

Risoluzione del Parlamento europeo/1994
”Designazione di un Consigliere nelle Imprese o Consigliere di Fiducia”
(Risoluzione del Parlamento europeo n. A3-0043/1994)

Il Parlamento europeo,

- vista la proposta di risoluzione presentata dalla on. Muscardini sulla creazione del ruolo di «consulente di fiducia» all'interno del mondo del lavoro (B3-1735/91),
- vista la proposta di risoluzione presentata dalla on. Muscardini e altri sull'estensione del ruolo di «difensore civico» a quello di «consulente di fiducia» all'interno del mondo del lavoro (B3-1736/91),
- vista la risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro¹,
- visto il parere del Parlamento europeo del 22 ottobre 1991 sul progetto di raccomandazione della Commissione sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro²,
- vista la raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 sulla protezione della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e il codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali,
- visto l'articolo 45 del proprio regolamento,
- vista la relazione della commissione per i diritti della donna (A3- 0043194),

A. ricordando che un numero, troppo elevato di donne e di uomini subiscono situazioni di molestie sessuali sul luogo di lavoro, cosa che costituisce una minaccia per la parità delle possibilità in materia professionale visto il carattere sempre più misto delle imprese,

B. constatando che, secondo gli studi realizzati su tale argomento tanto in Europa quanto negli Stati Uniti e in Giappone, le molestie sessuali sul luogo di lavoro sono non soltanto un attentato alla dignità della persona ma comportano anche una minore produttività e un costo supplementare in materia di gestione del personale,

C. considerando che la Comunità ha riconosciuto tramite i suddetti studi che le molestie sessuali costituiscono un vero problema nei rapporti di lavoro e che sebbene la raccomandazione e il codice di condotta costituiscono effettivamente un primo passo è anche certo che occorre compiere ulteriori progressi,

1. invita gli Stati membri dell'Unione ad adottare quanto prima una legislazione adeguata che obblighi il datore di lavoro, da un lato, a prendere misure di prevenzione prevedendo sanzioni nei regolamenti interni delle imprese e, dall'altro, a designare un consigliere con il compito, nell'ambito di queste ultime, di combattere i casi di molestie sessuali proteggendo tanto le vittime quanto i testimoni;

2. chiede che l'istituzione di tale consigliere venga effettuata in concertazione tra le parti sociali e la direzione delle imprese e, se del caso, in collaborazione con i competenti ispettorati del lavoro;

3. ritiene che in generale le donne siano in situazione migliore degli uomini per occupare un simile posto in quanto costituiscono il maggior numero delle vittime delle violenze e sono pertanto maggiormente in grado di creare un clima di fiducia e di comprensione reciproca;

4. chiede ai datori di lavoro di dare al consigliere ad boe i mezzi per agire, in particolare sul piano materiale e psicologico (disponibilità, corsi di formazione, incontri con altri consiglieri);

5. chiede inoltre che il consigliere disponga delle stesse garanzie di lavoro dei membri del consiglio d'impresa, allo scopo di evitare le rappresaglie e di salvaguardare la sua indipendenza;

6. chiede che il consulente e i rappresentanti sindacali possano fruire di una formazione adeguata;

7. chiede che le misure adottate in senso all'impresa per combattere le molestie sessuali siano portate a conoscenza di tutti i lavoratori dal momento dell'assunzione, con il nome del consigliere, l'orario e il luogo dove può essere contattato;

8. insiste affinché le funzioni del consigliere non siano limitate alle consultazioni delle vittime ma comportino anche azioni di prevenzione nonché d'informazione e di sensibilizzazione dei lavoratori

sulle varie forme di abuso di autorità in materia sessuale nelle relazioni di lavoro, nonché dei mezzi di ricorso tanto a livello dell'impresa quanto a livello giudiziario;

9. invita i governi degli Stati membri a esigere dai loro organi incaricati del controllo dell'applicazione della legislazione in materia di lavoro l'elaborazione di testi che forniscano alle vittime delle molestie sessuali informazioni sui vari gradi di ricorso:

- ricorso a livello dell'impresa (sanzioni disciplinari applicabili dal datore di lavoro)
- ricorsi a livello dei consigli professionali (comitati di conciliazione)
- ricorso presso le giurisdizioni penali e civili nei casi più gravi;

10. chiede che, nel caso delle piccole e medie imprese o delle cooperative agricole che non dispongano dei mezzi per creare un posto di consigliere, gli ispettorati del lavoro o le istanze incaricate della parità di trattamento tra uomini e donne e, all'occorrenza, le amministrazioni locali, vengano abilitate ad assicurare tale ruolo con la maggiore indipendenza, allo scopo di consentire alle donne che lavorano nelle piccole strutture di beneficiare degli stessi servizi;

11. chiede alle Istituzioni comunitarie di dare il buon esempio nominando rapidamente un consigliere incaricato di combattere le molestie sessuali in seno alle stesse istituzioni;

12. insiste d'altronde affinché gli Stati membri si impegnino positivamente nella lotta contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro creando posti di consigliere ad hoc nelle amministrazioni nazionali e nelle grandi imprese del settore pubblico;

13. chiede infine che le Istituzioni comunitarie, i governi degli Stati membri e i parlamenti degli Stati organizzino campagne d'informazione, allo scopo di favorire un clima di prevenzione contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro;

14. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione e il relativo allegato al Consiglio, alla Commissione e ai governi degli Stati membri.

Modello di dichiarazione che può servire come punto di partenza per la dichiarazione che deve effettuare il datore di lavoro:

DICHIARAZIONE SULLA DIGNITA' DELLE PERSONE

La direzione di questa impresa considera che gli atteggiamenti di molestie sessuali equivalgono a un attentato alla dignità dei lavoratori e per questo dichiara che non sono ammissibili e che possono essere considerate quale infrazione alla legislazione sul lavoro.

Per molestie sessuali si intendono i comportamenti a connotazione sessuale manifestamente non desiderati e continui o subordinati alle promozioni, agli aumenti salariali, al mantenimento del posto di lavoro ...

La direzione dell'impresa e i lavoratori si assumono la responsabilità di porre fine a questo tipo di atteggiamento. Per questo motivo:

NOME DEL CONSULENTE/.....

LUOGO

TELEFONO.....

ORARIO.....

Sarà a disposizione per consultazioni o per ricevere eventuali ricorsi da parte dei dipendenti e per fornire ogni informazione che possa rivelarsi necessaria.

Si garantisce la massima discrezione nelle consultazioni e che non verranno prese misure contro i denunciatori e i testimoni.

(Note: 1) G.U. n. C 157 del 27.6.90, p. 3; 2) G.U. n. C 305 del 25.11.1991, p. 30; 3) G.U. n. L 49 del 24.2.1992, p. I.)

Il 27 gennaio 1994, l'on. Domingo Segarra, presidente della Commissione per i diritti della donna ha presentato al Parlamento europeo la proposta di Risoluzione sul Consigliere d'Impresa qui sopra riportata. La proposta della Commissione era corredata dalla Motivazione di seguito riportata e che si riproduce nella certezza del suo interesse esplicativo

MOTIVAZIONE

1. Le molestie sessuali sul luogo di lavoro: definizione e presentazione

Nella risoluzione del 29 maggio 1990, il Consiglio delle Comunità europee affermava che: “ogni comportamento indesiderato di connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso di superiori e colleghi, che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro è inaccettabile”.

a) Chi viene molestato?

Il prototipo di donna vittima potenziale di molestie sessuali sul lavoro di lavoro, è già stato definito nella relazione presentata dalla commissione per i diritti della donna sulla raccomandazione della Commissione relativa alla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro (4).

Le donne che corrono maggiori pericoli sono quelle divorziate o separate, quelle recentemente entrate nel mercato del lavoro, le donne nubili o con contratto di lavoro temporaneo; coloro che occupano un posto di lavoro non tradizionale o che lavorano in ambienti prevalentemente maschili; le donne invalide; le donne di minoranze razziali; le donne omosessuali.

Tuttavia il profilo delle donne molestate sul lavoro è in evoluzione. E' stato rilevato che molte volte le molestie sessuali non dipendono da un rapporto di gerarchia tra le persone di una stessa impresa o di uno stesso servizio. Quando si parla di molestie sessuali sul luogo di lavoro, in generale si pensa che le vittime siano segretarie o occupino i posti più bassi, Numerosi casi di molestie sessuali avvengono attualmente tra persone dello stesso livello di gerarchia, non sempre tra lavoratori e dirigenti. Da parte di un molestatore, esiste un certo “piacere” a molestare una persone di grado più elevato nell'impresa.

Bisogna anche menzionare che le molestie avvengono anche tra persone dello stesso sesso. Nel Québec è prevista la formazione sul fenomeno delle molestie sessuali sul luogo di lavoro ai dipendenti di sesso maschile.

Si può così osservare che le molestie sessuali sul luogo di lavoro seguono l'evoluzione sociologica del mondo del lavoro.

b) Come si presentano le molestie sessuali sul luogo di lavoro?

Esiste quindi un ampio ventaglio di comportamenti indesiderati (fisici, verbali o visivi), che possono essere considerati come molestie sessuali e risultare inaccettabili.

Le molestie possono comprendere osservazioni lascive, galanterie offensive, fotografie allusive nel luogo di lavoro, sguardi maliziosi o palpeggiamenti furtivi.

Ne può conseguire che l'ambiente di lavoro risulti scomodo e insopportabile per la vittima. Un recente studio della OIL indica che dal 6% all'8% delle donne lasciano il lavoro o sono licenziate per motivi di molestie sessuali.

c) Qual è la diffusione del problema?

Quello delle molestie sessuali sul luogo di lavoro inizia a essere riconosciuto come un doppio problema: per la vittima e per il datore di lavoro.

Tra il 15 e il 30% dei dipendenti subiscono tentativi di molestie sessuali. Più o meno un terzo dei ricorsi presentati ai tribunali competenti per la discriminazione sessuale sono originati delle molestie. Questo fenomeno ha anche conseguenze negative per i datori di lavoro in quanto pregiudica il rendimento: assenteismo, stress, diminuzione della produttività e della motivazione nel lavoro. E' inoltre all'origine di un aumento dei costi per il datore di lavoro e per lo Stato a causa delle assenze per malattia e delle assicurazioni mediche e rende necessarie nuove procedure di selezione del personale e nuovi costi in materia di formazione.

Uno studio effettuato in 160 grandi imprese americane indica che le molestie sessuali rappresentano circa 6-7 milioni di dollari in perdite annuali per ogni impresa a causa della diminuzione della produttività e dell'aumento dell'assenteismo. Il Merit Systems Protection Board degli Stati Uniti ha determinato che, tra il 1978 e il 1980, le molestie sessuali sul luogo di lavoro sono costate al

governo federale 189 milioni di dollari. In Giappone il c.d. “seku hara”, costituisce già un vero e grave problema sociale.

In questi costi non sono compresi quelli derivanti dalle eventuali procedure giudiziarie per danni, valutate a 10.000 dollari negli Stati Uniti ha determinato che, tra il 1978 e il 1980, le molestie sessuali sul luogo di lavoro sono costate al governo federale 189 milioni di dollari.

Numerose vittime non si lamentano mai e non sollevano il problema per timidezza oppure per paura di perdere il posto di lavoro.

Gli studi dimostrano anche che le donne potenzialmente vittime delle molestie sessuali lo sono più per la loro vulnerabilità o dipendenza finanziaria che per criteri fisici. Ciò spiega il fatto che le madri nubili, le donne divorziate o le vedove, le donne che appartengono a minoranze etniche, le donne che lavorano in un ambiente maschile, sono le prime vittime delle molestie sul luogo di lavoro.

2. Strumenti esistenti contro le molestie

a) Situazione insoddisfacente negli Stati membri

In linea generale, la legislazione attuale sulle molestie sessuali nei vari paesi è del tutto insoddisfacente (Allegato II – ndr: vedere al Titolo “In Europa”).

In vari Stati membri (Irlanda, Regno Unito, Paesi Bassi) le situazioni di molestie sessuali sono sanzionate dalla legislazione contro le discriminazioni basate sul sesso.

In altri casi, come l’Italia, il Portogallo, la Spagna e la Germania si possono invocare disposizioni di tipo molto generale sulle responsabilità civili del datore di lavoro.

In una minoranza di paesi esiste la definizione di molestie sessuali nella legislazione (Francia, Belgio, Spagna e Danimarca). In Germania è in corso di elaborazione un progetto di legge a tale riguardo.

Soltanto due Stati membri (la Francia e i Paesi Bassi, recentemente) hanno inserito la nozione di abuso di potere nella definizione di molestie sessuali sul luogo di lavoro e tengono conto della posizione gerarchica del molestatore.

Questo vuoto giuridico della maggior parte degli Stati membri dovrebbe essere colmato da una direttiva o, perlomeno, da una dichiarazione a livello europeo per incoraggiare gli Stati membri a introdurre una legislazione specifica per prevenire e combattere le molestie sessuali.

Tale direttiva completerebbe, inoltre, la legislazione europea in materia di parità delle opportunità: all’articolo 5.1. della direttiva sulla parità di opportunità si descrivono le molestie sessuali come fattore di discriminazione in quanto è il sesso che determina chi è vittima di molestie e perché sono molto più spesso le donne degli uomini ad essere oggetto di molestie.

Dato che le molestie sessuali nell’ambiente di lavoro interessano in particolare le donne e che ciò costituisce un ostacolo per la loro integrazione nel mondo del lavoro questa direttiva dovrebbe rendere possibili:

- sanzioni, nei paesi che non riconoscono le molestie sessuali come discriminazioni;
- disposizioni legali con un contesto giuridico a favore delle vittime;
- benefici per i datori di lavoro, dato che le molestie sessuali incidono negativamente sulla produttività dell’impresa e pregiudicano l’atmosfera di lavoro.

b) A livello comunitario: il codice di condotta, la guida e i loro limiti

La Commissione delle Comunità europee ha formulato una raccomandazione relativa alla protezione della dignità delle donne e degli uomini sul luogo di lavoro con un codice di condotta e una guida che rispondono a quanto stabilito nel terzo programma d’azione comunitario (1991-1995) e che, tra i suoi obiettivi, prevede in primo luogo quello di raggiungere una maggiore parità di opportunità sul mercato del lavoro tra uomini e donne.

Questo codice di condotta, che rappresenta un primo passo nella direzione auspicata, parte dalla concezione delle molestie sessuali definendole “comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offendono la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro”.

Si raccomanda agli Stati membri di adottare le misure necessarie per promuovere la consapevolezza su tale argomento e il rifiuto sociale nei confronti di atteggiamenti di molestie sessuali e in generale lesive della dignità delle persone sul luogo di lavoro. Si chiede in particolare ai governi che il settore pubblico e l'amministrazione servano da esempio per il settore privato applicando il codice di condotta e radicando in tutti gli ambienti di lavoro i comportamenti indesiderati.

D'altro canto, il datore di lavoro deve far fronte alle sue responsabilità: prendendo misure adeguate per impedire le molestie, adottando misure per agevolare l'inoltro dei ricorsi e proteggendo le vittime soprattutto contro le rappresaglie e il licenziamento.

Tuttavia il codice presenta due chiare limitazioni. La prima è rappresentata dalle competenze attuali della CEE e, sebbene in futuro potranno essere ampliate alle questioni che riguardano i cittadini e le cittadine, oggi si limitano a prendere in considerazione le persone come "lavoratori". Per questo motivo le disposizioni si rivolgono soltanto agli atteggiamenti di molestie che si verificano nell'ambiente di lavoro e, pertanto, le misure vengono adottate soltanto nell'ambito delle imprese. Inoltre, il codice si riferisce quasi esclusivamente al settore delle grandi imprese private, lasciando da un lato le responsabilità delle imprese pubbliche e i vari livelli dell'amministrazione. Non viene presa in considerazione la problematica particolare delle piccole imprese, del settore agricolo o dei lavoratori temporanei.

La seconda critica si basa sul fatto che il codice è stato presentato sotto la forma di raccomandazione e non di regolamento o direttiva e che, pertanto, i governi non sono "obbligati" a rispettarlo. Ma queste considerazioni sulla natura del testo non possono celare il grande passo avanti che è rappresentato da tale codice.

Si è così creato un movimento di opinione grazie al quale nessun governo può adesso negare l'esistenza del problema e la necessità di agire efficacemente sullo stesso, anche se occorre tener conto della delicatezza del problema, indipendentemente dal paese, dall'appartenenza politica o dalla classe sociale e si dimentica che le molestie si verificano quando la persona che ne è oggetto risponde negativamente e quando, anche in questo caso, si persevera nello stesso atteggiamento.

3. La figura del Consigliere

Nel codice si raccomanda al datore di lavoro di designare una persona incaricata di fornire consulenza e assistenza ai lavoratori oggetto di molestie sessuali.

La figura del consigliere d'impresa appare come un requisito necessario nell'ambito dell'applicazione della raccomandazione sulla lotta contro le molestie sessuali. Sebbene sia una raccomandazione, quest'ultima può essere considerata come un elemento della direttiva sulla parità di trattamento e, pertanto, la raccomandazione deve essere presa in considerazione dai tribunali quando emettono le sentenze.

a) Requisiti della figura del Consigliere

- in considerazione del fatto che saranno prevalentemente donne a fare ricorso ai suoi servizi in merito a problemi su cui non è facile parlare, sarebbe preferibile che venisse designata una donna.
- in ogni caso, la sua designazione deve avere il consenso dei vari collettivi dell'impresa: direzione, sindacati, lavoratori e lavoratrici.
- (n.d.r. la persona scelta) deve avere dimostrato sensibilità nei confronti delle persone e per la parità di trattamento.

A prescindere dalla sua provenienza (dall'interno o dall'esterno dell'impresa) il consigliere dovrà avere una piena legittimazione per agire.

Bisogna, inoltre, differenziare il tipo di imprese in relazione alle loro dimensioni e alle loro specificità: amministrazioni pubbliche, piccole imprese o multinazionali.

Chiunque sia la persona designata, dovrà avere una formazione adeguata sul modo migliore di risolvere i problemi per poter svolgere il suo compito con efficacia. E' importante anche che abbia a disposizione gli strumenti necessari per svolgere la sua funzione, nonché protezione contro le eventuali rappresaglie di cui potrebbe essere oggetto quando aiuta le vittime di molestie sessuali.

b) Funzioni

Nel codice sono specificate le funzioni del consulente, tuttavia queste devono inserirsi nella politica generale di lotta contro le molestie sessuali e, a sua volta, quest'ultima deve essere presa in considerazione nell'ambito delle misure di parità di trattamento e delle azioni positive.

Dovrà avere una funzione preventiva e, cioè, vigilare affinché nell'impresa non si instauri un clima favorevole a situazioni di abuso, informando gli interessati e cercando di instaurare una buona cultura nei gruppi a rischio, tanto per quanto riguarda il fatto di subire molestie sessuali quanto di commetterle.

Dovrà ricevere le consultazioni e i ricorsi quando si verificano le molestie e, pertanto, essere sensibile e fermo nello spiegare quali sono i comportamenti oggetto di molestie sessuali che non dovranno essere ammessi, ascoltare le parti garantendo discrezione e promuovere la soluzione informale dei conflitti.

Nei casi più gravi o se gli interessati lo richiedono, dovrà fare ricorso alla soluzione formale, per cui bisognerà creare una commissione d'inchiesta a cui parteciperanno i rappresentanti dei vari collettivi e a cui dovrà partecipare un consulente specializzato, esterno all'impresa, quale garanzia di neutralità.

Nell'amministrazione pubblica e, in particolare, nelle istituzioni comunitarie, il consigliere dovrebbe essere considerato di applicazione obbligatoria collaborando con gli organismi che si occupano della parità di opportunità.

c) Mezzi

Il consigliere dovrebbe avere ore libere nell'ambito della giornata lavorativa per poter svolgere i propri compiti e assistere a corsi di formazione per i lavoratori e i quadri dirigenti dell'impresa, tanto in qualità di uditore quanto di relatore.

Il consigliere dovrà sentirsi sempre sostenuto nel suo lavoro tanto dalla direzione dell'impresa (nella misura in cui sta svolgendo il compito di garantire la dignità sul luogo di lavoro, obiettivo a cui il datore di lavoro si è impegnato nel contratto), quanto dei lavoratori; ma, in particolare, da parte della direzione, visto che l'atteggiamento dei quadri direttivi ha molta efficacia sui lavoratori evitando il ricatto sessuale (molestie sessuali da una posizione gerarchica superiore).

Il consigliere dovrà ricevere informazioni permanenti sul tema. E' stato constatato che le molestie sessuali sono una condotta generalizzata in tutti i settori e tipi d'impresa e che, se non vengono presentate denunce, è soltanto perché si ignorano le disposizioni di legge e il metodo per fare ricorso.

Il consigliere deve disporre delle stesse garanzie sindacali dei membri del consiglio d'impresa per evitare rappresaglie e salvaguardare la sua indipendenza.

CONCLUSIONI

Il datore di lavoro deve organizzare la prevenzione nella sua impresa e modificare il regolamento interno.

La prevenzione è tanto più efficace se si colloca nel contesto di una gestione del personale che favorisca la mistione dei posti di lavoro e la parità delle opportunità in materia professionale tra gli uomini e le donne.

Il datore di lavoro dispone della scelta dei mezzi e, in particolare:

- realizzare azioni d'informazione e di sensibilizzazione dei dipendenti sulle forme di abuso di autorità in materia sessuale nelle relazioni di lavoro;
- adottare una procedura interna all'impresa volta ad assicurare un ricorso alle persone vittime di molestie sessuali nominando una persona – il consigliere – abilitata a ricevere le lamentele dagli interessati e a tentare di risolvere il conflitto.

Nelle imprese e negli stabilimenti con più di 20 dipendenti le disposizioni relative all'abuso di autorità in materia sessuale nelle relazioni di lavoro devono essere oggetto di una dichiarazione di intenzioni figurante nel regolamento interno dell'impresa. Tale dichiarazione deve essere affissa nel luogo di lavoro, nonché sulla porta dei locali dove avviene l'assunzione (cfr. Allegato I- ndr: Adozione del Codice di condotta).

La persona che ha abusato della sua autorità in materia sessuale deve essere sanzionata

E' sperabile che la semplice minaccia di utilizzare le seguenti sanzioni si riveli dissuasiva:

- sanzione disciplinare pronunciata unitamente dal consigliere e dal datore di lavoro;
- sanzione penale, di competenza dell'autorità giudiziaria, che può andare dal pagamento di un'ammenda al versamento di un indennizzo proporzionale al pregiudizio subito.

Allo scopo di impedire le molestie sessuali e le loro conseguenze negative, sul contratto di lavoro occorre istituire una protezione giuridica specifica per le vittime e per i testimoni.

- I candidati a un impiego e i dipendenti devono essere protetti fin dal momento dell'assunzione e nel corso dell'esecuzione del contratto di lavoro, nonché al momento della sua conclusione.
- La protezione deve estendersi al dipendente che ha subito o rifiutato di subire molestie sessuali, nonché ai testimoni o a coloro che rivelano tali fatti.

Le garanzie offerte potrebbero essere le seguenti

- annullamento di qualsiasi sanzione o licenziamento pronunciato nei confronti del dipendente vittima o testimone di abusi d'autorità sotto forma di molestie sessuali;
- proibizione di qualsiasi decisione discriminatoria tanto al momento dell'assunzione quanto durante l'esecuzione o alla conclusione del rapporto di lavoro;
- possibilità di rivolgersi, secondo la misura dell'impresa, tanto ai rappresentanti del personale abilitati dalla stessa direzione a denunciare gli abusi in materia di molestie sessuali, quanto al consigliere ad hoc.