

DISCRIMINAZIONI

- **discriminazione diretta**: è la situazione nella quale una persona è trattata in base al sesso, all'etnia, alla nazionalità, alla religione, all'orientamento sessuale etc.. Meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga (es: discr. diretta: mancanza assunzione di una lavoratrice perché donna, mancata promozione di una lavoratrice perché donna).

- **discriminazione indiretta**: è la situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso rispetto a persone dell'altro, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento della finalità stessa siano appropriati e necessari (es. discr. indiretta: statura minima nei concorsi tarata su medie maschili; previsione di un'indennità solo per i lavoratori full time, solitamente le donne a fare più part time).

MOLESTIA E VIOLENZA

SUL LAVORO

Molestia sul lavoro: comportamento indesiderato posto in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità del lavoratore/lavoratrice creando un ambiente ostile, intimidatorio, degradante, offensivo o umiliante. Alcuni gesti o proposte o battute a volte non sono considerati univocamente inappropriati, ciò che per alcuni non è offensivo per altri lo è. E allora quando una battuta un'allusione/un'immagine costituisce molestia? Quando viene percepita lesiva della propria dignità dal destinatario.

Violenza sul lavoro: "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro con conseguenze su salute, sicurezza, benessere.

MOBBING E STRAINING

Per “**mobbing**” si intende un insieme di comportamenti aggressivi e persecutori della durata di almeno sei mesi posti in essere sul luogo di lavoro, al fine di colpire ed emarginare la persona che ne è vittima. Fattispecie caratterizzata dalla sistematicità.

STRAINING

- * Forma attenuata di mobbing costituita anche da un solo comportamento o episodio vessatorio tale da giustificare la pretesa risarcitoria.
- * No sistematicità come nel mobbing ma sussistenza di livelli stressogeni con efficacia lesiva della salute e del benessere del lavoratore/lavoratrice.

LA PROVA

- Certificazione medica - nesso fatto/danno psicofisico
- Testimonianze dei colleghi
- Documentazione scritta (mail vessatorie...)
- Registrazioni audio video (secondo la giurisprudenza, infatti, se è vero che non si possono registrare conversazioni sul luogo di lavoro, né coi dipendenti, né coi superiori, tale regola trova un'eccezione tutte le volte in cui è necessario acquisire la prova della violazione dei propri diritti. In buona sostanza, se l'intento è poter dimostrare al giudice un danno sofferto sul luogo di lavoro, ben vengano le registrazioni (che tuttavia non dovranno essere diffuse o pubblicate).

OBBLIGHI DEL DATORE (d.lgs. 81/2008 e modifiche) e in generale 2087 c.c.

Art.28. d d.lgs. 81/2008 Oggetto della valutazione dei rischi

- * 1. La valutazione di cui all'[articolo 17, comma 1, lettera a\)](#), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili, come definiti dall'[articolo 89, comma 1, lettera a\)](#), del presente decreto, interessati da attività di scavo.

- * 1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 1° agosto 2010.

E I DVR?

Sono adeguati a prevenire molestie, mobbing, discriminazioni etc o questi fenomeni vengono confusi con lo stress da lavoro correlato?

I corsi di formazione sulla sicurezza forniscono informazioni sulla sicurezza e salute psicofisica?

L'Ispettorato del lavoro controlla che il DVR sia adeguato ai rischi sulla salute e sicurezza psicofisica derivanti dalle sopradette fattispecie?