Molestie generiche e molestie sessuali: caratteristiche, differenze, impatto sul rapporto di lavoro

Avv. Elena Bigotti

Il nostro sito affronta anche questi problemi perché responsabili di molto dolore emotivo, con importanti conseguenze anche sul fronte fisico, per depressione, ansia, disturbo post-traumatico da stress e somatizzazioni diverse, che spesso sono veri e propri equivalenti depressivi. L'obiettivo è offrire alle donne una conoscenza generale degli strumenti legali più appropriati per difendersi da abusi diversi, e dal dolore ad essi associato, anche sul fronte professionale.

Questa settimana parliamo del delicatissimo capitolo delle molestie, a sfondo sessuale o meno. L'articolo 26 del Codice delle Pari Opportunità (Decreto legislativo 198/2006) afferma:

*«Sono considerate come discriminazioni anche le **molestie**, ovvero quei **comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso**, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.*
*Sono, altresì, considerate come discriminazioni le **molestie sessuali**, ovvero quei **comportamenti indesiderati a connotazione sessuale**, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio ostile, degradante, umiliante o offensivo.*
*Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime del comportamenti di cui ai commi precedenti sono nulli **se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comporta- menti medesimi**».*

A titolo di esempio, rientrano nella categoria delle "molestie" gli atteggiamenti o le frasi stereotipanti come "Voi donne avete proprio un cervello da gallina", "Mi vada a prendere il caffé", "Tanto lei sposerà un miliardario, cosa le serve lavorare...", e così via. Si tratta, in altre parole, di situazioni in cui è il genere femminile ad essere discriminato e offeso in modo sessista, non necessariamente per scopi di natura sessuale.
Questa specifica finalizzazione risulta invece prevalente nelle vere e proprie "molestie sessuali", che possono essere di vari tipi:
- richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali, o attenzioni a sfondo sessuale, non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
- promesse, implicite od esplicite, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali e ritorsioni, discriminazioni, minacce per aver negato tali prestazioni;
- contatti fisici indesiderati e inopportuni;
- apprezzamenti verbali sul corpo e sulla sessualità ritenuti offensivi;
- espressioni verbali o scritti denigratori e offensivi rivolti alla persona in ragione dell'appartenenza ad un determinato sesso o all'orientamento sessuale;
- esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico.

In particolare, ci troviamo in presenza di una molestia sessuale quando:
1. il comportamento sia sconveniente, offensivo e indesiderato per chi lo subisce;

2. il rifiuto o l'accettazione del comportamento sia assunto, esplicitamente o implicitamente, come motivo di decisioni che influenzino assunzione, mantenimento del posto, accesso alla formazione, promozione, retribuzione o qualsiasi altra decisione riguardante il lavoro (ricatto sessuale);
3. tali comportamenti creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante.
Come abbiamo già sottolineato, le donne, anche sul luogo del lavoro, sono esposte maggiormente a fenomeni di prevaricazione, e particolarmente a quelli attuati attraverso le molestie sessuali, sia per questioni relative al sesso di appartenenza – e allora si attuano anche condotte discriminatorie vere e proprie – sia perché più vulnerabili sul lavoro in concomitanza di fasi della vita (quali la maternità e il successivo l'accudimento dei figli) in cui la conciliazione diventa molto difficile.

Bibliografia essenziale

- **Trattato della responsabilità civile e penale in famiglia**, a cura di Paolo Cendon, volume II, parte ottava (Ambiente lavorativo e affetti), Cedam, Padova, 2004
- **Il lavoro difficile**, a cura di Enzo Nocifora, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna (RN), 2006
- **Contro il mobbing. Breve manuale di auto-aiuto**, di Ferdinando Cecchini, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna (RN), 2005
- **Discriminazioni sulla base del sesso e trattamento preferenziale nel diritto comunitario**, a cura di Oreste Pollicino, Giuffrè Editore, 2006
- **Mobbing,** Autori Vari, Giuffrè Editore, Milano, 2006
- **Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale**, a cura di Marzia Barbera, Giuffrè Editore, Milano, 2007
- **Su la testa… giù le mani**, a cura della Commissione Regionale Pari Opportunità e della Consigliera Regionale di Parità del Piemonte
- **Diamo gambe ai diritti**, manuale contro le molestie ed il mobbing, a cura della Commissione Regionale Pari Opportunità e della Consigliera Regionale di Parità del Piemonte
- **Le discriminazione di genere in ambito lavorativo**, Indagine conoscitiva di casi trattati dalle Consigliere di Parità, Isfol
- **Casi di discriminazione di genere nella provincia di Torino** (gennaio 2006 – luglio 2007), a cura della Consigliera di Parità della Provincia di Torino
- **Rapporto globale sull'uguaglianza nel lavoro**, Ufficio Internazionale del Lavoro (ILO), maggio 2007
- **L'occupazione femminile in Piemonte. Dati Istat 2006**, a cura della Consigliera Regionale di Parità del Piemonte
- **Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?** Pubblicazione dell'Isfol nell'ambito dei libri del Fondo Sociale Europeo
- **Non credere di avere dei diritti**, Autrici varie, Rosenberg & Sellier, Torino, 1987

Altre risorse:

- Dott.ssa Rosa Rinaldi, Intervento nell'ambito del convegno Melting Box (Lingotto, Torino, 22-24

ottobre 2007)
- Dati elaborati dall'Istituto di Ricerca Regionale della CGIL, Ires Lucia Morosini, a seguito di un'indagine statisticamente rappresentativa sulle condizioni di lavoro in Piemonte. Una prima elaborazione è stata pubblicata sul n. 2-2007 di Quaderni di rassegna sindacale
- Le riviste Noi donne (febbraio 2007) e Via Dogana (numero dedicato al "50 e 50%", 2007)

L'aiuto in rete

Ecco gli indirizzi di alcuni utili siti che si occupano di mobbing, molestie, discriminazioni e vessazioni:
- www.kila.it
- www.diritto.net (contiene una sezione dedicata al mobbing)
- www.telefonorosa.it (sezione romana)
- www.telefonorosatorino.it
- www.inail.it
- www.inps.it
- www.ispel.it
- europa.eu
- www.edscuola.it
- www.stop-mobbing.it
- www.pariopportunita.gov.it
- www.lavoro.gov.it/lavoro/
- www.amblav.it/donnasalutelavoro.asp
- www.libreriadelledonne.it

Biografia

La dottoressa Elena Bigotti, avvocata civilista in Torino, si occupa prevalentemente di diritto di famiglia e dei minori, di contrattualistica civile e di diritto antidiscriminatorio, anche in campo giuslavoristico.
Collabora con l'Associazione Telefono Rosa di Torino, quale legale volontaria, dal 1997, occupandosi prevalentemente della difesa dei diritti delle donne e dei minori vittime di violenza e di molestie sessuali e non. Dal 2000 è componente del consiglio direttivo dell'Associazione.
E' iscritta dal 2004 alla Rete Nazionale delle legali dei Centri Antiviolenza.
Ha partecipato a numerosi convegni come relatrice sui temi del mobbing e delle molestie, sessuali e non, sul luogo di lavoro e sulla violenza di genere.
Nel 2007 ha pubblicato due manuali su discriminazioni, mobbing e molestie sessuali sul luogo di lavoro per conto della Commissione Pari Opportunità della Regione Piemonte.
E' Consigliera di fiducia per il rispetto del codice etico e Consulente contro le molestie ed il mobbing delle Università di Torino e di Parma, e del Politecnico di Torino.