

La *Workplace Relations Commission* (WRC), il tribunale del lavoro di Dublino, ha emesso una condanna storica per molestie sessuali. Il caso riguarda un manager di uno dei Costa Coffee che ha postato su Facebook Messenger, l'app utilizzata per trasmettere gli orari di lavoro di tutto lo staff, una foto di se stesso in boxer, dopo aver chiesto "Dov'è Shauna?", il nome una dipendente di 19 anni che lavora come barista (prepara e decora i caffè).

Due giorni dopo, il medesimo manager ha pubblicato un video di un barista che disegnava genitali maschili nella chat room dello staff, commentando: "Chiunque riesca a farlo, sarà immediatamente promosso Maestro Barista". La giovane Shauna Quilty ha pertanto richiesto un'indagine formale e sporto denuncia di fronte *Workplace Relations Commission* (WRC) contestando una discriminazione sessuale, una discriminazione riguardo alle condizioni di lavoro, nonché molestie sessuali (cfr. [Harassment and violence at work](#)).

La WRC ha accolto la denuncia soltanto in parte, ritenendo che rientrasse nella categoria meno grave e riconoscendo un risarcimento di 3.500 euro, pari a 12 settimane di lavoro

La giovane donna ha presentato ricorso, sostenendo di essere stata vittima di un atto di elevata gravità, di non essere stata protetta dal suo datore di lavoro contro le molestie sessuali e che un importo di 3.500 euro non deterrente sufficiente. Il tribunale del lavoro ha accolto le motivazioni della ricorrente, ordinando all'azienda di versare un risarcimento di 20.000 euro. Nella sentenza del 1° settembre, la Corte ha messo in evidenza come «non fosse semplice (...) misurare il livello di gravità di una denuncia per molestie sessuali. Pur essendo evidente che il livello più grave è costituito dalle aggressioni sessuali, non è possibile determinare con certezza quali fattispecie potrebbero essere configurate come esempi di minore gravità in quanto molto può dipendere dall'impatto delle molestie sull'individuo. Ogni caso deve essere esaminato in base ai fatti specifici Nel caso di specie è pacifico che la ricorrente abbia il diritto di recarsi al lavoro senza essere sottoposta a foto indesiderate del suo manager in boxer, o a rappresentazioni infantili e offensive dei genitali maschili.

Sebbene la natura di tale comportamento offensivo possa essere diversa da quella di un'aggressione fisica, è molto più che un innocuo scherzetto».

- ▶ La Corte ha inoltre contestato al datore di lavoro l'assenza di una politica sull'uso dei social media per scopi professionali in cui siano esplicitamente vietate il tipo di molestie sessuali cui è stata sottoposta la ricorrente. Il datore di lavoro è responsabile del contenuto della piattaforma Facebook Messenger. Per la Corte, tale omissione rafforza il pensiero che se il comportamento di un dipendente ha determinato la denuncia, il datore di lavoro «ha una responsabilità significativa per quanto accaduto». Infine, la Corte ha ordinato al datore di lavoro di attuare quattro tipi di misure al fine di proteggere i dipendenti da comportamenti come le molestie sessuali:
 - ▶ 1) sviluppare una politica di contrasto ad ogni tipo di molestia nei luoghi di lavoro, e, in particolare, alle molestie sessuali;
 - ▶ 2) sviluppare una politica anti-bullismo nei luoghi di lavoro;
 - ▶ 3) sviluppare una politica adeguata riguardo ai social media;
 - ▶ 4) adottare ogni misura utile al fine di garantire, attraverso interventi di sensibilizzazione e formazione adeguati e necessari, che le politiche non solo siano comunicate in modo verificabile a tutti i lavoratori, ma anche comprese da tutti