

I COLORI DELLA SICUREZZA



UILTEC
Tessile Energia Chimica

NUMERO 11 - MAGGIO 2020

“LE VIOLENZE DI GENERE SUL LAVORO”

**COLLANA UILTEC SSL
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

A CURA DI

Paolo Baroncini
Esperto Salute e Sicurezza sul Lavoro Uiltec

Paola Mossenta
Componente GdL SSA Uiltec Nazionale

CON IL CONTRIBUTO DI

Antonella Maggio
Pari Opportunità - Uiltec Nazionale

Marco Lupi
*Responsabile Salute e Sicurezza Ambiente
Uiltec Nazionale*

GRAFICA E IMPAGINAZIONE

Filippo Nisi
Uiltec Nazionale



Uiltec Nazionale
Via Po, 162 - 00198 - Roma
www.uiltec.it - segreteria.nazionale@uiltec.it



LE VIOLENZE DI GENERE SUL LAVORO



SOMMARIO

PREMESSA	3
LA VIOLENZA TRA STORIA E SCIENZA	3
LA VIOLENZA DI GENERE IN AMBIENTE DI LAVORO	6
LA SITUAZIONE E LE DISPARITÀ DEL LAVORO DI GENERE IN ITALIA	6
VIOLENZA SUL LAVORO IN GENERALE	8
VIOLENZA PSICOLOGICA	9
VIOLENZA SESSUALE	10
VIOLENZA ECONOMICO / FINANZIARIA	11
VIOLENZA FISICA	13
DATI E CIFRE SULLE MOLESTIE SESSUALI DI GENERE SUL LAVORO	13
IN ITALIA	14
LA CONVENZIONE ILO	16
AZIONI SINDACALI PER CONTRASTARE LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO	18
EDITORIALE COLLEGATO	19
TESTIMONIANZE	20
SENTENZE SULLE MOLESTIE SESSUALI	22

LA VIOLENZA TRA STORIA E SCIENZA

Nel diciassettesimo secolo il filosofo britannico **Thomas Hobbes**¹ nella sua opera “**Homo homini lupus**”², cioè “**L’uomo è un lupo per l’altro uomo**”, ormai assunto nel gergo comune come **proverbio**³, aveva sviluppato teorie sulla natura umana, ricavandone l’evidenza che il «**carattere del genere umano sia competitivo ed egoista**».

Mark Pagel⁴, esperto in biologia evolutiva, ha descritto che: «Quello che si sta affermando - in senso più ampio - è la possibilità che **gli esseri umani si siano evoluti**, risolvendo i loro principali problemi **attraverso l’atto violento**». «Gli esseri umani sono discesi da una lunga stirpe di specie, le grandi scimmie e prima di loro i primati, tutti con **alti livelli di aggressività**. Quando si immerge un animale in un ambiente, si sviluppano fino a evolversi strategie genetiche di base allo scopo di adattarsi ancor meglio con il nuovo habitat. Questa è una buona ragione per credere che si tratti di una **tendenza genetica dell’uomo di risolvere i problemi attraverso la violenza**».

Anche **Mark Twain**⁵, nella sua specializzazione aforistica, si esprime sul parallelismo uomo-animale: «Il fatto che **l’uomo sappia distinguere tra il bene e il male dimostra la sua superiorità intellettuale** rispetto alle altre creature; ma il fatto che possa **compiere azioni malvagie dimostra la sua inferiorità morale** rispetto a tutte le altre creature che non sono in grado di compierle».

Secondo i biologi dell’Università di Granada (Spagna), in uno **studio**⁶ pubblicato il 29 settembre 2016, dal titolo: “**la violenza dell’essere umano è propria della sua indole naturale**”; **José María Gómez**, membro del team di ricercatori, spiega come: “**L’atto violento è parte della nostra storia evolutiva**, ma non nei nostri geni; sembrerebbe che il modo in cui **l’uomo organizza le proprie infrastrutture sociali, alteri i livelli di violenza**”.

Il dato relativo agli **omicidi ascrivibili all’uomo**, è inquadrabile in un principio di tutela socio-ambientale **allargato** anche alla **tutela della proprietà** e al **valore** che questa rappresenta, nonché alla ricerca del suo **incremento** perché **socialmente collegato al potere** che ne deriva. Partendo da queste considerazioni, il team di ricercatori ha cercato di individuare il **ruolo** che giocano **storia, politica e cultura** nell’**accentuare o mitigare gli istinti violenti di natura umana**.

¹Da Wikipedia in https://it.wikipedia.org/wiki/Thomas_Hobbes- Thomas Hobbes (1588–1679) è stato un filosofo e matematico britannico, sostenitore del giusnaturalismo e autore nel 1651 dell’opera di filosofia politica “Leviatano”. Inoltre, la descrizione di Hobbes della natura umana, esemplificata dalle frasi “Bellum omnium contra omnes” (“la guerra di tutti contro tutti” nello stato di natura), e Homo homini lupus (“ogni uomo è lupo per l’altro uomo”), ha trovato riscontro nel campo dell’antropologia politica.

²Vedi <http://www.brocardi.it/H/homo-homini-lupus.html>

³Vedi https://it.wikipedia.org/wiki/Homo_homini_lupus

⁴ Da Wikipedia in https://en.wikipedia.org/wiki/Mark_Pagel- Mark David Pagel (1954) è un professore e capo del gruppo di biologia evolutiva presso l’Università di Reading – UK.

⁵Da Wikipedia in https://it.wikipedia.org/wiki/Mark_Twain - Mark Twain, pseudonimo di Samuel Langhorne Clemens, è stato uno scrittore, umorista, aforista e docente statunitense, oppure vedasi <http://www.treccani.it/enciclopedia/mark-twain/>

⁶Vedi http://www.repubblica.it/scienze/2016/09/28/news/uomini_e_primati_violenti_per_natura-148709783/ oppure <http://www.lettera43.it/it/articoli/cultura-e-spettacolo/2016/09/29/luomo-e-violento-per-natura-i-dettagli-della-scoperta/203020/>

La divisione in “ranghi” sociali nasce dalle regole di vita che, partendo dalla componente **istintiva del ruolo**, tipo quello dell’animale “alfa” del branco (generalmente maschile e raramente femminile), **sviluppandosi nelle regole sociali, tradotte in legge**, dettate dai vari “**dominatori**” (Re, dittatori, capi e infiniti altri termini descrittivi la piramide del comando di natura umana, sempre prevalentemente maschile, ma anche con rari ma spietati esempi femminili), in seguito si è **strutturata nella società civile moderna** (non più Re ma Presidenti, non più Baroni ma imprenditori e dotti), divisa in **parte politica e parte civile**.

La “**stratificazione**” del potere, generante la “**piramide sociale**”, è praticamente onnipresente in tutte le culture **strutturate**, salvo **rare eccezioni** - da notare che si tratti di **gruppi sociali piuttosto piccoli e limitati territorialmente**, tanto da far pensare che la **dimensione del gruppo** sia un **fattore essenziale per eliminare, o ridimensionare** in modo sensibile, **le differenze tra i soggetti** che le compongono a favore di principi di **assistenza collettiva** -, tra queste “eccezioni” può essere utile evidenziare come, nell’**Amazzonia brasiliana**⁷ siano state individuate almeno 77 “**tribù incontattate**”⁸ (gruppi il cui isolamento volontario dal mondo esterno è probabilmente il risultato dei disastrosi rapporti precedenti e del reiterarsi della colonizzazione e della distruzione della loro foresta) nelle quali, in buona parte, si adotta un **sistema sociale completamente orizzontale e paritario**, anche tra sessi e all’interno del gruppo familiare.

Questa **stratificazione piramidale**, proprio per il fatto che è **fortemente radicata** in ambito **politico-sociale**, è **altrettanto presente** non solo in ambito civile, spesso all’interno della **famiglia**, ma anche nel **mondo del lavoro** dove, purtroppo, a causa della **netta suddivisione gerarchica dei ruoli aziendali**, si possono manifestare **forme di violenza** derivate dall’estremizzazione della **cultura autoritaria**, del **dominio, potere e subalternità, mancanza di autocritica e cultura negativa o retrograda**.

A livello internazionale, su questo tema, sin **dalla metà degli anni ‘90 è sistematicamente cresciuta l’attenzione** nei confronti dell’indegno **aspetto della violenza sulle donne**, arrivando alle raccomandazioni contenute nelle conclusioni della **Conferenza internazionale del lavoro del 2009**, mirata allo **sviluppo di politiche, programmi, legislazione** e altre misure volte a combattere **la violenza di genere**.

Si pensi che su questi aspetti, per decenni l’**ILO**⁹ ha dato **orientamenti in materia di politiche del lavoro e ha condotto programmi volti a eliminare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro**.

Inoltre, al fine di provare a **limitare e ridimensionare le origini culturali del problema**, quantomeno di limitare il **senso di “dipendenza”**, in questo caso prevalentemente di natura **economica** (così connotandosi in un **ulteriore aggravio delle condizioni di violenza**), della **donna nei confronti dell’uomo** (si pensi che ancora oggi si assistono a diffuse situazioni, a **parità di lavoro e mansione ricoperta**, che vedono la **retribuzione economica** derivata dall’attività lavorativa, nonché le possibilità di **carriera, sottodimensionate** rispetto a quella dell’uomo).

Comunque, considerando che **in ambito lavorativo**, questi **fattori basati sulla violenza**, vedono ampiamente coinvolgere anche individui di **genere maschile**, su questo tema, l’obiettivo generale deve essere certamente quello di raggiungere un **sistema economico** generale basato

⁷Da Wikipedia in https://it.wikipedia.org/wiki/Popoli_indigeni_del_Brasile

⁸Da Wikipedia in https://it.wikipedia.org/wiki/Trib%C3%B9_mai_contattate

⁹Vedi [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_205994.pdf)

[rome/documents/publication/wcms_205994.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_205994.pdf). - Riferimenti: International Labour Office - Bureau for Gender Equality, CH - 1211 Genève 22, Svizzera, mail gender@ilo.org web <http://www.ilo.org/gender>

su un **lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini**, in **condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana**, mentre l'adozione della **violenza sul posto di lavoro** (vista spesso come **necessaria**, in base a **culture radicate** che **offendono il vivere civile**) si colloca in **aperto contrasto**.

LA SITUAZIONE E LE DISPARITÀ DEL LAVORO DI GENERE IN ITALIA

→Estratti statistici con riferimenti al lavoro di genere

Il rapporto annuale INPS del luglio 2016¹⁰

Pagina 19 - Nel 2015 i dipendenti di imprese private extra-agricole in totale sono risultati 14,368 mln, con una crescita del 2,3% rispetto al 2014. La crescita è stata più significativa per gli uomini rispetto alle donne (+2,5% contro +2,1%).

Pagina 27 - Le retribuzioni medie giornaliere evidenziano differenze rilevanti con riguardo alle caratteristiche anagrafiche: 72 euro per le donne contro 101 per gli uomini.

Pagina 33 - si mette in evidenza come, per i dipendenti “full time full year” e con contratto a tempo indeterminato, la dinamica crescente delle retribuzioni caratterizzi nettamente gli uomini.

Pagina 80 - In un Paese dove l’assistenza informale (che si traduce in una riduzione delle capacità lavorative soprattutto tra le donne) a familiari non autosufficienti è rilevante, si nota un possibile ruolo di complementarietà dei permessi lavorativi retribuiti alle carenze del sistema di cura formale. [...] per i beneficiari di una prestazione con Indennità di accompagnamento (IDA), nel dicembre 2015 circa il 64% del totale dei beneficiari è costituito da donne.

Pagina 110 - La cosiddetta “opzione donna” è una tipica forma di flessibilità introdotta sin dal 2008 dall’articolo 1, comma 9, della legge 23 agosto 2004, n. 243. La misura aveva carattere sperimentale fino al 31 dicembre 2015 e nasceva a causa dell’innalzamento che la stessa legge imponeva, a partire dal 2008, del requisito anagrafico minimo per conseguire la pensione di anzianità da 57 a 60 anni, fermo restando il raggiungimento di almeno 35 anni di anzianità contributiva. Poiché l’età pensionabile per le donne era allora pari a 60 anni vi era stata di fatto l’eliminazione della pensione di anzianità per la generalità delle lavoratrici e, quindi, la negazione del principale strumento di flessibilità all’uscita che il nostro ordinamento ha sempre concesso agli assicurati.

Il rapporto INPS “Il mercato del lavoro: verso una lettura integrata 2017” del giugno 2018¹¹

Pagina 22 - La speranza di vita alla nascita si attesta tra le più alte del mondo ed è, nel 2016, 80,6 anni per gli uomini e 85,0 anni per le donne (Istat 2017a).

Pagina 23 - La partecipazione al mercato del lavoro delle donne è via via cresciuta tra le generazioni che si sono succedute a partire dagli anni ‘50 (Istat, 2014a).

Pagina 24 - Per la componente femminile, la velocità di “invecchiamento” è più accentuata: 6,5 anni tra il 1993 e il 2016 rispetto a 4,5 anni per gli uomini. La partecipazione femminile (sia occupate sia disoccupate) sta crescendo a tutte le età allontanandosi dal modello più tradizionale contraddistinto dall’uscita dal mercato del lavoro nelle età centrali, in conseguenza della maternità e dei carichi familiari; in secondo luogo l’allungamento dell’età pensionabile trattiene in occupazione più a lungo le donne delle età mature.

Pagina 25 - Gli andamenti generazionali riflettono, da un lato, il maggior investimento in istruzione delle giovani generazioni che ha determinato una posticipazione dell’ingresso nel mercato del lavoro, dall’altro, un crescente avvicinamento delle giovani donne al mercato del

¹⁰Vedi http://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/INPS_rapporto_2016.pdf

¹¹ Vedi https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Allegati/Rapporto_Mercato_del_Lavoro_2017.pdf

lavoro. [...] Diversa la condizione delle donne rispetto alla partecipazione al mercato del lavoro nel corso della vita, in quanto l'assenza di un'esperienza di lavoro è sempre stata più diffusa rispetto ai coetanei, nonostante i progressi che hanno visto diminuire, tra una generazione di donne e la successiva, il numero di quante non hanno mai lavorato. Tuttavia, al 30esimo anno d'età, ancora il 20% circa di donne nate nella prima metà degli anni '80 non ha mai lavorato contro il 10% degli uomini della stessa generazione. [...] Da sottolineare il livello significativamente inferiore dell'indicatore per le donne in confronto agli uomini, specie per le 55-64enni.

Pagina 29/30 - Tra chi ha smesso di lavorare tra il 2014 e il 2009 prevale la causa di licenziamento o cessazione dell'attività, tra le donne diventano significativi i motivi riconducibili alla maternità e alla cura dei figli.

Pagina 31 - In oltre sette casi su dieci le donne che non hanno mai lavorato e non sono disponibili a farlo dichiarano di non cercare lavoro per motivi familiari.

Pagina 35, capitolo 2.5 "Flussi di entrata e uscita dall'occupazione" - Si cita come dal 2013 al 2016 siano stati attivati complessivamente 40 milioni 68 mila rapporti di lavoro alle dipendenze mentre ne sono cessati 39 milioni 152 mila, con un saldo di 916 mila posizioni in più nei quattro anni. [...] Tuttavia, si riscontrano differenze per genere: nel 2016 il saldo positivo degli uomini (+329 mila posizioni) si lega soprattutto a un ulteriore aumento delle attivazioni mentre quello delle donne (+261 mila) alla diminuzione delle cessazioni.

Pagina 40 - Questa prima analisi per professione dei flussi di entrata e uscita dalle posizioni alle dipendenze negli ultimi quattro anni conferma la tesi che vi sia un certo grado di "segregazione" occupazionale soprattutto per le donne e gli stranieri.

Pagina 106 - Il rischio infortunistico decresce nel tempo per entrambi i sessi, più sensibilmente per gli uomini che per le donne, caratterizzate, queste ultime, da livelli di rischio tradizionalmente più bassi anche per la più incisiva presenza nei comparti dei servizi piuttosto che in quelli industriali.

Pagina 108 - In ottica di genere, nel 2016 come negli anni precedenti, un infortunio denunciato su tre ha interessato la componente femminile dei lavoratori: oltre 195 mila casi con un incremento dell'1,5% rispetto al 2015. Anche gli infortuni maschili, più di 365 mila denunce, sono aumentati rispetto all'anno precedente, ma in misura inferiore (+0,7%). Il confronto con il 2010 evidenzia due fenomeni per le lavoratrici: un progressivo aumento della loro incidenza sul totale maschi-femmine delle denunce (dal 31,6% del 2010 al 34,8% del 2016) e, a fronte di un calo complessivo delle denunce femminili nel periodo (-20,0%), un aumento nelle sole classi di età più mature "50-64 anni" e "oltre 64 anni". Per i lavoratori maschi, il decremento rispetto al 2010 è stato più sensibile che nelle donne, con il 31% in meno di denunce, con un calo più pronunciato nelle classi di età fino a 49 anni.

Nel **rapporto INAIL 2018**¹², si cita come nel 2017 ben 25000 donne non siano tornate al lavoro dopo la gravidanza ma non si cita se la scelta sia stata volontaria o meno, e per quale percentuale (similitudine con la dichiarazione di pagina 29/30 del rapporto INPS, relativo all'anno 2017, citato in precedenza).

Da quanto sopra emerge come, nei rapporti annuali di fonte istituzionale, si continuano a **citare** le "differenze" che le **donne vivono dentro e fuori il mercato del lavoro**.

Nello stesso rapporto annuale INPS 2017, nell'analisi dei dati pensionistici si misura anche il "**prezzo**", in termini **retributivi**, che le **donne lavoratrici** pagano **quando diventano madri**, con

¹²Vedi <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=51418> oppure <https://nonunadimeno.wordpress.com/2017/07/09/poche-note-sul-rapporto-annuale-dellinps/> per il 2016

una **perdita secca relativa al proprio reddito** che, a soli due anni dalla nascita di un figlio o una figlia, si aggira **attorno al 35%**.

Difficoltà di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, sovraccarico del lavoro riproduttivo e domestico, l'ormai **rarefatta offerta pubblica** di servizi all'infanzia, alla **cura degli anziani** e dei **disabili** (attività oggi definita "**caregiver**"), costringono una donna su quattro, alla **disoccupazione forzata** e al ruolo di **supplenti permanenti** del "**welfare state**" (stato sociale) in via di dissolvimento.

Però, se la donna, dopo la **gravidanza** e in completa **assenza di sistemi conciliativi** "tra **lavoro produttivo** e **lavoro riproduttivo**", **decide** (da notare che queste decisioni, spessissimo, non sono mai prese liberamente o spontaneamente) di **rimanere legata al lavoro** (diffusamente di tipo **precario**), spesso nella busta paga si ritrova quantomeno il **10% in meno del precedente stipendio**.

Il tutto è aggravato dal fatto che queste situazioni, collegate a: meccanismi di "**dumping**"¹³, **assenza di tutele contrattuali** e conseguente crescita esponenziale dei **livelli di ricattabilità** delle lavoratrici, **disparità salariale, bassa, intermittente o inesistente contribuzione**, a breve porteranno a **ricadute economiche sull'intero sistema sociale e previdenziale** sia **maschile**, sia **femminile**, sia **giovanile**, in quanto i giovani, diffusamente e lungamente "precari", spesso devono poter fare affidamento a quote "economiche" derivate dalle pensioni dei genitori e/o nonni.

Questo **ambiente lavorativo e sociale**, basato sul **disequilibrio tra generi**, ha permesso l'instaurarsi di **atteggiamenti violenti e vessatori**, da parte di **soggetti che si autodefiniscono "forti"**, nei confronti dei **soggetti ritenuti "deboli"** quindi, l'argomento a seguire potrebbe sembrare presentato in modo limitativo e non esaustivo ma, proprio per il **principio di pari dignità sul lavoro tra i generi**, si è lasciata la trattazione in **ambito sociale**, comprese le **molestie sessuali verso le donne**, alla già ampia letteratura e giurisprudenza in merito, concentrando l'attenzione sull'**ambiente di lavoro** e sulle **organizzazioni "malate"** che consentono l'**insinuarsi** di questi atteggiamenti tra il **personale aziendale**.

Soffermandoci, sulla presenza della **violenza nel mondo del lavoro**, l'**impatto collettivo, psicologico, fisico e verbale** generalmente **non è facilmente distinguibile** tra generi (o, rispetto all'ambiente di vita, lo è relativamente poco) evidenziando, però, come gli **atti vessatori o violenti** sul lavoro possono "**identificarsi**" con la "**molestia**" di **genere**, arrivando ad evidenziare **situazioni specifiche**.

A seguire un **quadro d'insieme** relativo alle **definizioni** dei vari aspetti della **violenza di tipo sessuale lavoro correlata**:

VIOLENZA SUL LAVORO IN GENERALE

¹³Da <http://www.treccani.it/enciclopedia/dumping/> - Dumping sociale e del lavoro – Fra i diversi aspetti con cui il fenomeno del dumping può manifestarsi, sta assumendo importanza crescente quello del cosiddetto dumping sociale, che si verifica quando un bene può essere venduto a un prezzo inferiore a quello "normale" perché è stato prodotto a un costo più basso. In particolare, risulta inferiore la componente del costo legata al lavoro e/o ai servizi. La locuzione di dumping sociale assume anche un significato più ampio, intendendo con essa i costi che le imprese traslano sulla collettività senza sopportarne i costi legati alla precarizzazione e disoccupazione.

Secondo il comune orientamento, va considerata rientrante nella caratterizzazione di **“violenza alle donne” ogni forma di abuso fisico, psicologico, economico e sessuale esercitato nei confronti delle donne lavoratrici**; nel nostro caso riconducendo il tutto ad **ogni comportamento lesivo dell’integrità psico-fisica della persona nel rapporto e nel luogo lavorativo**.

Riguarda principalmente **le donne impiegate nelle varie aree dei settori economici industriali, commerciali, dei servizi**, fra cui “spiccano” le lavoratrici che svolgono il **lavoro domestico** e **l’assistenza alla cura della persona** - la letteratura indica come siano più a rischio le **lavoratrici immigrate** con riferimento particolare a quelle **irregolari** -.

Alcuni esempi possono essere individuati in: **ricatti sessuali al momento dell’assunzione** o per un **avanzamento di carriera** o per il **rinnovo del permesso di soggiorno**, ricatto occupazionale legato alla **gravidanza, violenze sessuali, lavoro forzato**, e quant’altro la “fantasia” umana, soprattutto maschile, è in grado di generare.

VIOLENZA PSICOLOGICA

Ovvero **ogni abuso e mancanza di rispetto che colpisce la dignità e l’identità di persona**.

Esempi: critiche e insulti costanti, umiliazioni e apprezzamenti negativi davanti agli altri, limitazione negli spostamenti, minacce e intimidazioni, Gaslighting (manipolazione della donna al fine di farla dubitare di se stessa, dei suoi giudizi sulla realtà, fino a farla sentire confusa, sbagliata o folle).

Il tutto tenendo presente che le **violenze o vessazioni di tipo psicologico sul lavoro**, sinora semplificate con il termine **“mobbing”** o **“bossing”**, assumono connotazioni leggermente diverse in quanto **colpiscono gli individui in modo assessuato**, principalmente per ciò che **rappresentano professionalmente**.

Difatti esistono testimonianze di fatti collegabili alla **violenza lavoro correlata**, dove il lavoratore **maschio è vessato dal superiore**, o pari grado, **femmina o tra individui di sesso femminile**.

Il **“mobber”¹⁴**, fortunatamente in casi rari, può anche **diventare “stalker”**, letteralmente **“cacciatore di preda”**, cioè di quel soggetto che **molesta in modo persistente e ossessionante la propria vittima**, utilizzando una serie di comportamenti (telefonate, sms, mail, distruzione di cose o documenti, ecc.) che possono essere praticati anche in ambiente lavorativo.

In questo campo rientra anche lo **Stalking lavorativo**, detto anche **“sindrome del molestatore assillante”** in ambiente lavorativo.

Ovvero ogni forma di **comportamento anomalo e fastidioso**, spessissimo **“snervante”**, **verso una persona**, costituita da **comunicazioni intrusive e/o reiterate**, oppure da comportamenti mirati al **controllo della propria vittima dopo averne abbattuto i livelli di difesa per “sfinimento”**.

Esempi: telefonate frequenti e fatte a tutte le ore della giornata lavorativa (spesso continuando anche in orario extra lavoro), invio di **lettere anonime, sms ed e-mail assillanti, invio di fiori** o regali vari, **minacce di violenza, aggressioni** e altre svariate tecniche di disturbo.

Questa forma di violenza **non è molto diffusa in ambiente di lavoro in quanto si presta a lasciare molte tracce e testimonianze** utili a un eventuale supporto giudiziale a seguito di denuncia.

¹⁴Mobber, ovvero colui che pratica il mobbing in ambito lavorativo come impatto violento di natura psicologica.

VIOLENZA SESSUALE

Ovvero ogni forma di **imposizione** e di **coinvolgimento** in **attività sessuali non “consenzienti”** (questa definizione è spesso usata impropriamente per giustificare comportamenti violenti e impattanti generalmente sulla donna vittima). Davanti a un caso di molestia sessuale è **difficile stabilire l’oggettività degli eventi**, tranne nel caso in cui abbiamo di fronte **comportamenti espliciti e inequivocabili**. Infatti, in culture come la nostra, il malinteso è sempre in agguato poiché la comunicazione si basa spesso su **allusioni e doppi sensi**.

Gli **“attacchi” del mobber sessuale**, normalmente sono **caratterizzati da calunnie, voci e diffamazioni** (frutto di mera fantasia) **sulle abitudini sessuali della vittima**.

Per crearsi degli alleati il mobber studia bene l’ambiente di lavoro e sceglierà le affermazioni e le calunnie che fanno più colpo sui colleghi vicini alla vittima e **una sua reazione** non farà altro che **peggiore la sua posizione**.

Questo tipo di vessazione sessuale è devastante perché **la diffamazione che tocca la sfera sessuale della vittima è la più degradante**: spesso **la reputazione e la credibilità della persona vengono definitivamente compromesse**.

Le molestie sessuali, **sono giuridicamente difficilmente inquadrabili come violenza o “mobbing”**, ma possono costituirne il **preambolo**. Sono una serie di **comportamenti di avvicinamento a scopo sessuale** portate avanti da una persona verso un’altra che evidentemente **non desidera e rifiuta questo tipo di contatto**.

Nella maggioranza dei casi **la molestia di tipo sessuale viene perpetrata da un uomo verso una donna**, ma i ruoli si possono anche invertire nel caso in cui sono **le donne** che, ad esempio per motivi di carriera, **attuano molestie nei confronti di un soggetto maschile**: in questo caso, l’istinto sessuale passa in secondo piano, e si parla di **volontà di seduzione**.

Esempi: un collega di lavoro, spesso superiore gerarchico, adotta **atteggiamenti e contatti corporei mirati alla sessualità, costringe a rapporti sessuali indesiderati, impone l’utilizzo di materiale pornografico**, adotta un **linguaggio scurrile e offensivo**, coinvolge nell’**esplicita descrizione di prestazioni sessuali**, adotta **frasi ambigue con doppi sensi di matrice sessuale**, obbliga a **sentire barzellette “particolari”** aspettandosi una risposta di apprezzamento.

Le **molestie sessuali** normalmente **non corrispondono** letteralmente al **mobbing**, in quanto, per quest’ultimo, **lo scopo principale del mobber è quello di eliminare o allontanare la vittima**, mentre il **molestatore sessuale**, invece, **non ha alcuna intenzione di allontanare la vittima**, in quanto vista come oggetto dei suoi desideri.

In questo caso **è la vittima che desidera scappare**, chiedendo trasferimenti o giorni di malattia, e **il persecutore farà di tutto per ostacolarne l’allontanamento**, obbligandola a lavorare insieme a lui, in modo che «potrà **importunarla sistematicamente** fin quando non si **arrenderà alle sue pesanti e ossessive lusinghe**» (Marie-France Hirigoyen¹⁵, 2000).

Tuttavia, **nel momento in cui il molestatore subirà continui e ripetuti rifiuti**, questi potrà **cambiare strategia e diventare mobber**, facendo capire alla vittima che, o cede alle molestie, o sarà allontanata in modo definitivo.

Il **mobbing**, quindi **diventa la ritorsione**, dove il molestatore arriva a dimenticare l’iniziale attrazione per la vittima e **agisce spinto da un puro desiderio di vendetta**.

¹⁵La dottoressa Marie-France Hirigoyen (nata in Francia nel 1949) è una psicanalista e psicoterapista specializzata in mobbing e bullismo

“Le molestie sessuali non sono solo atti, ma comprendono la sfera ben più ampia del linguaggio: parole, battute, apprezzamenti, allusioni pesanti oppure proposte, più o meno dirette, spesso accompagnate da minacce di ritorsione in caso di risposta negativa” (HaraldEge, 1997, p. 84).

Secondo Marie-France Hirigoyen il mobber sessuale spesso “è un soggetto frustrato e complessato, incapace di confrontarsi direttamente e paritariamente con l’oggetto del proprio desiderio, forse perché non ha mai superato i suoi retaggi infantili e ne diviene schiavo, ponendo in essere comportamenti, costantemente reiterati e violenti, con conseguenze dannose spesso irreparabili”.

VIOLENZA ECONOMICO / FINANZIARIA

Ovvero ogni forma di controllo e di prevaricazione sull’autonomia economica e sui diritti di legge.

Esempi: limitazioni o difficoltà durante il lavoro sull’affidamento dell’incarico o sulla sistemazione operativa, diverso trattamento economico a pari attività con i colleghi maschi, diversa possibilità di carriera.

L’OCSE¹⁶ ha pubblicato i dati più recenti intorno al problema della differenza salariale tra uomini e donne (gender wage gap), dove emerge che:

- Sull’occupazione di genere, l’Italia è in una posizione in apparenza buona, con il “gap 5,6%” in full time, però senza tenere conto del part time (secondo l’ISTAT¹⁷ interessa il 40% delle donne), delle differenze tra settore pubblico e private, nonché della disoccupazione.

Le condizioni della donna/lavoro

Secondo l’INPS¹⁸, una donna nel mondo della libera professione ha un reddito medio di quasi la metà rispetto a quello degli uomini. Difatti, anche secondo la dichiarazione delle donne iscritte a una delle casse private AdEPP¹⁹, le donne in libera professione guadagnano il 38% in meno degli uomini.

¹⁶ Vedi https://it.wikipedia.org/wiki/Organizzazione_per_la_cooperazione_e_lo_sviluppo_economico -

L’Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) – in inglese Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), e in francese Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) – è un’organizzazione internazionale di studi economici per i paesi membri, paesi sviluppati aventi in comune un’economia di mercato. L’organizzazione svolge prevalentemente un ruolo di assemblea consultiva che consente un’occasione di confronto delle esperienze politiche, per la risoluzione dei problemi comuni, l’identificazione di pratiche commerciali e il coordinamento delle politiche locali e internazionali dei paesi membri. Ha sede a Parigi nello Château de la Muette.

¹⁷ Vedi https://it.wikipedia.org/wiki/Istituto_nazionale_di_statistica - L’Istituto nazionale di statistica (Istat o ISTAT) è un ente pubblico di ricerca italiano che si occupa dei censimenti generali della popolazione, dei servizi e dell’industria, e dell’agricoltura, di indagini campionarie sulle famiglie e di indagini economiche generali a livello nazionale.

¹⁸ Vedi <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/home.htm> - oppure vedi https://it.wikipedia.org/wiki/Istituto_nazionale_della_previdenza_sociale - L’Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) è il principale ente previdenziale del sistema pensionistico pubblico italiano, presso cui debbono essere obbligatoriamente iscritti tutti i lavoratori dipendenti pubblici o privati e la maggior parte dei lavoratori autonomi, che non abbiano una propria cassa previdenziale autonoma. L’INPS è sottoposto alla vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

¹⁹ Associazione degli Enti Previdenziali Privati

I **livelli di istruzione femminile** sono aumentati nel tempo, ma questo dipende dal territorio italiano di riferimento perché, il 16% delle **ragazze meridionali**, l'8% al centro e il 10% al nord **non termina la scuola**.

Inoltre, **avere un figlio** per la **donna** cambia molto di più la **vita professionale** rispetto a quella di un uomo.

Secondo l'ISTAT, a livello nazionale una donna **tra i 25 e 64 anni** con **due o più figli non lavora**, il **10%** delle donne con **almeno un figlio non ha mai lavorato** per prendersi cura della prole mentre, la **media Europea**, è del **3,7 %**.

Il **20%** delle donne nel **mezzogiorno**, con **almeno un figlio** ha dichiarato che **non ha mai lavorato per poter prendersene cura**.

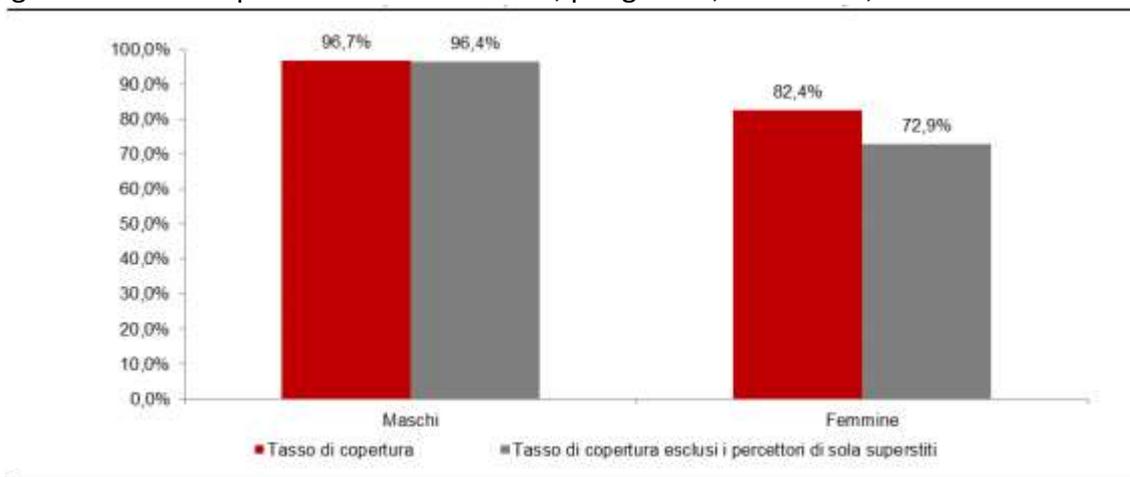
Per una donna, avere **un figlio** cambia molto di **più la vita professionale** rispetto a quella di un uomo; il **38,3 % delle madri occupate**, ha dichiarato di aver **apportato un cambiamento alla propria attività lavorativa**, contro l'**11,9% degli uomini**.

Pensioni

Dai dati INPS e ISTAT emerge quanto segue:

- Molte donne **non lavorano** e quindi **non hanno il diritto alla pensione**. Difatti il **18% delle donne** contro il **3% degli uomini** non riceve alcuna pensione.
- **Escludendo i percettori di sole pensioni ai superstiti**, per le donne il **tasso di copertura scende al 72,9%**, con un **gap di genere** che sale quasi a **24 punti percentuali (Figura 2)**
- Una donna pensionata su quattro (il **25%**) **tra i 65 e 79 anni**, in assenza di **trattamenti pensionistici indiretti**, rimarrebbe **priva di copertura pensionistica previdenziale**.
- Le pensionate che ricevono **integrazioni al minimo** sono **82,1%** del **totale dei destinatari** di tali integrazioni.

Figura2 Tasso di copertura dai 65 ai 79 anni, per genere, anno 2017, in %



Fonte: Casellario centrale dei pensionati.

Tutto questo sta a significare che la donna **non è ancora autonoma**, e molte donne soprattutto **madri**, che a causa di assenza di servizi adeguati sono **costrette a scegliere il part time** o a **non lavorare**; questo porta la donna a **non essere indipendente** finanziariamente e, quindi, a essere **sottomessa** all'uomo proprio per questa condizione.

Ricordiamo che **una donna su 1000** si è rivolta ad un **centro antiviolenza** in **due casi su tre**, nella situazione creatasi c'erano di mezzo i **figli** (dati ISTAT).

VIOLENZA FISICA

Ovvero ogni **abuso contro il corpo, così come contro le proprietà personali, effettuato in ambito lavorativo.**

Esempi per **attività in azienda**, che però tendono a differenziarsi per natura di genere, possono essere:

- Per i **maschi** - la lite e il confronto violento;
- Per le **femmine** - i contatti corporali indesiderati o imposti, palpeggiamenti;
- In **generale** - aggressioni, percosse, spintoni, lesioni, insulti a voce alta, distruzione di oggetti, di documenti o di permessi di soggiorno.

Esempi per **violenza fisica “esterna”**, cioè subita **in occasione di lavoro** da **fattori esterni all’organizzazione del lavoro aziendale**, riguardano soprattutto le **attività a contatto con il pubblico** (sportelli front office, consulenza, assicurazioni, baristi o altro), **personale soggetto a rapina**, dedicato alla manipolazione di denaro, preziosi o oggetti di valore (bancari addetti alla cassa, cassiere di esercizi pubblici, portavalori o altro), personale addetto alla **cura di persone** (infermieri, sanitari o altro), **dove la differenziazione di genere avviene non relativamente al sesso della persona ma per il tipo di attività che svolgono.**

DATI E CIFRE SULLE MOLESTIE SESSUALI DI GENERE SUL LAVORO

I **dati attualmente disponibili**²⁰ mostrano come il fenomeno sia ampiamente diffuso:

- Nei paesi dell’**Unione Europea**, tra il **40 e il 50%** delle donne hanno subito **proposte sessuali indesiderate, contatti fisici o altre forme di molestie sessuali sul proprio posto di lavoro.**
- Negli **Stati Uniti**, l’**83%** delle ragazze tra i **12 e i 16 anni** hanno subito **forme di molestie sessuali nelle scuole pubbliche.**
- Studi condotti su piccoli gruppi nei **paesi dell’Asia-Pacifico** indicano che **dal 30 al 40%** delle **donne lavoratrici** subiscono qualche forma di molestia di tipo verbale, fisica o sessuale.
- In **Australia**, un quarto delle donne (**25%**) e un uomo su sei (**16%**) ha subito molestie sessuali sul luogo di lavoro. Una persona su cinque (**21%**) è stata molestata sessualmente dall’età di **15 anni**; un terzo delle donne (**33%**) ha subito molestie, rispetto a meno di uno su dieci (**9%**) per gli uomini.
- Spesso, nel **mondo del lavoro**, la violenza si basa su **rapporti di potere ineguali.**

Oggi, coinvolgendo i sindacati, le organizzazioni datoriali e i ministeri competenti in materia di lavoro si tenta di arrivare a sostenere il lavoro dei legislatori proprio per mettere fine alle diverse forme di violenza, a partire dalle molestie sessuali e le altre forme di molestie e abusi (fisici, verbali e psicologici), **bullismo professionale, mobbing, violenza e stress da lavoro**, non dimenticando anche le sottili e diffuse **forme ricattatorie** che impongono al lavoratore ritmi di

²⁰Scheda informativa sulla Violenza contro le Donne Nazioni Unite, Campagna del Segretariato Generale, UniTE, 2012 e Inchiesta Telefonica della Commissione per i Diritti Umani — Australia, 2011 -1 CIL: Atti Provvisori N. 13, Conclusioni sull’uguaglianza di genere al centro del lavoro dignitoso, par. 5, 45, 52 e 54.

lavoro insostenibili, **al limite di un moderno concetto di “schiavismo”**, basato sulla **minaccia del licenziamento**, che colpiscono sia le donne che gli uomini in tutti i settori e professioni.

Tuttavia, **la questione rimane ancora scarsamente disciplinata e compresa nel diritto internazionale sui diritti umani**, il tutto mentre **non esiste ancora** un trattato internazionale in materia di **diritti umani** che **vieti** esplicitamente anche la **violenza sulle donne** e, ancora più precisamente, **la violenza di genere sul luogo di lavoro**, soprattutto perché quest'ultimo dovrebbe essere un **luogo protetto e garantito anche dalle vigenti leggi sulla prevenzione e protezione dai rischi lavorativi**, dalla **responsabilità sociale delle imprese**, dall'**organizzazione del lavoro tesa non solo alle prospettive produttive e d'impatto ambientale**, ma anche sull'**immagine che la stessa azienda può spendere verso il mercato di riferimento**.

Secondo il **Ministero dell'interno**²¹: «È **“violenza contro le donne”** ogni atto di **violenza fondata sul genere che provochi un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica per le donne**, incluse le **minacce**, la **coercizione** o la **privazione arbitraria della libertà**. Così recita l'art 1 della dichiarazione Onu sull'eliminazione della violenza contro le donne».

Con l'espressione **violenza di genere** si indicano **tutte quelle forme di violenza da quella psicologica e fisica a quella sessuale, derivate dagli atti persecutori del cosiddetto stalking, allo stupro, fino al femminicidio**, che riguardano un vasto numero di **persone discriminate in base al sesso**.

La **legge contro la violenza di genere**²² persegue **tre obiettivi principali**:

- **Prevenire** i reati;
- **Punire** i colpevoli;
- **Proteggere** le vittime.

Con l'introduzione nel 2009 del **reato di atti persecutori** definito: **stalking**, che si configurano in **ogni atteggiamento violento e persecutorio e che costringe la vittima a cambiare la propria condotta di vita**, fino alla legge contrasto della violenza di genere, risulta **rafforzata la tutela giudiziaria e il sostegno alle vittime di violenza** ed è stata **inasprita anche la disciplina penale con misure cautelari personali**.

La normativa rientra interamente nel quadro delineato dalla **Convenzione di Istanbul (2011)**, **primo strumento internazionale giuridicamente vincolante** sulla **“prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica”** dove l'elemento principale di novità è il **riconoscimento della violenza sulle donne come forma di violazione dei diritti umani e di discriminazione**.

Della raccolta e monitoraggio dei dati si occupa l'**Osservatorio per la Sicurezza Contro gli Atti Discriminatori (Oscad)**, organismo interforze composto da Polizia e Carabinieri.

Per le segnalazioni è attivo il **1522**, il numero verde di pubblica utilità della Rete nazionale antiviolenza.

IN ITALIA

²¹Vedi <http://www.interno.gov.it/it/temi/sicurezza/violenza-genere>

²²Legge 15 ottobre 2013, n. 119, in materia di contrasto alla violenza di genere in <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2013-10-15;119!vig=>

2012 - In occasione del convegno sulla **“Violenza contro le donne nei luoghi di lavoro”**²³, organizzato da **Cgil, Cisl e Uil**, l’**ISTAT**²⁴ ha reso noti i dati sulla violenza subita dalle donne **sul posto di lavoro**, in particolare sulle **violenze di natura sessuale** che le donne continuano a subire **da colleghi e superiori**.

I **dati** parlano di **842,000 donne** che hanno denunciato di aver subito almeno una volta **ricatti a sfondo sessuale sul luogo di lavoro**; a **488,000 donne** è stata **richiesta**, più o meno esplicitamente, la **disponibilità ad avere rapporti sessuali** in cambio dell’attribuzione del lavoro e altre **234,000 donne** hanno ricevuto proposte simili **per ottenere l’avanzamento di carriera** o addirittura per **mantenere il proprio lavoro**.

Sempre secondo l’indagine Istat **224,000** sono le **donne a rischio di molestia sessuale sul lavoro in Italia** e, nel **2012**, questo dato è davvero sconcertante.

Donne italiane e lavoro²⁵

Nel luglio **2011**, dall’analisi svolta dal **centro di statistica italiano -ISTAT-**, dedicato anche a **valutare il rapporto** tra le **donne italiane** ed il **lavoro** era emerso come sono proprio le **donne** a conservare il primato del **sovraccarico di lavoro** e, per loro, rimaneva **difficile realizzarsi professionalmente**.

Quasi un anno più tardi un altro rapporto pubblicato dallo stesso istituto dal titolo: **“Il lavoro femminile in tempo di crisi”**²⁶, ha evidenziato come la situazione lavorativa per le donne italiane non sia di fatto cambiato.

Le **donne** sono anche quelle che di più **soffrono lo stress da lavoro**. Sono **considerate soggetti deboli** se restano **incinte**, e spesso per le **mamme**, e a maggior ragione per le **ragazze madri**, è più **difficile accedere al mondo del lavoro** (sull’argomento è interessante un’intervista a Nadia: essere ragazza madre in Italia)²⁷.

Inoltre sempre l’**Istat** segnala che in Italia sono ancora molte, **troppe**, le **donne che subiscono violenze di natura sessuale sul posto di lavoro**.

Anche sulla **sicurezza sul lavoro**, la **tutela delle donne**²⁸ è **diversa** rispetto a quella degli uomini. Le **differenze perdurano** anche quando il rapporto con il lavoro smette di esistere cioè quando arriva il momento della **pensione**: infatti la **pensione delle donne è inferiore**²⁹ rispetto a quella degli uomini.

La **differenza di genere** è ancora **una realtà viva** nella nostra società, ed è abbastanza chiaro che **l’Italia non è un paese per donne**³⁰.

Tuttavia tante sono le iniziative che mirano ad ampliare la **presenza femminile** all’interno dei **centri decisionali politici, culturali e sociali**, come per esempio il **corso di formazione**³¹ realizzato dall’**Università degli Studi di Roma Tor Vergata** (2012).

In questo triste quadro gli anni passati sono nati **gruppi** di persone che hanno cercato di **difendere la dignità della donna lavoratrice** italiana, tra i più famosi quello che prese il nome di **“Se Non Ora Quando?”**.

²³Vedi <https://www.modellocurriculum.com/violenza-sessuale-sul-luogo-di-lavoro.html>

²⁴Vedi <https://www.modellocurriculum.com/analisi-istat-il-lavoro-femminile-in-tempo-di-crisi.html>

²⁵Vedi <https://www.modellocurriculum.com/donne-italiane-e-lavoro>

²⁶Vedi <https://www.modellocurriculum.com/analisi-istat-il-lavoro-femminile-in-tempo-di-crisi.html>

²⁷Vedi <https://www.modellocurriculum.com/intervista-a-nadia-essere-ragazza-madre-in-italia.html>

²⁸Vedi <https://www.modellocurriculum.com/sicurezza-sul-lavoro-la-tutela-delle-donne.html>

²⁹Vedi <https://www.modellocurriculum.com/donne-pensioni-inferiori-rispetto-agli-uomini.html>

³⁰Vedi <https://www.modellocurriculum.com/litalia-non-e-un-paese-per-donne.html>

³¹Vedi <https://www.modellocurriculum.com/piu-donne-allinterno-dei-centri-decisionali.html>

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) il 21 giugno 2019 ha approvato la Convenzione n. 190 (C190) “**Convenzione sull’eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro**”³².

Tale convenzione è ritenuta uno **storico** e **innovativo** passo in avanti nella **tutela internazionale del lavoro** e pertanto merita di essere menzionata nel **nostro** elaborato che vuole rappresentare le diverse “**tipologie**” di **violenze** che si possono **manifestare nel lavoro** e, a tal proposito, è opportuno ricordare in primis il **nuovo concetto** di “luogo di lavoro” definito all’articolo 3 dalla **Convenzione ILO n.190**.

La Convenzione, innanzitutto, fornisce una definizione decisamente ampia di violenza e molestia, intese come comportamenti e pratiche che provocano, mirano a provocare, o sono suscettibili di provocare danni fisici, psicologici, sessuali o economici (Art. 1). Pertanto, tale definizione è suscettibile di includere non soltanto l’abuso fisico bensì anche quello verbale, oltre a fenomeni quali lo stalking e il mobbing. In particolare, essa fa espresso riferimento alle violenze e alle molestie fondate sul genere. Inoltre, la Convenzione tutela ogni lavoratore e, più ampiamente, ogni persona nel mondo del lavoro, a prescindere dal relativo *status* contrattuale, includendo pertanto anche i volontari e le persone nel corso di periodi di formazione, tirocinio e apprendistato, nonché coloro che sono alla ricerca di un lavoro o i lavoratori il cui rapporto di lavoro si sia estinto (Art. 2). Infine, essa riconosce come le violenze e le molestie possano verificarsi oltre il mero luogo di lavoro inteso in senso fisico. Non più i soli ambienti canonicamente ascrivibili alla produzione, ma anche tutti quelli direttamente collegati al proprio lavoro, come gli spazi adibiti alle pause, gli alloggi messi a disposizione dal Datore di Lavoro, i servizi e gli spogliatoi, o anche indirettamente connessi, inclusi i corsi di formazione, gli eventi ed i viaggi. Persino il tragitto casa-lavoro e tutti i luoghi virtuali attraverso i quali chi lavora da casa può essere contattato e molestato (es. chat, mail) rientrano nella inedita definizione di “luogo di lavoro” adottata dalla Convenzione (Art. 3).

In secondo luogo, la Convenzione prevede un articolato ventaglio di obblighi per gli Stati, a partire da quello di adottare disposizioni interne che definiscano la violenza e le molestie conformemente a quanto da essa previsto (Art. 7) e che prescrivano ai datori di lavoro di porre in essere, proporzionalmente al loro grado di controllo, le misure atte a prevenire le condotte lesive (Art. 9), fino al più generale obbligo per gli Stati di adottare le misure necessarie, tanto preventive (Art. 8) quanto repressive (Art. 10). In particolare, la Convenzione richiede agli Stati di garantire alle potenziali vittime di violenze o molestie l’accesso alla giustizia in maniera effettiva, e di predisporre misure di rimedio. Anche in tale contesto, essa dedica una particolare attenzione alle violenze e alle molestie basate sul genere. Inoltre, la Convenzione prevede alcuni obblighi particolarmente specifici nei confronti degli Stati membri, tra cui il conferimento di poteri incisivi agli Ispettori del lavoro e alle pertinenti autorità, e segnatamente l’attribuzione del potere di adottare, laddove necessario, misure immediatamente esecutorie (Art. 10, lett. h).

La Convenzione entrerà in vigore dodici mesi dopo che almeno due Stati membri dell’OIL la avranno ratificata. Per tale ragione è necessario la pressione che il Sindacato sta svolgendo nei confronti del Governo italiano a recepire tale Convenzione oltre all’impegno a inserire già all’interno di Accordi Sindacali le nozioni espresse dalla Convenzione.

³² Vedi ILO-OIL Organizzazione Internazionale del Lavoro in https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_713379/lang--it/index.htm e il testo si trova in https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_713379.pdf

Alcuni estratti della Convenzione:

- **Pagina 1**- “Richiamando la **Dichiarazione di Filadelfia** che stabilisce che **tutti gli esseri umani**, senza distinzione di **razza, credo religioso o sesso**, hanno il **diritto** di perseguire il proprio **benessere** materiale e il proprio **sviluppo** spirituale in condizioni di **libertà e dignità, sicurezza economica e pari opportunità**” [...];

“Riconoscendo il **diritto di tutti** ad un **mondo del lavoro libero** dalla **violenza** e dalle **molestie**, ivi compresi la **violenza** e le **molestie di genere**” [...];

“Riconoscendo che la **violenza** e le **molestie** nel **mondo del lavoro** hanno ripercussioni sulla **salute psicologica, fisica e sessuale**, sulla **dignità** e sull’ambiente familiare e sociale della persona” [...];

“Rilevando come la **violenza** e le **molestie** siano **incompatibili** con lo **sviluppo di imprese sostenibili** e abbiano un **impatto negativo** sull’**organizzazione del lavoro**, sui **rapporti nei luoghi di lavoro**, sulla partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, sulla **reputazione delle imprese** e sulla **produttività**” [...];

- **Pagina 2 – Titolo I. “Definizioni”**

Articolo 1

Comma 1.

Ai fini della presente Convenzione:

lettera a) l’espressione “**violenza e molestie**” nel mondo del lavoro indica un **insieme di pratiche** e di **comportamenti inaccettabili**, o la **minaccia di porli in essere**, sia in un’unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un **danno fisico, psicologico, sessuale o economico**, e include la **violenza** e le **molestie di genere**;

lettera b) l’espressione “**violenza e molestie di genere**” indica la **violenza** e le **molestie nei confronti di persone** in ragione del loro **sesso o genere**, o che colpiscano in modo sproporzionato **persone di un sesso o genere specifico**, ivi comprese le **molestie sessuali** [...].

- **Pagina 3 – Titolo II. “Ambito di applicazione”**

Articolo 2

Comma 1.

La presente Convenzione **protegge i lavoratori e altri soggetti** nel mondo del lavoro, ivi compresi le **lavoratrici** e i **lavoratori** come definiti dalle pratiche e dal diritto nazionale, oltre a persone che lavorino **indipendentemente dallo status contrattuale**, le persone in **formazione**, inclusi **tirocinanti e apprendisti**, le lavoratrici e i lavoratori **licenziati**, i **volontari**, le persone alla **ricerca di un impiego o candidate** a un lavoro, e individui che esercitino l’autorità, i doveri e le responsabilità di **datrice o datore di lavoro**.

Comma 2.

La presente Convenzione **si applica a tutti i settori, sia privato che pubblico**, all’economia formale e informale, e alle aree urbane o rurali.

Articolo 3

La presente **Convenzione** si applica alla **violenza** e alle **molestie** nel **mondo del lavoro** che si verificano **in occasione di lavoro**, in **connessione con il lavoro** o che **scaturiscano dal lavoro**:

Lettera a) nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro [...];

- **Pagina 5.-. Titolo IV. “Protezione e prevenzione”**

Articolo 7

[...] ciascun Membro si impegna ad **adottare leggi e regolamenti** che **definiscano e proibiscano** la **violenza** e le **molestie nel mondo del lavoro**, inclusi **violenza e molestie di genere**.

Articolo 8

Ciascun Membro dovrà assumere **misure adeguate** atte a **prevenire** la **violenza** e le **molestie** nel mondo del **lavoro**, ivi compreso: [...]

Lettera b) l'**identificazione**, in **consultazione** con le **organizzazioni** dei **datori di lavoro** e i **sindacati interessati** [...] delle **lavoratrici** e i **lavoratori** e altri soggetti interessati risultino più esposti alla **violenza** e alle **molestie**; [...]

Articolo 9

Ciascun Membro dovrà **adottare leggi regolamenti** che **richiedano** ai datori di lavoro di intraprendere **misure adeguate e proporzionate** [...] attraverso quanto segue:

Lettera a) l'adozione e l'attuazione, in **consultazione** con le **lavoratrici** e i **lavoratori** e i loro **rappresentanti**, di una **politica** in materia di **violenza** e di **molestie** a livello aziendale;

Lettera b) l'**inclusione** della **violenza** e delle **molestie**, come pure dei **rischi psicosociali correlati**, nella **gestione della salute e della sicurezza sul lavoro**; [...]

Seguono poi **articoli sino al 20**, divisi in **Titoli sino all'VIII**, così elencati:

V. "Verifica dell'applicazione e meccanismi di ricorso e di risarcimento"

VI. "Orientamento, formazione e sensibilizzazione"

VII. "Modalità di applicazione"

VIII. "Disposizioni finali"

AZIONI SINDACALI PER CONTRASTARE LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Il Sindacato tende a tutelare le Lavoratrici e i Lavoratori da tutti i tipi di **violenza** e di **molestie** che si possono verificare negli ambienti di lavoro, inserendo all'interno dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro norme che possano intervenire concretamente sulle condizioni di lavoro di tutti e che possano garantire un'ampia difesa.

Le **Organizzazioni Sindacali**, infatti, hanno fortemente voluto e collaborato con le parti datoriali per introdurre nei **CCNL** il tema della **violenza** e delle **molestie nel mondo del lavoro**, inclusi **violenza e molestie di genere**.

A tal proposito è da menzionare che nelle **categorie di nostra competenza** nel corso del rinnovo di molti contratti sono stati **inseriti**, con forte **impulso della UILTEC**, **norme quadro volte a tutelare ogni lavoratore** e a **prescrivere ai datori di lavoro** di porre in essere, proporzionalmente al loro grado di controllo, le **misure atte a prevenire le condotte lesive**.

Inoltre, le Organizzazioni Sindacali, al fine di fornire una tutela specifica e legata ai vari scenari aziendali, tendono a favorire la contrattazione di secondo livello in ottica di genere.

La contrattazione di secondo livello è un sistema che esalta le specificità rispetto ad elementi di standardizzazione collettiva e riconosce la condivisione di buone prassi come lo strumento strategico di proposta e di rivendicazione sindacale.

La contrattazione rappresenta una sfida politica e culturale di primo piano, in particolare quella di secondo livello e pone ogni Sindacalista, nella condizione obbligata di conoscere le specificità aziendali, settoriali e territoriali, nonché di dotarsi di strumenti di analisi e valutazione dei

contesti e di una capacità di negoziazione che va ben oltre i puri e semplici riferimenti normativi e legislativi.

Tra gli strumenti sindacali sul tema delle violenze e delle molestie nei luoghi di lavoro possiamo annoverare l'individuazione di figure specifiche all'interno delle aziende che costituiscano un Comitato Pari Opportunità che possa promuovere e verificare azioni positive atte a contrastare il fenomeno. Le Organizzazioni Sindacali, inoltre, sostengono la necessità di intraprendere all'interno delle aziende momenti di formazione specifica destinata alle lavoratrici e ai lavoratori per battere discriminazioni e molestie e prevenire le violenze.

EDITORIALE COLLEGATO

“Il Sole 24ore”, in un articolo di giovedì 10 settembre 2015 a firma **Irene Giuntella**³³, riporta: **“sul posto di lavoro il diciotto per cento delle donne ha subito molestie”**, **“i Paesi Ue dovrebbero ratificare la convenzione del Consiglio d’Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne ... La polizia, gli operatori sanitari, i servizi di assistenza devono essere formati, e finanziati, adeguatamente per assistere le vittime. Anche attraverso internet e i social network si dovrebbe poter assistere le vittime di molestie virtuali (Nota: che possono avvenire anche sul lavoro o “dal” lavoro) e incoraggiarle nella denuncia”**.

Di chiaro e semplice riferimento è il libro **“Togliami le mani di dosso”**³⁴, edito da Chiare Lettere e scritto da **Olga Ricci**, pseudonimo dietro cui si cela una giornalista che racconta in prima persona le **molestie** subite dal direttore di un giornale e l’ambiente di omertà in cui questi **abusi** venivano accettati e giustificati.

Il testo riporta episodi che per le donne diventano un calvario di frustrazione quotidiana, che facilmente sfocia nella depressione e nella svalutazione di loro stesse e delle proprie capacità. È descritto anche come sia quasi impossibile reagire quando si percepisce di sentirsi sole e impotenti a causa dell’incapacità delle istituzioni di prendere provvedimenti chiari e stabilire regole dietro cui i molestatori non possono più nascondersi, come è accaduto con la **“sentenza di Palermo”**³⁵ dove, con sentenza del 23 novembre 2015 depositata il 2 febbraio 2016, il tribunale ha assolto l’ex direttore dell’Agenzia delle Entrate dall’accusa di molestie verso due dipendenti perché, a detta del giudice Bruno Fasciana, **non si è ravvisata la sussistenza di alcun reato**, poiché, come riportato nella sentenza, l’atteggiamento del sessantacinquenne direttore **“era oggettivamente dettato da un immaturo e inopportuno atteggiamento di scherzo, frammisto a una larvata forma di prevaricazione e a una, sia pur scorretta, modalità di impostazione dei rapporti gerarchici all’interno dell’ufficio”**. In questi gesti, sempre secondo il giudice, **“non era ravvisabile alcun fine di concupiscenza o di soddisfacimento dell’impulso sessuale da parte dell’ex direttore e gli stessi non danneggiarono le vittime né la loro libertà sessuale.**

³³Vedasi <http://24o.it/ET9RU> oppure <http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2014-03-05/violenza-fisica-sessuale-o-psicologica-subisce-europa-33percento-donne-over-15-27percento-italia-095639.shtml?uid=AB7DFt0>

³⁴ Vedi <http://www.chiarelettere.it/libro/reverse/togliami-le-mani-di-dosso-9788861906556.php>

³⁵ Vedi <http://www.ilfattoquotidiano.it/2016/02/03/palermo-molestie-a-due-colleghe-assolto-ex-direttore-entrate-65enne-il-giudice-e-immaturo-agi-per-scherzo/2428396/> oppure <http://www.consiglieraparita.cittametropolitana.ve.it/news/grave-sentenza-che-lede-la-dignit%C3%A0-di-ogni-donna.html>

Il **12 aprile 2017** il **Giornale di Sicilia** pubblicava un articolo, dove il relatore scriveva che: l'assemblea contro la violenza maschile sulle donne ha aderito alla **giornata nazionale**, lanciata a Palermo dalla **piattaforma "Non una di meno"** di Torino, per dire **"basta alla violenza sulle donne perpetrata dai tribunali"**, organizzando un flash mob sotto il tribunale di Palermo.

Questa giornata è nata, nello specifico, **contro la sentenza della giudice Diamante Minucci di Torino**, che lo **scorso 15 febbraio ha assolto con formula piena** Massimo Raccuia, ex commissario della CRI, **accusato di violenze e stupro**. Questa è la **dimostrazione di come le leggi incarnino valori patriarcali, sessisti e discriminatori**, espressioni dello stesso **Stato responsabile di tale violenza**.

Uno dei problemi rappresentati dalle **leggi** e dal **sistema culturale** fino a oggi prepotentemente presente, è che la stragrande maggioranza di **chi subisce molestie non denuncia**.

Sempre nel testo è descritto come i **dati statistici più recenti sul fenomeno, sono stati raccolti dall'Istat nel 2008** e rappresentano un quadro sconcertante, ovvero:

- **Il 91% degli stupri o tentati stupri e il 99,3% dei ricatti sessuali non vengono segnalati** per motivi che spaziano da: vergogna, imbarazzo, paura di non essere creduta e spesso la mancanza di prove.
- **1 milione e 300mila italiane hanno subito molestie sul lavoro;**
- La **precarietà lavorativa rende tutto più difficile**, perché se non si hanno diritti riconosciuti che passano, ad esempio, dalle garanzie contrattuali, si è immancabilmente alla **mercé di chi ti sta dando il lavoro**.

"La Repubblica" del 30 aprile 2013³⁶, nella sezione **"Donne"** pubblica un articolo dal titolo: **"Noi che abbiamo vissuto il mobbing"** di Sara Ficocelli.

Il mobbing è un atto di violenza consapevole, una vessazione che scava nell'autostima e nella gioia di vivere come una goccia corrode la roccia, giorno dopo giorno, trasformando il posto di lavoro in inferno e il lavoro in un incubo. Le donne, per varie ragioni, in Italia e nel resto del mondo sono le più colpite. Tracciare una mappa del fenomeno è difficile, perché estremamente sfaccettato, e la legislazione italiana, deficitaria dal punto di vista della tutela, non aiuta a inquadrarlo né a contenerlo. E poi vi proponiamo alcune testimonianze di donne che raccontano la loro esperienza [...]

TESTIMONIANZE

Roberta, 49 anni

«Lavoravo in un prestigioso albergo a Roma, come cameriera per una ditta appaltatrice. La mia esperienza di mobbing è cominciata una volta tornata a lavoro dopo due mesi di assenza per un'operazione chirurgica. Il mio capo, una donna, insieme a una sua amica, mi cambiarono subito di posto, spostandomi ai piani più pesanti pur sapendo che tipo di operazione avevo subito. [...] **Diventai scomoda e con un pretesto mi licenziarono in tronco**. Alcune colleghe mi sono state vicino, altre si sono dileguate, temendo che se mi avessero frequentato sarebbero state trattate come me. Tutte abbiamo subito soprusi di vario genere. [...] Ora sono disoccupata da dicembre, in attesa di tornare al mio lavoro in albergo, non importa presso quale ditta».

³⁶ Vedi http://d.repubblica.it/attualita/2013/04/30/news/lavoro_mobbing_donne-1633102/

Anna, 38 anni³⁷

«Lavoravo nel settore del turismo. L'azienda iniziò a farmi mobbing **dopo alcuni mesi dalla mia comunicazione di una seconda gravidanza**, con una scusa banale: una contestazione di uso improprio del computer aziendale, cosa dimostrata non vera. [...] Al rientro mi allontanarono dagli uffici, posizionando la mia scrivania nel retro di un archivio, togliendomi ogni ruolo e ogni mansione. [...] **Sentirsi poi dire frasi del tipo "che t'importa, quello che conta è che ti paghino"**, mi feriva più di ogni altra cosa, perché era la dimostrazione che nulla e nessuno avrebbe mai compreso il mio stato d'animo. [...] **Mi hanno mandata via**».

Martina, 35 anni

«Lavoravo in una casa di riposo al reparto "protetto" che ospitava anziani affetti da morbo di Alzheimer [...] penso che **nei miei mobbers sia nata la consapevolezza di non potermi condizionare, di non potermi far dire o fare ciò che volevano**. Il rendersi conto che **il lavoratore sa svolgere il proprio lavoro con professionalità crea in qualche modo delle frustrazioni e destabilizza l'intero sistema** [...] Io andavo d'accordo con i miei colleghi e c'era collaborazione fra noi ma la paura credo abbia prevalso, la paura di essere diversi, di poter cambiare davvero questo sistema. [...] **Per me esisteva solo IL problema, ero IO il problema o, meglio, questo mi avevano indotto a pensare [...]**».

A supporto ecco una ulteriore serie di **testimonianze di donne italiane lavoratrici**:

- **Assunta³⁸** lavoratrice precaria per ben 38 anni;
- **Barbara³⁹** demansionata e costretta a rinunciare al lavoro poiché incinta;
- **Francesca⁴⁰** che ha subito discriminazione dal suo datore di lavoro quando ha rivelato di essere incinta;
- **Giulia⁴¹** giovane italiana che non vede per se stessa concrete possibilità di lavoro in Italia e pensa di cercare fortuna all'estero;
- **Nadia⁴²** che quando è diventata ragazza madre ha avuto molte difficoltà per accedere al mondo del lavoro a causa del suo stato di madre single.

"L'Unione Sarda"⁴³, in un articolo di giovedì 25 novembre 2019 a firma Andrea Zirilli

La lettera del giorno. «Donne, **anche discriminare sul lavoro è violenza** - Cara Unione, oggi, 25 novembre, è la giornata internazionale per l'eliminazione delle violenze sulle donne. Un problema devastante, "protetto dall'omertà sociale nei confronti di crimini che vengono considerati cultura corrente, spesso dalle donne stesse, inconsapevolmente condizionate dal contesto in cui vivono».

L'uomo spesso tra le mura domestiche afferma la propria **predominanza attraverso la forza brutta o la parola devastante, segno chiaro di un decadimento progressivo**.

Ma la violenza non è solo questo: c'è da riflettere anche sulle **discriminazioni** a cui spesso sono soggette le donne, costrette a dover **scegliere se avere il proprio posto nella società o fare le mamme**. Essere donna in Italia nel 2019 è ancora difficile: se sei giovane e non hai un lavoro, alcuni ti vedono come un **pericolo perché potresti avere figli**, se sei già madre e vuoi veder crescere e assistere i tuoi bimbi, puoi **rinunciare a qualsiasi aspirazione**. Si badi bene

³⁷Vedi <http://www.mobbingdonna.it/> - Anna, l'8 marzo del 2012, ha deciso di aprire gratuitamente questo sito molte sono state le persone, donne e uomini, che hanno scritto e che hanno chiesto consigli.

³⁸Vedi <https://www.modellocurriculum.com/assunta-di-nome-e-di-fatto-dopo-38-anni-di-precariato.html>

³⁹Vedi <https://www.modellocurriculum.com/incinta-al-colloquio-demansionata-e-costretta-a-rinunciare.html>

⁴⁰ Vedi <https://www.modellocurriculum.com/il-mio-crimine-rimanere-incinta.html>

⁴¹Vedi <https://www.modellocurriculum.com/quando-arriva-il-momento-di-partire.html>

⁴²Vedi <https://www.modellocurriculum.com/intervista-a-nadia-essere-ragazza-madre-in-italia.html>

⁴³Vedi <https://www.unionesarda.it/articolo/caraunione/2019/11/25/donne-anche-discriminare-sul-lavoro-e-violenza-127-956333.html>

non è la regola, ma questa è la **prima violenza da contrastare soprattutto da parte di chi ha ruoli di responsabilità**.

Forse prima ancora di parlare di quote rosa in politica o nelle realtà aziendali, è necessario che ciascuno di noi capisca che **il rispetto per il prossimo non può avere né colore né sesso**».

Un altro testo interessante è **“Sexual Harassment of Working Women”** (Molestie sessuali sulle donne lavoratrici - non tradotto in italiano), scritto da **Catharine MacKinnon⁴⁴**, avvocatessa e attivista femminista americana, che ha impostato il quadro giuridico di riferimento per il **riconoscimento**, negli Stati Uniti, **delle molestie sessuali sul lavoro come reato**.

Secondo l'autrice, le **molestie** sono un **sopruso** e contribuiscono a mantenere le donne in una **posizione subalterna**. Non devono essere interpretate come “incidenti” isolati e personali, ma come un **problema sociale**, che riguarda le donne in quanto donne, cioè appartenenti al genere femminile. Per questo motivo, le **molestie vanno considerate addirittura oltre l'abuso, l'umiliazione e l'oppressione** di ciascuna vittima, costituendo una vera e propria **discriminazione sessuale, lesiva per tutta la società**.

“Il Sole 24ore”⁴⁵, riporta un'interessante raccolta di dati analitici nell'articolo intitolato **“Avere un figlio cambia molto di più la vita professionale di una donna rispetto a quella di un uomo”** di Infodata del 1 dicembre 2019 dal quale, in sunto sintetico, emergono:

(Nota: per visionare in modo integrale i grafici relativi alle varie situazioni riportate nell'articolo, si consiglia la visione del sito linkato a fondo pagina)

- **In Italia**, per dedicarsi completamente alla cura dei figli, su un “corposo” campione di famiglie e persone tra 18 e 64 anni residenti in 1.264 comuni distribuiti in tutte le province italiane, **una donna su dieci con almeno un figlio non ha mai lavorato**, il tutto considerando che al **Sud**⁴⁶ il **tasso di occupazione delle madri** risulta particolarmente basso (circa un terzo del campione) mentre al **Centro** un po' sotto ai due terzi del campione, e al **Nord** il dato si attesta attorno al leggermente al di sopra dei due terzi del campione.

- Sono **soprattutto le donne ad aver modificato qualche aspetto della propria attività lavorativa**, per meglio combinare il lavoro con le esigenze di cura dei figli: circa il 38% delle madri occupate ha dichiarato di aver apportato un cambiamento alla propria situazione lavorativa, contro il circa 12% dei padri (molto meno della metà delle donne) nel campione.

Le principali modifiche riguardano la riduzione o il cambiamento dell'orario di lavoro, che può voler dire modificarlo (modifica della tipologia senza riduzione dell'orario) o ridurlo. Bene, tra le madri che hanno modificato aspetti del proprio lavoro, più di sei su dieci hanno ridotto l'orario e circa due su dieci lo hanno modificato. Tra i padri invece, il dato sul cambiamento per la riduzione dell'orario di lavoro ha coinvolto meno di tre persone su dieci e la modifica della tipologia senza riduzione quasi quattro persone su dieci, il tutto mentre **sono soprattutto le madri operaie o occupate in professioni non qualificate, a poter scegliere di meno**: solo il un quarto di loro ha potuto modificare aspetti del proprio lavoro per ragioni familiari.

SENTENZE SULLE MOLESTIE SESSUALI

⁴⁴Da Wikipedia https://en.wikipedia.org/wiki/Catharine_MacKinnon

⁴⁵Vedi https://www.infodata.ilsole24ore.com/2019/12/01/donna-dieci-almeno-un-figlio-non-mai-lavorato/?utm_term=Autofeed&utm_medium=LISole24Ore&utm_source=LinkedIn#Echobox=1575239877

⁴⁶Vedi anche <https://www.infodata.ilsole24ore.com/2019/11/27/al-sud-una-donna-su-cinque-con-almeno-un-figlio-non-lavora-per-potersene-prendere-cura-la-media-europea-e-il-37/>

Suprema Corte di Cassazione - sezione lavoro – Sentenza del 10 marzo 1995, n. 7768

Il caso riguarda “tre lavoratrici costrette a dimettersi per essere state oggetto, durante l’orario di lavoro, di molestie sessuali e di veri e propri atti di libidine violenti da parte del datore di lavoro”.

Suprema Corte di Cassazione - sezione lavoro – Sentenza del 8 gennaio 2000, n. 143

Tratta del licenziamento di una lavoratrice avvenuto per accuse diffamatorie nei confronti del capo del personale tacciato di insistenti attenzioni di natura extraprofessionale.

Suprema Corte di Cassazione - sezione lavoro – Sentenza del 18 aprile 2000, n. 5049

Il caso di un dipendente, con la qualifica di quadro, che è stato licenziato in tronco con l’accusa di aver ripetutamente sottoposto un’altra dipendente ad attenzioni sentimentali e sessuali, sottoponendola anche a trasferimenti di ufficio e di mansioni al fine di ottenere da lei l’accettazione del corteggiamento.

Suprema Corte di Cassazione - sezione lavoro – Sentenza del 2 maggio 2005, n. 9068

Tratta del **licenziamento per motivi disciplinari** di un **lavoratore** addetto alle pulizie dei locali dei servizi, in seguito alla **contestazione di molestie sessuali nei confronti del personale femminile** addetto alla tessitura di una S.p.A.

La corte d’appello ritiene che **“le molestie e gli addebiti di tipo esibizionistico compiuti dal lavoratore non meritassero il provvedimento adottato**, perché sebbene quelli nei confronti di due lavoratrici fossero riprovevoli, tuttavia non erano tali da giustificare la sua espulsione”: “in particolare, l’episodio riferibile a una lavoratrice che indossando pantaloni, s’era improvvisamente trovata fra le gambe una canna d’aria compressa, manovrata dal dipendente licenziato, e di esserne stata colpita, senza che il gesto fosse stato accompagnato da scambi di battute per mancanza di confidenza fra i due; è apparso alla corte d’appello privo di una chiara connotazione sessuale”; d’altra parte, quello riferibile ad altra lavoratrice (‘una pacca sul sedere ridendo’), limitato a uno solo episodio, è stato ridimensionato al ‘fare scherzoso’ assunto dal dipendente licenziato”. La Sez. Lav, “fermo restando il giudizio, espresso dalla corte d’appello, d’inadeguatezza di questi due episodi rispetto all’applicazione espulsiva del licenziamento, di cui, peraltro, ha opportunamente segnalato la convenienza d’una sanzione, indipendentemente dalla loro valenza sessuale”, reputa necessario il loro approfondimento da parte del giudice di rinvio, per dare un giudizio complessivo d’insieme.

Corte di Giustizia CE - sentenza 17 luglio 2008, n. C-303/06, Coleman

Va premesso che seppure la sentenza sia orientata verso un’altra ipotesi, ovvero nel campo delle **molestie ai danni di disabile, discriminazione a causa di disabilità**, l’orientamento giurisprudenziale manifestato dalla Corte di Giustizia di **“tertiumcomparationis”⁴⁷** integrato dalla mancanza di analoghe molestie ai danni dei non disabili, impone di ritenere estesa **l’equiparazione delle molestie sessuali alle discriminazioni di genere anche in ordine alla ripartizione dell’onere probatorio**”.

Ovvero la Corte di Giustizia statuisce che, **“poiché le molestie (in generale) sono una forma di discriminazione** già ai sensi dell’art. 2, n. 1, della Direttiva 2000/78/CE, a esse sono applicabili le stesse **disposizioni in tema di onere della prova**, nel senso che, ove risultino

⁴⁷ Da Wikipedia in https://en.wikipedia.org/wiki/Tertium_comparationis- Tertiumcomparationis (dal latino significa per “la terza [parte] del confronto”) è la qualità in comune di due cose che vengono confrontate. Se un confronto visualizza un’azione, uno stato, una qualità, un oggetto o una persona, le due cose che vengono confrontate non devono necessariamente essere identiche: tuttavia, devono possedere almeno una qualità in comune. Questa qualità comune è stata tradizionalmente indicata come tertiumcomparationis. Il nostro ordinamento si basa sul principio di uguaglianza: ciò vuol dire che il Legislatore deve esercitare il potere normativo in modo tale da trattare situazioni uguali in modo uguale e situazioni diverse in modo diverso; per stabilire quando una situazione è uguale o diversa da un’altra, la Corte Costituzionale utilizza il criterio del “tertiumcomparationis”.

fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, **incombe alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione del divieto di discriminazione**, fatto salvo il diritto degli Stati membri di prevedere disposizioni in materia di prova più favorevoli alle parti attrici.

Suprema Corte di Cassazione - sezione lavoro – Sentenza del 18 settembre 2009, n. 20772

La sentenza considera legittimo il licenziamento di un dipendente per ripetuti atti di molestia sessuale nei confronti di una collega di lavoro: “Le molestie sessuali sul luogo di lavoro, incidendo sulla salute e la serenità (anche professionale) del lavoratore, comportano l’obbligo di tutela a carico del datore di lavoro ai sensi dell’art. 2087 c.c., [...] avendo il datore di lavoro in ogni caso l’obbligo di adottare i provvedimenti che risultino idonei a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori, provvedimenti tra i quali può certamente ricomprendersi anche il licenziamento dell’autore delle molestie sessuali minando un tale illecito disciplinare fortemente l’elemento fiduciario che è alla base del rapporto di lavoro e rendendo dunque **proporzionata la sanzione del licenziamento in tronco dell’autore di una tale violazione**. [...] Il fenomeno del c.d. **mobbing verticale** si configura come obbligo del datore di lavoro di **rispettare la personalità del suo lavoratore, evitando ogni comportamento** che, pur formalmente corretto, possa **risolversi in una forma di pressione, di accerchiamento**, sì che il lavoratore possa avvertire questa sorta di presenza costante, il fiato sul collo, **la consapevolezza che ogni manifestazione della sua personalità non gradita al datore possa comportare conseguenze pregiudizievoli sul piano del rapporto contrattuale**; in definitiva nel rapporto lavorativo è **vietato ogni comportamento nell’ambito aziendale che realizzi una compromissione della personalità del lavoratore**, posto che quest’ultima deve rimanere estranea alla prestazione e non è versata, in tutte le sue componenti (come da qualche parte oggi si pretende), nel sinallagma, ma mantiene la sua destinazione al patrimonio individuale [...] a **nulla rilevandola mancata previsione della suddetta ipotesi nel codice disciplinare [...]**le molestie sessuali possono avere come vittima **entrambi i sessi**, e, per altro verso, **il datore di lavoro ha in ogni caso l’obbligo**, a norma dell’art. 2087 c.c. [...] (non è dubbio che le molestie sessuali, poste in essere dal datore di lavoro o da suoi stretti collaboratori nei confronti dei lavoratori soggetti al rispettivo potere gerarchico, costituiscono uno dei comportamenti più detestabili fra quelli che possono ledere la personalità morale e, come conseguenza, l’integrità psico-fisica dei prestatori d’opera subordinati).

L’obbligo previsto dalla disposizione contenuta nell’art. 2087 c.c. non è limitato al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, ma -come si evince da una interpretazione della norma in aderenza a principi costituzionali e comunitari **implica anche il divieto di qualsiasi comportamento lesivo dell’integrità psico-fisica dei dipendenti qualunque ne siano la natura e l’oggetto** e, quindi, anche nel caso in cui siano **posti in essere atti integranti molestie sessuali** nei confronti dei lavoratori, in conformità, altresì, alla raccomandazione 92/131 CEE 27 novembre 1991, sanzionante, all’art. 1, che qualsiasi comportamento a connotazione sessuale o altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi che offenda la dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, è **inammissibile se è indesiderato, sconveniente o offensivo per la persona che lo subisce [...]** e se crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante”.

Suprema Corte di Cassazione - sezione lavoro – Sentenza del 19 maggio 2010, n. 12318

Una S.p.A. fu condannata al risarcimento dei danni biologico, morale ed esistenziale sofferti da una ex-dipendente a seguito delle **molestie sessuali subite dal legale rappresentante della società**. La “corte d’appello correttamente, accertando la lievità del danno biologico ma anche la **particolare gravità e odiosità del comportamento lesivo** e quindi la sua notevole capacità di offendere i beni personali costituzionalmente protetti indicati come lesi dalla lavoratrice, ha **proceduto ad una liquidazione equitativa del danno non patrimoniale** sulla

base di criteri che alludono esplicitamente, in particolare, per ciò che riguarda il c.d. **danno morale da reato**, alla menzionata odiosità della condotta lesiva, **indotta soprattutto dallo stato di soggezione economica della vittima** e per la **parte concernente il c.d. danno esistenziale**, al **clima di intimidazione** creato nell'ambiente lavorativo dal comportamento del datore di lavoro e al **peggioramento delle relazioni interne al nucleo familiare della lavoratrice** in conseguenza di esso”.

Suprema Corte di Cassazione - sezione lavoro – Sentenza del 5 giugno 2013, n. 14206.

In questo caso una dipendente lamenta in primo grado la **mancata assegnazione al ruolo di funzionario per motivi discriminatori basati sul genere sessuale**, sussistendo all'epoca tutti i requisiti necessari, di fatto e contrattuali, per permetterne la promozione. La Corte interviene in materia di **principio di uguaglianza e divieto di discriminazione sui luoghi di lavoro**, in particolare in **relazione al genere sessuale** evidenziando, tra le varie norme, la legge 20 maggio 1970, n. 300 (a.d. “Statuto dei lavoratori”), che dedica l'articolo 15 all'individuazione e alla sanzione degli **“atti discriminatori”** in rispetto al **principio della parità dei rapporti di lavoro**.

Tale normativa mira a colpire con la **nullità** “qualsiasi **patto o atto** diretto a **discriminare un lavoratore**, tra l'altro, nell'**assegnazione di qualifiche o mansioni**, nei **trasferimenti** e nei **provvedimenti disciplinari**”.

Importanti sono anche le fonti rappresentate dagli **articoli 3, 37 e 51 della Costituzione** e da alcuni interventi in ambito CEE, nonché della **legge n. 903 del 9 dicembre 1977 (parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro)**.

I giudici ricordano che si ha:

- **Discriminazione diretta** “in presenza di un atto, patto o comportamento che pregiudica le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso o comunque di un trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga”.

- **Discriminazione indiretta**, quando “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 (Art. 25 Cod. delle pari opportunità)”.

Suprema Corte di Cassazione - sezione lavoro – Sentenza del 15 novembre 2016, n. 23286

“Il Tribunale dichiara **nullo il licenziamento** intimato dal legale rappresentante di una s.r.l. a una dipendente **perché discriminatorio e determinato da motivo illecito determinante (ritorsione dovuta al rifiuto della lavoratrice di sottostare a molestie sessuali)**” [...] **“Analoghe statuizioni erano adottate - salvo che per il licenziamento - in favore di altra ex dipendente della predetta società, dimessasi per sottrarsi alle molestie sessuali del datore di lavoro”**.

La Corte premette che **“l'equiparazione fra discriminazioni di genere e molestie sessuali** si rinviene, oltre che nell'**art. 26, comma 2, D. Lgs. n. 198/2006**, anche nella nozione di molestie sessuali contenuta nell'**art. 2, comma 1, lett. d)**, che a sua volta riprende ed estende il concetto di molestia come discriminazione già contenuto nell'**art. 2, comma 3, della Direttiva 2000/78/CE**”.

Suprema Corte di Cassazione - sezione lavoro – Sentenza del 22 marzo 2018, n. 7097

“La dipendente di un Comune, nel corso del rapporto lavorativo, aveva **subito una serie di comportamenti vessatori posti in essere da colleghi e superiori qualificabili come mobbing**. La stessa, inoltre, aveva subito **una molestia sessuale da parte di altro dipendente**, autista del sindaco. In relazione a tale episodio **la lavoratrice aveva sporto denuncia senza che però l'Amministrazione si fosse attivata** per perseguire disciplinarmente il dipendente e per prevenire il compimento di ulteriori condotte dello stesso carattere”.

La sentenza **conferma la condanna**, sia del Comune al risarcimento dei danni in favore della dipendente, sia del dipendente autista al pagamento allo stesso Comune del 60 % delle somme già riconosciute come dovute alla dipendente in forza della sentenza di primo grado. La sentenza inoltre osserva che “nel rapporto di impiego pubblico contrattualizzato, **qualora un dipendente ponga in essere sul luogo di lavoro una condotta lesiva** (nella specie **molestia sessuale**) **nei confronti di un altro dipendente**, il datore di lavoro, **rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo** e chiamato a **rispondere ai sensi dell’art. 2087 c.c.** nei confronti del lavoratore oggetto della lesione, ha diritto a rivalersi a titolo contrattuale nei confronti del dipendente, per la percentuale attribuibile alla responsabilità del medesimo; ciò in quanto il dipendente, **nel porre in essere la suddetta condotta lesiva, è venuto meno ai doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro**, quali sono gli obblighi di diligenza e di fedeltà prescritti dagli artt. 2104 e 2105 c.c., **e ai principi generali di correttezza e di buona fede** di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., letti anche in riferimento al principio di buon andamento della Pubblica Amministrazione di cui all’art. 97 della Costituzione, che devono conformare non solo lo svolgimento dell’attività lavorativa, ma anche i rapporti tra i dipendenti pubblici sul luogo di lavoro”.