

RAPPORTO ISTAT 13.02.2018

**LE MOLESTIE E I RICATTI
SESSUALI SUL LAVORO
ANNI 2015 E 2016**

UN MILIONE E 404 MILA LE DONNE CHE NEL CORSO DELLA LORO VITA LAVORATIVA HANNO SUBITO MOLESTIE FISICHE O RICATTI SESSUALI SUL LAVORO

L'INDAGINE

DONNE TRA 15 E 65 ANNI

CHI MOLESTA SONO
COLLEGHI O SUPERIORI O
ALTRE PERSONE

MOLESTIE FISICHE:
TOCCARE, ACCAREZZARE,
BACIARE

RICATTI
SESSUALI: OTTENERE
MANTENERE O FAR
CARRIERA NEL LAVORO

**1 MILIONE E 173
MILA SONO I
RICATTI
SESSUALI**

La reazione della vittima: il **SILENZIO**
80,9% non ne parla con nessuno

- motivi

Il **28,4 %** non dà importanza all'accaduto

Il **20,04 %** ha sfiducia nel sistema (mi crederanno? Come lo dimostro?)

Il **15,1%** ha paura di essere giudicata/o dall'altro

Il **5,8%** ha paura delle conseguenze negative

9,3 % senso di colpa: forse è colpa mia! Sono io a essere sbagliata/o.

nessuna denuncia: perché? nelle molestie fisiche

- motivi

27,4% scarsa gravità
episodio

23,4% mancanza di
fiducia nelle forze
dell'ordine

19,8 % rinuncia al posto di
lavoro

18,6% agito da sola/o o
con aiuto familiari

12,7% paura di
essere
giudicate/i e
maltrattate/i in
caso di denuncia

nessuna denuncia: perché? nei ricatti sessuali

- motivi

18% scarsa gravità
episodio

22,1% mancanza di
fiducia nelle forze
dell'ordine

22,4 % rinuncia al posto di
lavoro

18,3% paura di
conseguenze per
sé e per la
famiglia

19,5% agito da solo o con
aiuto familiari

Il divieto di discriminazione di genere e di violenze nel rapporto di lavoro

DISCRIMINAZIONI DI GENERE
CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ DLGS.
2006/198

CODICE PENALE

le discriminazioni dirette art. 25 1° comma

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

le discriminazioni indirette art. 25 2° comma

una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari. (art. 25. 2° comma)

le molestie art. 26 primo comma

Sono discriminazioni di genere anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

caratteristiche delle molestie e molestie
sessuali

comportamenti indesiderati
(soggetto molestato e molestatore)

scopo o effetto
(oggettività)

caratteristiche delle molestie e molestie
sessuali

comportamenti indesiderati posti in essere
per ragioni connesse al sesso

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

caratteristiche delle molestie e molestie
sessuali

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

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

Il clima sul luogo di lavoro

intimidatorio inteso a imporre soggezione,
sottomissione, timore

ostile che ha o denota avversione, diffidenza
per qualcuno

degradante che mortifica l'animo, che arreca
umiliazione

umiliante che avvilisce, che fa vergognare e
lede la dignità

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

Violenza: Risoluzione ONU

Gli articoli 1 e 2 della risoluzione prevedono la definizione più diffusa di violenza contro le donne.

➤ **Articolo 1:** Ai fini della presente Dichiarazione l'espressione "violenza contro le donne" significa ogni atto di violenza fondata sul genere che abbia come risultato, o che possa probabilmente avere come risultato, un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica per le donne, incluse le minacce di tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, che avvenga nella vita pubblica o privata.

➤ **Articolo 2:** La violenza contro le donne dovrà comprendere, ma non limitarsi a, quanto segue:

➤ a) La violenza fisica, sessuale e psicologica che avviene in famiglia, incluse le percosse, l'abuso sessuale delle bambine nel luogo domestico, la violenza legata alla dote, lo stupro da parte del marito, le mutilazioni genitali femminili e altre pratiche tradizionali dannose per le donne, la violenza non maritale e la violenza legata allo sfruttamento;

➤ b) La violenza fisica, sessuale e psicologica che avviene all'interno della comunità nel suo complesso, incluso lo stupro, l'abuso sessuale, la molestia sessuale e l'intimidazione sul posto di lavoro, negli istituti educativi e altrove, il traffico delle donne e la prostituzione forzata;

➤ c) La violenza fisica, sessuale e psicologica perpetrata o condotta dallo Stato, ovunque essa accada

Violenza: Convenzione di Istanbul

Entrata in vigore l'1 agosto 2014 ha ad oggetto il tema della prevenzione e il contrasto della violenza contro le donne e la violenza domestica

art. 3 violazione diritti umani e forma di discriminazione contro le donne

Violenza in Italia e all'estero

Cassazione SSUU: n.10959 29.1.2016
«l'espressione violenza alle persone supera la condotta di aggressione fisica e va intesa in senso allargato, ricomprendendo tutte le forme di aggressione psicologica ed economica».

Art. 660 codice penale: molestia

Chiunque in un luogo pubblico o aperto al pubblico ovvero col mezzo del telefono, per petulanza o per altro biasimevole motivo, reca a taluno molestia o disturbo è punito con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda fino a Euro 516,00

le molestie sessuali art. 26 secondo comma

Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Art. 612 bis codice penale: stalking

Chiunque con condotte reiterate minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura, ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva, ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita è punito con la reclusione da un anno a sei anni e sei mesi. Pena aumentata se fatto commesso con strumenti informatici informatici...

Art. 609 bis codice penale: violenza sessuale

Chiunque con violenza o minaccia o abuso di autorità costringe taluno a compiere o subire atti sessuali è punito con la pena da sei a dodici anni

Art. 572 codice penale: maltrattamenti in famiglia

Chiunque maltratta una persona...sottoposta
alla sua autorità è punito con la reclusione da
tre a sette anni.

Necessaria la reiterazione della condotta.

Art. 612ter codice penale: diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti

Chiunque dopo averli realizzati o sottratti, invia, consegna, cede, pubblica o diffonde immagini o video a contenuto sessualmente esplicito, destinati a rimanere privati, senza il consenso delle persone rappresentate è punito con la reclusione da uno a sei anni e la multa da 5.000 a 15.000 Euro.

Circostanza aggravante: art. 61 n. 11) c.p.

L'aver commesso il fatto con l'abuso di autorità o di relazioni domestiche, ovvero con l'abuso di relazioni di ufficio, di prestazione di opera, di coabitazione o di ospitalità

ART. 26 COMMA 2 BIS RIFIUTO O SOTTOMISSIONE AI COMPORTAMENTI MOLESTI

Sono considerati discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersene sottomessi

ART. 26 COMMA 3

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 e 2 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.

art. 26 3° comma bis

La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia. (2)

art. 26 3° comma ter

I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

art. 2087 c.c.

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro

Art. 40 codice penale: rapporto di causalità

Nessuno può essere punito per un fatto se
l'evento dannoso o pericoloso da cui dipende
l'esistenza del reato non è conseguenza della sua
azione od omissione.

Non impedire un evento che si ha l'obbligo
giuridico di impedire equivale a cagionarlo

Art. 37 e 38 D.lgs 198/2006

Art. 18 Dir 2006/54

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

Art. 25 Dir 2006/54

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

Denuncia querela - processo penale

Il processo penale può essere avviato d'ufficio (nei casi di reati più gravi) o su querela di parte.

Il processo penale si divide in due fasi: indagini preliminari (vengono raccolti gli elementi di prova, sentite le persone informate sui fatti/colleghi/dipendenti) e dibattimento.

La lavoratrice/persona offesa che ha subito un danno può costituirsi parte civile nel processo penale e chiedere la condanna degli imputati e il risarcimento del danno

art. 40 onere della prova processo del lavoro

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

onere della prova processo penale

La Cassazione ritiene fondamentale la deposizione della persona offesa di molestie o violenze sul luogo di lavoro ai fini della prova, ma è necessario un esame rigoroso della stessa in quanto è portatrice di interessi antagonistici con quelli dell'imputato e non è immune da sospetti.

art. 41 d.lgs 198/2006

Qualora la condotta discriminatoria sia posta in essere da «soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi di Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione (...) del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto».

Questi soggetti sono poi tenuti ad adottare «le opportune determinazioni» quali «la revoca del beneficio», nei casi più gravi o nel caso di recidiva «l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto».

art. 41 bis d.lgs 198/2006

La tutela giurisdizionale di cui al presente capo si applica, altresì, avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.