

Fondazione Forense Bolognese
Bologna 28 marzo 2019



Aspetti della disciplina di diritto inglese
sulle molestie sessuali

Rocco Franco
*Avvocato e Solicitor of the Senior Courts
of England and Wales*

PINI FRANCO LLP



Le molestie sessuali sui luoghi di lavoro

La definizione normativa

La responsabilità

Le molestie di terzi (clienti o fornitori)

La gestione della denuncia di molestie

Gli accordi di confidenzialità

L'evoluzione futura

Brexit



PINI FRANCO LLP



Le molestie sessuali sui luoghi di lavoro

Legge di attuazione nel Regno Unito della Direttiva n. 54/2006/CE «equal treatment»: attuazione del principio di pari opportunità e pari trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego: *Equality Act 2010*

La tipologia di molestie:

- (a) Molestie per ragioni di sesso
- (b) Molestie di carattere sessuale
- (c) Discriminazione per rigetto o per sottomissione a molestie sessuali

A tutela di:

- (a) Job applicants;
- (b) Employees;
- (c) Employee shareholders;
- (d) Workers;
- (e) Self-employed (in 'employment')



PINI FRANCO LLP



**La definizione normativa:
Equality Act 2010 – Section 26: Harassment (1)**

- (1) *A person (A) harasses another (B) if—***
- (a) *A engages in unwanted conduct related to a relevant protected characteristic, and***
 - (b) *the conduct has the purpose or effect of—***
 - (i) *violating B's dignity, or***
 - (ii) *creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for B.***
- (2) *A also harasses B if—***
- (a) *A engages in unwanted conduct of a sexual nature, and***
 - (b) *the conduct has the purpose or effect referred to in subsection (1)(b).***

La definizione normativa: Equality Act 2010 – Section 26: Harassment (2)

- (3) *A also harasses B if—***
- (a) *A or another person engages in unwanted conduct of a sexual nature or that is related to gender reassignment or sex,***
 - (b) *the conduct has the purpose or effect referred to in subsection (1)(b), and***
 - (c) *because of B's rejection of or submission to the conduct, A treats B less favourably than A would treat B if B had not rejected or submitted to the conduct.***
- (4) *In deciding whether conduct has the effect referred to in subsection (1)(b), each of the following must be taken into account—***
- (a) *the perception of B;***
 - (b) *the other circumstances of the case;***
 - (c) *whether it is reasonable for the conduct to have that effect.***

La normativa: Equality Act 2010 – Section 26: Harassment (3)

(5) The relevant protected characteristics are—

- *age*
- *disability*
- *gender reassignment*
- *race*
- *religion or belief*
- *sex*
- *sexual orientation*



La responsabilità

Section 109 of the Equality 2010 Act - Liability of employers and principals

- (1) *Anything done by a person (A) in the course of A's employment must be treated as also done by the employer.*
- (2) *Anything done by an agent for a principal, with the authority of the principal, must be treated as also done by the principal.*
- (3) *It does not matter whether that thing is done with the employer's or principal's knowledge or approval.*
- (4) *In proceedings against A's employer (B) in respect of anything alleged to have been done by A in the course of A's employment it is a defence for B to show that B took all reasonable steps to prevent A—*
 - (a) *from doing that thing, or*
 - (b) *from doing anything of that description.*
- (5) *This section does not apply to offences under this Act (other than offences under Part 12 (disabled persons: transport)).*

La responsabilità – Remedies

(1) Section 124(6), 2010 Act (*Compensation for loss of earnings*)

La vittima di una molestia sessuale ha il diritto di ottenere il risarcimento del lucro cessante causato dalla molestia, perché la *ratio* del risarcimento è quello di mettere la vittima nella stessa condizione in cui era, prima che ricevesse la molestia.

La vittima ha l'obbligo di ridurre le perdite ed è il datore di lavoro che ha l'onere di provare che la vittima non lo abbia fatto.

(2) *Court of Appeal - Vento v Chief Constable of West Yorkshire Police (No 2) ([2002] EWCA Civ 1871 (award for injury to feelings)*

- a) Da £ 15.000 e £ 25.000 nei casi più gravi, come nel caso in cui ci sia stata una lunga sequenza di molestie
- b) da £ 5.000 a £ 15.000 per casi meno gravi
- c) da £ 500 a £ 5.000 per casi lievi, come per esempio quando l'atto di discriminazione è un evento isolato e non grave

Le molestie di terzi (clienti o fornitori)

La molestia sessuale, tuttavia, non viene commessa solo dal datore di lavoro o dal dipendente.

Secondo EHRC un quarto delle denunce per molestie vengano perpetrate da terzi. Molte di esse vengono da ambienti di lavoro come ospedali o ambienti aperti al pubblico, dove il datore di lavoro ha poco od alcun controllo.

Tuttavia esiste l'obbligo del datore di porre mettere in esecuzione tutte le accortezze ed i mezzi ragionevolmente necessari a prevenire i comportamenti impropri dei terzi. L'onere della prova spetta al datore. Di fatto, in assenza di una esplicita previsione normativa e molto difficile imputare la responsabilità al datore per discriminazione per sect. 13(1) EA 2010.

Tuttavia un caso particolare è dato dal c.d. *constructive dismissal*, in cui se il datore dovesse ignorare la denuncia verserebbe in una situazione di inadempimento contrattuale (*breach of implied duty of trust and confidence*).

PINI FRANCO LLP



La gestione della denuncia di molestie

EHRC Guidance

Grievance policy or anti-harassment policy

Specialist training

Fair and timely manner



- **Risoluzione rapida ed informale dei casi meno seri**
- **Informing of disciplinary actions**
- **Suspension**
- **Confidentiality**
- **Report to Police (if necessary)**
- **Historic complaints**

PINI FRANCO LLP



Gli accordi di confidenzialità (*Non-Disclosure Agreements*)

Natura e 'penali'

EHRC ha fatto raccomandazioni al governo per promuovere una legge

che determini la nullità delle clausole che hanno l'effetto di prevenire la denuncia di futuri atti di discriminazione o molestie, nonché ai datori perché adottino un idoneo codice di prassi:

- (a) consentendo il pagamento per un parere indipendente al lavoratore;**
- (b) Imponendo che al NDA venga allegata una spiegazione delle clausole e del loro effetto.**

Il *Solicitors Regulation Authority* ha pubblicato una comunicazione con la quale ha stabilito che la preparazione di NDA aggressivi o inappropriati in materia possano ammontare a 'professional misconduct' con relative sanzioni disciplinari.



© 2019 Pini Franco LLP

Copyright in these materials belong to Pini Franco LLP and no permissions or licences are granted in relation to these materials.

PINI FRANCO LLP



L'evoluzione futura

La EHRC suggerisce cambiamenti legislativi che:

- (a) riconoscano la possibilità di agire direttamente nei confronti dei datori per mancata ottemperanza dell'obbligo di tutela da molestie;
- (b) impongano l'introduzione di un *code of practice on sexual harassment*;
- (c) impongano un aumento del 25% ai danni riconosciuti in caso di violazione del citato codice;
- (d) aumentino il periodo di prescrizione per le azioni per molestia;
- (e) impongano ai datori la pubblicazione sul web delle policy contro le molestie;
- (f) riconoscano la responsabilità oggettiva dei datori anche in relazione alle molestie portate dai terzi (fornitori e clienti).



Brexit



European Union (Withdrawal) Act 2018

European Union (Withdrawal Agreement) Bill

The Employment Rights (Amendment) (EU Exit) Regulations 2018

Equality e Human Rights

PINI FRANCO LLP



Rocco Franco

rfranco@pinifranco.com

Pini Franco LLP
22-24 Ely Place
London EC1N 6TE
www.pinifranco.com

DDI: 020 7566 3145

Tel: 020 7566 3140

Fax: 020 7566 3144



PINI FRANCO LLP

