

Formazione per Esercizio al ruolo di Consigliere/a di Fiducia

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Regione
Siciliana 2022-2024

Molestie e Molestie sessuali

Dott. Tommaso Gioietta

Consigliere di Fiducia del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del
Personale, Psicologo, Psicoterapeuta

14 Novembre 2022

LE MOLESTIE

Le molestie sono considerate a tutti gli effetti discriminazioni e possono essere distinte in:

- a) **Molestie** nel caso di comportamenti indesiderati connessi a età, razza o etnia, nazionalità, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, stato civile, disabilità, stato di salute, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità delle persone e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
- b) **Molestie sessuali** nel caso di comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità delle persone e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Possono essere classificate come molestie le seguenti tipologie esemplificative di comportamenti:

- a) danni all'immagine di sé quali offese, intimidazioni, calunnie, insulti, rimproveri, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona o ogni altra azione di svalutazione della persona che comporti effetti tali da rendere il soggetto bersaglio di critiche infondate, minando la sua autostima e rendendolo debole e vulnerabile;

LE MOLESTIE

Le molestie sono considerate a tutti gli effetti discriminazioni e possono essere distinte in:

a) **Molestie** nel caso di comportamenti indesiderati connessi a età, razza o etnia, nazionalità, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, stato civile, disabilità, stato di salute, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità delle persone e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;

b) **Molestie sessuali** nel caso di comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità delle persone e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

LE MOLESTIE

Possono essere classificate come molestie le seguenti tipologie esemplificative di comportamenti:

a) danni all'immagine di sé quali offese, intimidazioni, calunnie, insulti, rimproveri, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona o ogni altra azione di svalutazione della persona che comporti effetti tali da rendere il soggetto bersaglio di critiche infondate, minando la sua autostima e rendendolo debole e vulnerabile;

b) danni alla professionalità dell'individuo, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie, azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona;

c) tentativi di emarginazione e isolamento quali cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio, limitazione della facoltà di espressione o eccessi di controllo.

LE MOLESTIE SESSUALI: COSA SONO

Molestia deriva dalle locuzioni latine “moles, molestia, molestus”, che significa: massa, peso, carico, sforzo, difficoltà, pericolo, pena.

Quindi, indica: *“qualcosa che opprime, col suo peso, che è di peso e quindi gravoso e difficile da sopportare”*.

L'enciclopedia Treccani definisce il lemma **molestare** in questo modo: *“impedire la prosecuzione tranquilla di un'azione, lo svolgimento normale di un'attività”*.

Il vocabolario Zingarelli definisce così il lemma **molestia**: *“noia, fastidio, incomodo [...], atto che reca danno o disturbo [...], azioni di disturbo per ostacolare l'attività del nemico”*.

In un senso più specifico, la **molestia sessuale** è: un comportamento “tedioso” e “fastidioso” che coinvolge le potenzialità psico-fisiche della vittima e dell’autore.



LE MOLESTIE SESSUALI SUL LUOGO DI LAVORO

Per molestia sessuale sul posto di lavoro si intende **qualsiasi comportamento di carattere sessuale** o fondato sull'appartenenza di genere che, per una delle parti, **risulta indesiderato offendendo la persona nella sua dignità**. La molestia può verificarsi durante il lavoro oppure nel contesto di eventi aziendali.

La caratteristica essenziale della molestia sessuale sta nel fatto che si tratta di un **atto indesiderato da parte di chi lo subisce e che spetta al singolo individuo stabilire quale comportamento egli possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo.**

È un fenomeno che colpisce di preferenza le donne e il molestatore non è un individuo socialmente deviato.

Caratteristica delle molestie sessuali è che creano sul posto di lavoro un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo.



La molestia sessuale si colloca ad uno stadio successivo rispetto a quella morale.

Interessa sia le donne che gli uomini, ma la maggior parte degli episodi denunciati o raccontati vedono le **donne nel ruolo di vittime.**



REPORT ISTAT SULLE MOLESTIE E I RICATTI SESSUALI SUL LAVORO (2018)

8 milioni e 816 mila le donne interessate nella loro vita da qualche forma di molestia sessuale, come pedinamenti, esibizionismo, telefonate oscene, molestie verbali e fisiche. Le molestie sarebbero state perpetrate anche sui social network.

Negli **ultimi 3 anni le donne molestate** sono state pari al **15,4%** del totale e al **7%** nel corso dell'**ultimo anno**.

Per la prima volta sono rilevate le molestie a sfondo sessuale anche ai danni degli uomini: si stima che **3 milioni 754mila uomini** le abbiano subite nel corso della loro vita (18,8%), 1 milione 274 mila negli **ultimi tre anni (6,4%)**.

FORME DI MOLESTIA PIÙ FREQUENTI

24% delle donne importunate verbalmente

20,3% pedinamenti

16% molestie con contatto fisico

15,3% atti di esibizionismo

10% telefonate con messaggi a sfondo sessuale

COME RICONOSCERE UNA MOLESTIA

In generale chi molesta adotta comportamenti abbastanza diffusi:



- ✓ situazioni apparentemente casuali o amichevoli,
- ✓ apprezzamenti verbali,
- ✓ sguardi insistenti,
- ✓ battute pesanti ed allusive,
- ✓ linguaggio verbale e scurrile,
- ✓ inviti pressanti e richieste implicite ed esplicite anche di rapporti sessuali con promesse varie di carriera.

ALCUNI ESEMPI

- ✓ Insinuazioni e commenti equivoci sull'aspetto esteriore di collaboratrici e collaboratori.
- ✓ Osservazioni e barzellette sessiste sulle caratteristiche sessuali, il comportamento sessuale e l'orientamento sessuale di donne e uomini.
- ✓ Presentazione, affissione o esposizione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro.
- ✓ Le collaboratrici e i collaboratori ricevono inviti indesiderati con un chiaro intento.
- ✓ Si verificano contatti fisici indesiderati.
- ✓ Le collaboratrici e i collaboratori vengono perseguitati dentro o fuori l'azienda.
- ✓ Si verificano delle avances abbinate alla promessa di vantaggi o alla minaccia di svantaggi.
- ✓ Si verificano atti sessuali, coazione sessuale o violenza carnale.

DIFFERENZA TRA MOLESTIA SESSUALE E COMPORTAMENTI BENE ACCETTI

- La molestia sessuale è un atto o un **comportamento indesiderato dalla persona cui è rivolto**, quindi si distingue da altri comportamenti che danno luogo a “reciprocità”, come quelli amichevoli, di corteggiamento, di seduzione, di ironia.
- Determinante per giudicare se il comportamento osservato rappresenti un innocente flirt, l’inizio di una relazione fra colleghe e colleghi di lavoro oppure un caso di molestie sessuali è l’intenzione della persona che molesta, bensì **il modo in cui il suo comportamento è recepito dalla persona interessata**, ossia se questa lo avverte come desiderato o indesiderato.

DIFFERENZE TRA FLIRT E MOLESTIA SESSUALE

FLIRT

- ✓ è un'evoluzione reciproca
- ✓ è costruttivo, è una conferma
- ✓ è desiderato da entrambe le parti
- ✓ aumenta l'autostima
- ✓ riempie di gioia
- ✓ rende più bella la giornata lavorativa
- ✓ rispetta i confini personali

MOLESTIA SESSUALE

- ✓ sono avances unilaterali
- ✓ sono denigranti, offensive
- ✓ sono indesiderate per una delle persone
- ✓ distruggono l'autostima
- ✓ suscitano rabbia
- ✓ avvelenano il clima di lavoro
- ✓ ledono i confini personali

IN QUALE MOMENTO INIZIA LA MOLESTIA?

Per giudicare se il comportamento osservato rappresenti un innocente flirt, l'inizio di una relazione fra colleghe e colleghi di lavoro oppure un caso di molestie sessuali esiste una **REGOLA**:

- determinante non è l'intenzione della persona che molesta, bensì il modo in cui il suo comportamento è recepito dalla persona interessata, ossia se questa lo avverte come desiderato o indesiderato.

COSA NASCONDONO LE MOLESTIE SESSUALI

La motivazione principale che si nasconde dietro le molestie sessuali è l'esercizio di potere e dominazione.

Le molestie sessuali non hanno niente a che vedere con l'erotismo o l'attrazione sessuale.

La modalità sessuale si presta perché la vittima è particolarmente vulnerabile in questo ambito. Le ferite inferte servono, fra l'altro, a mantenere le vittime in posizioni subalterne oppure a intralciare il loro ulteriore sviluppo professionale e la loro carriera.

DISCRIMINAZIONI: COSA SONO

“La discriminazione consiste in un trattamento non paritario attuato nei confronti di un individuo o un gruppo di individui in virtù della loro appartenenza ad una particolare categoria”.

Alcuni esempi di discriminazione possono essere il **razzismo**, il **sessismo**, lo **specismo** e l'**omofobia**.

- **RAZZISMO:** idea che la specie umana possa essere suddivisibile in razze biologicamente distinte, caratterizzate da diverse capacità intellettive, valoriali o morali, con la conseguente convinzione che sia possibile determinare una gerarchia secondo cui un particolare, ipotetico, raggruppamento razzialmente definito possa essere definito superiore o inferiore a un altro.
- **SESSISMO:** forma di discriminazione tra gli esseri umani basata sul genere sessuale.
- **SPECISMO:** attribuzione di un diverso valore e status morale agli individui a seconda della loro specie di appartenenza.
- **OMOFOBIA:** paura e avversione irrazionale nei confronti dell'omosessualità e di persone omosessuali, bisessuali e transessuali basata sul pregiudizio.

DISCRIMINAZIONE

Ogni comportamento volto a trattare meno favorevolmente le persone a causa del proprio sesso.

Ogni trattamento meno favorevole della donna in ragione della gravidanza e della maternità.



Le molestie e le molestie sessuali sono considerate discriminazioni.

L'ordine di discriminare persone direttamente o indirettamente a motivo del sesso è considerato una discriminazione.



DISCRIMINAZIONI: DUE TIPOLOGIE

DISCRIMINAZIONE DIRETTA

Quando, a causa del suo sesso, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga.

DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

Quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere le persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittimata e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.

VIOLENZA DI GENERE

Termine usato nel
panorama
nazionale ed
internazionale per
definire la violenza
contro le donne



DEFINIZIONE

La **VIOLENZA DI GENERE** è definita nella Dichiarazione per l'Eliminazione della Violenza sulle Donne emanata dalle Nazioni Unite nel 1993 come:

“Qualunque atto di violenza sessista che produca, o possa produrre, danni o sofferenze fisiche, sessuali o psicologiche, ivi compresa la minaccia di tali atti, la coercizione o privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica che nella vita privata”.

TIPI DI VIOLENZA

Da diverse ricerche emerge che la violenza di genere si esprime su donne e minori in vari modi ed in tutti i paesi del mondo.

➤ Violenza fisica

➤ Violenza psicologica

➤ Violenza verbale

➤ Violenza domestica

➤ Violenza sessuale

➤ Stalking

➤ Violenza economica

Nell'ambito del **World report on violence and health** l'OMS, esaminando esclusivamente la violenza da parte del partner, ha pubblicato il seguente elenco di possibili conseguenze sulla salute delle donne:

Fisiche

- Lesioni addominali
- Lividi e frustate
- Sindromi da dolore cronico
- Disabilità
- Fibromialgie
- Fratture
- Disturbi gastrointestinali
- Sindrome dell'intestino irritabile
- Lacerazioni e abrasioni
- Danni oculari
- Funzione fisica ridotta

Psicologiche e comportamentali

- Abuso di alcool e droghe
- Depressione e ansia
- Disturbi dell'alimentazione e del sonno
- Sensi di vergogna e di colpa
- Fobie e attacchi di panico
- Inattività fisica
- Scarsa autostima
- Disturbo da stress post-traumatico
- Disturbi psicosomatici
- Fumo
- Comportamento suicida e autolesionista
- Comportamenti sessuali a rischio

INOLTRE:

Sessuali e riproduttive

- Disturbi ginecologici
- Sterilità
- Malattia infiammatoria pelvica
- Complicazioni della gravidanza, aborto spontaneo
- Disfunzioni sessuali
- Malattie a trasmissione sessuale
- Aborto in condizioni di rischio
- Gravidanze indesiderate

Conseguenze mortali

- Mortalità legata all'AIDS
- Mortalità materna
- Omicidio
- Suicidio

LA VITTIMA DI MOLESTIA SESSUALE

La vittima è psicologicamente indifesa e il molestatore conta proprio su questo per colpirla.

La vittima, come molte persone, è impreparata a proteggersi ed è proprio la mancata reazione che favorisce l'innescarsi di un'escalation alla quale non è facile sottrarsi.

La vittima si sente disorientata e viene posta in un rapporto asimmetrico e privata di un qualsiasi tipo di reazione o difesa, come se fosse anestetizzata.

L'aggressore sfrutta le debolezze della vittima portandola a dubitare di sé al punto da **convincersi di non valere**.

Quello che emerge è un subdolo incastro: l'atteggiamento dell'aggressore e l'angoscia della vittima si alimentano a vicenda.

La paura determina **comportamenti di obbedienza** da parte di chi è preso di mira, ma anche di **sottomissione da parte dei colleghi** che non vogliono sostenere chi viene molestato o farsi vedere con lui per non rischiare di diventare vittime a loro volta.

La donna subisce **mortificazioni** e vere e proprie **aggressioni** nel caso tenti di respingere le attenzioni per poi vedersi generalmente accusata di aver provocato ed eccitato il molestatore.





Chi subisce molestia **soffre in silenzio** perché ha paura di non essere capito e **si vergogna**, si sente **solo** e **non difeso**.

Sono in pochi quelli che si ribellano e, in ogni caso, si è costretti a vivere periodi di forti crisi che mettono a rischio la salute psico-fisica.

Se vi è molestia tra dipendenti con lo stesso ruolo lavorativo, spesso i capi si rendono conto di quello che accade solo nel momento in cui la situazione degenera, quando ormai il meccanismo si è consolidato (la vittima **si assenta ripetutamente** o si lascia andare a **crisi di nervi** o **sfoghi improvvisi**).

Raramente i superiori decidono di intervenire costruttivamente, cercando di bloccare il meccanismo, il più delle volte scelgono di trasferire in altra sede i responsabili del conflitto senza dare spiegazioni.

CONSEGUENZE PER LA VITTIMA

- ✓ Toglierle il piacere di lavorare.
- ✓ Istillarle diffidenza nei confronti delle colleghe e dei colleghi di lavoro.
- ✓ Diminuire la sua capacità di concentrarsi e le sue prestazioni lavorative.
- ✓ Impedirle di sfruttare le proprie attitudini e di cogliere le opportunità professionali.
- ✓ Infonderle sentimenti di vergogna e di colpa.
- ✓ Intaccare la sua salute fisica e psichica con ripercussioni quali le cefalee, l'insonnia, i dolori alla schiena, il mal di stomaco, le depressioni, i sentimenti di ribrezzo e impotenza, la paura, una rabbia impotente ecc.
- ✓ Farle perdere il posto di lavoro.
- ✓ Pregiudicare la sua vita privata.

PREGIUDIZI

Spesso le molestie vengono giustificate da pregiudizi e quindi socialmente sono più facilmente accettate.

Alcuni esempi:

- ✓ «A lei piace»
- ✓ «Lei si mette solo in testa delle cose»
- ✓ «È lei che provoca»
- ✓ «È una che va sempre a letto con tutti»
- ✓ «Non è un vero uomo e non ha il senso dell'umorismo»

Queste esternazioni o frasi simili ricorrono frequentemente nelle discussioni sulle molestie sessuali che si consumano nei luoghi di lavoro. Simili affermazioni servono a scaricare la responsabilità sulla vittima, mentre le persone moleste ne escono scagionate.

Anche molte delle vittime **credono di essere colpevoli**. Si fanno dei rimproveri invece di difendersi.

Spesso manca loro la consapevolezza di **poter dire di NO** e che il loro **NO** è accettato.

Si rimane sole, senza sostegno e comprensione e **denunciare** rimane la modalità più efficace per bloccare questo tipo di terrore psicologico.



Arrivare a compiere un passo del genere non è semplice anche perché presuppone il rischio concreto di concludere definitivamente qualsiasi contatto con il posto di lavoro, senza la certezza che la propria denuncia riceva poi il giusto ascolto.

In un contesto lavorativo che incoraggia il meccanismo perverso, scegliendo di far finta di niente, **la molestia morale e sessuale prolifera sorprendentemente senza che nessuno trovi sconvolgente che ciò accada.**



Il tutto è particolarmente accentuato in aziende organizzate in modo tale che la sfera emotiva del dipendente non rivesta particolare importanza.

RICERCA MOLESTIE SESSUALI

Da uno Studio rappresentativo sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro condotto in **Svizzera**, su mandato dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) e della Segreteria di Stato dell'economia (SECO), è emerso che:

SUSSISTE UNA GRANDE PROBABILITÀ CHE IN UN'AZIENDA SI VERIFICHINO DELLE SITUAZIONI CHE POSSONO CONDURRE ALLE MOLESTIE SESSUALI.



Sono state intervistate **2020 persone** a cui sono state sottoposti complessivamente **dodici** comportamenti che la **letteratura scientifica** classifica come **sessualmente molesti**.

COMPORAMENTI CONSIDERATI NELL'INDAGINE

- osservazioni denigratorie sulle donne o gli uomini in generale, sulle persone omosessuali oppure barzellette e osservazioni oscene
- telefonate, lettere o e-mail indesiderate con barzellette, osservazioni, immagini etc. denigratorie od oscene sul sesso, le donne o gli uomini in generale o le persone omosessuali
- osservazioni indecenti sulla persona in questione, il suo aspetto, il suo abbigliamento etc. oppure allusioni sessuali, osservazioni denigratorie su una persona in quanto donna, risp. uomo
- fischi indesiderati, il fissare in modo scostumato o lo svestire con lo sguardo
- atteggiamenti, gesti o segni sessuali osceni
- storie o colloqui indesiderati dal contenuto sessuale
- avances sessuali insistenti o inviti indesiderati con intenzioni sessuali
- materiale pornografico o fotografie di nudi indesiderati
- contatti fisici indesiderati
- palpazioni e baci contro la propria volontà
- promesse di vantaggi in caso di disponibilità sessuale, risp. minaccia di svantaggi in caso di rifiuto
- aggressione sessuale o stupro

RISULTATI

- Il 51 % delle donne e degli uomini intervistati si sono confrontati con simili situazioni nel corso della loro vita professionale.
- Il 30 % nel corso degli ultimi 12 mesi.

Lo studio mostra che **anche gli uomini subiscono molestie sessuali**: è infatti il caso per il **10% degli uomini** professionalmente attivi, contro il **28.3% delle donne** professionalmente attive.

COMPORAMENTI MOLESTI FREQUENTI

Fra i comportamenti molesti menzionati con maggiore frequenza rientrano le osservazioni e le barzellette denigratorie in maniera generale. Ciò vale sia per gli uomini che per le donne.

- Per le **lavoratrici** seguono poi gli sguardi tendenti a valutare il loro fisico, le osservazioni denigratorie riferite specificamente alla persona e i contatti fisici indesiderati.
- Per i **lavoratori** si tratta anzitutto di telefonate, lettere o e-mail indesiderate, nonché gesti, segni o atteggiamenti osceni.

PERCENTUALI

Negli **ultimi 12 mesi** a essere esposti alle molestie sessuali erano:

1. il 10 % delle donne
2. il 4 % degli uomini

Riferito **all'intera vita professionale**:

1. il 28 % delle donne
2. il 10 % degli uomini

REAZIONI

La reazione **PIÙ FREQUENTE** delle persone che hanno subito delle molestie sono:

- ✓ difendersi direttamente a parole
- ✓ discutere dell'accaduto nella cerchia privata

La reazione **MENO FREQUENTE** delle persone che hanno subito delle molestie sono:

- ✓ reclamano presso i superiori
- ✓ si difendono ricorrendo alla forza fisica.

È relativamente raro che coinvolgano servizi che fungono da interlocutori dentro o fuori l'azienda.

CONSEGUENZE PER LA VITTIMA

Per quanto attiene alle **CONSEGUENZE NEGATIVE**:

- ✓ desiderio di licenziarsi
- ✓ peggioramento dei rapporti con le colleghe e i colleghi di lavoro
- ✓ degrado delle prestazioni lavorative
- ✓ provare sentimenti di vergogna o sensi di colpa.

GLI ATTORI DEI COMPORTAMENTI MOLESTI

I comportamenti molesti possono essere messi in atto da singoli individui o da gruppi:

- ✓ il 64 % da uomini, singolarmente o in gruppi
- ✓ Il 20 % da gruppi misti di persone
- ✓ il 15 % da donne.

Le lavoratrici menzionano principalmente gli uomini come autori, quindi con grande distacco gruppi misti.



Se a essere vittime sono degli uomini, i comportamenti molesti provengono per circa la metà da uomini, per un quarto da donne e per un ulteriore quarto da gruppi misti.





Per quanto attiene alle relazioni professionali sono **le colleghe e i colleghi di lavoro** a primeggiare come **autrici o autori dei comportamenti molesti**.

I superiori sono importanti come autori soprattutto **nei confronti delle donne**, mentre per gli uomini la loro importanza è minima.

COSA FARE: SUGGERIMENTI PRATICI

Quando si prende coscienza che si sta subendo un'aggressione alla propria dignità e integrità psichica, sarebbe fondamentale **ribellarsi prima possibile** per cercare di scongiurare l'eventualità di dover lasciare il posto di lavoro.



RICORDA:

ALLONTANA LA PAURA

ROMPENDO IL SILENZIO

COSA FARE

- ✓ Raccogliere ogni indizio, ogni segnale che possa costituire prova di quello che succede, annotandosi le offese, fotocopiando documenti o e-mail.
- ✓ Cercare un testimone, se possibile.
- ✓ Parlare con il proprio dirigente o responsabile della gestione del personale.
- ✓ restare impassibili e distaccati di fronte agli attacchi, senza reagire alle provocazioni.
- ✓ Evitare il più possibile imprecisioni professionali come arrivare tardi o non consegnare il lavoro in tempo.
- ✓ tutelare il proprio materiale di lavoro, chiudendo cassetti a chiave o sorvegliare la propria agenda.
- ✓ Proteggere la propria capacità critica, filtrando quello che viene detto dal molestatore senza interpretare o dare importanza ai significati tra le righe.
- ✓ Prevedere gli atti aggressivi.

METTERE A VERBALE I FATTI

È possibile che occorranò piÙ passi per far cessare le molestie:

- ✓ Annotare sempre **ciò che accade**: persona/persona che molestano, data, ora, luogo, tipo di molestie (parole, gesti, ecc.).
- ✓ Annotare **cosa si è intrapreso** contro le molestie.
- ✓ Annotare infine se per il fatto o i fatti ci sono **testimoni**. (Interpellare queste persone e chiedete loro se siano disposte a testimoniare).

COINVOLGERE I COLLEGHI DI LAVORO

Tutte le persone possono essere vittime di molestie sessuali sul posto di lavoro, indipendentemente dal sesso, dall'età, dallo stato civile, dall'aspetto, dalla formazione o dalla posizione professionale.

Parlare con altre colleghe o altri colleghi sul posto di lavoro può essere molto utile perché forse non si è le uniche persone a essere molestate e di conseguenza si può reagire insieme ad altri.

CERCARE AIUTI

La vittima non dovrebbe temere di cercare aiuti poiché è informato su chi è competente nella propria Amministrazione per le questioni inerenti alle molestie sessuali.

Con i **CONSIGLIERI DI FIDUCIA** si può discutere preliminarmente della situazione e delle modalità da intraprendere successivamente. Inoltre, possono anche fornire un sostegno psicologico.

I Consiglieri di Fiducia tratteranno le informazioni della vittima in modo confidenziale, e ciò significa che senza il accordo non intraprenderanno nessun passo in seno all'Amministrazione.

COSA NON FARE

Anche se si ha timore di non essere creduti o scherniti dagli altri dipendenti **non bisogna nascondere o minimizzare l'accaduto.**

Quando si subisce una molestia sessuale è facile cadere nell'errore di sentirsi responsabili, ma non è così, l'atto della molestia sessuale non dipende né dall'abbigliamento della donna, né dal trucco, tutte possono esserne vittima, senza distinzione di classe sociale o di età.

Al primo segnale di invasione della propria privacy, bisogna **reagire immediatamente** per evitare che la non resistenza venga interpretata come un segno di debolezza tale da invogliare il molestatore a continuare la sua aggressione con maggiore vigore.

Di fronte a richieste esplicite è importante **evitare risposte generiche e atteggiamenti vaghi** che potrebbero alimentare vaghe speranze di successo.



MOSTRARE IL PROPRIO DISAPPUNTO

Ogni volta che si è di fronte ad una “proposta indecente”, anche se si prova angoscia, va affermato apertamente il proprio disappunto (senza dare spiegazioni né giustificazioni del rifiuto), dire un **NO deciso e chiaro**, senza altre possibilità, con tono sicuro e pacato.

Per quanto riguarda le volgarità gratuite, gli apprezzamenti di carattere sessuale spinto, va detto tempestivamente che quel comportamento infastidisce e che si desidera che si interrompa subito. Se la cosa si ripete, continuare, senza stancarsi, a riproporre il rifiuto.

IN CASO DI CONTATTO FISICO: COSA FARE

In caso di contatti fisici indesiderati, è importante che la **comunicazione dell'opposizione sia immediata, chiara e autorevole.**

Molte donne mescolano risatine nervose al disprezzo vero e proprio e questo atteggiamento poco chiaro può spingere il molestatore a proseguire nel suo comportamento.

Bisogna quindi **concentrarsi sull'atto aggressivo** in modo da rendere la reazione difensiva efficace affinché si possa ottenere l'obiettivo di **farsi rispettare immediatamente.**

TROVARE SOSTEGNO

Subire molestia, morale o sessuale, significa comunque provare un grande dolore e la prima cosa da fare è **medicare le ferite, trovare sostegno e comprensione:**

- nella sfera privata (amici, compagno) ed eventualmente con l'aiuto di uno psicoterapeuta.
- sul luogo di lavoro rivolgendosi ai **CONSIGLIERI DI FIDUCIA.**

La fantasia più dolorosa comune tra le donne che hanno subito questo tipo di prepotenza è il **senso di colpa**, la convinzione di aver in qualche modo provocato la molestia.

Occorre prendersi la propria parte di responsabilità senza sentirsi in colpa, lavoro che non può essere fatto se prima non si sia cercato un sostegno valido.

Bisogna avere il coraggio di **guardare in faccia la propria sofferenza**, riconoscerla come parte di sé, altrimenti i ricordi ossessivi delle umiliazioni subite continueranno a riproporsi, insieme al rimorso.

RISPETTO

[rispetto S.M.] sentimento che ci induce a riconoscere
i diritti, la dignità di qualcuno o qualcosa.

Una esperienza del genere non può essere dimenticata, ma se ne può venire fuori più forti e più consapevoli di sé e soprattutto **SI PUÒ IMPARARE A FARSI RISPETTARE.**

Molte donne, dopo un trauma del genere, riscoprono una coscienza emozionale che era stata repressa.

ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE

Il/la Consigliere/a di Fiducia di ciascuna struttura predispone del materiale informativo nelle materie del Codice alla Amministrazione che ne dà massima diffusione a tutto il personale.



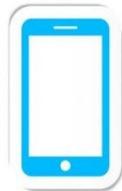
CONTATTI

IL CONSIGLIERE DI FIDUCIA DEL DIPARTIMENTO REGIONALE
DELLA FUNZIONE PUBBLICA E DEL PERSONALE

DOTT. TOMMASO GIOIETTA
Viale Regione Siciliana, 2194
90145 Palermo



0917073602



3204411539



consiglieredifiducia.fp@regione.sicilia.it
consiglieredifiducia.fp@regione.sicilia.it

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

IO DICO
NO!
ALLA VIOLENZA