



Co-funded by  
the European Union

# MOLESTIE SESSUALI SUL LUOGO DI LAVORO

## CORSO PER IMPIEGATI E IMPIEGATE



<https://saynotogenderdiscrimination.eu>

2023



Co-funded by  
the European Union

COOPERATION PARTNERSHIP IN YOUTH PROJECT

# #NOT ME

**SAY NO TO  
GENDER BASED  
DISCRIMINATION,  
SEXUAL HARASSMENT  
AND SEXUAL ASSAULT!**

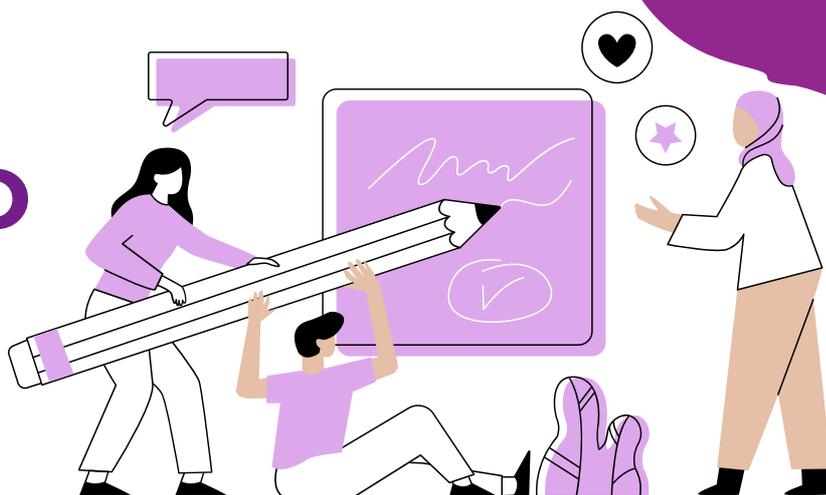


More Info

[saynotogenderdiscrimination.eu](http://saynotogenderdiscrimination.eu)

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

# CONTENUTO



**0**

**Introduzione**

**4**

**1**

**Modulo 1: Comprensione delle molestie sessuali sul luogo di lavoro**

**5**

**2**

**Modulo 2: Molestie sessuali e non sessuali sul luogo di lavoro**

**17**

**3**

**Modulo 3: Prevenire le molestie sessuali**

**26**

**4**

**Modulo 4: Molestie sessuali sul luogo di lavoro e comportamento**

**32**

**5**

**Modulo 5: Aiuti in casi di molestia sessuale**

**39**

# Introduzione

La formazione e l'istruzione si inseriscono decisamente tra gli strumenti più comuni per prevenire la violenza sessuale. La sensibilizzazione su questo fenomeno e la sua pericolosità è un prerequisito indispensabile per prevenire il verificarsi delle molestie. Se si stanno già verificando, la vittima/survivor dovrebbe essere capace di difendere i suoi diritti, così come gli spettatori/bystander dovrebbero sapere come intervenire per risolvere la situazione rapidamente, in tempo e senza ulteriori danni.

Un importante ostacolo da superare per ridurre il fenomeno delle molestie sessuali sul posto di lavoro è il fatto che le vittime/survivor, specialmente tra i dipendenti più giovani, non le segnalano alle autorità organizzative. Ci sono grandi tabù e incomprensioni connesse a questo fenomeno. Le vittime/survivor si sentono in colpa, provano vergogna, umiliazione e, a causa dell'ambiente di lavoro, esiste pure un chiaro squilibrio di potere.

Pertanto, questo corso mira a cambiare l'attitudine degli impiegati. È indirizzato a un vasto pubblico e si focalizza su 5 obiettivi prioritari da affrontare. I partecipanti:

- svilupperanno una comprensione più ampia delle molestie sessuali che potrebbero presentarsi sul posto di lavoro;
- saranno in grado di affrontare le situazioni legate a molestie e molestie sessuali;
- riceveranno suggerimenti su come prevenire queste situazioni;
- saranno in grado di intervenire in queste situazioni;
- conosceranno i modi in cui aiutare la vittima/survivor o dove trovare aiuto professionale.



# Modulo 1: Comprensione delle molestie sessuali sul luogo di lavoro



[pexels.com](https://www.pexels.com)

# Materiali e attrezzature

- Penna
- Carta
- Materiale stampato

## Durata

1 ora

## Parte teorica

L'espressione "luogo di lavoro" si riferisce non solo al luogo specifico in cui si lavora, come un ufficio o un'azienda, ma anche ai luoghi in cui si possono svolgere attività lavorative. Queste possono includere, tra le altre (Bon, Binh, Thanh, Quang, Ngan, Minh, Huyen, Hoang, Van, Nhuanm, 2015):

- Attività ricreative legate al lavoro, come un rinfresco organizzato dall'impresa per lo staff e i clienti, etc.;
- Conferenze e incontri formativi;
- Viaggi di lavoro;
- Pranzi di lavoro;
- Conversazioni telefoniche legate al lavoro;
- Comunicazioni di lavoro tramite mezzi elettronici.

La **molestia sessuale** è "ogni avance sessuale non gradita, richiesta di favori sessuali, condotta fisica o verbale o gesto di natura sessuale, o ogni altro comportamento di natura sessuale che può essere ragionevolmente considerato o percepito come offensivo o umiliante per qualcuno. Questa molestia può, ma non necessariamente, interferire con il lavoro, essere resa una condizione di impiego, o creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o sgradevole" (The World Bank, 2013).



## **Luoghi comuni sulle molestie sessuali sul posto di lavoro:**

Le molestie sessuali non sono sempre fisiche, sempre evidenti e sempre sotto gli occhi. Le persone spesso fanno confusione tra molestie sessuali e violenza sessuale, anche se la violenza sessuale è un atto più grave e illecito. Tuttavia, quando si tratta di molestie sessuali, ci sono molti episodi comuni che si verificano sul posto di lavoro che vengono spacciati per comportamenti patetici, negligenti e stupidi, quando in realtà si tratta di episodi di molestie sessuali e dovrebbero essere riconosciuti come tali dai dipendenti e portati all'attenzione della persona responsabile, di un manager o di un responsabile delle risorse umane.

Osservando meglio le molestie sessuali sul luogo di lavoro, abbiamo stilato una lista, facile da capire ma esaustiva, di tutte le nozioni comuni riguardanti le molestie sul luogo di lavoro, tra cui l'identificazione, la prevenzione e il modo in cui denunciare un episodio di molestia sessuale. Come datore di lavoro, è importante che i tuoi dipendenti riconoscano e segnalino le molestie sessuali sul luogo di lavoro. Solo così, il loro supervisore o il responsabile delle risorse umane può trovare una soluzione e prevenire il verificarsi di altri episodi. In questo blog, vi aiutiamo a capire la differenza tra miti e fatti quando si tratta di molestie sessuali sul luogo di lavoro.

### **Mito #1 - La molestia sessuale è solo di natura fisica:**

Può essere diretta, indiretta, verbale e non verbale. Un collega che scrive contenuti espliciti su un altro sulla lavagna dell'ufficio è considerata molestia sessuale. Non deve necessariamente essere fisica. Altri sottili comportamenti sessuali sono: fischi, complimenti indesiderati, inappropriati accarezzamenti, gesti, commenti su cose di natura sessuale.

### **Mito #2 - Va bene finché non c'è l'intenzione di umiliare:**

I gesti sessuali e i commenti direttamente o indirettamente rivolti a qualcun altro in nome di un po' di divertimento, o in modo amichevole come uno scherzo, sono comunque molestie sessuali. Quindi, quando il molestatore si scusa e dice che non intendeva causare umiliazione, non significa che il comportamento andava bene!

### **Mito #3 - Ma è stato solo un episodio isolato, sono sicuro che non succederà più:**

A differenza del bullismo sul luogo di lavoro, che è un comportamento irragionevole ripetuto verso un'altra persona o gruppo che crea un rischio alla salute e alla sicurezza, la molestia sessuale può essere un incidente isolato dove il comportamento è indesiderato, di natura sessuale e il tipo di comportamento che una persona di buon senso considererebbe come offensivo, umiliante o intimidatorio per la persona che viene molestata. Quindi, proprio come la legge definisce la molestia sessuale, ogni vittima non dovrebbe pensare che è successo solo una volta, che va bene e che probabilmente non succederà più. Si dovrebbe sempre cercare di segnalare questi incidenti, anche portandoli all'attenzione della persona se ci si sente a proprio agio o segnalando questo comportamento al proprio capo, al responsabile delle risorse umane o ad una persona più anziana all'interno dell'azienda, a qualsiasi persona con cui ci si sente più a proprio agio.

**Mito #4 - Se un comportamento indesiderato di natura sessuale** è condotto da un collega di lavoro fuori dal posto di lavoro non è molestia sessuale sul luogo di lavoro: Se un dipendente è fuori sede per attività legate al lavoro, per esempio, ad una festa dell'ufficio in un bar, se si comporta male in un modo di natura sessuale e questo causa offesa, umiliazione o intimidazione a un'altra persona, allora è considerato molestia sessuale sul luogo di lavoro.

**Mito #5 - Commenti indecenti, tag** o qualsiasi comportamento sui social media non è molestia sessuale sul luogo di lavoro se accade fuori dalle ore lavorative: Indipendentemente dal momento della giornata, se un dipendente è taggato in immagini inopportune da un altro dipendente senza consenso, o è criticato usando insulti sessualmente espliciti, attraverso i social media, mandando messaggi o email alla vittima ed è sufficientemente relativo all'ambiente di lavoro, questo comportamento viene considerato molestia sessuale sul luogo di lavoro. I corsi sulla conformità dell'ambiente di lavoro sull'uso appropriato di internet e dei social media offrono una maggiore comprensione di cosa fare e cosa non quando si tratta di internet, email e social media.

**Mito #6 - Le molestie sessuali accadono solo alle donne:** Uomini e donne possono essere vittime e anche responsabili. Tutti i generi sono vittime di molestie sessuali che possono essere compiute da un uomo a una donna, da un uomo ad un uomo, da una donna a una donna o da una donna ad un uomo.

**Mito #7 - Uno stato d'animo irragionevole è giustificato:** Comportarsi male quando ubriachi, sotto pressione o arrabbiati non può essere utilizzata come una scusa per episodi di molestie sessuali e non è plausibile in un tribunale!

Le molestie sessuali sul luogo di lavoro stanno aumentando, sia gli impiegati che anche le aziende, nel complesso, sono a grande rischio.

Un'organizzazione che ha un sistema di conformità affidabile sul posto è in grado di dimostrare che ha adottato tutte le misure ragionevoli per formare e diffondere le politiche, e che questa formazione e queste politiche sono state lette e comprese, all'inizio e in modo continuativo successivamente. Queste organizzazioni formano anche i loro responsabili e manager a riconoscere, segnalare e risolvere questioni relative a bullismo, molestie e discriminazioni.



# Tipo di attività e breve descrizione dell'attività

## **Molestie sessuali sul luogo di lavoro: Europa**

Rebecca McDonald è tornata nel suo ufficio a Leverkusen, Germania, ancora arrabbiata dopo la riunione con Bertina Knies delle Risorse Umane. Rebecca aveva presentato una denuncia per molestie sessuali evidenti, chiaramente sostenuta sia dalle politiche aziendali che dalla legge, e Frau Knies non solo si era rifiutato di fare qualcosa, ma aveva anche insinuato in un modo non molto gentile che tutta la faccenda fosse colpa di Rebecca. Il prossimo passo sarebbe probabilmente appellarsi alle Risorse Umane a Detroit, visto che in Germania non avevano per niente idea di come le cose dovrebbero funzionare in una società moderna.

Rebecca era cresciuta a Flint, Michigan, dove suo padre era supervisore per General Motors. Come studentessa universitaria di prima generazione, Rebecca aveva ricevuto una borsa di studio dall'Università del Michigan, dove si è specializzata in ingegneria meccanica e poi è andata a lavorare per una delle principali compagnie automobilistiche come ingegnere progettista.

Sebbene le ingegnere progettiste donne fossero una esigua minoranza nel mercato automobilistico, ce n'erano abbastanza da non far sentire Rebecca fuori posto. Mentre era una studentessa, aveva seguito delle lezioni che trattavano la storia e le questioni giuridiche riguardanti l'avanzamento delle donne in quelle che sono sempre state definite come professioni maschili, ed era stata felice di scoprire che l'azienda era sensibile ai bisogni delle donne, e che le molestie sessuali non erano un problema.

Dopo cinque anni a Detroit, le è stata data l'opportunità di lavorare per una joint venture con Opa GmbH, una filiale tedesca della sua azienda. La nuova posizione sarebbe stata una promozione: lavorare con un team di ingegneri americani e tedeschi che progettano nuove auto sportive. L'opportunità era particolarmente attraente, visto che stava prendendo in considerazione un cambio di carriera verso il management, approfittando della politica aziendale che pagava un master agli ingegneri che sembravano avere il potenziale di essere validi direttori tecnici. Il programma era altamente competitivo, e i due anni di esperienza internazionale avrebbero significativamente aumentato le sue possibilità, considerato soprattutto il numero crescente di fusioni di multinazionali nell'industria dell'auto, e il bisogno di lavorare con partner internazionali. Inoltre, non era mai stata fuori dagli Stati Uniti se non per visitare degli stabilimenti in Ontario.

Vivere in Germania si è rivelata essere un'esperienza stressante. Anche se a lavoro tutti parlavano inglese, era difficile affrontare i piccoli problemi quotidiani, visto che commessi, idraulici e la maggior parte delle persone con cui parlava parlavano poco inglese o zero, e lei non parlava tedesco. I vicini e le altre persone con cui aveva a che fare sembravano spesso scortesi, e la vita sembrava essere governata da regole di cui non era consapevole. Per esempio, uno dei suoi vicini durante la prima settimana l'ha rimproverata (in un inglese molto scarso) per il modo in cui ha gettato la spazzatura - si dovevano separare vetro, carta e lattine e smaltirli separatamente. Al di là della CNN, era poco l'inglese fruibile in televisione, c'era soltanto un quotidiano inglese disponibile, e le librerie avevano una scelta molto ristretta in inglese. Fortunatamente molti segnali stradali erano sotto forma di simboli, così almeno guidare era fattibile.

Un altro aspetto stressante di vivere in Germania era la mancanza di rispetto e pudore. Le persone prendevano il sole nude nei parchi; gli annunci in televisione e nella stampa contenevano anch'essi nudità. La cosa peggiore, perché influiva sul suo ambiente di lavoro, era che a differenza degli Stati Uniti, i colleghi a lavoro ostentavano immagini di donne nude - sembrava un ritorno ai tempi bui degli anni 50 quando le donne non potevano entrare nei luoghi di lavoro degli uomini senza essere viste come oggetti sessuali.

Il problema non era che i suoi colleghi appendevano foto di nudo, ma che portavano a lavoro materiale discutibile e lo leggevano davanti a lei. Il giornale più popolare, Bild, aveva una foto di una donna nuda sulla copertina ogni giorno (e probabilmente di peggio all'interno). Altri giornali non erano migliori; uno dei suoi colleghi ha anche detto che preferiva leggere Express perché le foto di nudo erano di ragazze locali. La goccia che ha fatto traboccare il vaso è arrivata quando lei si è recata nell'ufficio del suo responsabile per una riunione e ha visto una copia della rivista Der Spiegel sulla sua scrivania, la cui copertina presentava un dipinto francese di una donna in topless che sventolava una bandiera. A quel punto, ha preso un appuntamento con le Risorse Umane per riportare formalmente di lavorare in un ambiente di lavoro offensivo.

Durante la sua riunione con Bertina Knies delle Risorse Umane, Rebecca ha citato la politica dell'azienda americana sulle molestie sessuali (riportata qui sotto). Ha sottolineato che questa proibiva esplicitamente "poster, vignette, foto, o disegni" che avessero "l'effetto di interferire sul rendimento di lavoro di un individuo o di creare un ambiente lavorativo intimidatorio, ostile o offensivo." Essere esposta a immagini come quelle su Bild o Der Spiegel secondo lei corrispondeva chiaramente alla definizione di molestia sessuale.



Vivere in Germania si è rivelata essere un'esperienza stressante. Anche se a lavoro tutti parlavano inglese, era difficile affrontare i piccoli problemi quotidiani, visto che commessi, idraulici e la maggior parte delle persone con cui parlava parlavano poco inglese o zero, e lei non parlava tedesco. I vicini e le altre persone con cui aveva a che fare sembravano spesso scortesi, e la vita sembrava essere governata da regole di cui non era consapevole. Per esempio, uno dei suoi vicini durante la prima settimana l'ha rimproverata (in un inglese molto scarso) per il modo in cui ha gettato la spazzatura - si dovevano separare vetro, carta e lattine e smaltirli separatamente. Al di là della CNN, era poco l'inglese fruibile in televisione, c'era soltanto un quotidiano inglese disponibile, e le librerie avevano una scelta molto ristretta in inglese. Fortunatamente molti segnali stradali erano sotto forma di simboli, così almeno guidare era fattibile.

Un altro aspetto stressante di vivere in Germania era la mancanza di rispetto e pudore. Le persone prendevano il sole nude nei parchi; gli annunci in televisione e nella stampa contenevano anch'essi nudità. La cosa peggiore, perché influiva sul suo ambiente di lavoro, era che a differenza degli Stati Uniti, i colleghi a lavoro ostentavano immagini di donne nude - sembrava un ritorno ai tempi bui degli anni 50 quando le donne non potevano entrare nei luoghi di lavoro degli uomini senza essere viste come oggetti sessuali.

Il problema non era che i suoi colleghi appendevano foto di nudo, ma che portavano a lavoro materiale discutibile e lo leggevano davanti a lei. Il giornale più popolare, Bild, aveva una foto di una donna nuda sulla copertina ogni giorno (e probabilmente di peggio all'interno). Altri giornali non erano migliori; uno dei suoi colleghi ha anche detto che preferiva leggere Express perché le foto di nudo erano di ragazze locali. La goccia che ha fatto traboccare il vaso è arrivata quando lei si è recata nell'ufficio del suo responsabile per una riunione e ha visto una copia della rivista Der Spiegel sulla sua scrivania, la cui copertina presentava un dipinto francese di una donna in topless che sventolava una bandiera. A quel punto, ha preso un appuntamento con le Risorse Umane per riportare formalmente di lavorare in un ambiente di lavoro offensivo.

Durante la sua riunione con Bertina Knies delle Risorse Umane, Rebecca ha citato la politica dell'azienda americana sulle molestie sessuali (riportata qui sotto). Ha sottolineato che questa proibiva esplicitamente "poster, vignette, foto, o disegni" che avessero "l'effetto di interferire sul rendimento di lavoro di un individuo o di creare un ambiente lavorativo intimidatorio, ostile o offensivo." Essere esposta a immagini come quelle su Bild o Der Spiegel secondo lei corrispondeva chiaramente alla definizione di molestia sessuale.



[pexels.com](https://www.pexels.com)

**Estratti della politica aziendale sulle molestie sessuali:** La molestia sessuale è una forma di comportamento illecito che mina l'integrità del rapporto di lavoro. Tutti gli impiegati hanno diritto a lavorare in un ambiente libero da ogni forma di discriminazione e da ogni condotta che può essere considerata molesta, coercitiva o dannosa, comprese le molestie sessuali. Chiunque sia coinvolto in un comportamento molesto, sarà soggetto ad azioni disciplinari che vanno dall'avvertimento al licenziamento.

La molestia sessuale è definita come qualsiasi avance sessuale fisica, verbale o visiva, richieste di favori sessuali, e tutti gli altri comportamenti a sfondo sessuale che sono offensivi o sgradevoli per chi li riceve; quali, a titolo esemplificativo: epiteti, commenti offensivi o provocatori, insulti o gesti e poster, vignette, immagini o disegni offensivi.

Quando una condotta è indesiderata o molesta? Le avances sessuali indesiderate (sia fisiche che verbali), le richieste di favori e altri comportamenti fisici o verbali di natura sessuale costituiscono molestia sessuale quando:

- la sottomissione a questo comportamento è un esplicito o implicito termine o condizione d'impiego (ad es., promozione, formazione, puntualità o assegnazioni di straordinario)
- la sottomissione o il rifiuto di questo comportamento è usato come base per prendere delle decisioni occupazionali (assunzione, promozione, licenziamento)
- il comportamento ha l'obiettivo o l'effetto di interferire con le prestazioni lavorative di un individuo o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo.



# Domande per la discussione

1. In un ambiente di lavoro statunitense, leggere un giornale o una rivista con foto di nudo è considerato molestia sessuale?
2. Se sì, sarebbe molestia sessuale in Germania se si lavora per la stessa azienda? Perché o perché no?
3. Frau Knies sostiene che la richiesta di Rebecca di vietare ai tedeschi di leggere giornali che la offendono non è diversa dal vietare alle donne tedesche di vestirsi in modi che offendono gli immigrati islamici che lavorano nello stabilimento. È un argomento valido? Perché o perché no?
4. Cosa dovrebbe fare Rebecca?
5. Cosa dovrebbe fare l'azienda di Rebecca per prevenire questi problemi?



# Metodo di valutazione

Valutazione individuale su una scala di 10 punti

Chiedi agli studenti di valutare i loro risultati di formazione su una scala da 1 a 10:

Capisco cosa si intende per luogo di lavoro

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Sono in grado di definire la molestia sessuale sul luogo di lavoro e comprendere le motivazioni alla base di questi comportamenti

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Sono in grado di far fronte ai luoghi comuni sulle molestie sessuali

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



# Risorse per una conoscenza più approfondita

- Human Resources Professionals Association (HRPA). (2020). Doing Our Duty Preventing Sexual Harassment In The Workplace. <https://hrpa.s3.amazonaws.com/uploads/2020/10/Doing-Our-Duty.pdf>
- Equality and Human Rights Commission. (2020). Preventing sexual harassment at work: a guide for employers. <https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/preventing-sexual-harassment-work-guide-employers>
- Learning Network. (2015). Sexual and Gender-Based Harassment. Newsletter Issue 13, June 2015. Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children. [https://www.vawlearningnetwork.ca/our-work/issuebased\\_newsletters/issue-13/index.html](https://www.vawlearningnetwork.ca/our-work/issuebased_newsletters/issue-13/index.html)
- Diversity Council Australia. (2019). Myth Busting Sexual Harassment at Work, Sydney, Diversity Council Australia, 2019. <https://www.dca.org.au/research/project/myth-busting-sexual-harassment-work>
- Gender, Equality and Diversity and ILOAIDS Branch, Conditions of Work and Equality Department International Labour Office (ILO). (2019). Sexual harassment in the world of work. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_738115.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf)



# Modulo 2:

## Molestie sessuali e non sessuali sul luogo di lavoro



# Materiali e attrezzature

- Penne
- Carta
- Stampe degli scenari

## Durata

1 ora

## Parte teorica

Il tipo di molestia sul luogo di lavoro più frequentemente riportato è la molestia sessuale. Tuttavia, ci sono altri tipi di molestie sul luogo di lavoro, basate sulle caratteristiche del dipendente, come il colore della pelle, il genere, l'età, disabilità, razza, religione, gravidanza, ecc. Queste forme di molestia possono diventare illegali quando creano un ambiente di lavoro ostile che rende difficile alla vittima svolgere il proprio lavoro.

La molestia non sessuale include qualsiasi comportamento, azione o commento che è intimidatorio, discriminatorio o minaccioso e fa diventare ostile l'ambiente di lavoro.



## Alcuni esempi di molestie non sessuali sul luogo di lavoro sono i seguenti:

- Usare gergo, frasi o soprannomi razzisti.
- Fare commenti negativi sui tratti etnici o il colore della pelle di qualcuno.
- Fare battute offensive o osservazioni su caratteristiche religiose, etniche o razziali.
- Parlare in modo offensivo di stereotipi negativi razzisti, etnici o religiosi.
- Fare gesti offensivi a un particolare gruppo etnico o religioso.
- Mostrare illustrazioni razziste o poster che possono essere offensivi per un gruppo specifico.
- Indossare indumenti che possono essere offensivi per un gruppo specifico.
- Prendersi gioco del credo religioso di qualcuno o provare a convertirli verso una specifica ideologia religiosa.
- Fare commenti inappropriati su un impiegato più giovane o più vecchio a causa della sua età.
- Mandare immagini, video, email, lettere o note inappropriate per prendere in giro qualcuno.
- Fare delle osservazioni o dei commenti offensivi sulla disabilità fisica o mentale di qualcuno.
- Violenza verbale, insulti o soprannomi
- Diffamare o danneggiare la reputazione di un altro individuo tramite pettegolezzi o indiscrezioni.
- Note, messaggi o chiamate che sono offensive, minacciano, insultano, provano a costringere, umiliano o intimoriscono.
- Grida e comportamento aggressivo.
- Fare pressione su una persona per partecipare a discussioni politiche o religiose di gruppo.
- Ostilità dimostrata tramite costante contatto ostile o esclusione.
- Isolare, ignorare o escludere qualcuno ripetutamente.

Questi sono solo alcuni esempi, ma le forme di molestie non sessuali non si limitano a queste.



### **Esempi di molestie sessuali sul luogo di lavoro:**

La molestia sessuale rappresenta un tipo specifico di molestia e si riferisce a un comportamento sessuale indesiderato che ha luogo in un ambiente professionale e porta un individuo a sentirsi a disagio, spaventato o umiliato. Commenti sessuali indesiderati, toccatine indesiderate, avance indesiderate e altri tipi simili di comportamento inappropriato basati sul genere, sul sesso o sull'orientamento sessuale di una vittima, rappresentano molestie sessuali. La molestia sessuale sul luogo di lavoro non deve essere rivolta a una persona specifica, contano anche i commenti e le azioni generiche che rendono un ambiente non sicuro o nocivo.

Qui ci sono alcuni esempi concreti di molestie sessuali sul luogo di lavoro:

### **Esempi di molestia sessuale verbale:**

- Battute o commenti inappropriati di natura sessuale.
- Fare battute o condividere storie su esperienze sessuali – anche se non sono dirette a qualcuno, ma sono fatte in sua presenza e questo causa disagio.
- Fare commenti o osservazioni offensive sull'identità di genere o l'orientamento sessuale di qualcuno o fare domande sull'orientamento sessuale di qualcuno.
- Fare commenti sessuali sul corpo, l'abbigliamento o l'aspetto di un dipendente.
- Avance o proposte sessuali indesiderate.
- Chiedere ripetutamente di uscire nonostante si sia già stati rifiutati o chiedere favori sessuali.
- Fare domande sessuali invasive.
- Diffondere pettegolezzi di natura sessuale



## Esempi di molestia sessuale visiva:

- Mandare email, lettere o altri messaggi indesiderati provocanti o indecenti, o condividere immagini di natura sessuale nell'ambiente di lavoro.
- Mostrare poster, immagini, video o sfondi di natura sessuale.
- Condividere contenuto esplicito come la pornografia.
- Inviare messaggi espliciti o inappropriati.

## Esempi di molestia sessuale fisica:

- Contatto fisico non consensuale, come toccatine inappropriate e inopportune, baci, strofinamenti o carezze sul corpo di una persona e/o sui vestiti.
- Sguardi sessualmente provocanti o occhiate al corpo di qualcuno.
- Seguire qualcuno o dargli eccessiva attenzione.
- Fare gesti, osservazioni o espressioni facciali sessualmente offensive.
- Sguardi maliziosi, catcalling o fischi.



# Tipo di attività e breve descrizione dell'attività

## Scrittura creativa

L'insegnante divide i partecipanti in 3 gruppi e dà uno scenario ad ogni gruppo.

Compito per ogni gruppo: Leggete il vostro scenario, capite se si tratta di molestia sessuale o non sessuale e riscrivetelo nella versione opposta.

**Scenario 1:** Un impiegato maschio ad un altro impiegato maschio non appena entra nell'ufficio open space pieno di colleghi: Dà una pacca sui glutei e dice "Bel culo ragazzino, vale la pena tenersi in forma ehi!"

**Scenario 2:** Un'impiegata ad un'altra impiegata che tutti sanno essere una sua cara collega e amica: "Mi piace il tuo outfit, ti rende più carina, dove l'hai preso?"

**Scenario 3:** Una manager donna ad un nuovo impiegato maschio su un'imminente valutazione delle prestazioni: "Che ne pensi di andare a bere qualcosa dopo lavoro al bar lungo la strada per parlare della tua prestazione negli ultimi mesi? Sei stato bravo e penso che dovremmo festeggiare, se capisci cosa intendo."

Scenari tratti da: <https://www.sentrient.com.au/blog/the-difference-between-a-compliment-and-sexual-harassment>



# Domande per la discussione

1. Nel tuo scenario si trattava di una conversazione amichevole o di molestia sessuale? Perché?
2. È stato difficile riscrivere lo scenario?
3. Come dovrebbe agire una vittima di molestia sessuale nella vita vera?



[pexels.com](https://www.pexels.com)

# Metodo di valutazione

Valutazione individuale su una scala di 10 punti

Chiedi agli studenti di valutare i loro risultati di formazione su una scala da 1 a 10:

1. Capisco la differenza tra molestia sessuale e non sessuale

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Sono in grado di riconoscere le molestie sessuali sul posto di lavoro

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Sono in grado di far fronte a una molestia sessuale

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



[pexels.com](https://www.pexels.com)

# Risorse per una conoscenza più approfondita

- Boland, M. L. (2005). Sexual harassment in the workplace. Naperville: Illinois.
- Mishra, V., & Davison, H. (2020). Sexual harassment training: A need to consider cultural differences. *Industrial and Organizational Psychology*, 13(2), 163-167.
- Smith, M. D. (2020). *Contemporary World Issues: Sexual Harassment*, Santa Barbara: California.
- UN WOMEN. (2019). What will take? Promoting cultural change to end sexual harassment: [chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Discussion-paper-What-will-it-take-Promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-en.pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Discussion-paper-What-will-it-take-Promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-en.pdf)
- <https://swartz-legal.com/examples-of-sexual-and-non-sexual-harassment/>
- <https://www.talk-law.com/sexual-vs-non-sexual-harassment-at-work/>
- <https://www.sentrient.com.au/blog/the-difference-between-a-compliment-and-sexual-harassment>
- <https://walkerlawsd.com/10-examples-of-sexual-harassment-that-you-didnt-realize-were-sexual-harassment/>
- <https://klinglerlaw.com/faq/compliment-sexual-harassment/>



# Modulo 3: Prevenire le molestie sessuali



[pexels.com](https://www.pexels.com)

# Materiali e attrezzature

- Spazio sufficiente
- Scenario

## Durata

1 ora

## Parte teorica

La molestia sessuale è un comportamento indesiderato e offensivo di natura sessuale rivolto a una persona specifica. Questa condotta ha l'obiettivo o l'effetto di ledere la dignità di una persona, in particolare creando un ambiente intimidatorio, ostile, umiliante o offensivo. La molestia sessuale può essere verbale, scritta o fisica.

La legge sulle pari opportunità obbliga i datori di lavoro ad assicurarsi che gli impiegati non siano molestati sessualmente.

Le molestie sessuali sul luogo di lavoro possono includere le conversazioni sul corpo, l'invio di immagini sessuali, battute, messaggi o lettere, occhiate indecenti, fare suoni che alludono all'atto sessuale, gesti osceni, fischi, toccatine presuntamente non intenzionali o per niente nascoste a varie parti del corpo, come le gambe, il sedere, il petto, il torace.

La lista di esempi non è definitiva, perché la valutazione della situazione dipende da ogni persona. L'aspetto principale che distingue la molestia dal corteggiamento è la non desiderabilità da parte della persona che la subisce. Le stesse azioni possono essere preoccupanti per una persona e sembrare di poco conto ad un'altra, per cui il concetto di molestia sessuale sarà anch'esso diverso per queste persone.



# Tipo di attività e breve descrizione dell'attività

## Dramma creativo

1. L'insegnante chiede ai partecipanti di sedersi in cerchio.
2. Compito per i partecipanti: creare una storia sul tema delle molestie sessuali sul luogo di lavoro, in cui ogni partecipante dice una parola logicamente correlata alle parole dette prima. L'insegnante può scrivere le parole o ricordarle tutte.

Quando tutti i partecipanti dicono le loro parole e il cerchio si chiude, l'insegnante ripete una storia, creata dai partecipanti.

3. L'insegnante divide i partecipanti in gruppi da 4 a 6. Ogni gruppo deve mettere in scena questa storia e trovare un finale che rispecchi il tema del seminario: la prevenzione delle molestie sessuali.

4. I partecipanti votano per la migliore performance.

5. Confronto



# Domande per la discussione

1. Che tipo di molestia era presente in questa storia?
2. Tutte le misure di prevenzione hanno raggiunto il loro scopo?
3. Quale misura di prevenzione è stata la più appropriata?
4. Quali altre misure di prevenzione possono essere applicate in questa situazione?



# Metodo di valutazione

Valutazione individuale su una scala di 10 punti

Chiedi agli studenti di valutare i loro risultati di formazione su una scala da 1 a 10:

1. Capisco la differenza tra molestia sessuale e non sessuale

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Sono in grado di riconoscere le molestie sessuali sul luogo di lavoro

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Sono in grado di usare misure di prevenzione sul luogo di lavoro

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



# Risorse per una conoscenza più approfondita

- <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/equal-opportunities.html>
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:c10940>
- <https://lygybe.lt/data/public/uploads/2015/11/metodines-rekomendacijos-del-seksualinio-priekabiavimo-ir-priekabiavimo-del-lyties-bei-nurodymo-diskriminuoti-prevencijos.pdf>
- European Commission, "Diversity within small and medium-sized enterprises: best practices and approaches for moving ahead", Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015
- European Social Partners ETUC, BusinessEurope, CEEP and UEAPME, "A Toolkit for Gender Equality in Practice: 100 initiatives by social partners and in the workplace across Europe", Employers Resource Center



## Modulo 4:

# Molestie sessuali sul luogo di lavoro e comportamento



[pexels.com](https://www.pexels.com)

# Materiali e attrezzature

- Penne
- Scenario per il role play
- Spazio per muoversi

## Durata

1 ora

## Parte teorica

### **Come reagire quando si assiste a una molestia sessuale.**

Come spettatore o testimone di una molestia, puoi svolgere un ruolo fondamentale nel supportare la persona bersaglio di molestie. C'è una moltitudine di modi in cui possiamo reagire alla situazione. Come spettatori, abbiamo il potere di fare la differenza.



[pexels.com](https://www.pexels.com)

Se stai assistendo ad una situazione che pensi sia una molestia sessuale, considera di compiere un intervento immediato per supportare la persona molestata.

**1. Richiama:** Se senti che affrontare direttamente la molestia è sicuro e può essere efficace, puoi affrontare i molestatori e richiamare il comportamento sul momento. Fa loro capire che trovi il loro comportamento inappropriato, intimidatorio e ostile, e chiedi loro di fermarsi. Questo approccio può peggiorare la situazione, quindi valuta se tu e la persona molestata siete al sicuro e se pensi che la persona molestata voglia qualcuno che si schieri apertamente.

**2. Distrai:** Puoi fermare un episodio semplicemente interrompendolo. Piuttosto che focalizzarsi su l'aggressore o l'azione, questo intervento più discreto permette di coinvolgere la persona presa di mira con una distrazione - fai una domanda, inizia una conversazione non collegata a quello che sta accadendo, interrompi fisicamente l'episodio o trova un motivo per convocare la persona al di fuori da quello spazio.

**3. Delega:** Trova una terza parte idonea ad intervenire, come un supervisore, il responsabile delle risorse umane, il responsabile della sicurezza o un altro collega.

**4. Aspetta:** Se non sei in grado o scegli di non intervenire sul momento, puoi comunque supportare le persone molestate intervenendo con loro successivamente. Puoi offrire comprensione ed empatia, e puoi chiedere se hanno bisogno di ulteriore supporto, risorse o documentazione dell'incidente. Puoi anche affrontare il molestatore e fargli sapere che hai trovato inappropriato il suo comportamento.

**5. Documenta:** In base alle circostanze e se servono altri interventi con maggiore urgenza, può essere più utile documentare quello a cui si sta assistendo. Se sei in grado di riprendere l'episodio o annotare i dettagli, assicurati di continuare con la persona presa di mira e chiedile cosa vorrebbe venisse fatto con la documentazione; non condividerla senza il suo consenso



# Tipo di attività e breve descrizione dell'attività

## Esercizio di role play

Crea dei gruppi di 5 persone. Ogni gruppo riceve lo scenario e ha circa 15 minuti per prepararsi a mettere in atto lo scenario.

Lo **scenario** è il seguente:

Jane, Mark e Lionel lavorano per la stessa compagnia, nello stesso dipartimento. Condividono anche lo stesso ufficio. La scrivania di Jane è proprio di fronte a quella di Mark e Lionel. Generalmente vanno tutti d'accordo la maggior parte dei giorni, infatti Jane si sente abbastanza a suo agio a raccontare cose della sua vita privata agli altri due. Tuttavia, nelle ultime settimane, i due hanno iniziato a scherzare sull'approccio di Jane verso le uscite con gli uomini (ha detto loro che è uscita con un po' di uomini nell'ultimo periodo), ridendo e prendendola in giro. Alcuni giorni la insultano e parlano di quanto sia "troietta" per uscire con più di un ragazzo allo stesso tempo.

Jane ha provato ad ignorarli anche se le battute la fanno sentire a disagio: si sente turbata e spera che smettano di comportarsi così, tuttavia ha paura di parlare con il suo capo perché non ha nessuna prova.

Nello stesso ufficio c'è un altro impiegato: Carl. Ha assistito a questi comportamenti in silenzio per settimane, chiedendosi cosa fare e come aiutare.

### **Attività:**

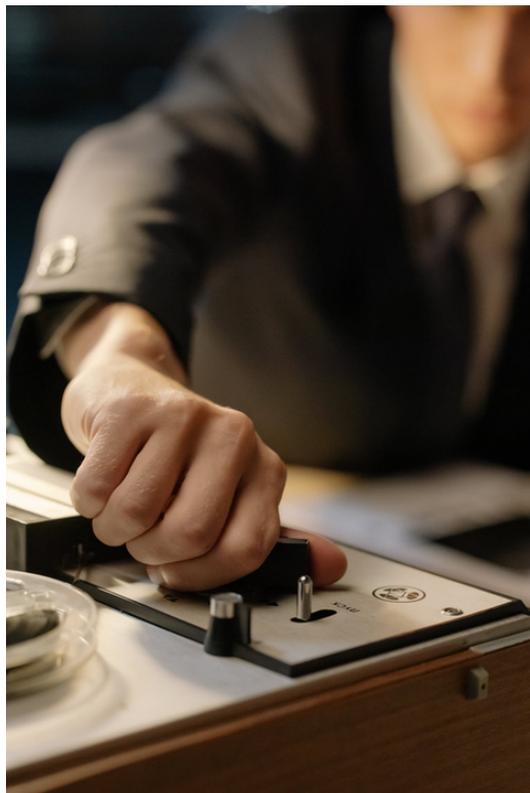
Ogni gruppo interpreta lo scenario per intero, ma il finale sarà diverso per ognuno: ogni gruppo deciderà come Carl potrà reagire alla situazione in modo da non essere uno spettatore. Si possono includere più personaggi nello scenario (altri impiegati, il capo, le autorità...).

Alla fine dello scenario si possono scrivere le domande seguenti per guidare i gruppi:

- Pensi che Carl dovrebbe intervenire?
- Cosa deve fare Carl per segnalare questi comportamenti? Con chi dovrebbe parlare?
- Come si può risolvere la situazione?

# Domande per la discussione

1. È stato facile interpretare il tuo ruolo?
2. È stato difficile trovare una soluzione?
3. Quale pensi che sia il gruppo che ha trovato la soluzione più appropriata?
4. Come ti sentiresti se fossi Carl?



# Metodo di valutazione

Valutazione individuale su una scala di 10 punti

Chiedi agli studenti di valutare i loro risultati di formazione su una scala da 1 a 10

1. Ho le idee chiare su cosa fare e come reagire quando si assiste a una molestia o discriminazione

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Mi sento tranquillo a segnalare le molestie sessuali

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. So con chi parlare quando assisto a una molestia sessuale

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



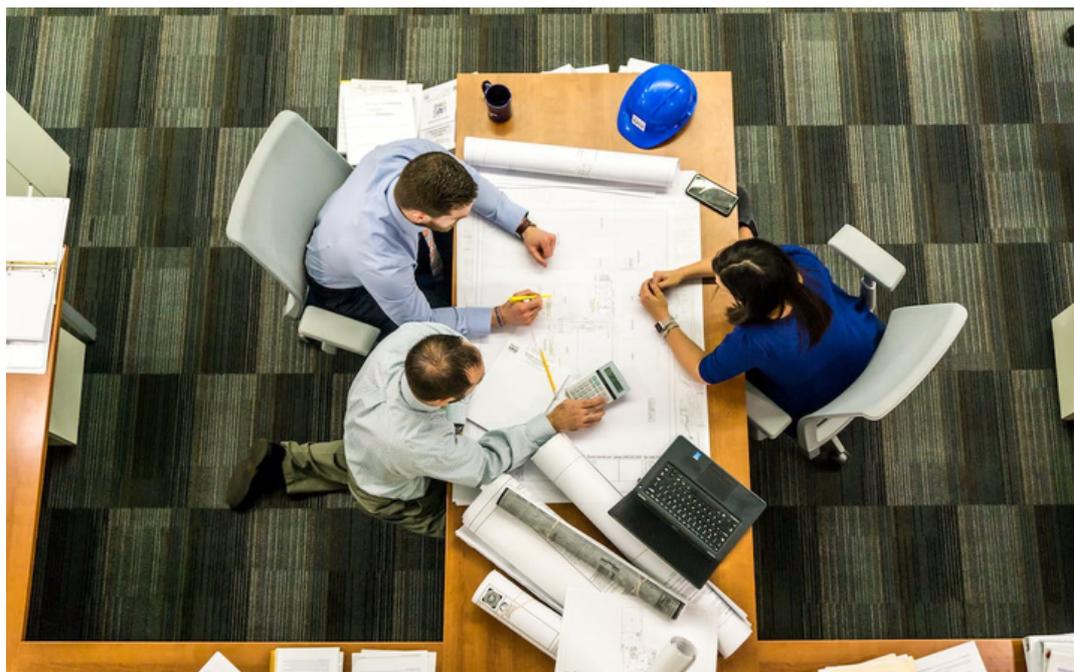
[pexels.com](https://www.pexels.com)

# Risorse per una conoscenza più approfondita

- <https://www.awam.org.my/home/about-us/>
- <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/sexual-harassment-in-the-workplace.aspx#:~:text=Employers%20must%20promote%20a%20workplace%20free%20of%20sexual%20harassment.&text=such%20advances%2C%20requests%2C%20or%20conduct,or%20sexually%20offensive%20work%20environment>
- <https://sci-hub.wf/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055606>
- <https://www.allvoices.co/blog/the-state-of-workplace-harassment-202>
- <https://www.acas.org.uk/sexual-harassment/witnessing-sexual-harassment>
- <https://righttobe.org/>
- <https://alteristic.org/story/>



# Modulo 5: Aiuti in casi di molestia sessuale



[pexels.com](https://www.pexels.com)

# Materiali ed attrezzature

- Penne
- Carta
- Stampe degli scenari

## Durata

1 ora

## Parte teorica

TPer rispondere adeguatamente al fenomeno delle molestie sessuali, è necessario creare un ampio e robusto sistema di prevenzione, intervento e anche di risanamento della situazione. Si può fare quando si ha una posizione di leader, ma si può partecipare anche se si è un normale dipendente: alcune politiche sono elaborate meglio se vengono dal basso, perché hanno un legame maggiore con il risultato finale.

Se sei un dipendente, un dipendente responsabile, un manager o un dipendente regolare, dovresti focalizzarti su:

- **aumento di formazione e consapevolezza**
- maggiore consapevolezza del fenomeno
- campagna su come denunciare, come intervenire, quando chiedere aiuto
- **creating policies and specific procedures**
- creare/fare integrazioni al robusto sistema di antidiscriminazione e prevenzione delle molestie sessuali
- stabilire procedure e processi chiari su come far fronte al fenomeno:
  - a chi denunciare
  - come denunciare (in maniera anonima o no)
  - com'è l'inchiesta
  - qual è la tempistica per avere una soluzione
  - quali sono le possibili decisioni e conclusioni

- **creazione di supporto ed assistenza disponibile sul luogo di lavoro**

- l'assistenza prima, durante e dopo la situazione è molto gradita e dovrebbe venire da un professionista/volontario empatico e solidaler

- **risanamento dopo il caso segnalato:**

- Monitorare il luogo di lavoro in cerca di segni di ritorsione e prendere azione immediate per richiamare questi comportamenti.
- Rassicurare le vittime e i testimoni che l'organizzazione si impegna ad assicurare la loro sicurezza e il loro benessere sul luogo di lavoro.
- Rassicurare gli spettatori che il benessere del team è al centro dell'attenzione. Lavorare sulla consapevolezza comune che i comportamenti negativi come le molestie sessuali sono dannosi per tutto il team e vanno trattati per risollevarsi da questi danni. Stabilire una formazione specifica, se necessario.

A livello individuale, è necessario rafforzare le soft skill come l'empatia e la comunicazione verbale e non verbale. Come spettatore o come vittima/survivor, ci sono due approcci per aiutare:

- **Interventi diretti** quando la situazione è ancora in atto: per esprimere che la data situazione non è gradita e la percepiamo come offensiva o come molestia sessuale.
- **Intervento ritardato** - a volte lo scegliamo quando non possiamo reagire alla situazione immediatamente (cosa che può verificarsi). Tuttavia, in seguito, ripensiamo nuovamente a tutto e cerchiamo di trovare la giusta risposta o il giusto intervento.

Tuttavia, può essere molto difficile combattere da soli e dire NO. Per questo, la formazione è utile.



# Tipo di attività e breve descrizione dell'attività

## Role play

Crea un gruppo di 4 persone.

Durante la scena, i partecipanti possono basarsi su esperienze individuali o casi studio forniti dal trainer (i role play verranno preparati focalizzandosi sulle molestie sessuali sul luogo di lavoro).

Ogni partecipante avrà la possibilità di interpretare **tutte e 4 le parti**:

- aggressore
- vittima/survivor
- spettatore
- confidente

Il ruolo dell'aggressore e quello della vittime/survivor sono sempre presenti, mentre gli altri due possono cambiare (spettatore o confidente).

Il compito è quello di provare a fermare il comportamento negativo: verbalmente, non verbalmente.

Lo spettatore osserverà la situazione e coglierà i momenti in cui la situazione cambia:

- Cosa ha funzionato di verbale? Quali frasi sono state abbastanza assertive?
- Cosa ha funzionato di non verbale? Qual è stata la svolta?
- Quando la vittima/survivor si è accorta che quella era realmente una molestia e non solo un disguido?



# Domande per la discussione

1. Discuti sui meccanismi efficaci e le interazioni tra aggressore e vittima/survivor.

2. Discuti sulle reali capacità di ascolto ed interazione tra confidente e vittima/survivor.

3. Discuti sulle linee di confine di comprensione della molestia. Perché è così difficile trovare il “momento giusto” per intervenire?



# Metodo di valutazione

Valutazione individuale su una scala di 10 punti

Chiedi agli studenti di valutare i loro risultati di formazione su una scala da 1 a 10

1. Capisco come dovrebbe essere strutturato l'aiuto in caso di molestia sessuale

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Sono in grado di fornire aiuto agli altri in caso di molestia sessuale

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Sono più preparato per partecipare alla creazione di misure di prevenzione sul posto di lavoro

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



[pexels.com](https://www.pexels.com)

# Risorse per una conoscenza più approfondita

- Borg Anna a kol.: A Manual for Employers: Making Work Better for Organisations and for Employees. Employment & Training Corporation (Malta). 2006.
- Vodáčková, Daniela. 2002. Krizová intervence. Portál: Praha.
- Sexual Assault Awareness & Safety: <https://www.internationalstudentinsurance.com/explained/sexual-assault.php>
- Sexual Assault Kit Initiative (SAKI): <https://www.phoenix.gov/police/sexual-assault-kit-initiative>
- Non-violent crisis intervention: [Non-Violent Crisis Intervention Training with Richard Ovcharovich - YouTube](#)
- Victim or survivor terminology: <https://sakitta.org/toolkit/docs/Victim-or-Survivor-Terminology-from-Investigation-Through-Prosecution.pdf>
- <https://www.faceup.com/en>



pexels.com