

Programme (2014-2020)

CURRICULUM PER UN SEMINARIO DI CAPACITY-BUILDING

WP2 D2.7



possibile uso delle informazioni in essa contenute.



Partner

KMOP | www.kmop.gr

SURT | www.surt.org

Oxfam | www.oxfamitalia.org

Center for Sustainable Communities Development | www.cscd-bg.org

Adecco | www.adecco.it

Autori

Stanimira Hadjimitova, Centre for Sustainable Communities Development, Bulgaria

Alexandra Harkay, KMOP, Grecia

Anastasia Alexopoulou, KMOP, Grecia

Alba Elvira Guiral, SURT, Spagna

Maria Nella Lippi, Oxfam Italia, Italia

Simona Rigoni, Oxfam Italia, Italia

Elena Cantiani, Adecco Formazione, Italia

Editor

Anastasia Alexopoulou, KMOP, Grecia













Indice

Introduzione al Curriculum per un seminario di capacity-building	
Modulo 1: Molestie sessuali sul luogo di lavoro (MS): definizioni e principi base6	}
Modulo 2: Diritti e quadro legislativo	
Modulo 3: Formulazione di politiche anti molestie sessuali per il personale 3	32
Modulo 4: Gestione delle denunce e del supporto alle vittime di MS4	0
Modulo 5: Formazione e attività per il personale	2
Allegati:	
Questionari di pre e post valutazione	2
Casi studio e dilemmi	
Questionari di valutazione finale	3
Bibliografia / Ulteriori risorse	



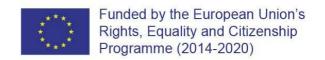












Introduzione al Curriculum per un seminario di capacity-building

Il Curriculum per un seminario di capacity-building è stato realizzato nel 2021 da un team di esperte provenienti da Bulgaria, Grecia, Spagna e Italia che collaborano al progetto TEAMWORK (combaT sExuAl harassMent in the WORKplace). L'obiettivo generale di TEAMWORK è potenziare l'opera di prevenzione e la lotta alle molestie sessuali ("MS") sul luogo di lavoro.

Principi

La formazione ha assunto un ruolo importante nelle organizzazioni del settore pubblico e privato che vogliono soddisfare la necessità di strumenti efficaci con cui attuare un cambiamento culturale. Le molestie sessuali sul lavoro sono più diffuse di quanto vorremmo ammettere. Ma c'è anche una bella notizia: sempre più aziende stanno riconoscendo la necessità di una formazione per la prevenzione e la lotta alle molestie sessuali. PERCHÉ? Perché la promozione di un ambiente di lavoro sicuro, in cui le molestie non trovano spazio, può aiutarle ad attrarre e trattenere dipendenti qualificati provenienti da diversi bacini di talenti.

Obiettivo

Il Curriculum è destinato all'uso da parte di formatori/formatrici che collaborano con manager e funzionari delle risorse umane, team leader, supervisori, coordinatori/coordinatrici di team del settore pubblico o privato. Sebbene le molestie sessuali possano essere perpetrate o subite sia da uomini che da donne, nella maggioranza dei casi le donne sono il target e gli uomini gli autori. Le molestie sul luogo di lavoro rispecchiano ampiamente gli squilibri di potere di genere e rientrano tra le varie forme di disuguaglianza e violenza che le donne affrontano nel mondo del lavoro e nella vita quotidiana.

Metodologia

Il Curriculum si basa sui risultati delle ricerche condotte dai partner di Progetto tra 499 partecipanti, sia datori/datrici di lavoro che dipendenti, nei quattro Paesi partner (Bulgaria, Italia, Spagna e Grecia) e su una serie di studi ed analisi che dimostrano la carente conoscenza e percezione del fenomeno delle MS e la loro sottovalutazione, sia da parte dei soggetti che subiscono questa forma di violenza, sia da parte della società nel suo complesso.













Nell'ambito del progetto Teamwork, i partner hanno collaborato alla stesura delle Linee Guida per datori di lavoro e professionisti delle Risorse Umane (RU), di questo Curriculum per un Seminario di Capacity-Building e di un Curriculum Formativo sulla Consapevolezza dei propri Diritti e Doveri per i dipendenti.

Come si usa il Curriculum?

Il Curriculum è strutturato su 5 argomenti e altrettanti moduli, interconnessi in termini di informazioni e presentati in successione ai fini di un efficace workshop formativo.

Gli argomenti che si consiglia di trattare sono i seguenti:

- Introduzione ai principi base delle molestie sessuali sul luogo di lavoro (MSL)
- Diritti e quadro legislativo
- Formulazione di politiche di prevenzione e contrasto alle molestie sessuali per il personale
- Gestione delle denunce e supporto alle sopravvissute¹ di MS
- Formazione e attività per il personale

Ogni argomento è formato da:

- A. Obiettivi didattici
- B. Contesto teorico
- C. Esercizi, giochi, quiz

Al termine del Curriculum i formatori troveranno ulteriori capitoli:

¹ Il documento è stato sviluppato in inglese, nel testo originale la parola survivor è utilizzata per identificare le persone che hanno subito violenza e molestie sul luogo di lavoro, al fine di uscire da un'ottica di vittimizzazione delle donne che subiscono violenza, evidenziando invece le risorse ed i diritti di cui sono portatrici. Anche nella versione in italiano abbiamo sostituito alla parola vittima la traduzione letterale sopravvissuta, anche se meno frequente nel nostro contesto linguistico. La parola vittima di molestie permane invece nel contesto giuridico, per evidenziare chi ha subito un danno e chi lo ha causato.













- Questionari di pre- e post valutazione
- Casi studio e dilemmi
- Questionari di valutazione finale
- Bibliografia / Ulteriori risorse

Sintesi della formazione

La durata totale del percorso formativo è di 12 ore suddivise in 2 giornate; la durata di ogni argomento è all'incirca 2-3 ore.

Giorno 1

Programma formativo	Metodi applicati
Introduzione alla formazione: presentazione dei/delle partecipanti e degli obiettivi formativi	
Modulo 1: Molestie sessuali (MS) sul luogo di lavoro: definizioni e principi base	
Modulo 2: Diritti e quadro legislativo	
Modulo 3: Formulazione di politiche anti molestie sessuali per il personale	
Riepilogo e valutazione	

Giorno 2

Programma formativo	Metodi applicati
Sommario della seduta precedente e domande	
Modulo 4: Gestione delle denunce e del supporto alle vittime di MS	
Modulo 5: Formazione e attività per il personale	
Riepilogo e valutazione	
Valutazione della formazione	



























Modulo 1: Molestie sessuali (MS) sul luogo di lavoro: definizioni e principi base

A. Obiettivi didattici

Al termine di questo modulo i/le partecipanti alla formazione avranno acquisito familiarità con i concetti base relativi alle MS sul luogo di lavoro: definizioni, forme, esempi, fattori che influenzano la diffusione delle MS, chi può essere un molestatore e chi una persona che subisce MS, dove il fenomeno si può verificare, quali sono le sue conseguenze (per la persona sopravvissuta, i colleghi e l'azienda), perché le persone che subiscono MS sono prevalentemente donne benché tutti i lavoratori vi siano esposti, a prescindere dal genere e dalla posizione.

B. Contesto teorico:

1. Cosa sono le molestie sessuali sul luogo di lavoro

Definizione di molestie sessuali:

Forma di violenza di genere che comprende comportamenti fisici, verbali o non verbali non graditi di natura sessuale, che hanno lo scopo o l'effetto di violare la dignità della vittima e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo².

Si parla di molestie sessuali sul luogo di lavoro quando le stesse si verificano sul luogo di lavoro o in un ambiente ad esso correlato.

Le molestie sessuali sono riconosciute come una forma di violenza di genere in quanto profondamente radicate nella disuguaglianza di genere.

Esempi di molestie sessuali sul luogo di lavoro:

•Avances indesiderate di natura sessuale.

² EIGE https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1376?lang=it













- · Richiesta di favori sessuali.
- Altri atteggiamenti verbali o fisici a sfondo sessuale che influenzano la condizione lavorativa di una persona, interferiscono in maniera indebita con la sua performance lavorativa o creano un ambiente intimidatorio, ostile o offensivo.

Si è riscontrato che nei vari Paesi europei le persone hanno un concetto diverso di ciò che costituisce molestia sessuale sul luogo di lavoro. I **fattori chiave** sono due: la persona coinvolta considera l'atto come indesiderato? Può prendere le distanze senza timore di rappresaglie?

Fare un complimento a qualcuno non equivale necessariamente a una molestia sessuale. Molto dipende dal contesto e dalle sfumature della relazione tra le persone coinvolte. Una buona regola generale è che oggi è meglio evitare commenti sull'aspetto delle persone sul posto di lavoro.

Quali sono gli effetti delle molestie sessuali?

- paura, ansia, vergogna, rabbia, senso di colpa
- depressione, scarsa autostima, isolamento
- disturbi del sonno, mal di testa, reazioni cutanee, disturbi gastrointestinali
- minore produttività
- elevato assenteismo
- performance lavorativa ridotta
- elevato tasso di rotazione del personale

2. Diffusione delle molestie sessuali

Le molestie sessuali sono una forma di discriminazione e violenza. Ne sono vittime prevalentemente le donne mentre i molestatori sono soprattutto uomini. Da un sondaggio dell'agenzia FRA sull'incidenza delle molestie sessuali nel contesto lavorativo risulta che i molestatori sono uomini nell'86% dei casi. Anche gli uomini possono essere fatti oggetto di molestie sessuali e anche le donne possono perpetrarle, ma si tratta di casi più rari.















Nell'UE, circa un terzo delle donne ha subito molestie sessuali proprio sul luogo di lavoro³.

3. Le principali forme di molestie sessuali sono:

- Quid pro quo (dal latino, "questo per quello" o "qualcosa in cambio di qualcos'altro")
- Creazione di un ambiente di lavoro ostile

3.1. Quid Pro Quo

Definizione

Le molestie "quid pro quo" si verificano quando un'azione concreta di natura lavorativa è subordinata al fatto che il/la dipendente subisca o rifiuti una condotta indesiderata. Questo tipo di molestie è generalmente commesso da un superiore o da qualcuno che può prendere o influenzare decisioni lavorative formali che riguardano la sopravvissuta.

Principali caratteristiche

- Una persona in posizione di autorità scambia o cerca di scambiare benefici lavorativi con favori sessuali;
- Genere di molestia che si verifica tra un/una dipendente e una persona in posizione di autorità che ha la capacità di concedere o negare benefici lavorativi
- Azione/i concreta/e di natura lavorativa compiuta/e nei confronti del/della lavoratore/lavoratrice

Cos'è un'azione concreta di natura lavorativa?

Qualcosa che comporta un significativo cambiamento dello status di una persona: modifica retributiva o dello status lavorativo, licenziamento, retrocessione,

³ FRA, *Violence against women: an EU-wide survey – Main results*, Ufficio Pubblicazioni dell'Unione Europea, Lussemburgo, 2014 (https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra2014-vaw-survey-main-results-apr14 en.pdf).













assunzione, mancata promozione, trasferimento, indesiderato cambiamento o indesiderata assegnazione di mansioni.

Esempi di azioni concrete di natura lavorativa:

- Offerta o concessione di migliori condizioni od opportunità lavorative in cambio di favori sessuali
- Minaccia di condizioni lavorative avverse o negazione di opportunità in caso di rifiuto
- Utilizzo di pressione, minacce o atti fisici per ottenere favori sessuali forzati
- Ritorsioni contro chi rifiuta una relazione sessuale

S. riceve un premio di produzione inferiore a quello di altri dipendenti con performance simili alle sue perché ha rifiutato di uscire con il proprio/la propria superiore, M.

3.2. Creazione di un ambiente di lavoro ostile

Definizione

Un ambiente di lavoro ostile può risultare dalla condotta sgradita di superiori, colleghi, clienti, appaltatori o chiunque interagisca con la vittima sul luogo di lavoro, se la condotta sgradita è talmente grave o pervasiva da rendere l'atmosfera lavorativa intimidatoria, ostile o offensiva per il lavoratore medio.

Oltre alla condotta verbale o personale comprende elementi espliciti o allusivi recapitati via e-mail o in formato testuale, forniti elettronicamente o mostrati sul posto di lavoro, che interferiscono con le prestazioni lavorative o creano un ambiente di lavoro offensivo od ostile.

In altre parole, un ambiente di lavoro ostile si può creare con parole, gesti, battute, scherzi, intimidazioni, azioni fisiche o violenza, sia di natura sessuale (molestie sessuali sul luogo di lavoro) che non, ma comunque rivolti a una persona a causa del suo sesso: ad es. bullismo, urla, insulti (discriminazione sessuale).













Esempi di MS che creano un ambiente di lavoro ostile

- Esibizione di immagini, poster, foto o pubblicazioni a sfondo sessuale nel luogo di lavoro
- Commenti o battute a sfondo sessuale
- Guardare o fissare qualcuno in modo allusivo o malizioso
- Proposte e avances sessuali
- Domande indiscrete sulla vita privata o sessuale di una persona oppure racconti relativi alla propria vita sessuale
- Post o contatti a sfondo sessuale nei social media
- Diffusione di pettegolezzi di natura sessuale su una persona
- Invio di e-mail o messaggi di testo con contenuti sessuali espliciti
- Toccare, abbracciare, palpeggiare o baciare qualcuno contro la sua volontà

M. guarda maliziosamente e sfiora intenzionalmente S.

M. invia ai colleghi/alle colleghe testi e messaggi contenenti battute e immagini di natura esplicitamente sessuale

Esempi di discriminazione sessuale (discriminazione basata sul sesso di una persona)

- Sabotaggio del lavoro di una persona
- Bullismo, urla, insulti

4. Vittima e molestatore

Le MS possono verificarsi tra uomini e donne o tra persone dello stesso sesso. Chiunque sul luogo di lavoro può essere vittima di un molestatore/una molestatrice.

Chi può infliggere MS?

- Chiunque sul luogo di lavoro
- Colleghi
- Superiori
- Soggetti terzi
- Non dipendenti
- Stagisti
- Clienti o fornitori













- Personale di sicurezza
- Visitatori

Chi può subire MS?

- Possono subire MS persone di ogni genere, tuttavia dalle ricerche fin qui condotte risulta che le donne le subiscono più frequentemente.
- Anche le persone LGBTQI*, le persone con diverso orientamento sessuale o un'identità ed espressione di genere sono più esposte a questo tipo di comportamenti.

I lavoratori possono subire MS da soggetti terzi mentre svolgono il proprio lavoro

Per MS da parte di terzi si intende la violenza perpetrata da qualsiasi persona esterna al datore/datrice di lavoro, ad es. clienti, utenti dei servizi, studenti e membri del pubblico. Le MS da parte di terzi possono avvenire sotto forma di abuso fisico o verbale con l'effetto di causare danni fisici o psicologici al lavoratore/alla lavoratrice. Vi è un notevole rischio di qualsiasi tipo di violenza da parte di terzi, comprese le MS, nel settore dei trasporti (autisti di autobus, controllori, steward ecc.) e nelle professioni tipicamente femminili come commesse di bar e ristoranti, insegnanti, infermiere e assistenti sociali.

5. Dove possono avvenire le molestie sessuali sul luogo di lavoro?

- In ogni momento e dovunque vi siano lavoratori/lavoratrici che svolgono le proprie mansioni (ad es. eventi promossi dal datore di lavoro, formazione, conferenze, feste aziendali)
- Le interazioni tra lavoratori al di fuori dell'orario di lavoro possono avere conseguenze sul luogo di lavoro

MS e altre situazioni in cui i lavoratori non sono effettivamente in servizio ma il contesto è legato al lavoro

Il fatto che gli atti commessi al di fuori del luogo di lavoro siano o meno commessi "in un contesto lavorativo" dipende dal tipo di connessione con il lavoro che si riscontra in













ogni caso specifico. Le circostanze in cui le molestie sessuali hanno avuto luogo sono importanti per stabilire la relazione con l'ambiente di lavoro.

Esempio: Una lavoratrice viene molestata da un collega in due occasioni: la prima volta mentre si trova al pub con i colleghi subito dopo il lavoro e la seconda volta alla festa di addio di un altro lavoratore, sempre al pub. Anche se in quel momento le persone non stanno lavorando, queste occasioni di socializzazione con i colleghi subito dopo il lavoro o ad una festa organizzata possono essere considerati strettamente legati al lavoro e quindi rientrano nella definizione di "contesto lavorativo".

Esempio: A tarda notte una lavoratrice riceve a casa propria la visita inaspettata di un collega che la sottopone ad avances sessuali indesiderate. L'episodio è troppo lontano dal lavoro per essere considerato "in contesto lavorativo". Anche se i due colleghi si sono conosciuti tramite l'attività professionale, sono essenzialmente nella stessa posizione in cui si troverebbero se si fossero incontrati in altri contesti sociali.

6.1. Scuse comuni per giustificare le molestie sessuali:

- "Era solo una battuta!"
- "È all'antica"
- "Ma è tanto carina/o!"
- "Viene da un'altra cultura".
- "È successo una sola volta!"
- "Sei troppo permaloso/a!"
- "Stava solo flirtando".

6.2. Nessuna di queste scuse regge. Ricordiamo sempre che:

- tutto il personale deve essere consapevole di quali comportamenti costituiscono molestia sessuale e devono rispondere di eventuali violazioni di leggi, normative e direttive aziendali;
- battute o scherzi inappropriati possono costituire molestie sessuali;













- un solo episodio di molestia sessuale è già troppo e deve essere denunciato;
- potrebbero esservi altre vittime;
- nessuno ha il diritto di violare la dignità personale di un altro essere umano.

C. Esercizi, giochi, quiz

Esercizio 1

Quest'esercizio costituisce l'occasione per iniziare la sessione formativa: chiedete ai partecipanti di compilare, singolarmente o insieme, la seguente tabella con tre esempi di MS, e nel frattempo scrivete alla lavagna una lista delle loro risposte.

Condotta non verbale	Condotta verbale	Condotta fisica

Al termine presentate l'altra lista che avrete preparato in precedenza e commentate le eventuali differenze o gli esempi mancanti.

Tabella degli esempi di molestie sessuali⁴

Condotta non verbale	Condotta verbale	Condotta fisica
Esibizione di materiale sessualmente esplicito o allusivo	1 '	Violenza fisica
Gesti a sfondo sessuale	Commenti, storielle e battute a sfondo sessuale	Contatto fisico (ad es. toccare o pizzicare)
Fischi	Avances sessuali	
	Ripetuti inviti ad attività di socializzazione	

⁴ M. Rubenstein, *Dealing with sexual harassment at work: The experience of industrialized countries*, Work Digest, Combating sexual harassment at work, Vol. 11, p.11, 1992.













se di
per
natura

Esercizio 2

I formatori/le formatrici possono usare gli esempi seguenti per verificare il livello di comprensione del problema delle MS da parte dei partecipanti:

- ❖ L'interazione sessuale sollecitata, reciproca o consensuale non costituisce molestia sessuale perché non è indesiderata. Tuttavia, un comportamento sessuale che era gradito in passato può in seguito diventare indesiderato.
 - **Esempio:** Una lavoratrice ha una breve relazione con il proprio superiore. La lavoratrice dice al superiore che ritiene sia stato un errore e non vuole proseguire la relazione. Il giorno seguente il supervisore afferra la lavoratrice per le natiche dicendo "Dai, smettila di fare la difficile". Anche se la relazione sessuale originaria era consensuale, la condotta del superiore dopo la fine del rapporto è una condotta indesiderata di natura sessuale.
- In alcuni casi risulta chiaro che la condotta è indesiderata perché viola chiaramente la dignità di una persona.
 - **Esempio:** Un manager ha un colloquio con una lavoratrice in merito a un'opportunità di promozione. Il manager le dice che è la favorita per quel posto perché è la candidata più attraente. L'affermazione del manager è palesemente indesiderata.

Esercizio 3

Come riconoscere le molestie sessuali
Spesso le molestie sessuali restano impunite perché non le riconosciamo. Il primo passo da compiere per combattere il fenomeno delle molestie è













riconoscerle. Non esiste una lista completa dei vari tipi di molestie sessuali, quindi come si fa a riconoscerle? Un metodo utilizzato per stabilire se un dato comportamento costituisce molestia sessuale è quello dello "standard di persona ragionevole", comprendendo diversi fattori: ruolo/posizione sul posto di lavoro delle diverse persone (in quale posizione mi trovo io, in quale posizione si trova l'altra persona per contratto, situazione socio-economica, accesso alle decisioni ecc.), squilibri di potere genere tuttora esistenti nella nostra società a favore degli uomini.

Funziona così:

- ➤ Se una persona ragionevole si trovasse nella stessa situazione o in una simile e giudicasse quel comportamento come intimidatorio, ostile o abusivo, probabilmente si tratta di molestia.
- ➤ Tenete presente che ciò richiede una riflessione sui propri pregiudizi e l'essere consapevoli delle proprie responsabilità e della propria posizione nelle relazioni

Esercizio 4

Differenze tra violenza di genere (inclusa la discriminazione) sul luogo di lavoro e molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Esempio: Durante una seduta formativa a cui partecipano sia lavoratori che lavoratrici, un formatore rivolge alcune osservazioni di natura sessista all'intero gruppo. Una lavoratrice trova che questi commenti siano offensivi e umilianti nei propri confronti come donna.

Come definireste il comportamento descritto sopra?

La lavoratrice potrebbe presentare una denuncia per discriminazione di genere benché le osservazioni non fossero rivolte specificamente a lei.













Modulo 2: Diritti e quadro legislativo

A. Obiettivi didattici

Al termine di questo modulo i partecipanti/le partecipanti alla formazione avranno acquisito familiarità con la legislazione nazionale in materia di prevenzione e lotta alle MS e sapranno quali sono le autorità preposte a ricevere segnalazioni/denunce in merito ad episodi di MS.

B. Legislazione anti MS in Spagna (Catalogna), Bulgaria, Italia e Grecia.

LEGISLAZIONE SPAGNOLA ANTI MS	DISPOSIZIONI DI LEGGE	
Definizione di molestie sessuali Legge costituzionale spagnola 3/2007 del 22 marzo per l'effettiva parità uomo- donna (Art. 7) Legge catalana 17/2015 del 21 luglio per l'effettiva parità uomo-donna	Le molestie sessuali sono definite dalla legge spagr 3/2007 come qualsiasi forma di comportamento di nat sessuale, sia verbale che fisico, messo in atto allo sco o con l'effetto di violare la dignità di una persona particolare laddove crei un ambiente intimidatorio, os degradante o offensivo. La legge catalana 17/2015 definisce le molestie sess	
Le molestie sessuali quali atto discriminatorio Legge costituzionale spagnola 3/2007 del 22 marzo per l'effettiva parità uomodonna (Art. 7)	L'articolo 7 stabilisce che le molestie sessuali e di genere saranno considerate discriminazione in qualsiasi circostanza. Anche il fatto di condizionare un diritto o l'aspettativa di un diritto all'accettazione di una situazione che costituisce molestia sessuale o di genere sarà considerato discriminazione di genere.	













Diritti delle vittime di MS Consequenze per i molestatori

Statuto dei lavoratori spagnolo

Legge costituzionale spagnola 3/2007 del 22 marzo per l'effettiva parità uomodonna (Art. 7)

Legge catalana 5/2008 del 24 aprile sul diritto delle donne ad eliminare la violenza sessista

Lo statuto dei lavoratori spagnolo (Reale decreto legislativo spagnolo 1/1995 del 24 marzo che approva il testo consolidato della legge sullo Statuto dei lavoratori) afferma il diritto del lavoratore a non essere discriminato e stabilisce il diritto di ogni lavoratore alla protezione della privacy e della dignità contro le molestie sessuali e di genere (Art. 4.2).

In Catalogna, la legge 5/2008 del 24 aprile sul diritto delle donne ad eliminare la violenza di genere estende l'ambito di tutela alla violenza nelle relazioni affettive, allo scopo di proteggere da tutte le forme di violenza contro le donne. Garantisce il diritto delle lavoratrici a prevenzione, supporto, assistenza, protezione, recupero e risarcimento in qualsiasi caso di molestia.

Tutti i lavoratori/le lavoratrici possono sporgere denuncia per molestie presso il tribunale del lavoro, sia contro il datore di lavoro che contro singoli colleghi autori delle molestie.

Le molestie sessuali che si configurano come reato penale possono dare luogo ad una sentenza di incarcerazione. Oltre al diritto penale, anche la legge organica 3/2007 del 22 marzo per l'effettiva parità uomodonna contiene importanti disposizioni in materia di molestie sessuali e di genere e stabilisce le conseguenze legali dei comportamenti discriminatori.

Il lavoratore/la lavoratrice ha facoltà di promuovere misure disciplinari a carico del molestatore, ad es. il licenziamento per motivi disciplinari.

Trasferimento dell'onere della prova al molestatore

Legge costituzionale spagnola 3/2007 del 22 marzo per l'effettiva parità uomodonna (Art. 13)

Ai sensi della Legge 3/2007 e come sancito dal diritto processuale, nei procedimenti in cui l'attore denuncia un comportamento discriminatorio in base al sesso spetterà al convenuto provare l'assenza di discriminazione nelle misure adottate e la loro proporzionalità.

Conseguenze delle MSL sul rapporto lavorativo

Statuto dei lavoratori spagnolo

Qualsiasi violazione dei diritti dei lavoratori sanciti dallo Statuto dei lavoratori spagnolo, avvenuta nell'ambito di un rapporto di lavoro, avrà conseguenze ai sensi delle disposizioni di legge che prefigurano sanzioni attinenti il diritto del lavoro (Regio Decreto Legislativo 5/2000 del 4 agosto che approva il testo consolidato della Legge sulle infrazioni e sanzioni nell'ordine sociale):

- Qualsiasi atto od omissione costituisce grave violazione della sfera privata o dignità del lavoratore (Art. 8.11)
- Una molestia sessuale compiuta nell'ambito di un rapporto lavorativo e sotto la responsabilità del datore di













	lavoro costituisce un reato gravissimo a prescindere da chi possa esserne l'autore (Art. 8.13) - Anche una molestia dovuta a discriminazione di genere, compiuta nell'ambito di un rapporto lavorativo e sotto la responsabilità del datore di lavoro costituirà un reato gravissimo a prescindere da chi possa esserne l'autore, se il datore di lavoro è al corrente del suo verificarsi e non agisce per fermarla (Art. 8.13)
Le MSL sono un reato penale Codice penale spagnolo (Art. 184	In base al Codice penale spagnolo le molestie sessuali si configurano come reato, al pari di altre forme di violenza sessuale di genere. L'articolo 184 del Codice penale definisce molestia sessuale qualsiasi atto di natura sessuale volto a molestare o a ledere l'integrità e la dignità della vittima in un contesto lavorativo, educativo o commerciale. Per essere considerato molestia sessuale, tale comportamento deve causare una situazione oggettivamente e seriamente intimidatoria, ostile o umiliante per la vittima. La pena sarà maggiore se nel commettere questi reati l'autore approfitta di una posizione di superiorità; sarà ulteriormente maggiorata qualora la vittima sia particolarmente vulnerabile per motivi di età, posizione o condizioni.
Supporto dei sindacati Legge costituzionale spagnola 3/2007 del 22 marzo per l'effettiva parità uomodonna (Art. 48) Legge catalana 17/2015 del 21 luglio per l'effettiva parità uomo-donna (Art. 33)	La legge 3/2007 stabilisce che i rappresentanti dei lavoratori debbano contribuire a prevenire le molestie sessuali e di genere sul luogo di lavoro sensibilizzando i lavoratori su questo tema e segnalando alla direzione aziendale qualsiasi comportamento portato alla loro attenzione e che possa favorire le molestie.
Autorità e organizzazioni preposte a ricevere segnalazioni /denunce per MSL	 Servizi di supporto e consulenza per la donna Servizi specialistici a supporto delle donne vittime di violenza di genere Istituto catalano per le donne: hotline 900 900 120 Rappresentanze sindacali e dei lavoratori Ispettorato del lavoro Polizia Tribunale













Responsabilità del datore di lavoro

Legge costituzionale spagnola 3/2007 del 22 marzo per l'effettiva parità uomodonna (Art. 48)

Legge catalana 17/2015 del 21 luglio per l'effettiva parità uomo-donna (Art. 33)

Responsabilità delle pubbliche autorità

Legge catalana 17/2015 del 21 luglio per l'effettiva parità uomo-donna

I datori di lavoro devono promuovere condizioni di lavoro che prevengano le molestie sessuali e di genere; devono inoltre istituire specifiche procedure per prevenire tali comportamenti e per gestire le accuse o i reclami formulati dalle persone interessate.

Tra le misure a tal fine adottabili, che devono essere negoziate con i rappresentanti dei lavoratori, vi sono la formulazione e la diffusione di codici di buona condotta, campagne di informazione e formazione specifica.

Il mancato rispetto dell'obbligo di prevenire le molestie sessuali potrebbe implicare la responsabilità del datore di lavoro per le molestie commesse dai suoi dipendenti. I datori di lavoro saranno tenuti a pagare un risarcimento reale ed effettivo proporzionato al danno.

- Entro due anni dall'entrata in vigore della legge 17/2015 le istituzioni della Generalitat, l'Amministrazione della Generalitat e le agenzie pubbliche ad esse collegate o sottoposte approveranno un protocollo di prevenzione delle molestie sessuali e di genere (Articolo 18 della Legge catalana 17/2015 del 21 luglio sull'effettiva parità uomo-donna).
- Le università catalane, gli istituti di istruzione superiore e i centri e le istituzioni di ricerca devono fornire informazioni e consigli per prevenire qualsiasi discriminazione, molestia sessuale o di genere o altre forme di violenza di genere. Devono inoltre attuare misure proattive e adottare meccanismi di cooperazione tra le istituzioni che contribuiscano a prevenire le molestie sessuali e di genere che rappresentano la massima espressione di disuguaglianza tra i sessi, garantire che tale prevenzione sia efficace e consentire una risposta adeguata a qualsiasi reclamo che possa essere presentato in questo senso da qualsiasi membro della comunità universitaria (Art. 28 della Legge catalana 17/2015 del 21 luglio sull'effettiva parità uomodonna).

Le autorità pubbliche devono attuare meccanismi ispirati alle raccomandazioni del Comitato per l'uguaglianza e l'orario di lavoro del Consiglio per le relazioni industriali al fine di rispondere alle denunce di molestie sessuali e di genere, con modalità tali da garantire che le imprese rispettino il protocollo di prevenzione e lotta a tali molestie (Art. 32 della Legge catalana 17/2015 del 21 luglio per l'effettiva parità uomo-donna)

LEGISLAZIONE BULGARA ANTI MS

DISPOSIZIONI DI LEGGE













Definizione di molestie sessuali	La definizione UE di molestia sessuale è pienamente riconosciuta dalla Legge bulgara sulla tutela dalla discriminazione.
Le molestie sessuali quali atto discriminatorio https://postedworkers.gli.government.bg/view/34/zakon-za-zashtita-ot-diskriminatsiya	L'Art. 17 riconosce esplicitamente le molestie sessuali quale forma di discriminazione e ne fa divieto. Art. 4. (1) (suppl., SG 70/04): È proibita qualsiasi pratica o discriminazione indiretta basata su sesso, razza, nazionalità, appartenenza etnica, genoma umano, cittadinanza, origine, religione o credo, istruzione, opinioni, affiliazione politica, status personale o pubblico, disabilità, età, orientamento sessuale, stato civile, proprietà o qualsiasi altra caratteristica stabilita da una legge o da un accordo internazionale a cui aderisce la Repubblica di Bulgaria. (2) La discriminazione diretta è qualsiasi trattamento di una persona che, a motivo delle caratteristiche di cui al paragrafo 1, risulta meno favorevole di quello che un'altra persona riceve, ha ricevuto o riceverebbe in circostanze simili.
Diritti delle vittime di MS / Conseguenze per i molestatori	La vittima ha diritto a sporgere denuncia presso la Commissione per la tutela dalla discriminazione, cioè l'ente preposto alla prevenzione della discriminazione, alla tutela dalla stessa e alla garanzia di pari opportunità. Si tratta di un'autorità pubblica specializzata nel controllo dell'applicazione e del rispetto della Legge sulle obbligazioni e i contratti o di altre leggi sull'uguaglianza di trattamento. La vittima può anche fare rapporto alla Direzione territoriale dell'Ispettorato del lavoro, accompagnandolo con informazioni dettagliate.
Trasferimento dell'onere della prova al molestatore	Legge sulla tutela dalla discriminazione Art. 9. (emendato SG 26/15): Nei procedimenti per la tutela dalla discriminazione, dopo che la parte che sostiene di essere discriminata presenta dei fatti in base ai quali si può presumere la presenza di una discriminazione, il convenuto deve provare che non è stato violato il principio della parità di trattamento.
Conseguenze delle MSL sul rapporto lavorativo	Le conseguenze delle MSL sono indubbiamente un problema, non solo per le vittime ma anche per la società nel suo complesso in quanto gli effetti negativi si manifestano in molti ambiti e il loro impatto non è soltanto immediato ma anche a lungo termine Le MSL possono indurre una riduzione della produttività lavorativa, il deterioramento delle relazioni e assenze dal lavoro per permessi o malattia poiché le vittime













	hanno bisogno di tutelarsi dalle conseguenze di questo fenomeno. Le MSL hanno effetti negativi sull'ambiente di lavoro, sull'attività aziendale e sull'economia in generale.
Le MSL sono un reato penale?	Le molestie sessuali in generale non sono previste nel Codice penale bulgaro.
Supporto dei sindacati	Legge sulla tutela dalla discriminazione Art. 18. Il datore di lavoro, in collaborazione con i sindacati, è tenuto ad adottare efficaci misure atte a prevenire qualsiasi forma di discriminazione sul luogo di lavoro. Art. 19. In caso di inadempienza dei propri obblighi stabiliti dall'Art. 18, ai sensi della presente legge il datore di lavoro è responsabile per gli atti di discriminazione commessi dai suoi dipendenti sul luogo di lavoro. La Legge sulle obbligazioni e i contratti conferisce all'organizzazione sindacale il diritto di avviare procedimenti di fronte alla Commissione per la tutela dalla discriminazione presentando un rapporto scritto. Inoltre le organizzazioni sindacali e le loro divisioni, nonché le persone giuridiche non lucrative di utilità sociale, possono presentare un esposto per conto e su richiesta delle persone i cui diritti sono stati violati.
Autorità e organizzazioni preposte a ricevere segnalazioni/denunce di MSL https://www.kzd-nondiscrimination.com/layout/	Commissione per la tutela dalla discriminazione La Commissione per la tutela dalla discriminazione è un'istituzione statale fondata nell'aprile 2005 in virtù della Legge sulla tutela dalla discriminazione, avente quale principale obiettivo "la prevenzione della discriminazione, la tutela dalla stessa e la garanzia di pari opportunità". Art. 47. La Commissione per la tutela dalla discriminazione: 1. stabilisce le violazioni di questa o altre leggi che regolano la parità di trattamento e individua il trasgressore e la persona colpita; 2. dispone la prevenzione, il termine della violazione e il ristabilimento della condizione iniziale; 3. impone le sanzioni stabilite e applica misure di attuazione amministrativa; 4. emette disposizioni vincolanti inerenti l'osservanza di questa Legge e di altre leggi che regolano la parità di trattamento; 5. impugna atti amministrativi emessi in violazione di questa o di altre leggi che regolano la parità di trattamento, presenta reclami in tribunale e interviene quale parte interessata in procedimenti avviati ai













sensi della presente legge o di altre leggi che regolano la parità di trattamento;

- 6. trasmette proposte e raccomandazioni agli enti statali e municipali in merito all'interruzione di pratiche discriminatorie e alla revoca di atti emessi in violazione di questa o di altre leggi che regolano la parità di trattamento;
- 7. tiene un registro pubblico delle decisioni e disposizioni vincolanti emesse ed attuate;
- 8. esprime pareri sulla conformità di progetti di atti normativi alla legislazione sulla prevenzione della discriminazione ed emette raccomandazioni per l'adozione, la revoca, la modifica e il completamento degli atti normativi;
- 9. fornisce aiuto indipendente alle vittime di discriminazione per la presentazione di esposti;
- 10. svolge studi indipendenti sulla discriminazione;
- 11. pubblica rapporti indipendenti e formula raccomandazioni su temi correlati alla discriminazione;
- 12. (nuovo SG 58/12 in vigore dal 1/8/2012) informa l'opinione pubblica tramite i mass media riguardo alle vigenti normative in materia di tutela dalla discriminazione;
- 13. (prec. testo del punto 12 SG 58/12 in vigore dal 1/8/2012) altre competenze attribuite alla sua struttura e attività.
- Art. 50. I procedimenti di fronte alla Commissione sono promossi da:
- 1. esposto della persona interessata;
- 2. iniziativa della Commissione;
- 3. segnalazioni di persone fisiche o giuridiche ed enti statali e municipali
- Art. 51. (1) L'esposto o la segnalazione alla Commissione devono essere presentati per iscritto. Se redatti in una lingua straniera, devono essere accompagnati da una traduzione in bulgaro.
- (2) L'esposto o segnalazione deve contenere:
- 1. nome o denominazione del mittente;
- 2. indirizzo o sede e indirizzo della direzione del mittente;
- 3. esposizione delle circostanze oggetto dell'esposto o della segnalazione;
- 4. esposizione delle richieste alla Commissione;
- 5. data e firma della persona che presenta l'esposto o di un suo rappresentante.
- (3) La Commissione non prende in considerazione esposti o segnalazioni anonimi.
- Art. 55. (1) La persona che avvia una procedura d'inchiesta raccoglie tutte le prove scritte necessarie per una completa e approfondita spiegazione delle













circostanze,	avvalendosi	di	dipendenti	ed	esperti
esterni.					

- (2) Tutte le persone, gli enti statali e locali devono coadiuvare la Commissione nel processo di indagine e sono tenuti a presentare le informazioni e i documenti richiesti e a fornire le spiegazioni necessarie.
- (3) L'esistenza di un segreto commerciale, industriale o di altro tipo protetto da una legge non può giustificare il rifiuto della collaborazione.
- (4) Qualora sussistano motivi per un accesso a informazioni riservate, questo deve essere richiesto conformemente alla Legge sulla tutela delle informazioni riservate.
- Art. 56. (1) Nell'espletamento delle proprie funzioni legali la Commissione ha il diritto:
- 1. di richiedere documenti e altre informazioni relative all'indagine;
- 2. di richiedere spiegazioni alle persone coinvolte nell'indagine in merito a questioni relative alla stessa; 3. di interrogare testimoni.
- (2) In caso di rifiuto di fornire informazioni richieste dalla Commissione o rifiuto di concedere accesso alle strutture, nonché in caso di altri rifiuti di fornire collaborazione alla Commissione, il soggetto interessato sarà responsabile ai sensi della presente Legge.

La vittima può anche fare rapporto alla Direzione territoriale dell'Ispettorato del lavoro, accompagnandolo con informazioni dettagliate sull'episodio.

Responsabilità del datore di lavoro

Legge sulla tutela dalla discriminazione

Art. 17. Un datore di lavoro che riceve la denuncia da parte di un/una dipendente che ritiene di essere vittima di molestie sul luogo di lavoro, ivi incluse molestie sessuali, è tenuto a svolgere immediatamente un'indagine e ad adottare misure per porre fine alle molestie e per far valere la responsabilità disciplinare se le molestie sono state compiute da un altro dipendente.

Art. 20. Nell'erogazione delle sanzioni disciplinari il datore di lavoro deve applicare uguali criteri indipendentemente dalle caratteristiche di cui all'art. 4, comma 1.

Art. 22. Il datore di lavoro deve esporre in azienda, in un luogo accessibile ai dipendenti, il testo della legge e tutte le disposizioni del regolamento interno e delle clausole del contratto di lavoro riguardanti la tutela dalla discriminazione.













Art. 23. (1) Su richiesta, il datore di lavoro dovrà fornire informazioni alla persona che ritiene che i suoi diritti ai sensi della presente sezione siano stati violati. (2) Le informazioni di cui al par. 1 devono contenere i motivi della decisione presa dal datore di lavoro e altri dati.

Art. 29 (2) La direzione di un'istituzione educativa deve adottare efficaci misure per la prevenzione di tutte le forme di discriminazione nelle sedi didattiche di tutto il Paese da parte di componenti del personale docente o non docente o da parte degli studenti.

Art. 30. Il direttore dell'istituzione educativa deve esporre in un luogo accessibile il testo della legge e tutte le disposizioni del regolamento interno riguardanti la tutela dalla discriminazione.

Art. 31. Se il dirigente di un'istituzione educativa riceve una segnalazione da parte di uno studente/una studentessa che ritiene di essere vittima di molestie da parte di componenti del personale docente o non docente o da parte di altri studenti è tenuto a svolgere immediatamente un'indagine e ad adottare misure per porre fine alle molestie e per far valere la responsabilità disciplinare.

Art. 37. (1) (prec. testo dell'Art. 37 - SG 58/12 in vigore dal 1/8/2012) Non è ammesso il rifiuto di presentare prodotti o servizi né la presentazione di prodotti e servizi di qualità inferiore o a condizioni meno favorevoli a causa delle caratteristiche di cui all'art. 4, c. 1

(2) (nuovo - SG 58/12 in vigore dal 1/8/2012) Non è consentita alcuna forma di discriminazione sulla base dell'Art. 4, comma 1 nel settore pubblico o privato, direttamente o indirettamente legate alla conduzione di attività commerciali, ivi incluse la creazione, l'attrezzaggio o l'espansione di un'impresa o l'avvio o l'espansione di qualsiasi altra forma di tale attività.

(3) (nuovo - SG 58/12 in vigore dal 1/8/2012) Nell'ambito delle attività di cui al comma 2, il rifiuto del comportamento di una persona che costituisce molestia o molestia sessuale o la sottomissione a tale comportamento non può costituire motivazione per prendere una decisione riguardante tale persona.

Non esistono speciali norme legislative che incoraggino le aziende private ad impegnarsi nella prevenzione, protezione e reintegro delle vittime di VSD (violenza sulle donne) al di fuori del posto di lavoro.

LEGISLAZIONE ITALIANA ANTI MS

DISPOSIZIONI DI LEGGE













Definizione di molestie sessuali

Il decreto legislativo n° 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) definisce le molestie sessuali negli stessi termini della Convenzione Internazionale sull'Eliminazione della Violenza e delle Molestie nel Mondo del Lavoro e prevede azioni civili in caso di molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Le molestie sono inoltre considerata una forma di discriminazione. Tra le varie definizioni generali di MS, il Codice cita "quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo".

Le molestie sessuali e la violenza sul posto di lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani e una minaccia alle pari opportunità. Sono quindi inaccettabili e incompatibili con un ambiente di lavoro dignitoso e devono essere eliminate e prevenute, mai tollerate. Questo è uno dei principi fondamentali della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sull'Eliminazione della Violenza e delle Moleste nel Mondo del Lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 e ratificata dall'Italia con la legge 4 del 2021, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 26 gennaio. L'Italia è guindi tenuta a formulare e aggiornare le proprie leggi e normative in linea con tale Convenzione.

Attualmente l'Italia deve affrontare un processo di revisione della propria legislazione per la prevenzione e l'eliminazione del fenomeno e per la tutela delle vittime, le quali devono superare molti ostacoli prima di ricevere un risarcimento e un riconoscimento per i danni subiti. La legge italiana prevede la possibilità di chiedere un risarcimento ma non lo riconosce come diritto. Ne consegue che, in molti luoghi di lavoro, vittime e colpevoli intraprendono un percorso negoziale. In assenza di prove determinanti, non vi sono molte possibilità per un procedimento legale.













Le molestie sessuali sono una forma di discriminazione	L'articolo 26 del Codice per le Pari Opportunità 2006 (Decreto legislativo N° 198/2006) stabilisce "l'equiparazione tra molestie sessuali e discriminazione di genere" (Corte di cassazione civile, Sez. lavoro, sentenza 15 novembre 2016, n° 23286).
Diritti delle vittime di MS / Conseguenze per i molestatori	La vittima ha il diritto di perseguire legalmente il colpevole, ma in base al Codice civile deve provare la molestia (Art. 2697 del CC).
	Qualora il tribunale riconosca l'avvenuta molestia, il Codice civile (Art. 2043 e 2049) stabilisce che il colpevole debba risarcire il danno mentre il proprietario/dirigente dell'azienda è responsabili del fatto illecito.
Conseguenze delle MSL sul rapporto lavorativo	La legge 205 del 27 dicembre 2017 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020) ha emendato l'Art. 26 del Codice per le Pari Opportunità di cui al Decreto legislativo 198/2006 inserendo un nuovo comma che "fornisce specifica tutela a coloro che intraprendono un'azione legale per molestie o molestie sessuali sul luogo di lavoro. Il lavoratore che denuncia il datore di lavoro/collaboratore per discriminazione, molestie o molestie sessuali sul luogo di lavoro non può essere sanzionato, retrocesso, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa che abbia effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro, se tale misura è adottata in conseguenza della denuncia. La presente clausola decade qualora la segnalazione risulti essere falsa".
Le MSL sono un reato penale?	La legge italiana non prevede casi e interpretazioni ad hoc per reati come le MS. A seconda della gravità e delle modalità del comportamento molesto, a livello giurisprudenziale le molestie sessuali sul luogo di lavoro sono accomunate a vari reati quali violenza privata, discriminazione, stalking ecc.













Supporto dei sindacati

I delegati sindacali e i rappresentanti sindacali nei luoghi di lavoro rivestono un ruolo cruciale perché rappresentano solitamente il primo anello di congiunzione tra lavoratore, datore di lavoro e sistema di tutela.

Molti contratti nazionali di lavoro, anche se non tutti, trattano il tema delle molestie sessuali nella sezione dedicata alla tutela della dignità personale. In alcune aziende private e nel settore pubblico esistono specifici protocolli, firmati dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni dei datori di lavoro, che stabiliscono i codici di condotta e le norme di tutela. Nelle aziende pubbliche e anche in alcune private sono stati adottati Codici di condotta che individuano un profilo specifico: il Consulente di fiducia, uno specialista chiamato ad affrontare il problema delle molestie sessuali e morali o del mobbing nei luoghi di lavoro. Il Codice di condotta e il Consulente di fiducia sono promossi dalla Commissione consultiva permanente presso il Ministero del Lavoro di cui all'Art.6 del D. Lgs. 81/2008.

Autorità e organizzazioni preposte ricevere segnalazioni/denunce di MSL

A livello comunale/provinciale esiste la figura della Consigliera di Parità, una figura istituzionale che svolge opera di prevenzione e monitoraggio dell'attuazione dei principi di parità, pari opportunità e non discriminazione tra uomo e donna sul luogo di lavoro. Nell'esercizio delle proprie funzioni, la Consigliera di Parità riveste la qualifica di pubblico ufficiale ed ha l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui viene a conoscenza.

Si occupa della tutela e del supporto alle lavoratrici e ai lavoratori vittime di discriminazione sul luogo di lavoro, ivi incluse le forme di discriminazione di genere come le MS.













Responsabilità del datore di lavoro

L'Art. 2087 del Codice civile stabilisce "un obbligo generale di provvedere alla sicurezza sul lavoro, imponendo all'imprenditore di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e il benessere psicologico dei lavoratori".

L'Art. 28 del Decreto legislativo 81/2008, Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e successivi emendamenti, ha specificamente individuato lo "stress lavoro-correlato" (SLC) come uno dei rischi soggetti a valutazione obbligatoria da parte del datore di lavoro. Tale riconoscimento è frutto della collaborazione degli attori della prevenzione:

- medico competente,
- responsabile del Servizio di prevenzione e tutela.
- delegato alla sicurezza dei lavoratori.

Il nuovo comma 3-ter dell'Art. 26 del Codice delle Pari Opportunità relativo all'obbligo del datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 2087 del Codice civile, di fornire condizioni di lavoro che garantiscano l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori.

Responsabilità delle pubbliche autorità

L'Italia è stato il primo Paese europeo a ratificare la Convenzione dell'OIL sull'Eliminazione della Violenza e delle Molestie nei luoghi di lavoro. In virtù di questa Convenzione, le leggi e le normative in materia di lavoro devono essere revisionate e aggiornate al fine di migliorare:

- le misure di tutela e prevenzione,
- la verifica dell'applicazione della legge,
- gli strumenti di risarcimento, consulenza, formazione e sensibilizzazione per prevenire ed eliminare le MS.

La Convezione si affianca alla Raccomandazione sulla violenza e sulle molestie (Raccomandazione OIL n° 206).

LEGISLAZIONE GRECA ANTI MS | DISPOSIZIONI DI LEGGE













Definizione di molestie sessuali Legge N° 3896/2010 (Art. 2 D) consultabile in lingua greca qui.	È considerata molestia sessuale qualsiasi forma di comportamento indesiderato di natura sessuale, sia verbale che non verbale o fisico, messo in atto allo scopo o con l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare laddove si crei un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
Le molestie sessuali quali atto discriminatorio Legge N° 3896/2010 (Art. 3 c. 2) consultabile in lingua greca qui.	Le molestie sessuali, al pari di qualsiasi trattamento sfavorevole motivato dal rifiuto o dalla sottomissione di una persona a tale condotta, costituiscono atto discriminatorio di natura sessuale e in quanto tale sono proibite.
Diritti delle vittime di MS / Conseguenze per i molestatori Legge N° 3896/2010 (Art. 22, 23 e 25) consultabile in lingua greca qui. Codice civile greco, Art. 57, 59, 914, 932.	Chiunque ritenga di essere vittima di molestie sessuali, anche se il rapporto lavorativo in cui si sono verificate è terminato, ha diritto alla tutela giudiziaria e a ricorrere davanti alle autorità amministrative competenti. Per specificamente, la vittima ha il diritto di denunciare l'accaduto all'Ispettorato del Lavoro ("Soma Epitheorisis Ergasias" - "S.EP.E.") e all'Ombudsman greco ("Sinigoros tou Politi"). L'Ombudsman è l'autorità responsabile per la salvaguardia dell'applicazione della legge. La vittima di MS sul luogo di lavoro ha inoltre il diritto di chiedere al tribunale un risarcimento completo che copra ogni tipo di danno subito, incluso il danno morale, mentre il datore di lavoro è soggetto ad una multa per violazione della legislazione sul lavoro.
Trasferimento dell'onere della prova al molestatore Legge N° 3896/2010 (Art. 24) consultabile in lingua greca qui.	In un caso <i>prima facie</i> di molestie sessuali la legge trasferisce l'onere della prova sul presunto colpevole, quindi spetta all'accusato dimostrare in tribunale o ad altra autorità competente che le molestie sessuali non hanno avuto luogo.













Conseguenze delle MSL sul rapporto lavorativo Legge N° 2112/20 (Art. 1-7) consultabile in lingua greca qui e relativa giurisprudenza (vedere indicativamente qui).	Il lavoratore o la lavoratrice che ha subito molestie sessuali da parte del proprio datore di lavoro ha il diritto di ritenere che la condotta di quest'ultimo costituisca un cambiamento sfavorevole delle proprie condizioni di lavoro, avente come conseguenza diretta la risoluzione del contratto di lavoro e il diritto a un risarcimento. Il licenziamento di un/una dipendente a causa del suo rifiuto di cedere alle molestie sessuali del datore di lavoro non è valido, il che significa che il/la dipendente conserva i propri diritti derivanti dal rapporto di lavoro.
Le MSL sono un reato penale Codice penale greco, Art. 337 c. 4 consultabile in lingua greca qui.	La vittima di MS può sporgere denuncia dichiarando che è stato commesso nei suoi confronti il reato di violazione della dignità sessuale. Secondo la legge, "chi compie atti sessuali o propone rapporti sessuali a una persona sua dipendente, o chi approfitta del bisogno di lavorare di una persona, è punibile con la carcerazione fino a tre anni o una multa. L'azione penale richiede denuncia".
Supporto dei sindacati Legge N° 3896/2010 (Art. 22 c. 2) consultabile in lingua greca qui.	Associazioni, organizzazioni o altre persone giuridiche aventi un interesse legittimo (ad es. i sindacati) possono farsi carico per conto o a sostegno del denunciante, previa sua approvazione, delle relative procedure giudiziarie e/o amministrative.
Autorità e organizzazioni preposte a ricevere segnalazioni/denunce di MSL • Segretariato generale per le politiche familiari e l'uguaglianza di genere (numero verde 15900) • Centro di ricerca sull'uguaglianza di genere ("KE.TH.I.") - consultori • Ispettorato del lavoro • Ombudsman greco • Polizia / Pubblico ministero • Tribunale	













Responsabilità del datore di lavoro

Dovere di cura del datore di lavoro nei confronti dei dipendenti Codice civile greco, Art. 651, 657, 658 e 660 (ulteriori informazioni sono disponibili gui)

Legge N° 1568/85 (Art. 32) consultabile in lingua greca <u>qui</u> -Direttiva 89/391/ CEE Il datore di lavoro ha il dovere generale di tutelare la salute, la sicurezza e il benessere dei propri dipendenti.

In tutte le aziende del settore sia privato che pubblico, indipendentemente dall'attività economica, il datore di lavoro ha l'obbligo di (indicativamente):

- adottare tutte le misure necessarie a far sì che i dipendenti e terzi presenti sul luogo di lavoro non corrano alcun pericolo che possa minacciare la loro salute o integrità fisica;
- garantire il controllo preventivo e periodico della salute dei dipendenti da parte di specialisti, in base ai rischi professionali a cui sono esposti;
- stilare un programma di azione preventiva e di miglioramento delle condizioni lavorative dell'azienda.

C. Esercizi, giochi, quiz

Esercizio:

- 1. Quali sono le principali caratteristiche di un comportamento MS?
 - a) Qualsiasi forma di violenza verbale o fisica di natura sessuale.
 - b) Qualsiasi comportamento indesiderato di natura sessuale messo in atto allo scopo o con l'effetto di violare la dignità di una persona.
 - c) Qualsiasi comportamento indesiderato di natura sessuale che risulti intimidatorio per il/la dipendente.
- 2. Citare 3 autorità e/o organizzazioni (amministrative, giudiziarie o istituzionali) a cui le vittime di MSL possono rivolgersi per la tutela dei propri diritti e/o per ottenere supporto.
- 3. I datori di lavoro hanno la facoltà di adottare misure per prevenire / combattere le MS nel luogo di lavoro?
- a) Sì, ma solo se le sopravvissute chiedono il loro intervento.
- b) Sì, sono responsabili di fornire un luogo di lavoro esente da qualsiasi pericolo che possa minacciare la salute e la dignità dei dipendenti, adottando adeguate misure preventive.
- c) No, perché è una questione personale.













Modulo 3: Formulazione di politiche anti molestie sessuali per il personale

A. Obiettivi didattici

Al termine di questo modulo i/le partecipanti alla formazione conosceranno le modalità di promozione di una politica di "tolleranza zero" verso le MS, l'importanza di creare e mantenere una cultura dell'inclusione e della sicurezza sul lavoro, i valori di leadership responsabile e assunzione di responsabilità, i contenuti di una politica anti MS, l'importanza di un'ampia divulgazione della politica anti MS e di un facile accesso da parte di dirigenti, dipendenti e clienti, e infine come evitare la discriminazione in una politica anti MS.

- **B. Contesto teorico:** in che modo la creazione e promozione di una cultura dell'inclusività possono aiutare il team e l'azienda a prevenire le molestie sessuali
 - 1. Pietre miliari della "tolleranza zero" verso le MS
 - Indagare su qualsiasi comportamento imbarazzante e intimare al/ai molestatore/i di smetterla
 - Adottare misure disciplinari, fino al licenziamento nei casi gravi
 - I comportamenti recidivi sono particolarmente gravi e vanno gestiti di conseguenza
 - 2. Pietre miliari delle politiche anti MS
 - Valutazione dell'ambiente di lavoro
 - Destinazione di sufficienti risorse all'opera di prevenzione
 - Applicazione di una strategia per favorire la diversità e l'inclusione.
 - Apertura e impegno per individuare segni di malcondotta sul luogo di lavoro
 - Assunzione di responsabilità
 - 3. Superiori e dirigenti sono tenuti ad un elevato standard di comportamento perché:
 - Si trovano in una posizione di autorità (e non ne devono abusare)













- II/la datore/datrice di lavoro/dirigente risponde delle loro azioni
- Sono tenuti a riferire qualsiasi caso di molestia a cui assistono o che viene loro segnalato
- Sono responsabili di qualsiasi caso di molestia o discriminazione di cui sono o avrebbero dovuto essere a conoscenza
- Devono rappresentare un modello di appropriato comportamento lavorativo

4. Datori/datrici di lavoro, superiori e dirigenti delle RU devono rispettare le "attività protette":

- Segnalazione di sospette MS nel luogo di lavoro
- Presentazione di una denuncia formale di MS nel luogo di lavoro
- Contrasto alla discriminazione diretta o indiritte
- Assistenza al/alla dipendente che denuncia MS nel luogo di lavoro
- Informazioni/prove fornite nel corso di un'indagine sul luogo di lavoro per MS o testimonianza relativa a una denuncia per MS presentata a un'agenzia governativa o al tribunale

5. Impegno attivo attraverso politiche anti MS e misure preventive

- Il contrasto alla malcondotta a sfondo sessuale sul posto di lavoro risulta molto più facile se tutti sono sulla stessa lunghezza d'onda. Se i/le dipendenti sanno cosa ci si aspetta da loro, e cosa ci si aspetta in cambio dal management, è più probabile che si sentano a loro agio e sicuri sul posto di lavoro. Un/una dipendente soddisfatto/a contribuirà inoltre al morale generale e alla coesione dell'azienda. È fondamentale che la leadership si veda, e non si senta solamente. Mostrando la vostra presenza nell'ambiente di lavoro quotidiano, i/le dipendenti vi percepiranno come soggetti accessibili e familiari e sapranno anche che li state osservando. (Questo vi permetterà di tenere sotto controllo cose che non potreste sapere, vedere o sentire se la vostra porta è chiusa).
- Mantenete aperte le linee di comunicazione con i/le vostri/e dipendenti chiedendo loro periodicamente input, idee e suggerimenti.
- Tutti i/le dirigenti e datori/datrici di lavoro dovranno mettere in atto politiche e pratiche interne, efficaci e adeguatamente comunicate, miranti alla prevenzione di qualsiasi molestia e colpevolizzazione incluse le MS. Tali politiche devono essere monitorate e i loro risultati analizzati regolarmente.
- Le politiche di contrasto alle molestie sessuali devono essere monitorate e i loro risultati analizzati regolarmente.













6. Che cosa devono contenere le politiche anti MS per il personale?

Specifiche politiche anti MS

È opportuno che i/le dirigenti non confondano le diverse forme di molestie: possono quindi adottare politiche diverse per contrastare le molestie sessuali e quelle relative alle categorie protette, oppure una politica che distingua chiaramente tra le diverse forme di molestie.

Contenuto delle politiche anti MS

Una buona politica anti molestie dovrà:

- specificare i soggetti interessati
- dichiarare che le molestie sessuali o di altro genere e la colpevolizzazione non saranno tollerate
- dichiarare che le molestie sessuali o di altro genere e la colpevolizzazione sono illegali
- dichiarare che molestie o colpevolizzazione possono dare luogo ad azioni disciplinari, incluso il licenziamento se sono commesse:
- o in una situazione lavorativa
- in una qualsiasi situazione connessa al lavoro, ad esempio eventi sociali con colleghi
- o contro un/una collega o altra persona connessa al/alla datore/datrice di lavoro in una situazione extra lavorativa, ad esempio nei social media
- o contro chiunque, anche in una situazione extra lavorativa, qualora l'episodio sia rilevante ai fini dell'idoneità a svolgere il proprio ruolo

• Misure preventive conformi alla politica anti MS

- o Il/la datore/datrice di lavoro non dovrà rispondere delle molestie commesse da un dipendente nell'ambito del rapporto lavorativo se può dimostrare di aver adottato ogni ragionevole provvedimento per prevenire tali molestie. Per stabilire se un provvedimento è ragionevole il/la datore/datrice di lavoro deve prendere in considerazione i suoi probabili effetti e se un altro provvedimento sarebbe più efficace.
- La precondizione è che il/la datore/datrice di lavoro adotti misure preventive. Il fatto che abbia preso provvedimenti solo dopo che le molestie si sono verificate,













ad esempio un'indagine e un'azione disciplinare, non sarà sufficiente ad evitare la sua assunzione di responsabilità.

Quali erano i provvedimenti ragionevoli da adottare dipende dalle circostanze di ogni singolo caso. Se un/una dirigente o datore/datrice di lavoro sa che in precedenza un lavoratore aveva già commesso atti di molestia può essere tenuto/a ad adottare specifiche misure per garantire che non lo faccia nuovamente in futuro.

Esempio:

Il collega di Maria sostiene che non voleva recarle offesa e che non si era reso conto di aver usato un termine sessualmente offensivo. Ha tuttavia commesso un atto molesto perché l'effetto del suo linguaggio è stato quello di recare offesa. Riconosce che non avrebbe dovuto usare quel termine e chiede scusa a Maria. Maria dice al datore di lavoro di credere al fatto che il collega non intendeva offenderla, è soddisfatta delle scuse ricevute e non vuole dare seguito all'episodio. Il datore di lavoro ribadisce tuttavia al collega di Maria che tali comportamenti non sono tollerati, si accerta che egli legga nuovamente la politica anti molestie dell'azienda e gli impone di frequentare un corso di formazione per acquisire consapevolezza in materia di molestie.

Prevenzione delle MS commesse da terzi (clienti o fornitori)

Il datore di lavoro sarebbe responsabile se:

- o era consapevole delle molestie
- o non ha agito per adottare "misure pratiche ragionevoli" per impedire il ripetersi delle molestie
- 7. Nella stesura di una politica anti MS il/la datore/datrice di lavoro deve evitare la discriminazione diretta e indiretta

La **discriminazione diretta** è qualsiasi trattamento di una persona meno favorevole rispetto a quello che un'altra persona riceve, ha ricevuto o riceverebbe in circostanze simili. Un/una datore/datrice di lavoro può essere chiamato/a a rispondere anche qualora tratti le denunce di molestie subite da lavoratori o lavoratrici di categorie protette in modo meno favorevole rispetto alle denunce di altri.

Esempio: Maria è una donna trans che, dopo essere stata molestata dallo stesso cliente per mesi, presenta un reclamo interno al proprio datore di lavoro chiedendo













un'indagine sul caso. Il datore di lavoro le dice che la procedura vale soltanto per le donne cisgender in quanto le persone trans non possono subire molestie sessuali.

Discriminazione indiretta significa che una persona riceve un trattamento particolarmente sfavorevole a seguito di una norma, un criterio o una prassi apparentemente neutri.

Esempio: Anna sta facendo uno stage in un'azienda. Uno dei dipendenti le ha chiesto ripetutamente un appuntamento. Lei ha sempre declinato gli inviti ma ogni volta lui torna alla carica il giorno seguente. L'azienda ha una specifica politica anti molestie sessuali ma Anna non ha mai denunciato questi fatti perché non sa dell'esistenza di un'apposita procedura. Poiché sta effettuando uno stage di due mesi non è stata informata sui suoi diritti in azienda. Questo è un esempio di discriminazione indiretta perché, anche se potrebbe segnalare gli episodi di molestia, essendo una stagista ha minori opportunità rispetto ai dipendenti.

8. Divulgazione e accessibilità delle politiche e misure preventive anti MS.

I/le datori/datrici di lavoro dovranno rispondere di qualsiasi molestia o colpevolizzazione commessa dai/dalle propri/ie dipendenti, salvo il caso in cui possano dimostrare di aver adottato ogni ragionevole provvedimento per prevenire tali comportamenti. (Si tratta di un test oggettivo su ciò che è ragionevole che il datore di lavoro faccia in quelle determinate circostanze. Ciò varia da un/una datore/datrice di lavoro a un altro in base alle dimensioni e alla natura dell'azienda, alle risorse disponibili e ai fattori di rischio che devono essere affrontati all'interno di quella particolare azienda o settore. Di conseguenza non tutti i provvedimenti saranno ragionevoli per tutti i datori di lavoro, né dovrebbero essere considerati esaustivi). I/le datori/datrici di lavoro, i/le dirigenti devono tenere conto delle misure adottate finora e delle ulteriori misure che è loro possibile adottare.

Consapevolezza e accessibilità

- I/le datori/datrici di lavoro devono garantire che tutti/e i/le dipendenti siano al corrente delle politiche anti MS.
- Devono fare in modo di pubblicarle in una sezione facilmente accessibile della loro pagina Internet pubblica.
 - Ciò consentirà ai lavoratori ed alle lavoratrici di procurarsi una copia del documento se, ad esempio, sono assenti dal lavoro a causa dello













stress conseguente alla molestia e non possono accedere alla rete aziendale interna.

- Inoltre il documento sarà a disposizione di tutto il personale, come quelli a contratto, che potrebbero non avere accesso ai sistemi interni.
- La pubblicazione dimostra anche l'impegno del/la datore/datrice di lavoro in termini di trasparenza e volontà di affrontare il problema.
- Anche se non sono divulgate all'esterno, le politiche anti MS dovrebbero comunque essere a disposizione di tutti i lavoratori e le lavoratrici il più liberamente possibile, anche a coloro che non hanno accesso ai sistemi informatici interni. Ciò è possibile, ad esempio, fornendo copie a tutti i/le dipendenti o pubblicandole in intranet.
- Ulteriori esempi di come i/le datori/datrici di lavoro possono divulgare le proprie strategie anti MS e i loro contenuti:
 - newsletter interna
 - bacheche fisiche o digitali
 - staff meeting
 - promemoria al personale alla vigilia di eventi importanti in cui aumenta il rischio di molestie, ad esempio le feste aziendali
 - promemoria annuale al personale
- Un altro modo in cui la dirigenza può contribuire a garantire un luogo di lavoro libero da MS, oltre alla stesura e divulgazione della politica interna, consiste nella distribuzione al personale di informazioni sulla consapevolezza in tema di molestie: ad esempio volantini o poster da esporre in alcuni punti del luogo di lavoro (es. in sala pausa, sopra la fotocopiatrice, alla toilette).

Nota importante: Si sconsiglia di dire ai/alle dipendenti che possono richiedere copie alla direzione, in quanto il lavoratore/la lavoratrice potrebbe essere riluttante a rivolgersi a un manager mettendolo così in allarme riguardo a una possibile segnalazione. Altrettanto inappropriato sarebbe lasciare copie in una zona accessibile a tutto il personale, come la sala riunioni: il/la dipendente potrebbe non gradire di essere visto dai colleghi mentre legge la politica anti MS.

• Il materiale da distribuire dovrà contenere la politica anti MS, le misure preventive, la procedura di denuncia e le modalità di supporto alle vittime.













C. Esercizi, giochi, quiz

ESERCIZIO

Al termine della sessione il formatore può stimolare la discussione tra i partecipanti per mezzo dei seguenti esempi di falsi miti in tema di MS, accompagnati dalle relative verità:

Miti e realtà

Miti	Realtà			
Le cosiddette molestie sessuali non sono altro che un innocuo flirtare. Alle donne piace questo genere di attenzione.	Se indesiderate, queste "attenzioni" sono notoriamente causa di ansia, depressione e disturbi alimentari nelle donne. Spesso le obbligano a lasciare il lavoro e in casi estremi inducono persino al suicidio.			
2. Il modo migliore per porre fine alle MS è ignorarle.	Il silenzio non aiuta mai. Al contrario, può incoraggiare ulteriori molestie. È importante opporsi ai comportamenti indesiderati e, se necessario, suscitare allarme e denunciare.			
3. Le accuse di MS sono per lo più vendette contro capi e colleghi.	Al contrario, gli episodi che vengono segnalati sono troppo pochi perché le donne temono lo stigma e la possibile perdita del lavoro se parlano apertamente delle MS. Solo in casi estremamente rari le accuse si rivelano infondate.			
4. Le donne attirano le MS con il loro comportamento e abbigliamento. Le donne per bene non sono oggetto di MS.	Donne di tutti i tipi, anziane o giovani, vestite con il sari o con il burqa, operaie edili o impiegata di banca, riferiscono di aver subito molestie. Non è la condotta di una donna che conta. Le molestie si verificano piuttosto perché le donne continuano ad essere sessualizzate in una società dominata dagli uomini.			













5. Non è giusto che la legge reprima l'espressione della sessualità/i flirt tra adulti.

La legge non reprime l'espressione della sessualità/i flirt tra adulti sul posto di lavoro, ma soltanto quei comportamenti che sono sgraditi e ostili alle donne. Se "flirtare" è imposto o ignora il disagio e il rifiuto della donna, allora è sbagliato.













Modulo 4: Gestione delle denunce e del supporto alle vittime di MS

A. Obiettivi didattici

Al termine di questo modulo i/le partecipanti alla formazione comprenderanno i motivi per cui spesso le MS passano sotto silenzio, l'importanza di procedure eque e trasparenti e della loro corretta divulgazione (esplicita procedura di denuncia, persona referente, dichiarazione di non ritorsione, riservatezza, azioni correttive), che cosa fare quando una persona subisce molestie sessuali o è testimone delle stesse a danno di colleghi, come offrire sostegno alle vittime di MS e aiutarle a richiedere assistenza ai servizi a ciò preposti.

B. Contesto teorico

1. Molestie sessuali: un problema nascosto

Le molestie sessuali sul posto di lavoro non sono sufficientemente smascherate: da un sondaggio svolto nel Regno Unito è emerso che il 79% delle vittime non le aveva denunciate⁵.

Tra i motivi di tale silenzio figurano:

- timore di influenzare negativamente i rapporti lavorativi
- timore che la denuncia non venisse creduta o presa sul serio
- imbarazzo
- timore di effetti negativi sulla carriera

La fondazione Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) ha inoltre appurato che l'assenza di un pubblico dibattito sulle

⁵ TUC, Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016, TUC, Londra, 2016 (https://www.tuc.org.uk/sites/default/es/SexualHarassmentreport2016.pdf).













molestie sessuali e l'alto livello di tolleranza sociale verso tale forma di violenza contribuiscono al clima di silenzio⁶.

Nella maggior parte dei casi, la paura trattiene donne, ragazze, persone LGBTQI* dal denunciare la violenza: si vergognano, temono di essere incolpati/e oppure, poiché la maggioranza delle molestie sessuali avviene nel luogo di lavoro, hanno paura di perdere il posto o di essere penalizzati/e⁷. Sul posto di lavoro, chi subisce MS reagisce solitamente evitando il molestatore

, negando o minimizzando la gravità della situazione oppure tentando di ignorare, dimenticare o sopportare il comportamento molesto.

2. Come incoraggiare le denunce di MS

Molti episodi avvenuti sul posto di lavoro non vengono segnalati perché i/le dipendenti non sanno a chi rivolgersi o temono ritorsioni. La formazione è uno strumento ideale per far capire quanto è importante segnalare i casi di malcondotta e per spiegare come farlo: generalmente tramite una linea verde anonima, un sito, un numero telefonico, un box per segnalazioni o contattando le RU o un/una superiore.

"I lavoratori e le lavoratrici hanno bisogno di formazione in merito al loro ruolo di testimoni e alle varie strade che hanno a disposizione per segnalare qualsiasi molestia nel mondo del lavoro"⁸

Le segnalazioni devono essere prese sul serio e approfondite senza indugio, adottando efficaci misure correttive laddove opportuno.

I/le datori/datrici di lavoro devono:

A) Spiegare in dettaglio la <u>procedura di denuncia</u> delle MS a disposizione dei/delle dipendenti e incoraggiarli/e a segnalare comportamenti indesiderati e inappropriati.

⁸ RuÁno, formatore e consulente di Train Me Today, Huntington Beach, California.











⁶ Eurofound, *Violence and harassment in European workplaces: extent, impacts and policies*, Eurofound, Dublino, 2015, pag. 52.

⁷ Risoluzione del Parlamento Europeo del 26 ottobre 2017 sulla lotta alle molestie sessuali e agli abusi nell'UE (2017/2897(RSP).



- B) In caso di una denuncia è responsabilità e obbligo del/la datore/datrici di lavoro/della dirigenza adottare misure tempestive e appropriate per porre fine alle molestie. Esempi di tali misure:
- informare esaurientemente la persona sopravvissuta di MS circa i suoi diritti;
- indagare pienamente e accuratamente sui fatti denunciati;
- se le molestie sono provate, adottare tempestive ed efficaci misure protettive e correttive.
- C) Se un/una manager è testimone di un comportamento inappropriato e non fa nulla, "comunica implicitamente a tutti gli altri componenti del team che tale comportamento è tollerato"⁹.

Spesso può accadere che chi denuncia non si senta in grado di gestire la situazione personalmente e abbia bisogno di un soggetto terzo che lo aiuti a farlo. Ad esempio, il/la datore/datrice di lavoro deve consentire al/alla dipendente di farsi accompagnare da un'altra persona se lo ritiene necessario.

Esempio: Una lavoratrice ha denunciato una molestia sessuale. Non aderisce ad alcun sindacato e sarebbe illogico pretendere che racconti davanti a un collega dettagli espliciti della molestia subita. Le risulta molto stressante e traumatizzante parlare dell'accaduto e per farlo ha bisogno di sostegno emotivo. In tali circostanze sarebbe opportuno consentire alla lavoratrice di farsi accompagnare da qualcuno che la sostenga emotivamente, ad esempio un'amica.

La principale precondizione affinché i casi di MS vengano denunciati è l'esistenza di una procedura scritta all'interno dell'azienda. Quest'ultima avrà da un lato un ruolo preventivo e di deterrente, dall'altro fornirà soluzioni qualora sorga un problema.

La procedura aziendale di denuncia non deve lasciare sulle spalle della sopravvissuta il peso della risoluzione del problema, bensì sostenerla con consigli concreti e regole scritte.

⁹ RuÁno, formatore e consulente di Train Me Today, Huntington Beach, California.













3. Elementi e fasi di un'efficace procedura di denuncia delle molestie sessuali

3.1. Comunicazione e consulenza

Tutte le persone direttamente o indirettamente coinvolte nell'azienda/nell'organizzazione hanno il diritto di comunicare qualsiasi caso di molestia, sia esso confermato o sospetto.

Per tale motivo la procedura deve fornire canali di comunicazione e consulenza.

• Elenco dei contatti all'interno dell'azienda o presso i sindacati ufficiali.

La procedura dovrebbe indirizzare la sopravvissuta verso qualcuno (preferibilmente più di una persona) che sia in grado di aiutarla a denunciare i fatti. Tutti i/le dipendenti dovrebbero essere in grado di individuare e scegliere con facilità una qualsiasi delle persone indicate a cui notificare la situazione. La persona di riferimento dovrà essere specificamente sensibilizzata e formata su come sostenere le vittime di MS.

• Chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità dei referenti nella fase iniziale

Sarà compito della persona di riferimento (identificata dall'azienda/organizzazione e per supportare e proteggere dalle molestie in ambito lavorativo e adeguatamente formata sul tema) guidare, informare e sostenere il/la dipendente che ha subito MS svolgimento varie mansioni:

- informandola sui suoi diritti;
- aiutandola ad ottenere da altri soggetti, sia interni che esterni, consulenza e/o assistenza circa il modo migliore di risolvere la questione;
- istituendo <u>canali multipli</u> per i/le dipendenti che desiderano segnalare MS, per evitare che debbano denunciarlo al molestatore o a qualcuno che non ritengono obiettivo:
- stabilendo <u>una serie di approcci</u> alla gestione dei casi di MS. In caso di sospetti reati penali, la vittima può anche denunciare l'accaduto alla polizia o ad altra autorità legale;
- spiegando ai/alle dipendenti come presentare una denuncia interna. Questa non dovrà essere troppo restrittiva;
- incoraggiando il/la dipendente a registrare l'ora, la data, il luogo e i testimoni di qualsiasi episodio e a conservare copie di ogni e-mail, testo, materiale online o post sui social media relativi alle molestie;













informando il/la dipendente su eventuali risorse e servizi aggiuntivi disponibili per le vittime di molestie sessuali per favorire il recupero e la guarigione da quest'esperienza (supporto psicologico, organizzazioni femminili...).

3.2 Procedura formale

La procedura formale cerca di valutare se si sono verificate molestie e, in caso affermativo, adottare adeguati provvedimenti anche di natura disciplinare. Ciò può comportare la necessità di un'indagine amministrativa. Le informazioni sul follow-up amministrativo non sono disponibili qualora gli interessati abbiano richiesto il supporto di un Consulente di fiducia e abbiano deciso di non presentare una denuncia formale

La procedura formale inizia solitamente quando un/una dipendente presenta una denuncia interna, meglio se per iscritto, che dovrebbe contenere le seguenti informazioni:

- dati personali del/della denunciante (nome, genere, reparto e posizione,...)
- dati personali del presunto molestatore (nome, genere, reparto, posizione,...)
- descrizione dei fatti denunciati completi di data o date, luogo o luoghi e presenza di eventuali testimoni
- lista dei testimoni (se esistenti)

3.3 Indagine

Dopo il ricevimento della denuncia interna inizia la fase di indagine:

- La procedura dovrà precisare che saranno analizzate tutte le dichiarazioni sia verbali che scritte.
- Le indagini dovranno concludersi in un lasso di tempo ragionevole.
- Tutte le informazioni e le fasi dell'indagine sono riservate. Solo le persone delegate ad indagare sul caso potranno avervi accesso.
- Tutti i/le dipendenti potrebbero essere chiamati/e a collaborare secondo necessità e coloro che prendono parte alla procedura non dovranno subire ritorsioni.
- I/le datori/datrici di lavoro/dirigenti dovranno garantire indipendenza ed obiettività ad ogni livello della procedura. Ad esempio, laddove possibile le fasi













di indagine, udienza formale e appello dovranno essere condotte da persone con ruoli diversi, compresi i/le rappresentanti dell'azienda (personale dell'ufficio risorse umane) e i/le rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici. I/le datori/datrici di lavoro dovranno astenersi dal nominare a queste cariche persone coinvolte nella vicenda. Laddove possibile dovranno invece nominare persone di altre aree dell'organizzazione, che non conoscono o conoscono soggetti coinvolti nel caso. se necessario poco investigatore/investigatrice esterno/a a garanzia di obiettività. Dovranno inoltre tenere sempre presente la particolare delicatezza della situazione: ad esempio, una donna che ha subito un'aggressione di tipo sessuale può sentirsi più a suo agio parlando con un'investigatrice donna.

 Coloro che svolgono l'indagine dovranno individuare con esattezza i fatti da chiarire, le domande da porre e le prove da ottenere. Dovranno evitare domande inappropriate: non è mai opportuno, ad esempio, porre domande sulle abitudini sessuali di una persona che ha denunciato molestie a sfondo sessuale.

3.4 Soluzione

Per il caso in cui l'esito dell'indagine confermi le MS o la colpevolizzazione, la procedura deve stabilire una serie di conseguenze e sanzioni (azioni correttive) adeguate.

Azioni correttive

- a. Chiunque commetta molestie sessuali o ritorsioni sarà soggetto ad azioni correttive e/o disciplinari che possono arrivare fino al licenziamento
- b. Il principio si applica non solo alla condotta illegale ma anche a quella inappropriata, anche se non è di per sé illegale
- c. La procedura deve fare riferimento alla sanzione, che può arrivare fino alla cessazione del rapporto di lavoro o di altro genere













- d. La sanzione deve essere rapida e proporzionata alla gravità dell'infrazione
- e. La sanzione deve essere coerente
- f. Superiori e dirigenti devono essere ritenuti responsabili della prevenzione e/o della risposta alle molestie sul posto di lavoro.

3.5 Provvedimenti contro colpevolizzazione o ritorsioni

La procedura deve esplicitamente dichiarare che non saranno tollerati atti di colpevolizzazione o ritorsione nei confronti di chi denuncia.

Cos'è la ritorsione e quali sono le attività protette

- Qualsiasi azione mirante ad alterare i termini e le condizioni di lavoro di un dipendente che ha intrapreso una delle attività protette.
- Qualsiasi azione negativa del/la datore/datrice di lavoro nei confronti del/della dipendente che potrebbe trattenere una persona ragionevole dal presentare reclamo per molestia o discriminazione.
- L'azione negativa non dev'essere necessariamente legata al lavoro o verificarsi sul posto di lavoro, e può avvenire anche dopo la fine del rapporto lavorativo (referenze negative ingiustificate).

l/le dipendenti che intraprendono "attività protette" devono essere tutelati dalla legge contro il pericolo di ritorsioni.

Attività protette:

- Denuncia a un/una superiore, dirigente o altra persona delegata dal/la datore/datrice di lavoro a ricevere denunce di molestie
- Segnalazione di sospette molestie, anche da chi non ne è direttamente vittima
- Presentazione di una denuncia formale di molestia
- Opposizione ad una qualsiasi forma di discriminazione
- Assistenza ad un/una collega che denuncia molestie
- Informazioni fornite nel corso di un'indagine sul luogo di lavoro per molestie o testimonianza relativa a una denuncia per molestie presentata a un'agenzia governativa o al tribunale













Cosa non è ritorsione

- Il/la dipendente che ha svolto una delle suddette attività continua a dover sottostare alle direttive e alle norme disciplinari sul luogo di lavoro.
- In caso di provvedimento lavorativo sfavorevole adottato dopo che il/la dipendente ha svolto una delle suddette attività protette, il datore di lavoro deve poter dimostrare che tale provvedimento sfavorevole non è motivato dall'attività protetta.

Ruolo della colpevolizzazione ai fini della denuncia

- La colpevolizzazione è uno dei maggiori ostacoli che impediscono alle persone di denunciare le MS nel luogo di lavoro. È importante che i/le datori/datrici di lavoro, nel loro modo di affrontare e gestire il problema delle molestie sessuali sul lavoro, tengano conto di questa paura perché si rivelerà un fattore chiave della loro capacità di adempiere gli obblighi di prevenzione e tutela.
- Colpevolizzazione significa che il/la dipendente subisce un trattamento sfavorevole (arrecante un danno) conseguente all'azione protetta che ha effettuato o sta per effettuare, ad es. denunciare una molestia sessuale.

Esempio: Il proprietario di un bar sente dire che una sua dipendente potrebbe presentare delle rimostranze per MS da parte di un collega. Poiché questa dipendente lavora per lui solo da poche settimane, il proprietario la licenza per evitare di affrontare il problema prima che si verifichi. Il proprietario del bar ha arrecato danno alla dipendente perché pensava che quest'ultima avrebbe danneggiato lui, quindi il licenziamento è un atto di ritorsione.

Esempio: Laura ha subito molestie sessuali da parte di un collega per mesi. Alla fine ha presentato un reclamo formale al proprio superiore, e da allora ha la sensazione di venire emarginata sul lavoro. I colleghi le hanno voltato le spalle e non sono più cordiali con lei. Questo è un esempio di colpevolizzazione.

3.7 Riservatezza

La riservatezza è fondamentale per creare in azienda un clima di sicurezza psicologica che contribuirà ad evitare le molestie sessuali in modo sistematico. Al momento della denuncia e nel corso delle indagini la dirigenza dell'azienda/organizzazione deve accertarsi che tutte le informazioni siano tenute riservate e che i dettagli siano resi noti soltanto a chi ha bisogno di conoscere I situazione per aiutare a risolverla e prevenire













ulteriori incidenti. Ciò proteggerà la persona sopravvissuta a molestie da qualsiasi ulteriore disagio, ad esempio dai pettegolezzi tra colleghi e vittimizzazione secondaria.

4. Come fornire sostegno alle persone sopravvissute e aiutarle a chiedere assistenza

Quando un/una dipendente segnala molestie o abusi sessuali, il sostegno del/la datore/datrice di lavoro e dei colleghi è di cruciale importanza per consentire alla persona sopravvissuta di riprendersi da questa esperienza. In un ambiente solidale sarà probabilmente più incoraggiata a denunciare l'episodio e si sentirà al sicuro. I suggerimenti e le informazioni che seguono possono aiutare datori/datrici di lavoro e colleghi/e a fornire sostegno¹⁰. Va però ricordato e sottolineato che è il personale competente e formato quello che in azienda e organizzazione (o eventuali canali esterni attivati dalla stessa) deve raccogliere la testimonianza su MS ed eventualmente procedere con investigazioni sul caso, mettendo in atto misure di tutela.

Ascoltare e sostenere

- Il sostegno e la comprensione sono essenziali. La persona sopravvissuta ha bisogno di molto coraggio per comunicare la propria esperienza.
- Cerca di infonderle sicurezza senza esprimere giudizi, di offrire conforto emotivo e sostegno per aiutarla ad esprimere le proprie sensazioni.
- Falle capire che con te può parlare. Ascolta. Non ti affrettare a fornire soluzioni.

Credere

Il motivo più comune per cui le persone decidono di non raccontare a nessuno le molestie sessuali subite è il timore di non essere credute. Raramente le persone mentono o esagerano quando riferiscono questi abusi: se qualcuno te ne parla è perché si fida di te e ha bisogno di confidarsi.

• È raro che le storie di abusi siano inventate. Non c'è bisogno che tu appuri se la vittima "sta davvero male": se dice che sta male, ciò ti deve bastare.











¹⁰ Testo adattato da: Università del New Hampshire, *Sexual harassment & Rape prevention programme*. Data di consultazione: 9 aprile 2021, https://www.unh.edu/sharpp/helping-friend



 Credi a quello che ti dice. Sicuramente è difficile per lei parlartene e fidarsi di te.

Rassicurare

- Le molestie sessuali non avvengono MAI per colpa della vittima. Ciò che una persona indossa o dice non è una motivazione per le molestie sessuali. Fai capire alla vittima che solo il colpevole è da biasimare.
- La vittima ha bisogno di sentirsi dire che timori, ansie, senso di colpa e rabbia sono reazioni normali, comprensibili e da accettare.
- Ricorda che nessuno merita abusi o molestie.

Avere pazienza

- Non insistere per conoscere i dettagli: lascia che sia la/il collega a decidere cosa raccontare. Chiedi come puoi essere d'aiuto.
- La vittima deve prendere decisioni complesse lottando contro una sensazione di impotenza; cercare di decidere al suo posto potrebbe solo acuire tale sensazione.
- Puoi renderti utile aiutandola a individuare tutte le possibili opzioni e sostenendola nel processo decisionale.
- La vittima non può semplicemente "dimenticare" e andare avanti. Il cammino di recupero è lungo e ognuno lo percorre alla propria velocità.

Incoraggiare

Incoraggia la vittima a richiedere sostegno psicologico, denunciare la molestia e/o contattare un'organizzazione specializzata o un gruppo di auto aiuto. Ricorda che la decisione finale sul da farsi spetta alla persona sopravvissuta. È lei l'esperta della propria vita. Non esercitare alcuna pressione.

Rispettare la privacy

- Non riferire ad altri ciò che la persona ti racconta; lascia che sia lei a decidere a chi raccontare l'accaduto. È importante non divulgare informazioni ad altre persone non coinvolte.
- Se però è necessario condividere alcune informazioni per la sua sicurezza, chiedile il permesso dicendole che cosa riferirai e a chi.

Infondere sicurezza

 Una parte importante dell'aiuto che puoi dare alla persona sopravvissuta consiste nel trovare il modo per restituirle sicurezza, sia fisica che emotiva. Tu













rappresenti una tappa di questo processo. Chiedi alla tua/al tuo dipendente o collega che cosa le/gli infonderebbe sicurezza e come puoi aiutarla/o a recuperarla.

• Se le molestie sono in corso, aiuta la/il dipendente o collega a studiare un piano d'azione per un eventuale nuovo episodio. Avere pronto un piano e prepararsi in anticipo può essere importante se la violenza peggiora.

Cose da dire

È difficile sapere cosa dire a qualcuno che si confida con te. Evita di porre molte domande e cerca invece di aiutare la tua/il tuo dipendente o collega con queste frasi:

- Non è colpa tua
- Mi dispiace per quel che è successo
- Ti credo
- Come posso aiutarti?
- Mi fa piacere che tu me l'abbia detto
- Ti sosterrò nelle tue scelte
- Non sei sola/o

5. Cosa fare se subisci o sei testimone di molestie?

- 5.1 Se una/un dipendente è testimone di molestie o ritiene di esserne oggetto deve riferire l'accaduto al più presto possibile a un funzionario dirigente. Mentre chi è testimone spesso per statuto aziendale è tenuto a segnalare, la persona che ha subito molestia può decidere di non farlo se non si sente pronta.
- 5.2 Una/un dipendente può avviare una procedura d'indagine amministrativa rivolgendosi a un superiore; questi condurrà un'indagine allo scopo di raccogliere informazioni per stabilire se e quale azione intraprendere. Tali informazioni non sono finalizzate a procedimenti giuridici o penali.
- 5.3 È opportuno che i/le dipendenti conservino traccia degli episodi rilevanti e delle comunicazioni tra le parti interessate, nell'eventualità che si verifichi in futuro un altro episodio e vi sia bisogno di ulteriori provvedimenti.

C. Esercizi, giochi, quiz

Quiz













Caso 1: La signora Pirelli lavora per l'ABC Co. Il suo capo, il signor Catani, usa spesso termini dispregiativi per rimproverare i propri sottoposti, a prescindere dal genere. La signora Pirelli si sente offesa da tale linguaggio dispregiativo e presenta una denuncia per MS.

Domanda 1: La denuncia è fondata?

Risposta 1: No perché l'abuso non era di natura sessuale. Il comportamento del signor Catani è tuttavia inaccettabile dal punto di vista professionale e necessita di azioni correttive.

Caso 2: Ivette si è candidata per un posto di lavoro in un nuovo ristorante. Durante il colloquio il superiore le dice che non risponde ai requisiti perché stanno cercando una cameriera più "femminile". Precisa anche che se vuole quel lavoro deve vestirsi in modo più femminile, truccarsi e andare dal parrucchiere.

Domanda 2: Siamo di fronte a un caso di MS?

Risposta 2: No, la denuncia non è sostenibile perché non vi è minaccia di natura sessuale. Questo comportamento costituisce però una molestia a sfondo sessuale/di genere e può quindi essere segnalato come discriminazione.

Caso 3: Anna lavora in uno studio legale. Uno dei soci dello studio fa sempre commenti sul suo aspetto e il suo abbigliamento, chiedendole specificamente di indossare determinati outfit che la rendono più attraente. Infastidita da questo atteggiamento, Anna presenta una denuncia per MS.

Domanda 3: La denuncia è sostenibile ai sensi della legge sulle MS?

Risposta 3: Sì: ogni tipo di commento a sfondo sessuale, sia diretto che indiretto, costituisce MS.

Caso 4: Il signor Martini guarda spesso video porno in ufficio facendo di tutto per renderli visibili anche alle colleghe, mettendole così a disagio. La sua vicina di scrivania presenta una denuncia per MS.

Domanda 4: La denuncia è sostenibile ai sensi della legge sulle MS?

Risposta 4: Sì, la denuncia è valida

Caso 5: La signora Petrova lavora per una multinazionale. In un caso isolato il suo capo le ha promesso un trattamento preferenziale sul lavoro in cambio di favori sessuali.

Domanda 5: La signora Petrova può presentare denuncia per MS?



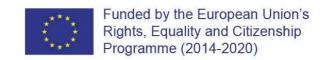












Risposta 5: Sì, la richiesta di favori sessuali in cambio di un trattamento preferenziale costituisce MS sia che la molestia sia isolata, sia ripetuta.













Modulo 5: Formazione e attività per il personale

A. Obiettivi didattici

Alla fine di questo modulo i/le partecipanti alla formazione avranno acquisito familiarità con il concetto di MS e con il relativo quadro teorico e giuridico. Avranno inoltre appreso le metodologie di formazione e le cose da fare e da non fare nella formazione anti MS e nei laboratori, utilizzando diversi tipi di metodologie, strumenti e fonti di informazione.

B. Contesto teorico

- 1. Come organizzare efficaci corsi di formazione anti MS
- a. Metodologia generale della formazione dei formatori (FdF)

La metodologia della formazione dei laboratori e delle lavoratrici è stata concordata in base al profilo professionale dei partecipanti (professionisti che lavorano in aziende e organizzazioni non governative), in particolare quelli che operano nella gestione delle RU e che a loro volta potranno formare il personale delle proprie organizzazioni. Il corso vuole infatti porre l'accento sull'esperienza del/della discente quale fulcro del processo di apprendimento, attivo creatore e costruttore della propria conoscenza.

Poiché i metodi di apprendimento attivo offrono ai/alle discenti notevole autonomia e ampio controllo del processo di apprendimento, il/la formatore/formatrice assume il ruolo di facilitatore o guida nel percorso didattico e non quello di esperto dogmatico. È importante che i/le discenti assumano il controllo del processo di apprendimento poiché se da un lato questo richiede loro più responsabilità e iniziativa, dall'altro consente di selezionare, gestire e valutare le proprie attività didattiche. I/le partecipanti della formazione sono coinvolti nella definizione degli obiettivi e nel prendere decisioni sulle abilità e competenze acquisite in materia di prevenzione e risposta alle MS, politiche e procedure di salvaguardia e di contrasto alle molestie sul lavoro, codice di condotta.

Per tutti questi motivi, la prima parte del laboratorio è solitamente dedicata alle dinamiche di facilitazione del gruppo e alla condivisione dell'esperienza professionale e del know-how nella materia trattata. Questa parte della formazione mira a facilitare la partecipazione attiva, la discussione, l'esplorazione e la riflessione dei/delle partecipanti e a valorizzare le loro opinioni, conoscenze ed esperienze preesistenti. L'apprendimento può comportare cambiamenti concettuali e, per essere in grado di













imparare, le persone coinvolte nel laboratorio possono aver bisogno di sviluppare un nuovo modo di pensare o di percepire.

Ai fini del successo della formazione è molto importante che i/le trainer fungano da facilitatori, aiutando i/le discenti a costruirsi delle conoscenze anziché riprodurre una serie di fatti e nozioni. A tale scopo sono ampiamente utilizzati esercizi di problemsolving, lavori di gruppo e casi studio. Il/la formatore/formatrice fornirà inoltre ai partecipanti materiali utili, contesti, formazione e strumenti online che dovranno utilizzare in autonomia e adattare per organizzare nel proprio luogo di lavoro una breve formazione sulla prevenzione e la risposta alla MS.

È importante che i/le partecipanti siano fortemente e intimamente motivati all'apprendimento. Quest'ultimo deve rispondere ai loro bisogni, interessi e problemi della vita reale, cioè deve essere significativo e aderente al loro contesto lavorativo e alle situazioni (opportunità e sfide) che affrontano. L'aderenza al contesto reale è il fattore chiave per motivare il/la discente: è quindi essenziale che i/le trainer stimolino la consapevolezza sull'argomento e valorizzino le esperienze precedenti in relazione al problema preso in esame.

Partendo dalla condivisione delle esperienze precedenti, dei presupposti e delle aspettative dei professionisti coinvolti, il ruolo di coaching del/della formatore/formatrice consiste nell'aiutarli ad assimilare nuove e vecchie conoscenze, valutare il livello e il momento adeguati per offrire delle solide strutture e sensibilizzare sui temi centrali della formazione. Alla fine del percorso i discenti dovrebbero essere in grado di organizzare, nel loro luogo di lavoro, brevi sessioni di sensibilizzazione sulla prevenzione e la risposta alle MS.

b. Gruppi target

È molto importante coinvolgere dirigenti, supervisori, manager ecc. nella formazione anti MS: sono i/le leader a dare il buon esempio. I/le manager dovrebbero quindi promuovere una cultura del rispetto attraverso le proprie azioni, ivi compresi l'atteggiamento nei confronti della formazione e il comportamento nella vita quotidiana.

Inoltre i/le manager e coloro che possono essere delegati a ricevere le denunce di cattiva condotta/discriminazione/molestie dovrebbero essere specificamente sensibilizzati e formati sulla corretta gestione delle denunce e su come evitare comportamenti ritorsivi.

Formazione separata: le sessioni di formazione per supervisori e manager dovrebbero svolgersi separatamente dalle altre, o quantomeno i/le manager hanno bisogno di sessioni specifiche.













Frequenza: la formazione sulle molestie nel luogo di lavoro e sulle MS dovrebbe essere erogata periodicamente per informare prima i/le manager e i/le supervisori e spiegare loro come gestire le denunce, e poi per creare un importante spazio di aggiornamento, dialogo e scambio di esperienze.

c. Strumenti e consigli

La formazione deve...

Avvenire in presenza e/o online: l'esperienza pratica insegna che la formazione in presenza sortisce normalmente migliori risultati in termini di esperienza dei/delle discenti.

Se questo non è fattibile, resta comunque la possibilità di ricorrere alla formazione online. Al giorno d'oggi termini quali "formazione online" e "formazione a distanza" sono diventati di uso comune. Entrambe le formule offrono al discente un'enorme flessibilità, ma sono due cose diverse: "formazione a distanza" indica corsi che non richiedono necessariamente la presenza fisica, mentre la "formazione online" si svolge al 100% online e offre il massimo livello di flessibilità.

Entrambi sono strumenti molto utili, con una differenza: mentre la formazione online può essere facilmente sostituita dalla formazione in presenza (face to face), la formazione a distanza può costituire un valido supporto che le integra entrambe poiché richiede un approccio diverso al processo di apprendimento, permettendo ai/alle partecipanti di scegliere dove, quando e come imparare e cosa approfondire.

Usare un linguaggio inclusivo: l'offerta formativa non deve essere necessariamente etichettata come prevenzione delle "molestie sessuali". Può essere invece proposta in modo tale da concentrare l'attenzione sul rispetto nel luogo di lavoro, attraendo così un pubblico vario. Gli scenari proposti possono prevedere molestatori e sopravvissute dello stesso sesso, includere persone LGBTQI*, prendere in considerazione casi in cui sono le donne a compiere molestie.

l/le partecipanti devono essere consapevoli che la stragrande maggioranza dei molestatori sono uomini e le loro vittime sono donne, altrimenti non saranno in grado di capire le cause e l'impatto delle molestie e come affrontarle efficacemente.

Dobbiamo tuttavia allargare la formazione anche alla diversità di genere e sessuale, evitando di parlare solo di persone cisgender ed eterosessuali.

Includere esempi positivi: è bene sottolineare i comportamenti da incoraggiare, ad esempio discutendo del significato che i/le partecipanti attribuiscono al concetto di













ambiente rispettoso e inclusivo, invece di analizzare soltanto i comportamenti da evitare.

Favorire la diversità e l'inclusione: creare un ambiente di lavoro positivo significa anche far capire ai/alle dipendenti e manager i vantaggi della diversità, di un comportamento inclusivo e di quanto sia produttiva la collaborazione con persone di provenienza, cultura, etnia, gruppo sociale, orientamento sessuale, religione e idee diverse.

Affrontare i pregiudizi inconsci (atteggiamenti interiori fondati su stereotipi): i pregiudizi inconsci non riconosciuti e quindi non gestiti possono indurre comportamenti e decisioni discriminatorie sul posto di lavoro. Può trattarsi ad esempio della mancata promozione di un/una dipendente dalle ottime performance o della mancata assegnazione di un posto a un/una candidato/a per il suo genere.

Incoraggiare la partecipazione e l'apprendimento attivo: l'uso di esempi e illustrazioni nell'ambito della formazione sulle MS consentirà ai/alle partecipanti di concentrare l'attenzione, capire meglio e partecipare. La discussione aperta li aiuterà inoltre a sentirsi a proprio agio nell'affrontare un argomento così delicato.

Adeguare il percorso formativo alle caratteristiche del luogo di lavoro: ciò significa semplificare, ad esempio dando alla formazione una struttura culturalmente appropriata al contesto lavorativo in modo che si adatti alla singola azienda.

Aggiornare le informazioni: il contenuto della formazione deve essere regolarmente aggiornato e mantenuto in linea con la legislazione nazionale e con le migliori pratiche disponibili nel Paese.

Includere informazioni sull'intervento dei testimoni: educare sia i/le manager che i/le dipendenti sul modo corretto di reagire qualora dovessero essere testimoni di molestie sessuali contribuisce a rafforzare il loro senso di responsabilità verso un ambiente di lavoro sicuro. Chiunque sia testimone di MS deve conoscere le procedure disponibili per riferire in sicurezza qualsiasi episodio.

Garantire l'efficacia della formazione anti MS: la maggiore efficacia di un percorso formativo si ottiene adattandolo in modo specifico al personale, al luogo di lavoro e ai diversi gruppi target dei/delle dipendenti. Se formati correttamente, i quadri intermedi e i capi reparto possono rappresentare la risorsa più preziosa della dirigenza nella prevenzione e cessazione delle molestie.

- Dedicare risorse sufficienti alla formazione in generale, e in particolare a quadri intermedi e a capi reparto.













- Dalla formazione, i/le dipendenti devono apprendere come rispondere efficacemente alle molestie di cui sono testimoni, che denunciano o di cui sono a conoscenza.

Possibili tipi di formazione per aumentare consapevolezza e per lavorare sulla prevenzione al fenomeno:

- Formazione periodica dipendenti
- > Formazione periodica specifica per dirigenti
- Formazione periodica divisa per reparti, da includere in meeting mensili/trimestrali
- Laboratori interattivi per far capire cosa sono le molestie sessuali
- Focus group per condividere esperienze e riflessioni
- Comunicazioni interne: personalizzate in base all'ambiente di lavoro (bacheca, e-mail ecc.)
- Formazione individuale, in aula o online. Se online o registrata, deve essere presente un/una facilitatore/facilitatrice che risponda alle domande
- Formazione a distanza sulle molestie sessuali e molestie nel luogo di lavoro

2. Svolgimento dei laboratori: attività e strumenti

Esistono molti strumenti e attività di cui avvalersi durante un laboratorio sulle molestie sessuali e molestie sul luogo di lavoro per far sì che la formazione sia un'esperienza calata nel proprio contesto/background e quindi veramente significativa e d'impatto.

Quello che segue è un esempio di percorso formativo che può essere segmentato in diversi moduli e adattato alle diverse esigenze e ai vari contesti.

Possibile target: il nostro gruppo target è formato da dipendenti che lavorano a contatto con attori esterni come partner, clienti ecc.

Moduli: questo laboratorio è composto da 7 attività/moduli da tenersi possibilmente in presenza e che possono essere adattati per realizzare una versione online ridotta (con l'ausilio di piattaforme di lavoro avanzate come Zoom o Teams che consentono di creare sottogruppi, questionari, quiz, lavagne virtuali ecc.) Ogni modulo può essere estrapolato e usato come singolo strumento per l'analisi approfondita di uno specifico aspetto o per una specifica audience.













Laboratorio sulle molestie sessuali e sul luogo di lavoro: esempio di attività e strumenti

Attività 1: Obiettivi, aspettative e timori

Leggere gli obiettivi formativi per accertarsi che ogni partecipante li possa comprendere.

Serviranno una lavagna a fogli e post-it di 2 colori (giallo per i Timori e verde per le Aspettative). Ogni partecipante condividerà i propri timori e le proprie aspettative per mezzo dei post-it. Il facilitatore illustrerà lo schema complessivo che verrà appeso alla parete e riesaminato al termine di ogni modulo per verificare se è ancora valido.

Attività 2: Definizioni

Lo scopo di quest'attività è comprendere chiaramente e in profondità il significato dei termini che usiamo, senza dare nulla per scontato bensì, al contrario, creando un'inaspettata situazione di lieve disagio che consentirà di sviscerare gli argomenti.

Cosa si intende per molestie sul luogo di lavoro? Cosa si intende per molestie sessuali? Cosa si intende per abuso e sfruttamento sessuale?

Dividere i/le partecipanti in 3 gruppi, ognuno dei quali disporrà di una lavagna a fogli corrispondente ad una delle categorie sopra indicate: nell'arco di 10 minuti dovrà elencare tutti gli esempi concreti di molestia o abuso che rientrano nella categoria assegnata. Dopo 10 minuti i gruppi cambiano: l'1 si sposta alla lavagna 2, il 2 si sposta alla lavagna 3 e il 3 alla lavagna 1. Il nuovo gruppo legge l'elenco dei colleghi e cerca di arricchirlo con ulteriori esempi. Dopo altri 10 minuti i gruppi si spostano per l'ultima volta (metodologia "word café").

I risultati sono condivisi in riunione plenaria; sono graditi Q&A o commenti/riflessioni.

Attività 3: Analisi e matrice dei rischi

Lo scopo di quest'attività è stimolare una riflessione comune sulla necessità o meno di un sistema di segnalazione.

Si tratta di riflettere su cosa potrebbe potenzialmente accadere in un'organizzazione e come l'organizzazione reagirebbe se in un dato contesto/settore/reparto si verificasse un caso di MS.

I/le partecipanti si dividono in gruppi di 5-6 persone e usano uno strumento semplice come l'Analisi e Valutazione del Rischio. Ogni gruppo individuerà tutti i possibili rischi riferiti ad uno specifico settore o una determinata attività, la probabilità che si verifichino, il loro impatto e le possibili misure di mitigazione.











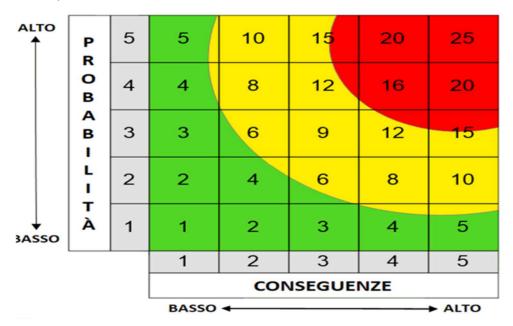


MATRICE COMPILATA DA:

PROG ETTO/	AREE DEL RISCHIO	Rischio	Probabilità		Rischio Probabilità/l	MISURE PER LA	MONITORA GGIO DEL	RESPONSA BILE DEL
SETT			Molto bassa	Molto basso	mpatto	MITIGAZION		MONITORAG
ORE			(2), media	(1), basso (2), medio (3), alto (4), molto alto (5)	1 - 25	E DEL RISCHIO		GIO
			mono ana (b)	(0)				

Il risultato dell'analisi permetterà di classificare ciascun rischio come basso, medio, medio-alto, alto o molto alto in termini di impatto e probabilità, e quindi di illustrare nella Matrice dei rischi l'entità di ognuno di essi per individuare le urgenze e le priorità d'intervento.

Esempio di matrice dei rischi:

















Attività 4: Dilemmi

Lo scopo di quest'attività è suscitare una discussione su valori, principi e comportamenti usando casi della realtà quotidiana che potrebbero verificarsi negli ambienti di lavoro.

Il/la facilitatore/facilitatrice sceglierà alcuni "dilemmi", cioè brevi descrizioni (mezza pagina) di episodi reali di malcondotta; alcuni esempi sono contenuti nell'Allegato 2. I casi saranno possibilmente un po' controversi, privi di una struttura o di una soluzione ovvia.

I/le partecipanti si divideranno in gruppi di 6-8 persone e ogni gruppo leggerà attentamente e poi discuterà un caso, troverà una soluzione comune e al termine analizzerà la scelta di gruppo per mezzo della seguente griglia:

- Questa scelta è coerente con i miei principi, i miei valori e le mie motivazioni?
- Questa scelta rispecchia i valori della mia organizzazione? Se sì, come?
- Questa scelta è coerente con i principi della mia organizzazione? Se sì, come?
- Questa riflessione approfondisce/migliora la nostra Chart of Trust? Come?

L'esito delle discussioni sarà sorprendente!

Attività 5: Simulazione

Lo scopo di quest'attività è simulare una difficile conversazione con una persona che ha presentato una denuncia ed esercitarsi in questa pratica.

Dopo aver analizzato le cose da fare e da evitare quando si riceve una denuncia (specialmente per i personaggi chiave come manager, ma non solo, perché tutti possono esserne potenzialmente i destinatari) verrà chiesto ai partecipanti di offrirsi volontariamente per una simulazione. Saranno necessarie 2 o 3 coppie. Dopo aver deciso chi presenta la denuncia e chi la riceve, il primo personaggio dovrà leggere attentamente il caso e poi lo interpreterà nel ruolo della persona sopravvissuta. La simulazione deve avere luogo davanti agli altri/e partecipanti; può essere emotivamente molto forte e qualcuno potrebbe rinunciare alla parte. In tal caso non bisogna né forzare i/le partecipanti né insistere, ma semplicemente cercare volontari/ie.

Al termine della simulazione l'intero gruppo analizzerà in modo costruttivo (senza giudicare) i punti di forza del ricevente e gli aspetti che invece possono essere migliorati.













L'esercizio è molto impegnativo e normalmente richiede un buon livello di fiducia tra partecipanti; questo è un aspetto da tenere in grande considerazione prima di proporre l'attività.

Attività 6: Il puzzle

Quest'attività viene normalmente proposta al termine di una lunga formazione sulle procedure di salvaguardia. È un modo simpatico e divertente per verificare il livello di apprendimento raggiunto e un utile strumento per riepilogare senza stress.

Il personale che facilita l'aula avrà bisogno della descrizione dettagliata di un intero caso, dalla fase di denuncia a quella di chiusura passando se possibile attraverso la procedura d'indagine.

Scrivere ogni singola fase su una carta e poi mescolare il mazzo (preparare copie in quantità uguale a quella dei gruppi di lavoro).

Dividere i/le partecipanti in gruppi e consegnare ad ognuno un mazzo di carte, chiedendo di ricomporre la sequenza individuando la corretta posizione di ogni carta, una dopo l'altra.

Dopo che tutti i gruppi hanno terminato l'esercizio, riunire i/le partecipanti in plenaria, controllare i risultati chiedendo a ogni gruppo di contare gli errori... e infine proclamare i vincitori/vincitrici!

Attività 7: Valutazione

Quest'attività ha lo scopo di rievocare tutte le fasi della formazione, celebrare i successi e analizzare i fallimenti in modo costruttivo.

Usare innanzi tutto la lavagna iniziale "Timori & Aspettative". Staccare dal foglio tutti i timori fugati e le aspettative soddisfatte. Verificare cosa resta attaccato alla lavagna e discuterne con i partecipanti.

Proporre poi una semplice immagine che contiene tre oggetti: una pattumiera, una lavatrice e una valigia.

Chiedere a ogni partecipante di dire cosa metterebbe nella pattumiera (cioè cosa non gli è piaciuto nella formazione, nei comportamenti ecc.), cosa deve mettere in lavatrice (qualcosa su cui deve ulteriormente riflettere) e cosa porterà con sé nella valigia, ossia cosa considera un arricchimento.



















L'uso di esempi, casi studio, questionari e illustrazioni come parte integrante della formazione aiuta i partecipanti a concentrarsi sul contenuto (ved. esempio di toolkit visivo nell'Allegato 2).

Prodotti per la Formazione a distanza

La formazione a distanza può essere considerata un utile mezzo per approfondire e consolidare quanto appreso nella formazione in presenza.

Sono disponibili online moltissimi prodotti sulla salvaguardia caratterizzati da diversi livelli di competenza, varie lunghezze e vari livelli di impegno richiesto.

Un interessante esempio di corso online è quello proposto dal governo britannico per il settore della cooperazione internazionale: https://www.futurelearn.com/courses/introduction-to-safeguarding-in-the-international-aid-sector













ALLEGATI:

1. Questionari di valutazione delle conoscenze / percezioni

Modulo 1

Domande di pre-valutazione

- Come definiresti le molestie sessuali sul luogo di lavoro (MSL)?
- 2. Chi può perpetrare MSL?
- 3. Pensi che le MSL siano comuni nel tuo Paese?
- 4. Pensi che le MSL siano legate al genere?

Domande di post-valutazione

- 1. Quali sono i principali tipi di MS? Puoi fornire un esempio di ciascun tipo?
- 2. Quali sono le conseguenze delle MSL su chi le ha subite?
- 3. Una battuta a sfondo sessuale può essere considerata MSL?

Modulo 2

Domande di pre-valutazione

- 1. Le MSL sono vietate nel tuo Paese?
- 2. Quali sono i diritti di chi ha subito MSL?
- 3. Quali pensi che siano le autorità competenti a ricevere una denuncia/un reclamo per MSL?

Domande di post-valutazione

Vedere l'esercizio nella parte centrale del Curriculum, Modulo 2.













Modulo 3

Domande di pre-valutazione

- 1. Ritieni che il/la dirigente dovrebbe stanziare risorse per la prevenzione delle MS?
- 2. L'azienda dovrebbe aver instaurato una procedura formale per assistere chi denuncia MS?

Domande di post-valutazione

- 3. Quali sono i canali a disposizione del datore di lavoro o della/del dirigente per comunicare la politica anti MS dell'azienda?
- 4. Cita 3 elementi che dovrebbero essere inclusi nella politica anti MS interna all'azienda.

Modulo 4

Domande di pre-valutazione

- 1. Le molestie sessuali sul luogo di lavoro vengono normalmente denunciate?
 - a) Sì, nella maggior parte dei casi.
 - b) Sì, in verità vi è un eccesso di denunce di molestie sessuali. Le persone sono troppo sensibili a questo tema.
 - c) No, nella maggior parte dei casi non vengono denunciate.
 - d) Non so.
- 2. Quali sono a tuo avviso le fasi da seguire in una procedura di denuncia? (Scrivere una breve descrizione).

Domande di post-valutazione

1. Scegli 3 parole chiave da tenere presenti quando si offre aiuto a una vittima di molestie sessuali nel luogo di lavoro.













Modulo 5

Domande di pre-valutazione

- 1. Quanto ti è chiara la differenza tra molestie sul lavoro, molestie sessuali e abuso sessuale? (su una scala da 1 a 5 dove 1=molto confusa e 5=molto chiara).
- 2. Come valuti il livello di rischio di molestie sessuali nella tua organizzazione/azienda/istituzione? (su una scala da 1 a 5 dove 1=molto basso e 5=molto alto).

Domande di post-valutazione

- 3. La tua percezione del livello di rischio di molestie sessuali nella tua organizzazione/azienda/istituzione è cambiata al termine del corso? Come valuti ora tale livello di rischio? (su una scala da 1 a 5 dove 1=molto basso e 5=molto alto).
- 4. In base alle simulazioni, elencare 3-4 comportamenti da tenere quando si accoglie una denuncia/accusa (risposte preferite: ascolto attivo, rassicurazione, rispetto, pazienza ecc.)
- 5. Elencare 3-4 comportamenti da evitare quando si accoglie una denuncia/accusa (risposte preferite: giudicare, minimizzare, dubitare, interrompere, cambiare argomento ecc.)













2. Casi studio e dilemmi

Modulo 1

Caso studio 1: Marco è capo del reparto in cui Dina lavora da 6 mesi. È gentile e disponibile con tutti i dipendenti. Un giorno Marco propone a Dina di andare a cena insieme dopo il lavoro per conoscersi meglio e parlare di questioni di lavoro. Dina declina gentilmente l'invito perché si sente a disagio. Dopo questo episodio il comportamento di Marco cambia: inizia a lamentarsi del lavoro svolto da Dina e dopo un po' di tempo la direzione la convoca affinché spieghi il suo scarso rendimento, riferito da Marco.

Secondo te si tratta di un caso di MS? Perché?

Caso studio 2: Norman e Penelope lavorano insieme in una piccola azienda. Norman fa sempre commenti su Penelope e battute sui suoi abiti attillati e su come le stanno. Penelope non risponde mai a queste battute e lo ignora. Un giorno Penelope si lamenta con Daniel, il datore di lavoro, spiegando che Norman la molesta sessualmente a causa del suo aspetto e dei suoi vestiti, e gli chiede di aiutarla. Daniel risponde che sarebbe intervenuto ma che Norman scherza e Penelope non deve sentirsi offesa dai suoi commenti.

Secondo te si tratta di un caso di MS? Perché? Ha ragione Daniel?

Caso studio 3: Nell'azienda in cui Leila lavora, un collega che occupava una posizione superiore ha appena dato le dimissioni e Leila, come altri dipendenti, spera di essere promossa e prendere il suo posto. Il principale spiega a Leila in privato che ritiene che lei non sia qualificata per la posizione, ma che non ha ancora preso una decisione definitiva. Le dice quindi che se passeranno più tempo insieme, ad esempio facendo un viaggio durante il week-end, magari lui cambierà idea e forse le assegnerà il posto.

Secondo te si tratta di un caso di MS? Perché?

Modulo 3

Nina è una giovane donna di 23 anni. Ha iniziato a lavorare in una ditta di spedizioni e si è innamorata di un collega. Non molto tempo dopo si sono messi insieme e hanno iniziata a













convivere. Dopo un po', tuttavia, Nina decide di troncare la relazione e lascia la casa. Pietro cerca di riconquistarla senza riuscirci., e a questo punto iniziano i problemi. Al lavoro continuano a stare fianco a fianco tutti i giorni, e presto iniziano gli insulti e gli attacchi. L'ex fidanzato di Nina e il superiore di lei, che è amico di Pietro, iniziano a molestarla verbalmente di fronte agli altri colleghi. Fanno commenti sul comportamento sessuale di Nina, la umiliano e inventano storie sui suoi precedenti partner. Tutto questo accade quando il direttore della ditta è assente. Dopo un po' gli altri colleghi smettono di parlarle.

- Come definiresti questo comportamento? Chi sono le persone responsabili di questo comportamento?
- o Suggerisci possibili soluzioni: come pensi che finirà la storia?
- o In che modo un'efficace politica anti MS potrebbe contribuire alla prevenzione e al contrasto di questi comportamenti?

Modulo 4

Caso studio 1: Giovanna è una cameriera. Ha subito molestie sessuali da parte di un cliente ma non è sicura di voler denunciare il fatto perché il suo capo non è molto empatico. Giovanna racconta l'accaduto al suo collega Alberto perché si sente turbata ed è indecisa. Quando inizia a esporre i fatti, Alberto la interrompe continuamente con domande invadenti e non la lascia parlare. Sostiene che quel cliente è un idiota e che per evitare questo tipo di inconvenienti lei non dovrebbe indossare abiti attillati al lavoro. Aggiunge inoltre che Giovanna avrebbe già dovuto informare il capo.

Domanda: Alberto è stato d'aiuto a Giovanna?

Risposta: Anche se sembra credere a quanto Giovanna racconta, Alberto non è un ascoltatore attivo. Ha fatto troppe domande e chiesto dettagli superflui. Inoltre le critiche al vestiario di lei sono un esempio di colpevolizzazione della vittima: implicitamente le dice che sono stati i suoi abiti a provocare la molestia. Gli abiti attillati non giustificano le molestie sessuali. Oltre a questo, Alberto non sembra comprendere le sensazioni e l'insicurezza di Giovanna. Non dovrebbe dirle cosa fare, ma piuttosto incoraggiarla a fare le proprie scelte.

Caso studio 2: Tutte le mattine Maria trova sulla scrivania un biglietto con messaggi a sfondo sessuale. Sospetta che l'autore sia il suo collega Joe. Ha riferito i fatti al proprio superiore e l'azienda condurrà un'indagine formale. Il giorno seguente, all'arrivo in ufficio, vari colleghi le si avvicinano e le chiedono come sta. Ora tutti sono al corrente dei messaggi e scherzano sull'argomento.













Maria è convocata per il giorno successivo dalla commissione speciale che condurrà l'indagine. Arriva puntuale all'ufficio del direttore ed è scioccata nel vedere che c'è già anche Joe. Le viene chiesto di sedersi accanto a lui per iniziare l'intervista, che sarà condotta dalla commissione composta dal suo superiore e dal direttore delle RU. Le viene chiesto di spiegare l'accaduto e di provare che il responsabile è Joe. Per tutta la durata dell'intervista Maria si sente estremamente imbarazzata. È certa che l'indagine finirà senza alcuna sanzione a carico di Joe, il quale è un grande amico del direttore delle RU.

Domanda: l'azienda ha seguito correttamente la procedura formale?

Risposta: l'azienda non ha gestito correttamente la procedura formale in quanto non ha rispettato i diritti e le necessità della vittima. Ha violato l'obbligo di riservatezza spiegando la situazione a tutti i dipendenti. La garanzia di riservatezza è fondamentale per incoraggiare le vittime a segnalare le molestie e per garantire un'equa ed imparziale procedura di risoluzione.

La persona che ha subito molestie e il presunto molestatore non devono incontrarsi nel corso dell'indagine: la commissione deve effettuare separatamente le interviste alle parti. Nei casi di molestie sessuali, che sono una forma di violenza di genere, l'onere della prova non è a carico della vittima: questa deve solo esporre i fatti suggerendo l'esistenza della molestia. La commissione deve garantire obiettività ed equità nell'indagine, quindi i suoi componenti non deve intrattenere relazioni personali con nessuna delle parti in causa.

Modulo 5

Caso studio 1: Sergio ha iniziato da poco a lavorare ad un progetto con la sua collega Lilli. Lilli è molto cordiale e la si vede spesso scherzare con i colleghi e le colleghe. Sergio giudica civettuolo il comportamento di Lilli e ha difficoltà a concentrarsi sul lavoro. Durante un viaggio di lavoro serale Sergio e Lilli cenano insieme ridendo e scherzando, poi prendono l'ascensore per tornare alle loro stanze. Una volta in ascensore Sergio decide che è il momento giusto per trasformare il rapporto di lavoro in qualcosa di più e la bacia. Lilli è scioccata e tenta di respingerlo, ma Sergio pensa che dopo tutto le donne fanno sempre così e la spinge contro la parete, bloccandola con il proprio corpo e impedendole di sfuggirgli. Continua poi a tentare di baciarla e a toccarla. Lilli va nel panico e lo colpisce con forza, e quando le porte dell'ascensore si aprono corre a rinchiudersi nella propria stanza. Sergio è arrabbiato perché si ritiene ingannato e inizia a bussare alla porta di Lilli chiedendole spiegazioni. Lilli è spaventata e sconvolta e non apre la porta.

OPZIONI: Cosa faresti se fossi il superiore di Lilli e lei ti segnalasse questo episodio?













- a. Ascoltarla, documentare le informazioni che fornisce, fornire accesso agli strumenti di supporto, comunicarle che può contattare la polizia se lo desidera, segnalare il caso attraverso i canali interni
- b. Registrare l'episodio e aspettare ulteriori istruzioni.
- c. Chiedere un incontro con Sergio e dirgli che non deve mai approcciare una ragazza senza il consenso di lei. Parlare con Lilli del suo comportamento civettuolo e consigliarle di smetterla, innanzi tutto nel suo interesse.

Riflessione:

- •Quali sono i fatti? Lilli non ha dato il proprio consenso e ha cercato attivamente di bloccare le avances sessuali di Sergio, per lei indesiderate e non richieste; a questo punto Sergio ha usato la forza fisica per continuare.
- •Cosa percepiscono gli interessati? Lilli si sente ferita perché Sergio ha abusato sessualmente di lei. Sergio ritiene di aver semplicemente risposto alle avances di Lilli.
- •Quali sono i potenziali rischi?
- •Con il suo comportamento, in futuro Sergio potrebbe danneggiare Lilli o altre colleghe.
- •Lilli si sente in pericolo e potrebbe lasciare l'organizzazione.
- •L'organizzazione potrebbe subire un danno alla propria reputazione sia interna che pubblica

Suggerimenti per il prosieguo:

Possibili prossime mosse:

- Protezione o assistenza immediata, ad esempio prelevare Lilli allontanandola da Sergio e riportarla subito a casa dal viaggio di lavoro
- •Sostegno a Lilli:
- Ascolto e solidarietà
- •Sostegno laddove necessario/richiesto, ad esempio (ma non solo) supporto psicosociale o counselling, assistenza medica
- •Far presente a Lilli che può denunciare l'episodio alla polizia.
- •Richiedere informazioni cruciali:
- •Chiedere chi, quando, dove e cosa ma non perché
- •Ripetere per controllare di aver capito la situazione e documentarla: nome della persona che segnala l'episodio, nome del presunto molestatore (uno o più) e descrizione dell'accaduto completa di date, orari e luoghi.
- •Mantenere la riservatezza al di fuori delle procedure formali di denuncia.













Caso studio 2: Paolo si è appena laureato e lavora da poco presso l'azienda X. La sua diretta superiore è Angela, una donna sulla quarantina che lavora da tempo in X. Angela chiede regolarmente a Paolo di fare straordinari e spesso restano soli in ufficio. Una sera Paolo si accorge che Angela sembra triste e le chiede se è tutto a posto. Lei gli spiega che suo marito si sta separando da lei, inizia a piangere e chiede a Paolo se può abbracciarla. Paolo si sente in imbarazzo ma accetta perché la vede molto turbata. La sera successiva Angela gli chiede nuovamente di fermarsi al lavoro, ma questa volta sembra più serena e si scusa per avere pianto. Chiede a Paolo se ha una fidanzata, e poiché lui risponde di no si dice sorpresa che un così bell'uomo sia single. Quando lasciano l'ufficio lo saluta con un abbraccio. Nelle settimane seguenti Paolo nota che Angela gli chiede più spesso di fare straordinari. Inoltre spesso lo abbraccia o gli dà una pacca sul braccio, e una volta anche su una gamba.

OPZIONI: Cosa dovrebbe fare Paolo?

- a. Lasciare che Angela continui con questi atteggiamenti finché non va oltre
- b. Parlare con Angela, spiegarle come si sente e chiederle di smetterla
- c. Parlare con un'altra persona affinché questa chieda ad Angela di smetterla

Riflessione:

- •Un/una dirigente può chiederti di fare straordinari? Sì, se la richiesta è esclusivamente relativa al lavoro, e tu hai il diritto di rifiutare.
- •Un/una dirigente può rivelarti informazioni personali? Dipende: le conversazioni personali sono normali tra colleghi ma la differenza sta nel modo, nel momento e nel luogo in cui avvengono.
- •Quali sono i fatti? Angela agisce in modo insistente. Tocca ripetutamente Paolo e gli chiede regolarmente di fermarsi in ufficio dopo l'orario normale. Gli ha detto che è attraente alludendo al suo status di persona single e gli ha toccato la gamba. Questi comportamenti potrebbero equivalere a molestia sessuale e abuso di potere. Angela ha più anni di Paolo ed è una sua superiore sul lavoro.













- •Cosa percepiscono gli interessati? Paolo: Angela gli impone una situazione indesiderata che lo fa sentire a disagio e persino ferito. Angela: probabilmente flirta con Paolo e può avere l'impressione che lui gradisca il suo comportamento (abuso inconscio di potere), oppure usa volutamente il proprio potere per interesse personale.
- •In quanto superiore diretta, Angela ha la responsabilità di comportarsi in modo appropriato.
- (A seconda dell'andamento della discussione sarebbe interessante chiedere ai partecipanti se cambierebbero risposta nel caso in cui Angela fosse un uomo e Paolo una donna).

Suggerimenti per il prosieguo:

- •Paolo potrebbe affrontare apertamente la situazione con Angela, se si sente di farlo e solo se è lui a volerlo.
- •Le opzioni a disposizione di Paolo sono: rivolgersi al capo di Angela (forse difficile perché è nuovo e non conosce ancora molte persone, e gli altri non conoscono lui), rivolgersi all'ufficio del personale, a un referente/consulente per le molestie sessuali o segnalare il caso attraverso la hotline riservata.
- •Se sei amico di Paolo e lui si confida con te, esortalo a denunciare la situazione e offriti di sostenerlo. Se accetta puoi denunciare il caso al posto suo.
- •Una volta presentata una segnalazione ufficiale, l'organizzazione è responsabile dell'avvio della procedura d'azione che in questo caso potrebbe implicare anche un'indagine ufficiale.
- •Una volta che le accuse di Paolo sono provate, Angela dovrebbe avere un provvedimento disciplinare.

Caso studio 3: Lucia è un'operatrice sanitaria pubblica e dedica molto tempo al lavoro nella comunità. Un giorno un'assistita le chiede di parlarle in privato e racconta a Lucia che un altro operatore invita insistentemente le donne ad uscire con lui a cena o per un caffè, prospettando loro la perdita del diritto all'assistenza se rifiutano. Lucia sa che il comportamento del collega è sbagliato e che deve smettere subito; teme però che denunciandolo gli farà perdere il lavoro, e questo le sembra una punizione troppo grave per













ciò che ha fatto. Inoltre ciò darebbe adito a molti pettegolezzi che potrebbero danneggiare la reputazione dell'organizzazione per cui lavora.

OPZIONI: Cosa faresti se fossi Lucia?

- a. Decideresti di non segnalare il caso ma di parlare direttamente con il collega.
- b. Segnaleresti al diretto superiore ciò che hai appreso dall'assistita.
- c. Segnaleresti il caso tramite un'apposita linea telefonica riservata.

Riflessione:

- •Sicuramente l'assistita ha dovuto farsi molto coraggio per parlare con Lucia. Se venisse a sapere che Lucia non ha dato seguito alla cosa si sentirebbe tradita nella fiducia. È probabile che in futuro dirà ad altre assistite di non prendersi il disturbo di segnalare episodi simili perché non saranno prese in considerazione. Di conseguenza, per l'organizzazione sarà molto difficile stabilire quanti altri comportamenti inappropriati avranno luogo.
- •Quali rischi comporta quest'accusa?
- •La sicurezza personale dell'assistita è a rischio e forse anche quella di altre che non hanno ancora parlato.
- •Rischio per la reputazione: la situazione è già pubblicamente nota e la notizia potrebbe ulteriormente diffondersi.
- •Reputazione del collega: e se l'accusa fosse falsa?

Suggerimenti per il prosieguo:

•Considerando i rischi, Lucia dovrebbe denunciare l'accaduto tramite il canale che ritiene più congeniale, ad es. hotline riservata o parlando con la direzione, l'ufficio del personale e/o il sindacato. Inoltre dovrebbe raccomandare caldamente all'assistita di presentare denuncia e, se necessario, fornirle il proprio aiuto.













- Beni o servizi non devono mai essere merce di scambio. Le persone bisognose hanno diritto all'assistenza GRATUITA! Chiedere alle donne di uscire a cena o per un caffè come condizione per ricevere assistenza è una forma di sfruttamento e un abuso di potere da parte dell'operatore.
- •Il meccanismo di risposta a quest'accusa di malcondotta deve essere avviato al più presto per tutelare l'assistita, dare inizio ad un'indagine e applicare un adeguato protocollo di denuncia. Si dovrà rispettare il corretto equilibrio tra riservatezza e trasparenza.
- •È opportuno che Lucia non parli con il collega accusato anziché riferire l'accusa, perché così facendo potrebbe mettere a rischio l'assistita. Il livello di incertezza e i potenziali rischi sono talmente elevati che le ulteriori indagini devono essere condotte solo da persone esperte. Lucia ha la responsabilità di riferire questa grave accusa.













Questionari di valutazione finale

- 1. Cosa sono le MS per "quid pro quo"? Fornire un esempio.
- 2. In che modo le MS creano un ambiente di lavoro ostile? Fornire un esempio.
- 3. Cosa stabilisce la legge in caso di MS per (a) la vittima, (b) il molestatore e (c) il datore di lavoro?
- 4. Quali sono le pietre miliari delle politiche anti MS di un'azienda? Come si può garantirne l'efficacia?
- 5. Cosa faresti se fossi vittima o testimone di MS? Cita persone o autorità preposte a ricevere denunce di MS.
- 6. Suggerisci l'approccio corretto e il tipo di sostegno adeguato a un/una collega che ti racconta di avere subito MS.
- 7. Il/la dipendente che riferisce di essere vittima o testimone di MS è protetto/a da azioni ritorsive/vessatorie?













Bibliografia / Ulteriori risorse

In inglese

European Institute for Gender Equality, *Sexism at work: how can we stop it? Handbook for the EU institutions and agencies*, 2020, consultabile <u>qui</u>.

EVERFI, A Practical Guide to Preventing Sexual Harassment in the Workplace, consultabile qui.

Andrew Rawson, Training to Prevent Sexual Harassment, 2020, consultabile qui.

Grovo, *Modern Sexual Harassment Training: Empowering Real Change*, 2020, consultabile <u>qui</u>.

Kathy Gurchiek, *Sexual Harassment Prevention Training Should Involve Real Conversations*, 2018, consultabile <u>qui</u>.

J. Bret Becton, *Preventing and correcting workplace harassment: Guidelines for employers*, 2016, consultabile <u>qui</u>.

Pamela Fisk, Sexual Harassment Prevention Training, consultabile qui.

Meredith Sayre & Shaun Murphy, *Sexual Harassment Training for Key Management Employees*, consultabile <u>qui</u>.

FRA, Violence against women: an EU-wide survey – Main results, 2014, consultabile qui.

Employee Workplace Harassment Prevention Toolkit, consultabile qui.

Università del New Hampshire, *Sexual harassment & Rape prevention programme*, consultabile <u>qui</u>.













Erasmus UE + progetto "BE AWARE, Strengthening competences to face sexual harassment on the workplace", consultabile qui.

Equality and Human Rights Commission, *Turning the tables: Ending sexual harassment at work*, marzo 2018 <u>qui</u>

Equality and Human Rights Commission, Sexual Harassment and Harassment at Work, Technical Guidance, accessible here.

V.V. Giri National Labour Institute, Shashi Bala, *Training Module on Prevention of Sexual Harassment of Women at Workplace*, consultabile <u>qui</u>.

Eurofound, *Violence and harassment in European workplaces: extent, impacts and policies*, Eurofound, Dublino, 2015, consultabile <u>qui</u>.

Risoluzione del Parlamento Europeo del 26 ottobre 2017 sulla lotta alle molestie sessuali e agli abusi nell'UE (2017/2897(RSP) consultabile <u>qui</u>.

Oxfam Italia, We feel Safe, 2020

M. Rubenstein, *Dealing with sexual harassment at work: The experience of industrialized countries*, Work Digest: *Combating sexual harassment at work*, Vol. 11, p. 11, 1992.

Nelle lingue dei Paesi partner

Европейски наръчник за ефективно прилагане на политиките за превенция и справяне със сексуалния тормоз на работното място, Център "Отворено образование", София, 2020













www.teamworkproject.eu/

info@teamworkprojec.eu

