RISPETTO E FORMAZIONE LA FORMULA CONTRO LE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO

di Tatiana Biagioni { avvbiagioni@biagionidanesi.it

Tatiana Biagioni
Studio Legale
Biagioni - Danesi
e Presidente AGI
Lombardia

Dopo tanti anni di studio e lavoro sul tema delle molestie sessuali mi piacerebbe poter parlare solo di diritto, delle norme applicabili, della loro interpretazione, della giurisprudenza. Purtroppo, devo introdurre questo argomento partendo da temi diversi, dalla paura che le persone molestate hanno di condividere la loro esperienza, dal timore di essere giudicati colpevoli anche se si è vittime, in poche parole dalla realtà culturale di un Paese che fatica a superare un'arretratezza siderale su questi temi.

Ieri ero davanti all'ennesima donna molestata sul posto di lavoro. Ancora una volta ho sentito le parole: "dove ho sbagliato?" – "perché lo ha fatto con me?" – "avrei dovuto comportarmi diversamente?" – "mio marito mi dice: se lo ha fatto vuol dire che lo hai incoraggiato!" – "mio marito mi chiede: perché lo ha fatto con te?".

Il caso è un classico esempio di molestia sessuale sui luoghi di lavoro, come spesso accade i primi atti di molestia sono avvenuti anni fa. È strano, dicono alcuni. No, non è strano, è statisticamente la regola. È la cosa più normale del mondo tentare di risolvere in autotutela il problema perché denunciare spesso vuol dire perdere il lavoro, vuol dire rischiare di diventare colpevole anche in famiglia, perché a volte è più semplice tentare di dimenticare.

Dimenticare cosa? Foto di falli in primo piano inviati via sms, amplessi rubati sulla rete e spediti nella casella mail o su whatsapp, inviti ad aprire bottoni di camicette ed accorciare gonne per aumentare le vendite, inviti ad "aprire le gambe in direzione", foto rubate sotto le gonne, mani addosso. Tutto questo cos'è? Spesso anche gli addetti ai lavori, prima di analizzare la legge, giudicano con pregiudizio i comportamenti e danno vita a una loro personale valutazione dei fatti e ad una personale applicazione di scriminanti esistenti ➤

"Chi molesta non solo danneggia la dignità e la salute della persona offesa, ma crea un clima tossico sul luogo di lavoro"

solo nell'immaginario collettivo e non nelle norme applicabili. Può una pacca sul sedere far perdere un posto di lavoro? Vi sembrerà strano, o forse no, ma tante e tanti pensano che una pacca sul sedere è un atto da poco, certo non tale da far perdere il posto di lavoro. Per le norme giuslavoristiche sono molestie sessuali, per il diritto penale è una violenza sessuale. Il decreto n. 198 che nel 2006 le ha introdotte nel nostro ordinamento così definisce all'art. 26 le molestie sessuali: *"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"*.

Quindi le caratteristiche giuridiche sono chiare: il comportamento deve essere indesiderato, può essere fisico, verbale o non verbale, non è necessario l'elemento soggettivo (scopo o effetto), deve violare la dignità della persona e creare un clima lavorativo intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Torniamo al caso della lavoratrice molestata che ho incontrato ieri, facciamo un identikit del molestatore: è quasi sempre il responsabile che esercita un potere di controllo sulla lavoratrice. È quasi sempre un uomo che ha una vita normale e normali relazioni sentimentali fuori dal lavoro. È normalmente un seriale, una persona che si è già comportata in quel modo e che probabilmente lo farà ancora.

Quindi perché, in caso di denuncia, ancora oggi si assiste a difese di ufficio da parte delle aziende nei confronti dei molestatori? Si dovrebbe riflettere sul fatto che chi molesta non solo danneggia la dignità e la salute della persona offesa, ma crea un clima tossico sul luogo di lavoro: in poche parole danneggia anche la produttività. Credo davvero che sia giunto il momento di affrontare il tema da un diverso punto di vista: le lavoratrici o i lavoratori molestati sono alleati dell'azienda per combattere un fenomeno che danneggia le persone, mortifica la professionalità e danneggia la produttività dell'azienda e dell'intero Paese.

Da sempre mi occupo di molestie, da sempre mi scontro con il silenzio e con i sorrisi. Il silenzio delle persone molestate, che tentano di risolvere tutto tollerando sino alla fine, sino ad ammalarsi. I sorrisi di chi, in azienda o tra gli addetti ai lavori, preferisce archiviare questi fenomeni come goliardia, come bagattelle, fatti di poco conto.

A volte anche le stesse donne tendono a sottovalutare il problema. I recenti dati Istat, però, parlano di un fenomeno di enorme rilievo. Nonostante ciò, a seguito delle varie denunce che si sono succedute negli ultimi mesi, trascinate da fenomeni americani, si assiste al tentativo di spostare lo sguardo verso temi certamente importanti, ma statisticamente di scarso rilievo. Mi viene spesso rivolta la seguente domanda: ma se la donna mente, se finge di essere molestata? Certo questo può essere un problema, ma esiste l'onere della prova chiarito nell'art. 40 del D.lgs.198/2006 che impone a chi subisce molestie di portare all'attenzione del Giudice indizi precisi e concordanti, solo in questo caso tocca al datore di lavoro provare che non vi è stata molestia. Esiste una statistica che parla di un milione e 400 mila persone molestate sui luoghi di lavoro, che parla del fatto che l'81% delle lavoratrici molestate non denunciano: a fronte di tutto questo dobbiamo mettere al centro del problema le false denunce?

"Le persone molestate sul luogo di lavoro sono, secondo l'indagine Istat pubblicata nel febbraio del 2018, più numerose degli abitanti di Milano"

Direi che non è la priorità e che questo problema si supera con l'attenta applicazione della norma in tema di onere della prova: in assenza di tali indizi precisi e concordanti, non ci devono essere condanne. Mi si chiede ancora: e le donne che fanno carriera con scorciatoie e vendita del loro corpo? Questo è un tema del tutto diverso, qui si parla di comportamenti indesiderati, lì di atti volontari! Mi domando io, le lavoratrici ed i lavoratori che *"vendono l'anima per la carriera"*? Anche questo è un tema diverso, che niente ha a che fare con le molestie sessuali sui luoghi di lavoro.

Alla totale indifferenza del passato fa da contraltare il riflettore del presente che si concentra soprattutto sul mondo del cinema. Se ne parla troppo oggi? Direi non abbastanza dati i numeri: le persone molestate sul luogo di lavoro sono, secondo l'indagine Istat pubblicata nel febbraio del 2018, più numerose degli abitanti di Milano!

Altra domanda molto frequente: "Si rischia di frustrare seduzione, complimenti, corteggiamenti, rapporti tra uomini e donne?" Io direi proprio di NO!

Fa un complimento il capo che chiede di salire su una scala a prendere un faldone e fotografa la dipendente sotto la gonna con il suo smartphone? Fa il seduttore chi ti dice *"mettiti a 90 gradi per fare carriera"*? Vuole sedurti il capo che ti martella di telefonate nei fine settimana e durante la notte inoltrando foto che lo mostrano nudo e chiedendo foto in biancheria intima? Sedurre è altro, nel luogo di lavoro deve regnare il rispetto, nessuna sudditanza, su questi temi, è tollerabile. Ed è proprio in una posizione di sudditanza e di scacco rispetto a chi esercita il potere e il controllo quella nella quale si trovano le donne molestate.

Non sviamo la questione ponendoci domande su zone grigie, confini o battute ovvero sull'impossibilità di corteggiare. Stiamo parlando di luoghi di lavoro. Per affrontare questo tipo di molestie e farle emergere, soprattutto dalle coscienze, non dobbiamo confonderle con relazioni amorose o altri ambienti. Rischieremmo ancora una volta di affrontare il tema con pregiudizio, senza applicare la normativa esistente, di tollerare l'intollerabile. Le molestie esistono e vanno riconosciute come tali. Non farlo è non volere prendere atto della realtà.

Infine, uno sguardo al futuro, alle azioni da intraprendere per combattere questo odioso fenomeno. Il punto fondamentale non è la repressione nei palazzi di giustizia, che pure è necessaria in caso di violazione della norma ed al fine di costituire un serio deterrente contro un fenomeno tanto violento. Il futuro è nella formazione e nell'informazione. Per tornare al tema con il quale ho aperto questo intervento, bisogna avere una precisa cognizione del fenomeno per combatterlo, bisogna agire in prevenzione con una massiccia opera formativa all'interno delle aziende. Una soluzione che anche il legislatore ha dimostrato preferire, tanto che recenti modifiche normative dell'art. 26 del decreto legislativo n. 198/2006 prevedono proprio la necessità di promuovere, anche di concerto con le organizzazioni sindacali, attività di formazione in azienda. Una formazione che a mio modo di vedere dovrebbe coinvolgere tutte le lavoratrici ed i lavoratori. Sia coloro che hanno ruoli direttivi e che quindi gestiscono quotidianamente il personale, ma anche gli altri. Solo con la conoscenza si supera il pregiudizio. Solo nelle aziende che dimostreranno di combattere il fenomeno e di agire con fermezza in caso di violazione della norma si potrà effettivamente superare l'omertà e creare un clima lavorativo salubre e rispettoso della dignità delle persone. ■