

Le molestie sul lavoro in un'emblematica foto vintage.



Molestie, è ora di reagire

Apprezzamenti pesanti, contatti fisici non voluti:
i ricatti sessuali sul lavoro sono frequenti.
Poche donne parlano, anche se la legge è con loro.
Ma finalmente le aziende iniziano ad attivarsi.
Partendo dalla prevenzione. E dalla lotta alle “battute”

di Paola Centomo

Brava. L.T. è stata brava. Quando le avances del superiore che l'ha presa di mira, le barzellette spinte, i continui riferimenti al suo bel corpo espressi nelle tante occasioni che lui escogita per restare solo con lei si trasformano in contatti fisici molesti e, in due occasioni, in palpeggiamenti, lo affronta apertamente. Lui, che fino a quel momento le ha fatto seguire progetti aziendali importanti, comincia a rimproverarla davanti ai colleghi di commettere errori e imprecisioni. Una sera che la tiene in ufficio fino a tardi, le fa capire che sta buttando via la sua bella carriera.

L.T. ha chiesto l'aiuto di un avvocato.

L.T. è stata brava perché ha parlato laddove tutti e tutte tacciono: le molestie sessuali nei luoghi dove si lavora restano un clamoroso non-detto, un doloroso esercizio di silenzio, un tabù individuale e sociale che la rivoluzione del #metoo, fuori dai circuiti del cinema, oggi sta appena appena lambendo. Eppure apprezzamenti pesanti, contatti fisici non voluti, frasi umilianti e, sì, veri e propri ricatti sessuali per avere un lavoro o mantenerlo hanno in Italia numeri importanti: dice l'Istat che ben 1.403.000 donne tra i 15 e i 65 anni hanno subito

SEGUE

SEGUITO il tipo di molestia più invasiva, la molestia fisica o il ricatto. Nessuna o quasi ha denunciato. Anche quando una donna subisce ricatti sessuali, infatti, nell'80,9 per cento dei casi sta zitta: appena l'8,2 per cento ne parla con i colleghi, il 4,1 con il datore di lavoro, il 3,3 con i dirigenti, l'1 per cento con i sindacati. Nessuna o quasi si rivolge alle forze dell'ordine. Tutte, dicono le ricerche, hanno paura di perdere il lavoro, non vogliono essere mal giudicate, nutrono sfiducia nel sistema aziendale...

Però ci sono dei fermenti. Oggi sempre più aziende decidono di far uscire le molestie dal silenzio. Quantomeno, alcune cominciano a prenderne nettamente le distanze e a spendere azioni concrete per contenerle, incalzate dai costi legali di eventuali cause e risarcimenti, da quelli dell'assenteismo, della malattia, del crollo del rendimento - riflesso professionale del profondo malessere che colpisce chi ne resta vittima -, e dal prezzo che, se le molestie dovessero diventare pubbliche, pagherebbero in reputazione. È una gran bella notizia che a Milano, poche settimane fa, tante imprese affollassero un luogo culla dell'impegno civile come il teatro Elfo Puccini, raccolte da Valore D e Parks, associazioni di aziende sensibili ai temi della diversity e alla lotta alle discriminazioni. «Vogliamo supportare le aziende ad avere consapevolezza del fenomeno, definendone contorni e gradi, e proporre approcci e strumenti per affrontarlo», commenta Barbara Falcomer, direttrice generale di Valore D che, con la collaborazione di esperti e imprese - vedi Ibm, Ferrovie dello Stato, Gucci, Tim, Unilever, Sky, Vodafone -, ha costruito un documento di rottura, che propone alle imprese processi e pratiche con cui intraprendere prevenzione e lotta alle molestie sessuali (*vedi riquadro nella pagina successiva*).

Le donne non sono sole

«Ben vengano azioni come queste, ma non si creda che basti, che so, attivare una e-mail anonima nelle aziende perché le donne comincino a denunciare. Chi è molestata non lo dice neanche alla collega per la ragione che ha paura di essere mandata via: tra il dirigente che molesta e la segretaria che deve subire, spesso finisce che, in cambio di un po' di soldi, viene

mandata via la segretaria», commenta la giuslavorista Tatiana Biagioni, presidentessa degli Avvocati Giuslavoristi Italiani della Lombardia e del Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli avvocati. «Per cui sì, è un passo avanti che arrivino i codici etici e i protocolli anti-molestie, ma la prova provata che la cultura è cambiata è quando, davanti a un dipendente molestato, l'azienda si schiera dalla sua parte, mostrandosi inflessibile con chi sbaglia. Nella mia attività, ho seguito giovani professioniste perseguitate giorno e notte da messaggi su WhatsApp di

un superiore, donne anche di 60 anni continuamente toccate da un collega... Tutte a tollerare in silenzio per lungo tempo, fino a somatizzare in modo duro. Sono condizioni devastanti. Invece alle donne molestate voglio dire: non siete sole! Non importa se non avete avuto per tanto tempo il coraggio di reagire: esistono leggi, e professionisti, e organismi che sono dalla vostra parte».

Un aiuto dalle Consigliere

Effettivamente strumenti e tutele sono tanto sconosciuti alle vittime quanto, almeno sulla carta, efficaci. «Giuridicamente la molestia sessuale è inquadrata come una forma di discriminazione e ciò mette le vittime nella condizione di poter contare su figure forti e su rimedi giuridici potenti», chiarisce Marzia Barbera, docente di Diritto del lavoro e Diritto antidiscriminatorio all'Università di Brescia. E spiega: «Per esempio, se non vogliono rivolgersi a figure interne all'azienda come il responsabile sindacale o quello per la salute e la sicurezza, possono appoggiarsi alle cosiddette "Consigliere di parità", figure istituzionali diffuse sul territorio e che, pur in un quadro di ristrettezze economiche, sono molto attive, offrendo tra l'altro la loro attività gratuitamente. A loro la legge ha assegnato parecchi poteri giuridici: per esempio, se una donna non vuole esporsi al trauma di un processo, la Consigliera può - insieme a lei o facendosi delegare - tentare una conciliazione con l'azienda per trovare una soluzione soddisfacente, e ribadisco soddisfacente, perché nella mia vita professionale ho visto aziende proporre il sommo paradosso di allontanare chi subisce la molestia», aggiunge la professoressa, che è stata per diversi anni proprio Consigliera nazionale di parità.

«Nel caso invece in cui una donna decidesse di ricorrere in giudizio, la legge ha previsto un regime di onere della prova agevolato, favorevole a chi ricorre: ovvero non dovrà provare che c'è stata una molestia, bensì provare fatti idonei a far presumere una molestia e toccherà poi all'altra parte dimostrare che la molestia non c'è stata. Ma potenti sono anche i rimedi giuridici: oltre al risarcimento del danno

SEGUE

1.403 mila donne tra i 15 e i 65 anni hanno subito il tipo di molestia più invasiva: la molestia fisica o il ricatto

forti e su rimedi giuridici potenti», chiarisce Marzia Barbera, docente di Diritto del lavoro e Diritto antidiscriminatorio all'Università di Brescia. E spiega: «Per esempio, se non vogliono rivolgersi a figure interne all'azienda come il responsabile sindacale o quello per la salute e la sicurezza, possono appoggiarsi alle cosiddette "Consigliere di parità", figure istituzionali diffuse sul territorio e che, pur in un quadro di ristrettezze economiche, sono molto attive, offrendo tra l'altro la loro attività gratuitamente. A loro la legge ha assegnato parecchi poteri giuridici: per esempio, se una donna non vuole esporsi al trauma di un processo, la Consigliera può - insieme a lei o facendosi delegare - tentare una conciliazione con l'azienda per trovare una soluzione soddisfacente, e ribadisco soddisfacente, perché nella mia vita professionale ho visto aziende proporre il sommo paradosso di allontanare chi subisce la molestia», aggiunge la professoressa, che è stata per diversi anni proprio Consigliera nazionale di parità.

CHE COSA DICE LA LEGGE IN MERITO

Secondo il Codice delle Pari Opportunità (art. 26, comma 2), molestie sessuali sul luogo di lavoro sono "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". Due gli aspetti cruciali della norma. Perché si sia in presenza di una molestia sessuale, occorre che il comportamento sia indesiderato, ovvero non condiviso da chi lo subisce; il secondo è che il gesto, la parola, il comportamento sia percepito come sgradevole. Insomma, la percezione del soggetto che subisce conta. Si può dunque sintetizzare che, se un comportamento a connotazione sessuale è percepito come indesiderato e causa di disagio, si è presumibilmente in presenza di molestia.

SEGUITO - anche quello non patrimoniale -, il giudice può infatti chiedere che sia ripristinata la situazione antecedente la molestia, il che può anche contemplare l'allontanamento del molestatore».

Ma - concordano gli avvocati - la causa è l'ultima spiaggia: andare in giudizio significa che gli interventi alternativi sono falliti. E poi, oltre che costoso, è un passaggio stressante e doloroso. In ogni caso, se si decide di agire in giudizio bisogna prestare la massima attenzione nel costruire le prove perché, dicono, in situazioni così delicate perdere una causa significa non solo mettere a rischio il posto di lavoro, ma aggiungere alle ferite un senso di sconfitta irreparabile. La tecnologia è però un'alleata sempre più efficace. «Cellulari e social network possono abbondare di indizi. Il molestatore compie chiamate a tutte le ore, fa avance indesiderate con l'e-mail, manda messaggi su Facebook, foto su WhatsApp... Ecco, tenerne traccia può rivelarsi determinante. Poi, se ne possono registrare di nascosto le parole nel momento stesso in cui molesta, il che non è affatto, come molte credono, vietato dalla legge, la quale vieta invece di registrare le conversazioni tra terzi», consiglia il giurista fiorentino Fabio Rusconi, che segue con determinazione e delicatezza diverse cause in materia.

Quei limiti così confusi

«Ovviamente, avere testimoni tra i colleghi rappresenterebbe la prova chiave, ma purtroppo la fragilità del lavoro, specie se precario, produce un corto circuito della solidarietà: i colleghi hanno paura a esporsi, soprattutto se il molestatore occupa posizioni di vertice e gode di forte credito in azienda, così la vittima finisce per diventare scomoda e attirare diffidenza se non ostracismo».

E aggiunge l'avvocata Biagioni, che è tra i fondatori di uno sportello contro le molestie alla Cisl di Monza Brianza, con supporto legale e psicologico: «Spesso le cause si vincono perché si riesce a provare che la stessa persona ha compiuto la stessa molestia su un'altra donna in un altro tempo e in un'altra azienda. I molestatori, infatti, sono generalmente seriali: non infastidiscono una collega perché a loro piace quella, lo fanno con molte, meglio se in posizione fragile, perché la molestia è un abuso di potere. Ma vorrei chiarire un altro aspetto cruciale, ovvero che le donne spesso non denunciano perché non riconoscono come molestia ciò che in realtà è tale. Si sappia che non occorre che ci sia un'aggressione fisica: le avance non gradite sono molestie, il linguaggio osce-

no è una molestia... Se il tuo capo ti manda sul telefono foto di nudi artistici o ti prende la mano, ti sta molestando: infatti, cosa c'entra tutto ciò con il lavoro? E lo farebbe con un uomo?».

La libertà personale è inviolabile

È in questa zona grigia - in cui non è netto il confine tra complimento e avance sgradevole, tra scherzo e umiliazione, tra battuta e offesa - che bisogna mettere ordine, superando quel che si è sempre detto e pensato. «Nella nostra

cultura e in modo particolare in quella maschile, deve entrare il concetto che pure certe espressioni non sono più accettabili: basta anche con le frasi sessiste spacciate per semplici battute!», incalza l'avvocato Rusconi, che vuole mandare un messaggio positivo: «Una donna che viene da me chiedendo aiuto vive sempre un lacerante conflitto tra il desiderio di tutelare la propria libertà e dignità e il legittimo desiderio di sviluppare una carriera, di vedersi riconosciuta per il proprio impegno professionale, quando non di proteggere il posto di lavoro. Sono due dimensioni esistenziali fortemente in lotta in chi subisce molestie, e l'avvocato o chi per lui deve appropinquare questo conflitto con molta delicatezza. Io non incalzo mai una donna ad agire contro il molestatore, se non si sente più che pronta. Ma mi pare che oggi le donne che arrivano in studio abbiano più nitido il concetto dell'invulnerabilità della propria libertà, e dunque un po' più facilmente chiedono tutela. Sono portatrici di un nuovo humus culturale che si sta affermando? Forse sì, almeno io lo spero».



Nell'**80,9%**
dei casi sta zitta
appena **l'8,2%**
ne parla con i colleghi
solo il **4,1%**
con il datore di lavoro

ciare questo conflitto con molta delicatezza. Io non incalzo mai una donna ad agire contro il molestatore, se non si sente più che pronta. Ma mi pare che oggi le donne che arrivano in studio abbiano più nitido il concetto dell'invulnerabilità della propria libertà, e dunque un po' più facilmente chiedono tutela. Sono portatrici di un nuovo humus culturale che si sta affermando? Forse sì, almeno io lo spero».

COSA DICE IL NUOVO DOSSIER DELLE AZIENDE

Si chiama "Molestie sessuali nei luoghi di lavoro: consapevolezza e prevenzione" l'interessante e ricchissimo dossier con cui ValoreD e Parks offrono alle aziende le linee guida per prevenire e combattere le molestie. Qui una estrema sintesi.

Secondo le due associazioni, il primo obiettivo è fare sì che l'azienda esprima una volontà chiara in proposito, dichiarando esplicita distanza dai comportamenti molesti. Lo può fare emanando un codice etico da rendere noto con un ampio piano di divulgazione e assegnando ruoli e responsabilità sul tema specifico.

Altro obiettivo è creare una cultura di bilanciamento di genere, perché le molestie attecchiscono laddove sopravvivono linguaggio sessista, stereotipi, atteggiamenti discriminatori... Per riuscirci occorre attivare una formazione continua e aggiornata che faccia leva, tra l'altro, su sessioni a partecipazione spontanea dei dipendenti, incontri interattivi e feedback finali.

Occorre poi attivare sistemi di monitoraggio, prevedendo molteplici canali di segnalazione dei comportamenti molesti (sportello di ascolto, numero verde...), individuando a monte le possibili aree maggiormente a rischio e conducendo specifiche survey continuative.

Importantissimo organizzarsi per gestire le segnalazioni di molestie. Bisognerà individuare un/una professionista specializzato/a e super partes che potrà fare un primo e poi eventualmente altri colloqui. Se emergono atteggiamenti molesti o al limite della molestia e la vittima sarà favorevole, si potrà avviare una procedura di mediazione coordinata dallo/a psicologo/a, anche con la presenza di chi ha compiuto il gesto dannoso. Nel caso in cui, invece, emergano fatti pienamente inquadrabili nel profilo della molestia sessuale, si potrà procedere a una mediazione coinvolgendo figure come il consigliere di fiducia, il Comitato Unico di Garanzia o il sindacato.