

Mai come lo scorso anno il 25 novembre è stato preceduto da un ampio dibattito mediatico sulla violenza nei confronti delle donne, complice, purtroppo, l'ennesimo femminicidio, che questa volta ha bruscamente interrotto la giovane vita di **Giulia Cecchetti**, una ragazza prossima alla laurea, facendo commuovere e indignare l'intero Paese. Purtroppo, sappiamo già che, passata l'emozione, le luci si spegneranno su questo tema, fino al prossimo 25 novembre, ma non altrettanto velocemente si spegnerà la violenza nei confronti delle donne...

pillole di **FISAC MPS**
TRIVENETO - n.1 2024 - **MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO**

uomini e donne diciamo **NO!** alle molestie sul lavoro e facciamo **INSIEME**



Mai come lo scorso anno il 25 novembre è stato preceduto da un ampio dibattito mediatico sulla violenza nei confronti delle donne, complice, purtroppo, l'ennesimo femminicidio, che questa volta ha bruscamente interrotto la giovane vita di Giulia Cecchettin, una ragazza prossima alla laurea, facendo commuovere e indignare l'intero Paese. Purtroppo, sappiamo già che, passata l'emozione, le luci si spegneranno su questo tema, fino al prossimo 25 novembre, ma non altrettanto velocemente si spegnerà la violenza nei confronti delle donne.

Noi, però, vorremmo soffermarci su come **ciascuna/o di noi, nella quotidianità sul posto di lavoro, possa contribuire a costruire concretamente un mondo più rispettoso della dignità delle donne, perché è da qui che si può e si deve partire.**

Lo facciamo ponendo l'accento su un argomento, le **MOLESTIE SUL LAVORO**, che è recentemente entrato a far parte del **rinnovo del CCNL**, con l'inserimento della **dichiarazione congiunta ABI - OO.SS.** in materia di molestie e violenza di genere all'interno del testo del contratto. La fatica fatta dal sindacato nel 2019 per riuscire a far firmare ad ABI questa dichiarazione è stata grande; a quel tempo, l'associazione delle banche sosteneva che le molestie non fossero diffuse nelle banche, ed è per questo che inserire la dichiarazione all'interno del contratto nazionale è un passo importante, ma non sufficiente.

Purtroppo, infatti, ancora oggi, la maggior parte delle molestie non emerge e, anche per questo motivo, il fenomeno continua sostanzialmente incontrastato.

C'è, infatti, una **diffusa difficoltà a individuarle.**



 pillole di **FISAC MPS** TRIVENETO - n.1 2024 - **MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO** 

...e allora proviamo a fare un po' di chiarezza.

COSA SONO LE MOLESTIE e cosa caratterizza le molestie sessuali?

RIESCI A IDENTIFICARLE?

episodio 1



soluzione

Durante una cena aziendale, un complesso musicale intrattiene gli /le ospiti e qualcuno/a balla in allegria. Giovanni ripetutamente finisce a strusciarsi contro Elena, ma sembra essere deliberato perché altre volte ha manifestato attenzioni speciali. Elena reagisce spingendolo via. Giovanni ride e dice: "ma non lo faccio apposta!"

Elena smette di ballare e torna a sedersi.

È probabile che si tratti di molestia sessuale perché non sembra essere un comportamento accidentale. Essere eccessivamente familiari con qualcuno, è una molestia quando si tratta di un comportamento sgradito.

"Ero l'unica del team innovazione ad essere donna. Tutte le volte che ci trovavamo insieme in una pausa lavoro, cercavano di provocarmi e mettermi in imbarazzo, chiedendomi se la sera prima fossi uscita o tornata a casa, se avessi un fidanzato, quante volte ci vedessimo... erano così infantili e cercavo di ignorarli".

Sì, è una molestia sessuale. Non è accettabile fare domande a colleghi/e o dipendenti circa la loro vita privata, soprattutto se questo li/le fa sentire a disagio e imbarazzati/e.

episodio 2



soluzione



episodio 3



soluzione



"Ero arrivato da poco in azienda. Bene, io non sono mai stato un grande sportivo, ma non essermi unito al calcetto è stato disastroso per le mie giornate. Dopo le prime rinunce a giocare, il resto dei colleghi/e, sia uomini che donne, hanno iniziato a prendermi in giro, a chiamarmi gay o reginetta. Avevo la sensazione che ridessero di me tutte le volte che mi incontravano".

Questo esempio si configura come tipico della molestia sessuale. Sia uomini che donne possono essere molestatore/molestatrice. In questo caso umiliano e imbarazzano la vittima davanti ad altri/e colleghi/e.

“Avevo sudato molto per quella posizione. Finalmente ero a capo del team. Ma il mio carattere preciso e rigoroso, unito alla mia poca femminilità sono stati presto bersaglio di commenti feroci: ero solo la lesbica che giocava a fare il capo. Questo, per quanto mi riportavano, si diceva di me”.

Questa probabilmente non è molestia sessuale quanto più probabilmente bullismo sessuale. Le informazioni possono arrivare alla vittima per ferirla e umiliarla. Esattamente come avviene nel bullismo dove si costruisce una reputazione dannosa per la vittima.

episodio 4



soluzione

episodio 5



soluzione



“Sono tenace, preparata ma non avrei mai pensato di dover essere io a visitare i clienti più importanti per le mie qualità fisiche e non per le mie capacità. Era dichiarato apertamente: Anna, vai tu dal nostro cliente X che deve chiudere un contratto importante... magari portalo fuori a cena e cerca di essere carina con lui”.

Sì, questo è un caso di molestia. Non è accettabile che venga richiesto ad un/una dipendente di utilizzare atteggiamenti di seduzione per motivi lavorativi. Si prefigura nei limiti del ricatto sessuale. “Se non agisci così sarai meno valutato/a al lavoro”.

facciamoci aiutare dai riferimenti giuridici:

COS'È UNA MOLESTIA?

Codice di Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006) Art. 26 – Molestie



1. Sono considerate come discriminazioni anche le **molestie**, ovvero 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**.

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le **molestie sessuali**, ovvero quei **comportamenti indesiderati a connotazione sessuale**, **espressi in forma fisica, verbale o non verbale**, **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**.

Nello specifico vediamo di **identificare meglio le molestie sessuali** con l'aiuto di alcuni esempi:



- le **avances** e i **commenti indesiderati di natura sessuale**
- il **contatto fisico non desiderato**, in qualunque parte del corpo
- la **richiesta più o meno esplicita di favori sessuali**
- qualunque altro **atteggiamento a sfondo sessuale che crei un ambiente intimidatorio, ostile o offensivo**

Le molestie **“quid pro quo”** (dal latino, “qualcosa in cambio di qualcos'altro”) sono le più frequenti e si verificano quando un'azione concreta di natura lavorativa è subordinata al fatto che il/la dipendente subisca o rifiuti un comportamento indesiderato.

Questo tipo di molestie è generalmente commesso da un/a superiore o da qualcuno/a che può prendere o influenzare decisioni lavorative formali che riguardano la vittima.



ricordiamoci che:



1. la molestia non riguarda solo il desiderio o l'interesse sessuale; **può riguardare anche l'ostilità, il rigetto e/o il bullismo di natura sessuale;**
2. **creare un ambiente di lavoro “sessualizzato”** e quindi **un ambiente di lavoro tossico**, può essere considerata una forma di molestia sessuale;
3. **comportamenti o commenti che molestano sessualmente una persona sono spesso utilizzati come strumenti per esercitare il potere** e controllare gli altri attraverso l'intimidazione e l'imbarazzo che creano;
4. le molestie sessuali possono esprimersi anche attraverso **comportamenti di bullismo omofobico**, poiché si guarda all'espressione di una scelta sessuale dell'altro/a come a una deviazione rispetto ai canoni tradizionali, rigettandolo/a e punendolo/a con il disprezzo.

Nello specifico vediamo di **identificare meglio le molestie sessuali** con l'aiuto di alcuni esempi:



- le **avances** e i **commenti indesiderati di natura sessuale**
- il **contatto fisico non desiderato**, in qualunque parte del corpo
- la **richiesta più o meno esplicita di favori sessuali**
- qualunque altro **atteggiamento a sfondo sessuale che crei un ambiente intimidatorio, ostile o offensivo**

Le molestie **“quid pro quo”** (dal latino, “qualcosa in cambio di qualcos'altro”) sono le più frequenti e si verificano quando un'azione concreta di natura lavorativa è subordinata al fatto che il/la dipendente subisca o rifiuti un comportamento indesiderato.

Questo tipo di molestie è generalmente commesso da un/a superiore o da qualcuno/a che può prendere o influenzare decisioni lavorative formali che riguardano la vittima.



ricordiamoci che:



1. la molestia non riguarda solo il desiderio o l'interesse sessuale; **può riguardare anche l'ostilità, il rigetto e/o il bullismo di natura sessuale;**
2. **creare un ambiente di lavoro “sessualizzato”** e quindi **un ambiente di lavoro tossico**, può essere considerata una forma di molestia sessuale;
3. **comportamenti o commenti che molestano sessualmente una persona sono spesso utilizzati come strumenti per esercitare il potere** e controllare gli altri attraverso l'intimidazione e l'imbarazzo che creano;
4. le molestie sessuali possono esprimersi anche attraverso **comportamenti di bullismo omofobico**, poiché si guarda all'espressione di una scelta sessuale dell'altro/a come a una deviazione rispetto ai canoni tradizionali, rigettandolo/a e punendolo/a con il disprezzo.



Oltre alla difficoltà di individuazione, molti altri fattori emergono quando si tratta di molestie sessuali.



Spesso, **chi le subisce** (per lo più donne, ma non solo) fatica a riconoscerle, evidenziarle, respingerle.

Si sente sola/o, colpevole e impotente.

Altrettanto spesso, **i/le colleghi/e faticano a vedere**, a comprendere e, soprattutto, a **solidarizzare** con la vittima, per imbarazzo o, magari, bollandola come esageratamente sensibile.

Persino chi agisce la molestia sovente la **sottovaluta**, più o meno consciamente. Si auto assolve, declassandola a scherzo, goliardia, *avance*; **galanteria, persino.**

Ciò che è certo e che può aiutarci a districarci in un percorso complesso di situazioni e sensibilità diverse, è questa affermazione:

**SE IL COMPORTAMENTO È INDESIDERATO
DA PARTE DI CHI LO SUBISCE,
SI TRATTA DI MOLESTIA!**

segue...



MPS Triveneto: pillole n.1 2024 – uomini e donne, diciamo NO alle molestie sul lavoro e
facciamolo insieme