



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Partenariato di cooperazione progetto Giovani

**Dì NO alla discriminazione di genere, alle molestie sessuali e alle
aggressioni sessuali! #NOT ME**

**Linee guida per i mentori:
“Prevenire le molestie sessuali sul lavoro”**

**“Come dire di no!” Prevenire la prevenzione basata sul genere
discriminazioni, molestie sessuali e violenza sessuale!”**



2023

introduzione

Obiettivo e gruppo target

Le linee guida sono pensate per tutor e rappresentanti dei datori di lavoro che lavorano con giovani dipendenti per comprendere le loro responsabilità, ma anche le azioni che possono intraprendere per prevenire le molestie sessuali sul lavoro. Le linee guida forniranno inoltre informazioni su come creare un ambiente di lavoro positivo e su come prevenire l'abuso sessuale in contesti lavorativi dove coesistono culture diverse. Le linee guida sono rivolte soprattutto a mentori, leader, supervisori e altri rappresentanti dei datori di lavoro per poter prevenire le molestie sessuali.

È rivolto a qualsiasi organizzazione che desideri formare la propria forza lavoro sulle molestie sessuali, come società di software, studi legali, aziende manifatturiere, ospedali, studi medici, amministrazioni comunali/statali, ecc.

Risultato atteso e impatto

Il risultato sarà una guida dettagliata per i rappresentanti dei datori di lavoro che lavorano con i giovani che fornirà loro conoscenze e competenze su come prevenire le molestie sessuali a livello organizzativo, su come aiutare i giovani dipendenti a denunciarle e su come intraprendere azioni e misure appropriate.

Gli impatti più specifici sui rappresentanti dei datori di lavoro sono:

- a) miglioramento e sviluppo di competenze quali responsabilità sociale, pensiero critico, processo decisionale, leadership, empatia.
- b) sensibilizzazione sull'importanza di adottare una serie di comportamenti, procedure, politiche, misure a livello organizzativo, per garantire l'uguaglianza e l'equilibrio di genere, nonché le pari opportunità. Ciò porterà ad aumentare la motivazione, la soddisfazione sul lavoro, le prestazioni lavorative e la realizzazione personale e professionale dei giovani dipendenti.
- c) creazione di un'atmosfera lavorativa piacevole in cui i giovani dipendenti si sentano sicuri, il che porta al loro benessere e soddisfazione,



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- d) consigli e suggerimenti su come parlare dell'argomento e ampliare la sensibilità anche tra i giovani dipendenti stessi.



Temi

Le linee guida saranno composte da capitoli, che tratteranno i seguenti argomenti:

- Identificare e prevenire le molestie sessuali sul posto di lavoro.
- Identificare gli effetti delle molestie sessuali sul lavoro: come viene influenzato il lavoro di un individuo e quali sono gli effetti a livello organizzativo e sociale.
- Creare un ambiente di lavoro positivo.
- Gestire i reclami e garantire indagini e azioni disciplinari.
- Quando le molestie sessuali sono un reato e azioni da compiere come mentore, supervisore, leader dei giovani dipendenti.
- Responsabilità e obblighi legali dei datori di lavoro relativi alle molestie sessuali sul lavoro.
- Meccanismi, strategie e procedure per prevenire le molestie sessuali sul lavoro.
- Come incoraggiare i giovani dipendenti a parlare e a denunciare se sono vittime di molestie sessuali sul lavoro.

Ogni capitolo avrà una parte con aspetti teorici interessanti, suggerimenti e consigli e una con esercizi pratici e di problem solving. Ogni capitolo includerà:

- parte con interessanti aspetti teorici
- suggerimenti e consigli
- esercitazione pratica e di problem solving (anche case study)
- risorse per i rappresentanti dei datori di lavoro maggiormente interessati a un determinato argomento

Alla fine, forniremo risorse per i rappresentanti dei datori di lavoro che sono maggiormente interessati a un determinato argomento.



Moduli

Per rendere il testo più interconnesso e accessibile abbiamo organizzato gli argomenti sopra menzionati in 6 moduli che costituiscono il nucleo di questo documento che speriamo vi possa essere utile.

- **Modulo 1: Creare un ambiente di lavoro positivo**
- **Modulo 2: Identificazione e prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.** Individuazione degli effetti delle molestie sessuali sul lavoro: come viene influenzato il lavoro di un individuo e quali sono gli effetti a livello organizzativo e sociale.
- **Modulo 3: Meccanismi, strategie e procedure per prevenire e risolvere le molestie sessuali sul lavoro** e come gestire i reclami e garantire indagini e azioni disciplinari.
- **Modulo 4: Come incoraggiare i giovani dipendenti a denunciare** se sono vittime di molestie sessuali sul lavoro
- **Modulo 5: Responsabilità e obblighi legali dei datori di lavoro** legati alle molestie sessuali sul lavoro
- **Modulo 6: Le molestie sessuali come reato e azioni da compiere** come mentore, supervisore, leader dei giovani dipendenti



Contenuti

MODULO 1: AMBIENTE DI LAVORO POSITIVO

- Creare un ambiente di lavoro positivo

MODULO 2: IDENTIFICAZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI SUL POSTO DI LAVORO

- Identificazione e prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.
- Identificazione degli effetti delle molestie sessuali sul lavoro:
- Come viene influenzato il lavoro di un individuo e quali sono gli effetti a livello organizzativo e sociale.

MODULO 3: PREVENZIONE E RISOLUZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI SUL LAVORO

- Meccanismi, strategie e procedure per prevenire e risolvere le molestie sessuali sul lavoro
- Come gestire i reclami e garantire indagini e azioni disciplinari.

MODULO 4: INCORAGGIAMENTO DEI GIOVANI DIPENDENTI

- Come incoraggiare i giovani dipendenti a parlare e denunciare se sono vittime di molestie sessuali sul lavoro

MODULO 5: OBBLIGHI LEGALI DEI DATORI DI LAVORO

- Responsabilità e obblighi legali dei datori di lavoro relativi alle molestie sessuali sul lavoro

MODULO 6: LE MOLESTIE SESSUALI COME REATO

- Le molestie sessuali come reato
- Azioni da svolgere come mentore, supervisore, leader dei giovani dipendenti



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



MODULO 1: AMBIENTE DI LAVORO POSITIVO

- Creare un ambiente di lavoro positivo

Teoria, suggerimenti e consigli:

Un ambiente di lavoro positivo può avere un impatto significativo sul benessere dei dipendenti, nonché sulla prevenzione della discriminazione basata sul genere. Quando i dipendenti si sentono sicuri, supportati e apprezzati, è più probabile che sperimentino soddisfazione sul lavoro, migliore salute mentale e salute fisica.

Anche un ambiente di lavoro positivo che promuova rispetto, inclusività, aspettative chiare e sostegno può svolgere un ruolo importante nel prevenire la discriminazione basata sul genere. Creando una cultura di rispetto e uguaglianza, i datori di lavoro possono contribuire a eliminare la discriminazione e le molestie basate sul genere, sull'orientamento sessuale o su qualsiasi altra caratteristica. Ciò può contribuire a promuovere una cultura sul posto di lavoro in cui tutti i dipendenti siano trattati con dignità ed equità e in cui si sentano a proprio agio nel denunciare episodi di discriminazione o molestie senza timore di ritorsioni.

Inoltre, un ambiente di lavoro positivo che promuova la diversità e l'inclusione può aiutare a ridurre i pregiudizi inconsci e ad aumentare la consapevolezza sulla violenza di genere. Ciò può portare i dipendenti a essere più vigili e proattivi nell'identificare e segnalare eventuali comportamenti o azioni che potrebbero contribuire alla violenza di genere, nonché nell'adottare azioni per prevenirla.

Per promuovere un ambiente di lavoro positivo, libero da giudizi e pregiudizi, è importante considerare un'ampia gamma di elementi.

Qui troverai una panoramica delle diverse cose che potresti prendere in considerazione per creare un'atmosfera positiva sul tuo posto di lavoro!



- **Rispetto:** Creare una cultura del rispetto è fondamentale per prevenire la violenza di genere sul posto di lavoro. Ciò significa valorizzare la diversità e trattare tutti i dipendenti con dignità ed equità, indipendentemente dal loro genere, etnia, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica.

Leader e manager possono promuovere un comportamento rispettoso sul posto di lavoro mantenendo essi stessi un comportamento rispettoso. Ciò significa trattare tutti i dipendenti con dignità ed equità, ascoltando attivamente le loro prospettive e valorizzando il loro contributo all'organizzazione.

I datori di lavoro possono creare una cultura sul posto di lavoro che incoraggi una comunicazione aperta e onesta, in cui tutti i dipendenti si sentano a proprio agio nel condividere i propri pensieri, idee e preoccupazioni. Ciò può aiutare a prevenire incomprensioni e conflitti che possono portare a episodi di violenza di genere.

- **Inclusività:** Promuovere l'inclusività sul posto di lavoro significa creare un ambiente in cui tutti i dipendenti si sentano benvenuti e apprezzati, indipendentemente dal loro genere, etnia, religione, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica personale. Ciò implica la ricerca attiva e l'integrazione di prospettive ed esperienze diverse e la garanzia che tutti abbiano pari accesso alle opportunità di crescita e avanzamento.

Per promuovere l'inclusione, i datori di lavoro possono adottare diverse misure, tra cui:
Creare una cultura del rispetto e della comprensione: I datori di lavoro possono promuovere una cultura sul posto di lavoro che valorizzi la diversità e incoraggi una comunicazione aperta e onesta. Ciò significa promuovere il rispetto, l'empatia e l'ascolto attivo e chiarire che tutti i dipendenti sono i benvenuti e apprezzati.

Formazione sulla diversità e sull'inclusione: I datori di lavoro possono fornire ai propri dipendenti formazione e istruzione su argomenti quali pregiudizi inconsci, competenza culturale e comunicazione inclusiva. Ciò può aiutare ad aumentare la consapevolezza e promuovere la comprensione di diverse prospettive ed esperienze.

Garantire pari opportunità: I datori di lavoro devono garantire che tutti i dipendenti abbiano pari accesso alle opportunità di crescita e avanzamento, come programmi di formazione, promozioni e posizioni di leadership. Ciò significa creare linee guida e criteri

chiari per il progresso e garantire che tali linee guida siano applicate in modo coerente ed equo.

Incorporare diverse prospettive: I datori di lavoro possono cercare attivamente e incorporare diverse prospettive ed esperienze nei loro processi decisionali. Ciò può comportare la creazione di team e comitati diversi, la ricerca di input da parte di dipendenti con background ed esperienze diverse e la considerazione dell'impatto delle decisioni su diversi gruppi di persone.

- **Aspettative chiare:** Aspettative chiare e linee guida sul comportamento appropriato sul posto di lavoro sono essenziali per prevenire la violenza di genere. Ciò significa comunicare le aspettative in materia di rispetto e professionalità e chiarire che molestie e discriminazioni non saranno tollerate. Per raggiungere questo obiettivo, i datori di lavoro dovrebbero fornire ai propri dipendenti linee guida chiare su ciò che costituisce un comportamento accettabile sul posto di lavoro, compresi i tipi di linguaggio, azioni e i comportamenti considerati inappropriati o offensivi. Dovrebbero inoltre stabilire canali di comunicazione chiari per segnalare eventuali episodi di molestie o discriminazioni e assicurarsi che i dipendenti si sentano sicuri e supportati quando lo fanno.

Oltre a comunicare le aspettative, i datori di lavoro dovrebbero anche assicurarsi di modellare essi stessi un comportamento appropriato. Ciò significa creare una cultura sul posto di lavoro che sia rispettosa, inclusiva e libera da molestie e discriminazioni. I datori di lavoro dovrebbero inoltre ritenere se stessi e i propri dipendenti responsabili del rispetto di queste aspettative e dovrebbero adottare misure rapide e appropriate in risposta a qualsiasi segnalazione di molestie o discriminazioni.

- **Formazione e istruzione:** Fornire formazione e istruzione su argomenti quali la violenza di genere, i pregiudizi inconsci e l'intervento degli astanti può contribuire ad aumentare la consapevolezza e consentire ai dipendenti di agire per prevenire e affrontare questi problemi. La formazione su questi temi è un elemento importante per creare un ambiente di lavoro positivo, libero dalla violenza e dalle molestie di genere.

La formazione e l'istruzione possono contribuire a sensibilizzare i dipendenti sulle dinamiche della violenza di genere, sull'impatto che può avere sugli individui e sul posto di lavoro e sull'importanza di agire per prevenire e affrontare questi problemi. Educando



i dipendenti sulla violenza di genere, le organizzazioni possono contribuire a promuovere una cultura di rispetto, empatia e sostegno per tutti i dipendenti.

Inoltre, la formazione e l'istruzione possono aiutare i dipendenti a riconoscere pregiudizi e stereotipi inconsci che possono contribuire alla violenza e alle molestie di genere. Diventando consapevoli di questi pregiudizi e stereotipi, i dipendenti possono lavorare per superarli e creare un ambiente di lavoro più inclusivo ed equo.

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

Anche la formazione e l'istruzione specifiche possono consentire ai dipendenti di intervenire quando necessario. L'intervento degli astanti implica l'adozione di misure per prevenire o affrontare episodi di violenza o molestie di genere, anche se la persona che agisce non è direttamente coinvolta. Fornendo ai dipendenti le competenze e le conoscenze necessarie per intervenire in modo sicuro ed efficace, le organizzazioni possono contribuire a creare una cultura sul posto di lavoro in cui tutti sono responsabili della prevenzione e della lotta alla violenza di genere.

- **Supporto:** Fornire accesso a servizi di supporto come consulenza, programmi di assistenza ai dipendenti e risorse legali può essere un elemento importante per creare un ambiente di lavoro positivo. Ciò può contribuire a garantire che i dipendenti che subiscono violenza di genere dispongano delle risorse di cui hanno bisogno per cercare aiuto e riprendersi. L'accesso ai servizi di supporto, come consulenza, programmi di assistenza ai dipendenti e risorse legali, può fornire ai dipendenti una gamma di opzioni per cercare aiuto e supporto. Ad esempio, i servizi di consulenza possono aiutare i dipendenti ad affrontare gli effetti emotivi e psicologici della violenza di genere, mentre i programmi di assistenza ai dipendenti possono offrire una gamma di risorse come consulenza finanziaria e legale.

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

Le risorse legali possono anche essere particolarmente importanti per i dipendenti che hanno subito violenza di genere, poiché possono aiutarli a comprendere i propri diritti e le opzioni per cercare giustizia o protezione. Fornendo l'accesso alle risorse legali, le organizzazioni possono aiutare i dipendenti a sentirsi responsabilizzati e supportati nei loro sforzi per affrontare la violenza di genere. Quasi tutti i datori di lavoro hanno

avvocati interni, è quindi importante sfruttare le loro conoscenze. MA non dimenticare che anche questi avvocati dovrebbero essere ben formati e preparati per affrontare la situazione anche dal punto di vista della vittima.

Un altro suggerimento è quello di offrire consulenza legale o altri tipi di consulenza, sia internamente che esternamente, in collaborazione con organizzazioni specializzate.

- **Empatia:** L'empatia implica la comprensione e la cura delle emozioni e delle esperienze delle altre persone. Quando i dipendenti sentono che i loro colleghi e supervisori si prendono cura di loro e sono disposti ad ascoltare le loro preoccupazioni, è più probabile che si sentano apprezzati e rispettati sul posto di lavoro. Ciò può creare un senso di fiducia e sicurezza psicologica che può aiutare a prevenire episodi di violenza di genere. L'empatia può anche aiutare i dipendenti a comprendere le prospettive e le esperienze di coloro che sono diversi da loro, come coloro che provengono da contesti culturali diversi o che si identificano con un genere o un orientamento sessuale diverso. Promuovendo l'empatia e la comprensione, le organizzazioni possono creare un ambiente di lavoro più inclusivo che rispetti e valorizzi la diversità.

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

L'empatia può svolgere un ruolo chiave nell'intervento degli spettatori, che implica agire per intervenire in situazioni in cui qualcuno è a rischio di subire violenza di genere. **Quando i dipendenti vengono formati a riconoscere i segnali di potenziale violenza e a rispondere con empatia e sostegno, possono svolgere un ruolo attivo nella prevenzione degli incidenti, sostenendo coloro che potrebbero essere a rischio.** Inoltre, è importante **avere una formazione specifica affinché i dipendenti siano in grado di reagire empaticamente nelle diverse situazioni.**

- **Ascolto attivo:** L'ascolto attivo è un altro elemento importante di un ambiente di lavoro positivo che può aiutare a prevenire la violenza di genere. L'ascolto attivo implica il pieno coinvolgimento e la comprensione di ciò che qualcuno sta dicendo, senza interromperlo o giudicarlo. Quando i dipendenti sentono di essere ascoltati attivamente, è più probabile che si sentano ascoltati e compresi, il che può promuovere un senso di fiducia e rispetto reciproco.



L'ascolto attivo può essere particolarmente importante quando si tratta di prevenire la violenza di genere perché può aiutare a identificare le situazioni in cui qualcuno potrebbe essere a rischio. Ascoltando attivamente i dipendenti ed essendo in sintonia con le loro preoccupazioni, supervisori e colleghi possono riconoscere i segnali di allarme e agire per intervenire prima che la situazione peggiori. Inoltre, l'ascolto attivo può essere una parte importante della risposta agli episodi di violenza di genere. Quando qualcuno si fa avanti raccontando un'esperienza di molestia o aggressione, è importante ascoltarlo senza giudizio o colpa e fornire supporto e risorse secondo necessità. L'ascolto attivo può aiutare a creare un ambiente sicuro e di sostegno per coloro che hanno subito violenza di genere, il che può essere fondamentale per il loro recupero e guarigione. Nel complesso, l'ascolto attivo è un elemento importante di un ambiente di lavoro positivo che può promuovere rispetto, empatia, e un senso di sicurezza e sostegno per tutti i dipendenti, contribuendo al tempo stesso a prevenire episodi di violenza di genere.

Esercitazioni pratiche e di problem solving

Anche se pensare a tutti gli elementi contemporaneamente può essere travolgente, non preoccuparti. Anche un piccolo passo verso un ambiente di lavoro più positivo è un ottimo inizio. Esistono molti modi in cui i datori di lavoro possono promuovere la positività e migliorare la mentalità dei dipendenti. Gli esercizi seguenti sono esempi di attività che possono essere svolte durante le riunioni del team o come parte di sessioni di formazione. Praticando regolarmente questi esercizi, i dipendenti possono sviluppare le competenze e le attitudini necessarie per creare un ambiente di lavoro positivo.

- Per favorire l'empatia e aiutare i dipendenti a comprendere e relazionarsi con le esperienze dei loro colleghi, puoi creare scenari che richiedono ai dipendenti di mettersi nei panni degli altri e pensare a come si sentirebbero in quella situazione. Ciò può aiutare a creare empatia e migliorare la comunicazione e la collaborazione sul posto di lavoro.



Un'attività potrebbe essere l'**esercizio di mappatura dell'empatia**. Lascia che ogni persona scriva una situazione o un evento vissuto (senza rivelare come si è sentito) e metti tutti gli scenari nella “scatola dei sentimenti”.

Ogni persona sceglie una storia dalla scatola dei sentimenti: gli è mai capitata la stessa situazione? Se sì, cosa hanno provato? In caso contrario, come si sentirebbero se quella situazione accadesse loro? Chiedi loro di provare a dare un nome a quell'emozione e di scriverlo su un post-it verde. Alla fine, dovranno compilare la “Mappa dell'Empatia” (dovranno scrivere qualcosa che dicono di solito, qualcosa che pensano di solito e qualcosa che fanno di solito quando provano quelle emozioni). Esempio: quando mi sento nervoso, potrei pensare che sto commettendo degli errori. Quando mi sento così, mi scuso molto (cosa dico) e spesso faccio un respiro profondo (cosa faccio). Questa attività dimostra che: possiamo connetterci alle emozioni degli altri, possiamo avere una riflessione personale su quell'emozione, possiamo avere una riflessione collettiva sull'emozione stessa. In conclusione: le emozioni sono personali, ognuno ha una comprensione personale dell'emozione, ma alla fine siamo tutti in grado di connetterci alle emozioni.

- Esercizi di comunicazione: La comunicazione è un elemento chiave di un ambiente di lavoro positivo. Puoi creare esercizi incentrati sul miglioramento delle capacità comunicative, come l'ascolto attivo, l'espressione chiara e concisa e la comunicazione non verbale. Prova questo esercizio, chiamato "**Riesci a sentirmi**": Dividi i tuoi dipendenti in coppie e chiedi loro di descriversi all'altro partecipante fornendo quante più informazioni possibili. Avranno a disposizione 10 minuti (5 per ogni partecipante): per 5 minuti dovranno parlare, per i restanti 5 minuti saranno ascoltatori. Alla fine dei 10 minuti, chiedi loro di descriversi come se fossero loro l'altra persona. Questa attività può aiutare a comprendere realmente il significato dell'ascolto attivo e passivo (Attivo: è un tipo di ascolto attento, in cui l'ascolto è un processo attivo e una decisione consapevole per comprendere appieno ciò che chi parla vuole comunicare; Passivo: È un tipo di ascolto inefficace, in cui non si presta attenzione a ciò che chi parla vuole comunicare.)

Puoi effettuare il debriefing con alcune domande, del tipo “Come ti sei sentito durante l'attività?”, “Quale pensi sia stato il tuo livello di ascolto?”, “Stavi ascoltando



passivamente o attivamente?”. Infine, puoi spiegare l’importanza dell’ascolto attivo sul posto di lavoro.

- Esercizi di team building: Gli esercizi di team building possono aiutare a promuovere un senso di gruppo e collaborazione tra i dipendenti. Ad esempio, puoi creare esercizi di team building come sfide di risoluzione dei problemi, esercizi di fiducia o sessioni di brainstorming di gruppo. Un'attività che potete fare è dividere il vostro gruppo in squadre e chiedere loro di realizzare una sfida (ad esempio costruire la torre più alta solo per mezzo di fogli di carta). Prima di iniziare, assegna un ruolo a ciascun membro del team (es: l'organizzatore, l'esplicatore, il prepotente, il timido, il time manager...). Durante la sfida, ogni persona deve seguire il proprio ruolo. Alla fine puoi chiedere a ciascuna squadra se ha riconosciuto i ruoli assegnati. Per avviare la discussione si possono utilizzare le seguenti domande: “Hai capito quale ruolo è stato assegnato agli altri? È stato difficile seguire il tuo ruolo? È stato difficile collaborare tutti insieme? Come avete costruito la vostra strategia?...” L'attività può aiutare le persone a capire come collaborare meglio in una squadra anche quando il gruppo è molto eterogeneo. Non sempre è facile portare a termine il compito, tuttavia se le persone si sentono membri dell'equipaggio piuttosto che passeggeri, sarà più facile per loro salire a bordo!
- Esercizi sulla diversità e l’inclusione: Diversità e inclusione sono aspetti importanti di un ambiente di lavoro positivo. Puoi creare esercizi che promuovono la diversità e l'inclusione, ad esempio discutendo di culture, tradizioni e credenze diverse. Puoi anche discutere dei pregiudizi inconsci e di come possono influenzare le nostre interazioni con gli altri. Un'attività che puoi presentare è “**Corsa all’inclusione**”: dividi i tuoi dipendenti in gruppi di 4 o 5 persone. Ad ogni gruppo verrà consegnata una scheda con 10 compiti (i compiti potete inventarli!) da completare in un tempo prestabilito (può essere mezz'ora). Prima di iniziare, assegna a ciascun membro del team una disabilità (non vedere, non parlare, non usare le mani, non muoversi...). Chiedi ai team di completare tutte le 10 attività nel minor tempo possibile con la regola che ogni persona del team deve essere inclusa. Alla fine dell’attività svolgere un piccolo debriefing: “Come si sono sentite le persone che non possono parlare? Vi siete sentiti inclusi? Qual è stata la parte più difficile? Sei riuscito a svolgere almeno alcuni compiti? Come avete diviso i compiti?...”



Questa attività può aiutare le persone a mettersi nei panni degli altri per un po', permettendo loro di favorire l'empatia e la considerazione.

- Esercizi di risoluzione dei conflitti: Il conflitto è una parte naturale di qualsiasi luogo di lavoro, ma è importante disporre di strumenti per affrontarli e risolverli in modo costruttivo. È possibile creare esercizi incentrati sulla risoluzione dei conflitti, ad esempio scenari di gioco di ruolo in cui i dipendenti devono trovare una soluzione reciprocamente accettabile a un problema. Un esercizio efficace è la sfida dei “6 thinking hats”. I "Sei Cappelli Pensanti" sono una tecnica per la discussione di gruppo e il pensiero individuale creata da Edward de Bono. Si tratta di assegnare diversi "cappelli" a ciascun partecipante, ciascuno dei quali rappresenta un diverso modo di pensare. I sei cappelli sono:

- Cappello Bianco: si concentra su fatti e informazioni oggettivi
- Cappello Rosso: rappresenta emozioni e sentimenti
- Cappello nero: rappresenta il pensiero critico e la cautela
- Cappello Giallo: si concentra sul pensiero positivo e sui benefici
- Cappello verde: rappresenta la creatività e le nuove idee
- Cappello Blu: rappresenta il controllo e l'organizzazione del processo di pensiero

Lo scopo di questa tecnica è incoraggiare diverse prospettive e modalità di pensiero e aiutare il gruppo a esplorare un problema o un'idea da più angolazioni. Considerando diverse prospettive e modalità di pensiero, i partecipanti possono acquisire una comprensione più completa del problema e sviluppare soluzioni più creative ed efficaci.

Puoi provare l'attività proponendo la seguente situazione e chiedere al gruppo di risolverla a seconda del cappello che indossano:

Scenario: *“La tua azienda ha ricevuto delle denunce da parte di una dipendente riguardo a commenti e gesti inappropriati di un collega nei suoi confronti. Il collega ha negato le accuse e ha affermato che il suo comportamento è stato interpretato male”.*

Compito: i dipendenti hanno il compito di analizzare questa situazione utilizzando il metodo dei 6 cappelli. Ogni dipendente “indosserà” un cappello e analizzerà la situazione dal punto di vista di quel cappello. Potete fornire ai partecipanti un aiuto per iniziare la conversazione:

- Cappello Bianco: Cosa si sa e cosa non si sa?



- cappello Rosso: analizza i tuoi sentimenti e la tua intuizione riguardo alla situazione.
Come ti senti rispetto alle accuse?
- Cappello Nero: identifica i rischi, gli inconvenienti e i potenziali problemi della situazione. Quali sono le potenziali conseguenze se non si affronta il problema?
- Cappello Giallo: identifica i vantaggi, le opportunità e gli aspetti positivi della situazione. Quali sono i potenziali vantaggi derivanti dall'affrontare il problema?
- Cappello Verde: generare soluzioni creative e alternative per affrontare il problema. Come può l'azienda affrontare il problema in modo tale da avvantaggiare tutte le parti coinvolte?
- Cappello Blu: analizza il processo di pensiero nel suo insieme. Ci sono lacune nell'analisi? Quali altre prospettive o considerazioni dovrebbero essere prese in considerazione?



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Risorse:

Organizzazione internazionale del

Lavoro: <https://www.ilo.org/global/topics/gender-equality/lang--en/index.htm>

Organizzazione mondiale della sanità:

https://www.who.int/health-topics/violence#tab=tab_1

Donne delle Nazioni

Unite: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/prevention>

Il Centro nazionale risorse sulla violenza sessuale:

<https://www.nsvrc.org/>

I Centri per il controllo e la prevenzione delle

malattie: <https://www.cdc.gov/violenceprevention/sessualeviolenza/index.html>

Commissione UE

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#annual-report-on-gender-equality

Eurostat

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence/overview>

Sull'empatia

<https://www.youtube.com/watch?v=KZBTYYiDPIQ&pp=ygUUZWIwYXRoeSBhbmQgc2ltcGF0aHk%3D>

Risorse e attività per l'empatia

<https://positivepsychology.com/empatia-worksheets/>

Risorse e attività di ascolto attivo

<https://www.mindtools.com/az4wxv7/active-listening>

La bellezza del conflitto

https://www.youtube.com/watch?v=55n9pH_A0O8&t=752s&pp=ygURdGVkIHRhbGsgY29uZmxpY3Q%3D



MODULO 2: IDENTIFICAZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI SUL POSTO DI LAVORO

- Identificazione e prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro
- Individuazione degli effetti delle molestie sessuali sul lavoro
- Come viene influenzato il lavoro di un individuo e quali sono gli effetti a livello organizzativo e sociale.

Identificazione delle molestie sessuali sul posto di lavoro

Le molestie sessuali sul posto di lavoro sono una forma di discriminazione sessuale che influisce negativamente sull'ambiente di lavoro, mina l'uguaglianza di genere sul lavoro, crea pratiche sleali nell'occupazione e ha un impatto negativo sulla dignità e sul benessere dei lavoratori. Inoltre, crea ansia psicologica e stress per le vittime e, se ignorato, può comportare costi elevati per le aziende a causa della perdita di produttività, del basso morale dei lavoratori, all'assenteismo e turnover del personale.

Il termine “luogo di lavoro” nel Codice si riferisce non solo al luogo specifico in cui viene svolto il lavoro, come un ufficio o una fabbrica, ma anche ai luoghi in cui possono essere svolte attività legate al lavoro. Questi potrebbero includere, ma non sono limitati a:

1. Attività sociali legate al lavoro, come ricevimenti organizzati dall'impresa per il personale o i clienti, ecc.;
2. Convegni e sessioni di formazione;
3. Viaggi d'affari ufficiali;
4. Pranzi d'affari;
5. Conversazioni telefoniche legate al lavoro; E
6. Comunicazioni legate al lavoro attraverso i media elettronici.

Per “molestie sessuali” si intende qualsiasi comportamento di natura sessuale lesivo della dignità delle donne e degli uomini, considerato indesiderato, inaccettabile, inappropriato e offensivo per il destinatario e che crei un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, instabile o offensivo. .



Si commette molestia sessuale quando un datore di lavoro, supervisore, manager o collega intraprende o tenta di influenzare il processo di reclutamento, promozione, formazione, disciplina, licenziamento, incremento salariale o altro beneficio di un membro del personale esistente o di un candidato a un posto di lavoro, in cambio di favori sessuali. Le peggiori forme di molestie sessuali sono atti criminali come la violenza sessuale o lo stupro, che sono coperti dal codice penale.

Come viene influenzato il lavoro di un individuo e quali sono gli effetti a livello organizzativo e sociale?

Le molestie sessuali sul posto di lavoro sono traumatiche. L'esperienza può avere conseguenze a lungo termine su tutte le persone coinvolte, comprese la vittima, i testimoni e l'azienda stessa. Alcune conseguenze durature delle molestie sessuali sono:

Danni emotivi e fisici	<p>Le vittime di molestie sessuali sul posto di lavoro potrebbero subire danni emotivi e fisici a lungo termine.</p> <p>Secondo uno studio di JAMA Network, un evento traumatico come una molestia sessuale agisce come un fattore di stress che a lungo termine può causare diversi problemi di salute.</p> <p>Oltre a incidere sull'autostima della vittima, la depressione e l'ansia sono effetti comuni sulla salute mentale derivanti dalle molestie sessuali. Queste condizioni di salute mentale possono portare a ulteriori problemi di salute fisica, tra cui ipertensione, squilibrio ormonale o sistema immunitario indebolito.</p>
-------------------------------	---

<p>Diminuzione della soddisfazione lavorativa e della produttività</p>	<p>Per la vittima che si sta riprendendo da un'esperienza traumatica come una molestia sessuale, potrebbero esserci molte ferite emotive e fisiche da affrontare ed elaborare prima che l'individuo si senta a suo agio nel tornare al lavoro. Non consentire alla vittima di avere lo spazio per riprendersi dalle proprie esperienze di molestie potrebbe portare a riunioni mancate, dipendenti distratti e mancanza di motivazione in generale.</p> <p>La vittima potrebbe scoprire che queste distrazioni riducono le sue prestazioni lavorative e ostacolano la sua carriera a lungo termine. Un sondaggio del 2019 condotto da AAUW ha mostrato che il 38% delle donne che hanno subito molestie lo ha menzionato come un fattore che ha portato a lasciare il lavoro, mentre il 37% ha affermato che ha influenzato il loro avanzamento di carriera</p>
<p>Cause legali</p>	<p>Le cause legali sono complicate, soprattutto quando riguardano molestie sessuali sul posto di lavoro.</p> <p>Secondo la Commissione per le Pari Opportunità di Lavoro (EEOC) degli Stati Uniti, le molestie sono una forma di discriminazione sul lavoro che viola il Titolo VII del Civil Rights Act del 1964, vietando tutti i tipi di discriminazione di genere, comprese le molestie sessuali.</p> <p>Mentre l'EEOC applica questa legge a livello federale, le leggi locali sul lavoro si applicano anche alle molestie sessuali sul posto di lavoro. La vittima di un'azienda con meno di 15 dipendenti può presentare ricorso ai tribunali locali.</p> <p>La vittima di una causa per molestie sessuali accolta può avere diritto a un risarcimento finanziario. Come azienda, potresti dover risarcire le vittime per la perdita di salario causata dall'episodio di molestie sessuali e risarcirle per i danni emotivi e altre spese causate dall'incidente. Se sei stato negligente quando le vittime hanno presentato una denuncia</p>



	<p>per molestie sessuali, potresti dover pagare anche i danni punitivi.</p>
<p>Reputazione aziendale danneggiata</p>	<p>Grazie a Internet e ai social media, diffondere le informazioni al pubblico è facile. Le conversazioni significative si verificano più frequentemente e i movimenti critici vengono amplificati. Tuttavia, per un'azienda che si occupa di un'accusa di molestie sessuali o che ne ha una storia, questo tipo di attenzione potrebbe non essere positiva.</p> <p>UN studio nel 2018 ha dimostrato che un episodio di molestia sessuale diminuisce il valore di un'azienda agli occhi del pubblico, adducendo che la causa della molestia è la cultura dell'azienda invece che la personalità del molestatore. Tuttavia, lo studio sottolinea anche che la gestione delle denunce di molestie sessuali riscatta la reputazione dell'azienda agli occhi dei partecipanti.</p> <p>Tuttavia, un calo della reputazione della tua azienda può portare a una perdita, poiché ci saranno alcuni che non vorranno associarsi con un'azienda che è pubblicizzata per avere un problema culturale al suo interno.</p>
<p>Ridotta fidelizzazione dei dipendenti</p>	<p>L'ansia, i pettegolezzi e l'atmosfera generale ostile provocati da un episodio di molestie sessuali possono rapidamente diventare tossici.</p> <p>Questa tossicità potrebbe portare molte persone a dimettersi perché non si sentono più sicure a lavorare nella tua azienda. Questo cambiamento di atteggiamento può comportare un elevato tasso di turnover e un aumento della necessità di assunzioni.</p> <p>Il tempo e le risorse necessarie per trovare candidati qualificati per coprire le posizioni vacanti sono significativi. Inoltre, potresti dover affrontare perdite finanziarie quando i</p>



	<p>progetti si interrompono perché non ci sono abbastanza risorse qualificate per gestirli o portarli a termine.</p> <p>Uno studio del 2007 ha calcolato una media di 22.500 dollari in termini di perdita di produttività e turnover dei dipendenti per dipendente colpito da un caso di molestie sessuali</p>
<p>Basso morale del gruppo e mancanza di fiducia</p>	<p>Le molestie sessuali colpiscono tutti sul posto di lavoro.</p> <p>Anche se la vittima è quella che soffre di più, anche i testimoni e gli astanti sentiranno l'impatto dei casi di molestie sessuali.</p> <p>I colleghi potrebbero anche sentirsi ansiosi e temere di poter essere vittimizzati. L'atmosfera difficile porta, tra le altre cose, a morale basso, stress e assenteismo.</p> <p>L'impatto dannoso sul morale del team è particolarmente grave se i dipendenti ritengono che la loro organizzazione abbia gestito male un episodio di molestie sessuali. Respingere le accuse potrebbe far sembrare che l'azienda condoni le molestie sessuali sul posto di lavoro, facendo sentire i dipendenti insicuri. D'altro canto, non indagare a fondo sulle affermazioni potrebbe portare a false accuse altrettanto distruttive per l'ambiente di lavoro</p>

Esercitazioni pratiche e di problem solving

Abbiamo raccolto alcuni casi di studio. Leggili e pensa alla risposta alle seguenti domande:

1. Cosa ha portato a questo caso di molestie sessuali?
2. Quali sono le possibili conseguenze per la vittima e l'aggressore?

3. Il comportamento della vittima era corretto?
4. Quali prove è riuscita a raccogliere la vittima?
5. Quale può essere la fine di questo caso e una possibile soluzione?

Casi studio

1. Ambasciata polacca a Vilnius

Nel 1999, la segretaria dell'ambasciata polacca a Vilnius, A. C., ha riferito di essere stata molestata sessualmente dal primo segretario dell'ambasciata, B. M. L'uomo ha negato. I tribunali non hanno esaminato questa storia perché il Ministero degli Affari Esteri polacco ha fatto affidamento sull'immunità diplomatica.

Successivamente, A. C. è stata licenziata dal lavoro a causa di assenteismo, sebbene lei stessa affermasse di non essere ammessa sul posto di lavoro. Nel 2010, la Corte europea dei diritti dell'uomo ha deciso che la denuncia della donna riguardo al suo licenziamento per violazione del diritto internazionale in Lituania era stata respinta.



Fonte: Istockphoto.com



2. Università di Vilnius

Nel febbraio 2004, i media hanno riferito che il docente dell'Università di Vilnius P. B. aveva richiesto prestazioni sessuali alla sua studentessa L. K. La ragazza si era incontrata con l'insegnante in un bar per discutere le condizioni per sostenere l'esame e ha dichiarato che il signor P. B. ha specificato che la ragazza avrebbe ottenuto la firma necessaria se lo avesse incontrato quella sera.

Dopo essere andata andata a casa dell'insegnante nell'appartamento di Vilnius, la ragazza ha registrato segretamente la conversazione. Nella registrazione si è sentito l'insegnante chiamare la studentessa "gattina" e si può sentire la frase dell'insegnante: "non capisci che ti voglio tutta". Lo stesso P. B. ha definito una provocazione le accuse della ragazza, ma è stato licenziato dal lavoro.

3. Parlamento

Nel marzo 2017 un gruppo di ragazze ha accusato l'uomo d'affari e parlamentare di Kaunas K. P. di molestie sessuali, cosa che ha portato all'avvio di un'indagine preliminare. I pubblici ministeri hanno chiesto al Parlamento di distruggere l'immunità legale dei parlamentari per sporgere denuncia contro di lui. Il politico nega la colpevolezza, ma si è scusato pubblicamente con le ragazze.

Una delle vittime, una ragazza che ha cercato di lavorare come assistente di K. P., ha detto di aver ricevuto un'offerta da un membro del Parlamento di visitare la sua stanza nell'hotel del Parlamento, per ispezionare la camera da letto, e ha affermato che l'uomo abbia pronunciato la frase "quanto sarebbe divertente rotolarsi insieme nel letto di questa camera". La ragazza ha detto che durante il primo colloquio ha ricevuto anche commenti sul suo seno e altri apprezzamenti inappropriati.

4. A teatro

Nel luglio 2017, le forze dell'ordine hanno avviato un'indagine preliminare sulla possibile molestia sessuale di L. M. Z., ex direttore del Teatro Panevėžys. All'inizio di quest'anno, l'attrice E. R. ha annunciato pubblicamente le molestie nei confronti di L. M. Z., e lui è stato licenziato dalla sua posizione.



La ragazza ha detto che durante le prove, il direttore del Drama Theatre le ha ripetutamente detto che dopo la prima dello spettacolo avrebbe dovuto dormire con lui, per ringraziarla per le prove. Secondo E. R., il regista le avrebbe detto che sarebbe diventata una star solo se avesse fatto sesso con lui, altrimenti sarebbe stata costretta a lasciare il lavoro. La ragazza ha affermato che L. M. Z. l'aveva baciata più volte durante la molestia.

5. Al cinema.

Venerdì scorso l'attrice J. S. ha riferito su Facebook di essere stata aggredita sessualmente dal regista Š. B. In un'intervista pubblicata lunedì sul portale di notizie 15min.lt, l'attrice ha affermato che tutto è accaduto cinque anni fa in studio, dopo la selezione degli attori. Ha detto di aver bevuto alcolici con il regista e che il regista l'ha convinta ad avere rapporti sessuali con lui. J. S. ha affermato che al suo ritorno in Lituania intende contattare le forze dell'ordine in merito alle azioni del regista.

Lunedì l'artista e scenografo P. B. ha riferito anche di possibili molestie sessuali nei confronti di Š. B. In un'intervista al sito web nanook.lt, ha detto che è successo cinque anni fa. Nella registrazione audio pubblicata dal sito web, la ragazza ha testimoniato di aver partecipato anche alle riprese del regista, di aver lavorato come artista cinematografica nella sua fattoria a Molėtai. Dove dopo aver bevuto alcolici Š. B. cominciò a molestarla, usando contro di lei anche la forza fisica, attraverso oggetti vari.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Risorse:

<https://jamanetwork.com/journals/jamainternalmedicine/fullarticle/2705688>

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x>

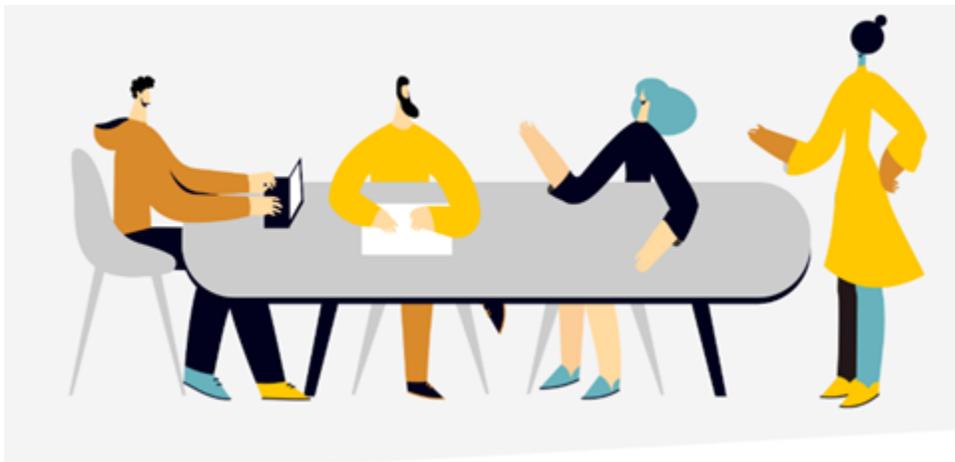
<https://www.eeoc.gov/harassment>

<https://hbr.org/2018/06/research-how-sexual-harassment-affects-a-companys-public-image>

MODULO 3: PREVENZIONE E RISOLUZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI SUL LAVORO

- Meccanismi, strategie e procedure per prevenire e risolvere le molestie sessuali sul lavoro
- Come gestire i reclami e garantire indagini e azioni disciplinari.

Come prevenire le molestie sessuali sul lavoro: 5 consigli fondamentali per i datori di lavoro



Fonte: www.jauciuosigerai.lt

1. Esamina il problema

È importante capire che le cosiddette forme minori di molestie sessuali, come fare battute oscene o sguardi osceni, possono avere conseguenze altrettanto gravi quanto un caso di molestie che comporta contatto fisico indesiderato, l'esposizione dei genitali o l'invio di proposte sessualmente esplicite tramite e-mail, posta, messaggi SMS...

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

È necessario essere consapevoli di quelle situazioni che (potrebbero) verificarsi anche sul posto di lavoro. È necessario essere aperti e sensibili per poterle affrontare, nominarle e risolverle.



2. Prendi precauzioni e stabilisci regole chiare

Il modo più efficace per prevenire le molestie sessuali è una politica di tolleranza zero basata sui principi di uguaglianza di genere, dignità umana e non discriminazione. Quando si elabora la politica, definire chiaramente le molestie sessuali, la discriminazione diretta e indiretta e citare esempi di azioni indesiderabili. E' importante comunicare la politica interna ai dipendenti sia formalmente che in modo proattivo, ad esempio attraverso la formazione per riconoscere le molestie sessuali.

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

Tuttavia, le differenze culturali potrebbero rafforzare la comprensione delle molestie sessuali. Per creare una politica che sia comprensibile e accettabile da tutti i dipendenti è possibile utilizzare l'approccio dal basso verso l'alto: elaborare la politica in modo partecipativo. Creare un gruppo di lavoro composto da diversi dipendenti con diverse comprensioni dell'argomento. Il loro esito sarà molto più coerente con l'ambiente di lavoro e accettabile per la comunità.

3. Concentrarsi sulle azioni del dipendente molestato

Quando affronti casi di molestie sessuali, assicurati di concentrarti sulle azioni della persona accusata di molestie, affinché il dipendente si apra, ascolti attentamente la sua storia e i fatti presentati, non interrompa, non giudichi, reagisca con sensibilità ed empatia. E' importante valutare ciascun caso nel suo contesto specifico, tenendo conto della gerarchia dei rapporti professionali, delle circostanze di tempo e luogo e di altri dettagli rilevanti. Inoltre, ricorda di fornire assistenza amministrativa, legale e medica alle vittime.

Sulla base delle prove fornite dalla vittima, avvia un'indagine. Se non ce ne sono, spiega come raccoglierle. Per garantire una valutazione imparziale e completa, considera separatamente le dichiarazioni della vittima e del molestatore.

4. Creare un'atmosfera sicura e tollerante

Organizza corsi di formazione e discussioni sugli stereotipi di genere, sull'uguaglianza di genere, su come riconoscere le molestie sessuali e su come reagire. Stampa ed esponi poster o altro materiale visivo per ricordare ai dipendenti e ai visitatori della tua azienda che le molestie sessuali non sono tollerate in quello spazio. Se noti colleghi che apparentemente "innocentemente" oltrepassano i limiti, non rimanere in silenzio e non mettere in imbarazzo



pubblicamente la persona che lo fa. Infine, stabilite degli accordi comuni: ad esempio, se stringete la mano quando salutate in ufficio, concordate di farlo non solo con uno o pochi colleghi, ma con tutti.

5. Monitorare la situazione

Condurre sondaggi periodici per valutare come si sentono i dipendenti riguardo al posto di lavoro e come rispondono alle molestie sessuali. Incoraggiare e riconoscere pubblicamente quei dipendenti che partecipano attivamente alla prevenzione delle molestie sessuali, ad esempio preparando ed esponendo manifesti in azienda o contribuendo in altro modo all'attuazione della politica.

© Foto associativa "Fotolia".

I. Meccanismi, strategie e procedure per prevenire e risolvere le molestie sessuali sul lavoro

Al fine di prevenire le molestie sessuali sul posto di lavoro e creare un ambiente di lavoro sicuro, è essenziale attuare meccanismi, strategie e procedure adeguate. Per comprendere il fenomeno da parte dei responsabili e creare un'ampia comprensione tra tutti i dipendenti è necessario creare un sistema ampio e robusto. A questo proposito ci concentreremo su:

- educazione e sensibilizzazione
- creazione di politiche e procedure specifiche
- creare supporto e assistenza disponibili sul posto di lavoro.

A. Educazione e consapevolezza

1. Istruzione e formazione periodica



Per prevenire le molestie sessuali sul posto di lavoro, è fondamentale fornire formazione e istruzione regolari a tutti i dipendenti. Ciò dovrebbe includere la definizione di molestie sessuali, esempi concreti di comportamenti inaccettabili, l'impatto sulle vittime, il ruolo degli astanti nell'intervento e nel sostegno alle vittime e le responsabilità individuali nel prevenirle e combatterle. La formazione dovrebbe essere fornita periodicamente a tutti i dipendenti.

2. Istruzione e formazione

Non fare affidamento solo sulla formazione generale. È necessario creare la propria formazione, adattata alle esigenze specifiche dell'organizzazione e dei dipendenti per garantire una comprensione chiara e aggiornata della questione.

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

Attraverso tale formazione specifica il datore di lavoro potrebbe affrontare anche la situazione specifica sul posto di lavoro, ad esempio concentrandosi sulla situazione di guarigione della comunità lavorativa, quando si verificano molestie sessuali.

3. Campagne di sensibilizzazione e comunicazione

Le organizzazioni dovrebbero lanciare campagne di sensibilizzazione che promuovano i valori del rispetto, dell'uguaglianza e della non discriminazione. Queste campagne possono includere poster, seminari, pannelli informativi e materiale didattico distribuito in tutta l'organizzazione. Una comunicazione coerente e chiara sulla politica dell'organizzazione in materia di molestie sessuali e sui canali di segnalazione disponibili deve essere una priorità.

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

La campagna potrebbe essere indirizzata a diversi target di pubblico: pensa all'utente finale del messaggio di comunicazione. È importante fornire un messaggio chiaro al pubblico in generale: non tolleriamo le molestie sessuali. Ma dovremmo anche rivolgerci ai sopravvissuti/vittime e fornire loro informazioni chiare su cosa fare, quali misure dovrebbero essere adottate a livello individuale e istituzionale.

3. Promuovere l'uguaglianza di genere e la diversità

Un'altra strategia che le organizzazioni possono adottare riguarda la promozione dell'uguaglianza di genere e della diversità. Ciò può includere l'attuazione di politiche e pratiche



di reclutamento e promozione basate su criteri oggettivi e non discriminatori. Promuovere le donne in posizioni di leadership e creare un ambiente di lavoro in cui tutti i dipendenti si sentano rispettati e apprezzati, indipendentemente dal genere, dall'etnia, dall'orientamento sessuale o da altre caratteristiche, può contribuire in modo significativo alla prevenzione delle molestie sessuali.

4. Promuovere una sana cultura organizzativa

Una cultura organizzativa sana e orientata al genere è un altro elemento chiave nella prevenzione delle molestie sessuali. Le organizzazioni dovrebbero promuovere un'atmosfera di rispetto, collaborazione e integrità. Ciò può essere raggiunto attraverso politiche e pratiche che promuovono la diversità e l'inclusione, coinvolgendo i manager e tutti i dipendenti nella prevenzione delle molestie sessuali e garantendo canali di comunicazione aperti e riservati.

B. Politiche e procedure

1. Politiche e regolamenti chiari

Le organizzazioni devono sviluppare politiche e normative chiare in materia di molestie sessuali sul posto di lavoro. Dovrebbero definire esplicitamente le molestie sessuali, specificare i comportamenti vietati, stabilire canali di segnalazione riservati e descrivere le procedure per indagare e sanzionare i casi segnalati. Le politiche devono essere accessibili a tutti i dipendenti e aggiornate regolarmente per riflettere i cambiamenti nella legislazione e negli standard sociali.

2. Canale di segnalazione riservato e senza ritorsioni

Le organizzazioni devono fornire un canale di segnalazione riservato e sicuro per i dipendenti che subiscono molestie sessuali, dove possano segnalare tali incidenti in un ambiente senza timore di ritorsioni. Questo canale dovrebbe essere indipendente dalla struttura gerarchica e di facile accesso, ovvero offrire molteplici opzioni, come la segnalazione a un manager, a un rappresentante delle risorse umane o a una linea telefonica esterna. È inoltre essenziale proteggere i denunciatori dalle ritorsioni e garantire che vi sia un processo investigativo tempestivo ed equo.

CONSIGLI E SUGGERIMENTI



Il canale di segnalazione potrebbe (ma non deve essere) spesso collegato ai canali di segnalazione delle irregolarità. È conforme alla Direttiva UE 2019/1937 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Dai un'occhiata e sii consapevole anche del GDPR quando gestisci dati e informazioni personali. È necessario rispettare anche la legislazione nazionale quando si definisce il proprio approccio alla segnalazione e alla gestione degli episodi di molestie sessuali.

3. Indagine tempestiva ed efficiente sui reclami

È essenziale che le organizzazioni dispongano di procedure ben definite per indagare sulle denunce di molestie sessuali. Tali procedure devono garantire un'indagine tempestiva, equa e riservata, coinvolgendo personale specializzato nella gestione di casi di molestie sessuali, compresi terzi indipendenti, se necessario. È importante che tutte le denunce siano prese sul serio e che vengano intraprese azioni adeguate sulla base dei risultati delle indagini, garantendo che vi siano conseguenze per gli autori del reato e sostegno alle vittime.

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

Il datore di lavoro non ha il diritto di indagare allo stesso modo della polizia, perché gli autori del reato non devono collaborare. Il datore di lavoro non ha nemmeno il diritto di giudicare e pronunciare sentenze, non essendoci cause legali. Allo stesso tempo, però, il datore di lavoro ha l'obbligo di proteggere le vittime e creare un ambiente di lavoro sano.

Il rapporto nei confronti degli autori del reato è strettamente interno al rapporto di lavoro. Pertanto le indagini e le procedure dovrebbero essere conformi al Codice del lavoro e al Codice etico dell'organizzazione/azienda.

4. Sanzioni e misure correttive

Le organizzazioni devono stabilire sanzioni chiare e proporzionate per i dipendenti che subiscono molestie sessuali. Tali sanzioni possono comprendere ammonimenti scritti, sospensione temporanea, sanzioni disciplinari, licenziamento o anche azioni legali, a seconda della gravità del reato. Inoltre, è necessario intraprendere azioni correttive per rimediare all'impatto sulle vittime ed evitare che comportamenti inaccettabili si ripetano.

C. Supporto e assistenza



1. Sostegno alle vittime

Le vittime di molestie sessuali necessitano di sostegno e assistenza adeguati per affrontare il trauma e riconquistare la fiducia sul posto di lavoro. Pertanto, le organizzazioni dovrebbero fornire sostegno e assistenza adeguati alle vittime di molestie sessuali. Ciò può includere servizi di consulenza specializzati, l'accesso a risorse di sostegno esterne (come gruppi di sostegno per sopravvissuti a molestie sessuali) e l'agevolazione del recupero e della reintegrazione delle vittime nell'ambiente di lavoro. È importante che le organizzazioni forniscano supporto continuo e garantiscano che le vittime non subiscano ulteriori conseguenze negative o ritorsioni.

2. Valutazione e miglioramento continuo

La prevenzione delle molestie sessuali è un processo continuo e deve essere soggetto a valutazione continua e miglioramento costante. Pertanto, le organizzazioni dovrebbero monitorare e valutare regolarmente l'efficacia delle loro politiche e procedure di prevenzione delle molestie sessuali. Ciò può essere ottenuto attraverso sondaggi sulla soddisfazione dei dipendenti, revisioni periodiche, analisi dei dati sugli incidenti segnalati e su come sono stati gestiti, numero di reclami segnalati e feedback dei dipendenti. Queste informazioni possono essere utilizzate per identificare le carenze e attuare misure aggiuntive per prevenire le molestie sessuali in futuro.

3. Creare una cultura di trasparenza e responsabilità

Le organizzazioni devono creare una cultura di trasparenza e responsabilità nel prevenire e affrontare le molestie sessuali. Ciò può includere la pubblicazione di statistiche sui reclami segnalati, sui risultati delle indagini e sulle sanzioni imposte. La trasparenza può contribuire a migliorare la fiducia nel sistema e a scoraggiare potenziali autori di abusi.

4. Collaborazione con enti esterni e altre istituzioni

Le organizzazioni dovrebbero collaborare con organizzazioni specializzate esterne e istituzioni pertinenti per ottenere supporto e guida nella prevenzione delle molestie sessuali. Ciò può includere collaborazioni con organizzazioni di consulenza, servizi legali o centri di supporto per sopravvissuti a molestie sessuali. La collaborazione può offrire opportunità per condividere le migliori pratiche e competenze nel settore.



Casi studio

Caso studio 1: Azienda "H" - Attuazione di un rapporto *programma di prevenzione delle molestie e una sana cultura aziendale*

L'azienda "H", produttrice di software con oltre 500 dipendenti, ha dovuto affrontare problemi legati alle molestie sessuali sul posto di lavoro. Questi incidenti hanno avuto un impatto negativo sul morale dei dipendenti e hanno creato un ambiente di lavoro teso. A seguito di questi eventi, l'azienda ha deciso di attuare misure concrete per prevenire le molestie sessuali e promuovere una sana cultura aziendale.

Meccanismi e strategie implementate:

A. Politiche e regolamenti chiari: l'azienda "H" ha sviluppato politiche e regolamenti chiari in materia di molestie sessuali, che sono stati comunicati a tutti i dipendenti. Queste includevano definizioni specifiche di molestie sessuali, procedure di denuncia e indagini e sanzioni per la violazione di tali politiche.

B. Formazione ed educazione periodica: L'azienda ha organizzato sessioni di formazione ed educazione per tutti i dipendenti, in cui sono stati discussi i concetti base delle molestie sessuali, l'impatto sulle vittime e le responsabilità individuali nella prevenzione di tali comportamenti. Queste sessioni sono state facilitate da specialisti delle risorse umane e hanno incoraggiato il dialogo aperto e il chiarimento di eventuali domande o dubbi.

C. Canale di segnalazione riservato: l'azienda ha introdotto un sistema di segnalazione riservato, che ha consentito ai dipendenti di segnalare episodi di molestie sessuali in modo sicuro e senza timore di ritorsioni. Questo sistema prevedeva molteplici opzioni di segnalazione, anche tramite un numero di telefono dedicato, un'e-mail riservata e un modulo online.

Risultati e impatto:

L'implementazione di questi meccanismi e strategie ha avuto un impatto positivo significativo sulla società "H". I dipendenti si sono sentiti incoraggiati a denunciare episodi di molestie sessuali e hanno confidato che tali segnalazioni sarebbero state prese sul serio. Ciò ha comportato un aumento significativo del numero di segnalazioni e una diminuzione degli incidenti irrisolti. C'è stato anche un miglioramento della cultura aziendale, con una maggiore enfasi sul rispetto e sulla collaborazione.



Caso studio 2: *ABC Company - Sostegno alle vittime e cambiamento della cultura aziendale*

ABC Company, una società di consulenza con oltre 1.000 dipendenti, ha avuto una storia preoccupante di molestie sessuali sul posto di lavoro. Una serie di reclami irrisolti e una cultura organizzativa condonata hanno contribuito al perpetuarsi di questo comportamento indesiderato. L'azienda ha riconosciuto la gravità della situazione e ha adottato misure per prevenire e contrastare le molestie sessuali.

Meccanismi e strategie implementate:

A. Creazione di un dipartimento specializzato: ABC Company ha istituito un dipartimento dedicato esclusivamente alla gestione dei reclami relativi alle molestie sessuali. Questo dipartimento era composto da professionisti delle risorse umane e consulenti specializzati nella gestione di casi di molestie sessuali.

B. Supporto e assistenza alle vittime: l'azienda ha fornito servizi di consulenza e supporto alle vittime di molestie sessuali. I dipendenti che hanno segnalato incidenti hanno ricevuto assistenza specializzata nel corso del processo di indagine e sono stati indirizzati a risorse di supporto esterne come gruppi di supporto o organizzazioni specializzate.

C. Sviluppo di cultura aziendale: L'azienda ha investito nella creazione di una sana cultura aziendale, promuovendo i valori del rispetto, della diversità e dell'uguaglianza. Sono state organizzate sessioni di formazione e istruzione per tutti i dipendenti, incentrate sulla sensibilizzazione sulle molestie sessuali e sulla promozione di una comunicazione aperta e rispettosa.

Risultati e impatto:

L'implementazione di questi meccanismi e strategie ha avuto un impatto significativo sulla società ABC. Il numero di denunce di molestie sessuali segnalate è aumentato in modo significativo poiché i dipendenti hanno acquisito fiducia nel fatto che sarebbero stati supportati e che i loro incidenti sarebbero stati presi sul serio. Allo stesso tempo, la cultura aziendale ha cominciato a cambiare e la tolleranza verso le molestie sessuali è diminuita. L'azienda è diventata un esempio di best practice nel settore ed è stata riconosciuta per il suo impegno nella prevenzione delle molestie sessuali.



DOMANDE:

Qual è la posizione della vostra organizzazione sulla prevenzione delle molestie sessuali?

Quali meccanismi e strategie sono già applicati e come funzionano?

Come potrebbero essere migliorati, quali altre strategie sarebbero necessarie?

II. Come gestire i reclami e garantire indagini e azioni disciplinari

Le molestie sessuali sono un problema diffuso che colpisce i luoghi di lavoro in tutto il mondo, creando un ambiente ostile e pericoloso per le vittime. In qualità di supervisore o superiore, è tua responsabilità garantire che la tua organizzazione mantenga un luogo di lavoro sicuro e rispettoso per tutti i dipendenti. Gestire in modo efficace le denunce di molestie sessuali è essenziale per promuovere una cultura di responsabilità, empatia e tolleranza zero per tali comportamenti. Ecco alcuni suggerimenti che ti forniranno gli strumenti e le strategie necessari per affrontare il processo di gestione delle denunce di molestie sessuali:

1. Comprendere le molestie sessuali

Prima di addentrarci nella gestione delle denunce, è fondamentale comprendere le diverse forme di molestie sessuali. Le molestie sessuali possono manifestarsi in comportamenti verbali, non verbali o fisici sgraditi e di natura sessuale. Possono includere avances ingiustificate, battute offensive, allusioni, commenti espliciti o qualsiasi comportamento che crei un ambiente ostile basato sul genere. Familiarizzare con questi comportamenti ti consentirà di riconoscere e affrontare potenziali problemi sul posto di lavoro.

2. Creare una cultura del luogo di lavoro sicura e inclusiva

Per prevenire le molestie sessuali, i supervisori devono promuovere una cultura sul posto di lavoro basata sulla fiducia, sul rispetto e sull'inclusione. Una politica basata sul dialogo incoraggia i dipendenti a comunicare liberamente le proprie preoccupazioni, sapendo che verranno prese sul serio. Dimostrare tolleranza zero nei confronti delle molestie e garantire che i



dipendenti non subiranno ritorsioni per aver segnalato incidenti rafforza la fiducia nel processo di segnalazione.

Questi sono alcuni suggerimenti su come creare una cultura sul posto di lavoro sicura e inclusiva:

- Organizzazione di sessioni di formazione regolari: implementare programmi di formazione incentrati sull'identificazione delle molestie sessuali, sui meccanismi di segnalazione e sulle conseguenze dell'adozione di tale comportamento. Queste sessioni di formazione dovrebbero essere obbligatorie per tutti i dipendenti, compresi i supervisori.
- Incoraggiare l'intervento degli astanti: insegnare ai dipendenti come intervenire e supportare i colleghi se assistono a comportamenti inappropriati. L'intervento degli astanti può essere un modo efficace per prevenire o fermare le molestie nelle fasi iniziali.
- Dare l'esempio: dimostrare un comportamento e un linguaggio appropriati nelle interazioni con i dipendenti. In qualità di supervisore, le tue azioni danno il tono all'intero team.

3. Sviluppare politiche e procedure chiare

Politiche e procedure efficaci costituiscono il fondamento della gestione delle denunce di molestie sessuali. I supervisori dovrebbero collaborare con le risorse umane per creare politiche globali che definiscano le molestie sessuali, il processo di segnalazione e le misure adottate per indagare sulle denunce. Queste politiche dovrebbero essere facilmente accessibili a tutti i dipendenti attraverso sessioni di formazione, manuali per i dipendenti e piattaforme online.

Lo sviluppo di politiche e procedure chiare implica:

- Collaborare con i team delle risorse umane e legali: lavorare a stretto contatto con le risorse umane e i professionisti legali per garantire che le politiche e le procedure siano legalmente conformi e allineate ai valori dell'organizzazione.
- Comunicare le politiche: diffondere le politiche e le procedure a tutti i dipendenti e assicurarsi che comprendano i propri diritti e responsabilità. Evidenziare l'impegno dell'organizzazione nell'affrontare le molestie sessuali e nel promuovere un luogo di lavoro sicuro.



- Fornire risorse multilingue: se la tua organizzazione impiega persone che parlano lingue diverse, fornisci versioni tradotte delle politiche e delle risorse per garantire che tutti comprendano i propri diritti e le opzioni di segnalazione.

4. Implementazione di un sistema di segnalazione

Un sistema di segnalazione ben progettato incoraggia i dipendenti a segnalare le molestie tempestivamente e senza timore. Il processo di segnalazione dovrebbe essere semplice, confidenziale e privo di potenziali pregiudizi. Fornire più opzioni di segnalazione, come hotline anonime o portali online, garantisce che i dipendenti si sentano a proprio agio nel farsi avanti.

- Impostazione di più canali: offrire varie opzioni di segnalazione, come la segnalazione a un supervisore, alle risorse umane, a un difensore civico o a un ente esterno. Diversi canali di segnalazione soddisfano le preferenze e i livelli di comfort dei dipendenti.
- Garantire la riservatezza: garantire che tutte le segnalazioni saranno trattate con la massima riservatezza e che l'identità del denunciante sarà protetta durante tutto il processo di indagine.
- Politica anti-ritorsioni: comunicare chiaramente che l'organizzazione proibisce ritorsioni contro individui che segnalano molestie in buona fede. Una politica anti-ritorsione crea un ambiente sicuro in cui i dipendenti possono farsi avanti senza timore di ritorsioni.

5. Ascoltare in modo empatico e documentare i reclami

Quando un dipendente presenta un reclamo, i supervisori devono affrontare la questione con empatia e compassione. L'ascolto attivo consente al denunciante di condividere la propria esperienza senza timore di giudizio. Documentare accuratamente tutti i dettagli pertinenti, comprese date, orari, luoghi ed eventuali testimoni, fornisce una documentazione completa per l'indagine.

- Scelta di un ambiente appropriato: Condurre la conversazione iniziale in un ambiente privato e confortevole in cui la persona che denuncia si sente sicura e ascoltata.



- Praticare l'ascolto attivo: mostra genuino interesse e preoccupazione mentre il denunciante condivide la sua esperienza. Evita di interrompere o fare supposizioni.
- Documentare il reclamo: prendere appunti dettagliati durante la conversazione, acquisendo tutte le informazioni rilevanti condivise dal denunciante. Sii chiaro e preciso nel registrare i dettagli per garantire un'indagine accurata.

6. Avvio di un'indagine corretta e imparziale

Per mantenere l'obiettività, le autorità di vigilanza direttamente coinvolte nel reclamo o in conflitto di interessi dovrebbero nominare un investigatore imparziale. Questo investigatore dovrebbe possedere le competenze e la formazione necessarie per gestire in modo efficace questioni delicate. Il supervisore dovrebbe cooperare con l'investigatore rispettando la riservatezza del processo. Ecco alcuni suggerimenti legati a questo aspetto:

- Selezione di un investigatore imparziale: scegli un investigatore che non abbia alcun rapporto personale o professionale con le parti coinvolte. Ciò garantisce un'indagine obiettiva e imparziale.
- Chiarire il processo: informare il denunciante e il presunto molestatore in merito al processo di indagine, alla tempistica prevista e alle misure di riservatezza in atto.
- Fornire accesso alle prove: fornire all'investigatore l'accesso a tutte le prove pertinenti, comprese e-mail, messaggi, filmati di sorveglianza e dichiarazioni di testimoni. Un'indagine approfondita si basa sulla raccolta completa di prove.

7. Mantenimento della riservatezza e protezione di tutte le parti coinvolte

Durante l'indagine, la riservatezza è fondamentale per proteggere la privacy e il benessere di tutte le parti coinvolte. I dipendenti devono essere rassicurati sul fatto che non saranno tollerate ritorsioni contro il denunciante o i testimoni. Questo impegno alla riservatezza favorisce un ambiente in cui i dipendenti si sentono sicuri nel partecipare alle indagini.

- Limitazione della diffusione delle informazioni: condividere le informazioni sull'indagine solo con le persone direttamente coinvolte o che necessitano di conoscerle per scopi legittimi.



- Spiegare le misure di riservatezza: chiarire a tutte le parti l'impegno dell'organizzazione a mantenere la riservatezza durante tutto il processo e le potenziali conseguenze della violazione della riservatezza.
- Misure anti-ritorsione: ricordare ai dipendenti che le ritorsioni contro qualsiasi individuo coinvolto nelle indagini sono severamente vietate e saranno trattate di conseguenza.

8. Raccolta e conservazione delle prove

Durante l'indagine, l'investigatore dovrebbe raccogliere tutte le prove disponibili relative alla denuncia. Ciò può includere e-mail, messaggi, fotografie, filmati di sicurezza o qualsiasi altra documentazione pertinente al caso. Un'attenta gestione e conservazione delle prove sono fondamentali per mantenerne l'integrità e la credibilità. Ciò comporta:

- Mantenere un'attenta gestione: garantire che tutte le prove siano raccolte, gestite e archiviate seguendo protocolli adeguati per evitare qualsiasi manomissione o contaminazione.
- Documentare le prove: registrare i dettagli delle prove raccolte, inclusa la data, l'ora e il luogo della raccolta, nonché la persona responsabile della gestione delle stesse.
- Richiedere l'assistenza di esperti se necessario: nei casi in cui sono richieste conoscenze specialistiche (ad esempio, analisi forense digitale), cercare l'assistenza di esperti per gestire le prove in modo appropriato.

9. Colloqui con i testimoni e le parti coinvolte

Condurre colloqui con il denunciante, il presunto molestatore e eventuali testimoni è un passaggio cruciale nel processo di indagine. L'investigatore dovrebbe preparare in anticipo un elenco di domande per ottenere informazioni dettagliate e obiettive. Le interviste dovrebbero essere condotte in un ambiente privato e neutrale per garantire il comfort e la sicurezza di tutte le parti coinvolte.

- Preparazione delle domande per il colloqui: sviluppare un elenco strutturato di domande che coprano i dettagli dell'incidente, i tempi, il luogo e qualsiasi interazione rilevante.



- Essere imparzial: affrontare ogni colloquio con una mente aperta e senza preconcetti sul risultato.
- Registrazione dei colloqui: con il consenso degli intervistati, registrare o prendere appunti dettagliati per garantire una documentazione accurata.

10. Valutare le prove e prendere una decisione

Dopo aver completato l'indagine, l'investigatore deve valutare le prove in modo obiettivo e imparziale. La credibilità e la coerenza delle dichiarazioni fornite da tutte le parti sono fattori cruciali per determinare la validità della denuncia. L'investigatore dovrebbe valutare se le prove confermano l'accusa di molestie sessuali.

Valutare le prove e prendere una decisione implica:

- Valutare le prove: analizzare tutte le prove raccolte durante l'indagine e valutarne la pertinenza e l'affidabilità.
- Dichiarazioni con riferimenti incrociati: identificare eventuali incongruenze o discrepanze nelle dichiarazioni delle parti coinvolte e dei testimoni.
- Trarre conclusioni: sulla base delle prove e delle politiche dell'organizzazione, stabilire se si sono verificate molestie sessuali.

11. Azione disciplinare e responsabilità

Una volta accertato il verificarsi di molestie sessuali, i supervisor devono adottare le opportune misure disciplinari nei confronti del molestatore. La gravità della molestia, la condotta precedente del molestatore e le politiche dell'organizzazione dovrebbero guidare il processo decisionale. Le azioni disciplinari possono variare da avvertimenti verbali e consulenza alla sospensione o licenziamento, a seconda delle circostanze.

- Revisione delle politiche dell'organizzazione: garantire che l'azione disciplinare intrapresa sia in linea con le politiche e i valori dell'organizzazione. La coerenza nell'applicazione delle misure disciplinari è fondamentale per evitare favoritismi percepiti.



- Consultazione con le risorse umane e l'ufficio legale: chiedere consiglio alle risorse umane e agli esperti legali per garantire che l'azione disciplinare scelta sia giusta e legalmente conforme.
- Comunicazione dell'esito: informare il denunciante dell'esito dell'indagine e di eventuali azioni intraprese per affrontare le molestie. Comunicare l'impegno dell'organizzazione a mantenere un ambiente di lavoro privo di molestie.

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

Alcuni casi possono rivelare carenze sistemiche nelle procedure, regolamenti o processi operativi all'interno dell'organizzazione. Pertanto, la soluzione dovrebbe mirare anche in questa direzione: le raccomandazioni formulate a livello istituzionale dovrebbero essere consegnate al top management, che lavorerà all'attuazione.

12. Fornire sostegno alle vittime e ai testimoni

Durante tutto il processo, i supervisor devono offrire supporto e risorse al denunciante e a tutti i testimoni interessati dalle indagini. Collegarli a servizi di consulenza o programmi di assistenza ai dipendenti può aiutarli a far fronte al carico emotivo dell'esperienza.

- Offerta di servizi di consulenza: garantire che l'organizzazione fornisca accesso a servizi di consulenza per denunciante e testimoni che potrebbero richiedere supporto emotivo.
- Affrontare i problemi di ritorsione: monitorare il posto di lavoro per individuare eventuali segnali di ritorsione e intraprendere azioni immediate per affrontare tale comportamento.
- Creare un ambiente sicuro: assicurare alle vittime e ai testimoni che l'organizzazione è impegnata a garantire la loro sicurezza e il loro benessere sul posto di lavoro.

13. Apprendimento e miglioramento continuo

Il processo di indagine fornisce preziose informazioni sui punti di forza e di debolezza dell'organizzazione nell'affrontare le molestie sessuali. Le autorità di vigilanza dovrebbero utilizzare queste informazioni per identificare aree di miglioramento nelle politiche e nelle



procedure. La formazione continua dei dipendenti e dei supervisor sulla prevenzione e la segnalazione delle molestie sessuali favorisce un luogo di lavoro più sicuro.

- Condurre valutazioni post-indagine: valutare il processo di indagine, inclusa l'efficacia delle politiche e delle procedure, e identificare le aree di miglioramento.
- Integrazione del feedback: incoraggiare i dipendenti a fornire feedback sul processo di segnalazione e indagine per affrontare eventuali carenze.
- Aggiornamento delle politiche e della formazione: sulla base delle lezioni apprese, aggiornare le politiche, i materiali di formazione e i meccanismi di reporting per migliorare l'efficacia.

14. Comunicazione e trasparenza

Durante l'intero processo, i supervisor dovrebbero mantenere una comunicazione aperta con tutte le parti coinvolte. Mantenere i dipendenti informati sui progressi e sui risultati dell'indagine promuove la trasparenza e la fiducia all'interno dell'organizzazione. Essere disponibili a rispondere a domande o dubbi è essenziale per rassicurare i dipendenti che il loro benessere è una priorità assoluta.

- Comunicare gli aggiornamenti delle indagini: fornire aggiornamenti periodici al denunciante e al presunto molestatore sullo stato delle indagini, assicurandosi che siano a conoscenza dei progressi.
- Garantire la riservatezza: pur essendo trasparenti, mantenere la riservatezza condividendo le informazioni rilevanti solo in caso di necessità.
- Affrontare tempestivamente le preoccupazioni: affrontare eventuali preoccupazioni o domande sollevate dai dipendenti in merito all'indagine in modo tempestivo e trasparente.

15. Monitoraggio e valutazione

I supervisor dovrebbero rivedere e valutare periodicamente l'efficacia delle misure di prevenzione e risposta alle molestie sessuali della propria organizzazione. Condurre audit interni,



chiedere feedback ai dipendenti e analizzare le tendenze dei reclami può aiutare a identificare le aree che richiedono miglioramenti e garantire che l'organizzazione fornisca costantemente un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso.

- Analisi dei dati sui reclami: rivedere le denunce passate di molestie sessuali per identificare modelli o tendenze che potrebbero indicare problemi sistemici.
- Condurre indagini sul clima: intervistare periodicamente i dipendenti per valutare la loro percezione della cultura del posto di lavoro e identificare eventuali aree di preoccupazione.
- Ricerca di revisioni esterne: valuta la possibilità di richiedere revisioni o audit esterni delle politiche e delle procedure dell'organizzazione per ottenere una prospettiva imparziale.

Gestire efficacemente le denunce di molestie sessuali e garantire indagini approfondite e azioni disciplinari è una responsabilità sfaccettata e vitale per supervisori e superiori. Creando una cultura del luogo di lavoro sicura e inclusiva, stabilendo politiche e procedure chiare e conducendo indagini giuste e imparziali, i supervisori svolgono un ruolo fondamentale nel prevenire e affrontare le molestie sessuali. Promuovendo un ambiente in cui i dipendenti si sentano sicuri nel segnalare incidenti, i supervisori possono contribuire a creare un ambiente di lavoro in cui tutti gli individui siano trattati con rispetto e dignità. L'apprendimento, la comunicazione e il monitoraggio continui sono essenziali per garantire un luogo di lavoro libero da molestie sessuali, promuovere il benessere dei dipendenti e sostenere i valori e l'etica dell'organizzazione. In qualità di supervisori e leader, avete il potere di plasmare una cultura sul posto di lavoro in cui tutti possano prosperare senza il timore di molestie o discriminazioni.

ESERCIZI:

Situazione 1: *In qualità di supervisore, hai recentemente ricevuto una denuncia per molestie sessuali da parte di un dipendente. Ti rendi conto che le politiche e le procedure della tua organizzazione sulla gestione delle denunce di molestie sessuali sono obsolete e potrebbero non affrontare adeguatamente il problema. Vuoi assicurarti che le politiche siano aggiornate e comunicate in modo efficace a tutti i dipendenti per prevenire incidenti futuri.*

Compito: sviluppare un piano per rivedere e aggiornare le politiche sulle molestie sessuali della propria organizzazione e garantire che siano comunicate in modo efficace a tutti i dipendenti. Dopo aver creato il tuo piano, puoi leggere e considerare le seguenti soluzioni per migliorarlo.



A. Revisione della politica:

1. Riunire un team di professionisti delle risorse umane, esperti legali e principali parti interessate per rivedere le politiche esistenti sulle molestie sessuali.
2. Identificare eventuali lacune o aree di miglioramento nelle politiche per garantire che siano complete, legalmente conformi e allineate ai valori dell'organizzazione.
3. Cercare input dai dipendenti attraverso sondaggi anonimi o focus group per comprendere le loro prospettive e suggerimenti per il miglioramento delle politiche.

B. Aggiornamento delle norme:

1. Collaborare con il team di revisione per aggiornare le politiche, incorporando feedback e migliori pratiche.
2. Includere definizioni chiare di molestie sessuali, procedure di segnalazione, misure di riservatezza, politiche anti-ritorsione e azioni disciplinari.
3. Garantire che le politiche siano facilmente accessibili a tutti i dipendenti tramite l'intranet aziendale, i manuali dei dipendenti o i materiali di formazione.

C. Piano di comunicazione:

1. Sviluppare un piano di comunicazione per garantire che tutti i dipendenti siano a conoscenza delle politiche aggiornate.
2. Pianificare sessioni di formazione obbligatorie per tutti i dipendenti per familiarizzare con le politiche e le procedure riviste.
3. Utilizzare metodi di formazione coinvolgenti e interattivi, come scenari di gioco di ruolo, per migliorare la comprensione delle politiche da parte dei dipendenti.
4. Incoraggiare i dipendenti a porre domande durante le sessioni di formazione per chiarire eventuali dubbi che potrebbero avere.



Situazione 2: *Ti è stato assegnato il compito di condurre un'indagine su una denuncia di molestie sessuali presentata da un dipendente contro il suo diretto supervisore. Il presunto molestatore è un membro anziano del team, il che rende l'indagine complessa e delicata.*

Compito: sviluppare un piano per gestire l'indagine in modo equo, imparziale e riservato, garantendo il benessere di tutte le parti coinvolte. Dopo aver creato il tuo piano, puoi leggere e considerare le seguenti soluzioni per migliorarlo.

A. Nominare un investigatore imparziale:

1. Assumere un professionista esterno delle risorse umane o un investigatore di un dipartimento diverso che non abbia alcun rapporto personale o professionale con le parti coinvolte.
2. Garantire che l'investigatore sia esperto nella gestione di indagini delicate e abbia esperienza con casi di molestie sessuali.

B. Creare un ambiente sicuro:

1. Organizzare uno spazio privato e neutrale per condurre interviste con il denunciante, il presunto molestatore e gli eventuali testimoni.
2. Ribadire l'impegno dell'organizzazione a mantenere la riservatezza e proteggere le persone coinvolte nelle indagini.

C. Condurre colloqui approfonditi:

1. Pianifica le interviste con il denunciante, il presunto molestatore e tutti i potenziali testimoni.
2. Prepara una serie di domande ben strutturate per raccogliere informazioni dettagliate e obiettive da tutte le parti coinvolte.
3. Concedi a ciascun intervistato abbastanza tempo per condividere senza farlo sentire sotto pressione.

D. Raccogliere prove rilevanti:

1. Richiedere l'accesso a qualsiasi prova pertinente, come e-mail, messaggi o altra documentazione che possa supportare le affermazioni fatte durante le colloqui.



2. Conservare e gestire le prove con attenzione per mantenerne l'integrità e la credibilità.

È. Valutare le prove:

1. Analizzare le prove in modo obiettivo, facendo riferimenti incrociati alle dichiarazioni per identificare eventuali incoerenze o modelli.
2. Evitare di trarre conclusioni premature prima di valutare attentamente tutte le prove.

F. Determinare l'azione disciplinare appropriata:

1. Consultare esperti legali e risorse umane per determinare l'azione disciplinare appropriata, se necessario, sulla base dei risultati dell'indagine.
2. Seguire le politiche e le procedure dell'organizzazione relative alle azioni disciplinari per garantire equità e coerenza.

Situazione 3: *Dopo la risoluzione di una denuncia per molestie sessuali, si nota una mancanza di fiducia tra i membri del team e ci sono preoccupazioni riguardo a possibili ritorsioni contro il denunciante e i testimoni.*

Compito: sviluppare un piano per prevenire ritorsioni, ricostruire la fiducia all'interno del team e promuovere un luogo di lavoro sicuro e rispettoso. Dopo aver creato il tuo piano, puoi leggere e considerare le seguenti soluzioni per migliorarlo.

A. Ribadire le politiche anti-ritorsioni:

1. Rafforzare le politiche anti-ritorsione dell'organizzazione durante le riunioni del team e attraverso i canali di comunicazione interna.
2. Sottolineare le conseguenze dell'impegno in azioni di ritorsione e l'impegno dell'organizzazione a proteggere i dipendenti che avanzano reclami.

B. Monitorare l'ambiente di lavoro:



1. Prestare molta attenzione alle dinamiche all'interno del team per rilevare eventuali segnali di ritorsione o ostilità.

2. Incoraggiare una comunicazione aperta con i membri del team e creare opportunità di feedback anonimo per identificare eventuali preoccupazioni in corso.

C. Facilitare le attività di team building:

1. Organizzare workshop o attività di team building per promuovere la collaborazione e rafforzare le relazioni all'interno del team.

2. Incoraggiare discussioni aperte sulla cultura e sui valori del posto di lavoro per promuovere un senso di appartenenza e rispetto reciproco.

D. Offri supporto e risorse:

1. Fornire servizi di consulenza o programmi di assistenza ai dipendenti che potrebbero sperimentare disagio emotivo a causa dell'incidente o delle sue conseguenze.

2. Garantire che i dipendenti siano consapevoli delle risorse disponibili e incoraggiarli a cercare aiuto se necessario.

E. Rafforzare la formazione sul comportamento rispettoso sul posto di lavoro:

1. Condurre sessioni di formazione regolari sul comportamento rispettoso sul posto di lavoro, sottolineando l'importanza di trattare i colleghi con dignità ed empatia.

2. Includere moduli sull'intervento degli astanti per consentire ai dipendenti di intervenire e supportare i propri colleghi se assistono a comportamenti inappropriati.

F. Dare l'esempio:

1. Dimostrare un comportamento etico e rispettoso come supervisore, dando un esempio positivo da seguire per il team.

2. Mostrare sostegno e comprensione ai dipendenti che potrebbero aver bisogno di ulteriore tempo o assistenza per ricostruire la fiducia sul posto di lavoro.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

RISORSE:

https://www.humanrights.vic.gov.au/static/8070e6b04cd51969490ccdecddff0c00/Resource-Guidelines-Workplace_sessuale_harassment-Aug20.pdf

<https://thedocs.worldbank.org/en/doc/895091561658673520-0090022019/original/WBGSexualHarassmentActionPlanFINALPublic.pdf>

https://equalopportunity.gov.tt/downloads/publications/Guidelines_Sexual%20Harrassment_in_the_workplace.pdf

https://humanrights.gov.au/sites/default/files/content/sessualeharassment/employers_code/COP2008.pdf

https://unsceb.org/sites/default/files/2021-07/Investigators%20Manual-March%202021_print.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASAM/crc/files/SexualHarassmentInvestigationGuidelines.pdf>

<https://www.shrm.org/>

<https://www.eeoc.gov/>

<https://www.unwomen.org/en>

<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

<https://www.workplacefairness.org/>



MODULO 4: RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO e INCORAGGIAMENTO DEI GIOVANI DIPENDENTI

- La responsabilità del datore di lavoro a proteggere i dipendenti da molestie sessuali
- Come incoraggiare i giovani dipendenti a parlare e denunciare se sono vittime di molestie sessuali sul lavoro

Le molestie sessuali possono far sì che una vittima/sopravvissuta provi di tutto, dalla depressione e ansia alla vergogna, al senso di colpa (Gordon, 2021). Se hai subito molestie sessuali sul lavoro, ci sono una serie di cose che puoi fare per guarire da questa esperienza (Gordon, 2021). Ma ci vorrà del tempo (Gordon, 2021).

1. Legalmente:

- a. La vittima di un presunto reato deve essere riconosciuta dall'autorità o **ordinamento giuridico nazionale** nei procedimenti che hanno dato luogo al ricorso alla Corte Europea (McBride, 2009).
- b. Sono vittime di un reato le persone che, individualmente o collettivamente, **hanno subito** danni, comprese lesioni fisiche o mentali, sofferenze emotive, perdite economiche o violazione sostanziale di diritti fondamentali, attraverso atti o omissioni che violano le leggi penali vigenti negli Stati membri, comprese quelle leggi che vietano l'abuso criminale di potere (Nazioni Unite, 1985).

2. In psicologia:

- a. Una vittima è un individuo **bersaglio** di comportamenti violenti, discriminatori, molesti o aggressivi di un'altra persona (American Psychological Association, 2023), o
- b. Una vittima è un individuo che **ha subito un incidente** (Associazione psicologica americana, 2023).

3. Nella vittimologia:

- a. Si pensa che le vittime siano persone che hanno avuto **danni derivanti da diversi tipi di trauma** come incidenti, disastri, aggressioni e guerre (Van Dijk, 1999)
- b. Le vittime sono individui che **sono influenzati negativamente da un evento** come un atto criminale, un disastro o un incidente (Yılmaz, 2021).

4. Nella lingua

- a. **La semantica mostra l'impatto della lingua e l'uso delle parole per creare una nozione.**
- b. Sopravvissuto o vittima sono termini importanti: la vittima è vista come più passiva e quando si parla il danno viene presentato ancora e ancora. Quando si parla di sopravvissuto, l'attenzione è rivolta alla parte attiva nei processi di guarigione e recupero. L'uso del concetto di "vittima", ad esempio nei servizi di assistenza sociale per l'empowerment, ha una nozione pervasiva di vittimismo nei discorsi sui programmi che affrontano la violenza di genere. Leburu, G. (2023).



- c. Il vittimismo è fortemente associato alla colpa. Una nuova ricerca ha dimostrato che i partecipanti di sesso maschile (ma non di sesso femminile) *implicitamente* hanno incolpato maggiormente la donna dopo aver visto le immagini delle vittime, ma *esplicitamente* l'hanno incolpata di più dopo aver visto le immagini dei sopravvissuti (Schwark, Bohner 2019).

Responsabilità indiretta e Teoria organica della responsabilità d'impresa (Commissione per i diritti umani dell'Ontario, 2023):

Una società, un sindacato, un'associazione professionale, o un'associazione senza personalità giuridica saranno ritenuti responsabile della discriminazione, inclusi atti o omissioni, commessi da dipendenti o agenti nel corso del loro impiego. Questo concetto è noto come **responsabilità indiretta**. La responsabilità indiretta può rendere un datore di lavoro responsabile della discriminazione derivante dagli atti dei suoi dipendenti o agenti, compiuti nel corso della normale attività, indipendentemente dal fatto che fosse o meno a conoscenza, partecipazione o controllo su tali azioni.

Nonostante il contesto statunitense, ciò ha implicazioni anche per l'esperienza europea. La responsabilità indiretta non si applica alle violazioni delle sezioni del Codice relative alle molestie. Tuttavia, poiché l'esistenza di un ambiente tossico è una forma di discriminazione, quando le molestie equivalgono o danno luogo a un ambiente tossico, si applica la responsabilità indiretta.

In questi casi, la **“teoria organica della responsabilità d'impresa”** può anche applicarsi. **Secondo questa teoria, un'organizzazione può essere responsabile per atti di molestie compiuti dai propri dipendenti se si può dimostrare che era a conoscenza delle molestie, o se si dimostra che il molestatore fa parte della direzione o della “mente dirigente” dell'organizzazione. . In tali casi, un'organizzazione sarà responsabile delle decisioni, atti o omissioni del dipendente laddove:**

- **il dipendente che fa parte della “mente dirigente” mette in atto molestie o comportamenti inappropriati che violano il Codice**
- **il dipendente che fa parte della “mente dirigente” non risponde adeguatamente alle molestie o ai comportamenti inappropriati di cui è a conoscenza, o di cui dovrebbe ragionevolmente essere a conoscenza.**

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

In generale, i manager e i decisori centrali di un'organizzazione fanno parte della “mente dirigente”. Anche le persone con sola autorità di supervisione possono far parte della “mente dirigente” se agiscono, o sembrano agire, come rappresentanti dell'organizzazione.

È necessario tenere presente che anche i datori di lavoro possono essere responsabili di molestie sessuali da parte di terzi sul posto di lavoro. Le terze parti possono includere appaltatori, clienti o committenti, personale di assistenza o riparazione, ecc.



Si noti che un datore di lavoro può anche essere ritenuto responsabile di molestie sessuali nei casi che coinvolgono attività o eventi che si verificano al di fuori del normale orario lavorativo o fuori dai locali aziendali, ma sono collegati al posto di lavoro e all'occupazione. Pertanto le misure preventive e le politiche concrete sono più che necessarie.

Come accennato in precedenza, le decisioni legali hanno interpretato il termine “sul posto di lavoro” (una frase che sembra vietare le molestie sessuali sul lavoro) in modo ampio per includere commenti o comportamenti che hanno conseguenze legate al lavoro, indipendentemente da dove si sono verificati.

Le molestie sessuali avvengono sempre più spesso attraverso i media elettronici (come blog, e-mail, messaggi di testo o social media). Si può ritenere che i media elettronici siano un'estensione del luogo di lavoro in cui le molestie sessuali comunicate elettronicamente hanno conseguenze legate al lavoro. Anche le visite indesiderate da parte di un datore di lavoro, supervisore, manager, collega, ecc. a casa di un dipendente possono costituire molestie sessuali.

Chi potrebbe essere responsabile ("Responsabile" significa "legalmente responsabile") per molestie sessuali sul posto di lavoro? Il contesto statunitense è molto simile anche a quello europeo: (Legal Voice, 2022):

- **Un impiegato** che ha partecipato direttamente alle molestie può essere responsabile se è un proprietario, un manager, un partner o un funzionario o supervisore aziendale (che ha autorità).
- **Un impiegato** può essere ritenuto responsabile se era a conoscenza o avrebbe dovuto essere a conoscenza delle molestie e non ha intrapreso azioni tempestive ed efficaci per porre fine al problema.
- **Supervisor o dirigenti** possono essere responsabili se le loro azioni sono direttamente discriminatorie (come promuovere solo gli uomini, anche se ci sono donne qualificate).
- In alcune circostanze, **un sindacato o i suoi rappresentanti** possono essere responsabili.
- **Un'agenzia per il lavoro** può essere responsabile.
- **Organizzazioni religiose** possono essere responsabili anche se godono di alcune protezioni dalla responsabilità basate sulla libertà religiosa.
- **Autore - È RESPONSABILE, ma deve essere perseguito a livello individuale dal CODICE penale (se applicabile nell'ordinamento nazionale).**

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

Nella Repubblica Ceca, ad esempio, i manager sono responsabili di creare benessere sul posto di lavoro e quindi anche di fermare le molestie. Possiamo applicare così la teoria organica della responsabilità societaria

Come dipendente dovresti (i-Sight, 2023),

1. Seguire la politica sulle molestie della tua organizzazione poiché la politica sulle molestie della tua organizzazione guida ciò che è giusto e ciò che è sbagliato nella tua organizzazione.



2. **Informati:** scopri cos'è la molestia, come riconoscerla e come segnalarla. Potresti non sapere che un comportamento può essere considerato molestia. Un elenco di comportamenti accettabili e inaccettabili sviluppato dalla tua organizzazione potrebbe scoraggiare potenziali malintenzionati e incoraggiare le vittime da denunciare.
3. **Implementa un sistema di reclami interni alla tua organizzazione:** sapere come utilizzare un sistema di reclami interno può farti sentire sicuro e supportato come dipendente. Un sistema di denuncia formale deve riconoscere i diritti della vittima all'anonimato e alla sicurezza contro ritorsioni, altrimenti la vittima potrebbe non farsi avanti. Le vittime temeranno la potenziale reazione negativa e la mancanza di sostegno potrebbe essere peggiore delle molestie che già subiscono.

Prevenire è meglio che curare:

- o Quando si affrontano le molestie sul lavoro, prevenire è meglio che curare. Coinvolgere i dipendenti sulla questione e sensibilizzare sulla politica di tolleranza zero dell'azienda nei confronti di comportamenti inaccettabili è fondamentale per evitare in primo luogo che si verifichino casi di molestie sessuali. Un ambiente di lavoro che valorizzi la differenza, sia privo di ostilità e basato sulla tolleranza, consentirà alle persone di contribuire in modo più efficace e di raggiungere livelli più elevati di soddisfazione lavorativa. Le persone non possono dare il loro miglior contributo se lavorano nel timore di subire molestie o bullismo. Accanto alle politiche, i datori di lavoro dovrebbero promuovere l'importanza del rispetto tra i dipendenti a ogni livello dell'organizzazione, incoraggiando una cultura solidale e inclusiva in modo che il comportamento delle persone rifletta i giusti valori.
- o I dirigenti senior e intermedi hanno un'influenza determinante sulla cultura del lavoro e danno il tono alle aspettative in materia di dignità e rispetto. Devono assumere un ruolo guida visibile sulla questione e dare il tono per promuovere un ambiente di lavoro in cui le persone si sentano autorizzate a parlare apertamente. Il modo in cui i manager danno un modello di comportamento rispettoso sarà determinante nel definire le giuste aspettative per tutti. Pertanto, è incoraggiante che in una ricerca del 2020 una percentuale significativa di datori di lavoro riporti cambiamenti comportamentali positivi tra dirigenti senior, manager e dipendenti. Occorre inoltre dimostrare che l'organizzazione intraprende azioni rapide e vigorose laddove necessario e affronta in modo appropriato qualsiasi critica che potrebbe concentrarsi su questioni relative alla leadership e alla fiducia. I dirigenti senior e i manager di riferimento devono costantemente rappresentare un modello e sostenere questi comportamenti in modo che le persone si sentano sicure e possano andare avanti con il proprio lavoro senza preoccupazioni o timore di recriminazioni qualora dovessero sollevare dubbi.



- o Anche le risorse umane (responsabili delle risorse umane) hanno un ruolo cruciale da svolgere nel contribuire a costruire una cultura sul posto di lavoro che sia inclusiva e promuova l'apertura e la trasparenza. Questi hanno la responsabilità di garantire che eventuali pratiche e comportamenti scorretti che in passato hanno portato a rimostranze e reclami non continuino.
- o Le organizzazioni dovrebbero anche sforzarsi di sviluppare una cultura in cui le molestie siano considerate inaccettabili e in cui gli individui siano sufficientemente sicuri da sporgere denuncia senza timore di ridicoli o ritorsioni. Le organizzazioni dovrebbero affrontare tempestivamente, seriamente e discretamente tutte le questioni sollevate.
- o Il primo passo per raggiungere questo obiettivo è mettere in atto una politica solida che articoli chiaramente l'impegno dell'organizzazione nel promuovere la dignità e il rispetto sul lavoro. Comunicare i dettagli di questa politica è fondamentale, in modo che tutti gli individui conoscano i propri diritti, quali passi intraprendere se vogliono presentare un reclamo, ma anche che abbiano la responsabilità di comportarsi in modo da supportare un ambiente di lavoro non ostile per se stessi e i loro colleghi. L'introduzione di questa professione è un buon modo per aumentare la consapevolezza e definire chiare aspettative di comportamento fin dall'inizio del rapporto di lavoro. Questi standard devono essere ribaditi e aggiornati regolarmente per costruire una cultura inclusiva che non tolleri alcuna forma di discriminazione o molestia.
- o I dipendenti, e in particolare i manager di riferimento, dovrebbero essere incoraggiati a fare la loro parte nel trasformare la politica dell'organizzazione in realtà ed essere pronti a contestare comportamenti inappropriati e ad agire se osservano o hanno prove che qualcuno viene molestato. I manager di riferimento sono in prima linea nell'identificazione e nella gestione dei conflitti, inclusi il bullismo e le molestie, e spesso ne sono la causa. Devono avere la sicurezza e la capacità di essere proattivi e affrontare trattamenti ingiusti il più presto possibile: ciò significa contrastare comportamenti che oltrepassano il limite dell'inappropriato ed essere sensibili alle situazioni in cui le battute diventano litigi o bullismo, oltre a raccogliere informazioni su eventuali tensioni di fondo nel loro team. La tendenza delle organizzazioni, e delle professioni legate alle persone, a focalizzarsi sulla conformità e a fare affidamento sulla sicurezza percepita delle procedure formali per risolvere i conflitti è ancora più vera per i gestori delle persone, in particolare dove mancano della guida e del supporto continui delle risorse umane. È fondamentale che i datori di lavoro e i professionisti del settore investano nelle capacità e nelle competenze dei manager in modo che non abbiano paura di affrontare i conflitti direttamente e di incoraggiare percorsi informali e positivi per la risoluzione, ove appropriato.
- o Le organizzazioni dovrebbero monitorare la diversità di genere della propria forza lavoro a ogni livello, compreso il reclutamento, la pianificazione della successione e la registrazione del numero di donne che entrano in ruoli dirigenziali di livello medio e senior. Attraverso il monitoraggio di questi dati, dovrebbe essere possibile avere un quadro chiaro dell'esistenza o meno di



potenziali discriminazioni o molestie basate sul genere. Le indagini sull'atteggiamento del personale sono anche un modo prezioso per raccogliere feedback dalle persone sulle loro percezioni in aree come l'uguaglianza di genere. È nell'interesse dei datori di lavoro non solo sradicare la discriminazione contro le donne sul posto di lavoro, ma sviluppare strategie proattive per far progredire il talento femminile, in modo che possano trarre i numerosi benefici derivanti da una forza lavoro diversificata per genere.

Sulle procedure di reclamo legalistiche (Dobbin e Kalev, 2020):

Molte aziende hanno una procedura di reclamo. Queste procedure sono state inizialmente ideate dagli avvocati per intercettare le vittime che intendevano intentare causa, e poi sono state adattate per proteggere le aziende dalle azioni legali degli imputati.

Le vittime soffrono quando le procedure di reclamo falliscono. Ma perché queste procedure falliscono? La risposta è la ritorsione contro le vittime che protestano. Chi aveva denunciato i propri molestatori è stato successivamente aggredito, schernito, retrocesso o licenziato dai molestatori o dagli amici dei molestatori.

Questo tipo di ritorsione ha effetti a lungo termine. Le vittime che denunciano per molestie finiscono, in media, per svolgere lavori peggiori e avere una salute fisica e mentale peggiore rispetto a quelle che tacciono. E la ritorsione potrebbe essere l'unica cosa che molte vittime ottengono dopo aver presentato un reclamo, perché la maggior parte delle procedure protegge l'imputato meglio di quanto proteggano le vittime.

Parte del problema è che le regole di riservatezza sono inapplicabili e quindi non possono impedire ritorsioni. Sia agli accusati che ai loro accusatori viene detto che la denuncia è riservata perché **l'imputato è innocente fino a prova contraria**. Gli accusati spesso pensano di essere liberi di dirlo ai loro amici, e i manager che ascoltano le denunce possono anche dirlo ad altri, cercando conferma o sostegno per l'accusato. Non importa come si sparge la voce, gli amici dell'imputato potrebbero vendicarsi.

Un'altra parte del problema sono le **norme probatorie**. Molte aziende utilizzano lo standard "oltre ogni ragionevole dubbio" per determinare la colpevolezza, non lo standard inferiore di "preponderanza delle prove" utilizzato dai tribunali per le denunce di molestie. Ciò rende quasi impossibile dimostrare la colpevolezza senza una confessione o un testimone. Anche se l'imputato viene dichiarato colpevole, la riservatezza generalmente si applica alla sentenza, e quindi non si diffonde la voce che, ad esempio, le donne dovrebbero stare alla larga da Jerry. Le vittime che hanno denunciato i loro molestatori sono state successivamente aggredite, retrocesse o licenziate.

Un altro problema ancora è la riluttanza a far **punire i colpevoli**. A volte le aziende offrono di trasferire le vittime ad altri dipartimenti o luoghi, ma non trasferiscono o licenziano quasi mai l'accusato, perché temono che l'accusato possa fare causa. Invece in genere impongono una maggiore formazione. Molte aziende addirittura tengono segreti i verdetti agli accusatori, il che può portare a un risultato perverso: una vittima che ha "vinto" il suo caso vede il suo molestatore vagare per i corridoi e, credendo che ciò significhi che ha perso la testa, si scoraggia, si frustra o si arrabbia. e decide di lasciare il lavoro. Ma le vittime che subiscono ritorsioni spesso se ne vanno ben prima che il processo sia completo.



La prova è **inequivocabile**: l'attuale sistema di reclamo mette le vittime in netto svantaggio, attraverso regole di riservatezza inapplicabili, un elevato limite probatorio e punizioni che lasciano i molestatori sul posto. Inoltre, tutti sanno che il sistema è truccato. Gli accusatori hanno solo due opzioni reali: denunciare le molestie e subirne le conseguenze, oppure non denunciarle. È una battaglia persa in partenza.

Sistemi di reclamo alternativi - Se il sistema attuale non funziona, cosa potete fare meglio tu e la tua organizzazione:

- **L'ufficio del difensore civico**: Si tratta di un'entità che si trova al di fuori della catena di comando organizzativa e lavora in modo indipendente per risolvere le denunce di molestie sessuali. Un sistema di difensore civico è informale, neutrale e del tutto confidenziale: solo il funzionario del difensore civico deve essere a conoscenza del reclamo. Questo approccio presenta due vantaggi rispetto al sistema attuale: consente agli accusatori di decidere se presentare le proprie denunce all'imputato ed evita del tutto udienze legalistiche. Negli ultimi decenni gli uffici del difensore civico si sono diffusi nel mondo accademico, negli studi legali e nelle principali testate giornalistiche. Per aiutare a risolvere i problemi di molestie, questi uffici dovrebbero rendere esplicito che i dipendenti possono rivolgersi a loro in modo confidenziale con le loro richieste e preoccupazioni. La cosa più importante del sistema di tutela civica è che mette le vittime al primo posto. Se non vogliono che l'imputato sappia che sta parlando, va bene: gli uffici possono ascoltarli in modo confidenziale e aiutarli a riflettere sulle loro opzioni. Gli uffici del difensore civico non tengono udienze formali, non sono guidati da regole in materia di prove e non impongono restrizioni. Inoltre, monitorando i reclami per dipartimento e sede, possono identificare i punti problematici che necessitano di attenzione e allertare i leader. Questi seguono i reclami in modo più efficace di quanto possano fare gli addetti ai reclami, perché le persone effettivamente portano loro le denunce. Istituire un ufficio di tutela civica non è difficile. Sono necessarie regole di base per la gestione dei reclami, che un funzionario professionista può aiutarti a definire, lavorando secondo le linee guida dell'International Ombudsman Association. (Un consiglio: dovresti chiarire il fatto che i difensori civici aiuteranno in caso di molestie.)
- **Risoluzione volontaria delle controversie**: Per un'alternativa che si colloca a metà tra una procedura formale di reclamo e un ufficio di mediazione, si può considerare un sistema di risoluzione delle controversie che si basa sulla mediazione. In questo modello, i mediatori ascoltano le denunce, informano l'accusato e cercano di trovare soluzioni che soddisfino entrambe le parti. Alcuni datori di lavoro utilizzano mediatori professionisti; altri addestrano i propri lavoratori a svolgere il lavoro. Il sistema è meno contraddittorio di una procedura di reclamo legalistica. Questo spesso si adatta alle vittime, molte delle quali vogliono semplicemente che i loro molestatori la smettano. Ma la vittima deve sentirsi a proprio agio nell'essere identificata dall'accusato ed entrambe le parti devono impegnarsi a trovare una soluzione. Ovviamente, questo approccio non funziona per i casi più eclatanti di molestie, per i quali l'unica soluzione sensata è licenziare l'autore del reato. Il vantaggio della risoluzione volontaria delle controversie è che gli accusatori possono decidere nei punti chiave del processo se procedere o meno. Una volta avviato il processo, se ritengono che l'imputato non sia in buona fede o che la denuncia debba



essere gestita in modo più legalistico, possono ritirarsi e presentare un reclamo formale. Un'opzione da evitare.

- **Arbitrato obbligatorio.** Quando un datore di lavoro adotta un arbitrato obbligatorio, tutti gli attuali dipendenti e i nuovi assunti sono tenuti a rinunciare al diritto di citare in giudizio per qualsiasi controversia relativa al lavoro, comprese le denunce di molestie. In cambio viene loro promesso che qualsiasi reclamo presentato sarà sottoposto a revisione indipendente da un arbitro esterno che ascolterà entrambe le parti della controversia e prenderà una decisione vincolante. L'arbitrato obbligatorio è diffuso perché protegge meglio dalle controversie. Potrebbe sembrare una risoluzione delle controversie, ma è tutt'altro. Sottoscrivere il contratto arbitrale significa impegnarsi a mantenere riservata qualsiasi controversia, a rispettare le decisioni degli arbitri e ad astenersi dal portare in tribunale le controversie di lavoro. Se le vittime ritengono che l'arbitrato non funzioni, non possono ricorrere a un sistema formale di reclamo. Inoltre, poiché gli arbitri sperano di essere assunti nuovamente dalla società, potrebbero essere riluttanti a ritenerla gravemente colpevole.
- Cambiare la cultura: i cambiamenti proposti affrontano le carenze dei programmi sostenuti dalla Corte Suprema nel 1998. Ma ridurre le molestie richiederà molto di più. Sarà necessario cambiare la cultura della tua organizzazione in modo che la lotta alle molestie diventi parte della tua missione. Dovrai coinvolgere quante più persone possibile nello sforzo e creare sistemi di responsabilità che coinvolgano tutti nella supervisione. Tre strumenti offrono modi promettenti per farlo:
 - o programmi di formazione dei formatori che trasformano i dipendenti in esperti di molestie;
 - o task force anti-molestie che incaricano i dipendenti di diagnosticare i problemi e progettare soluzioni; E
 - o numeri pubblicati apertamente in modo che tutti possano monitorare i progressi.
 - **Programmi di formazione dei formatori:** I dipendenti che si offrono volontari per essere formati come formatori in materia di molestie tendono a diventare leader impegnati a cambiare la cultura. Questo approccio è meno costoso rispetto all'utilizzo di formatori esterni ed è molto più efficace dei corsi online. Una task force sulle molestie può adattare le soluzioni alle esigenze di una determinata azienda.
 - Task force sulle molestie: l'istituzione di una task force è il modo migliore per migliorare la diversità sul posto di lavoro. Promette inoltre di contribuire a frenare le molestie coinvolgendo più persone. Un amministratore delegato potrebbe commissionare una task force sulle molestie e chiedere ai capi dipartimento di unirsi ad essa o inviare un impiegato. La task force può esaminare i dati delle risorse umane sulle denunce di molestie, intervistare le persone all'interno dell'azienda sulle loro esperienze, studiare i dati aziendali su quali tipi di lavoratori stanno lasciando l'azienda e altro ancora. Una volta che i membri hanno capito quali e dove sono i problemi specifici della loro azienda, possono fare un brainstorming sulle soluzioni e riportarle nei propri dipartimenti. Forse i gruppi di lavoro devono essere mescolati in modo che le donne non siano



così spesso in inferiorità numerica. Forse l'azienda ha bisogno di coinvolgere più donne nelle assunzioni o più uomini nella conduzione della formazione sulle molestie. La bellezza di questo approccio è che consente di adattare le soluzioni alle esigenze di una determinata azienda. Chi meglio di loro conosce il posto di lavoro e la cultura per immaginare queste soluzioni? E quale modo migliore per allineare manager e dipendenti con l'obiettivo di arginare le molestie se non inserirli nella task force? Questa è una lezione che viene direttamente dalla psicologia: il modo migliore per convertire le persone alla tua causa è convincerle ad aiutarti.

- Pubblicare i dati: c'è qualcosa di vero nel detto "Non puoi gestire ciò che non puoi misurare" o, in questo caso, "ciò che non misuri". Se pubblici dati che mettono in luce un problema, i manager si concentreranno su di essi e risolvere il problema diventerà parte della cultura. L'ufficio del Garante potrebbe pubblicare il numero di denunce, suddivise per dipartimento. Un sondaggio annuale sui dipendenti potrebbe far emergere problemi per reparto e sede. La maggior parte dei manager non ha idea di come stanno andando i propri dipartimenti, perché le persone raramente presentano reclami formali. Far luce su dove si trovano i problemi può cambiare la cultura.



Suggerimenti e consigli per i giovani dipendenti

1. Uno dei primi passi per superare le molestie sessuali è **riconoscere quello che ti è successo e comprendere che era sbagliato** (Gordon, 2021). In effetti, le molestie sessuali sono una questione seria regolata dalla legge. È contro la legge molestare una persona a causa del suo sesso. È anche contro la legge fare avance sessuali indesiderate, richiedere favori sessuali, toccare qualcuno in modo inappropriato, fare commenti sessuali, impegnarsi in atti di bullismo sessuale e condividere contenuti sessualmente offensivi o battute. Fondamentalmente, qualsiasi cosa di natura sessuale che crei un ambiente di lavoro ostile è considerata molestia sessuale. Inoltre, le molestie sessuali non si limitano agli abusi tra uomini e donne, anche se sono di gran lunga la forma di molestia più comune. Anche le molestie sessuali da donna a donna, da uomo a uomo e da donna a uomo hanno luogo e sono contro la legge. Diventa molestia quando crea un ambiente di lavoro tossico o quando si traduce in condizioni di lavoro avverse come il licenziamento o il rimprovero a causa di molestie sessuali (Gordon, 2021).
2. **Impatto sulle vittime/sopravvissuti:** Sebbene ogni persona affronti il trauma delle molestie sessuali in modo diverso, se sei stato vittima di molestie sessuali, potresti iniziare sentendoti scioccato e poi passare alla negazione. Queste risposte sono normali e di solito sono seguite da sentimenti di vittimizzazione, che possono portare ad una bassa autostima. Inoltre, la tua risposta può essere così significativa che potresti persino avere problemi a trascorrere le tue giornate con serenità e pensare che la chiave **per affrontare il problema sia abbandonare l'ambiente di lavoro**. Inoltre, non è raro che le vittime di molestie sessuali abbiano difficoltà a dormire, ad alzarsi la mattina, a mangiare, a fare esercizio fisico o a fare qualsiasi cosa che consideravano piacevole. Altri sintomi a cui possono portare le molestie sessuali potrebbero includere mal di testa, difficoltà di concentrazione, dimenticanza, problemi di stomaco e pressione sanguigna elevata. Potresti anche sentirti tradito, arrabbiato, impotente, senza speranza e fuori controllo. E in casi estremi, le vittime possono sperimentare depressione, ansia e pensieri suicidi (Gordon, 2021).
3. **Suggerimenti per la guarigione dalle molestie sessuali:** Andare avanti dopo aver subito molestie sessuali sul lavoro può sembrare un compito arduo. Potresti sentirti bloccato o senza speranza riguardo la tua situazione. Ma con duro lavoro, consulenza o terapia, dovresti essere in grado di dare un senso alla tua esperienza, guarirla e andare avanti. Ecco alcuni passaggi che ogni vittima/sopravvissuta può eseguire **per guarire dalle molestie sessuali** (Gordon, 2021):
 - a. **Accetta quello che è successo.** Ciò significa convalidare la tua esperienza. Non minimizzare l'accaduto né trovare scuse per l'autore del reato. È anche importante permettere a te stesso di vivere le tue emozioni. Non reprimere il dolore e la rabbia che provi. Trova modi sani per esprimere questi sentimenti. Alcune opzioni includono la preghiera, la meditazione, lo yoga e altre attività per ridurre lo stress.
 - b. **Parla con qualcuno delle molestie.** Aiuta sempre parlare con una persona fidata. Prova a trovare qualcuno che rispetti i tuoi sentimenti e il tuo punto di vista. Non

condividere i tuoi pensieri e sentimenti con qualcuno che ti direbbe che stai reagendo in modo eccessivo o che sei solo troppo emotivo. Se non hai nessuno con cui parlare della tua esperienza, valuta la possibilità di unirti a un gruppo di supporto o di crearne uno tuo.

- c. **Scrivi un diario sulla tua esperienza.** Descrivi come le molestie sessuali ti hanno influenzato. Esplora le diverse emozioni che provi. A volte è utile includere nel tuo diario una lettera indirizzata alla persona che ti ha molestato. Di' tutte le cose che avresti voluto dire ma non hai fatto. Può essere molto curativo eliminare tutto questo dal tuo sistema. Tenere un diario può anche aiutarti a dare un senso a ciò che ti è successo ed è un posto sicuro in cui dire tutto ciò che hai in mente senza cercare di filtrare nulla.
- d. **Smettila di incolpare te stesso.** Quello che ti è successo non è stata colpa tua. Non sei stato tu a causarlo e non potevi controllare l'altra persona. Ricorda anche a te stesso che non hai nulla di cui vergognarti e non dovresti sentirti in colpa. Incolpare te stesso rallenterà la tua guarigione. L'unico colpevole è l'autore del reato che ha scelto di molestarti sessualmente. L'unica scelta che hai in merito è come affrontare ciò che ti è successo. Ricorda, hai il controllo completo sulla tua risposta e sul tuo percorso futuro. Concentrati su questo fatto e lascia che ti dia potere.
- e. **Concludi la tua esperienza.** Una parte importante del processo di guarigione è lasciarsi il passato alle spalle e distaccarsi dal trauma che hai vissuto. A volte questo significa cambiare lavoro o carriera. Potrebbe anche significare scoprire chi sei veramente. Troppe volte l'identità di una persona è legata al suo lavoro. Invece, riscopri ciò che ti rende te stesso. Inizia un nuovo hobby e sviluppa nuovi interessi. E, soprattutto, non soffermarti su quello che ti è successo. Trova un modo sano per lasciarti il passato alle spalle e cercare di rimanere positivo riguardo alle cose della tua vita.
- f. **Usa l'esperienza per aiutare gli altri.** A volte, puoi dare un significato a ciò che ti è successo integrando in qualche modo la tua esperienza nella tua vita. Ad esempio, potresti scrivere un blog su ciò che hai vissuto e offrire suggerimenti ai lettori. Oppure potresti guidare un gruppo di supporto, creare un sito web per le vittime di molestie o parlare con altri. Un'altra opzione è fare volontariato presso gruppi no-profit che affrontano le molestie sessuali. La chiave è prendere un'esperienza negativa e trasformarla in qualcosa di positivo. Ciò aiuta a sviluppare la tua resilienza.
- g. **Trova un consulente.** Se trovi difficile voltare pagina dopo la tua esperienza, potresti trarre beneficio dall'incontro con un consulente specializzato nella gestione delle molestie sessuali sul posto di lavoro. Anche i consulenti specializzati in violenze o abusi sessuali possono essere utili. Inoltre, se sei stato molestato al lavoro o a scuola, i sostenitori consigliano di non ricorrere al personale di salute mentale della scuola o del datore di lavoro. A volte i confini della riservatezza diventano confusi e il consulente condividerà le tue informazioni su di te con altri nell'organizzazione. In casi estremi, possono anche tentare di proteggere l'organizzazione dalla responsabilità. È sempre meglio



trovare un consulente al di fuori del luogo in cui si sono verificate le molestie sessuali. Non solo rappresenta una protezione aggiuntiva per la tua privacy, ma potresti trovare più facile aprirti a qualcuno che non è associato all'organizzazione in cui si è verificata la molestia.

4. Alcuni commenti extra (Gordon, 2021):
 - a. Affrontare il trauma delle molestie sessuali è qualcosa che non dovrebbe essere rimandato o ignorato. È importante esplorare i tuoi sentimenti nascosti e trovare modi sani per affrontare queste emozioni. Troppe volte le persone cercano di intorpidire i propri sentimenti con altre cose, come il lavoro o il cibo.
 - b. Alcuni ricorrono addirittura alla droga e all'alcol per alleviare il dolore e dimenticare per un periodo di tempo. Ma questi non sono modi sani di affrontare la situazione. Se scopri che non riesci a sviluppare buone capacità di coping da solo, assicurati di chiedere al tuo medico consigli per un consulente rispettabile. Ricorda, non è un segno di debolezza chiedere aiuto. In effetti, è un segno di saggezza e coraggio.

Suggerimenti per gli amici delle vittime/sopravvissuti di molestie sessuali

Se hai un amico o un familiare che sta affrontando le conseguenze di una molestia sessuale, potresti voler aiutare, ma non sai da dove cominciare. Essere semplicemente lì per ascoltare ed essere di supporto è spesso tutto ciò che serve.

Non hai bisogno di sistemare le cose per il tuo amico, né di offrire saggi consigli. Il tuo ruolo più importante è essere paziente con quello che sta attraversando e sostenerlo dove puoi. Ha bisogno di sapere che è al sicuro con te e che tu gli credi. Potresti anche ricordargli che le molestie non sono state colpa sua. Ecco un elenco di suggerimenti aggiuntivi da utilizzare quando interagisci con il tuo amico:

Ricordati di non giudicarlo. Cerca di capire i suoi sentimenti e offri supporto. Sii lì per lui quando puoi e incoraggialo a parlare anche con altri.

Incoraggialo a rimanere in contatto. La cosa peggiore che può fare il tuo amico è isolarsi o trascorrere molto tempo da solo. Sebbene sia comune per qualsiasi vittima di molestie allontanarsi dagli altri, ciò non è utile alla sua guarigione. Spingilo a rimanere in contatto con te e le altre persone.

Rispetta i suoi confini e dai lui spazio se ne ha bisogno. Ricorda, i suoi confini sono stati violati quando è stato molestato sessualmente, quindi probabilmente combatterà piuttosto duramente per svilupparne di nuovi. Concedetegli la libertà di farlo. Non soffocarlo con attenzione o aiuto.

Permettigli di guarire al proprio ritmo. Non mettergli fretta e non cercare di sistemare le cose. Ognuno guarisce a ritmi diversi. Cerca di essere paziente se impiega più tempo di quanto pensi che dovrebbe per superare la sua esperienza.



Sostieni le sue decisioni anche se non sei d'accordo con lui. È molto importante che il tuo amico prenda le proprie decisioni. Avrà bisogno di spazio e di controllo, di riprendere la sua vita alle sue condizioni. Anche se va bene dare suggerimenti, non cercare di controllare o dire cosa fare.

5. Cosa dovrebbe fare una **vittima di molestie sessuali sul lavoro** (Legal Voice, 2022):
 - a. Di' al tuo molestatore di smetterla. Se non ti senti sicuro o a tuo agio nel farlo, fai del tuo meglio per far capire al molestatore che il comportamento offensivo non è gradito.
 - b. Segnala le molestie alla direzione e chiedi che venga fatto qualcosa per fermarle. Segnala le molestie a una persona con autorità decisionale. Se il tuo datore di lavoro dispone di procedure per denunciare molestie sessuali sul posto di lavoro, seguile. Prova a presentare il reclamo per iscritto. Se possibile, fai sì che sia presente un testimone fidato quando presenti il reclamo. Cerca di ottenere qualche prova che il datore di lavoro abbia effettivamente ricevuto il tuo reclamo e la data e l'ora in cui è stato presentato (ad esempio, chiedi al tuo datore di lavoro di confermare per iscritto di aver ricevuto il tuo reclamo). Conserva una copia del tuo reclamo. Nella maggior parte dei casi, prima che un datore di lavoro possa essere ritenuto responsabile ai sensi delle leggi sulla discriminazione, il datore di lavoro deve essere informato delle molestie e deve avere la possibilità di affrontare il problema.
 - c. Collabora all'indagine del datore di lavoro sul tuo reclamo. Approfitta di eventuali opportunità preventive o correttive fornite dal datore di lavoro.

CASO 1: Il datore di lavoro è responsabile di molestie sessuali se un dipendente, in cambio di prestazioni romantiche o sessuali:

- Riceve un'offerta di lavoro
- Riceve una promozione
- Riceve un aumento
- Riceve opportunità (ad esempio progetti migliori, più tempo libero)
- Riceve un altro trattamento speciale
- Evita un'indagine sul posto di lavoro (come descritto sopra)
- Evita una retrocessione
- Evita la risoluzione



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

CASO 2: Cosa dovrebbe fare il datore di lavoro se, dopo che una cameriera si è lamentata di molestie, la manager a cui ha parlato ha rivelato la sua lamentela ai colleghi, che hanno sottoposto la cameriera a scherzi senza sosta?

CASO 3: Il capocuoco è responsabile di risolvere i problemi che potrebbero sorgere tra il personale della cucina?



CASO 4: Un datore di lavoro può essere responsabile delle molestie sessuali dei suoi dipendenti sul posto di lavoro da parte di un tecnico dell'assistenza che era sul posto per riparare le apparecchiature dell'ufficio?

CASO 5 Può un datore di lavoro essere ritenuto responsabile per incidenti che si verificano durante viaggi di lavoro, feste aziendali o altre funzioni aziendali?

CASO 6: Una datrice di lavoro può essere responsabile delle molestie sessuali del marito nei confronti di una badante convivente?

CASO 7: Chi è responsabile se un addetto alla manutenzione a contratto fa ripetutamente commenti osceni a una giovane inquilina? (proprietario).

CASO 8: Pensi che denunciare molestie sessuali influisca sul tuo lavoro?

Per una risposta, guarda il video qui: https://www.youtube.com/watch?v=GX_YBOGSszA



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

CASO 9: Molestie sessuali sul posto di lavoro. Come affrontare un molestatore in modo efficace

Per una risposta, guarda il video qui: <https://www.youtube.com/watch?v=k-lijkBQyeJE>

CASO 10: (Avvocato) Come denunciare le molestie sessuali sul lavoro in modo legalmente corretto?

Per una risposta, guarda il video qui: <https://www.youtube.com/watch?v=R4PiO1Hd0z0>



Riferimenti:

Commissione vittoriana per le pari opportunità e i diritti umani. (2020). LINEA GUIDA Prevenire e rispondere alle molestie sessuali sul posto di lavoro. Estratto da https://www.humanrights.vic.gov.au/static/8070e6b04cd51969490ccdecddff0c00/Resource-Guidelines-Workplace_sessuale_harassment-Aug20.pdf

Gruppo SQA (2023). Come le aziende possono prevenire le molestie sessuali sul posto di lavoro. Estratto da <https://www.eqs.com/compliance-blog/sessuale-harassment-workplace/>

Leburu, G. . (2023). DA “VITTIMA” A “SOPRAVVISSUTO”: DESTRUTTURARE LA NOZIONE PERVASIVA DI VITTIMITÀ NEI DISCORSI SUI PROGRAMMI CHE AFFRONTANO LA VIOLENZA DI GENERE. Lavoro sociale/Maatskaplike Werk, 59(3).<https://doi.org/10.15270/59-3-1140>

Gordon, Sheri. (2021). Come guarire dalle molestie sessuali sul posto di lavoro. Aggiornato l'8 agosto 2021. Estratto da <https://www.verywellmind.com/healing-from-sessuale-harassment-in-the-workplace-4151996>

Dobbin, F., Kalev, A. (2020). Perché i programmi di molestie sessuali falliscono. E cosa fare al riguardo. Estratto da <https://hbr.org/2020/05/why-sessuale-harassment-programs-backfire>

Commissione per i diritti umani dell'Ontario. (2023). Prevenire e rispondere alle molestie sessuali. <https://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sessuale-e-gender-based-harassment/8-preventing-and-responding-sessuale-harassment-0>

Consiglio d'Europa. (1950). “Convenzione per la salvaguardia dei diritti umani e delle libertà fondamentali”. Serie di trattati del Consiglio d'Europa 005, Consiglio d'Europa, 1950.

CIPD. (2021). Molestie sessuali sul posto di lavoro. Sostegno pratico in ambiti chiave per contrastare le molestie sessuali e il bullismo sul lavoro. Estratto da <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/harassment/sessuale-harassment-work-guide#gref>

i-Sight. (2023). 11 TIPOLOGIE DI MOLESTIE SUL LAVORO (E COME FERMARLE). L'epidemia di molestie sul posto di lavoro è stata denunciata. Sai cosa cercare e cosa fare al riguardo? Estratto da <https://www.i-sight.com/resources/11-types-of-workplace-harassment-and-how-to-stop-them/>

Nazioni Unite, Ufficio dell'Alto Commissario per i Diritti Umani. (1985). STRUMENTO UNIVERSALE Dichiarazione dei principi fondamentali di giustizia per le vittime di reati e abuso di potere. ADOTTATO il 29 novembre 1985 DALL'Assemblea Generale con risoluzione 40/34. Estratto da <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-basic-principles-justi>



ce-victims-crime-and-abuse#:~:text=%22Victims%22%20means%20persons%20chi%2C,entro%20Stati%20membri%2C%20compresi%20quelli

Associazione Americana di Psicologia. (2023). *Vittima*. Dizionario di psicologia APA. Estratto da <https://dictionary.apa.org/victim>

McBride, Jeremy. (2009). *LA GIURISPRUDENZA DELLA CORTE EUROPEA DEI DIRITTI DELL'UOMO SUI DIRITTI DELLE VITTIME NEI PROCEDIMENTI PENALI*. Estratto da <https://rm.coe.int/council-of-europe-georgia-european-court-of-human-rights-case-study-vi/16807823c4>

Schwark, S. e Bohner, G. (2019). *Violenza sessuale: "vittima" o "sopravvissuta": le immagini dei notiziari influenzano i giudizi di colpa espliciti e impliciti*. *Violenza contro le donne*, 25(12), 1491–1509. <https://doi.org/10.1177/1077801218820202>

Yilmaz T. (2021). *La vittimologia dal punto di vista della psicologia clinica: valutazione psicologica delle vittime e dei professionisti che lavorano con le vittime*. *Curr Psicologo*. 2021;40(4):1592-1600. doi: 10.1007/s12144-021-01433-z. Epub 2021, 5 febbraio. PMID: 33584080; ID PMC: PMC7864618.

van Dijk, JJM (1999). *Introduzione alla vittimologia*. In J. J. M. van Dijk, R. G. H. van Kaam e J. Wemmers (a cura di), *Caring for crime Victim: Selected Atti del nono simposio internazionale sulla vittimologia*, Amsterdam, 25-29 agosto 1997 (pp. 1-12). *Stampa di giustizia penale*.

Tegna2017 (2018). *L'importanza della psicologia nel mondo di oggi*. Estratto da https://www.udc.edu/social-udc/2018/03/07/importance_psychology_todays_world/#:~:text=Essentially%2C%20psychology%20helps%20people%20in,to%20better%20predict%20future%20comportamento.

Pianta TG. (2005). *Psicologia clinica contemporanea*. New Jersey: Johyn Wiley & Figli; 2005.

Supporto alle vittime. (2023). *Condanna*. Estratto da <https://www.victimsupport.org.uk/going-court/sentencing/>

Voce legale. (2022). *Molestie sessuali sul lavoro*. Estratto da <https://legalvoice.org/sexuale-harassment-at-work/#:~:text=They%20must%20be%20shared%20with,reports%20of%20workplace%20sessuale%20harassment>.

- risorse per i rappresentanti dei datori di lavoro maggiormente interessati ad un determinato argomento



MODULO 5: OBBLIGHI LEGALI DEI DATORI DI LAVORO

- Responsabilità e obblighi legali dei datori di lavoro relativi alle molestie sessuali sul lavoro

Introduzione: la legge

Tutti i paesi partner del progetto sono membri dell'Unione Europea e sono quindi vincolati, ad eccezione dei trattati internazionali che hanno ratificato – principalmente quelli prodotti dalle Nazioni Unite (ONU) e dalle sue agenzie specializzate, nel nostro caso soprattutto l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e il Consiglio d'Europa (CoE) – sono vincolati dal **Diritto dell'Unione Europea**, che è vincolante per tutti gli Stati membri, a meno che questi non abbiano negoziato alcune eccezioni. Tuttavia sono pochissimi e non li affronteremo in questa sede, appartengono piuttosto alle legislazioni nazionali dei singoli Paesi.

Nei suoi documenti giuridici, l'Unione Europea affronta in modo molto approfondito la questione della discriminazione in relazione al mercato del lavoro e all'occupazione. Ed è proprio la discriminazione – che comprende le molestie (sessuali) secondo la normativa – ad essere considerata uno dei possibili ostacoli al fatto che ogni persona, indipendentemente da sesso/genere, colore della pelle, etnia, stato di salute, opinione politica, ecc. possa realizzare il proprio potenziale in base alle proprie capacità. Questo è un prerequisito affinché ogni persona possa essere efficace anche nella sua vita lavorativa e sfruttare al massimo il proprio potenziale. In breve, questo è una sorta di obiettivo dell'UE in questo settore e l'accento è posto soprattutto sull'aspetto economico della questione, che è stato promosso fin dall'inizio principalmente attraverso la Comunità (Economica) Europea (CEE/CE). Questo è poi diventato uno dei pilastri della stessa Unione Europea.

A partire all'incirca dagli anni '70, si può osservare il crescente interesse dell'Unione Europea (allora Comunità Economica Europea, CEE) per le questioni legate all'uguaglianza sul mercato del lavoro. Al momento, hanno emesso diverse direttive che hanno regolato questo settore e quindi creato una certa base in questo ambito – insieme alle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, che però, a differenza dell'UE, ha una portata regionale globale e la sua legge non è immediatamente vincolante, a meno che i singoli Stati non ratifichino le convenzioni rilevanti.

Dal punto di vista del nostro progetto e dei paesi coinvolti in esso, possiamo considerare il diritto dell'Unione Europea come una sorta di minimo **comune** che ci unisce e stabilisce obblighi comuni a tutti i Paesi citati. Pertanto, la legislazione nazionale e altri obblighi giuridici internazionali, di cui non ci occuperemo in questa sezione, esulano dal loro ambito. Le dimensioni nazionali sono introdotte più avanti in questo testo.



Diritto dell'Unione Europea e lavoro

Ricapitoliamo come si forma il diritto dell'Unione Europea (attenzione, il termine "diritto europeo" è più ampio, poiché comprende anche gli obblighi del Consiglio d'Europa, quindi è più appropriato utilizzare la denominazione diritto dell'UE):

- **Il diritto primario dell'UE** – il diritto primario è il diritto di livello più alto ed è costituito dai cosiddetti “trattati”, cioè dai trattati istitutivi dell’Unione europea e delle singole Comunità europee che hanno preceduto la costituzione dell’UE. Oltre alla Comunità (economica) europea (CEE/CE), esistono anche la Comunità europea del carbone e dell’acciaio (CECA) e la Comunità europea dell’energia atomica (Euratom). Tutti furono istituiti nel periodo 1950-1960. L’UE stessa è stata fondata il 1° gennaio 1993.
- **Il diritto derivato dell’Unione europea** è costituito da diverse tipologie di documenti che differiscono per il loro grado di vincolanza per i singoli Stati membri:
 - O regolamenti – sono immediatamente vincolanti per tutti gli Stati membri,
 - O direttive – sono vincolanti per gli Stati membri nei loro requisiti principali, ma spetta agli Stati membri decidere come integrarli nelle rispettive legislazioni nazionali,
 - O decisioni – sono vincolanti solo per gli Stati ai quali sono rivolti,
 - O opinioni – sono più interpretativi nella forma,
 - O raccomandazioni – non sono giuridicamente vincolanti, ma contengono procedure di raccomandazione da parte delle istituzioni dell’UE.
- **La giurisprudenza dell’UE** è formata dalla Corte di giustizia dell’Unione europea (CGUE), che supervisiona l’attuazione e l’interpretazione del diritto dell’UE. Solo gli Stati membri, non le singole persone (cittadini), possono ricorrere a questa corte. Attenzione, anche questo è importante per noi!
- **Diritto terziario** dell'UE è un nome non ufficiale e comprende tutti gli altri documenti non giuridicamente vincolanti della natura di documenti strategici, tattici e operativi in singole aree di cui si occupa l'UE.

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

Il nucleo della legislazione europea in materia di regolamentazione delle condizioni di lavoro, compreso il comportamento dei dipendenti e gli obblighi dei datori di lavoro in materia di prevenzione e risoluzione di potenziali discriminazioni, si colloca al livello di diritto **derivato**, specificamente contenuto in diverse **direttive**. Queste sono quindi vincolanti per gli Stati membri nella sostanza dei loro messaggi, ma i singoli Stati le traducono nella loro legislazione nazionale in modi diversi.

Come datore di lavoro, è difficile mantenersi aggiornati sulla legislazione dell’UE e sulle tendenze in questo settore. Utilizza quindi le possibilità della formazione e rimani in contatto con i professionisti che lavorano nel settore.

Allo stesso tempo, l’occupazione appartiene alla sfera cosiddetta armonizzata dell’Unione europea, ma non rientra nel suo ambito completo. Le questioni che l’UE non regola nei suoi documenti giuridicamente vincolanti sono a discrezione dei singoli legislatori nazionali. Il



cosidetto principio di sussidiarietà si applica in questo caso, nel senso che le situazioni dovrebbero essere risolte il più vicino possibile al centro della loro origine.

Obblighi giuridici dell'UE in materia di protezione contro la discriminazione sul lavoro

Secondo l'articolo 2 della Direttiva 2002/73/CE, per molestie sessuali si intende: tutti i casi di forme **verbali, non verbali o fisiche indesiderate che violano la dignità di una persona**, in particolare quando si crea un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Questa definizione è molto ampia, ma ciò che è importante è che si riferisce a qualsiasi comportamento inappropriato o indesiderato di qualsiasi forma che interferisca con la dignità della persona e crei un ambiente ostile. E questo vale ovviamente anche per l'ambiente lavorativo.

Nel caso in cui il tribunale ritenga che la discriminazione sia avvenuta con un alto grado di probabilità, può stabilire che il cosiddetto **onere della prova condiviso** verrà applicato laddove non solo la parte proponente dimostri che i suoi diritti sono stati violati, ma anche la parte convenuta (solitamente il datore di lavoro) dovrà dimostrare che non vi è stata discriminazione e che sono state adottate misure concrete per prevenirla. In caso di discriminazione fondata sul sesso non vi è alcun trasferimento completo dell'onere della prova all'imputato, ma solo per motivi discriminatori di razza ed etnia. Questo requisito si basa originariamente sull'articolo 10 della direttiva 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e impiego.

L'Unione Europea sta attualmente preparando e ha già approvato alcune altre direttive che toccano l'area dell'uguaglianza di genere e potrebbero quindi, nel senso più ampio del termine, interferire con la prevenzione e la soluzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro. Si tratta principalmente delle seguenti norme giuridiche, alcune delle quali sono già in fase di recepimento nelle legislazioni nazionali degli Stati membri:

- **Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, su condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea.**
- **Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, sull'equilibrio tra attività professionale e vita privata dei genitori e dei prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.**
- **Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.**
- **Direttiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 novembre 2022 sul miglioramento dell'equilibrio di genere tra gli amministratori delle società quotate e relative misure.**



Importante

Tutte queste direttive sono disponibili nelle lingue dei singoli Stati membri sul sito EUR-lex: <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>.

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

In particolare, la direttiva relativa alla tutela di chi segnala violazioni del diritto comunitario (**denuncia**) è molto importante, poiché vieta qualsiasi azione di ritorsione nei confronti di chi segnala, ad esempio, anche (ma non solo) un caso di molestie (sessuali) sul posto di lavoro. È entrato in vigore lo scorso anno e molte aziende stanno iniziando a gestire i casi. Per far funzionare il sistema di segnalazione è necessario collegare bene il GDPR con il processo di adempimento delle segnalazioni connesse ai casi. È opportuno collegare il sistema di denuncia con le politiche di prevenzione delle molestie e delle discriminazioni sul posto di lavoro.

Caso studio e domande

Leggi attentamente il seguente caso studio, seguiranno diverse domande con le quali lavoreremo indirettamente nel resto del testo di questo modulo.

Petra lavora da molti anni in azienda come assistente tecnica e da tempo soffre anche di molestie sessuali da parte di un collega. All'inizio questi fenomeni sono stati poco appariscenti ma gradualmente si sono intensificati. Petra non si è sentita bene al lavoro a causa di queste molestie, ed è per questo che recentemente ha iniziato a risolvere la situazione. In qualità di assistente, conduce spesso varie riunioni o partecipa a riunioni con clienti o persone dell'azienda, quindi si presume che andrà al lavoro vestita in modo appropriato. Petra non ha mai avuto problemi con questo, le piace indossare abiti, gonne, ecc. Tuttavia, quando non è in riunione, le piace togliersi la giacca in ufficio, e questo probabilmente ha iniziato ad attirare l'interesse del collega, che la osservava a lungo facendola sentire a disagio. Ad esempio, durante una conversazione o durante il pranzo, continuava a guardare la sua scollatura e cominciava a fare commenti verbali sulla sua bella figura, sul bel seno, sul fatto che avrebbe potuto usarli in un'altra attività, ecc. All'inizio queste espressioni erano solo occasionali e "poco appariscenti" tra i discorsi ma col tempo hanno cominciato ad aumentare e sono diventati quasi quotidiani. Petra ha iniziato a lavorare in azienda da poco e per questo all'inizio non aveva voglia di dire nulla al collega, inoltre lavora bene con lui e sono in contatto quotidiano, quindi è rimasta in silenzio. Ultimamente però non si sente a suo agio in compagnia di questo collega, ha anche iniziato a vestirsi in modo un po' diverso e compra vestiti che attirano meno l'attenzione e la coprono più di quanto vorrebbe. Inoltre, il collega ha anche cominciato a fare commenti simili riguardo al suo aspetto durante le riunioni di gruppo o davanti ai clienti.



Petra si è quindi rivolta al collega e ha provato a parlargli di questa situazione, ma lui ha banalizzato il tutto dicendo che lei "non è mica una ragazzina" e che "dopotutto ad ogni donna piace essere osservata ed è felice quando gli uomini la apprezzano". Allora si è rivolta al caposezione, ma lui le ha detto che non aveva tempo per occuparsi di queste cose e che lei e il suo collega avrebbero dovuto sistemare la questione tra loro, dopotutto sono adulti e sanno come comportarsi nel posto di lavoro. Inoltre lavorano insieme in ufficio da molto tempo senza inconvenienti, quindi lui non capisce quale sia il problema.

Domande sul caso di studio

(le risposte si trovano direttamente o indirettamente nel testo successivo e precedente del modulo)

- Secondo te si tratta di molestie sessuali?
- Si può parlare di discriminazione in questo caso?
- La reazione del capo è stata adeguata? Ha rispettato i requisiti legali?
- Come dovrebbe comportarsi l'azienda (management, risorse umane) in situazioni simili?

Obblighi del datore di lavoro in caso di molestie (sessuali).

Domanda

Pensi che sia possibile per un datore di lavoro rinunciare ad un caso di molestie (sessuali) sul posto di lavoro, se ne viene a conoscenza, riferendosi al fatto che "dopo tutto, le persone sono adulte (i dipendenti coinvolti nella situazione)", che sappiano come comportarsi e che risolvano la questione tra loro"?

La risposta è, forse sorprendentemente per alcuni, negativa. Se tale azione avviene tra dipendenti sul posto di lavoro o in relazione ad esso, il datore di lavoro – attraverso le persone autorizzate, in particolare il dirigente e l'ufficio del personale – è tenuto ad agire.

L'azione del datore di lavoro in materia di molestie e molestie sessuali può essere suddivisa in diversi ambiti o fasi principali:

- **prevenzione** – creare un ambiente di lavoro amichevole, inclusivo e che consenta a tutti di svolgere il proprio lavoro. Ciò include anche misure che portano al deterioramento della salute mentale dei dipendenti (vale a dire, non solo prevenendo incidenti o simili),
- **non discriminazione** – misure attive che portino alla prevenzione di ambienti e comportamenti discriminatori, comprese le molestie (sessuali),
- **procedura di risoluzione** – è ideale ancorare la procedura di denuncia e di accertamento di eventuali illeciti disciplinari, un certo "minimo" a questo proposito è la normativa vigente, che non sempre è sufficientemente istruttiva per tutti i soggetti coinvolti, quindi è bene che il datore di lavoro imponga la procedura per risolvere casi simili,



- **gestione dei singoli casi** – azioni specifiche quando vengono rilevate molestie (sessuali) sul posto di lavoro o in relazione ad esso, compresa l'elaborazione di pertinenti conseguenze disciplinari o di diritto del lavoro.

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

Casi simili si verificano di tanto in tanto in ogni luogo di lavoro e quanto più grande diventa l'organizzazione, tanto più probabile che ciò accada. Ovunque si possono incontrare persone che, per ignoranza o di proposito, infastidiscono gli altri e li trattano in modo inappropriato o poco dignitoso. Ecco perché è importante includere questo tema nella formazione iniziale e successiva, stabilire procedure per la raccolta e la risoluzione di tutti i casi segnalati e creare un'atmosfera e una cultura aperte sul posto di lavoro in cui sia possibile parlare di tali problemi, risolverli e, soprattutto, prevenirli in tempo. Il ruolo chiave del datore di lavoro è nella prevenzione.

Riepilogo

- Il datore di lavoro deve agire attivamente in materia di molestie (sessuali) e discriminazioni!
- Il ruolo del datore di lavoro non è solo “reattivo”, cioè affrontare i casi che si verificano, ma anche preventivo, cioè creare condizioni e clima di lavoro adeguati sul posto di lavoro!
- In materia di sicurezza, il datore di lavoro deve prestare attenzione non solo alla salute “fisica” (fisica nel senso stretto del termine), ma anche a quella mentale, che è minacciata da possibili molestie sessuali. I datori di lavoro hanno la responsabilità di creare un ambiente di lavoro positivo!
- I dipendenti hanno l'obbligo di comportarsi correttamente sul posto di lavoro e di rispettare gli altri, di far capire che le molestie sessuali sono vietate e punibili con vari canali legali nell'ambito del diritto del lavoro, eventualmente anche civile o penale, a seconda della tipologia, natura e gravità del reato (vedi anche oltre, radicamento nelle legislazioni nazionali).
- Il datore di lavoro ha l'obbligo di intervenire in caso di molestie sessuali, cioè di risolvere casi o situazioni di cui viene informato – anche per questo è importante predisporre possibilmente materiale informativo su come presentare reclami e come verranno specificamente trattati.
- Il datore di lavoro non può lasciare che la situazione venga risolta solo dalle persone coinvolte e non adempiere al proprio ruolo, se si è verificata durante o in connessione con il lavoro.



Base delle legislazioni nazionali

Lo scopo di questa parte del modulo è quello di ricapitolare brevemente dove e come nelle legislazioni nazionali dei paesi coinvolti nel nostro progetto vengono stabiliti gli obblighi dei datori di lavoro relativi alla prevenzione e alla risoluzione delle molestie sessuali.

Repubblica Ceca

Nella Repubblica Ceca l'uguaglianza di tutte le persone è codificata nella **Costituzione della Repubblica Ceca** (Carta dei diritti e delle libertà fondamentali), nello specifico, il principio di divieto di discriminazione è disciplinato dall'art **Legge contro la discriminazione** e norme di diritto del lavoro, che includono principalmente il **Codice del lavoro**, la legge sui servizi e norme giuridiche specifiche per le condizioni di lavoro in determinate professioni definite (polizia, vigili del fuoco, esercito, ecc.). In questa direzione hanno una posizione specifica la legge antidiscriminatoria, alla quale fanno riferimento anche altre norme del diritto del lavoro, e il Codice del lavoro (o le leggi sui servizi e altre leggi), che regolano più in dettaglio gli obblighi dei datori di lavoro e dei dipendenti.

La legge antidiscriminazione

Legge n. 198/2009 Coll., sulla parità di trattamento e sui mezzi giuridici di protezione contro la discriminazione e sulla modifica di alcune leggi (legge antidiscriminazione)

Disponibile qui: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

- **Molestia** è definita dalla legge come un comportamento indesiderato legato a motivi discriminatori, la cui intenzione o effetto è quello di ridurre la dignità di una persona e creare un ambiente intimidatorio, ostile, umiliante, od offensivo, o che può essere legittimamente percepito come una condizione per una decisione che incide sull'esercizio dei diritti e degli obblighi derivanti dai rapporti giuridici. Se la molestia è di natura sessuale, la consideriamo **molestia sessuale** in conformità con la legge. Cfr. § 4, paragrafi 1 e 2.
- Secondo questa norma giuridica, possiamo considerare **persecuzione** (in alcuni casi anche stalking) qualsiasi trattamento sfavorevole, punizione o svantaggio che si sia verificato come risultato dell'esercizio di diritti legali - vale a dire, azioni di ritorsione quando si denuncia un caso di molestie, da considerarsi persecuzione. Vedi § 4, paragrafo 3.

Secondo il § 2, comma 2, la discriminazione è diretta e indiretta. Sono considerate discriminazioni anche le molestie, le molestie sessuali, le persecuzioni, l'istruzione alla discriminazione e l'incitamento alla discriminazione. Anche le molestie sono discriminazioni e



come tali possono costituire motivo di difesa legale ai sensi della legge antidiscriminazione, non solo del codice del lavoro (vedi sotto).

Il Codice del Lavoro

Legge n. 262/2006 Coll., Codice del lavoro

Disponibile qui: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast1>

L'adeguamento delle condizioni di lavoro è regolato nel diritto del lavoro ceco in particolare dal § 16 del Codice del lavoro, così come in altre norme giuridiche, come la legge sul servizio civile (234/2014 Coll.) e le norme legali che regolano il lavoro in altri lavori selezionati, soprattutto nelle componenti della difesa e della polizia. Il fondamentale § 16 del Codice del lavoro afferma pertanto che:

(1) I datori di lavoro sono tenuti a garantire parità di trattamento di tutti i dipendenti per quanto riguarda le loro condizioni di lavoro, remunerazione per il lavoro e fornitura di altri benefici monetari e valore monetario, formazione professionale e opportunità di ottenere avanzamenti funzionali o di altro tipo.

(2) Nei rapporti di lavoro è vietata qualsiasi discriminazione, in particolare la discriminazione fondata sul sesso, sull'orientamento sessuale, sull'origine razziale o etnica, sulla nazionalità, sulla cittadinanza, sull'origine sociale, sul sesso, sulla lingua, sullo stato di salute, sull'età, sulla religione o sulle convinzioni personali, sul patrimonio, sullo stato civile e coniugale e obblighi di relazione o familiari, pensiero politico o di altro tipo, appartenenza e attività a partiti politici o movimenti politici, a sindacati o organizzazioni di datori di lavoro; la discriminazione fondata sulla gravidanza, sulla maternità, sulla paternità o sull'identificazione del genere è considerata discriminazione fondata sul sesso.

La creazione di un ambiente di lavoro sicuro si basa, tra l'altro, sulle disposizioni del § 224, paragrafo 1, dove si dice che i datori di lavoro sono obbligati a creare condizioni di lavoro per i dipendenti che consentano lo svolgimento sicuro del lavoro... Allo stesso modo, § 248, paragrafo 1: Il datore di lavoro è tenuto a garantire ai propri dipendenti condizioni di lavoro tali da consentire loro di svolgere correttamente i propri compiti lavorativi senza mettere in pericolo la salute e la proprietà; se lui (il datore di lavoro) scopre dei difetti, è obbligato ad adottare misure per eliminarli. Aggiungiamo che salute significa anche salute mentale, non solo fisica.

Secondo la legislazione applicabile, il datore di lavoro ha la possibilità di applicare **sanzioni disciplinari**, in caso di grave violazione delle norme sul diritto del lavoro, ciò può significare anche la risoluzione (immediata) del rapporto di lavoro – vedi in particolare § 50 del Codice del lavoro e segg. Nel caso di rapporti di lavoro di servizio pubblico tali condizioni sono specificate in modo parzialmente diverso (sanzioni disciplinari e cessazione del rapporto di lavoro).

La protezione giuridica contro le molestie (sessuali) può essere applicata in **Tribunale**, a causa di una violazione della legislazione sul lavoro e/o della legge antidiscriminatoria, se sussistono altri motivi legali. In alcuni casi viene applicato il cosiddetto onere della prova condiviso (vedi sopra).



In casi particolarmente gravi, che spesso presentano anche elementi di limitazione della libertà personale, persecuzione/stalking o violenza (fisica, psicologica, combinata), si tratta di reati la cui risoluzione rientra nell'ambito del **diritto penale**, cioè nella prima fase dell'indagine di Polizia **Stradale** della Repubblica Ceca. Per i reati meno gravi è possibile ricorrere anche agli istituti del diritto dei reati minori, anche se in pratica questi non sono molto utilizzati.

Le attività di controllo in tale ambito sono svolte dall'Ufficio **del lavoro** (ÚP), soprattutto nella fase di reclutamento della manodopera, e nella fase successiva da parte dell'Ufficio **statale per l'ispezione del lavoro** (SUIP). È possibile rivolgersi a queste autorità pubbliche anche per violazioni della legislazione sulla parità in materia di lavoro, che comprende quindi anche l'ambito delle molestie (sessuali) come forma specifica di discriminazione.

Vedere:

- SU: <https://www.mpsv.cz/web/cz/prace-a-zamestnani>
- MINESTRA: <https://www.suip.cz/web/suip/podani-podnetu>

È anche possibile contattare alcune **organizzazioni non governative senza scopo di lucro** che operano nella Repubblica Ceca, che forniscono, ad esempio, servizi legali gratuiti o possono aiutarvi a capire chi contattare o con chi risolvere la situazione. Questi sono, ad esempio:

- Studi di genere, o.p.s.: <https://genderstudies.cz/>
- Consenso: <https://konsent.cz/>
- ProFem: <https://www.profem.cz/cs>

Fonti utilizzate e consigliate:

- Legge n. 198/2009 Coll., sulla parità di trattamento e sui mezzi giuridici di protezione contro la discriminazione e sulla modifica di alcune leggi (legge antidiscriminazione). Disponibile qui: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>.
- Legge n. 262/2006 Coll., Codice del lavoro. Disponibile qui: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast1>.

Germania

Legge generale sulla parità di trattamento (AGG) tutela in modo completo chiunque contro la discriminazione fondata sulle caratteristiche indicate nella sezione 1 AGG in relazione al mondo del lavoro. La legge comporta obblighi specifici per i datori di lavoro (sezione 12 AGG). Si va dalle misure preventive e azioni immediate agli obblighi organizzativi generali. Al contrario, ai sensi della legge generale sulla parità di trattamento, i dipendenti hanno il diritto di esigere dai loro datori di lavoro che adottino le rispettive misure per proteggere i dipendenti. Ad esempio, i



datori di lavoro devono intraprendere azioni preventive contro la discriminazione. Ciò può assumere la forma di formazione del personale o di codici etici che dichiarino chiaramente la discriminazione come inammissibile e formino sufficientemente i dipendenti per prevenire la discriminazione nell'ambiente di lavoro.

Inoltre, i datori di lavoro sono tenuti ad agire qualora i dipendenti discriminino altri sul posto di lavoro. Ciò significa che è obbligo dei datori di lavoro prevenire in modo proattivo la discriminazione. Nei casi meno gravi può essere sufficiente un avvertimento o una formazione mirata, mentre nei casi più gravi di discriminazione misure adeguate possono includere lo spostamento, il trasferimento o il licenziamento del dipendente.

I datori di lavoro sono inoltre tenuti a proteggere i dipendenti dalla discriminazione di **terzi**. Ad esempio, un fornitore. I datori di lavoro sono tenuti a rendere disponibile la legge generale sulla parità di trattamento nella sua interezza e a fornire informazioni sulla procedura di reclamo.

Vedere:

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/about-discrimination/areas-of-life/work-life/obligations-of-employers/obligations-of-employers.html>

La **Legge contro la discriminazione** fornisce una definizione giuridica di molestia sessuale (nel contesto delle molestie sul posto di lavoro): “Le molestie sessuali sono considerate una discriminazione in relazione all’articolo 2, paragrafo 1, numeri da 1 a 4, quando un comportamento indesiderato di natura sessuale, compreso atti sessuali non desiderati e richieste di compiere atti sessuali, contatti fisici a carattere sessuale, commenti a carattere sessuale, nonché la proiezione o esibizione in pubblico indesiderata di immagini pornografiche, avviene con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona interessata, in particolare quando crea un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”.

Il divieto di molestie è stato incluso nella legge generale sulla parità di trattamento (AGG) del 2006.

Datori di lavoro sono specificamente tenuti a **proteggere i dipendenti** dall'essere discriminati. Concretamente ciò significa che devono:



- informare i dipendenti della tutela giuridica dalle molestie in azienda e intraprendere azioni preventive per garantire un ambiente di lavoro più sicuro (dovere di prevenzione e informazione),
- istituire un organismo al quale i dipendenti possono presentare reclami in caso di discriminazione o molestie sul lavoro (organismo di reclamo ai sensi dell'articolo 13 della legge generale sulla parità di trattamento (AGG)
- prendere sul serio ogni reclamo, esaminare il caso concreto e, in caso di molestie, adottare misure affinché tali molestie non si ripetano (dovere di agire).

Non esistono requisiti legali sulle misure concrete che l'azienda deve attuare poiché l'azienda conosce meglio i propri dipendenti.

Vedere:

<https://www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de/de/download/HLFenglisch#:~:text=Sexual%20harassment%20has%20been%20considered,person%20is%20responsible%20to%20prosecution.>

<https://eige.europa.eu/gender-based-violence/regulatory-and-legal-framework/legal-definitions-in-the-eu/germania-sessuale-harassment#:~:text=%20dovranno%20essere%20considerati,il%20%20indesiderato%20mostrato%20o%20publico>

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/about-discrimination/areas-of-life/work-life/obligations-of-employers/obligations-of-employers.html>

L'**organismo per i reclami** gioca un ruolo centrale, per questo ogni azienda è tenuta a istituire uno. Il suo compito principale è indagare ed esaminare i fatti del caso dopo che è stata presentata una denuncia. Inoltre può assumere altri compiti, come fornire informazioni o valutare la procedura di reclamo. Non agisce però come un organo di consulenza, il cui compito sarebbe quello di schierarsi a fianco delle persone colpite. Piuttosto, l'organismo di reclamo si assume le responsabilità del datore di lavoro durante la procedura di reclamo e deve agire in modo obiettivo. La **procedura** dovrebbe indicare chiaramente quali **passi** verranno presi per primi quando verrà presentato un reclamo, quali parti saranno coinvolte, in quale fase si terranno i colloqui con il personale e come verranno prese le decisioni sulle misure protettive e sulle sanzioni.



Se in un'azienda si è verificata una discriminazione ai sensi dell'AGG, i datori di lavoro devono adottare **azioni correttive** e adottare misure per proteggere i dipendenti interessati. Se i datori di lavoro, in caso di molestie sessuali (articolo 3, paragrafi 3 e 4 dell'AGG), non adottano misure manifestamente inadeguate per porre fine alle molestie, i dipendenti interessati hanno il diritto di porre fine al loro rapporto di lavoro senza perdere la retribuzione se ciò è necessario per la loro protezione (articolo 14 AGG).

Vedere:

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/about-discrimination/areas-of-life/work-life/obligations-of-employers/obligations-of-employers.htm>

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/about-discrimination/areas-of-life/work-life/obligations-of-employers/obligations-of-employers.html>

La Germania ha creato l' **Agenzia federale antidiscriminazione** che funziona sulla base della legge generale sulla parità di trattamento (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG). La legge generale sulla parità di trattamento è entrata in vigore in Germania nel 2006. Lo scopo della legge è prevenire o fermare la discriminazione dovuta al razzismo o per motivi di origine etnica, sesso, religione o convinzioni personali, disabilità, età o identità sessuale nel campo del diritto del lavoro e con riguardo ad alcuni aspetti del diritto civile.

Vedere:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/about-us/statutory_basis/statutory_basis_node.htm

Esistono anche hotline informative e di supporto che possono essere utilizzate in caso di molestie sessuali (solo per le donne in alcuni casi):

La Violence Against Women Support Hotline – Supporto e consulenza per le donne:

<https://www.hilfetelefon.de/en.html>

Hotline con sede a Berlino per le donne vittime di violenza:

<https://www.frauenhauskoordinierung.de/en/thematic-portal/support-system/nationwide-support-hotline>

Italia

Il principio generale di uguaglianza tra donne e uomini è stato sancito da:



- **Articolo 3 della Costituzione italiana:** «Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali. »
- **Il decreto legislativo n. 198 del 2006 ha istituito il Codice nazionale delle pari opportunità tra donne e uomini** ed è considerato il quadro giuridico italiano per l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne.

Tra le forme di discriminazione, l'articolo 26 del Codice delle Pari Opportunità individua espressamente le molestie, ossia comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi legati al sesso o con connotazioni sessuali, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi comunque la scopo o effetto di violare la dignità del lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

Il lavoratore, a fronte di comportamenti discriminatori di genere, può accedere non solo alle procedure di conciliazione disciplinate dai contratti collettivi e al tentativo di conciliazione ex art. 410 c.p.c. o art. 66 del d.lgs. n. 165/2001, ma anche l'adeguata tutela giurisdizionale.

In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 38 del D.Lgs. n. 198\2006, qualora la discriminazione venga effettuata in violazione dei divieti sopra richiamati, il dipendente o, per delega, le SSO o il Consulente di Parità, possono ricorrere al Tribunale, in qualità di giudice del lavoro, per tutelare i propri diritti ed ottenere un decreto immediatamente esecutivo che ordini all'autore della discriminazione di cessare la condotta illecita e di rimuoverne gli effetti. L'inosservanza del presente decreto comporta una sanzione penale, a carico dell'autore della discriminazione, con l'ammenda fino a euro 50.000,00 o con la reclusione fino a sei mesi.

Prima di adottare una strategia nazionale complessiva sull'integrazione della dimensione di genere nel luglio 2021, l'Italia si è basata su buone pratiche regionali o settoriali. Una strategia globale incentrata sull'uguaglianza di genere, "the **National Strategy for Gender Equality**" (**Strategia nazionale per la parità di genere**) copre il periodo 2021-2026. In questa strategia l'attenzione è focalizzata sul lavoro, sugli stipendi/reddito, sulle competenze, sul tempo, sul potere e sull'impatto del COVID-19.

L'organismo per la parità di genere in Italia è il Consiglio nazionale di parità ed è disciplinato dalla legge N. 125, D.Lgs. 2006/198.

Sono definiti il profilo e le competenze del Consigliere nazionale per l'uguaglianza che si concentrano esclusivamente sull'uguaglianza di genere. Il Consiglio nazionale per la parità **monitora le condizioni in cui le donne sono impiegate nel mercato del lavoro e la parità di trattamento tra donne e uomini sul posto di lavoro. Tra gli altri, i suoi ambiti di lavoro comprendono l'accesso al lavoro, l'avanzamento di carriera, la formazione professionale, la retribuzione, il licenziamento, le dimissioni e le pensioni. Il Consigliere promuove inoltre il**



principio delle pari opportunità nelle politiche, nei progetti e nelle altre iniziative. Inoltre, i consulenti hanno il potere di intervenire nei casi di discriminazione relativa al lavoro,
Il Consiglio nazionale per l'uguaglianza è membro del Comitato nazionale per l'uguaglianza.

La prima cosa da fare quando si subisce una molestia è contattare il proprio datore di lavoro o il responsabile delle risorse umane. È importante segnalare le molestie il prima possibile, per evitare che la situazione peggiori e consentire un'azione tempestiva.

Nel caso in cui le molestie riguardino i datori di lavoro o se la denuncia agli organi competenti interni all'organizzazione non viene seguita e trattata, è possibile rivolgersi e denunciare le molestie all'ispettorato del lavoro (utilizzando il modulo: [forma appropriata](#)), ai sensi del D.Lgs. n. 149/2015, ovvero alle autorità competenti per la tutela dei diritti dei lavoratori (sindacati, associazioni di categoria ed altre organizzazioni per la tutela dei diritti dei lavoratori).

Per tutelarsi ed ottenere un intervento tempestivo, la vittima può:

- denunciare immediatamente le molestie subite avviando la procedura di [denuncia](#);
- raccogliere prove delle molestie subite, quali email, messaggi, testimonianze di colleghi, da utilizzare in eventuali procedimenti legali, anche in caso di richiesta di risarcimento
- richiedere un trasferimento se possibile per evitare ulteriori interazioni;
- richiesta [di supporto medico o psicologico](#) in caso di sintomi di stress o ansia legati alla situazione, coordinandosi con il Medico Competente;
- in caso di discriminazione o comportamento illecito, avviare un'azione penale e sporgere denuncia alle autorità competenti, come i Carabinieri o la Polizia.

La denuncia della vittima può dar luogo ad un'indagine interna, con l'obiettivo di identificare e sanzionare il responsabile e attuare nuove misure per prevenire future violazioni. I datori di lavoro possono anche decidere di procedere al licenziamento di diritto della persona individuata come responsabile di molestie sul lavoro: infatti, comportamenti indesiderati nei confronti dei colleghi costituiscono giusta causa di licenziamento dei dipendenti.

Vedere:

- Articoli 36-28 della Laurea
2006/198: https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione_inglese.pdf
- Legge n.125, D.Lgs.
2006/198: <https://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/06198dl.htm>
- <https://www.bollettinoadapt.it/discriminazioni-di-genere-sul-luogo-di-lavoro-sanzioni-e-tutele/>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/showNewsDetail?id=5978&backTo=archivio&anno=2023&provenienza=archivio>



Romania

La **Costituzione rumena** sancisce la parità di genere sul lavoro e nel mercato del lavoro. Stabilisce pari opportunità per donne e uomini nell'accesso ai lavori pubblici, civili o militari e la parità di retribuzione. Nel 2002, il parlamento ha adottato la **Legge 202/2002 sulle pari opportunità tra donne e uomini, che si concentra specificamente sull'uguaglianza di genere (la Legge sull'uguaglianza di genere)**. Tra le altre misure, la legge prevede azioni positive che promuovono l'uguaglianza di genere come “azioni speciali adottate temporaneamente per accelerare la realizzazione pratica delle pari opportunità tra donne e uomini”.

Il Consiglio Nazionale per la Lotta alle Discriminazioni (Consiglio Nazionale per la Lotta alle Discriminazioni - CNCD) è l'organismo indipendente per l'uguaglianza incaricato di promuovere la parità di trattamento di tutte le persone e di garantire che non vi siano discriminazioni basate sul sesso.

Tra le altre, rientrano le responsabilità del Consiglio nella prevenzione, mediazione, indagine e sanzione delle azioni discriminatorie. Le sue competenze in materia di contenzioso e decisione comprendono decisioni giuridicamente vincolanti, legittimazione ad assumere cause di propria iniziativa, **fornire consulenza legale e assistenza alle presunte vittime di discriminazione**, e l'assegnazione di sanzioni dissuasive (multe civili).

Inoltre, l'articolo 223 del nuovo Codice Penale del 2023 inquadra le molestie sessuali tra i reati contro la libertà e l'integrità sessuale.

Importanti sono anche il Codice del Lavoro – (Legge n. 53/2003) e l'Ordinanza Governativa n. 137/2000 sulla prevenzione e repressione di ogni forma di discriminazione.

Vedere:

- Legge sulle pari opportunità e trattamento tra donne e uomini (2002) <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2018/10/Legea-202-din-2002.pdf>
- <https://lege5.ro/Gratuit/gezdmnrzgi/art-223-hartuirea-sessuale-codul-penal?dp=gqytsojuh a3dk>
- <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/128646>
- <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/24129>

Lituania

Anche in Lituania vige un principio generale di pari opportunità e parità di trattamento sancito dalla Costituzione (all'articolo 29). Inoltre è incorporato nella legislazione speciale diretta all'antidiscriminazione: la Legge sulle pari opportunità per donne e uomini (1998) e la Legge sulla parità di trattamento (adottata nel 2003 ed entrata in vigore nel 2005), che copre quattordici motivi di discriminazione compreso il genere.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

L'Ufficio del Garante per le Pari Opportunità è l'organismo indipendente per la parità di genere in Lituania. La legge sulle pari opportunità per donne e uomini (1998) ha istituito un difensore civico e si occupa di tutti i tipi di discriminazione, come genere, orientamento sessuale, età, disabilità, razza, origine etnica, nazionalità, lingua, status sociale, credo o religione, convinzioni o punti di vista e cittadinanza.

Il difensore civico è **responsabile della ricerca sull'uguaglianza di genere, nonché della conduzione di un'analisi politica sensibile al genere. Supervisiona la pubblicazione e la diffusione di informazioni e materiali formativi relativi alla parità di genere.**

Vedere:

- Legge della Repubblica di Lituania sulle pari opportunità per donne e uomini (2017)<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.746227138BCB/asr>



Fonti utilizzate e consigliate per la parte comune del testo:

- CELA, A.: *Molestie sessuali sul lavoro: un'esperienza europea*. *Rivista accademica di economia, amministrazione, diritto e scienze sociali*, 1/1, 2015. Online: <https://iipecl.org/wp-content/uploads/2015/03/Ajbals-80-91.pdf>.
- *Normative UE*. EIGE, Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (online): <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/regulatory-and-legal-framework/eu-regulations>.

POSSEDERE. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/italy>

- *Molestie e violenze sul lavoro*. Eurofondo (online): <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/harassment-and-violence-at-work>.
- *Molestie e violenza sul lavoro. Una guida interpretativa della CES* (online): https://www.etuc.org/sites/default/files/pdf_CES-Harcelement-Uk-2_1.pdf.
- KOLDINSKÁ, Kristina, TOMEŠ, Igor e KŘEPELKA, Filip. *Il diritto sociale dell'UE*. Edizione uno. Praga: Wolters Kluwer, 2017.
- *Le fonti del diritto dell'Unione europea*. EUR-Lex (online): <https://eur-lex.europa.eu/CS/legal-content/summary/sources-of-european-union-law.html>.
- TOMEŠ, Igor et al. *Diritto sociale della Repubblica Ceca*. 2a edizione riveduta. Praga: Wolters Kluwer, 2015.



MODULO 6: LE MOLESTIE SESSUALI COME REATO

- Le molestie sessuali come reato nei paesi partner
- Azioni da svolgere come mentore, supervisore, leader dei giovani dipendenti

Introduzione alla legge

Tutti i paesi partner del progetto: Romania, Italia, Lituania, Germania e Repubblica Ceca sono stati membri dell'Unione Europea e quindi viene applicata una legislazione simile. Tuttavia, potrebbero esistere alcune specificità, nonostante esista una copertura dai trattati internazionali (prodotti dalle Nazioni Unite (ONU), dall'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) e dal Consiglio d'Europa (CoE))

In questo modo l'approccio nei confronti delle molestie sessuali come reato è molto simile in tutti i paesi partner. Noteremo quindi solo le differenze, quando si manifesteranno, seppur il problema generale nell'approccio alla questione delle molestie come reato è la loro comprensione. Come abbiamo mostrato sopra, le molestie sono solitamente legate ai miti e la loro comprensione è profondamente contestualizzata e cambia nel tempo. La disponibilità a considerare le molestie come un crimine ha anche dei limiti culturali, per questo in alcuni paesi gli sforzi per incorporare il tema nel diritto penale sono appena iniziati, mentre in altri paesi i reati che comportano molestie esistono da tempo e non ci sono problemi ad applicarli.

Dipende dall'ambiente e dal contesto

Nello stesso caso, il comportamento concreto di una persona può soddisfare gli elementi di un reato o un delitto e allo stesso tempo costituire un illecito disciplinare nel caso di uno studente, o una violazione degli obblighi giuslavoristici nel caso di un lavoratore dipendente.

Ciò è vero soprattutto nel contesto di organizzazioni specifiche come la scuola o l'università. Nel caso in cui dall'azione in questione derivi una discriminazione di persona (nella quale solitamente rientrano le molestie), l'Università può essere ritenuta responsabile di altri danni causati da tale azione, e in alcuni casi può anche incorrere in una sanzione da parte dell'Ispettorato del Lavoro (Homfray, 32).

Anche se si sono verificate molestie violente previste dal codice penale, possono aver luogo indagini e azioni parallele: penali attraverso gli attori dei procedimenti penali (tra cui la polizia, i pubblici ministeri e il tribunale), ma anche procedimenti giuslavoristici o disciplinari all'interno dell'organizzazione/datore di lavoro nel cui ambiente l'atto ha avuto luogo.



La regolamentazione della molestia sessuale come reato

Gli ambiti dei crimini e delitti legati alla violenza di genere e alle molestie sessuali presso i datori di lavoro avranno in comune il fatto che vengono individuati, trattati e sanzionati principalmente da autorità esterne al datore di lavoro: in particolare dalle autorità di contrasto (autorità di polizia, procura, tribunali) e le autorità giudiziarie competenti per discutere i reati minori (in particolare le commissioni sui reati presso gli uffici delle unità di autogoverno territoriale).

I datori di lavoro hanno qui lo status di entità cooperante e possono anche essere soggetti a determinati obblighi di comunicazione. Al termine dei processi rilevanti, i datori di lavoro di solito devono rispondere in qualche modo alla conseguente decisione di un'autorità pubblica, ad esempio per impedire lo svolgimento di un'attività per la quale a un dipendente è stato vietato di lavorare (Homfray, 14).

CODICE PENALE e MOLESTIE SESSUALI

Dal novembre 2016 in Germania le molestie sessuali sono considerate reato e ora possono essere denunciate alla polizia. Secondo l'articolo 184i del Codice penale tedesco (StGB) “chiunque tocca un'altra persona a scopo sessuale e quindi la molesta” è perseguibile penalmente. Possono essere inflitte multe o pene detentive fino a due anni per atti quali una carezza mirata sul seno o sulle natiche (“accarezzamento”), anche sopra gli indumenti, “senza bisogno di un atto di coercizione (uso della forza o minaccia).”

In Romania, secondo l'art. 223 c.p. aggiornato nel 2023, “reclamare ripetutamente favori di natura sessuale nell'ambito di un rapporto di lavoro o di un rapporto analogo, se con ciò la persona offesa è stata intimidita o messa in situazione umiliante, è punito con la reclusione da 3 mesi a un anno o con la multa».

Nella Repubblica Ceca non esistono le molestie sessuali come reato. Ma alcuni dei comportamenti ad esso collegati (stupro, violenza sessuale) potrebbero essere perseguiti e puniti secondo le relative definizioni di reato penale:



- crimini contro la dignità umana in ambito sessuale, in particolare lo stupro (§ 185) e la coercizione sessuale (§ 186);
- delitti contro la libertà personale (§ 168 e ss.);
- delitti contro la tutela della personalità (§ 180 e ss.), compreso il reato di diffamazione (§ 184);
- delitti di minaccia pericolosa (art. 353) o di persecuzione pericolosa (art. 354) e altri delitti di turbativa della convivenza tra persone (art. 352 e ss.);

Similmente **In Italia La molestia sessuale (Molestia sessuale) non è un reato specificamente definito** nel codice penale. Solo l'art. 26 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna – D.Lgs. n. 198/2006) definisce molestie sessuali.

Il ruolo del datore di lavoro nel procedimento penale

Sul datore di lavoro grava il DOVERE DI PREVENZIONE DEI REATI PENALI.

Per quanto riguarda l'interesse pubblico, il Codice penale nei paesi europei impone alle persone fisiche e giuridiche obblighi relativi alla prevenzione delle attività criminali. L'inosservanza delle stesse può configurarsi come cooperazione penale, ovvero come reato di mancata prevenzione di un reato (Nel codice penale ceco: articolo 367 del codice penale) e omessa denuncia (articolo 368 del codice penale). L'obbligo di denuncia si applica solo ad alcuni reati (tra i reati che possono essere considerati in relazione alla violenza di genere e alle molestie sessuali rientrano solo alcuni delitti contro la vita, la salute o la libertà personale, tra cui omicidio e lesioni personali gravi).

Ma ciò non significa che altri reati non debbano essere denunciati, solo che, a differenza dei reati esplicitamente menzionati, non si tratta di un obbligo, la cui violazione costituirebbe di per sé reato. L'obbligo di prevenire un reato (anche denunciandolo tempestivamente al pubblico ministero o all'autorità di polizia) si applica ad un insieme più ampio di reati, oltre a quelli sopra menzionati, tra cui i reati di stupro, estorsione o trattamento non autorizzato di dati personali.

Il datore di lavoro potrebbe delegare il caso per UN PROCESSO PENALE

Nei casi più gravi di molestie sessuali il datore di lavoro può affidare la soluzione della questione alle autorità amministrative o alle forze dell'ordine, che dispongono degli strumenti adeguati. Come già detto, le possibilità di indagine interna sulle molestie sessuali non sono molto forti e questo passaggio di consegne potrebbe portare la luce necessaria sulla situazione. Anche nei casi



gravi è necessario rispettare la legge (come sopra detto: esiste il dovere di denuncia e il dovere di prevenire un reato).

Il datore di lavoro potrebbe delegare il caso PER PROCEDIMENTO PENALE

Per affrontare la situazione, quando le molestie sessuali non sono percepite come un atto criminale, di solito esistono procedimenti penali per atti discriminatori. Ad esempio nella Repubblica Ceca: § 7 comma 3 lettera b) della Legge su alcuni reati, secondo la quale una persona commette un reato quando arreca danno ad un altro a causa della sua appartenenza ad una minoranza nazionale o a causa della sua origine etnica, a causa di la sua razza, il colore della pelle, il sesso, l'orientamento sessuale. Anche i datori di lavoro potrebbero sfruttare questa opportunità per trasferire il caso.

Il ruolo della vittima nel procedimento penale

Se vuoi denunciare un crimine, devi contattare la stazione di polizia più vicina. Una volta che hai denunciato ufficialmente un reato, il processo non può essere annullato. Questo perché la polizia e i pubblici ministeri sono legalmente obbligati a indagare su quasi tutti i tipi di reati a loro denunciati. Si può quindi incontrare il primo ostacolo: la riluttanza ad accettare la denuncia del delitto.

Nessuno si aspetta di diventare vittima di un crimine. Pertanto è logico che potresti aver bisogno di qualcuno che ti aiuti e supporti. Esistono varie organizzazioni che forniscono aiuto e supporto nei vostri paesi. Ne elenchiamo qui solo alcuni, per orientarci inizialmente.

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

Non dimenticare che in molti paesi sei vittima di un crimine: hai diritto ad avere un accompagnatore. La vittima ha diritto ad essere accompagnata da una persona di fiducia nel procedimento penale e anche alla presentazione di spiegazioni.

In molti paesi la posizione della vittima di reati particolarmente delicati è maggiormente tutelata anche nei procedimenti penali e nei confronti del tribunale. Significa ad esempio che non devi testimoniare ripetutamente, che non devi incontrare l'aggressore in tribunale, ecc.

In Germania: Potete trovare una panoramica delle persone a cui rivolgervi qui (solo in tedesco): www.bmj.de



- Puoi anche andare in una stazione di polizia o cercare nel database tedesco delle vittime di crimini
(www.odabs.org – solo in tedesco).
- **NHOTLINE DI SUPPORTO A TUTTO IL PAESE:** La hotline di supporto alla violenza contro le donne – Supporto e consulenza per le donne: <https://www.hilfetelefon.de/en.html>:
- Hotline con sede a Berlino per le donne vittime di violenza: <https://www.frauenhauskoordinierung.de/en/thematic-portal/support-system/nati-onwide-support-hotline>: esiste anche la hotline BIG con sede a Berlino che funge da centro di consulenza telefonica centrale in caso di violenza domestica. È raggiungibile tutti i giorni dalle 8.00 alle 23.00 – anche la domenica e i giorni festivi – al numero telefonico 611 03 00. È possibile avvalersi di interpreti per la consulenza. Maggiori informazioni sono disponibili sul sito www.big-hotline.de.
- **Bambini e giovani alle vittime di reati violenti o sessuali vengono offerti assistenza e sostegno professionali prima, durante e dopo il processo. Questa si chiama "assistenza psicosociale nei procedimenti giudiziari". In alcuni casi, anche le vittime adulte di gravi reati violenti o sessuali possono ricevere questo tipo di sostegno se ne hanno bisogno. L'assistenza psicosociale è gratuita per le vittime se il tribunale l'ha approvato. Chiedi maggiori dettagli all'ufficio di polizia o all'organizzazione di supporto alle vittime più vicino. Potete trovare molte informazioni sull'assistenza psicosociale nei procedimenti giudiziari anche online visitando www.bmj.de/opferschutz e cliccando su "psychosoziale Prozessbegleitung" (solo in tedesco) o su www.hilfe-info.de (inglese).**

Nella Repubblica Ceca: esiste una linea di assistenza specializzata per le vittime di reati Bílý Kruh Bezpečí. Offrono consulenza e potrebbero anche fornire servizi di supporto come l'accompagnamento alla polizia.

- puoi usare il loro numero verde: 116 006
- People in Need offre aiuto anche alle vittime di reati: <https://www.clovekvtisni.cz/co-delame/socialni-prace-v-cr/pomoc-obetem-tr-estnych-cinu>
- puoi avvalerti della consulenza di RESPONDEO <https://www.respondeo.cz/trestne-ciny/>
- I bambini e i giovani (quando studiano fino all'età di 26 anni) hanno diritto a un aiuto speciale da parte della Child Helpline. Puoi chiamare il 116 111

In Italia: se stai vivendo forme di violenza puoi valutare di chiamare il “Numero Rosa” - 06 3751 8282 per avere supporto psicologico e legale. Sono disponibili 24 ore su 24, 7 giorni su 7 e ti consiglieranno il modo migliore di procedere. Un altro numero verde contro la violenza e lo stalking è il 1522. Ecco il sito <https://www.1522.eu/>.

In Romania: esiste il Consiglio Nazionale per la Lotta alla Discriminazione dove puoi cercare aiuto anche in caso di molestie. Ti forniranno le informazioni di cui hai bisogno, servizi di



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

protezione, consulenza psicologica e/o legale, per aiutarti a completare la tua denuncia alla polizia sul **linea verde +40 800 500 333, fornita dall'Agenzia nazionale per le pari opportunità tra donne e uomini)**

RIMEDI E RISARCIMENTI, DANNI PER DOLORE E SOFFERENZA

Se hai subito un danno a causa di una molestia sessuale (o altro reato correlato), o desideri ricevere un risarcimento per il dolore, puoi “aggiungere” le tue richieste di risarcimento al processo, ma devi prima presentare domanda. Puoi farlo immediatamente quando denunci il crimine alle autorità.

È possibile richiedere un risarcimento anche al di fuori del processo. In questo caso è necessario rivolgersi ad un tribunale civile. Puoi chiedere assistenza finanziaria al tribunale per ottenere consulenza legale se il tuo reddito è troppo basso.

CASO STUDIO DELLA GERMANIA

Hai subito danni alla salute a causa di un crimine violento? Se è così, la legge ti consente di ricevere benefici statali. Ad esempio, puoi ricevere aiuto per pagare cure mediche o consulenza, o per acquistare attrezzature come un bastone, un deambulatore o una sedia a rotelle. Puoi anche ricevere un sostegno sotto forma di pensione (ad esempio per compensare la perdita di guadagno).

Puoi richiedere questi benefici immediatamente quando denunci il reato alla polizia.

Se siete stati attaccati da estremisti o colpiti dal terrorismo, potete richiedere un aiuto finanziario all'Ufficio federale di giustizia (BfJ). Puoi scoprire se hai diritto a questo aiuto e come puoi richiederlo guardando sul loro sito web (puoi trovarlo andando su un motore di ricerca su Internet e digitando "risarcimento delle vittime di BfJ").

Se sei vittima di violenza domestica, la legge tedesca prevede che potresti avere diritto a una protezione aggiuntiva. Ad esempio, puoi chiedere al tribunale della famiglia di impedire alla persona che ti ha ferito di entrare in contatto con te. Inoltre, se condividi la tua casa con una persona che è stata violenta nei tuoi confronti, il tribunale potrebbe darti il diritto di vivere lì da solo.

Puoi presentare istanze al tribunale per iscritto oppure puoi parlare con il personale del tribunale stesso e loro presenteranno immediatamente la tua domanda. Non è necessario farsi rappresentare da un avvocato.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

RIFERIMENTI:

Homfray, Sarka. 2022. Aspetti giuridici della questione della violenza di genere nelle università. Praga: Istituto di Sociologia dell'Accademia delle Scienze della Repubblica Ceca. 43 pagine ISBN 978-80-7330-402-7.

*AIUTO ALLE VITTIME DI REATI PENALI -
RESPONDEO.*<https://www.respondeo.cz/trestne-ciny/>
*ASSISTENZA ALLE VITTIME DI REATI PENALI - UNA PERSONA IN
BISOGNO.*<https://www.clovekvtsni.cz/co-delame/socialni-prace-v-cr/pomoc-obetem-trestnych-ci-nu>

ASSISTENZA TELEFONICAwww.linkabezpeci.cz

*CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI, la violenza e lo
stalking.*<https://www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de/de/download/HLFenglisch#:~:text=Sexual%20harassment%20has%20been%20considered,person%20is%20responsable%20to%20p,rosecution.>

BMJ.https://www.bmj.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/OpferhilfeUndGewaltpraevention/Opfermerkblatt/Opfermerkblatt_Englisch.pdf?__blob=publicationFile&v=9