

LE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

avv. Tatiana Biagioni

Il divieto di discriminazione di genere nel rapporto di lavoro

dlgs. 198/2006 Codice delle pari opportunità

Le molestie e molestie sessuali sui luogo di lavoro
costituiscono una discriminazione di genere

LAVORO

Il lavoro è il pilastro fondamentale su cui si basano le nazioni e le società. In Italia la Carta fondamentale tutela una serie di diritti dei lavoratori.

« L'Italia è una repubblica democratica fondata sul lavoro »

« La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società »

LAVORO

Il lavoro riveste un ruolo di grande importanza nella vita umana

Attraverso il lavoro le donne e gli uomini non solo soddisfano i propri bisogni, ma ricercano la propria realizzazione sia a livello personale che sociale

LAVORO

Con il lavoro si esprimono le proprie capacità, le proprie competenze, i propri talenti al fine di raggiungere qualcosa di rilevante, di pregevole, a livello personale, ma soprattutto sociale

L'apprezzamento sociale è infatti essenziale contribuisce a costruire la propria autostima

Il lavoro: ci àncora alla realtà, esprime la nostra identità personale (sono un'avvocata, un'estetista, un medico, un'operaia specializzata, un operatore ecologico ...), misura le nostre capacità, indica anche appartenenza sociale

Quindi il lavoro dà la dignità. Il lavoro contribuisce a dare significato alla propria esistenza, aiuta la persona di avere considerazione di sé e porta a mettere in atto dei comportamenti responsabili, misurati, equilibrati.

Le molestie art. 26, 1° comma

Sono considerate 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.

Le molestie sessuali art. 26, 2° comma

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.

caratteristiche delle molestie e molestie sessuali

- **comportamenti indesiderati**
(soggetto molestato e molestatore)
- **scopo o effetto**
(oggettività)

caratteristiche delle molestie e molestie sessuali

comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso

comportamenti indesiderati a connotazione sessuale (forma fisica, verbale o non verbale)

caratteristiche delle molestie e molestie sessuali

violano la dignità di una persona e
creano un clima intimidatorio, ostile,
degradante, umiliante o offensivo

Con il termine dignità, ci si riferisce al valore intrinseco dell'esistenza umana che ogni donna ed ogni uomo, in quanto persona, è consapevole di rappresentare nei propri principi morali, nella necessità di liberamente mantenerli per sé stessi e per gli altri e di tutelarli nei confronti di chi non li rispetta

intimidatorio inteso a imporre soggezione, sottomissione, timore

ostile che ha o denota avversione, diffidenza per qualcuno

degradante che mortifica l'animo, che arreca umiliazione

umiliante che avvilitisce, che fa vergognare e lede la dignità

offensivo offesa: danno morale che si arreca a una persona con atti o con parole

atteggiamenti discriminatori conseguenti art. 26, 3° comma

Sono considerati discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una **reazione** ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne

art. 26 comma 2 bis

Costituiscono discriminazione anche i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato molestie/molestie sessuali o di essersi sottomessi.

Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti molesti sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi

Onere della prova art. 40

... quando il lavoratore fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

RISARCIMENTO DEL DANNO

- **Art. 37 e 38 D.lgs 198/2006**
- **Art. 18 Dir 2006/54**

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici nazionali le misure necessarie per garantire, per il danno subito da una persona lesa a causa di una discriminazione fondata sul sesso, un indennizzo o una riparazione reali ed effettivi, da essi stessi stabiliti in modo tale da essere dissuasivi e proporzionati al danno subito. Tale indennizzo o riparazione non può avere un massimale stabilito a priori, fatti salvi i casi in cui il datore di lavoro può dimostrare che l'unico danno subito dall'aspirante a seguito di una discriminazione ai sensi della presente direttiva è costituito dal rifiuto di prendere in considerazione la sua domanda.

- **Art. 25 Dir 2006/54**

Le sanzioni, che possono prevedere un risarcimento dei danni, devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

RISARCIMENTO DEL DANNO

- **Sentenza Corte di Giustizia**
(C-407/14 del 17/12/2015)

Le discriminazioni dirette art. 25, 1° comma

... qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga

Le discriminazioni indirette art. 25, 2° comma

... una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.