

*IL CONCETTO DI MOLESTIA: UN INQUADRAMENTO
TEORICO-GIURIDICO ALLA LUCE DEI PIÙ RECENTI
INTERVENTI NORMATIVI EUROPEI E
INTERNAZIONALI*

8 marzo 2021

Mia Caielli

I PARTE

Cosa si intende per molestia?

LE FONTI INTERNAZIONALI ED EUROPEE

DEFINIZIONE I

(Convenzione OIL 190/2019)

Art. 1.1

“L’espressione «violenza e molestie» nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un’unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere”

= Non riguarda solo le molestie sessuali o di genere

= Definizione ampia di *molestie* + disciplina non limitata al luogo di lavoro inteso in senso stretto

DEFINIZIONE II

(Direttiva 54/2006/CE + Direttiva 113/2004/CE)

- *Molestia* = 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 di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo

-*Molestia sessuale*= situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato **a connotazione sessuale**, espresso in forma verbale, non verbale o fisica, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo

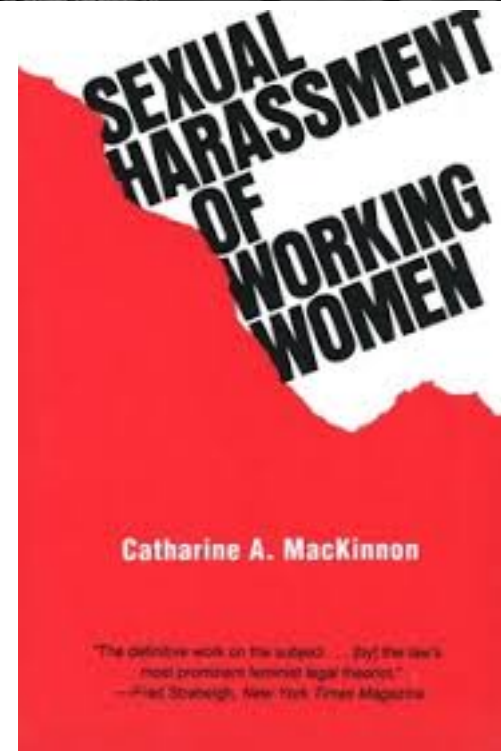
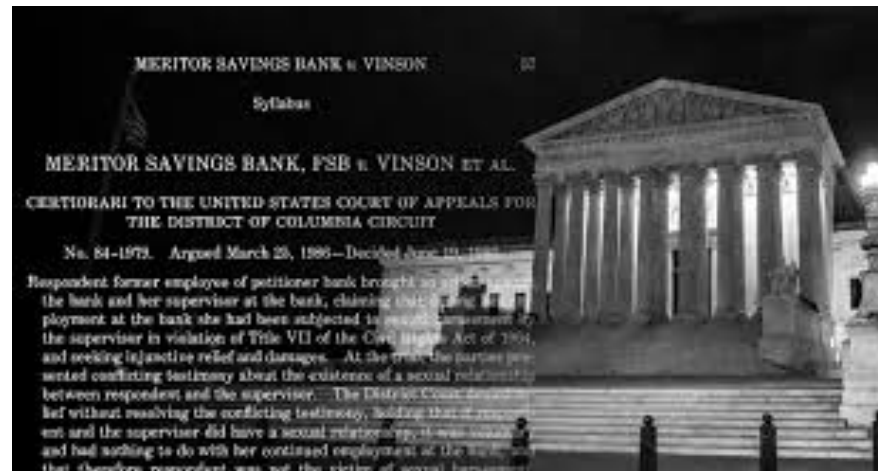
Le molestie come forma di discriminazione fondata su fattori diversi dal genere

- Direttiva 2000/43/CE, *“che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e origine etnica”* Art. 2 (3) and (4)
- Direttiva 2000/78/CE *“che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”*, Art. 2 (3) and (4)

= molestie non sessualmente connotate, fondate sull'appartenenza etnico/razziale, religiosa, sull'età, sulla disabilità, sull'orientamento sessuale

II PARTE
Le origini

GLI USA, CATHARINE MACKINNON E LA
CORTE SUPREMA



La molestia come fattispecie giuridica: le origini

- USA, 1976: Sondaggio pubblicato sulla rivista *Redbook* = il 90% delle intervistate segnalava di avere subito molestie sessuali sul luogo di lavoro
- USA, 1979: Catharine MacKinnon scrive il celebre saggio "*Sexual Harassment of Working Women*"

Corte Suprema USA

Meritor Savings Bank v. Vinson, 1986 (con *amicus curiae* di Catharine MacKinnon)

- La Corte all'unanimità stabilisce che le molestie sessuali costituiscono una violazione del Titolo VII del *Civil Rights Act* del 1964 che vieta la discriminazione tra donne e uomini nel lavoro.

NB: “... *The correct inquiry is whether respondent by her conduct indicated that sexual advances were **unwelcome**, not whether the actual participation in sexual intercourse was **voluntary***”

... segue: 2 tipologie di molestia sessuale

1) *QUID PRO QUO* SEXUAL HARASSMENT

= Condotta di chi nell'ambito lavorativo ottiene o cerca di ottenere favori sessuali promettendo in cambio vantaggi sul lavoro o minacciando ritorsioni in caso di rifiuto.

2) HOSTILE WORK ENVIRONMENT SEXUAL HARASSMENT

= Condotta a sfondo sessuale indesiderata sufficientemente grave da alterare le condizioni di lavoro di chi la subisce e da creare un ambiente di lavoro ostile

- Ma: Corte Suprema della California, *Miller v. Department of Corrections*, 2005: tentativo di andare oltre la molestia come condotta a sfondo sessuale

Dalle molestie come fatto alle molestie come fattispecie giuridica

- Il problema:

... “E’ se la possibilità di ottenere una riparazione alteri i rapporti di potere che generano le molestie sessuali medesime” (Catharine MacKinnon, Molestie sessuali: i primi dieci anni in tribunale, ed. originale 1983, in Le donne sono umane? Laterza, 2012, p. 78).

= rischio di protezione paternalistica

III PARTE

Le sfide

SULLA DISTINZIONE TRA MOLESTIE SESSUALI,
MOLESTIE DI GENERE E ALTRE MOLESTIE

Molestie non sessuali in ambito lavorativo

Esempi:

- *Ordinanza del Tribunale Milano, 24.01.2020*, sulle condotte razziste da parte di un dipendente nei confronti di colleghi di lavoro destinatari abituali di epiteti offensivi e denigratori = molestia fondata su **razza/etnia** (violazione del d.lgs. n. 215/2003 che recepisce la direttiva 2000/43/CE)

ma anche

- *Ordinanza del Tribunale di Brescia, 7.02.2011* sulla esposizione del simbolo partitico della Lega Nord in una scuola pubblica = molestia fondata sulle **convinzioni personali** (violazione del d.lgs. n. 216/2003 che recepisce la direttiva 2000/78/CE)

...e in altri ambiti

Esempio:

- *Ordinanza del Tribunale Milano 28.5.2012*, sull'utilizzo da parte di esponenti e partiti politici di un linguaggio e di termini con valenza dispregiativa nei confronti di gruppi etnici minoritari tali da veicolare il messaggio che tali gruppi siano emblemi di pericolo e di minaccia (es.: uso del termine "Zingaropoli" in campagne elettorali municipali)

Le molestie non sessuali nella giurisprudenza della *Corte europea dei diritti umani*

- ECtHR, *Bączkowski and Others v. Poland*, 2007

Condanna della Polonia per violazione di diversi diritti CEDU: il sindaco di Varsavia aveva pubblicamente diramato annunci a sfondo omofobico, affermando che non avrebbe autorizzato un corteo volto a sensibilizzare la popolazione sul problema della discriminazione basata sull'orientamento sessuale

- ECtHR, *Dorđević v. Croatia*, 2012

= Condanna della Croazia violazione di diversi diritti CEDU: i ricorrenti avevano lamentato l'assenza di interventi delle pubbliche autorità volti a tutelarli dalle ripetute molestie verbali e fisiche che andavano subendo nel loro quartiere di residenza in ragione della loro condizione di **disabilità**

Un modello per la protezione della donna dalle molestie **di genere** sia sul luogo di lavoro che in altri contesti?

Difficoltà e resistenze, dovute a ragioni diverse, tra cui:

- Direttiva 113/2004/CE esclude dal suo ambito di applicazione alcuni ambiti cruciali, quali l'educazione e i media
- Tendenza alla svalutazione della molestia nei casi in cui non è sessualmente connotata

Le potenzialità della Convenzione OIL

- Si conferma la svolta “dignitaristica” del diritto antidiscriminatorio
- Si riconosce l’importanza di integrare la *prospettiva di genere* nelle politiche del lavoro
- Si ricorda che le molestie derivano e perpetuano *squilibri nei rapporti di potere dovuti al genere*

Grazie per l'attenzione

mia.caielli@unito.it