

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 12 settembre 2022, n. 30

Lo scorso 7 settembre è stata pubblicata, nel *Boletín Oficial del Estado* spagnolo, la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*. Si tratta di un corposo testo di legge che comporta importanti modifiche anche nella materia del lavoro, regolando nuovi doveri di prevenzione e sensibilizzazione in capo alle aziende, nonché introducendo una serie di diritti del lavoro e della sicurezza sociale in favore delle vittime di violenza sessuale, equiparandole alle vittime di violenza di genere o del terrorismo.

Nell’esposizione dei motivi, si fa riferimento al concetto di violenza sessuale, nel cui ambito vengono fatti rientrare quegli «atti di natura sessuale non consentiti o che condizionano il libero sviluppo della vita sessuale in qualsiasi ambito pubblico o privato, il che include l’aggressione sessuale, le molestie sessuali e lo sfruttamento della prostituzione altrui, nonché tutti gli altri reati previsti dal Titolo VIII del Libro II del Codice Penale, specificamente orientati alla tutela dei minori».

Si specifica, altresì, che tra gli obiettivi prioritari della legge v’è quello di «rispondere, in particolare, alla violenza sessuale commessa in ambito digitale, che comprende la diffusione di atti di violenza sessuale attraverso mezzi tecnologici, la pornografia non consensuale e l’estorsione a sfondo sessuale. Parimenti, tra i comportamenti aventi un impatto sulla vita sessuale, si considera violenza sessuale la mutilazione genitale femminile, il matrimonio forzato, le molestie con connotazioni sessuali e la tratta a scopo di sfruttamento sessuale».

Qui di seguito, si darà conto degli aspetti che maggiormente incidono sulla legislazione del lavoro.

Prevenzione e sensibilizzazione in ambito lavorativo

Ai sensi dell’articolo 12 della LO 10/2022, le imprese dovranno a promuovere condizioni di lavoro che impediscano la commissione di reati ed altri comportamenti contrari alla libertà sessuale e all’integrità morale sul lavoro, con particolare attenzione alle molestie sessuali e alle molestie basate sul sesso. Allo stesso modo, dovranno definire specifiche procedure per la loro prevenzione e per rispondere alle denunce o reclami che possano essere formulati da coloro che siano stati vittime di tali comportamenti, inclusi quelli che si verifichino in ambito digitale.

Le imprese potranno, altresì, stabilire misure da negoziare con i rappresentanti dei lavoratori, quali l’elaborazione e diffusione di codici di buona pratica, o la realizzazione di campagne informative, protocolli d’azione o percorsi di formazione. Tali misure si intenderanno applicabili all’intero organico aziendale indipendentemente dalla forma contrattuale, ivi compresi tirocinanti, volontari e lavoratori tramite agenzia.

La legge ha effetti anche sulla valutazione dei rischi, giacché le imprese dovranno ricomprendere in tale valutazione anche la violenza sessuale tra i rischi cui potrebbero incorrere le lavoratrici, offrendo loro adeguata formazione e informazione.

Alle imprese che adeguino la propria struttura e le proprie regole operative a tali disposizioni verrà attribuita la menzione di «Impresa per una società libera dalla violenza di genere», una sorta di sigillo di qualità che funga da incentivo per l’adozione di politiche effettive tese alla eradicazione di ogni forma di violenza sessuale.

Nuovi diritti nell’ambito del lavoro

L’articolo 38 della legge in esame riconosce alle lavoratrici vittime di violenza sessuale il diritto, nei termini previsti dall’*Estatuto de los Trabajadores*, alla **riduzione** o **riorganizzazione** dell’orario di lavoro, alla **mobilità geografica**, al **cambio di sede**, all’**adeguamento** del posto di lavoro, al **sostegno** di cui necessitano per il reinserimento, alla **sospensione** del rapporto di lavoro con conservazione del posto, nonché alla **risoluzione** del contratto di lavoro.

Il periodo di sospensione avrà una durata iniziale non superiore a sei mesi, salvo che dalle azioni giudiziali emerga che, ai fini dell’effettività del diritto alla tutela della vittima, sia necessaria la prosecuzione della sospensione. In tal caso, il giudice può prorogare la sospensione per periodi di tre mesi, **fino a un massimo di diciotto mesi**.

Si stabilisce, altresì, che le assenze o la mancanza di puntualità sul lavoro motivate dalla situazione fisica o psichica derivata dalla violenza sessuale, saranno ritenute giustificate e verranno retribuite quando così sia deciso dai servizi sociali o sanitari, a seconda dei casi, fermo restando l’onere in capo alla lavoratrice di comunicare dette assenze all’impresa nel più breve tempo possibile.

L’*Estatuto de los Trabajadores* viene così modificato per dare accesso, all’interno dell’ordinamento spagnolo, a tali nuovi diritti, equiparati, quanto a riconoscimento e trattamento giuridico, a quelli riconosciuti alle vittime di violenza di genere o del terrorismo.

Nuovi diritti nell’ambito della sicurezza sociale

Le vittime di violenza sessuale avranno altresì diritto ad una protezione contro la disoccupazione in termini analoghi a quelli finora riconosciuti alle vittime di violenza di genere, con la precisazione secondo cui il **periodo di sospensione** con conservazione del posto di lavoro, previsto dall’articolo 48.8 dell’*Estatuto de los Trabajadores* per i casi di violenza di genere o di violenza sessuale, **sarà considerato come periodo di contribuzione effettiva** ai fini delle prestazioni sociali.

Si prevede, inoltre, che le imprese che stipulino contratti a termine per la sostituzione di lavoratrici vittime di violenze sessuali che abbiano sospeso il rapporto di lavoro o esercitato il diritto alla mobilità geografica o al cambio della sede di lavoro, sempre che il contratto sia concluso con un disoccupato, **avranno diritto ad una riduzione pari al 100% dei contributi aziendali** per l’intero periodo di sospensione della lavoratrice sostituita o per sei mesi nelle ipotesi di mobilità geografica o cambio della sede di lavoro.

Infine, **le lavoratrici autonome vittime di violenza sessuale** che abbiano cessato la propria attività, allo scopo di rendere effettiva la loro tutela o il loro diritto ad un’assistenza sociale completa, **saranno considerate in una situazione di cessazione temporanea dell’attività**, con conseguente sospensione dell’obbligo contributivo per un periodo di sei mesi.

Programma specifico per l’occupazione

L’articolo 39 della legge in esame prevede che nell’ambito dei piani annuali per l’occupazione verrà inserito **uno specifico programma d’azione per le vittime di violenza sessuale iscritte come persone in cerca di lavoro**, che comprenderà misure per favorire l’avvio di una nuova

attività di lavoro autonomo.

Inoltre, le persone disoccupate che abbiano subito violenza sessuale, così come le lavoratrici autonome che abbiano cessato l'attività per essere state vittime di violenza sessuale, avranno diritto, nel momento in cui presentino domanda per un lavoro, **a ricevere il sussidio economico** di cui all'articolo 41 della medesima legge, nonché a partecipare a specifici programmi di inserimento lavorativo.

Si aggiunge infine, un **capitolo sul “diritto alla riparazione”**, che comprende, tra le misure atte a garantire tale diritto, la considerazione della perdita di opportunità di lavoro e di prestazioni sociali come suscettibile di risarcimento.

Lavinia Serrani

Ricercatrice ADAPT

Responsabile Area Ispanofona

 @LaviniaSerrani