

AVVOCATA CESARINA MANASSERO
AVVOCATA ARIANNA ENRICHENS

MOLESTIE E DISCRIMINAZIONI riconoscimento e tutela



I PRIMI PASSI SONO

sapere riconoscere i comportamenti discriminatori e molesti

sapere che si tratta di comportamenti illegittimi, fonte di responsabilità civile (e, in taluni casi, anche penale)



E' FONDAMENTALE SAPERE CHE

Chi subisce discriminazioni e molestie sessuali ha diritto di attendersi un'adeguata **tutela** da parte del datore di lavoro, che è

responsabile

della salute dei/delle propri/e dipendenti (art. 2087 codice civile)





FATTORI DI DISCRIMINAZIONE

I fattori di discriminazioni riconosciuti dal diritto antidiscriminatorio sono:

il genere,

l'origine etnica,

la religione,

l'orientamento sessuale,

l'età,

la disabilità,

le convinzioni personali.

ESISTONO DISCRIMINAZIONI MULTIPLE

XVI Settimana d'azione contro il razzismo, dal 16 al 22 marzo 2020

#maipiurazzismo

PENSIAMO AD UN COLLOQUIO DI LAVORO: SI TRATTA DI CONDOTTE LECITE?

chiedere ad un/a
candidato/a se ha
carichi familiari di cui
occuparsi;

chiedere ad un/a
candidato/a se ha
intenzione di sposarsi;

chiedere ad un/a
candidato/a se ha
intenzione di diventare
genitore;

chiedere ad un/a
candidato/a di
adottare un particolare
abbigliamento;

selezionare ad un/a
candidato/a sulla base
dell'età;

selezionare ad un/a
candidato/a sulla base
della fede religiosa o
dell'appartenenza
etnica;

far discendere
conseguenze negative
per la carriera dallo
stato di maternità;

far discendere
conseguenze negative
per la carriera dalla
fede religiosa praticata.

PENSIAMO AD UN RAPPORTO DI LAVORO: SI TRATTA DI CONDOTTE LECITE?

raccontare
storie/barzellette a
sfondo sessuale;

tentare di coinvolgere
un/a collega in
discussioni a sfondo
sessuale contro la sua
volontà;

scrivere messaggi ed
e-mail con insistenza
ad un/a collega contro
la sua volontà

fare commenti
apprezzamenti e
espliciti a contenuto
sessuale in pubblico
riguardo ad un/a
collega;

diffondere voci in
merito alla vita
sessuale di un/a
collega, con modalità
denigratorie;

mettere in atto contatti
fisici indesiderati;

fare intendere ad
un/a collega o un/una
dipendente che, se non
fosse disponibile,
subirebbe conseguenze
negative

fissare un/a collega
in modo da farlo/a
sentire a disagio.

LA DISCRIMINAZIONE DIRETTA: DEFINIZIONE

Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, 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.**

art. 25 Codice delle Pari Opportunità, comma 1



ESEMPI

mancata assunzione o licenziamento di una lavoratrice, in ragione della comunicazione di una gravidanza,

dimissioni in bianco,

demansionamento al rientro della maternità

mancata locazione di immobile in ragione dell'appartenenza etnica,

penalizzazioni retributive in diretta ragione della disabilità,

esclusione da bandi e concorsi in ragione di età, appartenenza etnica, sesso, disabilità...



CASI ANCORA ATTUALI



Requisiti imposti dalla direzione aziendale :

- età max 30
- SERIETÀ , senza o con esperienza nelle vendite e contatto con il pu
- residente a Ragusa (astenersi paese limitrofi)
- **no sposate ne conviventi**
- con seria volontà di lavorare

Astenersi perditempo o domande superflue.

Contattare al numero inserito di seguito

Mandare curriculum o presentarlo presso il punto vendita



LA DISCRIMINAZIONE NELL'ACCESSO AL LAVORO È VIETATA ANCHE SE ATTUATA:

- attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive;
- in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

Art. 27 Codice Pari opportunità.



DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, 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, 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.

art. 25 comma 2 Codice Pari Opportunità,



ESEMPI DI DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

il datore di lavoro impone come condizione per l'assunzione una determinata statura, tarata su medie maschili,

Il datore di lavoro predispone strutture per partecipare alla vita lavorativa e criteri di inclusione apparentemente neutri, i quali, tuttavia, nel concreto contesto di riferimento, comportano l'impossibilità -o anche la maggiore difficoltà - per le persone disabili nell'accesso al lavoro.

Barriere architettoniche



ANCORA..



Selezione sulla base del possesso di un tipo di patente particolare

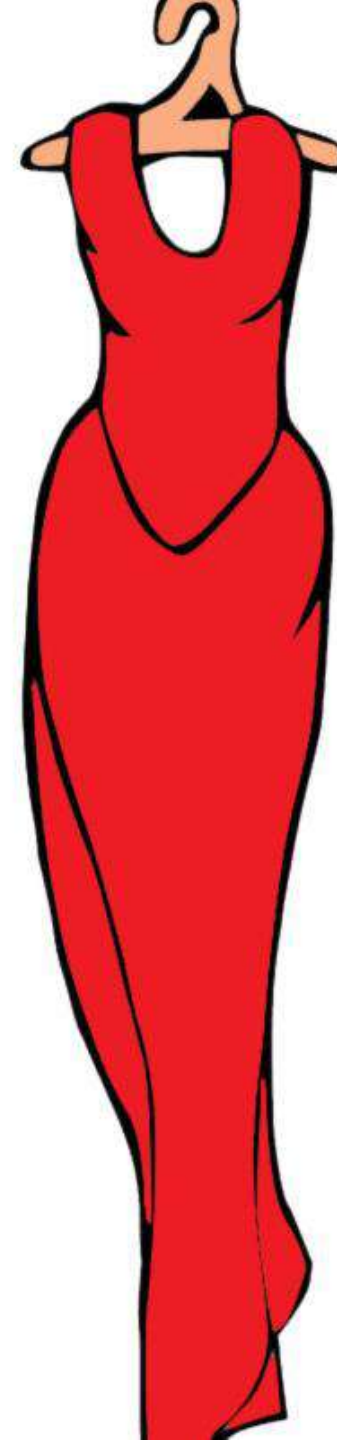
Previsione di particolari indennità o vantaggi per chi ha optato per il full time

Non ricomprendere le assenze per maternità o per cura figli o permessi ex lege 104/92 tra quelle da considerare presenza ai fini dell'ottenimento di indennità o vantaggi

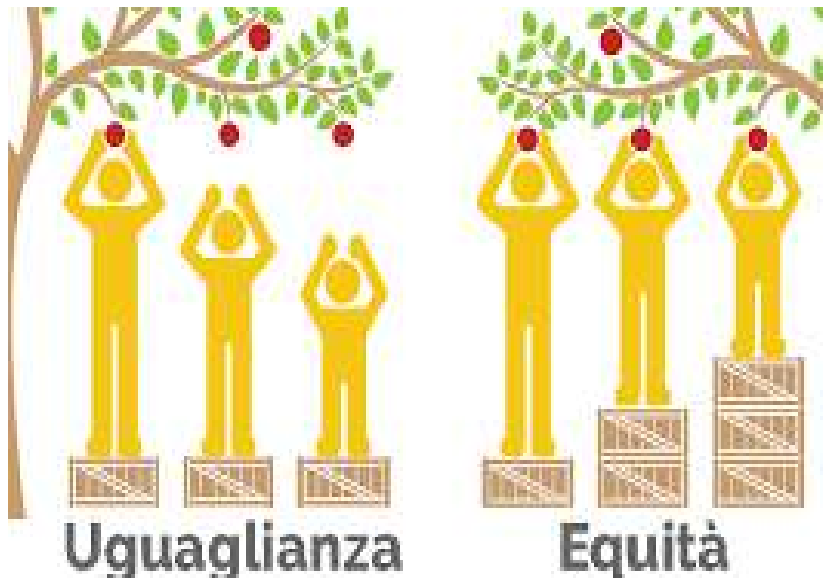
ECCEZIONI: REQUISITI ESSENZIALI ALLO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

Ad esempio, non costituisce discriminazione l'assunzione di soli lavoratori uomini o di sole lavoratrici donne nel campo della moda, con la finalità di partecipare ad una sfilata per una collezione maschile o femminile (art. 27, comma 6 Codice delle Pari Opportunità).

Questa eccezione è applicabile, ad esempio, per le mansioni di segreteria?



AZIONI POSITIVE



strumenti temporanei volti a rimuovere gli ostacoli all'uguaglianza sostanziale

Sono vere e proprie “discriminazioni al contrario”, ma sono legittime perchè sono temporanee e sono volte a ripristinare l'uguaglianza in favore di categorie svantaggiate.

Es: quote, misure per favorire la conciliazione lavoro-famiglia, aiuti economici etc...

LE MOLESTIE SESSUALI SONO DISCRIMINAZIONI

e, in quanto divieti assoluti, si collocano nel solco delle discriminazioni dirette;

**costituiscono illeciti
disciplinari**

e sono, dunque, suscettibili di sanzione nei confronti di chi le ha poste in essere.

Hanno rilevanza penale



DEFINIZIONE

Sono 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.

Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti molesti o di essersivi sottomessi.



IL CONSENSO: UN CONCETTO FONDAMENTALE

IL CONCETTO CHIAVE E'

L'INDESIDERATEZZA del comportamento,

di tal che tutti i comportamenti indesiderati sono da intendersi come molestie, se sono a sfondo sessuale sono molestie sessuali.

Tutte le fonti, di qualsiasi origine, europea, nazionale o contrattuale, individuano tale caratteristica come assolutamente fondante della fattispecie.

NON E' NECESSARIA LA VOLONTA' O LA CONSAPEVOLEZZA DI MOLESTARE



ESEMPI TIPICI DI MOLESTIA SESSUALE

richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite

minacce, e discriminazioni per aver respinto molestie o per essersi sottomessi

contatti fisici fastidiosi e indesiderati;

apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;

gesti o ammiccamenti provocatori e indesiderati a sfondo sessuale;

esposizione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro;

scritte ed espressioni denigratorie ed offensive rivolte alla persona in ragione della diversità di espressione della sessualità.

SANZIONI CIVILI E PENALI

Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1, 2 e 2-bis

sono nulli

se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, 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.

Risarcimento del danno

Rilevanza penale: art. 609 bis c.p.

TUTELE INTERNE (SE DATORE DI LAVORO PUBBLICO)

CODICI DI COMPORTAMENTO: PROCEDURA FORMALE E INFORMALE

CONSIGLIERA DI FIDUCIA: PROCEDURE E RUOLO SIA DI TUTELA SIA DI
PREVENZIONE

RUOLO DEL CUG



TUTELE ESTERNE

CONSIGLIERA DI PARITA'

CENTRI ANTIVIOLENZA

CENTRO REGIONALE
ANTIDISCRIMINAZIONE

ORGANI GIUDIZIARI (sia in sede
penale sia in sede giuslavoristica)



IL PROCESSO PUÒ PORTARE

alla declaratoria che ciò che è accaduto costituisce molestia sessuale;

alla cessazione del comportamento molesto;

al risarcimento del danno (danno alla salute, all'immagine, alle relazioni, etc...
risarcimento del danno con carattere dissuasivo)



RISARCIMENTO DEL DANNO CON CARATTERE DISSUASIVO

“Il giudice nazionale, in conformità al principio di cui all'art. 18 della Direttiva n. 2006/54 CE, secondo cui a seguito di discriminazione fondata sul sesso il conseguente indennizzo deve

non solo riparare gli effetti reali subiti,
ma anche avere una valenza dissuasiva,

una volta raggiunta la prova dell'esistenza nell'an del pregiudizio risarcibile, deve riconoscere alla vittima di tale discriminazione un risarcimento proporzionato al danno subito ed idoneo a soddisfare altresì la funzione sanzionatoria del rimedio, ossia una funzione di prevenzione analoga alla sanzione penale.

Tribunale di Pistoia 8/9/2012 e Tribunale di Firenze
20/4/2016



SUGGERIMENTI PRATICI

Riconoscere di essere vittima di discriminazione o di molestie sessuali

Riconoscere che trattasi di comportamenti illegittimi

Scrivere un diario

Non isolarsi

Rivolgersi ai giusti soggetti per chiedere tutela

Conservare le prove dei fatti



**GRAZIE PER
L'ATTENZIONE!**

