



Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991

SULLA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE DONNE E DEGLI UOMINI SUL LAVORO
(Gazzetta ufficiale n. L 049 del 24/02/1992, pag. 0001 - 0008)

LA COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare l'articolo 155, secondo trattino,

considerando che ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità degli uomini e delle donne sul lavoro è inammissibile e in determinate circostanze può essere contrario al principio della parità di trattamento ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 della direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra le donne e gli uomini per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione e la promozione professionali e le condizioni di lavoro (1); che tale assunto è confortato dalla giurisprudenza di alcuni Stati membri;

considerando che, in conformità della raccomandazione del Consiglio, del 13 dicembre 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne (2), molti Stati membri hanno adottato una serie di provvedimenti tesi ad azioni positive e hanno svolto azioni riguardanti segnatamente il rispetto della dignità delle donne sul lavoro;

considerando che il Parlamento europeo, nella risoluzione dell'11 giugno 1986 sulla violenza contro le donne (3), ha invitato i governi degli Stati, le commissioni per l'uguaglianza delle opportunità e i sindacati a svolgere campagne d'informazione concertate volte a creare un'adeguata consapevolezza dei diritti individuali di tutti i lavoratori;

considerando che il comitato consultivo per l'uguaglianza delle opportunità tra donne e uomini ha raccomandato unanimemente, nel parere espresso il 20 giugno 1988, che siano adottati una raccomandazione e un codice di condotta concernenti le molestie sessuali sul lavoro nei confronti di entrambi i sessi;

considerando che la Commissione nel suo programma d'azione per l'attuazione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori ha affrontato il problema della tutela di lavoratori/lavoratrici e della loro dignità nel mondo del lavoro sulla base delle relazioni e delle raccomandazioni elaborate in ordine a molteplici aspetti dell'attuazione del diritto comunitario (4);

considerando che il Consiglio, nella risoluzione del 29 maggio 1990 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro (5), afferma che ogni



comportamento a connotazione sessuale, compreso quello di superiori e colleghi, costituisce un'intollerabile violazione della dignità di lavoratori/lavoratrici e tirocinanti ed invita gli Stati membri e le istituzioni e gli organi delle Comunità europee a perseguire una politica positiva intesa a creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona;

considerando che la Commissione, nel terzo programma d'azione sulla parità di opportunità tra donne e uomini 1991-1995, e conformemente al paragrafo 3, punto 2 della risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990, ha deciso di elaborare un codice di condotta sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro (1), che fornisca orientamenti basati su esempi e sulle prassi più appropriate esistenti negli Stati membri per avviare e perseguire una politica positiva intesa a creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona;

considerando che il Parlamento europeo ha adottato, il 22 ottobre 1991, una Risoluzione sulla protezione della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro (2);

considerando che il Comitato economico e sociale ha emesso, il 30 ottobre 1991, un parere sulla protezione della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro (3),

RACCOMANDA QUANTO SEGUE:

Articolo 1

Si raccomanda che gli Stati membri si adoperino per promuovere la consapevolezza 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:

- a. è indesiderato, sconveniente o offensivo per la persona che lo subisce;
- b. il suo rigetto o la sua accettazione vengano assunti esplicitamente o implicitamente dai datori di lavoro o dai dipendenti (compresi i superiori e i colleghi) a motivo di decisioni inerenti all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o di qualsiasi altra decisione attinente all'impiego;
- c. o crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante,



e che siffatti comportamenti possano, in determinate circostanze, costituire una violazione del principio della parità di trattamento ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 della direttiva 76/207/CEE.

Articolo 2

Si raccomanda che gli Stati membri si adoperino affinché nel settore pubblico sia attuato il codice di condotta della Commissione, relativo alla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, riportato in allegato. L'iniziativa assunta dagli Stati membri nell'avviare e proseguire una politica positiva intesa a creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona è destinato a fungere da esempio per il settore privato.

Articolo 3

Si raccomanda che gli Stati membri incoraggino i datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori a definire provvedimenti volti ad attuare il codice di condotta della Commissione relativo alla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Articolo 4

Gli Stati membri comunicano alla Commissione, entro i tre anni susseguenti l'adozione della presente raccomandazione, i provvedimenti adottati per la sua esecuzione affinché possa redigere una relazione su tali provvedimenti. La Commissione, entro questo termine, assicura che il codice di condotta abbia la maggior diffusione possibile. La relazione deve esaminare in quale misura il codice sia conosciuto, sia considerato efficace e sia applicato, nonché in quale misura venga impiegato nelle contrattazioni collettive tra le parti sociali.

Articolo 5

Gli Stati membri sono destinatari della presente raccomandazione.



Fatto a Bruxelles, il 27 novembre 1991.

Per la Commissione

Vasso PAPANDREOU

Membro della Commissione

(1) GU n. L 39 del 14. 2. 1976, pag. 40.

(2) GU n. L 331 del 19. 12. 1984, pag. 34.

(3) GU n. C 176 del 14. 7. 1986, pag. 79.(4) COM(89) 568 def. del 29. 11. 1989. Ad esempio, «The dignity of Women at Work: Report on the Problem of Sexual Harassment in the Member States of the European Communities», ottobre 1987, a cura di Michael Rubinstein (ISBN 92-825-8764-9).

(5) GU n. C 157 del 27. 6. 1990, pag. 3.(1) COM(90) 449 def. del 6. 11. 1990.

(2) GU n. C 305 del 25. 11. 1991.

(3) GU n. C 14 del 20. 1. 1992.



ALLEGATO

TUTELA DELLA DIGNITÀ DEGLI UOMINI E DELLE DONNE NEL MONDO DEL LAVORO

Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali

1. INTRODUZIONE

Il presente codice di condotta è stato messo a punto in conformità alla risoluzione del Consiglio dei ministri sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro (1) e allegato alla raccomandazione della Commissione sullo stesso argomento.

Scopo del documento è di fornire orientamenti pratici a datori di lavoro, sindacati e lavoratori/lavoratrici sul problema della tutela della dignità degli uomini e delle donne sul posto di lavoro. È prevista l'applicazione del codice nel settore sia pubblico che privato e i datori di lavoro vengono incoraggiati a seguire le raccomandazioni in esso contenute secondo le prassi più conformi alla dimensione e alla struttura della loro organizzazione. Può essere particolarmente significativo per piccole e medie imprese adeguare una parte delle azioni sul piano pratico alle proprie esigenze specifiche.

Il codice si prefigge la prevenzione di molestie a sfondo sessuale e, nel caso in cui esse si verificano, la garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate per affrontare il problema e prevenirne il ripetersi. Con il codice s'intende pertanto incoraggiare lo sviluppo e l'attuazione di politiche e prassi intese a creare un ambiente di lavoro scevro da ricatti a connotazione sessuale e un clima di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona.

Il resoconto redatto dagli esperti su incarico della Commissione ha rilevato che le molestie sessuali rappresentano un problema grave per un gran numero di lavoratrici nell'ambito della Comunità europea (2) e una ricerca condotta negli Stati membri ha confermato, senza possibilità di dubbio, che i ricatti sessuali sul posto di lavoro non rappresentano un fenomeno isolato. È risaputo invece che, per milioni di donne nella



Comunità europea, le molestie sessuali rappresentano un lato sgradevole ed inevitabile della loro vita attiva. Anche gli uomini possono essere vittime di molestie sessuali e di conseguenza dovrebbero poter beneficiare degli stessi diritti delle donne per quanto riguarda la tutela della loro dignità.

Vi sono categorie che sono particolarmente vulnerabili alle molestie sessuali. Uno studio condotto in diversi Stati membri, che documenta il nesso esistente tra il rischio di molestia a sfondo sessuale e la vulnerabilità di colui che la subisce, rivela che le categorie più esposte sono le donne in stato di divorzio e di separazione, le più giovani e le nuove assunte, le donne che non sono tutelate da un contratto di lavoro regolare e fisso, le lavoratrici che svolgono professioni non specificamente femminili, quelle affette da menomazioni, lesbiche o appartenenti a minoranze razziali. Anche gli omosessuali e gli uomini in giovane età sono facilmente esposti a molestie di questo tipo. È innegabile che le molestie a sfondo sessuale insidiano la dignità di coloro che le subiscono ed è assolutamente impossibile giudicare tali molestie un comportamento consono al luogo di lavoro.

Le molestie sessuali guastano l'ambiente di lavoro e possono compromettere con effetti devastanti la salute, la fiducia, il morale e le prestazioni di coloro che le subiscono. L'ansia e lo stress provocati da abusi di questo genere causano assenze per malattia, una minore efficienza o un allontanamento dal posto di lavoro e la ricerca di un nuovo impiego. I lavoratori subiscono spesso le conseguenze negative di una siffatta situazione e danni a breve e lungo termine per quanto concerne le prospettive professionali quando si trovano costretti a cambiare lavoro. Le molestie sessuali possono inoltre coinvolgere negativamente anche quei lavoratori che non sono fatti segno a comportamenti indesiderati, ma che si trovano ad essere testimoni o che vengono a conoscenza del verificarsi di un comportamento di questo tipo.

Anche i datori di lavoro si trovano a subire le conseguenze avverse di abusi a sfondo sessuale. Vi è infatti un impatto diretto sulla redditività dell'impresa nel caso in cui il personale si assenti per malattia o si licenzi perché esposto a molestie sessuali. Ne risente inoltre anche l'efficienza economica dell'impresa in cui si registra un calo di produttività dei



lavoratori costretti ad operare in un clima in cui non viene rispettata l'integrità personale.

In generale, la molestia a sfondo sessuale rappresenta un ostacolo alla legittima integrazione delle donne nel mercato del lavoro e la Commissione si propone pertanto di incoraggiare la messa a punto di misure di vasta portata al fine di perseguire al meglio tale integrazione (3).

2. DEFINIZIONI

Per molestia sessuale s'intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro (1), ivi inclusi atteggiamenti malaccetti di tipo fisico, verbale o non verbale.

Pertanto, per definire la molestia sessuale va presa in considerazione tutta una serie di atteggiamenti diversi. Essa diventa inaccettabile qualora siffatti comportamenti siano indesiderati, sconvenienti e offensivi per coloro che li subiscono; qualora il rifiuto o l'accettazione della persona interessata di siffatti comportamenti vengano assunti esplicitamente o implicitamente dai datori di lavoro o lavoratori (superiori e colleghi inclusi) a motivo di decisioni inerenti all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente all'occupazione e/o siffatti comportamenti creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante (2).

La caratteristica essenziale dell'abuso a sfondo sessuale sta nel fatto che si tratta di un atto indesiderato da parte di chi lo subisce e che spetta al singolo individuo stabilire quale comportamento egli possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo. Una semplice attenzione a sfondo sessuale diventa molestia quando si persiste in un comportamento ritenuto da chi è oggetto di tali attenzioni palesemente offensivo. È la natura indesiderata della molestia sessuale che la distingue dal comportamento amichevole, che invece è benaccetto e reciproco.



3. LA LEGISLAZIONE IN MATERIA E LE RESPONSABILITÀ DEI DATORI DI LAVORO

Ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro possono essere contrari al principio della parità di trattamento dei sessi ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 della direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9

febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro. Tale principio implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia (3).

In talune circostanze e a seconda delle legislazioni nazionali, la molestia sessuale può essere considerata anche un reato punibile dalla legge o contravvenire ad altri obblighi da essa imposti, segnatamente nel campo della salute e della sicurezza, oppure a quelli che, a livello contrattuale o altro, incombono ad un datore di lavoro coscienzioso. Il datore di lavoro è tenuto ad intervenire in caso di molestia sessuale perpetrata da un dipendente come nel caso di qualsiasi altra forma di comportamento scorretto, nonché ad astenersi personalmente dal molestare i dipendenti. Poiché l'abuso sessuale rappresenta un rischio per la salute e la sicurezza spetta ai datori di lavoro adottare i provvedimenti adeguati al fine di ridurre al minimo il rischio come nel caso di altri tipi di rischio. Dal momento che l'abuso sessuale rappresenta spesso un abuso di potere, i datori di lavoro possono essere considerati responsabili dell'uso improprio dell'autorità da essi conferita.

Il presente codice mette in risalto l'abuso sessuale visto come manifestazione di discriminazione tra i sessi. Molestia sessuale equivale a discriminazione sessuale, poiché il fattore determinante è rappresentato dal sesso di colui che ne è fatto segno. Un comportamento a connotazione sessuale o qualsiasi altro comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne sul lavoro sono già stati definiti in taluni Stati membri come violazioni delle legislazioni nazionali in materia di



parità di trattamento e i datori di lavoro sono tenuti a farsi garanti di un ambiente di lavoro esente da siffatti comportamenti (4).

Poiché le molestie sessuali rappresentano spesso uno degli aspetti della situazione femminile nella gerarchia occupazionale, le politiche che affrontano questo problema sono suscettibili di raggiungere risultati concreti qualora

rientrano nel quadro di una strategia politica più ampia volta a promuovere la parità di opportunità e a migliorare la posizione delle donne. La Guida delle azioni positive (1) elaborata dalla Commissione fornisce gli orientamenti da seguire ai fini dell'attuazione di una politica sulla parità di opportunità.

Analogamente, la prassi attinente alle denunce delle molestie sessuali rappresenta solo una delle componenti di una strategia più ampia che faccia fronte al problema. L'obiettivo primario dovrebbe consistere nella modifica dei comportamenti e delle abitudini a garanzia della prevenzione degli abusi di questo tipo.

4. CONTRATTAZIONI COLLETTIVE

La maggior parte delle raccomandazioni formulate nel presente codice sono rivolte ai datori di lavoro in quanto spetta a questi ultimi garantire la protezione della dignità degli uomini e delle donne sul lavoro.

Anche i sindacati hanno delle responsabilità nei confronti dei loro iscritti e non solo possono, ma devono svolgere un ruolo importante nella prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro. Si raccomanda loro di prendere in considerazione in sede di contrattazioni collettive l'inserimento negli accordi di clausole adeguate allo scopo di creare un ambiente di lavoro in cui non vi sia posto per comportamenti indesiderati a connotazione sessuale o di altri comportamenti basati sul sesso che offendano la dignità degli uomini e delle donne sul posto di lavoro, nonché atti di ritorsione nei confronti del querelante o di chiunque altro desideri rendere, o renda, testimonianza in caso di protesta.



5. RACCOMANDAZIONI AI DATORI DI LAVORO

Le politiche e prassi sottoelencate vanno adottate, se del caso, previa consultazione o negoziazione con i sindacati o i rappresentanti dei lavoratori. L'esperienza dimostra che le strategie più efficaci ai fini della creazione e del mantenimento di un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità dei lavoratori sono quelle stabilite sulla base di accordi comuni.

Va sottolineato che una caratteristica che contraddistingue la molestia sessuale è rappresentata dal fatto che il lavoratore che la subisce è spesso riluttante a denunciarla. Pertanto, l'assenza di proteste e di denunce di questo tipo in una data organizzazione, non significa necessariamente che non si verifichino molestie sessuali. Può significare infatti che colui che ne è oggetto pensi

che non valga la pena di protestare poiché non sarà comunque intrapreso nulla o perché il fatto verrà sottovalutato o egli stesso esposto al ridicolo, oppure perché teme ritorsioni. L'attuazione delle raccomandazioni preventive e procedurali sottocitate dovrebbe facilitare l'instaurazione di un clima di lavoro in cui tali preoccupazioni non abbiano ragione d'esistere.

A. Prevenzione

I. Dichiarazione di principio

Come prima misura a testimonianza dell'interesse da parte dei quadri dirigenti e del loro impegno nell'affrontare il problema del ricatto sessuale, i datori di lavoro dovrebbero fare una dichiarazione di principio che sancisca il diritto di tutti i lavoratori ad essere trattati con dignità, l'illiceità e l'inammissibilità della molestia sessuale sul luogo di lavoro e il diritto dei lavoratori a protestare nel caso in cui siano fatti oggetto di ricatto sessuale.

Si raccomanda che venga messo chiaramente in luce in tale dichiarazione ciò che si intende per comportamento inadeguato sul posto di lavoro e precisare che, in talune circostanze, un siffatto comportamento può essere considerato illecito. Nella suddetta dichiarazione va inoltre messo in luce l'impegno positivo da parte di dirigenti e quadri nell'attuare una politica adeguata e nell'adottare i necessari provvedimenti correttivi per garantire il rispetto delle



procedure. In virtù di tale dichiarazione i dipendenti dovrebbero inoltre impegnarsi ad aderire alla politica suddetta e a garantire ai colleghi un trattamento che rispetti la dignità della loro persona.

Si raccomanda inoltre che tale dichiarazione specifichi la procedura di denuncia in caso di molestie sessuali sul posto di lavoro per ottenere un'adeguata assistenza e per sapere esattamente presso chi sporgere querela; si raccomanda inoltre che ogni denuncia di molestie sessuali venga affrontata seriamente, rapidamente e in via confidenziale, che i dipendenti vengano protetti contro un processo di vittimizzazione o di rappresaglia per aver protestato contro abusi di questo genere e che si garantisca l'applicazione di misure disciplinari adeguate nei confronti di dipendenti riconosciuti colpevoli di molestie sessuali.

II. Comunicazione della dichiarazione di principio

Una volta messa a punto tale politica è importante garantirne un'efficace comunicazione a tutti i dipendenti perché essi possano acquisire consapevolezza del proprio diritto di protestare e di sporgere querela presso le persone competenti. Essi devono sapere che il loro reclamo sarà esaminato rapidamente e correttamente ed essere informati delle probabili conseguenze di un'accettazione di un simile comportamento. In tale comunicazione la direzione dovrà inoltre mostrarsi decisa a por fine ad atti del genere, contribuendo così a creare un ambiente di lavoro nel quale non vi sia posto per questo tipo di atteggiamenti.

III. Responsabilità

Tutti i lavoratori devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la loro dignità e in cui i dirigenti (quadri compresi) abbiano il dovere particolare di prevenire il verificarsi di abusi sessuali in quei settori di lavoro dei quali essi sono responsabili. Si raccomanda che i dirigenti informino il loro personale circa gli orientamenti politici della gestione e adottino adeguate misure intese a promuovere tale politica. I dirigenti dovrebbero inoltre prestare attenzione e sostenere ogni membro del personale che sporga denuncia di molestia sessuale, fornire chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenere la riservatezza in caso di



molestia sessuale e prevenire ogni ulteriore problema analogo e ogni eventuale ritorsione successiva alla soluzione del caso.

IV. Formazione

Un mezzo importante per prevenire il verificarsi di comportamenti a connotazione sessuale e per risolvere efficacemente i problemi, qualora la molestia sessuale abbia luogo, è rappresentato da una giusta formazione in materia dei dirigenti e dei quadri. L'obiettivo di tale formazione dovrebbe consistere nell'individuare i fattori che contribuiscono a rendere un ambiente di lavoro esente da siffatti comportamenti e a sensibilizzare i partecipanti alle proprie responsabilità nell'ambito della politica del datore di lavoro e di qualsiasi problema essi possano incontrare.

Inoltre, a coloro che svolgono un ruolo ufficiale nell'ambito delle procedure formali di denuncia delle molestie sessuali andrebbe impartita la formazione specialistica di cui sopra.

È inoltre consigliabile includere nei programmi di avviamento e di formazione informazioni circa gli orientamenti della gestione in merito alle molestie sessuali e alle procedure adottate.

B. Procedure

Determinante è inoltre la messa a punto di chiare e precise procedure da adottare in caso di molestie sessuali. Tali procedure dovrebbero garantire una soluzione dei problemi in modo efficiente ed efficace. Una guida pratica destinata ai lavoratori sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali e di eventuali conseguenze consentirà loro di affrontare il problema adeguatamente fin dall'inizio, nonché di attirare l'attenzione sui diritti legittimi dei lavoratori e sui limiti di tempo entro cui essi debbano essere esercitati.

I. Soluzione dei problemi per via informale

La maggior parte di coloro che sono oggetto di attenzioni moleste desiderano semplicemente la fine di questi comportamenti. Si dovrebbe poter disporre di metodi sia informali che formali per risolvere problemi di questo tipo.



In un primo momento bisognerebbe consigliare i dipendenti di risolvere, ove possibile, il problema per via informale. In taluni casi potrebbe risultare sufficiente cercare di spiegare alla persona che si comporta scorrettamente che il comportamento da essa assunto non è benaccetto, che offende o crea disagio e che interferisce con lo svolgimento del lavoro.

In circostanze in cui sia troppo difficile o imbarazzante affrontare il problema per proprio conto, un'alternativa potrebbe consistere nell'aiuto sollecitato o nell'opera di mediazione di un amico comprensivo o di un consulente di fiducia.

Se il comportamento indesiderato permane o non si è in grado di risolvere il problema con mezzi informali, il problema va sollevato tramite una denuncia ufficiale.

II. Pareri ed assistenza

Si raccomanda che i datori di lavoro designino una persona competente incaricata di fornire consulenza e assistenza ai dipendenti oggetto di attenzioni moleste e che si assuma la responsabilità di contribuire alla soluzione di qualsiasi problema, sia con mezzi informali che formali. Può essere positivo il fatto che tale funzionario venga designato con l'accordo dei sindacati o dei dipendenti in quanto ciò aumenterà il consenso nei suoi confronti. Tali consiglieri potrebbero ad esempio essere membri del servizio del personale o del servizio che si occupa della parità di opportunità. In talune organizzazioni essi vengono designati come «consiglieri di fiducia» o «colleghi comprensivi». Spesso un tale ruolo può essere svolto dal sindacato dei lavoratori o dai gruppi di sostegno delle donne.

Qualunque sia il responsabile designato, si raccomanda che egli riceva la formazione più adeguata per risolvere nel migliore dei modi i problemi specifici e venga informato in maniera particolareggiata circa la politica e le prassi interne per poter svolgere efficacemente il compito assegnatogli. È importante inoltre che gli vengano fornite adeguate risorse per ottemperare alle proprie mansioni e ogni protezione contro eventuali ritorsioni nei suoi confronti.

III. Procedura applicabile alla denuncia formale



Si raccomanda che laddove il querelante ritenga inadeguati i tentativi di soluzione del problema sul piano informale, ove questi ultimi siano stati respinti o i risultati siano insoddisfacenti, si applichi una procedura formale intesa a fornire un'adeguata soluzione. Tale procedura dovrà garantire ai lavoratori una seria presa di posizione da parte dell'organizzazione nei confronti di tali denunce.

Data la natura stessa della molestia sessuale, può risultare talvolta alquanto difficile ricorrere ai normali canali di protesta per motivi di imbarazzo, per il timore di non essere presi sul serio, di vedere compromessa la propria reputazione, di rappresaglia o nella prospettiva di pregiudicare l'ambiente di lavoro. Pertanto, la suddetta procedura dovrebbe specificare quale sia la persona competente presso la quale inoltrare il reclamo e fornire inoltre un'alternativa qualora, in circostanze particolari, la prassi normale risulti inadeguata, ad esempio, nel caso specifico in cui il presunto persecutore sia proprio il direttore del personale. Si raccomanda inoltre di fornire ai dipendenti la possibilità, qualora essi lo desiderino, di denunciare in prima istanza un eventuale abuso presso la persona competente in materia che sia del loro stesso sesso.

È buona norma che i datori di lavoro controllino e riesaminino le denunce di molestie sessuali e la maniera in cui esse sono state risolte, per assicurarsi che le procedure applicate siano efficaci.

IV. Indagini

È importante assicurarsi che le indagini interne sollecitate in seguito ad un eventuale reclamo siano svolte con sensibilità e con il dovuto rispetto per i diritti sia del querelante che del presunto molestatore. Esse devono risultare autonome e obiettive. Gli incaricati di tali indagini non dovranno essere coinvolti in alcun modo nella testimonianza e dovranno fare il possibile per risolvere al più presto la questione; le querele dovranno essere esaminate in via prioritaria e la procedura dovrebbe fissare una scadenza di notifica della denuncia nel rispetto dei limiti di tempo imposti dalla legislazione nazionale in materia di procedure analoghe.

Si raccomanda il rispetto della prassi che prevede che sia il querelante che il presunto molestatore godano dello stesso diritto ad



essere assistiti e/o essere rappresentati o da un rappresentante del loro sindacato o da un amico o un collega. Al presunto molestatore devono essere forniti i dettagli esatti circa la natura della denuncia presentata e deve essergli concessa l'opportunità di rispondere. Va inoltre garantita assoluta riservatezza in merito a qualsivoglia indagine nel corso della denuncia. Ove si richieda l'intervento di testimoni, va sottolineata l'importanza della riservatezza.

Riferire ad altri le proprie esperienze negative in materia di molestie sessuali è senz'altro sgradevole e penoso, nonché lesivo della propria dignità. Va pertanto risparmiata alla vittima di tali molestie, qualora non sia necessaria, un'esposizione ripetitiva dei fatti.

L'indagine dovrebbe essere incentrata sui fatti e si raccomanda pertanto al datore di lavoro di conservare un resoconto completo di tutte le riunioni e di tutte le indagini effettuate.

V. Azione disciplinare

Si raccomanda che ogni violazione della politica interna a tutela della dignità dei dipendenti sul posto di lavoro venga trattata come un reato disciplinare e le norme disciplinari specifichino esattamente che cosa si intenda per comportamento inopportuno sul posto di lavoro. È inoltre buona norma assicurare una chiara definizione delle pene previste per la violazione di tali norme e specificare che sarà considerato reato disciplinare il perseguitare o il vendicarsi di un dipendente che, in buona fede, ha sporto denuncia di molestia sessuale.

Qualora la denuncia venga accolta e si determini la necessità di spostare o trasferire una delle parti, bisognerebbe tenere in considerazione la possibilità di consentire al querelante di scegliere se egli desideri rimanere al suo posto o essere trasferito altrove. Il querelante non dovrà essere sottoposto ad alcun provvedimento disciplinare nel caso in cui il reclamo venga accolto ed inoltre, nel caso in cui una denuncia venga riconosciuta valida, il datore di lavoro dovrà controllare la situazione per garantire la cessazione immediata di un siffatto abuso.



Anche nel caso in cui la denuncia non sia accolta, ad esempio, nel caso in cui le prove addotte non siano ritenute decisive, andrebbe presa in considerazione la possibilità di trasferire o di ristrutturare il lavoro di uno degli interessati piuttosto che pretendere da essi la permanenza nello stesso ambiente di lavoro contrariamente ai desideri dell'una o dell'altra parte.

6. RACCOMANDAZIONI AI SINDACATI

La molestia sessuale è un problema che riguarda sia i datori di lavoro che i sindacati. Si raccomanda come buona norma che i sindacati formulino ed emettano chiare dichiarazioni di principio in materia e adottino le necessarie misure per creare la consapevolezza del problema della molestia sessuale sul posto di lavoro al fine di contribuire ad instaurare un clima di lavoro in cui siffatti abusi non vengano né consentiti né ignorati. I sindacati dovrebbero cercare di fornire ai funzionari e ai rappresentanti una formazione adeguata in materia di parità, nonché sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali. Tali informazioni, unitamente a quelle sulla politica adottata dai sindacati in materia, dovrebbero essere impartite in corsi di formazione specifici promossi e/o approvati dai sindacati stessi. I sindacati dovrebbero considerare la prospettiva di dichiarare la molestia sessuale un comportamento inadeguato e di istruire membri e funzionari circa le sue implicazioni.

I sindacati dovrebbero inoltre sollevare la questione con i datori di lavoro e promuovere l'adozione nell'ambito interno di politiche e prassi adeguate intese a tutelare la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro. Si raccomanda ai sindacati di informare gli iscritti del diritto di ciascuno a non sottostare a molestie sessuali sul posto di lavoro e fornire loro orientamenti precisi circa le misure da adottare in caso di abusi sessuali perpetrati nei loro confronti, nonché circa i loro diritti dal punto di vista giuridico.

Laddove si verificano casi di denunce, è importante che i sindacati li affrontino con la dovuta serietà e comprensione e garantiscano al querelante la possibilità di essere rappresentato nel caso in cui la denuncia abbia un seguito. È importante creare un ambiente in cui i diretti interessati siano motivati a sporgere querela consapevoli di ottenere una



risposta comprensiva ed il sostegno dei rappresentanti locali delle unioni sindacali. I sindacati devono prendere in considerazione la prospettiva di designare funzionari con formazione speciale col compito di consigliare ed informare i membri in merito ad eventuali denunce di molestia sessuale e di intervenire a loro nome in caso di necessità. Essi svolgeranno pertanto un'attività di sostegno determinante. Un'idea positiva sarebbe garantire una sufficiente rappresentanza femminile a sostegno delle lavoratrici oggetto di molestia sessuale.

Si raccomanda inoltre, qualora il sindacato rappresenti sia il querelante che il presunto molestatore al fine della procedura di presentazione della denuncia, di chiarire che il ruolo di rappresentanza dell'unione sindacale non implica da parte di quest'ultima un atteggiamento conciliante nei confronti di un comportamento offensivo. In ogni caso, non è consentito allo stesso funzionario rappresentare entrambe le parti.

Si raccomanda agli interessati di conservare la documentazione dell'incidente in cui sia incorso il lavoratore molestato per garantire la massima efficacia ad ogni eventuale azione formale o informale intrapresa in proposito. Il sindacato auspica inoltre che gli vengano trasmessi e tutelati dal segreto tutti i dati relativi ad eventuali incidenti di questo tipo. Le organizzazioni sindacali dovrebbero controllare e verificare i documenti a loro disposizione in risposta ai reclami e in rappresentanza dei presunti molestatore e molestati al fine di garantire l'efficacia delle loro risposte.

7. RESPONSABILITÀ DEI LAVORATORI

I lavoratori svolgono un ruolo decisivo nel contribuire a creare un clima di lavoro in cui la molestia sessuale sia inaccettabile. Possono infatti contribuire a prevenire il verificarsi di tali molestie creando la consapevolezza e sensibilità nei confronti del problema e assicurandosi che le norme comportamentali per quanto riguarda se stessi e i colleghi non causino alcuna violazione della loro dignità.

I dipendenti possono contribuire notevolmente a scoraggiare atti di questo genere mettendo in chiaro l'inaccettabilità di siffatti comportamenti e sostenendo quei colleghi che ne sono vittime e che intendono sporgere denuncia.



I lavoratori che sono a loro volta oggetto di molestie, laddove possibile, dovrebbero convincere il loro persecutore che il suo comportamento è indesiderato ed inammissibile. Alle volte può bastare a por fine a un tale comportamento la presa di coscienza del molestatore dell'insostenibilità del suo atteggiamento. Qualora egli persista, i dipendenti dovranno informarne la gestione e/o il loro rappresentante attraverso i giusti canali e richiedere un'adeguata assistenza per por fine a tali abusi, per via informale o formale.

(1) GU n. C 157 del 27. 6. 1990, pag. 3, punto 3.2.

(2) The dignity of Women at Work: Report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities, ottobre 1987, a cura di Michael Rubenstein (ISBN 92-825-8764-9). (3) Terzo programma d'azione sulla parità di opportunità tra donne e uomini, 1991-1995, COM(90) 449 del 6. 11. 1990.

(1) Risoluzione del Consiglio sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro (GU n. C 157 del 27. 6. 1990), punto 1.

(2) Risoluzione del Consiglio sulla protezione della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro (GU n. C 157 del 27. 6. 1990), pag. 3, punto 1.

(3) Direttiva 76/207/CEE del Consiglio (GU n. L 39 del 14. 2. 1976, pag. 40), articolo 2 (appendice II).

(4) Risoluzione del Consiglio (GU n. C 157 del 27. 6. 1990, pag. 3), punto 2.3, lettera a).

(1) Azione positiva - Pari opportunità per le donne nell'occupazione - Una Guida, OPOCE, 1988.