

# DECALOGO CONTRO LE MOLESTIE SUL POSTO DEL LAVORO

Questo vademecum intende fornire indicazioni chiare ed efficaci su come comportarsi di fronte a una situazione di violenza sospetta o manifesta.

**SONO MOLESTIE SESSUALI** tutti i comportamenti di carattere sessuale non desiderati, che offendono la dignità di chi li subisce come:

- insinuazioni e commenti equivoci sull'aspetto esteriore
- osservazioni e barzellette che riguardano caratteristiche, comportamenti e orientamenti sessuali
- materiale pornografico sul luogo di lavoro
- contatti fisici indesiderati
- avance in cambio di promesse e vantaggi
- inviti indesiderati con un chiaro intento
- ricatti sessuali
- atti sessuali, coazione sessuale o violenza carnale

**1. COSA DICE LA LEGGE:** la normativa vigente (Decreto legislativo 198/2006 «Codice delle pari opportunità») 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»; molestie sessuali: «ogni comportamento di carattere sessuale o fondato sull'appartenenza di genere, che risulta indesiderato a una delle parti, e ne offende la sua dignità».

**2. LA PRIMA COSA DA FARE** è manifestare in modo chiaro che l'attenzione non è gradita. Se hai paura di parlare direttamente con il molestatore, o se le tue lamentele non hanno avuto effetto, puoi scrivere un'email elencando ciò che ti disturba e chiedendo che interrompa i comportamenti sgradevoli. Devi conservare una copia di quanto hai scritto: se hai usato l'email di lavoro, stampa l'email e invia una copia al tuo indirizzo privato.

**3. SE NON SMETTE,** parla e chiedi aiuto: non è utile affrontare in solitudine le molestie. Non devi nascondere né minimizzare i fatti. Soprattutto non devi pensare di essere responsabile di quanto accade: non è colpa tua se il molestatore ti tormenta, ti ricatta o ti fa violenza fisica.

**4. RIVOLGITI** al consigliere di fiducia del tuo posto di lavoro (alcune grandi aziende e pubbliche amministrazioni hanno questa figura all'interno del loro organico): ascolterà le parti e cercherà una soluzione (informale o formale, rifacendosi al codice etico o al codice di condotta interno). Chiedi all'ufficio del personale per essere indirizzato dalla persona incaricata.

**5. OPPURE RIVOLGITI** alla consigliera di parità territoriale che agirà gratuitamente e insieme a un tuo avvocato di fiducia. O a un'organizzazione sindacale o direttamente al tuo avvocato o ai centri antiviolenza (es: <https://parita.regione.emilia-romagna.it/case-centri-antiviolenza-emilia-romagna>)

**6. RACCOGLI LE PROVE:** email, lettere, registrazioni di telefonate, testimonianze. Anche se non fossero ammesse a un processo, sono molto utili nella trattazione informale del tuo caso e nella ricerca di una soluzione conciliativa (con riconoscimento economico del danno): spesso le aziende preferiscono chiudere privatamente la questione e le prove possono essere molto utili.

**7. ANNOTA SEMPRE CIO' CHE ACCADE:** tieni un diario con i nomi di chi molesta, la data, l'ora e il luogo; il tipo di molestia e la tua reazione; la presenza di testimoni.

**8. PARLA CON I COLLEGHI** di cui ti fidi. Potresti scoprire di non essere l'unica ad aver subito molestie e potresti concordare un'azione comune. Inoltre, colleghi e colleghe possono aiutare a prevenire le molestie, per esempio evitando che tu resti sola con il molestatore.

**9. CONTATTA GLI EX COLLEGHI:** talvolta colleghe e colleghi, pur solidali, non se la sentono di testimoniare contro il molestatore. Può essere utile sentire ex colleghi: probabilmente alcuni di loro hanno subito lo stesso trattamento in passato e potrebbero testimoniare senza temere ritorsioni.

**10. ANCHE SE SEI PRECARIA,** il datore di lavoro è responsabile della tua incolumità fisica e psichica e deve adottare tutte le misure necessarie a garantirla (vedi l'articolo 2087 del codice civile).

Campagna "NO" ALLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE promossa da



nell'ambito del progetto



(il presente decalogo è stato ispirato dal lavoro svolto a cura di Rosa M. Amorevole, esperta in materia di lavoro e contrasto alle discriminazioni, consigliera di Parità per l'Emilia Romagna)

edizione20/11/2023