

REPUBBLICA ITALIANA



REGIONE SICILIANA  
ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE LOCALI  
E DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
DIPARTIMENTO REGIONALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
E DEL PERSONALE

**IL CONSIGLIERE DI FIDUCIA  
TOMMASO GIOIETTA**



**LE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI  
DI LAVORO:  
DIFENDERSI È UN DIRITTO!**



Manuale realizzato dal

**CONSIGLIERE DI FIDUCIA:  
Dott. Tommaso Gioietta**



## Prefazione

Le molestie sessuali sono una triste realtà nel mondo del lavoro, quasi una donna su tre e un uomo su dieci vengono molestati sessualmente nel corso della loro vita professionale. Le molestie ed i maltrattamenti sono comportamenti indesiderati che possono avere conseguenze gravi, e sono all'origine tra l'altro di stress, demotivazione, prestazioni di lavoro insoddisfacenti, assenteismo, dimissioni e costi elevati.

Ogni lavoratore ha il diritto di lavorare senza dover subire molestie e maltrattamenti sul posto di lavoro e ogni datore di lavoro ha la responsabilità di garantire che venga eliminata qualsiasi forma di molestia e maltrattamento. A sostegno di ciò, il "codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" si prefigge l'obiettivo di prevenire tali molestie e, nel caso in cui esse si verificano, garantire procedure adeguate per affrontare il problema e prevenirne il reiterarsi.

Con tale opuscolo sono garantite al lavoratore le conoscenze che consentono di capire quali comportamenti possono rappresentare una molestia sessuale e quali strumenti avere a disposizione per reagire e difendersi.

## COS'È UNA MOLESTIA SESSUALE?

Le molestie sessuali indicano ogni atto o comportamento a connotazione sessuale che risulta indesiderato dalla persona che lo subisce. Le intenzioni della persona che mette in atto la molestia sessuale e il modo in cui la molestia si manifesta sono irrilevanti.



Ciò che conta è invece il modo in cui l'atto o il comportamento vengono percepiti dalla persona che li subisce. Se un determinato comportamento risulta indesiderato e fastidioso, siamo in presenza di una molestia. Le molestie sessuali non sono legate solo ad atti, ma possono manifestarsi anche tramite parole e gesti. In altre parole, le molestie sessuali non richiedono necessariamente un'aggressione fisica.

## **Le molestie sessuali possono assumere varie forme:**

- Osservazioni su caratteristiche sessuali di una persona (ad esempio sul suo corpo).
- Commenti non desiderati sulla sessualità.
- Sguardi o gesti allusivi.
- Esibizione di materiale pornografico (p.es. foto).
- Contatti, aggressioni fisiche o addirittura violenze sessuali.
- Si verificano delle avances abbinate alla promessa di vantaggi o alla minaccia di svantaggi.

- Si verificano atti sessuali, coazione sessuale o violenza carnale.
- Attenzioni indesiderate come spiare, seguire, infastidire, comportamento eccessivamente familiare.
- Dare suggerimenti sul fatto che favori sessuali potrebbero portare ad un avanzamento rapido della carriera di una persona, oppure che, il fatto di non offrirli, potrebbe influenzare negativamente la sua carriera.



## 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. Caratteristica delle molestie sessuali è che creano sul posto di lavoro un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo. Interessa sia le donne che gli uomini, ma la maggior parte degli episodi denunciati o raccontati vedono le donne nel ruolo di vittime.

## COME SI RICONOSCONO LE MOLESTIE SESSUALI?

La molestia sessuale è un atto o un comportamento indesiderato dalla persona cui è rivolto. 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.



## DIFFERENZA TRA MOLESTIA E FLIRT

La **molestia** è indesiderata da una delle persone, è unilaterale, crea malessere sul luogo di lavoro, suscita rabbia, lede i confini personali. Le molestie possono causare disagi psicologici, forme di ansia, e riflettersi negativamente sulla vita personale e lavorativa.

Per **flirt** si intende il corteggiarsi, l'amoreggiare, l'avere rapporti di simpatia e collaborazione. È un sentimento reciproco, desiderato da entrambe le parti, aumenta l'autostima, rispetta la dignità e i limiti che impone la persona, rende la giornata di lavoro piacevole.

## CHI È LA VITTIMA?

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.

Spesso, inoltre, i colleghi scelgono di non intromettersi per paura di eventuali rappresaglie.

Ecco che la persona perde la tranquillità e comincia ad avere ansia e insicurezza che sfociano in atteggiamenti di agitazione e di irritazione permanenti.



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.



## CHI È L'AUTORE?

I molestatori sono spesso ad un gradino più alto nella scala gerarchica rispetto alle vittime, vogliono esercitare il proprio potere sulla donna, la considerano “a propria disposizione”, un oggetto sessuale che deve assecondare ogni richiesta, e, anzi, esprimere riconoscenza per il solo fatto di essere stata preferita e privilegiata.



A volte si fa abuso del proprio potere per mascherare la propria incompetenza: se qualcuno, ed in particolare una donna, costituisce un ostacolo o in generale rappresenta una minaccia, deve essere allontanato, penalizzato. Queste persone agiscono con l'intento di disarmare la vittima, impedendole di difendersi.

Se la persona ha capacità, creatività, si fa in modo di boicottare il suo spirito di iniziativa, le si impedisce di pensare, la si persuade della sua incompetenza e, se reagisce, si fa in modo di isolarla, la si ignora, si bocchia qualsiasi sua proposta.

In un secondo momento sopraggiungono le umiliazioni che possono arrivare alla molestia anche sessuale.



Chi usa violenza è convinto che l'altro lo meriti e che non abbia diritto di lamentarsi.

# GLI AUTORI DEI COMPORAMENTI 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

Gli uomini vengono menzionati dalle lavoratrici come autori principali delle molestie. Se ad 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.



## CONSEGUENZE PER LA VITTIMA

- \* Toglierle il piacere di lavorare.
- \* Diminuire la sua capacità di concentrarsi e le sue prestazioni lavorative.
- \* 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 ecc.
- \* Farle perdere il posto di lavoro.
- \* Pregiudicare la sua vita privata.



Tutto questo comporta delle conseguenze dirette quali il peggioramento dei rapporti con le colleghe e i colleghi di lavoro. Inoltre, il provare sentimenti di vergogna e sensi di colpa contribuisce ad un calo delle prestazioni lavorative.

## QUATTRO TIPI DI REAZIONI

1. Si difende direttamente a parole.
2. Discute dell'accaduto nella cerchia privata.
3. Reclama presso i superiori.
4. Si difende ricorrendo alla forza fisica.

## COSA PUÒ FARE LA VITTIMA PER DIFENDERSI?



Non sempre è facile difendersi da una molestia sessuale. Molte donne temono di apparire eccessivamente suscettibili o di non essere prese sul serio.

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.

La vittima, per difendersi dalla molestia, ha la possibilità di scegliere tra diverse alternative:

- Documentare per iscritto tutti i dettagli della molestia, annotando quando possibile la data, l'ora, il luogo, eventuali testimoni e il tipo di molestie messe in atto e la vostra reazione.
- Tutelare il proprio materiale di lavoro, chiudendo cassetti a chiave o sorvegliare la propria agenda.
- Parlare con altre colleghe o altri colleghi sul posto di lavoro.
- Parlare con il proprio dirigente o responsabile della gestione del personale.
- Restare impassibili e distaccati di fronte agli attacchi, senza reagire alle provocazioni.
- Cercare l'aiuto di uno psicologo o di uno psicoterapeuta per un sostegno psicologico.

Occorre manifestare sempre in modo chiaro che “l’attenzione” non è gradita, e se la situazione è grave o si ripete vi sono diverse possibilità di reagire.

- Ci si può rivolgere al Consigliere/a di fiducia per le molestie sessuali, che può trattare il caso per via informale e formale, oppure ci si può rivolgere anche al Comitato Unico di Garanzia – CUG o al sindacato.



## 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 vittime, senza distinzione di classe sociale o di età.



Non bisogna affrontare in solitudine le molestie, bensì farsi aiutare dalle figure messe a disposizione dall'amministrazione.

## MISURE PREVENTIVE

È importante promuovere un clima di lavoro libero da molestie e intervenire quando si verificano situazioni in cui un lavoratore è oggetto di commenti denigratori e comportamenti molesti.

Tra le misure preventive adottate da questo dipartimento troviamo:

- ♦ **Nomina del consigliere di fiducia per le molestie sessuali:** l'Amministrazione designa al suo interno la persona a cui le vittime di molestia possono rivolgersi.
- ♦ **Adozione del codice di condotta contro le molestie sessuali:** prevede procedure formali ed informali in caso di criticità e rende noto che l'Amministrazione non tollera molestie sessuali al suo interno.

Una delle misure preventive è che la vittima sappia esattamente dove trovare informazioni o aiuto.

Quindi designare il Consigliere di Fiducia è indispensabile affinché funga da interlocutore e sia in grado di dare aiuto a coloro che chiedono un aiuto.



## IL CONSIGLIERE DI FIDUCIA

L'Amministrazione nomina Consigliere di Fiducia quel dipendente che reputa più idoneo a ricoprire tale ruolo per i requisiti culturali e professionali posseduti. La persona che funge da interlocutore dovrebbe essere stimata dai lavoratori, avere la reputazione di una persona di fiducia, imparziale, discreta e credibile.



Per le vittime di molestie il Consigliere è il garante che assicura che il loro reclamo è trattato confidenzialmente.

Il consigliere di fiducia si pone in posizione di ascolto nei confronti di una persona che ha subito molestie e che ha difficoltà ad aprirsi, perché magari si sente in colpa o pensa che potrebbe avere delle ritorsioni.

Garantisce che la sua testimonianza sarà trattata in modo confidenziale e che qualsiasi ulteriore passo sarà intrapreso solo con il suo consenso.

Se la persona molestata non è in grado o non riesce a far cessare le molestie, il Consigliere può sollecitare un colloquio con la persona che molesta o il suo superiore. Per questo è tuttavia necessario l'accordo della vittima.



## PROCEDURE DA ADOTTARE

Il Consigliere di fiducia nel colloquio con la vittima chiarisce quale modo di procedere è indicato nel suo caso specifico. Le procedure da adottare si dividono tra informali e formali.

### PROCEDURA INFORMALE



Nel caso in cui, in uno stato iniziale, non si voglia procedere a formale denuncia ma a risolvere la molestia grazie all'intervento del Consigliere.

L'intervento deve essere avviato entro 15 giorni dalla conoscenza del fatto e concludersi entro 60 giorni.

### PROCEDURA FORMALE



Nel caso in cui i tentativi di soluzione del problema siano risultati inefficaci, potrà essere presentata denuncia formale al dirigente responsabile dell'ufficio per la segnalazione preliminare all'avvio dell'azione disciplinare.

## PROCEDURA INFORMALE

Il Consigliere, al fine di interrompere la molestia prende in carico il caso:

- Informa la vittima sulla modalità più idonea per affrontare la molestia.

- Promuove, con il consenso della vittima, incontri con il molestatore in sua presenza.

- Sente l'autore della molestia facendogli presente che il suo comportamento deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

- Non può adottare nessuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.

In ogni momento la vittima può interrompere la procedura.

## PROCEDURA FORMALE

Il Consigliere collabora con il dirigente, che riceve per competenza la denuncia, per avviare gli accertamenti preliminari e far partire il procedimento disciplinare qualora emergano elementi sufficienti.

La vittima ha diritto all'assistenza del Consigliere di Fiducia nel corso del procedimento disciplinare.

Il Consigliere sarà sentito dall'Amministrazione, qualora ritenga fondati i fatti, per stabilire, insieme anche alle OO.SS., le misure organizzative ritenute utili alla cessazione immediata del comportamento di molestia sessuale e a ripristinare un ambiente di lavoro favorevole alle relazioni interpersonali, fondate sui principi di eguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.



## L'ASCOLTO DELLA VITTIMA



Chi subisce molestie sessuali non trova sempre qualcuno disposto ad ascoltare e non può sempre contare sul sostegno di chi lo circonda.

L'ASCOLTO ATTIVO consente di stabilire un contatto autentico con l'altro e di avviare con lui un tipo di comunicazione più efficace e proficua.

Per la sua capacità di favorire l'apertura al dialogo, l'ascolto attivo è lo strumento principe delle relazioni d'aiuto.

## PUNTI FONDAMENTALI

- Prestare un'attenzione sincera verso l'interlocutore
- Controllare l'ambiente interno ed esterno
- Dimostrare empatia
- Verificare la comprensione
- Evitare le "barriere della comunicazione"
- Essere disponibili ad aiutare

Saper ascoltare attivamente è un'arte grazie alla quale possiamo rendere efficace il nostro modo di comunicare e di entrare in relazione autentica con l'altro.

“Le persone che non sanno ascoltare difficilmente vengono ascoltate”  
(Carl Rogers)

SE VUOI AIUTARE  
VERAMENTE

ASCOLTA  
ATTIVAMENTE

0 4 4 5 4 - 0 4 3 - 7 0



## Codice di Condotta contro le molestie sessuali

Serve a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro e aiuta a impedire che si verifichino casi concreti.

La persona molestata sa dove può ricevere sostegno e a chi presentare il suo reclamo.

La persona che molesta sa quali sanzioni deve attendersi per il suo comportamento.

Il Codice di Condotta contiene i seguenti punti:

- ◆ Dichiarazione di principio
- ◆ Definizione molestie
- ◆ Sostegno offerto alle vittime
- ◆ Sanzioni

## CONCLUSIONI

Lavorare in un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto della dignità della persona è un diritto fondamentale di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori. Specifiche norme comunitarie, nazionali e regionali impongono ai datori di lavoro pubblici e privati azioni mirate sia al fine di prevenire ed eliminare discriminazioni sul posto di lavoro sia al fine di garantire la tutela della salute, della sicurezza e del benessere di chi lavora. In questo ambito si colloca anche l'attività del Comitato Unico di Garanzia, il quale ha sollecitato l'Amministrazione a dotarsi di rinnovati strumenti operativi in grado di intervenire con maggiore efficacia per prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione, molestia o mobbing nell'ambiente di lavoro regionale.



# CONTATTI

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

**DOTT. TOMMASO GIOIETTA**

Viale Regione Siciliana, 2194  
90145 Palermo  
11 piano — stanza n. 7 B



0917073208



3357708121



[tommaso.gioietta@regione.sicilia.it](mailto:tommaso.gioietta@regione.sicilia.it)

# INDICE

Prefazione.....	5
Cos'è una molestia sessuale?.....	7
Le molestie sessuali sul luogo di lavoro.....	10
Come si riconoscono le molestie sessuali?.....	11
Differenza tra molestia e flirt.....	12
Chi è la vittima?.....	13
Chi è l'autore?.....	16
Gli autori dei comportamenti molesti.....	18
Conseguenze per la vittima.....	20
Cosa può fare la vittima per difendersi?.....	22
Cosa non fare.....	25
Misure preventive.....	26

Il Consigliere di Fiducia.....	28
Procedure da adottare.....	30
Procedura informale.....	31
Procedura formale.....	32
L'Ascolto della vittima.....	33
Codice di condotta contro le molestie sessuali....	36
Conclusioni.....	37
Contatti.....	38

Si ringraziano per la collaborazione  
la dott.ssa Federica Cacioppo e la dott.ssa Ivana Cerchia  
tirocinanti dell'Università degli Studi di Palermo  
Corso di Laurea in  
Psicologia Sociale, del lavoro e delle organizzazioni

IO DICO  
**NO!**  
ALLA VIOLENZA