

Le radici del nostro Codice ...

- 1 - Raccomandazione Commissione Europea del 27 novembre 1991**
sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro (92/131/CE) –
con allegato testo tipo di codice di condotta
- 2 - Testo tipo del codice di condotta rielaborato dall'ARAN**
diffuso con nota del 10 luglio 2001
- 3 - Risoluzione Parlamento europeo del 20 settembre 2001**
sul mobbing sul posto di lavoro (2001/2339)
- 4 - Direttiva 76/207/CE del 9 febbraio 1976**
relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e
le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla
promozione professionali e le condizioni di lavoro – come modificata, da
ultimo, con la **Direttiva 2002/73/CE del 23 settembre 2002**

Nelle politiche comunitarie **un filo rosso** lega la tutela dalle molestie alla tutela dalle discriminazioni come rafforzamento del principio di parità di trattamento

Raccomandazione 92/131/CE

“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 basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne sul lavoro sono già definiti in taluni Stati membri come violazioni delle legislazioni nazionali in materia di parità di trattamento ed i datori di lavoro sono tenuti a farsi garanti di un ambiente di lavoro esente da siffatti comportamenti.

Poiché le molestie sessuali rappresentano uno degli aspetti della situazione femminile nella gerarchia occupazionale, le politiche che affrontano questo problema sono suscettibili di raggiungere risultati concreti qualora rientrino nel quadro di una strategia politica più ampia volta a promuovere la parità di opportunità e a migliorare la posizione delle donne”

Raccomandazione 92/131/CE

“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 denunce di tale tipo in una data organizzazione non significa necessariamente che non si verifichino. Può significare che colui che ne è oggetto pensi che non valga la pena protestare poiché non sarà comunque intrapreso nulla o il fatto verrà sottovalutato o egli stesso esposto al ridicolo, oppure perché teme ritorsioni.

L’attuazione delle raccomandazioni preventive e procedurali .. Ndr fornite con il presente atto ... dovrebbe facilitare l’instaurazione di un clima di lavoro in cui tali preoccupazioni non abbiano ragione di esistere”

Raccomandazione 92/131/CE

Nello schema di Codice allegato due sono gli **OBIETTIVI** :

PREVENZIONE

- Dichiarazione di principio del datore di lavoro
- Comunicazione della dichiarazione di principio
 - Responsabilità
 - Formazione

PROCEDURE

- Soluzione in via informale
- Pareri/assistenza-consigliera di fiducia
- Procedura per denuncia formale
 - Indagini/riservatezza
 - Azione disciplinare

Nelle politiche comunitarie **un filo rosso** lega la tutela dalle molestie alla tutela dalle discriminazioni come rafforzamento del principio di parità di trattamento

Direttiva 76/207/CE, come modificata dalla Direttiva
2002/73/CE

Art. 2

... il principio di parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente...
si applicano le seguenti definizioni:

- ❖ **Discriminazione diretta:** situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga,
- ❖ **Discriminazione indiretta:** situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che essi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi per il loro conseguimento siano appropriati e necessari,

Nota: in Italia la legge comunitaria 2003, l. 306/03, ha delegato il Governo all'adozione dei decreti legislativi di attuazione entro il 31 maggio 2005

Direttiva 76/207/CE, come modificata dalla Direttiva 2002/73/CE

Art. 2 segue

- ❖ **Molestie** : situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e creare un clima intimidatorio ostile, degradante, umiliante o offensivo,
- ❖ **Molestie sessuali**: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e creare un clima intimidatorio ostile, degradante, umiliante o offensivo .

Le molestie e molestie sessuali sono considerate discriminazioni fondate sul sesso e sono pertanto vietate.

Direttiva 76/207/CE, come modificata dalla Direttiva 2002/73/CE

Art. 8 ter

1. Gli Stati membri, conformemente alle tradizioni e prassi nazionali, prendono le misure adeguate per incoraggiare il dialogo tra le parti sociali al fine di promuovere il principio della parità di trattamento, fra l'altro attraverso il **monitoraggio delle prassi nei luoghi di lavoro, contratti collettivi, codici di comportamento, ricerche o scambi di esperienze e buone pratiche.**
2. Laddove ciò sia conforme alle tradizioni e prassi nazionali, gli Stati membri incoraggiano le parti sociali, lasciando impregiudicata la loro autonomia, a promuovere la parità tra le donne e gli uomini e a **concludere al livello appropriato accordi che fissino regole antidiscriminatorie negli ambiti di cui all'art. 1 che rientrano nella sfera della contrattazione collettiva.** Tali accordi rispettano i requisiti minimi fissati dalla presente direttiva e dalle relative misure nazionali di attuazione.
3. Gli Stati membri, in conformità con la legislazione, i contratti collettivi o le prassi nazionali incoraggiano i datori di lavoro a promuovere in modo sistematico e pianificato la parità di trattamento tra uomini e donne sul posto di lavoro.

Risoluzione Parlamento europeo del 20 settembre 2001 sul **mobbing** sul posto di lavoro (2001/2339)

Il Parlamento europeo , nell'ambito della politica sociale europea, rivolgendosi all'attenzione delle istituzioni comunitarie e degli Stati membri :

- evidenzia l'esistenza del fenomeno del *mobbing* sul luogo di lavoro, come rientrante nel novero delle violenze e delle molestie sul lavoro, gravemente **nocivo** sia per la **salute fisica e psichica** dei lavoratori, sia per la **redditività e l'efficienza economica** dell'impresa, oltre che per la **qualità dell'ambiente lavorativo**, con rilevanti **costi per i singoli, per le imprese e per la società**
- considera che tra le cause del *mobbing* vanno annoverate le carenze a livello di organizzazione lavorativa, di informazione interna e di direzione; che i problemi organizzativi irrisolti e di lunga durata di traducono in pesanti pressioni sui gruppi e possono condurre al *mobbing*
- esorta gli Stati membri a rivedere e completare la propria legislazione nazionale in materia di lotta contro il *mobbing*; esorta la Commissione ad esaminare la possibilità di chiarificare o estendere la direttiva quadro per la salute e la sicurezza sul lavoro, o elaborarne una nuova

Risoluzione Parlamento europeo del 20 settembre 2001 sul **mobbing** sul posto di lavoro (2001/2339)

Inoltre il Parlamento europeo:

- raccomanda gli Stati membri di imporre alle imprese, ai pubblici poteri, alle parti sociali l'attuazione di politiche di **prevenzione** efficaci, l'introduzione di un sistema di **scambio di esperienze**, l'individuazione di **procedure** atte a risolvere il problema per le vittime ed evitarne recrudescenze, la messa punto di una **informazione e formazione dei dipendenti, dirigenti, parti sociali, medici del lavoro** (sia nel settore pubblico che privato) senza dimenticare la possibilità di nominare sul luogo di lavoro una **persona di fiducia** alla quale i lavoratori possano rivolgersi
- sottolinea l'importanza di studiare più da vicino il fenomeno del mobbing sul posto di lavoro in relazione sia agli aspetti attinenti all'organizzazione del lavoro sia a quelli legati ai fattori di genere, età, settore e tipo di professione; chiede che lo studio in questione comprenda un'analisi particolare delle donne vittime di mobbing, in quanto , secondo alcune inchieste, ne sono più frequentemente oggetto