Discriminazione, mobbing, molestie: quale tutela prevede la legge â€“ Suggerimenti pratici e glossario

Avv. Elena Bigotti

Il nostro sito affronta anche questi temi legali 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 più appropriati per difendersi da abusi diversi, e dal dolore ad essi associato, anche sul fronte professionale.

Premessa

Concludiamo il nostro approfondimento sugli strumenti di tutela offerti dalla legislazione italiana alle vittime di mobbing, molestie e discriminazioni sul luogo di lavoro.

Nelle schede precedenti, dopo un test introduttivo, abbiamo illustrato le norme contenute in tutte le principali fonti legislative italiane: Costituzione, Codice Civile, Codice Penale, Codice di parità, Statuto dei lavoratori e altri decreti.

In questo ultimo articolo, offriamo alcuni suggerimenti pratici e un glossario dei termini legali più utilizzati in materia.

Suggerimenti pratici

Nel caso in cui tu sia vittima di mobbing, molestie o discriminazioni, ti indichiamo alcuni passi iniziali per cercare una via di uscita e una soluzione, senza naturalmente avere la pretesa di esaurire l'argomento in questa sede.

Il primo consiglio è: **non isolarti e non chiuderti in te stessa**. Sarebbe la cosa più grave e meno fruttuosa.

Inoltre:

- **raccogli le forze** (che sicuramente ancora ci sono) e passa all'azione, senza tuttavia farlo compulsivamente e senza una direzione precisa;
- non farti travolgere dalla preoccupazione, ma **cerca la migliore soluzione** per il problema che ti sta rendendo impossibile la vita, sul piano lavorativo ed esistenziale;
- rivolgiti per un primo consulto a **strutture sociali** – come patronati, sindacati, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), consigliere di parità regionale o provinciale – che possano aiutarti a inquadrare il problema, a identificarlo con chiarezza e ad affrontarlo;
- segui i consigli di queste strutture per individuare una condotta di comportamento sul luogo di lavoro che possa, in un primo momento, **sottrarti alla condotta mobbizzante o discriminatoria o molesta** e, se necessario, in un secondo tempo, farti acquisire **elementi utili per un'eventuale causa legale**;
- in caso di necessità, scegli **un legale esperto** nella legislazione del lavoro;
- chiarisci con la/il professionista quali sono **le tue esigenze prioritarie** e, di conseguenza, se intraprendere **un'azione civile oppure penale**;
- **documenta i danni fisici e psicofisici**, soprattutto tramite strutture pubbliche qualificate (ASL, cliniche del lavoro...);

Â© 2009 - Fondazione Alessandra Graziottin - www.fondazionegraziottin.org

- al momento della prenotazione della visita presso queste strutture, chiedi che cosa presentare per essere sottoposta a **una visita specialistica per "sospetto stress occupazionale"**, e il costo e i tempi della prestazione finalizzata al rilascio di **una certificazione** del tuo stato di salute psicofisica che, se necessario, porterai in giudizio;
- **non firmare mai nulla** prima di avere preventivamente consultato i soggetti professionali che ti assistono.

Glossario

Ecco un breve elenco dei termini tecnici e legali più utilizzati in materia.

Analisi comparativa di genere: studio delle differenze in materia di condizioni, bisogni, tassi di partecipazione, accesso alle risorse e allo sviluppo, gestione del patrimonio, poteri decisionali e immagine fra donne e uomini nei ruoli tradizionalmente assegnati loro in base al genere.

Azioni positive: misure volte a ristabilire condizioni di uguaglianza sostanziale tra donne e uomini e a prevenire ogni forma di discriminazione; la finalità è quella di compensare gli svantaggi legati al genere, valorizzando le differenze e adottando azioni di sostegno ad hoc che eliminino tali situazioni di disparità.

Buone prassi: progetti esemplari di azioni positive trasferibili ad altri contesti; esempi di efficacia per la realizzazione di politiche di "mainstreaming" e di "empowerment".

Burn out: progressiva perdita di energia, scopi, motivazioni come risultato delle condizioni di lavoro da parte di operatrici e operatori sociali.

Bossing: atteggiamento persecutorio che proviene dal superiore diretto.

Bulling: tiranneggiare. Indica i comportamenti vessatori di un capo verso un sottoposto. Tipo di mobbing verticale.

Conciliazione: sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativa che agevoli il contemperamento delle responsabilità lavorative e di quelle familiari (per esempio, la cura dei bambini e degli anziani), soprattutto a sostegno delle donne cui è devoluto, per lo più, il "lavoro di cura".

Condivisione: equa ripartizione del lavoro di cura in famiglia fra donne e uomini.

Congedo di maternità: congedo cui una donna ha diritto per un periodo continuativo prima e dopo il parto, concesso conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali.

Congedo di paternità: congedo limitato nel tempo di cui può fruire il padre di un bambino al momento della nascita, oppure periodi di congedo di cui si può avvalere un padre per la cura dei figli su base annuale o pluriennale.

Congedo parentale: il diritto individuale di tutti i lavoratori e le lavoratrici a fruire di un congedo, dopo la nascita o l'adozione di un bambino, per prendersene cura.

Danno biologico: danno alla integrità psico-fisica della persona.

Danno morale: danno risarcito quale prezzo della sofferenza che la vittima patisce a seguito del reato subito.

Danno patrimoniale: danno relativo alla lesione degli interessi economici della vittima.

Democrazia fondata sulla parità: equo e pieno godimento della cittadinanza come concetto

legato all'equa rappresentanza ai livelli decisionali in ambito politico. La partecipazione bilanciata o equivalente delle donne e degli uomini, con una rappresentazione che vada dal 40% al 60%, caratterizza un contesto democratico pieno.

Differenziale retributivo tra i sessi: differenza fra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne, determinata da segregazione delle mansioni e forme di discriminazione dirette e indirette.

Dignità sul lavoro: il diritto al rispetto e, in particolare, alla protezione contro le molestie sessuali e altre forme di molestie sul posto di lavoro.

Direttive sulla parità di trattamento: estendono la portata del principio di pari trattamento per gli uomini e le donne. Il principio è ora esteso ad ambiti quali l'accesso al lavoro e alla formazione, la promozione professionale, le condizioni di lavoro, i regimi obbligatori di sicurezza sociale, la tutela delle lavoratrici autonome. Inizialmente, nel Trattato di Roma che istituì la Comunità Economica Europea, il principio di parità di trattamento riguardava unicamente l'ambito retributivo.

Discriminazione: situazione in cui una persona è trattata meno favorevolmente di un'altra a causa del sesso, del genere, dell'appartenenza religiosa o etnica, dell'orientamento sessuale.

Disparità tra i generi: le diseguaglianze riscontrabili in qualsiasi ambito fra donne e uomini, ad esempio per quanto concerne i loro livelli di partecipazione, di accesso alle cariche pubbliche, di godimento dei diritti o di retribuzione.

Diversità: differenza di valori, atteggiamenti, prospettive culturali, credenze, origine etnica, orientamento sessuale, abilità, conoscenze ed esperienze di vita che caratterizza ogni individuo rispetto a tutti gli altri.

Empowerment: termine coniato nel corso della "piattaforma di Pechino" (1995). Significa attribuire potere e responsabilità alle donne per la loro promozione nei centri decisionali della politica e dell'economia, ma anche attuare interventi volti a incoraggiare le donne a una maggiore autostima, un'adeguata autovalorizzazione e all'acquisizione di abilità e competenze. Pone l'accento sulla necessità che le donne partecipino pienamente al potere economico, politico e sociale nei rispettivi Paesi.

Genere: un concetto che esprime le differenze tra donne e uomini considerate soggettivamente e socialmente. Pone al centro un insieme di valori culturali, sociali e di apprendimento, destinati a mutare continuamente in relazione all'epoca storica e alla cultura di appartenenza.

Mainstreaming: letteralmente, "seguire la corrente principale". In questo contesto indica l'integrazione della dimensione delle pari opportunità o di genere in tutte le politiche economiche, culturali e sociali.

Mobber: colui che pratica il mobbing.

Mobbing: termine mutuato dall'etologia; indica il comportamento di animali che si coalizzano per emarginare, attaccare e/o uccidere un membro del proprio branco. Il mobbing sul posto di lavoro indica un comportamento ripetuto, anche attraverso modalità differenti, rivolto contro un/una dipendente o un gruppo di dipendenti, e tale da creare un rischio per la loro salute e sicurezza. Si distingue in:

- **aziendale**: azione ispirata e guidata dai vertici aziendali;
- **collettivo**: atti discriminatori che colpiscono gruppi di lavoratrici o lavoratori;
- **doppio**: quando il mobbing colpisce la vittima sul luogo di lavoro e nelle relazioni familiari (a causa dello stress patito in maniera prolungata e che determina il progressivo allontanamento dei

famigliari della vittima);
- **individuale**: la vittima è una singola/singolo lavoratrice/lavoratore;
- **strategico**: mobbing destinato all'allontanamento dal luogo di lavoro di persone "scomode";
- **orizzontale**: azioni moleste fra colleghi di pari grado;
- **verticale**: la vittima è una subordinata/o; il contrario, in cui la vittima è un **capo, è più raro.**

Mobbizzata: la vittima del mobbing.

Molestie sessuali: comportamenti indesiderati di natura sessuale o altro comportamento basato sul sesso, che reca pregiudizio alla dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Onere della prova: principio in base al quale la persona che intenta un'azione legale è tenuta a dimostrare di essere stata vittima di una discriminazione. Nel contesto della parità di trattamento tra uomini e donne, tuttavia, una direttiva dell'Unione Europea, basata sulla giurisprudenza della Corte di Giustizia, inverte l'onere della prova: laddove una persona si ritenga lesa dalla mancata applicazione del principio di pari trattamento e vi sia una presunzione di abuso fondata su indizi precisi e concordanti, come previsto dall'art. 40 del Codice di Parità, spetta alla parte "convenuta" (ossia accusata del comportamento illecito) l'onere di dimostrare che non c'è stata discriminazione.

Pavimento appiccicoso: espressione che indica la difficoltà per le donne di intraprendere un percorso di carriera e un inquadramento professionale progressivamente più elevato. Il termine è equivalente a "soffitto di cristallo".

Pari opportunità tra uomini e donne: l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica, sociale e culturale a motivo del sesso.

Parità tra uomini e donne: il principio di pari diritti e pari trattamento fra donne e uomini (vedi anche "Uguaglianza tra i sessi").

Quota: proporzione di posti o risorse destinate a un gruppo specifico sulla base di determinati criteri o regole, volte a correggere un precedente squilibrio di solito relativo all'accesso ai posti decisionali, a quelli su base elettiva, alla formazione o ai posti di lavoro.

Soffitto di cristallo: indica la barriera invisibile che, nell'ambito delle organizzazioni a dominanza maschile, impedisce alle donne di accedere a posizioni di potere e responsabilità. Il termine è equivalente a "pavimento appiccicoso".

Studi di genere: studio della situazione delle donne e delle tematiche di genere, spesso in campo accademico e con approccio interdisciplinare.

Uguaglianza tra i sessi: il concetto implica che tutti gli esseri umani sono liberi di sviluppare le loro abilità personali e di compiere le proprie scelte senza limitazioni imposte da rigidi ruoli di genere e che i comportamenti, le aspirazioni e i bisogni delle donne e degli uomini devono essere considerati, valutati e incoraggiati in misura uguale (vedi anche "Parità tra uomini e donne").

Uguaglianza di genere: equità di trattamento tra i generi che può esprimersi sia in una parità di trattamento, sia in un trattamento diverso ma equivalente in termini di diritti, vantaggi, obblighi e opportunità.

Verifica dell'integrazione della dimensione di genere: valutazione delle politiche, dei programmi e delle istituzioni in considerazione del modo in cui si applicano i criteri legati al genere.

Violenza connessa al sesso, o sessuale, o di genere: qualsiasi forma di violenza derivante dall'uso o dalla minaccia di coercizione fisica o emotiva, compresi lo stupro, i maltrattamenti nelle relazioni affettive, le molestie sessuali.

Violenza in ambito domestico-familiare: qualsiasi forma di violenza fisica, sessuale o

psicologica agita sulle donne all'interno delle relazioni affettive e familiari.

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.