

Parere in merito al progetto di raccomandazione della Commissione sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro

(92/C 14/02)

La Commissione, in data 4 ottobre 1991, ha deciso, conformemente all'articolo 198 del Trattato che istituisce la Comunità economica europea, di consultare il Comitato economico e sociale in merito al progetto di raccomandazione di cui sopra.

La Sezione « Affari sociali, famiglia, istruzione e cultura », incaricata di preparare i lavori in materia, ha formulato il parere sulla base del rapporto introduttivo della relatrice Maddocks, in data 11 ottobre 1991.

Il 30 ottobre 1991, nel corso della 290^a sessione plenaria, il Comitato economico e sociale ha adottato a maggioranza e 1 voto contrario, il seguente parere.

1. Osservazioni generali

1.1. Il Comitato accoglie con favore il progetto di raccomandazione della Commissione e l'accluso codice di condotta che, in linea di massima, risulta conforme al mandato previsto dalla risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro⁽¹⁾. Il progetto sostiene a giusto titolo che i comportamenti indesiderati che offendono la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro sono inaccettabili e che in determinate circostanze possono essere contrari al principio della parità di trattamento ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 della Direttiva del Consiglio 76/207/CEE.

1.2. La Commissione va complimentata per aver avuto il coraggio di affermare pubblicamente che le molestie sessuali sul posto di lavoro non costituiscono un « fenomeno isolato » e che possono avere « effetti devastanti sullo stato di salute, sulla fiducia, sul morale e sulla resa lavorativa di coloro che li subiscono ». In effetti, per favorire una presa di coscienza in materia e prevenire così il problema, occorre innanzitutto dimostrare come il fenomeno sia stato ampiamente sottovalutato per quanto riguarda sia il numero delle persone interessate, sia l'effettiva natura del comportamento in questione.

1.3. Ed è proprio per questo motivo che il Comitato è deluso per il fatto che il codice di condotta proposto dalla Commissione si limiti ad una raccomandazione. Date la gravità e l'estensione del fenomeno delle molestie sessuali o dei comportamenti indesiderati che offendono la dignità delle donne e degli uomini sul luogo di lavoro, e considerato che i Ministri si sono già pronunciati al riguardo, il Comitato ritiene che occorra elaborare almeno una raccomandazione del Consiglio, che conduca eventualmente in un secondo tempo e previo controllo comunitario, all'approntamento di uno strumento CEE più vincolante, con un adeguato grado di impegno politico e di rigore.

1.4. Date le circostanze, il progetto ed il codice di condotta dovrebbero non solo promuovere iniziative

volte a tutelare la dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, ma anche invitare gli Stati membri a quantificare e controllare le stime dei casi in questione, in modo da poter adottare contromisure adeguate ed assicurare l'efficacia delle politiche triennali.

1.5. La definizione delle molestie sessuali o dei comportamenti offensivi sul posto di lavoro, di cui all'articolo 1 della raccomandazione ed al punto 2 del codice di condotta, corrisponde a quella che figura già nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990. Essa è pienamente condivisa dal Comitato per la chiara enfasi sul carattere « indesiderato » del comportamento, in contrapposizione al « comportamento amichevole, che è invece benaccetto e reciproco ». Il Comitato ritiene che oltre a detta definizione, la Commissione dovrebbe prendere in considerazione la possibilità di aggiungere almeno in allegato al codice di buona condotta taluni esempi pratici coperti dalla definizione. Ciò risulterebbe utile per l'interpretazione del codice e per delucidare maggiormente a datori di lavoro e lavoratori cosa si intende per comportamenti offensivi o molestia sessuale sul luogo di lavoro. Il Comitato ritiene inoltre che, pur non essendo esaustiva, questa ulteriore delucidazione contribuirebbe alla prevenzione ed ai programmi di formazione di base in tale settore, nonché all'inserimento di apposite clausole nei contratti collettivi.

1.6. È indispensabile adottare un'impostazione equa ed imparziale quando viene sporta denuncia, di modo che l'onere della prova non incomba unicamente al querelante o al presunto responsabile delle molestie. Per tale motivo, il Comitato sollecita nuovamente il Consiglio a prendere in considerazione l'approvazione della proposta presentata da lungo tempo dalla Commissione e volta a modificare l'onere della prova nei casi di discriminazione sessuale.

1.7. Infine, il Comitato è ben cosciente del fatto che il codice di condotta e l'insieme delle proposte in mate-

⁽¹⁾ GU n. C 157 del 27. 6. 1990, pag. 3.

ria di responsabilità, programmi di formazione, misure informali, consulenza giuridica, procedure ufficiali di denuncia, indagini e misure disciplinari, pur essendo evidentemente necessari a adeguati alle dimensioni ed alla struttura delle imprese, si limiteranno soltanto a toccare la punta dell'iceberg. Si tratta in effetti di un problema generale della società che non può essere risolto solo con codici e norme, ma che richiede un'educazione di base e vigorose campagne di sensibilizzazione dell'opinione pubblica. È essenziale quindi che gli Stati membri prestino grande attenzione a quest'iniziativa, in sede tanto di lancio, quanto di esame dei riscontri e dei risultati. Si spera che gli Stati membri ricevano chiari orientamenti in proposito. Sarebbe utile introdurre il principio di una sana condotta in tutta la Comunità.

1.8. Il Comitato sollecita inoltre la Commissione ad esaminare le modalità dell'inclusione del codice di condotta nei lavori attualmente in corso sulla salute e la sicurezza su luogo di lavoro.

2. Osservazioni particolari

2.1. Il Comitato propone di depennare l'ultima frase del secondo capoverso dell'introduzione del codice di condotta (« Va inoltre tenuto conto delle prassi esistenti a livello nazionale o locale »).

2.2. Per quanto riguarda il punto 3, terzo capoverso, del codice, il Comitato vorrebbe far rilevare che l'appartenenza ad un determinato sesso non è sempre il « fattore determinante » delle molestie. Come affermato al punto 1 del codice, anche l'orientamento sessuale può costituire un fattore. La Commissione potrebbe prevedere disposizioni distinte al riguardo, dato che le perso-

ne molestate da gente dello stesso sesso potrebbero venir escluse dalla direttiva sulla parità di trattamento o dalla legislazione nazionale sulla discriminazione sessuale.

2.3. Sarebbe opportuno modificare l'ultima frase del primo capoverso della lettera B) (Procedure) come segue:

« Una guida pratica per i lavoratori su come comportarsi in caso di molestie sessuali e di eventuali conseguenze consentirà di affrontare il problema adeguatamente fin dall'inizio. Essa dovrebbe inoltre richiamare l'attenzione sulle eventuali sanzioni in cui incorrono i datori di lavoro colpevoli di discriminazione sessuale, e sui diritti legali dei lavoratori, nonché sui limiti di tempo entro cui tali diritti devono essere esercitati, a norma della legislazione in vigore volta a combattere la discriminazione sessuale. »

2.4. Il punto IV della lettera B), secondo capoverso, andrebbe leggermente modificato in modo da attribuire al querelante ed al presunto molestatore il diritto di essere « accompagnati e/o rappresentati ».

2.5. Il punto 6 del codice dovrebbe affermare chiaramente che i sindacati, unitamente al management, hanno un ruolo fondamentale da espletare nel lancio, applicazione e sorveglianza del codice di condotta sul posto di lavoro.

2.6. Il Comitato raccomanda di aggiungere alla fine dell'articolo 4 della raccomandazione « e di valutarne l'efficacia ».

Fatto a Bruxelles, il 30 ottobre 1991.

*Il Presidente
del Comitato economico e sociale*

François STAEDLIN