

# LE MOLESTIE SUL LAVORO

DA #METOO ALLA CONVENZIONE ILO

A CURA DI EMANUELE CORN,  
DANIELA DRAGO, VALENTINA CHIZZOLA

**FrancoAngeli**

## Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile con Adobe Digital Editions. Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.





I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it) e iscriversi nella home page al servizio “Informatemi” per ricevere via e.mail le segnalazioni delle novità o scrivere, inviando il loro indirizzo, a “FrancoAngeli, viale Monza 106, 20127 Milano”.

# LE MOLESTIE SUL LAVORO

DA #METOO ALLA CONVENZIONE ILO

A CURA DI EMANUELE CORN,  
DANIELA DRAGO, VALENTINA CHIZZOLA

**FrancoAngeli**

L'opera è stata pubblicata grazie al contributo della Fondazione Franco Demarchi.

*In copertina:*

dipinto di Fabrizio Sanna, in arte Goa – [www.spaziogo.com](http://www.spaziogo.com)

Copyright © 2020 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

*L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it).*

# Indice

**Presentazione**, di *Matteo Borzaga* pag. 9

**Il potere di difendere**, di *Daniela Drago e Valentina Chizzola* » 11

## Parte I

### La dimensione sociologica e politica

**Il movimento #metoo e il ruolo dei media**, di *Luisa Betti Dakli* » 19

**Le molestie sul lavoro e il contributo dei sindacati**, di *Liliana Ocmin* » 26

Introduzione » 26

1. Situazione in Italia » 27

2. Il contributo del Sindacato » 28

3. L'azione sindacale a livello internazionale » 29

Considerazioni conclusive » 30

## Parte II

### La dimensione psicologica

**Le molte facce delle molestie sessuali**, di *Patrizia Romito e Mariachiara Feresin* » 33

1. Il contesto storico-sociale » 33

2. Frequenza e caratteristiche » 35

3. A che cosa servono le molestie sessuali: scopi e metodi della ricerca » 38

4. Predazione sessuale » 39

5. Denigrazione e misoginia	pag.	41
6. Divertirsi rinforzando il senso di mascolinità e la coesione del gruppo	»	42
7. Il prisma della discriminazione	»	44
8. Discussione e conclusioni	»	46

<b>Le ricadute professionali e sulla salute delle molestie e violenze sul lavoro: l'esperienza del Centro Stress e Disadattamento Lavorativo della Clinica del Lavoro di Milano</b> , di <i>Giovanna Castellini e Giovanni Costa</i>	»	50
1. Le condizioni di lavoro	»	51
2. Le condizioni di salute	»	52
3. I vissuti personali	»	54
4. L'identikit dell'abusante	»	55
5. L'identikit dell'abusato	»	56
6. Le molestie sessuali sul luogo di lavoro	»	57
6.1. Le azioni moleste	»	57
6.2. I vissuti della vittima di molestia	»	58
6.3. La salute	»	59
6.4. La denuncia	»	60
Considerazioni conclusive	»	60

### Parte III La dimensione giuridica

<b>Vent'anni di contrasto alle molestie sessuali sui luoghi di lavoro</b> , di <i>Serenella Molendini</i>	»	65
1. Le molestie sessuali sui luoghi di lavoro	»	65
2. Il ruolo delle Consigliere di Parità	»	69
3. La Convenzione e Raccomandazione ILO sulla Violenza e le Molestie del 21 giugno 2019	»	73

<b>Molestie sessuali nei luoghi di lavoro: la rilevanza del fenomeno e il modello statunitense</b> , di <i>Francesca Torlasco</i>	»	77
Premessa	»	77
1. La diffusione del fenomeno	»	77
2. Gli elementi tipici della condotta di <i>sexual harassment</i>	»	78
3. Tentativi classificatori	»	79
4. La cornice normativa di riferimento e la prassi giurisprudenziale	»	82
5. I rimedi previsti	»	85
6. Focus sullo Stato della California	»	86



<b>La punizione delle molestie sul lavoro nel Codice penale spagnolo</b> , di <i>Maria Acale Sánchez</i>	pag.	89
1. Definizione di molestie	»	89
2. La sanzione delle molestie nella legislazione spagnola	»	90
3. Nel diritto del lavoro e nel diritto amministrativo	»	91
4. Nel Codice penale	»	93
4.1. Il reato di molestie sessuali	»	95
4.2. Il reato di molestie sul lavoro	»	97
4.3. I reati contro i diritti dei lavoratori	»	100
Conclusioni	»	102

<b>Quali sanzioni per le molestie sul lavoro in Italia?</b> , di <i>Emanuele Corn</i>	»	106
Introduzione. La definizione di molestia sul lavoro	»	106
1. Il commiato da Kant e da Hegel	»	108
2. Un nuovo significato per il mandato costituzionale	»	112
3. Un presente diviso tra sospensione del giudizio con messa alla prova e art. 162 <i>ter</i> c.p.	»	116

## **Parte IV**

### **La dimensione operativa**

<b>Il ruolo della difesa tecnica</b> , di <i>Andrea de Bertolini</i>	»	125
<b>Il ruolo delle consigliere territoriali di parità nel contrasto alle molestie sessuali</b> , di <i>Chiara Cristini</i>	»	129
Introduzione	»	129
1. Un quadro d'insieme per comprendere la complessità del fenomeno a livello UE e italiano	»	130
2. Le molestie sessuali nella prospettiva dei/lle Consiglieri/e di parità territoriali	»	132
2.1. Principali fonti normative di riferimento	»	132
2.2. Il ruolo del/la Consigliere/a di parità per contrastare il fenomeno delle molestie sessuali	»	133
3. Il ruolo del/la Consigliera di parità come soggetto facilitatore di un'azione di sistema contro le molestie: l'esperienza di Pordenone	»	135
Conclusioni	»	143
<b>Gli Autori</b>	»	147



## Presentazione

Il presente volume raccoglie i contributi e gli approfondimenti di diversi autori e autrici a partire dagli stimoli nati durante il convegno dal titolo: “Le molestie sul lavoro. Confronti interdisciplinari da #MeToo alle raccomandazioni ILO”, organizzato presso la Facoltà di Giurisprudenza dell’Università di Trento nel settembre del 2018 dall’allora Consigliere di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento dott. Emanuele Corn, che ne ha altresì curato la pubblicazione. Auguro a tutte e a tutti una proficua lettura.

*Matteo Borzaga*

Consigliere di Parità nel Lavoro  
della Provincia Autonoma di Trento



## **Il potere di difendere**

di *Daniela Drago e Valentina Chizzola*

Le molestie nei luoghi di lavoro sono un fenomeno ancora poco conosciuto e studiato, pertanto, attraverso la raccolta di contributi multidisciplinari, la presente pubblicazione si propone di sollevare interrogativi e delineare ipotesi teoriche con la finalità di fornire al lettore e alla lettrice elementi chiave per comprenderne la complessità.

Le molestie sono sempre espressione di una relazione di potere: degli uomini sulle donne, dei datori di lavoro sulle/sui dipendenti, di un gruppo etnico o sessuale maggioritario su un gruppo minoritario ecc.

Indagare sulle molestie significa quindi mettere in evidenza innanzitutto la dicotomia fra chi comanda e chi – pena una sanzione – deve restare al suo posto e poi affrontare la discriminazione, diretta o indiretta, delle donne nella società e delle lavoratrici nei posti di lavoro.

Prima di entrare nel merito di questa relazione, dal punto di vista filosofico vale la pena soffermarsi brevemente sul duplice significato del termine “potere”: potere di offendere e potere di difendere.

Partiamo dall’etimologia. Il termine italiano “potere” deriva direttamente dall’infinito latino arcaico “potèrè”, a sua volta da “poteo”. Esso è riconducibile all’antica radice “pa-” da cui discendono due significative famiglie di vocaboli, che sembrano già prefigurare la storia del termine. Da un lato sta alla base di “pater”, come colui che ha un potere dominante nella comunità familiare. Dall’altro “pa-” sta anche alla base di “panis”, di ciò che nutre, sostiene e protegge. Questa duplicità originaria di significati è importante, perché oggi si tende a dare al termine potere un’accezione quasi esclusivamente negativa, come la capacità di un soggetto sociale di esercitare un controllo sugli altri, anche senza il loro consenso e, quindi, anche con la forza. Questa classica definizione di Max Weber (*Economia e società*, 2005) sta alla base di non poche teorizzazioni del potere, le quali tendono a obliare la doppia via indicata dall’etimologia della parola, la

quale invece fa posto anche a un potere come, per es., quello del sindacato, che è come il “pane”, perché si struttura per proteggere e nutrire le libertà dei più deboli.

Detto questo, quando si parla di potere nei contesti delle molestie sul luogo di lavoro, i rapporti di potere sono sempre indice di un rapporto tra diseguali, siano essi singoli individui, gruppi sociali o classi, gruppi etnici o nazioni, classi di età o sessi. L'instaurarsi di una relazione di potere determina uno stato di subordinazione di chi è soggetto alla volontà altrui rispetto a chi possiede la capacità o la possibilità di far valere la propria.

I rapporti di potere si possono distinguere in rapporti di dominio e in rapporti di autorità. Nei rapporti di dominio è presente una componente di forza coercitiva usata da chi detiene il potere per raggiungere i propri fini nonostante la volontà contraria di altri; nei rapporti di autorità i soggetti subordinati accettano il potere loro imposto e lo riconoscono come legittimo.

Seguendo il pensiero di Popitz (2001) il fattore comune che caratterizza chi detiene il potere è la coercibilità ovvero la possibilità di imporre la propria potenza al fine di orientare la condotta altrui. Inoltre il potere si può manifestare in modi diversi ma, nel suo esercizio, non è possibile, secondo Popitz, l'utilizzo di un metodo non violento.

Dal punto di vista sistemico, il potere è una preoccupazione umana prevalente e la ricerca del potere porta a risultati patologici. L'argomento ha suscitato una profonda divisione di opinioni tra Gregory Bateson e Jay Douglas Haley durante il progetto della teoria sul “doppio legame”. Secondo Haley il potere è al centro di tutte le relazioni umane, è un aspetto fondamentale dell'esistenza umana: gli esseri umani infatti si organizzano sempre in strutture gerarchiche ed è una questione centrale nella vita umana quanto potere una persona avrebbe permesso di avere a un'altra su di lui. Per Bateson invece l'idea del potere è un abominio epistemologico. Bateson concorda che il potere è un problema umano centrale, ma ritiene che la ricerca del potere comporti errori epistemologici del pensiero. A suo avviso il potere è un mito in cui l'umanità dovrebbe smettere di credere (cfr. Bateson, 1972). Tornando al nostro tema, come viene manifestato il potere nelle situazioni di molestia nei luoghi di lavoro? In modo violento: imporre la propria volontà all'altro, dominarlo usando una serie di mezzi quali umiliazioni, svalorizzazioni, vessazioni, creazione di un clima pesante di ricatto e di persecuzione fino alla sottomissione della vittima.

Subire violenza da un altro essere umano, soprattutto nelle relazioni di fiducia e in modo cronico, ha un forte potenziale traumatico che mina e disorganizza l'assetto globale di chi lo subisce, ampliando le sue preesistenti fragilità sia sul piano biologico sia sul piano psicologico. Ingredienti fondamentali sono: seduzione, manipolazione, condizionamento. Siamo in

presenza di una dinamica relazionale in cui qualcuno ha il controllo sull'altro grazie alla messa in atto di strategie.

Entrare in relazione con l'altro reale presuppone invece l'accettazione degli interessi personali dell'altra persona. Questa sarebbe l'autentica reciprocità.

Per colui/colei che effettua la molestia, al contrario, l'altro è privo di individualità, è un oggetto complementare a se stesso che deve essere sottomesso per mantenere l'illusione dell'onnipotenza narcisistica. Agisce infatti un desiderio specifico senza tener conto dell'esistenza dell'altro e dell'ambiente. Ogni volta che una persona esercita una molestia, questo comportamento è necessario per mantenere quell'asimmetria propria della relazione maltrattante in cui ci deve essere uno squilibrio di potere e la vittima sembra immobilizzata e anestetizzata.

La molestia nel contesto di lavoro viene usata principalmente come strumento di discriminazione e un punto di riflessione ulteriore potrebbe riguardare il benessere e il malessere nei contesti lavorativi in rapporto al genere: le organizzazioni hanno un genere? Come la mascolinità e la femminilità sono presenti nelle rappresentazioni sociali e nelle culture organizzative? Il lavoro nobilita (solo) l'uomo?

L'esperienza delle donne nel mercato del lavoro è sempre stata sostanzialmente diversa da quella degli uomini. I dati confermano, rispetto al lavoro femminile, i vincoli della domanda (segregazione orizzontale e verticale) e i vincoli dell'offerta (preferenze individuali) oltre al fatto dell'importanza della negoziazione familiare, organizzativa e sociale rispetto alla possibilità di percepire il contesto lavorativo come gratificante e positivo. Dato che le donne sono state sinora escluse dai settori chiave di sviluppo e finanze, l'attività lavorativa femminile si distingue da quella dell'uomo secondo due tipologie: una orizzontale, che evidenzia i diversi tipi di occupazione rispetto agli uomini, e una verticale, considerato che, tranne casi eccezionali, le donne che lavorano non arrivano a ricoprire posizioni elevate, tanto da poter affermare che il vertice lavorativo è di sesso maschile.

Le due grandi guerre sono state per le donne italiane un vero e proprio *input* verso il cambiamento dell'ordine familiare e sociale. La stragrande maggioranza delle donne era, all'epoca, praticamente priva di diritti politici e in parte di quelli civili. La guerra ha, da una parte, sottolineato la tradizionale distinzione tra i sessi con l'uomo difensore della patria e la donna sottomessa a custode del focolare domestico, ma dall'altra ha cambiato questa impostazione familiare e sociale. La lunga permanenza degli uomini al fronte ha costretto le donne ad affrontare compiti che fino ad allora erano unicamente maschili e a espandere la loro attività in nuovi settori lavorativi. Tale espansione si è configurata come un vero e proprio "sconfinamento": modificando i confini lavorativi le donne, oltre a ricoprire

i ruoli tradizionali di infermiera e di dama di carità, si scoprirono tranvieri, ferrovieri, portalettere, impiegate di banca e dell'amministrazione pubblica, operaie, spazzine, ecc. La presenza femminile era però percepita, specialmente dai vecchi operai, come una rivoluzione dell'ordine naturale delle cose. Le nuove assunte erano paragonate a degli imboscati e considerate oggetto di "favoritismi" da parte dei dirigenti. Nelle lettere di protesta, indirizzate dal personale ai capi delle grandi fabbriche, si parlava spesso delle donne come di "sgualdrine" approfittatrici della loro nuova condizione sociale ed economica.

Le lotte per l'emancipazione femminile degli anni '70 hanno finalmente concesso libertà alla donna, consentendole di distaccarsi dal ruolo tradizionale di madre e moglie nel quale era relegata e di appropriarsi di una nuova autonomia sessuale, lavorativa e sociale. Tale autonomia, unita a ulteriori cambiamenti socio-educativi, ha mutato la struttura della famiglia, prima numerosa, intergenerazionale, disposta al sacrificio e oggi più flessibile, rispettosa dei bisogni di ciascun *partner*, ma anche più esigua, solitaria, disgregata e quindi fragile. Una famiglia nella quale i ruoli non coincidono più necessariamente con il sesso, per cui ai maschi e alle femmine corrispondono, volenti o nolenti, attività diversificate. Lavoro femminile, divorzio, aborto, libertà sessuale, indipendenza, hanno costituito cambiamenti estremamente veloci e l'elaborazione e la digestione delle nuove strutture sociali e relazionali da parte di tutti i membri della società non sembra essere ancora avvenuta, non essendo riuscita a tenere il passo. Così, le conquiste femminili hanno dato il via a cambiamenti importanti e positivi, ma anche a grandi dubbi e clamorosi fraintendimenti.

La storia ci insegna oggi, dopo secoli di sottomissione della donna, una condizione femminile che non si era mai verificata in precedenza: l'autonomia. Ciò si scontra, seppur a livello subliminale, con lo stereotipo della donna sottomessa, imposto agli albori della civiltà e rimasto intatto fino ai giorni nostri.

La distribuzione storico-culturale tra i generi continua a considerare le donne donatrici di cure e a concedere loro sempre con riserva lo status – comunque secondario – di procuratrici di reddito. Gli stereotipi di genere hanno una funzione descrittiva (ci dicono come sono gli uomini e le donne) e una funzione prescrittiva (ci dicono come dovrebbero essere gli uomini e le donne). E se qualcuno si comporta in modo diverso (per esempio una donna agisce un comportamento molto assertivo) può essere sanzionato come deviante.

Gli stereotipi di genere condizionano scelte e comportamenti in modo sottile e spesso senza che la persona condizionata ne sia consapevole. Essi possono far percepire alcuni comportamenti come inadatti alle donne, per esempio: competere contro altri candidati per ottenere una posizione,



chiedere un aumento di stipendio con fermezza, prendere la parola in una riunione sovrastando la voce degli altri.

Alle donne possono venir attribuite alcune caratteristiche solo perché donne. Peccato che alcuni comportamenti utili per avanzare nelle organizzazioni lavorative non corrispondano allo stereotipo femminile, che vuole che la donna si occupi degli altri, resti subordinata e si realizzi principalmente nella sfera privata. Per ottenere avanzamenti di carriera spesso bisogna invece agire anche comportamenti individualisti, così come per essere *leader* occorre a volte contendere la *leadership* con un avversario e certamente non si può essere sempre subordinati. Tutto questo porta a un bivio: se le donne si comportano secondo lo stereotipo perdono la competizione, se invece violano lo stereotipo, vengono sottilmente (o meno) sanzionate. E i dati dimostrano che per le donne è più difficile vincere e più facile rimanere aderenti allo stereotipo (perché, altrimenti, ci sarebbero ancora così poche donne nelle posizioni apicali?).

È utile la presa di consapevolezza delle donne e degli uomini rispetto al loro modo di agire e ai condizionamenti subiti. Fermo restando che l'elemento caratterizzante le molestie sessuali è il rapporto di potere, le principali funzioni individuate, come vedremo, sono:

- libidine individuale e predazione sessuale;
- manifestazione di misoginia e della volontà di imporre un ordine sociale “mettendo la donna al suo posto”;
- divertimento e rinforzo del gruppo di maschi.

Promuovere la parità nella diversità oggi significa uscire dallo stereotipo donna vittima vs uomo che esercita il suo potere in modo violento, ponendosi come osservatori di una dinamica da modificare.

La sfida è creare e promuovere istituzioni, riflessioni e atteggiamenti che permettano di controbilanciare il potere di offendere, perlopiù utilizzato nella modernità, con il potere di difendere e nutrire che appartiene al significato originario del termine.

## Bibliografia

- Bateson G., Jackson D., Haley J., Weakland J.H. (1972), “Verso una teoria della schizofrenia”, in Bateson G., *Verso un'ecologia della mente*, Adelphi, Milano.
- Popitz H. (2001), *Fenomenologia del potere*, il Mulino, Bologna.
- Weber M. (2005), *Economia e società*, Donzelli, Roma.



## **Parte I**

### **La dimensione sociologica e politica**



## Il movimento #metoo e il ruolo dei media

di Luisa Betti Dakli

È vero, i media hanno un ruolo fondamentale per la trasformazione culturale e della mentalità che gira intorno alla discriminazione di genere, sia quando cercano di restituire una narrazione senza cadere nel trabocchetto degli stereotipi, sia quando ripropongono il solito schema rivittimizzante. Eppure, sebbene si sia cominciato a parlare di violenza maschile sulle donne in maniera più aderente alla realtà anche in una parte del *main streaming* grazie al lavoro delle donne e ai movimenti femministi, quello delle molestie sul lavoro è ancora un tabù. Perché se i media si occupano sempre di più di violenza maschile sulle donne parlando di femminicidio, soprattutto in ambito familiare che sembrava fino a non molto tempo un fa un terreno assolutamente privato e intoccabile, quello delle molestie sul lavoro rimane un luogo ancora poco narrato in quanto, sempre per ragioni culturali, il lavoro è una roccaforte dove il potere maschile gioca un ruolo che è suo per antonomasia. È infatti un ambito dove l'uomo comanda, ha un potere economico e decisionale che non si discute e che ancora non è stato mai veramente intaccato alle radici, dove comportamenti molestanti, ricattatori e discriminanti del capo di turno verso il sottoposto donna, possono essere tranquillamente classificati come comportamenti normali, violenze che spesso non sono neanche riconosciute perché fanno parte del ruolo.

La breccia che il movimento #metoo ha aperto, rendendo pubbliche le violenze subite dalle donne sul lavoro e agite da uomini con un forte potere accentrato nelle loro mani, è stato un atto rivoluzionario perché ha fatto emergere un mondo silenzioso dove migliaia di donne, rimaste fino a quel momento nell'ombra, si sono raccontate senza paura di essere giudicate, grazie a un enorme supporto mediatico e all'incoraggiamento delle stesse donne che hanno organizzato il movimento. Un fenomeno su cui non è stato possibile tacere e sul quale i media di tutto il mondo sono dovuti intervenire: informazione che ha avuto un ruolo fondamentale, sia