Come si è evoluta la legislazione sulle discriminazioni e le molestie: inquadramento storico e culturale

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.

I concetti di discriminazione, molestia, vessazione fisica e psicologica sono concetti che si sono fortemente modificati nel percorso storico: quello che per noi oggi è molestia, nella vita degli Antichi era un atto consentito o l'oggetto di esercizio di legittimi diritti di una parte della cittadinanza; senza risalire troppo nel tempo, in Italia la violenza sessuale è stata considerata come reato contro la persona solo dal 1996, mentre prima era reato contro la pubblica morale. Sono inoltre concetti che acquisiscono valori differenti a seconda delle culture di riferimento e che assumono significato diverso se si considerano dal punto di vista della vittima o da quello dell'aggressore.

Sotto quest'ultimo profilo, e per quanto riguarda le molestie, diciamo subito che per la legislazione attuale ha rilevanza, come elemento soggettivo, **non l'intenzione del molestatore** – che potrebbe essere convinto, in alcuni casi, di esercitare un diritto ovvero di esprimere un semplice atto di galanteria – **ma la percezione della vittima** di avere subìto soprusi perché bersaglio di azioni, considerazioni, gesti o parole indesiderate e talvolta illegittime.

L'ottica di riferimento del più recente corpus normativo è quello della Unione Europea che, negli ultimi vent'anni circa, ha preso atto del fenomeno e ha sollecitato ogni Stato ad essa aderente a porvi rimedio, come ineludibile indice di civiltà.

Tale ambito di operatività ci pare ora alquanto scontato e di immediata percezione, ma concetti quali "molestia", sessuale e non, "discriminazione" e "vessazione psicologica" hanno in realtà subìto molte modificazioni e sono stati oggetto di differenti considerazioni, sia in relazione al loro significato, sia riguardo alla sanzionabilità dei profili illeciti ad essi connessi.

La domanda sottesa era ed è: che cosa determina il confine tra un atto consentito (quale per esempio un'affermazione o un gesto a fini di corteggiamento) ed invece condotte illecite e non consentite (quali per esempio un contatto fisico troppo esplicito, oppure affermazioni allusive a sfondo sessuale)? Chi determina ciò che è avvenuto tra le parti? Chi ascoltare e chi tutelare?

Si deve all'intervento comunitario **la valorizzazione della prospettiva della vittima** e del dato soggettivo dell'indesideratezza del comportamento e della percezione dello stesso come lesivo della dignità personale.

Con il bilanciamento del criterio della ragionevolezza, **è la vittima che pone il limite di ciò che è consentito e ciò che non lo è**. Il criterio della ragionevolezza, a sua volta, è necessario per evitare che venga segnalato come illecito ogni genere di approccio o di contatto fisico, e non, tra esseri umani che condividono gli spazi in cui prestano la propria attività lavorativa e non solo.

Tale nuova prospettiva è stata possibile anche grazie alla politica ed alle pratiche delle donne che hanno saputo lottare per spazi di libertà, discostandosi dalle tristemente famose sentenze

italiane degli anni Settanta sugli stupri, o dagli interventi della Corte Suprema americana nei procedimenti per "sexual harrassement", in cui una certa aggressività nell'esprimere desiderio o "corteggiamento" veniva considerata come manifestazione biologica della natura maschile: la condotta che ne discendeva, quindi, diventava comprensibile e non illecita.
Nel nostro Paese, su influenza della giurisprudenza europea, si trovano chiarissime definizioni di discriminazione e molestia sessuale e non, nell'ambito del Codice delle Pari Opportunità (Decreto legislativo 198/2006) che ha sistematizzato tutta la materia.
Nella prossima puntata entreremo nel vivo della trattazione, illustrando le caratteristiche della discriminazione.

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.