

DECALOGO CONTRO LE MOLESTIE SUL POSTO DI LAVORO a cura di ROSA M. AMOREVOLE

TRATTO DA:

“TOGLIMI LE MANI DI DOSSO” di Olga Ricci, ed. Chiarelettere pag. 129-131

1. Come riconosco una violenza sul lavoro (caratteristiche)?

La normativa vigente (D. Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità”, art. 26 c. 1 e 2) definisce

- Molestie: “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” (art. 26 comma 1);
- Molestie sessuali: “ogni comportamento di carattere sessuale o fondato sull’appartenenza di genere, che risulta indesiderato ad una delle parti, e ne offende la sua dignità” (art. 26 comma 2).

Nella pratica, le molestie sessuali sul lavoro sono rappresentate da qualsiasi comportamento di carattere sessuale non desiderato e che offende la dignità di chi le subisce. Può manifestarsi con gesti, atti, parole, insinuazioni, per esempio:

- insinuazione e commenti equivoci sull’aspetto esteriore dei colleghi e collaboratori
- osservazioni e barzellette che riguardano le caratteristiche il comportamento e l’orientamento sessuale di donne e uomini
- presentazione, affissione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro
- contatti fisici indesiderati
- avances in cambio di promesse di vantaggi o minacce di svantaggi
- inviti indesiderati con un chiaro intento
- atti sessuali, coazione sessuale o violenza carnale

2. La prima mossa da fare contro il molestatore per farlo smettere?

Manifestando in modo chiaro che l’attenzione non è gradita. Qualora si abbia timore di parlare direttamente con il molestatore, o se le rimostranze non hanno sortito alcun effetto, si può scrivere una lettera, una mail. Elencando ciò che disturba, esigendo dal destinatario che interrompa i comportamenti molesti. Copia di quanto scritto va conservato. Qualora si usasse la mail del lavoro, è utile tenerne copia cartacea o rinviarsela ad un indirizzo privato.

3. Se lui continua cosa faccio?

E’ necessario chiedere aiuto perché non è utile affrontare in solitudine le molestie. Non bisogna cercare di nascondere o minimizzare il fatto e, soprattutto, non bisogna pensare di essere responsabili di quanto accade.

4. Se gli rispondo oppure mi sottraggo alle sue avances, e lui è il mio capo, posso davvero perdere il lavoro?

In un’azienda molto piccola questo è possibile. Ciò non toglie che si possa agire per rivalersi economicamente nei confronti di chi ha esercitato le molestie.

5. A chi mi posso rivolgere se sono vittima di violenza sul lavoro?

Le grandi aziende – ed alcune pubbliche amministrazioni – che si sono dotate di un Codice di Condotta ed hanno la figura del/della Consigliere/a di Fiducia, la vittima può rivolgersi a questa specifica figura. Il compito di questa figura è quello di attivare una procedura informale, ascoltando le parti e cercando soluzioni in via informale. Qualora questo non portasse alla soluzione del problema, può essere attivata una procedura formale, definita in ogni sua azione dal Codice di Condotta (diversa da realtà a realtà).

Nella pubblica amministrazione, esiste anche il Comitato Unico di Garanzia che potrebbe – in assenza della figura di Consigliere/a di fiducia – farsi carico del problema.

Se internamente non esistono questi organismi, non rimane che rivolgersi all'esterno: alla Consigliera di Parità territoriale, ad un'organizzazione sindacale o ad un legale di propria fiducia.

Le molestie sessuali sono considerate discriminazioni di genere, per cui rientrano nello spettro di azione della Consigliera di Parità che può agire ad adjuvandum con un legale di fiducia della vittima.

6. Ci sono prove da raccogliere?

E' sempre utile raccogliere mail, lettere, registrazioni di telefonate, testimonianze. Anche se non fossero ammesse ad un processo, sono molto utili nella trattazione informale del caso e nella ricerca di una soluzione conciliativa con riconoscimento economico del danno. Occorre ricordare che il basso numero dei processi per molestie dipende dal fatto che, spesso, le aziende preferiscono chiudere privatamente la questione, senza la pubblicità di un processo.

7. E' vero che devo tenere un diario oppure registrare le conversazioni?

E' utile annotare sempre ciò che accade: persona/persona che molestano, data, ora luogo, tipo di molestia (parole, gesti, ecc.), indicando anche le azioni intraprese contro le molestie e l'eventuale presenza di testimoni.

8. Posso chiedere aiuto ai colleghi e alle colleghe?

I colleghi di cui ci si fida possono essere d' aiuto. Si può scoprire di non essere le uniche ad aver subito molestie, forse il molestatore ha agito in passato e possono essere raccolte testimonianze importanti tanto da poter concordare anche un'azione comune. In alcuni casi colleghe e colleghi possono anche aiutare nel prevenire le molestie, ad esempio impedendo che la vittima rimanga sola con il molestatore.

Talvolta colleghe e colleghi, pur solidali con la vittima, non se la sentono di testimoniare contro il molestatore. Può essere utile sentire se persone non più in forza presso l'azienda in passato hanno subito lo stesso trattamento, verificando la loro disponibilità a testimoniare a proprio favore.

9. Quali sono le proposte che non devo accettare sul posto di lavoro per evitare di cadere nella trappola di un molestatore (es. mai uscire a cena, etc.)

Anche se in passato fosse esistita una relazione intima con il molestatore, ciò non giustifica atteggiamenti indesiderati oggi.

10. Se sono precaria ho dei diritti contro le molestie?

Il datore di lavoro è responsabile della tua incolumità psico-fisica, anche se sei precaria. L'articolo 2087 del codice civile prevede che l'imprenditore sia tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa, tutte le misure necessarie a garantire la tutela dell'integrità fisica e la personalità morale dei dipendenti.

11. Se lavoro in una grande azienda oppure in un ente pubblico posso avvalermi di un codice etico? Cos'è il codice etico?

I codici etici o di comportamento non sono obbligatori per l'azienda o l'ente pubblico, ma sono sempre raccomandati. Vengono adottati unilateralmente dal datore di lavoro, negli enti pubblici spesso su proposta del Comitato Unico di Garanzia e sentite le Organizzazioni Sindacali, per evitare l'insorgere di casi di disfunzionalità, di marginalizzazione, di mobbing e di molestie.

Prevedono: la dichiarazione dell'intento di contrastare tali fenomeni, la loro definizione, la definizione della procedura informale e formale per il contrasto, la definizione del ruolo del/della consigliere/a di fiducia, fino anche all'eventuale rinvio alla procedura disciplinare adottata contro il soggetto risultato responsabile.

12. Se sono in un'azienda piccola?

Occorre segnalare la situazione al delegato sindacale che può contattare la Consigliera di Parità del tuo territorio, oppure contattarla direttamente. I recapiti della Consigliera di Parità sono rintracciabili in internet, ed i suoi uffici si trovano presso le sedi delle Regioni o delle Province. Può essere richiesto un appuntamento, i consigli e il suo intervento sono del tutto gratuiti.

13. E' colpa mia se il molestatore mi tormenta, mi ricatta oppure mi fa violenza fisica?

Occorre sempre ricordare che: "Non è colpa tua se il molestatore ti tormenta, ti ricatta o ti fa violenza fisica".

Sono pregiudizi quelli che fanno ricadere le colpe del molestatore/trice sulla vittima. Non è l'abbigliamento che provoca la molestia. Le donne vittime di molestie sessuali si vestono spesso in modo poco appariscente e sono riservate. La maggior parte dei lavoratori e lavoratrici sanno quale tipo di abbigliamento si addice al loro impiego o al lavoro che svolgono quotidianamente.

Gli apprezzamenti sull'aspetto fisico, sul modo di vestire o di atteggiarsi, possono far piacere, ma se si fa capire esplicitamente o implicitamente che simili osservazioni non sono gradite, allora chi le fa deve smettere. I limiti posti vanno sempre rispettati.

14. Perché non è vero che sono le vittime che provocano i molestatore?

Non sono le vittime a provocare i molestatore. La modalità è sessuale perché la vittima è particolarmente vulnerabile in quest'ambito. Le ferite inferte servono a mantenere le vittime in posizione subalterna o a intralciare il loro ulteriore sviluppo professionale e la loro carriera.

Per finire, occorre ricordare che:

Donne e uomini possono essere oggetto di molestia sessuale, anche se la casistica conosciuta fa emergere la prevalenza femminile.

Il datore di lavoro deve intervenire a fronte di molestie, in quanto responsabile della salute e sicurezza di lavoratori e lavoratrici.

ROSA M. AMOREVOLE:

esperta in materia di lavoro e contrasto delle discriminazioni, formatrice e giornalista. Dal 2008 al 2017 è stata Consigliera di Parità per l'Emilia Romagna.

rosa_amorevole@hotmail.it