



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**

Corso online per giovani lavoratori

“Molestie sessuali sul posto di lavoro”

2022

Disclaimer: The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Contenuto

CONTENUTO

introduzione

3

CONTENUTO

Introduzione 3

1 Modulo: Comprendere il fenomeno delle molestie sessuali sul luogo di lavoro 4

1.1. Essere consapevoli delle molestie sessuali sul luogo di lavoro 4

1.2. Riconoscere le molestie sessuali sul luogo di lavoro e le motivazioni legate a questo fenomeno. 5

1.3. Miti sulle molestie sessuali. 8

2 Modulo: Molestie sessuali e non sul luogo di lavoro 11

2.1. Esempi di molestie sessuali e non sul luogo di lavoro 11

2.2. Differenze tra conversazioni amichevoli e conversazioni considerate molestie sessuali sul luogo di lavoro 14

2.3. Aspetti culturali correlati alle molestie sessuali 16

3 Modulo: Prevenzione delle molestie sessuali 19

3.1. Come stabilire limiti sul posto di lavoro e prevenire le molestie sessuali. 19

3.2. Prevenire e reagire alle molestie online. 21

3.3. Come rispondere alle molestie sessuali sul luogo di lavoro 22

4 Modulo: Molestie sessuali sul luogo di lavoro e comportamenti 24

4.1. Possibili autori di molestie sessuali sul posto di lavoro: modi appropriati per la gestione dei casi. 24

4.2. Cosa fare quando si è testimoni di molestie sessuali. 25

4.3. Pensieri e comportamenti appropriati per gestire le molestie sessuali sul lavoro. 27

5 Modulo: Aiuto in caso di molestie sessuali 31

5.1. REALIZZARE CHE QUALCOSA STA ACCADENDO 31

5.1.1. A ME 31

5.1.2. AL MIO COLLEGA 33

5.1.3. ESERCIZIO PRATICO 34

5.2. RISPOSTA IMMEDIATA 34

5.3. CONTESTO LEGALE 37



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

5.4. ASSISTENZA POST-INTERVENTO E PROSSIMI PASSI 41

Assistenza individuale 41

Assistenza interna - supporto dal dipartimento HR 42

Assistenza esterna 43

43



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

INTRODUZIONE

Un grande ostacolo alla riduzione del fenomeno delle molestie sessuali sul luogo di lavoro è il fatto che le vittime, che si registrano soprattutto tra i più giovani, non lo segnalino alle autorità organizzative. Tra le motivazioni che spingono verso questo comportamento vi sono il senso di colpa e la convinzione che la vittima sia colpevole dell'avvenimento di molestie sessuali, la vergogna, la paura di subire ritorsioni, umiliazioni e intimidazioni, ma anche la sensazione di inutilità. Inoltre, la bassa incidenza di ripercussioni e punizioni per gli abusatori scoraggia le vittime a segnalare questi casi. Questo corso online mira pertanto a cambiare attitudini, convinzioni e comportamenti dei giovani dipendenti ed a far sì che non si passi sopra così facilmente ai casi di molestie sessuali, ma si trovi un modo di reagire appropriatamente per prevenire il fenomeno.

Il corso online dedicato ai giovani lavoratori di età compresa tra i 18 e i 30 anni impegnati in organizzazioni private o pubbliche ha una durata di 5 ore ed è strutturato in moduli e unità.



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

MODULO 1: Comprendere il fenomeno delle molestie sessuali sul luogo di lavoro 4

1.1. Essere consapevoli delle molestie sessuali sul luogo di lavoro

Il termine "luogo di lavoro" si riferisce non solo alla posizione specifica in cui si svolge il lavoro, come un ufficio o una fabbrica, ma anche ai luoghi in cui possono essere condotte attività legate al lavoro. Questi potrebbero includere, pur non limitandosi ad esse (Bon, Binh, Thanh, Quang, Ngan, Minh, Huyen, Hoang, Van, Nhuanm, 2015):
Attività sociali legate al lavoro, come una reception organizzata dall'azienda per il personale o i clienti, ecc.;
Conferenze e sessioni di formazione;
Viaggi di lavoro ufficiali;
Pasti di lavoro;
Conversazioni telefoniche legate al lavoro; e

Comunicazioni legate al lavoro
attraverso i media.



Fonte: www.pexels.com

Molestia sessuale: “qualsiasi avance sessuale indesiderata, richiesta di favori sessuali, condotta verbale o fisica o gesto di natura sessuale, o qualsiasi altro comportamento di natura sessuale che potrebbe ragionevolmente essere previsto o percepito come offensivo o umiliante per un'altra persona. Tale molestia può essere, ma non necessariamente, di una forma tale da interferire con il lavoro, è resa una condizione per



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

l'occupabilità, o crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo" (La Banca Mondiale, 2013).

Segni di molestie sessuali sul lavoro:

In genere, è il tuo istinto a dirti se stai subendo molestie sessuali. Il colpevole avrà oltrepassato la linea del comportamento professionale e sarà arrivato a invadere la sfera personale. Ascolta la voce dentro la tua testa e se ti sta dicendo che stai subendo molestie sessuali, contatta immediatamente un avvocato specializzato in discriminazione sul lavoro.

Ti chiedono di uscire o ti corteggiano anche dopo che hai detto di no
Non ci sono dubbi. Contatta immediatamente un avvocato del lavoro.

Qualcuno fa commenti sul tuo corpo o su come sei vestito/a

I commenti sessualmente espliciti o sessisti sul tuo corpo o legati alla tua apparenza sono molestie sessuali. Se qualcuno ti prende in giro per il modo in cui ti vesti o per il tuo fisico, si tratta sempre di una forma di molestia sessuale. Questo tipo di comportamento è degradante e può farti sentire insicuro/a sul posto di lavoro.

Ti toccano in un modo che ti fa sentire a disagio

Se qualcuno ti tocca in un modo che ti fa sentire a disagio, parla. Il contatto fisico indesiderato è una forma di molestia sessuale e non dovrebbe essere tollerato. È anche importante ricordare che non sei obbligato/a a toccare, abbracciare o baciare nessuno se non lo desideri. Se qualcuno cerca di toccarti in un modo che ti fa sentire a disagio, digli di no. Quindi segnala il comportamento al tuo supervisore o al dipartimento delle risorse umane. Fallo per iscritto in modo che ci sia una registrazione della tua denuncia.

Le persone condividono battute o storie sessuali intorno a te

Battute o storie sessualmente esplicite sul posto di lavoro sono un segnale di molestia sessuale. Questo tipo di comportamento può farti sentire a disagio e insicuro/a nel tuo ambiente di lavoro. Fai sentire la tua voce dicendo alla persona che fa queste battute che non ti piacciono e non ti fanno sentire a tuo agio. Questo gli farà capire che il suo comportamento è inappropriato e deve smettere.



Fonte: www.pexels.com

Stai ricevendo regali indesiderati o email con contenuti sessuali

Se stai ricevendo doni o messaggi espliciti indesiderati da un collega, si tratta di molestie. Se ricevi regali o immagini sessuali indesiderati da un collega, segnalali al tuo dipartimento HR.

Non cercare di gestire la situazione da solo. Gestirla da solo potrebbe rendere le cose ancora più scomode.

Stai subendo stalking o molestie online o tramite messaggi di testo

Se stai subendo stalking o molestie online da qualcuno che conosci sul lavoro, si tratta di molestie sessuali. Questo tipo di comportamento può essere spaventoso e rendere difficile andare al lavoro.

Se le molestie sessuali avvengono online, può essere difficile capire se è il caso di segnalarle. Come puoi sapere se questo comportamento oltrepassa i confini di una relazione lavorativa sana?

Alcuni segni che un tuo collega i sta stalkerando online: Tracciamento della tua attività online e commenti frequenti

Messaggi frequenti, anche se non rispondi

Tentativi di hackerare i tuoi account o dispositivi per ottenere informazioni su di te

Comparire nei posti in cui sei o che conosci senza essere invitato

Pubblicare informazioni su di te online senza il tuo consenso

Minacciarti o farti sentire insicuro in qualsiasi modo.



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

Riconosci i segni di stalking digitale prima che diventi pericoloso. Se senti che il tuo benessere sia a rischio, agisci immediatamente. Se pensi che il comportamento del tuo collega stia degenerando, parla con un supervisore. O chiedi aiuto a un'organizzazione locale come ad esempio la National Sexual Assault Hotline.

Richiesta di favori sessuali in cambio di opportunità lavorative o promozioni

Essere invitati a eseguire favori sessuali per ottenere opportunità lavorative è inaccettabile. Questo tipo di comportamento è più che inappropriato. È illegale.

Conserva le prove di tutte le offerte o le richieste di favori sessuali e segnala il tutto al tuo supervisore. Poi contatta un avvocato esperto in diritto del lavoro per chiedere aiuto.

Fonte: <https://www.lambertonlaw.com/7-signs-you-are-being-sexually-harassed-at-work/>

Compito 1:

Leggi il testo sopra, rifletti sui segni di molestie sessuali e rispondi alle seguenti domande:

Ti sei mai ritrovato in una o più situazioni di questo genere? Come ti sei comportato? In caso contrario, come reagiresti se ti ci ritrovassi?

Compito 2:

Leggi il caso studio "Molestie sessuali sul posto di lavoro: Europa" dal Journal of Business Case Studies 2(3), luglio 2011, di John Lehman, e rispondi alle seguenti domande:

Rebecca McDonald tornò nel suo ufficio a Leverkusen, in Germania, ancora arrabbiata dopo la sua riunione con Bertina Knies delle Risorse Umane. Rebecca aveva presentato un reclamo per molestie sessuali chiaro e netto, supportato sia dalle politiche aziendali che dalla legge, ma la signora Knies non solo aveva rifiutato di fare qualcosa al riguardo, ma aveva insinuato, non molto gentilmente, che l'intera questione fosse colpa di Rebecca. Il prossimo passo sarebbe probabilmente appellarsi alle Risorse Umane di Detroit, poiché i tedeschi non avevano evidentemente compreso il modo in cui le cose dovrebbero funzionare in una società moderna.

Rebecca era cresciuta a Flint, nel Michigan, dove suo padre lavorava come supervisore per la General Motors. In quanto studentessa di prima generazione, Rebecca aveva ricevuto una borsa di studio dall'Università del Michigan, dove si era specializzata in ingegneria meccanica e poi aveva lavorato per una delle principali aziende automobilistiche come progettista. Sebbene le progettiste donne fossero una minoranza distinta nel settore automobilistico, ce n'erano abbastanza affinché Rebecca non si sentisse fuori luogo. Mentre era studentessa, aveva seguito corsi che coprivano la storia e le questioni legali riguardanti l'avanzamento delle donne in ciò che storicamente erano professioni maschili, ed era stata felice di scoprire che l'azienda era sensibile alle esigenze delle donne e che le molestie sessuali non erano un problema.

Dopo cinque anni a Detroit, le fu data l'opportunità di lavorare in una joint venture con Opa GmbH, una sussidiaria tedesca della sua azienda. La nuova posizione sarebbe stata una promozione, lavorando con un team di ingegneri tedeschi e americani per



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

progettare una nuova auto sportiva. L'opportunità era particolarmente allettante, poiché stava considerando un cambio di carriera nella gestione, sfruttando la politica dell'azienda di pagare un MBA per ingegneri che riteneva potessero essere efficaci manager tecnici. Il programma era altamente competitivo e i due anni di esperienza internazionale avrebbero migliorato significativamente le sue potenzialità, soprattutto dato il numero crescente di fusioni multinazionali nel settore automobilistico e la necessità di lavorare con partner internazionali. Inoltre, non era mai stata fuori dagli Stati Uniti tranne che per visite agli stabilimenti dell'azienda in Ontario.

Vivere in Germania si era rivelata un'esperienza stressante. Mentre tutti al lavoro parlavano inglese, era difficile superare i piccoli problemi della vita quotidiana, dal momento che i commessi, gli idraulici e la maggior parte delle altre persone con cui aveva a che fare parlavano poco o niente inglese e lei non parlava tedesco. I vicini e le altre persone con cui aveva a che fare sembravano spesso scortesie e la vita sembrava essere governata da regole di cui non era a conoscenza. Ad esempio, uno dei suoi vicini l'ha rimproverata (in un inglese molto povero) la prima settimana per il modo in cui ha gettato la spazzatura: uno doveva separare vetro, carta e lattine e smaltirli separatamente. Al di fuori della CNN, in televisione la presenza dell'inglese era minima, era disponibile solo un giornale inglese e le librerie avevano una selezione molto limitata di libri in lingua. Fortunatamente la maggior parte dei segnali stradali erano sotto forma di simboli, quindi quantomeno guidare non era così difficile.

Un altro aspetto stressante della vita in Germania era la mancanza di rispetto per il pudore. La gente prendeva il sole nuda nei parchi; anche le pubblicità televisive e stampate presentavano nudità. La cosa peggiore, poiché ha avuto un impatto sul suo ambiente di lavoro, è stata che, a differenza degli Stati Uniti, i colleghi sfoggiavano foto di donne nude al lavoro: era come un ritorno ai brutti vecchi tempi degli anni '50 in cui le donne non potevano entrare nei luoghi di lavoro maschili senza essere considerati oggetti sessuali.

Il problema non era che i suoi colleghi pubblicassero foto di nudo, ma piuttosto che portassero materiale discutibile al lavoro e lo leggessero davanti a lei. Il quotidiano più popolare, Bild, aveva ogni giorno in prima pagina (e probabilmente peggio dentro) la foto di una donna nuda. Altri giornali non erano migliori; uno dei suoi colleghi ha persino commentato che preferiva leggere Express perché le foto di nudo erano di ragazze del posto. L'ultima goccia è arrivata quando è entrata nell'ufficio del suo supervisore per una riunione e ha visto una copia della rivista Der Spiegel sulla sua scrivania, la cui copertina rappresentava un dipinto francese di una donna in topless che sventolava una bandiera. A quel punto, ha deciso di prendere un appuntamento con le Risorse Umane per lamentarsi formalmente di un ambiente di lavoro per lei offensivo.

Nel suo incontro con Bertina Knies in Risorse Umane, Rebecca ha citato la politica aziendale americana sulle molestie sessuali (vedi sotto "Estratti dalla politica aziendale sulle molestie sessuali"). Ha sottolineato che proibiva chiaramente "manifesti, vignette, immagini o disegni" con "l'effetto di interferire con le prestazioni lavorative di un individuo o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo". Essere esposta a



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

immagini come quelle di Bild o Der Spiegel secondo lei incarnava chiaramente la definizione di molestia sessuale.

Con sua grande sorpresa, Bertina non è stata affatto di supporto. Ha sottolineato che in Germania le avance sessuali sgradite o le richieste di favori erano chiaramente inaccettabili, ma che Rebecca non dovrebbe aspettarsi che i tedeschi diano conto ai suoi problemi puritani. Bild, che Bertina personalmente deplorava per la sua politica cristiana di destra, dopotutto era il giornale più popolare in Germania e, come aveva osservato Rebecca, anche i suoi concorrenti presentavano scene di nudo. Il dipinto sulla copertina di Der Spiegel era uno dei simboli di libertà più conosciuti al mondo; nessuno che sapesse qualcosa di arte poteva considerarla oscena. E fondamentalmente, i tedeschi non consideravano offensiva la nudità, e fintanto che nessuno chiedeva a Rebecca di fare qualcosa che trovava inaccettabile, lei non doveva cercare di imporre i suoi valori agli altri. Ad esempio, i dipendenti turchi a volte si opponevano al lavoro con donne che non indossavano copricapo o che indossavano maniche corte; imporre le proprie restrizioni religiose a coloro che non le condividono sarebbe una violazione della libertà di pensiero e di culto. La richiesta di Rebecca non era diversa dal richiedere alle donne di indossare il velo per non offendere gli immigrati islamici. In quanto immigrata in Germania, Rebecca poteva vestirsi come voleva, ma non doveva aspettarsi che i tedeschi si adattassero ai suoi valori antiquati.

Chiaramente non aveva senso portare avanti la questione con le Risorse Umane di Leverkusen. Altrettanto chiaramente, i tribunali americani hanno deciso molto tempo fa che la rappresentazione della nudità sul posto di lavoro (o in qualsiasi altro luogo fuori casa) era inaccettabile. Un appello alle Risorse Umane di Detroit sarebbe stato il passo successivo.

Tuttavia, prima di farlo, Rebecca ha dovuto considerare sia le possibilità di successo, sia il possibile impatto sul suo futuro.

Estratti dalla politica aziendale sulle molestie sessuali: *La molestia sessuale è una forma di condotta scorretta che mina l'integrità del rapporto di lavoro. Tutti i dipendenti hanno il diritto di lavorare in un ambiente libero da ogni forma di discriminazione e comportamento che possa essere considerato molesto, coercitivo o dirompente, comprese le molestie sessuali. Chiunque metta in atto comportamenti molesti sarà soggetto a provvedimenti disciplinari, che vanno dall'ammonimento al licenziamento.*

Le molestie sessuali sono definite come qualsiasi avance sessuale fisica, verbale o visiva indesiderata, richieste di favori sessuali e altri comportamenti a sfondo sessuale offensivi o sgradevoli per il destinatario, inclusi, ma non limitati a: epiteti, commenti dispregiativi o allusivi, insulti o gesti e manifesti, vignette, immagini o disegni offensivi.

Quando un comportamento è da considerarsi sgradito o molesto? Le avance sessuali indesiderate (sia verbali che fisiche), le richieste di favori e altri comportamenti verbali o fisici di natura sessuale costituiscono molestia sessuale quando:

- la sottomissione a tale condotta è un termine o una condizione esplicita o implicita di impiego (ad esempio, promozione, formazione, ore di lavoro o incarichi straordinari)



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

- la sottomissione o il rifiuto del comportamento è utilizzato come base per prendere decisioni di lavoro (assunzione, promozione, licenziamento)
- la condotta ha lo scopo o l'effetto di interferire con le prestazioni lavorative di un individuo o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od offensivo.

DOMANDE:

- In un ambiente di lavoro statunitense, pensi che leggere un giornale o una rivista con foto di nudo in copertina sia una molestia sessuale? Perché?

- Tuttavia, sarebbe una molestia sessuale nel tuo paese se lavorassi per la stessa azienda? Perché?

- Frau Knies sostiene che la richiesta di Rebecca di vietare ai tedeschi di leggere i giornali che la offendono non è diversa dal proibire alle donne tedesche di vestirsi in modi che offendono gli immigrati islamici che lavorano nello stabilimento. Pensi che questo sia un argomento valido? Perché?

- Secondo te cosa dovrebbe fare Rebecca?

- Secondo te, cosa avrebbe dovuto fare l'azienda di Rebecca per prevenire questo problema?

- Come reagiresti se ti trovassi nella situazione di Rebecca?

1.2. Riconoscere le molestie sessuali sul luogo di lavoro e le motivazioni legate a questo fenomeno

I dipendenti spesso si sentono spinti a guardare dall'altra parte quando si verificano molestie sessuali. Se esprimessero le loro preoccupazioni, potrebbe essere detto loro che il comportamento offensivo non era nulla di cui arrabbiarsi. Tuttavia, le molestie sessuali non dovrebbero mai essere ignorate o condonate. Se ritieni di essere stato molestato sessualmente sul posto di lavoro, puoi rivolgerti a un avvocato specializzato in molestie sessuali per chiedere aiuto. Il tuo avvocato specializzato in diritto del lavoro potrebbe consigliarti di prendere nota dettagliatamente di tutti i casi di comportamento offensivo a sostegno della tua richiesta.



Fonte: www.pexels.com

1. Ti è stato chiesto un favore sessuale al lavoro

A volte, le molestie sessuali sono palesi. È possibile che ti sia stato chiesto un favore sessuale da un supervisore in cambio di un aumento o di una promozione. Oppure, ti potrebbe essere stato detto che, a meno che tu non acconsentissi al favore sessuale, saresti stato licenziato o degradato. Il diritto del lavoro riconosce questo tipo di discriminazione come molestia sessuale *quid pro quo*. Anche se può sembrare difficile provare ciò che qualcun altro ti ha detto, scoprirai che un avvocato specializzato in molestie sessuali può fornire al caso potenti strumenti investigativi.

2. Hai visto immagini offensive o sentito commenti offensivi

Altri tipi di molestie sessuali sono meno evidenti delle molestie sessuali *quid pro quo*, come essere soggetti a immagini o linguaggio offensivi. Ad esempio, un collega o un



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

supervisore potrebbe aver inviato un'e-mail contenente immagini o linguaggio inappropriati. Un collega potrebbe appendere un calendario offensivo in uno spazio di lavoro. Questi sono tutti segni che sei stato molestato sessualmente al lavoro, anche se le immagini non ti sono state inviate direttamente. Inoltre, tieni presente che alcuni tipi di linguaggio possono costituire molestie sessuali anche se non sono di natura sessuale. Ad esempio, un supervisore potrebbe chiamare le dipendenti donne con nomi non sessuali, ma offensivi, astenendosi dal farlo ai dipendenti maschi. Anche questa è una forma di molestia sessuale.

3. Un ambiente di lavoro ostile ti mette a disagio

Se ti senti a disagio ad andare al lavoro, potresti essere vittima di molestie sessuali. Il diritto del lavoro riconosce che non tutti gli atti di molestia sessuale si verifichino nei confronti di una vittima in particolare. Invece, il tuo avvocato in casi di molestie sessuali può presentare un reclamo per tuo conto sulla base della persistenza di un ambiente di lavoro ostile.

Fonte:

<https://www.employmentadvocacy.com/blog/2019/08/sexual-harassment-in-the-workplace/>

Motivazioni alla base delle molestie sul posto di lavoro da parte dell'autore:

Spesso i molestatori credono di avere un qualche tipo di potere su di te. Sentono di poterti creare o distruggere, licenziarti e degradarti e darti incarichi di lavoro indesiderati e turni scadenti.

Alcune delle motivazioni alla base delle molestie sul posto di lavoro includono:

- **Potere:** Le molestie sul posto di lavoro sono spesso più facili e "giustificate" da un molestatore quando quella persona percepisce di avere potere sulla vittima. La maggior parte dei molestatori sul posto di lavoro presenta una certa anzianità rispetto alle vittime, ricoprendo ruoli di manager o supervisori. Di conseguenza, possono sentirsi in diritto di poter fare ciò che vogliono senza subirne le conseguenze. Questo è un gioco di potere.
- **Desiderio:** Le molestie possono essere considerate come uno "sport" per alcuni autori. Provano piacere nell'umiliare e pressare i colleghi di lavoro e i subordinati. Prendere di mira le persone vulnerabili è spesso l'obiettivo di queste persone che possono essere definite come bulli, che ancora una volta usano il "potere" per tentare di farla franca pur perpetrando tali atti illegali.
- **Pregiudizio:** Che sia legato alla cultura, alla razza o al genere, il pregiudizio può essere una caratteristica instillata permanentemente tra i molestatori sul posto di lavoro. Gli autori possono convincersi del fatto che le loro azioni pregiudizievoli siano ragionevoli e non vedere nulla di sbagliato in ciò che fanno. Pensano che sia un comportamento normale, tuttavia, sappiamo che non è così.



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

- **Rabbia e collera:** Il molestatore potrebbe provare rabbia perché deve lavorare con qualcuno di razza, genere, religione o cultura diversa. La gelosia meschina è un altro fattore che può suscitare indignazione e rabbia in un molestatore. E potrebbe anche essere senza motivo, o semplicemente per dispetto.

Sebbene tu possa comprendere alcune delle motivazioni che spingono il tuo molestatore ad agire sul posto di lavoro, rimani una vittima. Difenditi, agisci, documenta ogni avvenimento e segnala le molestie a una persona di fiducia sul posto di lavoro.

Fonte:

<https://www.sterlingattorneys.com/blog/2021/09/a-perpetrators-motivation-behind-workplace-harassment/>

Compito 3:

Rispondi alla domanda:

- Se hai cinque colleghi, quattro maschi e una femmina, che raccontano "barzellette sulle bionde", la considereresti una molestia sessuale? Quali sono le condizioni per cui certe azioni siano considerate molestie sessuali?

- C'è la possibilità che non vengano considerate come molestie sessuali? Perché?

- Secondo te, considerando questa come molestia sessuale, quali potrebbero essere le motivazioni che spingano i tuoi colleghi maschi a paratarla?

Feedback: secondo Enright (2020), se nessuno dei dipendenti trova "battute sulle bionde" offensive, ostili o abusive, la condotta non è una molestia. Potrebbe non essere una cattiva idea, tuttavia, è necessario avvertire i dipendenti che la condotta potrebbe essere interpretata come molestia.



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

1.3. Miti sulle molestie sessuali.

- Leggi il testo qui sotto o guarda il video "Cosa sono i miti":

<https://www.youtube.com/watch?v=xIAdS7uWhLA>

Cosa sono i miti? I miti fanno parte del genere folcloristico. Un mito è una storia che appartiene alla tradizione, legata alla storia antica di un popolo o di una cultura. Si tratta di miti o storie narrative che solitamente spiegano alcuni fenomeni naturali o sociali come racconti o miti legati alle origini, ad esempio da dove viene il tuono o perché la neve cade dal cielo e in genere coinvolgono esseri o eventi soprannaturali; i personaggi principali sono solitamente semidei umani con qualità soprannaturali. Per questo motivo i miti sono strettamente legati alla religione e confermano i valori e le norme religiose delle società. In effetti, molte società considerano un tutt'uno i loro miti, le loro leggende e la loro storia, prendendo per veri anche i miti e le leggende.

- Leggi il testo qui sotto o guarda il video "Miti comuni sulle molestie sessuali sul posto di lavoro":

<https://www.youtube.com/watch?v=iKEOabr1nPc>

Miti comuni sulle molestie sessuali sul posto di lavoro

Le molestie sessuali non sono sempre fisiche, non sono sempre evidenti e non avvengono sempre davanti ai tuoi occhi. Le persone spesso confondono le molestie e gli abusi sessuali con l'aggressione sessuale, un atto molto più grave e illegale. Tuttavia, ci sono molti avvenimenti che si verificano comunemente sul posto di lavoro che vengono spacciati per comportamenti apparentemente sciocchi, negligenti o stupidi, ma che in realtà sono episodi di molestie sessuali e dovrebbero essere identificati come tali dai dipendenti, denunciati all'attenzione della persona preposta, o di un dirigente o di un rappresentante delle risorse umane.

Osservando più da vicino le molestie sessuali sul posto di lavoro, abbiamo compilato un elenco di facile comprensione, ma completo, con tutte le nozioni comuni relative alle molestie sessuali sul posto di lavoro, tra cui l'identificazione, la prevenzione e le modalità di denuncia di un episodio di molestie sessuali. In qualità di datore di lavoro, è importante che i tuoi dipendenti identifichino e denuncino le molestie sessuali sul posto di lavoro. Solo allora un supervisore o un rappresentante delle risorse umane può intervenire per la risoluzione e lavorare alla prevenzione di ulteriori episodi. In questo blog, ti aiutiamo a capire la differenza tra miti e fatti quando parliamo di molestie sessuali sul posto di lavoro.

Mito n. 1 – Le molestie sessuali sono solo di natura fisica

Possono essere dirette, indirette, verbali e non verbali. Un collega che scrive contenuti espliciti su un altro sulla lavagna dell'ufficio è considerato una molestia sessuale. Non deve necessariamente essere qualcosa di fisico. Altri comportamenti comuni sono: fischi, complimenti sgraditi, sfioramenti inappropriati, gesti, commenti di natura sessuale.



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

Mito n. 2 – Va bene fintanto che l'umiliazione non è intenzionale

Gesti e commenti a sfondo sessuale diretti o indiretti nei confronti di un'altra persona in nome di un po' di divertimento, per essere amichevoli o per scherzare, sono ancora una molestia sessuale. Quindi, anche se l'autore del reato si scusa e dice che non intendeva causare umiliazione, ciò non significa che il comportamento sia ok!

Mito #3 – Ma è stato solo un incidente una tantum, sono sicuro che non accadrà mai più

A differenza del bullismo sul posto di lavoro, che è un comportamento irragionevole ripetuto nei confronti di un'altra persona o gruppo e che crea un rischio per la salute e la sicurezza, le molestie sessuali possono essere un episodio una tantum in cui la condotta è sgradita e di natura sessuale. Un tipo di comportamento che una persona ragionevole capisce possa offendere, umiliare o intimidire la persona che è stata molestata. Quindi, in accordo con la definizione di molestie sessuali secondo la legge, nessuna vittima dovrebbe pensare che se è un episodio successo solo una volta va bene, e probabilmente non accadrà più. Bisogna sempre cercare di segnalare tali avvenimenti, portandoli all'attenzione della persona coinvolta se ti senti a tuo agio o segnalando tale comportamento al tuo manager, a un rappresentante delle risorse umane o a una persona senior all'interno dell'azienda, parlarne con chiunque ti senta più a tuo agio.

Mito n. 4 – Se una condotta indesiderata di natura sessuale viene messa in atto da un collega al di fuori del posto di lavoro, non si tratta di molestia sessuale sul lavoro

Se un dipendente è fuori sede per attività lavorative, ad esempio si trova a una festa d'ufficio in un bar, se si comporta male sessualmente parlando, in un modo che provochi offesa, umiliazione o intimidazione ad un altro, bisogna considerarla come molestia sessuale sul posto di lavoro.

Mito n. 5 – Commenti osceni, tag o qualsiasi comportamento sui social media non sono molestie sessuali a lavoro se avvengono al di fuori dell'orario di lavoro

Indipendentemente dall'ora del giorno, se un dipendente viene taggato in foto inappropriate da un altro dipendente senza consenso, o parla male usando insulti sessualmente espliciti, attraverso social media, messaggi o e-mail alla vittima ed è sufficientemente correlato al posto di lavoro, questo comportamento è considerato una molestia sessuale sul posto di lavoro.

I corsi di conformità sul posto di lavoro sull'uso appropriato di Internet e dei social media forniscono ulteriori informazioni su cosa fare e cosa non fare quando si tratta di Internet, e-mail e social media.

Mito #6 – Le molestie sessuali capitano solo alle donne



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

Uomini e donne possono essere sia vittime che carnefici. Leggi qui per saperne di più. Le molestie sessuali possono essere subite da persone di tutti i sessi e potrebbero avvenire da uomo a donna, da uomo a uomo, da donna a donna o da donna a uomo.

Mito #7 – Si è giustificati se non in condizioni di ragionare

Se ci si comporta male quando si è ubriachi, sotto pressione o quando si è arrabbiati, inutile usare queste come giustificazioni per episodi di molestie sessuali, sono scuse che non reggono in tribunale!

Il numero delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro è in aumento e non solo i dipendenti ma anche le aziende, nel complesso, corrono un rischio enorme.

Un'organizzazione che dispone di un sistema affidabile di conformità sul luogo di lavoro è in grado di dimostrare di aver adottato tutte le misure ragionevoli per la formazione e la diffusione delle politiche, e che tale formazione e le politiche sono state lette e comprese, al momento dell'assunzione e in seguito su base continuativa. Tali organizzazioni formano anche i loro supervisori e manager su come identificare, segnalare e risolvere le questioni relative a bullismo, molestie e discriminazione.

Tavolo 2: Molestie sessuali: tra mito e realtà

Mito	La realtà
Le molestie sessuali non sono un grosso problema - È un'invenzione delle femministe - Le donne esagerano - Non è che sia stata violentata	È una violazione dei diritti umani. È una violazione di varie leggi federali, provinciali/territoriali e/o comunali.
È un evento una fuori dalla norma o raro - Gli uomini che molestano sono perversi, brutti, sessualmente frustrati, non ragazzi normali - Succede solo alle donne nei campi dominati dagli uomini	Le molestie sessuali sono un problema diffuso. Chiunque può essere molestato sessualmente; tuttavia, i gruppi subordinati (ad esempio donne, persone LGBTQ, persone con disabilità) sono presi di mira più spesso. Le molestie di strada possono essere sessiste, razziste, transfobiche, omofobe, abili, sizeiste e/o classiste.
È un comportamento "normale" tra i sessi - È flirt innocente/attrazione sessuale - Le donne sono ipersensibili.	Non fa parte del corteggiamento; né riguarda l'amore non corrisposto o l'attrazione romantica. È spesso usato per esprimere potere su un'altra persona.



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

	È discriminazione.
Non intendeva farlo - Si stava divertendo / aveva bevuto e si è lasciato trasportare - È un bravo ragazzo/il mio amico/collega di lavoro	La molestia sessuale è un comportamento intenzionale. Spesso riafferma le gerarchie di genere, razza, età o classe all'interno degli ambienti (scuola, lavoro, per strada) in modo dannoso.
Fermare/segnalare le molestie sessuali è facile - Le donne archiviano i rapporti con leggerezza - Le donne prendono facilmente il sopravvento denunciando - Può protestare verbalmente - Può evitare danni se vuole	Ci sono molti ostacoli alla denuncia che mettono a tacere le donne o le portano a minimizzare, ignorare o "sopportare" le molestie. A volte la segnalazione crea ulteriori problemi per le vittime: ad es. può essere ostracizzato dai colleghi, non creduto, o pagare per essere un "informatore".
Le "reazioni" alle molestie sessuali sono il vero problema - Sfociano nel politicamente corretto - Rovinano le "normali relazioni" - Impediscono alle persone di divertirsi	Le molestie sessuali provocano conseguenze negative (ad es. cattive condizioni di salute, perdita di possibilità di guadagno). Le conseguenze non dovrebbero mai ripercuotersi sulla persona molestata.
L'ha chiesto lei - Ha scelto di lavorare in un ambiente maschile - Indossa abiti sexy	Tutti hanno il diritto di imparare, lavorare e stare in contesti liberi da discriminazioni.

Compito 4:

Si prega di leggere le affermazioni di seguito e annotare se le consideri dei miti o meno e in base a quali ragioni:

1. Le battute non sono molestie sessuali.

La tua risposta: _____

2. Se la vittima non denuncia non si tratta di molestia sessuale.

La tua risposta: _____

3. Le molestie sessuali implicano sempre un atto fisico.

La tua risposta: _____



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

4. Le molestie sessuali possono essere commesse solo da un uomo nei confronti di una donna.

La tua risposta: _____

5. Un dipendente junior non può molestare sessualmente un superiore.

La tua risposta: _____

6. Un commento al di fuori dell'orario di lavoro non può costituire molestia.

La tua risposta: _____

7. Come dipendente, non puoi essere personalmente responsabile o citato in giudizio personalmente.

La tua risposta: _____

8. Non stavo parlando con te, quindi non posso averti molestato.

La tua risposta: _____

9. Non posso dire niente!

La tua risposta: _____

Si prega di leggere il feedback sulle risposte:

TUTTE le precedenti affermazioni sono dei Miti:

Mito 1 – Le battute non sono molestie sessuali.

Sbagliato. Fare commenti su un collega (ad esempio sui suoi vestiti o sul suo corpo) potrebbe essere classificato come molestia. Fondamentalmente, qualsiasi commento che può mettere qualcuno a disagio e può essere correlato al suo sesso, va oltre l'accettabile ed è una molestia sessuale. Non fanno eccezione i complimenti se questi superano un determinato limite e sono di natura sessuale.

In generale, le "battute" non hanno posto sul posto di lavoro in quanto, anche se non sono di natura sessuale, possono comunque costituire una molestia.

Mito 2 – Se la vittima non denuncia non si tratta di molestia sessuale

Sbagliato. La vittima non ha bisogno di presentare una denuncia formale affinché ciò che ha subito possa essere classificato come molestia. Il reclamo potrebbe anche



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

essere presentato da un altro dipendente che abbia sentito o assistito a un comportamento inaccettabile.

Mito 3 – Le molestie sessuali implicano sempre un atto fisico

Sbagliato. Ai sensi dell'Equality Act, la definizione di molestie sessuali è molto ampia. Ad esempio, potrebbe includere lo sguardo malizioso dei colleghi in un modo ritenuto apertamente sessuale o la visualizzazione di materiale pornografico.

Mito 4 – Le molestie sessuali possono essere commesse solo da un uomo nei confronti di una donna

Sbagliato. Sebbene quando le persone pensano alle molestie sessuali, generalmente pensano alle azioni indesiderate di un uomo nei confronti di una donna, non c'è nulla che impedisca a un uomo di denunciare molestie contro una donna, o un individuo dello stesso sesso e viceversa.

Mito 5 – Un dipendente junior non può molestare sessualmente un superiore.

Sbagliato. Lo stato o la posizione in un'organizzazione non fa differenza. Comprensibilmente, la maggior parte dei casi e delle denunce comporta molestie da parte di una persona anziana (poiché abusa della propria posizione di potere) e i dipendenti più giovani spesso sentono di non poterne parlare.

Mito 6 – Un commento al di fuori dell'orario di lavoro non può essere una molestia.

Sbagliato. Le molestie sessuali possono essere commesse in un impegno sociale che coinvolge colleghi e non c'è mitigazione perché era presente l'alcol.

Mito 7 – Come dipendente, non puoi essere personalmente responsabile o citato in giudizio personalmente.

Sbagliato. Un dipendente può essere ritenuto personalmente responsabile e può essere nominato parte in qualsiasi procedimento del tribunale del lavoro (oltre al datore di lavoro). Ci sono stati casi in cui i dipendenti sono stati ritenuti responsabili e tenuti a pagare un risarcimento ai colleghi a causa di molestie.

Mito 8. Non stavo parlando con te, quindi non posso averti molestato.

Sbagliato. La definizione di molestia parla dell'atmosfera che si crea sul posto di lavoro, quindi se qualcuno è rozzo con o nei confronti del collega 1, il collega 2 è più che possibile che sia vittima di molestie anche se gli atti o le conversazioni non erano nei suoi confronti.

Mito 9 - Non posso dire niente!

Non vero. Anche se la molestia viene definita soggettivamente dalla vittima, gli atti o le parole, per essere considerati tali basta siano oggettivamente capaci di offendere (es. intimidazione, umiliazione, ecc.). Tuttavia il confine è labile, quindi anche se il mio



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

commento per te non costituisce offesa, questo non vuol dire che per qualcun altro non lo sia; a meno che il commento possa essere ragionevolmente non ritenuto offensivo.

Fonte: <https://yourhr.guide/categories/equal-opportunities/4-sexual-harassment-myths>

Cosa hai scoperto? A quali miti hai creduto finora? Cosa ti ha fatto mantenere queste credenze? E se hai risposto correttamente, ovvero riconoscendo tutte le affermazioni come miti, cosa ti ha aiutato a farlo?

Per valutare le tue conoscenze, fai il Quiz VERO o FALSO:

1. Se le tue intenzioni sono buone, il tuo comportamento non può essere considerato una molestia sessuale.
A. Vero
B. Falso
2. Le molestie sessuali possono verificarsi al di fuori del luogo di lavoro ed essere comunque considerate correlate al lavoro. Gli episodi che si verificano alle feste di pensionamento e agli eventi sociali in ufficio o durante la formazione sono alcune delle situazioni in cui si verificano le molestie legate al lavoro.
A. Vero
B. Falso
3. Un uomo che subisce molestie sessuali non ha gli stessi diritti legali di una donna che subisce molestie sessuali.
A. Vero
B. Falso
4. Se un dipendente ha volontariamente esteso una richiesta di amicizia al suo supervisore o collega sui social media e questo diventa scomodo per l'altra persona (superiore o collega), il supervisore/collega non dovrebbe segnalarlo alle Risorse Umane.
A. Vero
B. Falso



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

Per approfondire:

- Human Resources Professionals Association (HRPA). (2020). Doing Our Duty Preventing Sexual Harassment In The Workplace.
<https://hrpa.s3.amazonaws.com/uploads/2020/10/Doing-Our-Duty.pdf>
- Equality and Human Rights Commission. (2020). Preventing sexual harassment at work: a guide for employers.
<https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/preventing-sexual-harassment-work-guide-employers>
- Learning Network. (2015). Sexual and Gender-Based Harassment. Newsletter Issue 13, June 2015. Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children.
https://www.vawlearningnetwork.ca/our-work/issuebased_newsletters/issue-13/index.html
- Diversity Council Australia. (2019). Myth Busting Sexual Harassment at Work, Sydney, Diversity Council Australia, 2019.
<https://www.dca.org.au/research/project/myth-busting-sexual-harassment-work>
- Gender, Equality and Diversity and ILOAIDS Branch, Conditions of Work and Equality Department International Labour Office (ILO). (2019). Sexual harassment in the world of work.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf
- Bon, Ha Dinh; Nguyen Van Binh, Le Xuan Thanh, Le Dinh Quang, Ho Thi Kim Ngan, Nguyen Thi Tuyet Minh, Mai Thi Dieu Huyen, Ngo Hoang, Nguyen Thi Van, Nguyen Thi Nhuan. (2015). Code of Conduct on Sexual Harassment in the Workplace. Hà Nội.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_421220.pdf
- The World Bank. (2013). Women, Business and the Law 2014: Removing Restrictions to Enhance Gender Equality. London: Bloomsbury Publishing, 2013.
- Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children. (2015). Sexual-Harassment---What-is-a-Myth-and-What-is-Reality. Learning Network. vawlearningnetwork.ca,
<https://www.vawlearningnetwork.ca/our-work/infographics/shwhatisamyth/Sexual-Harassment---What-is-a-Myth-and-What-is-Reality.pdf>
- Enright, M. (2020). Identifying and preventing harassment in your workplace.
<https://www.wolterskluwer.com/en/expert-insights/identifying-and-preventing-harassment-in-your-workplace>
- Lehman, John. (2006). Sexual Harassment In The Workplace: Europe. Journal of Business Case Studies – Third Quarter 2006 Volume 2, Number 3.
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwidqMPVIsr-AhVNJOwKHUIzBawQFnoECAYQAQ&url=https%3A%2F%2Fclutejourna>



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

[ls.com%2Findex.php%2FJBCS%2Farticle%2Fdownload%2F4898%2F4991%2F19608&usg=AOvVaw2mkvRKtZYgb7PbcZ5TOZKf](https://www.bakertraininginstitute.com/index.php?FJBCS%2Farticle%2Fdownload%2F4898%2F4991%2F19608&usg=AOvVaw2mkvRKtZYgb7PbcZ5TOZKf)

- Baker Training Institute (2023). Sexual Harassment Training Free Quiz.
<https://sexualharassmenttraining.biz/content/#/>
- Your HRguide. (2023). Sexual Harassment Myths.
<https://yourhr.guide/categories/equal-opportunities/4-sexual-harassment-myths>
- Study.com. (2023). Which of the following is not a myth about sexual harassment?
<https://homework.study.com/explanation/which-of-the-following-is-not-a-myth-about-sexual-harassment-a-if-women-would-only-say-no-harassment-would-stop-b-harassment-will-stop-if-the-victim-simply-ignores-it-c-harassment-that-is-ignored-either-continues-or-worsens-d-if-women-dressed-less.html>

MODULO 2: MOLESTIE SESSUALI E NON SESSUALI SUL POSTO DI LAVORO

2.1. Esempi di molestie non sessuali e sessuali sul posto di lavoro

Il tipo di molestia sul posto di lavoro più frequentemente segnalato è la molestia sessuale. Tuttavia, esistono altri tipi di molestie che possono avvenire sul posto di lavoro, legate spesso alle caratteristiche del dipendente, come il colore, il sesso, l'età, eventuale disabilità, razza, religione, stato di gravidanza, ecc. Queste forme di molestia possono diventare illegali, qualora creino un ambiente di lavoro ostile che rende difficile per la vittima svolgere il proprio lavoro.

Esempi di molestie non sessuali sul posto di lavoro:

Le molestie non sessuali includono qualsiasi comportamento, azione o commento intimidatorio, offensivo, discriminatorio o minaccioso e che renda ostile l'ambiente di lavoro.



Fonte: www.pexels.com

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

- Usare gergo, frasi o soprannomi razzisti.
- Commentare negativamente i tratti etnici o il colore della pelle di un individuo.



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

- Raccontare barzellette o fare commenti offensivi su orientamenti religiosi, caratteristiche etniche o razziali.
- Parlare in modo offensivo di stereotipi negativi razziali, etnici o religiosi.
- Fare gesti offensivi nei confronti di un particolare gruppo etnico o religioso.
- Mostrare disegni razzisti o poster che potrebbero essere offensivi per un particolare gruppo.
- Indossare abiti che potrebbero essere offensivi per un particolare gruppo.
- Prendere in giro le convinzioni religiose di qualcuno o cercare di convertirli ad una certa ideologia religiosa.
- Fare commenti inappropriati a un lavoratore più anziano o più giovane a causa della sua età.
- Condivisione di immagini, video, e-mail, lettere o note inappropriate per prendere in giro qualcuno.
- Fare osservazioni o commenti offensivi relativi alla disabilità mentale o fisica di una persona.
- Abuso verbale, insulti e name-calling.
- Calunniare o danneggiare la reputazione di un altro individuo con pettegolezzi e voci di corridoio.
- Note, messaggi o chiamate offensive, minacciosi, insulti, tentativi di coercizione, umiliazione o intimidazione.
- Grida e comportamento aggressivo.
- Fare pressione su una persona affinché partecipi a discussioni di gruppo con argomento politico o religioso.
- Ostilità dimostrata attraverso contatti ostili prolungati o esclusione.
- Isolare, ignorare o escludere ripetutamente qualcuno.

Questi sono solo alcuni esempi, ma le forme di molestia non sessuale non si limitano a questi.

Esempi di molestie sessuali sul posto di lavoro:

La molestia sessuale rappresenta un tipo specifico di molestia e si riferisce a un comportamento inerente alla sfera sessuale e indesiderato che si verifica in un ambiente professionale e che può provocare nella vittima disagio, paura o umiliazione. Commenti sessuali e contatti indesiderati indesiderati, avances non gradite e altri tipi di comportamento simili e inappropriati basati sul sesso o l'orientamento sessuale di una vittima, rappresentano molestie sessuali. Le molestie sessuali sul posto di lavoro non devono necessariamente essere dirette a una persona specifica, contano anche commenti e atti generali a cui è esposto e che fanno diventare l'ambiente di lavoro pericoloso o tossico.



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



Fonte: www.pexels.com

Ecco alcuni esempi concreti di molestie sessuali sul posto di lavoro:

Esempi di molestie sessuali verbali:

- Scherzi o commenti inappropriati di natura sessuale.
- Raccontare barzellette o condividere storie su esperienze sessuali; anche se questo non è diretto a qualcuno, ma fatto in sua presenza, se causa loro disagio.
- Fare osservazioni o commenti offensivi sull'identità di genere o l'orientamento sessuale di qualcuno o chiedere informazioni sull'orientamento sessuale di qualcuno.
- Fare commenti sessuali sul corpo, sull'abbigliamento o sull'aspetto di un dipendente.
- Avances o proposte sessuali indesiderate
- Chiedere ripetutamente appuntamenti nonostante il rifiuto o chiedere favori sessuali.
- Fare domande in ambito sessuale invadenti.
- Diffondere voci di natura sessuale.

Esempi di molestie sessuali visive:

- Invio di e-mail, lettere o altre comunicazioni, condivisioni indesiderate, provocanti o oscene. Presenza di immagini di natura sessuale sul posto di lavoro.
- Visualizzazione di poster, immagini, video o screensaver di natura sessuale.
- Condivisione di contenuti espliciti come la pornografia.
- Invio di messaggi espliciti o inappropriati.

Esempi di molestie sessuali fisiche:

- Contatto fisico non consensuale, come tocchi, baciare, strofinare o accarezzare in modo inappropriato e provocante il corpo e/o i vestiti di una persona.
- Fissare o guardare il corpo di qualcuno in maniera sessualmente allusiva.
- Seguire o prestare eccessiva attenzione a qualcuno.
- Fare gesti, commenti o espressioni facciali sessualmente offensivi.
- Guardare maliziosamente, fare cat-calling o fischiare a qualcuno.



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

Compito 1: Leggi le informazioni di cui sopra e rispondi alle seguenti domande:

- Sei mai stato vittima o testimone, o qualcuno ti ha messo a conoscenza di una situazione di molestie sessuali o non sessuali sul posto di lavoro? Sei stato autore di molestie senza esserne consapevole? Come ti sei sentito? Descrivi brevemente la situazione.

- Scrivi una storia in poche righe in cui descrivi una situazione di molestia non sessuale sul posto di lavoro. Puoi usare la tua immaginazione o esempi ricavati dalla tua esperienza o da quella di altre persone.

- Scrivi una breve storia in poche righe per descrivere una situazione di molestia sessuale sul posto di lavoro. Puoi usare la tua immaginazione o esempi ricavati dalla tua esperienza o da quella di altre persone.

2.2. Differenze tra conversazioni amichevoli e molestie sessuali sul posto di lavoro

Complimenti/Conversazione amichevole:	Molestie sessuali:
Motivazione	



- sono solitamente utilizzati per creare fiducia e instaurare un rapporto di lavoro; - la motivazione primaria è far sentire bene l'altro, valorizzarlo e apprezzarlo.	- commenti usati per offendere, umiliare o intimidire qualcuno o per ottenere favori sessuali; - la motivazione primaria è il potere, l'intimidazione e la violazione dei confini di qualcuno.
<i>Oggetto</i>	
- i complimenti sul posto di lavoro sono più appropriati se si basano sulle capacità, le prestazioni lavorative, le qualità, l'intelligenza di qualcuno e meno spesso sul suo aspetto.	- i commenti si basano solitamente sull'aspetto di qualcuno, parti del corpo, vestiti, aventi anche natura sessuale; - a volte il contatto fisico non richiesto o l'invasione dello spazio personale accompagna questi commenti o osservazioni.
<i>Sentimenti della persona</i>	
- la persona che riceve i complimenti si sente valorizzata e apprezzata.	- le persone che ricevono i commenti si sentono a disagio, umiliate, intimidite, offese, e ciò conduce ad un ambiente di lavoro ostile.

Altri fattori importanti per distinguere i discorsi amichevoli dalle molestie sessuali sono:

- la natura della relazione e la posizione di potere (la persona che fa l'osservazione è un amico oltre che collega, un collega anziano, un supervisore, un dirigente ecc.);
- il contesto;
- il tono della voce e altri segni non verbali.

Tuttavia, puoi rispondere alle seguenti domande per decidere tu stesso se la tua situazione sfoci in una molestia sessuale o meno:

- Ti sei sentito a disagio, umiliato, offeso, spaventato o minacciato in qualche modo?
- I commenti sono di natura sessuale?
- I complimenti hanno un effetto negativo sulle tue prestazioni lavorative? Ti fanno desiderare di evitare il tuo collega/supervisore/manager e hai paura di andare al lavoro? Ti preoccupa il vostro prossimo incontro?
- Hai messo in chiaro che ti senti a disagio a fronte di determinate osservazioni e tuttavia continuano?
- I commenti o complimenti che ricevi sono inappropriati rispetto al contesto?

Compito 2:

Leggi le informazioni di cui sopra, guarda i video e poi rispondi alle seguenti domande:



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

Filmato 1:

https://www.youtube.com/watch?v=QjIUDSEhWPI&ab_channel=CatharsisProductions

Filmato 2:

https://www.youtube.com/watch?v=fWqcSdHjYgk&ab_channel=TIME%27SUPNow

- Ti sei mai sentito strano quando hai ricevuto un complimento? Perché? Si trattava secondo te di un complimento amichevole o una molestia sessuale?

- Se ora volessi fare un complimento a un collega, cosa gli diresti?

Compito 3:

Leggi e pensa ai seguenti scenari e indica se si tratta di una situazione in cui si è davanti ad un complimento amichevole o una molestia sessuale. Prova a spiegare poi il perché.

Quindi, per ogni scenario, se si tratta di un caso di molestia sessuale, descrivi brevemente come sarebbe la situazione se si trattasse invece di una conversazione amichevole. Se invece ritieni di star leggendo una situazione in cui è presente un complimento amichevole, superando quale limite diventerebbe molestia?

- **Scenario 1:** *Un impiegato maschio a un collega maschio mentre entra in un ufficio open space pieno di colleghi: Gli tocca il sedere e dice "Bel culo ragazzone, vale la pena tenersi in forma ehi!"*

- Parlare amichevolmente o molestia sessuale? Perché?

- Descrivi brevemente come sarebbe il contrario:



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

- **Scenario 2:** *Una dipendente donna a un'altra dipendente donna, nota per essere una sua amica stretta oltre che collega: "Adoro il tuo vestito, sei proprio carina, dove l'hai preso?"*

- Parlare amichevolmente o molestia sessuale? Perché?

- Descrivi brevemente come sarebbe il contrario:

- **Scenario 3:** *Una manager donna a un nuovo dipendente maschio riguardo un'imminente valutazione delle prestazioni: "Che ne dici di andare a bere qualcosa dopo il lavoro al bar che c'è qui in fondo alla strada così parliamo un po' della tua performance negli ultimi due mesi? Hai fatto un ottimo lavoro e penso che dovremmo festeggiare, capisci cosa intendo?"*

- Parlare amichevolmente o molestia sessuale? Perché?

- Descrivi brevemente come sarebbe il contrario:

Scenari adattati dopo:

<https://www.sentrient.com.au/blog/la-differenza-tra-un-complimento-e-molestie-sessuali>

2.3. Aspetti culturali correlati alle molestie sessuali

Dopo aver condotto diversi sondaggi, l'Organizzazione Mondiale della Sanità è arrivata alla conclusione che, in molte società, sia gli uomini che le donne sono convinti che il matrimonio obblighi le donne ad essere sessualmente disponibili in ogni momento e

senza limiti. Tali società prevedono norme culturali come l'onore maschile, la mascolinità e il diritto sessuale degli uomini, che favoriscono l'accettazione da parte della società stessa delle molestie e delle aggressioni sessuali.



Fonte: pixabay.com

Studies (Mishra&Davison, 2020) sottolinea che la cultura nazionale ha un ruolo importante per le molestie sessuali:

1. Le persone provenienti da culture collettivistiche sono più tolleranti nei confronti delle molestie sessuali:

Ad esempio, uomini e donne asiatici avevano atteggiamenti sessuali significativamente più conservatori, una maggiore tolleranza nei confronti dei miti dello stupro e dei comportamenti sessualmente molesti, in confronto a quelli delle culture non asiatiche. In Turchia, paese con una cultura collettivista, i comportamenti legati al sessismo non sono generalmente visti come fenomeni sessuali. In Giappone e Cina, il tasso di denuncia di molestie sessuali è significativamente inferiore rispetto a quello delle culture più individualiste.

2. Le dimensioni dei valori culturali di Hofstede (1980), tra cui la distanza dal potere, il collettivismo e la mascolinità, sono importanti:

Il confronto sulla percezione di molestie sessuali per individui provenienti da paesi ad alta distanza dal potere (ad esempio, Brasile) e paesi a bassa distanza dal potere (ad esempio, gli Stati Uniti) ha mostrato che nei paesi a bassa distanza dal potere (Nord America, Australia e Germania) gli studenti hanno percepito gli scenari più in termini di abuso di potere e discriminazione di genere, mentre nei paesi ad alta distanza dal potere



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

(Brasile) gli stessi scenari sono stati visti come comportamenti innocui, non come molestie sessuali.

Secondo i brasiliani, se i racconti di una donna presentano delle incongruenze a livello di coerenza del rifiuto di alcune avances da parte di uomini, non si può parlare di molestia sessuale. Gli americani, invece, affermano il contrario.

È importante riconoscere e identificare stereotipi, credenze, comportamenti, abitudini ed atteggiamenti che contribuiscono al persistere delle molestie sessuali nelle nostre società, in modo da poter applicare misure e politiche per ridurle e porvi fine.

Compito 4:

Leggi le informazioni di cui sopra e rispondi alle seguenti domande:

- Indica almeno 3 fattori culturali (credenze, stereotipi, comportamenti, costumi, abitudini ecc.) che fomentano le molestie sessuali sul posto di lavoro nel tuo paese. Quali potrebbero essere le soluzioni o le misure per evitare che ciò accada?

1.

2.

3.

- Se dovessi fare una campagna di sensibilizzazione nel tuo paese per attirare l'attenzione su questi fattori culturali che fomentano le molestie sessuali sul posto di lavoro, quale sarebbe il messaggio principale che vorresti veicolare? Che strategia adotteresti per questa campagna, cosa faresti?

Per valutare le tue conoscenze, fai il Quiz VERO o FALSO:



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

1. Le molestie sessuali sul posto di lavoro sono considerate tali solo quando sono dirette a una persona specifica.
A. VERO
B. falso
2. Fare gesti, commenti o espressioni facciali sessualmente offensivi è un esempio di molestia sessuale visiva.
A. VERO
B. falso
3. Se una persona parla in maniera amichevole, la sua motivazione principale è quella di far star bene e sentire apprezzato l'altro.
A. VERO
B. falso
4. Norme culturali come l'onore maschile, la mascolinità e il diritto sessuale degli uomini non favoriscono l'accettazione da parte della società delle molestie e delle aggressioni sessuali.
A. VERO
B. falso

Per approfondire:

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

MODULO 3: PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI

L'arma più efficace contro le molestie sessuali è la prevenzione. Le molestie non scompaiono da sole. In questo modulo imparerai come porre limiti al lavoro, come prevenire e rispondere alle molestie online e come rispondere alle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3.1. Come stabilire limiti sul posto di lavoro e prevenire le molestie sessuali.



Fonte: iStock

I Confini sono linee guida, regole o limiti che una persona si pone per identificare per se stessa quali siano i comportamenti accettabili da parte di altre persone nei suoi confronti, e come rispondere quando tali limiti vengono superati.

Il modo più semplice per comprendere appieno l'idea di confine è pensare ad una staccionata che delimita una proprietà. I confini personali, chiaramente, sono più difficili da definire perché le “staccionate” di cui stiamo parlando sono invisibili, possono cambiare e sono uniche per ogni individuo.



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

I confini personali definiscono dove finisci tu e iniziano gli altri e sono determinati dalla quantità di spazio fisico ed emotivo che permetti tra te e gli altri. I confini personali ti aiutano a decidere quali tipi di comunicazione, comportamento e interazione sono per te accettabili.

Confini fisici

I confini fisici rappresentano una barriera tra te e l'aggressore, come un cerotto rappresenta una protezione dai batteri per una ferita.

I Confini fisici includono il tuo corpo, il senso dello spazio personale, l'orientamento sessuale e la privacy. Questi confini sono espressi attraverso l'abbigliamento, il riparo, la tolleranza al rumore, le istruzioni verbali e il linguaggio del corpo.

Un esempio di violazione del confine fisico: una persona che si avvicina troppo quando parla con te. La tua reazione immediata e automatica è quella di fare un passo indietro per reimpostare il tuo spazio personale. In questo modo, invii un messaggio non verbale che comunica che quando questa persona è così vicina senti un'invasione del tuo spazio personale. Se la persona continua ad avvicinarsi, potresti proteggere verbalmente il tuo confine dicendole di smetterla di starti così vicino.

Confini emotivi e intellettuali

Questi confini proteggono il tuo senso di autostima e la capacità di separare i tuoi sentimenti da quelli degli altri. Avere confini emotivi deboli significa essere in balia di un uragano senza alcuna protezione. Sei esposto alla forte influenza delle parole, dei pensieri e delle azioni degli altri e finisci per sentirti contuso, ferito e maltrattato.

Questi confini si basano su credenze, comportamenti, scelte, senso di responsabilità e sulla tua capacità di entrare in intimità con gli altri.

Compito 1:

Valuta lo stato attuale dei tuoi confini

Valuta i tuoi confini e il tuo comportamento su una scala da 1 a 5, dove 1 – sempre, 5 – mai. Somma i punti e vedi se il punteggio totale è più alto nei limiti sani o in quelli malsani.

I CONFINI SANI ti permettono di:	Punti
Avere un'alta autostima e rispetto di sé.	
Condividere le informazioni personali gradualmente, in un rapporto di reciproca condivisione e fiducia.	
Proteggere lo spazio fisico ed emotivo dalle intrusioni.	
Avere una partnership equilibrata in cui responsabilità e potere sono condivisi.	



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

Essere assertivo. Dire con sicurezza e sincerità "sì" o "no" e star bene quando gli altri ti dicono "no".	
Separare i tuoi bisogni, pensieri, sentimenti e desideri da quelli degli altri. Riconoscere che i tuoi confini e le tue esigenze sono diversi dagli altri.	
Dare la possibilità a te stesso a fare scelte sane e ad assumerti la responsabilità di te stesso.	

CONFINI INSANI	Punti
Condividere troppo e troppo presto o, al contrario, chiudersi e non esprimere i propri bisogni e desideri.	
Sentirsi responsabili della felicità degli altri	
Incapacità di dire "no" per paura del rifiuto o dell'abbandono	
Debole senso della propria identità. Ciò che provi per te stesso si basa su come gli altri ti trattano.	
Disabilitazione. Permetti agli altri di prendere decisioni per te; di conseguenza, ti senti impotente e non ti assumi la responsabilità della tua stessa vita.	

Suggerimenti per stabilire dei limiti sani

- Quando identifichi la necessità di stabilire un confine, fallo in modo chiaro, calmo, fermo, rispettoso e con il minor numero di parole possibile. Non giustificarti, non arrabbiarti o scusarti per il limite che stai impostando.
- Non sei responsabile del modo in cui l'altra persona reagisce al confine che hai posto nella vostra relazione. L'unica cosa di cui sei responsabile è comunicare il tuo confine in modo rispettoso. Se questo li turba, sappi che è un loro problema. Alcune persone, specialmente quelle abituate a controllarti, ad abusare o a manipolarti, potrebbero metterti alla prova. Pianificalo, aspettalo, ma rimani fermo sulle tue idee. Ricorda, il tuo comportamento deve essere coerente con i limiti che ti sei posto. Non puoi stabilire con successo e chiarezza un confine se invii messaggi contrastanti sentendoti in dovere di chiedere scusa.
- All'inizio, probabilmente ti sentirai egoista, colpevole o in imbarazzo quando stabilirai un limite. Tu fallo comunque e ricordati che hai diritto alla cura di te stesso. Stabilire dei limiti richiede pratica e determinazione. Non lasciare che l'ansia, la paura o il senso di colpa ti impediscano di prenderti cura di te stesso.



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

- Se provi rabbia o risentimento o ti ritrovi a piagnucolare o lamentarti, probabilmente è il momento di stabilire un limite. Ascolta te stesso, scegli cosa fare o dire, quindi comunicalo in modo assertivo.
- Imparare a stabilire limiti sani richiede tempo. È un processo. Impostali con i tuoi tempi, non quando qualcun altro te lo dice.
- Sviluppa un sistema di supporto di persone che rispettino il tuo diritto di stabilire dei limiti. Elimina le persone tossiche dalla tua vita, quelle che vogliono manipolarti, abusare e controllarti.

(Modificato dal libro *Boundaries: Where You End and I Begin* di Anne Katherine)

3.2. Prevenire e rispondere alle molestie online

Man mano che diventiamo sempre più dipendenti dalla tecnologia e da Internet, gli episodi di cyberbullismo, molestie e abusi online continuano ad aumentare.

Prevenzione delle molestie online:

- Ci sono modi per aiutare a prevenire gli abusi online. Questi metodi non impediranno necessariamente che ciò accada completamente, ma dovrebbero renderlo più difficile per gli autori.
- Puoi modificare le tue impostazioni sulla privacy sui tuoi account di social media per limitare ciò che le altre persone possono vedere.
- Puoi anche assicurarti che tutti quelli che hai sui tuoi account di social media siano amici, familiari o persone di cui ti fidi.
- Limita i tuoi account di posta elettronica, social network, newsgroup e blog.
- Evita di fare cose come inviare foto compromettenti di te stesso o consentire l'accesso a foto o password di account o altre informazioni personali a chiunque, amico o meno.
- Fai attenzione a chiunque scatti la tua foto in situazioni private.
- Impara come utilizzare i siti di social media, come Facebook, in modo responsabile e ricorda sempre di "fare agli altri ciò che vorresti fosse fatto a te".

Cosa fare se vieni molestato online:

- Mantieni la calma e trova immediatamente una persona sicura e segnala la minaccia o la molestia online.
- Chiudi gli account e-mail o Facebook della vittima e aprine di nuovi, consentendo l'accesso solo a un piccolo gruppo selezionato di amici sicuri.

3.3. Rispondere alle molestie sessuali sul posto di lavoro

La direttiva del diritto dell'Unione europea sull'attuazione del principio delle pari opportunità per le donne e degli uomini e della parità di trattamento tra donne e uomini nel campo dell'occupazione e dell'attività professionale vieta le molestie sessuali sul lavoro e considera tali comportamenti una discriminazione, poiché le molestie e le molestie sessuali sono contrari al principio della parità di trattamento tra uomini e donne. Tali forme di discriminazione si verificano non solo sul lavoro, ma anche nel perseguimento dell'occupazione, della formazione professionale o della promozione. Pertanto, i paesi dell'Unione Europea dovrebbero vietare tali forme di discriminazione e applicare loro sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive.



Fonte: iStock

Compito 2:

Guarda questo video e rispondi alle seguenti domande:

<https://www.youtube.com/watch?v=u-bsCBaoDPM>

- Sei d'accordo con il comportamento dello stagista dall'inizio della storia?



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

-
-
-
- Cosa avrebbe potuto fare diversamente?

-
-
-
- Il capo del tirocinante aveva ragione?

-
-
-
- Cosa avrebbe dovuto fare dopo aver ricevuto la denuncia?

Feedback: quando subisci molestie o molestie sessuali, spesso è difficile fare il primo passo e cercare aiuto. Pertanto, la promozione di una cultura del lavoro nell'organizzazione in cui le molestie e le molestie sessuali sono inaccettabili aiuterebbe a ridurre questi sentimenti negativi e incoraggerebbe i dipendenti che hanno subito molestie a cercare modi per risolvere la situazione il prima possibile.

Guarda cosa possono fare i dipendenti quando subiscono molestie o molestie sessuali sul posto di lavoro:

https://issuu.com/silvablazulioniene/docs/responding_to_sexual_harassment_at_workplace

Per le traduzioni, traduci il powerpoint in Canva nella tua lingua:

Lituano: https://www.canva.com/design/DAFhrRGaDLo/mKc96n333yiMF6Cd-fkDnw/edit?utm_content=DAFhrRGaDLo&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton

Tedesco: https://www.canva.com/design/DAFhrXJW5bc/i3wldMRuVBkM5QXf2N1jSQ/edit?utm_content=DAFhrXJW5bc&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton

Rumeno: https://www.canva.com/design/DAFhrejlUdo/Pr1RqoMgRFB80n9028Vyqg/edit?utm_content=DAFhrejlUdo&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton

Ceco: https://www.canva.com/design/DAFhrfgT7bk/OBwfnrDOyQtdHvk2tM_S9w/edit?utm_content=DAFhrfgT7bk&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton

Italiano: https://www.canva.com/design/DAFhreIPi_l/XEb5rm2rIP2Um_vFkhMwng/edit?utm_content=DAFhreIPi_l&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton



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

Per valutare le tue conoscenze, fai il Quiz VERO o FALSO:

1. Le molestie sessuali possono essere solo fisiche.

UN. VERO

B. falso

Solo le donne possono essere molestate sessualmente.

UN. VERO

B. falso

Le molestie sessuali sono un reato.

UN. VERO

B. falso

Un supervisore o un'altra persona responsabile dovrebbe agire se un dipendente si lamenta che un collega gli sta inviando foto sessuali al telefono.

UN. VERO

B. falso

Per approfondire:

- <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/equal-opportunities.html>
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=LEGISSUM:c10940>
- <https://lygybe.lt/data/public/uploads/2015/11/metodines-rekomendacijos-del-seksualinio-priekabiavimo-ir-priekabiavimo-del-lyties-bei-nurodymo-diskriminuoti-prevencijos.pdf>
- Commissione europea, "Diversità all'interno delle piccole e medie imprese: migliori pratiche e approcci per andare avanti", Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2015
- Parti sociali europee CES, BusinessEurope, CEEP e UEAPME, "Un kit di strumenti per la parità di genere nella pratica: 100 iniziative delle parti sociali e sul posto di lavoro in tutta Europa", Centro risorse per i datori di lavoro



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

MODULO 4: MOLESTIE SESSUALI SUL LAVORO E COMPORTAMENTI

4.1. Possibili autori di molestie sessuali sul posto di lavoro: modi appropriati per la gestione dei casi.

Come riconoscere un aggressore? Chi è più probabile che sia l'autore di molestie o discriminazioni?

Chiunque, indipendentemente da razza, colore, età, religione, sesso o discendenza, può essere autore di molestie o discriminazioni. Ecco perché è importante educare tutti i dipendenti.

I datori di lavoro devono prestare particolare attenzione alle azioni dei loro supervisori a causa del potere che i supervisori hanno sui loro subordinati. Quando si scopre che un dipendente supervisore molesta o discrimina i subordinati, il datore di lavoro (azienda) può incorrere in sanzioni più severe. I supervisori non molestano o discriminano necessariamente più degli altri dipendenti, ma quando lo fanno, le loro azioni sono più gravi e le vittime possono sentire una maggiore pressione a non denunciare i problemi per paura di ritorsioni.

In generale, la molestia sessuale non è, in primo luogo, un'espressione del desiderio sessuale da parte del molestatore nei confronti della vittima. Un molestatore potrebbe:

1. Cercare di adattarsi a un gruppo di coetanei, ad esempio "chiacchiere negli spogliatoi", "essere parte di un gruppo"
2. Affermare consapevolmente o inconsciamente potere, dominio o controllo sulla vittima, mettendo le vittime al "loro posto"
3. Tentare di costringere le vittime ad agire in un certo modo, ad esempio "non rispondere", "non fare domande", accettare un programma meno desiderabile

Fonte:

https://www.labce.com/spg963090_whos_most_likely_to_be_the_perpetrator_of_harassme.aspx

Le molestie sessuali sul posto di lavoro possono verificarsi in diversi modi. Alcune sono evidenti e facili da identificare. Altre sono sottili e più difficili da riconoscere. Un molestatore può essere chiunque entri in contatto con un dipendente a causa del proprio lavoro. Quella persona potrebbe essere:



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

- Collega/preposto/dirigente/membro del consiglio di amministrazione o fiduciario/membro del sindacato
- Cliente/cliente/utente del servizio
- Paziente
- Un appaltatore o qualcuno che effettua consegne.

Inoltre, non è insolito che i datori di lavoro abbiano nel proprio organico più membri della stessa famiglia o partner che lavorano insieme. Per questo motivo, dovrebbero essere prese in considerazione anche le molestie sessuali in relazione ad abusi e violenze domestiche. Le molestie sessuali sono spesso collegate al potere, sia attraverso l'abuso di potere da parte dell'autore che si sente più potente del bersaglio, sia quando l'autore si sente impotente e usa la molestia sessuale come mezzo per privare il bersaglio di potere. Le molestie sessuali non devono essere specificamente mirate al lavoratore: è molestia anche quando c'è un ambiente offensivo sul posto di lavoro, quando si condividono immagini pornografiche o quando si sentono commenti sessuali su altri. Ad esempio, un uomo può sentirsi molestato dal dover ascoltare i colleghi che fanno "battute" sessiste.

Fonte: "Le molestie sessuali sono una questione sul posto di lavoro Orientamento e politica modello" UNISON, febbraio 2020/25965/4167/UNP 15840.

Compito 1:

Guarda il video di Natalie Kniese per una comprensione più approfondita su come reagire a un aggressore e rispondi alle seguenti domande:

<https://www.youtube.com/watch?v=k-ljkBQyeJE>

- Chi può essere l'autore di molestie sessuali sul posto di lavoro?

- Perché il confronto è sempre importante?

- Qual è il modo migliore per comunicare con un aggressore? Perché?



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

4.2. Cosa fare quando si è testimoni di molestie sessuali

In qualità di spettatore o testimone di molestie, puoi avere un ruolo essenziale nel sostenere la persona oggetto di molestie. Ci sono una moltitudine di modi in cui possiamo rispondere. Come spettatori, abbiamo il potere di fare la differenza.

Se stai assistendo a una situazione che ritieni possa essere una molestia sessuale, considera di intervenire immediatamente per sostenere la persona molestata.

Ecco alcune idee! **“The Five D’s”**, **sviluppate da** “Hollaback! movement” e dal “bystander program Green Dot”, forniscono ai testimoni di violenza una gamma di opzioni per rispondere, indipendentemente dal luogo in cui hanno luogo.

- 1. Agisci:** Se ritieni che affrontare direttamente le molestie sia sicuro e possa essere efficace, puoi confrontarti con il molestatore e denunciare subito il comportamento. Fai sapere loro che trovi il loro comportamento inappropriato, intimidatorio o ostile e chiedi loro di smetterla. Questo approccio può aggravare la situazione, quindi considera se tu e la persona molestata siete al sicuro e se ritieni che la persona molestata voglia che qualcuno parli.
- 2. Distrai:** Puoi fermare una molestia semplicemente interrompendola. Piuttosto che concentrarsi sull'aggressore o sull'azione, puoi coinvolgere la persona presa di mira attraverso una distrazione: fai una domanda, avvia una conversazione non correlata, interrompi fisicamente l'incidente o trova un motivo per allontanare la persona dall'aggressore.
- 3. Delega:** Trova una terza persona che possa intervenire, come un supervisore, un responsabile delle risorse umane, un responsabile della sicurezza o un altro collega.
- 4. Rimanda:** Se non sei in grado oppure scegli di non intervenire subito, puoi comunque sostenere la persona che è stata molestata aiutandola in seguito. Puoi offrire riconoscimento ed empatia e puoi chiedere loro se hanno bisogno di ulteriore supporto, prove o documentazione dell'aggressione. Puoi anche affrontare il molestatore in un secondo momento e fargli sapere che hai trovato il suo comportamento inappropriato.
- 5. Documenta:** A seconda delle circostanze e se altri interventi sono più urgenti, può essere molto utile documentare ciò a cui si sta assistendo. Se sei in grado di riprendere l'aggressione o annotare i dettagli, assicurati di seguire la persona interessata e chiedigli cosa vorrebbe fare con la documentazione; non condividere il materiale senza il loro consenso.

Fonte: 2019, Partenariato nazionale per donne e famiglie, Conosci i tuoi diritti: assistere a molestie sessuali sul lavoro



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

Bonus: fai qualcosa: agisci, in qualsiasi modo.

La cosa peggiore che possiamo fare come spettatori è stare semplicemente a guardare. Scegli l'intervento che funziona meglio per la situazione, le persone coinvolte e te stesso, poi agisci! (Nikki Larchar)

Fonte: <https://www.youtube.com/watch?v=14J45xdRESA>

I 5 principali motivi per cui i testimoni non si rivolgono alle risorse umane:

1. Paura delle conseguenze: 34%
2. Non volevo interferire: 29%
3. Non sapevo di poter segnalare l'accaduto: 22%
4. Non volevo essere una "spia": 18%
5. Non sapevo come segnalare: 16%

- Il 93% dei casi di molestie avvengono in presenza di testimoni.
- $\frac{3}{4}$ degli intervistati ha dichiarato che avrebbe denunciato la molestia alla quale avevano assistito.
- La paura delle conseguenze è la prima ragione per cui le persone non denunciano le molestie.
- È più facile riferire della molestia a qualcuno al di fuori del posto di lavoro.

Purtroppo è vero: troppo spesso le persone hanno paura di parlare e denunciare le molestie alle quali assistono. Tuttavia, come abbiamo visto, ci sono diversi modi in cui possiamo affrontare la situazione.

Compito 2:

Guarda il video per avere un'idea del problema e rispondi alle seguenti domande:

<https://www.youtube.com/watch?v=14J45xdRESA>

- Cosa significa "paralisi da denuncia"?

- Perché è più probabile che i manager commettano molestie?



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

Ricordiamoci: “Sii il testimone attivo che vorresti che gli altri fossero per te”.
(Julia Shaw)

4.3. Pensieri e comportamenti appropriati per gestire le molestie sessuali sul lavoro

Le molestie sessuali sul posto di lavoro sono una questione seria da non sottovalutare. Ci sono una serie di comportamenti che possiamo adottare per affrontare la questione nel modo adeguato, dandogli la giusta importanza. Ecco un elenco di azioni che aiuteranno a sensibilizzare e prevenire comportamenti molesti.

- **Informa e informati:** è fondamentale istruire TUTTI i dipendenti su cosa siano le molestie sessuali, su quali comportamenti sono accettabili e inaccettabili all'interno del luogo di lavoro e dotarli degli strumenti e delle conoscenze necessarie per riconoscere e correggere comportamenti che possono essere percepiti come inappropriati. Se sappiamo con cosa abbiamo a che fare possiamo facilmente sradicare il problema!
- **Non trattare le molestie sessuali come un tabù:** a volte le persone hanno paura a parlare di sesso e questioni legate al sesso: non deve essere così! Ricorda che la cultura della vergogna è pericolosa e distruttiva per la vita dei più vulnerabili. Più parliamo, più sappiamo, più è facile riconoscere i comportamenti sbagliati e denunciarli.
- **Leggi articoli sull' argomento e ascolta le vittime:** ci sono innumerevoli modi in cui possiamo tenerci informati: non limitiamoci a uno solo. Leggi articoli, ascolta podcast, guarda interviste e, soprattutto, credi alle vittime.
- **Costruisci un ambiente positivo in cui tutti si sentano al sicuro e rispettati:** l'ambiente in cui operiamo è fondamentale per la prevenzione delle molestie sessuali. Tu, come dipendente, dovresti sentirti sicuro di parlare ed essere ascoltato. Dovresti sentirti rispettato, supportato e fidato.
- **Rapporto:** MAI aver paura di parlare. La denuncia è un passo fondamentale nell'eradicazione delle molestie sessuali. Anche se non sei sicuro di essere testimone/protagonista di molestie sessuali, è importante condividere le tue preoccupazioni. Potresti sbagliarti. Ma forse no. Il tuo intervento può essere il primo passo verso l'eradicazione.

Diamo un'occhiata alle seguenti tabelle che contengono alcuni degli stereotipi e dei pensieri inappropriati più comuni nell'affrontare le molestie sessuali sul lavoro:



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

MITI	FATTI
Non è molestia sessuale se non c'è contatto fisico	Le molestie sessuali non richiedono sempre il contatto. Le sole parole possono essere molestie
Non è molestia sessuale se un uomo molesta un uomo, o se una donna molesta una donna	Gli uomini possono molestare gli uomini, le donne possono molestare le donne e le donne possono molestare gli uomini
Devi essere molestato dal tuo supervisore affinché sia illegale	Anche le molestie sessuali da parte di un collega sono illegali
Devi essere molestato da un altro dipendente affinché sia illegale	Anche le molestie da parte di clienti, clienti e terze parti sono illegali
I commenti che non sono basati sul desiderio non sono molestie sessuali	Anche i commenti basati su stereotipi di genere (identità o espressione di genere, orientamento sessuale o ipotesi su ciò che gli uomini o le donne possono o dovrebbero fare) possono essere molestie
Commenti o azioni che non sono diretti a te non sono molestie sessuali	Anche i commenti o le azioni rivolte ad altri possono creare un ambiente di lavoro ostile

Fonte: <https://www.trla.org/how-to-recognize-respond-to-and-report-sexual-harassment>

Ci sono spesso molti miti sul tema delle molestie sessuali. Come dicevamo, è sempre molto importante informarsi, perché se ci informiamo saremo più forti e pronti a superare il problema.

È fondamentale riconoscere se questi comportamenti sono in atto nel nostro posto di lavoro e segnalarli subito.

SCUSA	RISPOSTA
"All'inizio non hai detto di no, quindi non è una molestia sessuale"	Anche se all'inizio non hai detto di no, può comunque trattarsi di molestie sessuali



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

"La loro storia è cambiata, quindi non dicono la verità"	Il trauma e il tempo possono influenzare la memoria; questo non significa che qualcuno non stia dicendo la verità
"Se denunci il molestatore gli rovinerai la vita"	Qualcuno che molesta sessualmente gli altri ha rovinato la propria vita. Denunciare le molestie aiuterà a fermare le molestie in futuro
"Gli uomini sono fatti così. Dovresti aspettartelo se lavori in questo ambiente. Io l'ho sopportato, quindi dovrebbe farlo anche lei."	La legge dice che le molestie sessuali sono illegali in tutti i luoghi di lavoro. Le idee antiquate su "gli uomini sono fatti così" non lo cambiano

Fonte: <https://www.trla.org/how-to-recognize-respond-to-and-report-sexual-harassment>

Perché è importante riconoscere questi comportamenti inappropriati? Perché non bisogna mai sottovalutare la questione. Anche in caso di dubbio, è sempre meglio parlare e valutare la situazione insieme alla persona responsabile.

Presta particolare attenzione a questo tipo di scuse che non dovrebbero Mai essere valide. Ricordiamo ancora una volta che la molestia sessuale non può essere scusata in nessun caso, non importa il motivo, non importa la situazione, non importano le persone coinvolte. Se il molestatore o qualsiasi testimone cerca di giustificare tali comportamenti, tieni presente questa tabella per sapere come rispondere.

Infine, ricordiamo che qualsiasi testimone che riconosca che si stanno verificando molestie sessuali sul posto di lavoro ma scelga di ignorarlo e non denunciandolo è un complice della molestia avvenuta.

Attività 3:

Rifletti sui seguenti aspetti e rispondi alle domande:

- Ti senti al sicuro sul posto di lavoro? Perché?

- Hai ricevuto formazione specifica su questo tema?



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

- Ritieni che i miti inclusi nella tabella stiano influenzando la tua capacità o quella degli altri di parlare?

- Perché è importante parlare?

Per valutare le tue conoscenze, fai il Quiz VERO o FALSO:

1. La migliore "comunicazione" per affrontare un molestatore è quella aggressiva.
A. VERO
B. falso
2. Se assisto a molestie sessuali posso svolgere un ruolo importante per fermare l'aggressione.
A. VERO
B. falso
3. Generalmente le persone non denunciano le molestie a cui hanno assistito perché non sanno come farlo.
A. VERO
B. falso
4. Possiamo parlare di molestie sessuali solo quando c'è contatto fisico.
A. VERO
B. falso

Risorse per una comprensione più approfondita:

- <https://www.awam.org.my/home/about-us/>
- <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/sexual-harassment-in-the-workplace.aspx#:~:text=Employers%20must%20promote%20a%20workplace%20free%20of%20sexual%20molestie.&text=tali%20anticipazioni%2C%20richieste%2C%20o%20condotta,o%20sessualmente%20offensiva%20lavoro%20ambiente>
- <https://sci-hub.wf/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055606>
- <https://www.allvoices.co/blog/the-state-of-workplace-harassment-202>
- <https://www.acas.org.uk/molestie-sessuali/testimoniare-molestie-sessuali>
- <https://righttobe.org/>



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

- <https://alteristic.org/story/>

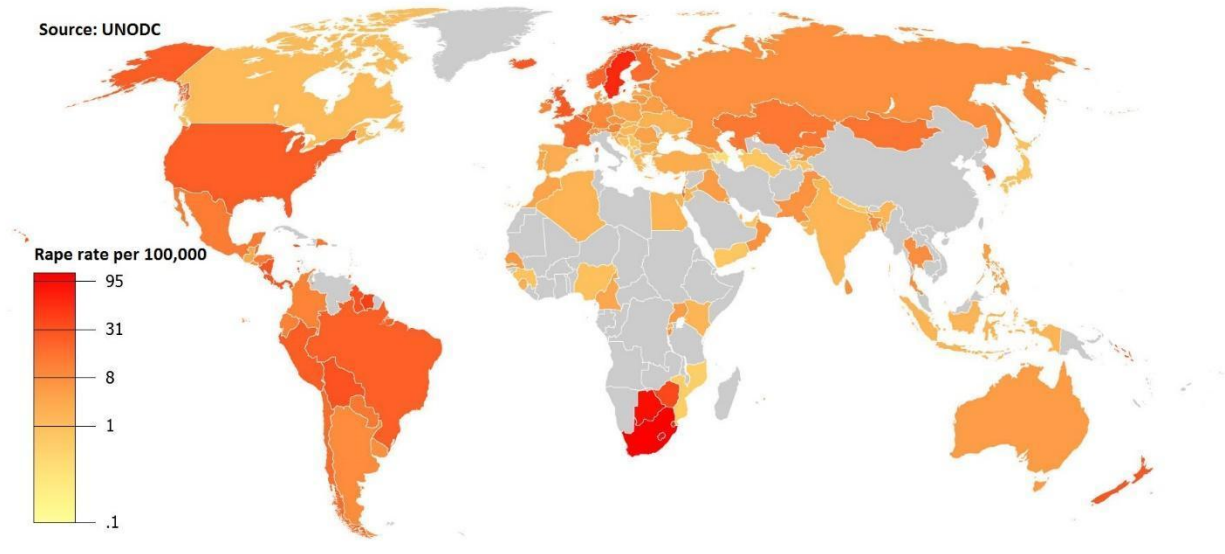
MODULO 5: AIUTO IN CASO DI MOLESTIE SESSUALI

5.1. Rendersi conto che sta succedendo qualcosa

5.1.1. A me

Per essere in grado di trovare aiuto, devi renderti conto che ne hai bisogno. Dovresti essere in grado di capire che qualcosa sta accadendo e che ti meriti un aiuto. Tuttavia, la situazione diventa difficile quando non si è consapevoli dei limiti, operando all'interno di una società in cui le molestie sessuali sono collegate ai miti e dove esiste la cosiddetta "cultura dello stupro": cultura che normalizza anche le aggressioni sessuali come lo stupro.

Tassi di stupro (segnalati dalla polizia) per 100.000 abitanti, 2010-2012:



Fonte: Wikipedia https://en.wikipedia.org/wiki/Rape_culture

Da Wikipedia: “La cultura dello stupro è un ambiente, studiato da diverse teorie sociologiche, in cui lo stupro è pervasivo e normalizzato a causa degli atteggiamenti della società nei confronti del genere e della sessualità. I comportamenti comunemente associati alla cultura dello stupro includono la colpevolezza della vittima, lo slut-shaming, l'oggettificazione sessuale, la banalizzazione dello stupro, la negazione dello stupro, il rifiuto di riconoscere il danno causato dalla violenza sessuale o una combinazione di questi. È stato utilizzato per descrivere e spiegare il comportamento all'interno di gruppi sociali, compreso lo stupro in carcere e nelle aree di conflitto in cui lo stupro di guerra è



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

utilizzato come guerra psicologica. Interi paesi sono stati accusati di favorire culture di stupro. È associato alla fantasia dello stupro e alla pornografia dello stupro.

Compito 1:

Leggi la definizione, guarda il breve video e poi rispondi alle domande:

<https://www.youtube.com/watch?v=rAnuuU0yJTw>

- Cosa viene percepito come cultura dello stupro?

- Quali sono le connessioni con la violenza e la discriminazione di genere?

Compito 2:

Rifletti sulla seguente domanda e scrivi la tua risposta.

- Cosa c'entra la cultura dello stupro con l'accettazione di comportamenti scorretti come le molestie sessuali?



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

Feedback:

Effetto cultura dello stupro	Sfida per molestie sessuali
Sottostima della prevalenza di stupri e aggressioni sessuali	Ancora più difficile evidenziare la prevalenza delle molestie
	Normalizzazione della molestia come incontro o tentativo di avere una relazione
	Comportamento innocuo e divertente
Vittimizzazione secondaria	La necessità di risolvere la situazione ricade sulla vittima, che è responsabile di dire di no
	Normalizzazione dell'autodifesa che è anche condotta in modo aggressivo (l'aggressività è in qualche modo necessaria per proteggere i propri confini): va bene schiaffeggiare gli aggressori, quando si tratta di porre fine alle molestie ricevute.
Cancellare i segni della violenza di genere (GBV)	Per diffondere la consapevolezza sugli effetti della violenza di genere, tutti dovrebbero essere in grado di rilevare il superamento dei confini personali e avere la responsabilità di agire con sensibilità

Compito 3:

- Pensa alle conseguenze che ha la violenza sulle persone. Qual è l'impatto su di esse?



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

In quelle circostanze, è ancora più difficile denunciare gli atti (e cercare aiuto) che non arrivano allo stupro ma riguardano “solo” le molestie sessuali. Riuscire a capire che qualcosa sta accadendo e reagire riguarda anche la possibilità di identificarsi con il ruolo di vittima.

5.1.2. PER IL mio collega

Molto importante e talvolta cruciale è il ruolo degli astanti, che vedono la situazione e possono aiutare rimanendo accanto alla vittima. Dovremmo tutti essere sensibili ai segni della violenza di genere. Dovremmo anche insegnare cosa fare in queste situazioni. È difficile reagire con precisione e con mente calma, quando siamo sotto la pressione della situazione.

Come spettatore, la situazione potrebbe essere più facile. Possiamo solo offrire la nostra vicinanza: offrire la nostra comprensione, offrirci di intervenire nella situazione, offrire aiuto pratico (presentare un reclamo ufficialmente). Ma può anche portare a trascurare la situazione e fare affidamento sugli "altri".

Compito 4:

Pensa ai possibili spettatori. Chi sono? Quali potrebbero essere le loro relazioni con la vittima? Scrivi la tua risposta.



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

Compito 5:

Guarda il video "Quelle sono molestie" e rispondi alle seguenti domande:

<https://www.youtube.com/watch?v=MV7a-oetsB0>

- C'è una molestia sessuale in questo caso?

- Dove vedi il superamento dei confini?

- Dove vedi uno spazio per dire NO?

5.2. Risposta immediata

Compito 6:

Guarda il video qui sotto, pensa al momento giusto per la risposta immediata, rispondi alle domande e scrivi le tue risposte:

<https://www.youtube.com/watch?v=HLB-RjYzFpk>



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

- Hai trovato il momento giusto?

- Quando era? E perché?

A livello individuale (come spettatore o come vittima), ci potrebbero essere due approcci per aiutare:

- **Intervento diretto** nella situazione quando sta accadendo: esprimere che la situazione/comportamento non è gradito ed è percepito come offesa/molestia sessuale.
- **Intervento tardivo** – a volte capita di non poter reagire alla situazione in un determinato momento (cosa molto comune). Successivamente, tuttavia, ripensi all'avvenuto e cerchi la reazione o l'intervento giusto.

Come spettatore, si possono esprimere i propri dubbi sulla situazione della vittima in seguito. Offri comprensione e esprimi che dal tuo punto di vista è stata una situazione molto spiacevole, che comportava molestie sessuali. Lascia che la vittima rifiuti la tua interpretazione, e sii pronto ad elaborare di più sull'argomento (ricerca di azioni concrete, intervento, aiuto).

Come vittima, è possibile ripensare all'accaduto. Puoi approfittarne per parlare della situazione con una persona di fiducia. La consulenza e il colloquio non formale possono specificare che tipo di aiuto stai cercando.



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

In generale si possono distinguere anche due approcci per aiutare dal livello istituzionale:

- **Approccio preventivo:** creare condizioni e circostanze per prevenire la situazione stessa. L'attenzione principale è sul livello educativo – non concentrarsi sulla vittima (cosa non fare), ma sull'autore del reato – cosa evitare di fare.
Per quanto riguarda le misure preventive esistono politiche e codici di condotta che vengono applicati all'interno dai datori di lavoro. Di solito questi sono incorporati nel Codice Etico, dove il datore di lavoro afferma i valori del comportamento corretto dei propri dipendenti.
- **Approccio reattivo:** interferire nella situazione e facilitare il processo di aiuto. Comprende consulenza, supporto psicologico per la vittima, lavoro con l'aggressore o reazione adeguata alle sue azioni (licenziamento, ammonizione, ecc.).

5.3. Quadro giuridico

Nei paesi dell'UE il diritto alla protezione dalle molestie sessuali nasce dalle leggi antidiscriminazione. Di solito la prevenzione degli effetti negativi come le molestie è anche incorporata all'interno del diritto del lavoro nei rispettivi paesi. Pertanto, per le vittime di tali atti esiste la disposizione legale che dovrebbe aiutarle a risolvere il loro caso.



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



Fonte: Creative Commons <https://pxhere.com/cs/photo/839873>

Compito 7:

Cerca il quadro giuridico nel tuo paese e rispondi alla domanda:

- Come è incorporata la prevenzione delle molestie sessuali in esso?

Se vivi in Repubblica Ceca dai un'occhiata a:

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

Se vivi in Lituania guarda:

- la Legge delle pari opportunità per donne e uomini:

<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.69453/vWqQKfjhhC>

- o sul codice del lavoro:



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

<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/asr>

Se vivi in Germania guarda:

- Sezione 2 (1 lett. 1 - 4) della parità di trattamento generale Legge del 2006 (Legge generale sulla parità di trattamento)
- Molestie sessuali sul posto di lavoro in Germania:

<https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-on-sexual-molestie-sul-posto-di-lav-ro/germania>

Il codice penale tedesco (Strafgesetzbuch / StGB) regola i reati contro l'autodeterminazione sessuale nel capitolo 13:

https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_stgb/englisch_stgb.html#p1604

Se vivi in Italia guarda:

- Disposizioni per il contrasto delle molestie sessuali, con particolare riferimento all'ambiente di lavoro:

https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/18/DOSSIER/0/1210554/index.html?part=dossier_dossier1

- Legge per regolare le pari opportunità sul lavoro:

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1849/CODICE%20PARI%20OPPORTUNITA%20AGGIORNATO.pdf>

Se vivi in Romania guarda:

- la Legge delle pari opportunità per donne e uomini:

https://www.cdep.ro/pls/legis/legis_pck.http_act_text?id=61862

- Codice del lavoro, capitolo 2:

https://www.codulmuncii.ro/titlul_1/capitolul_2/art_5_1.html



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

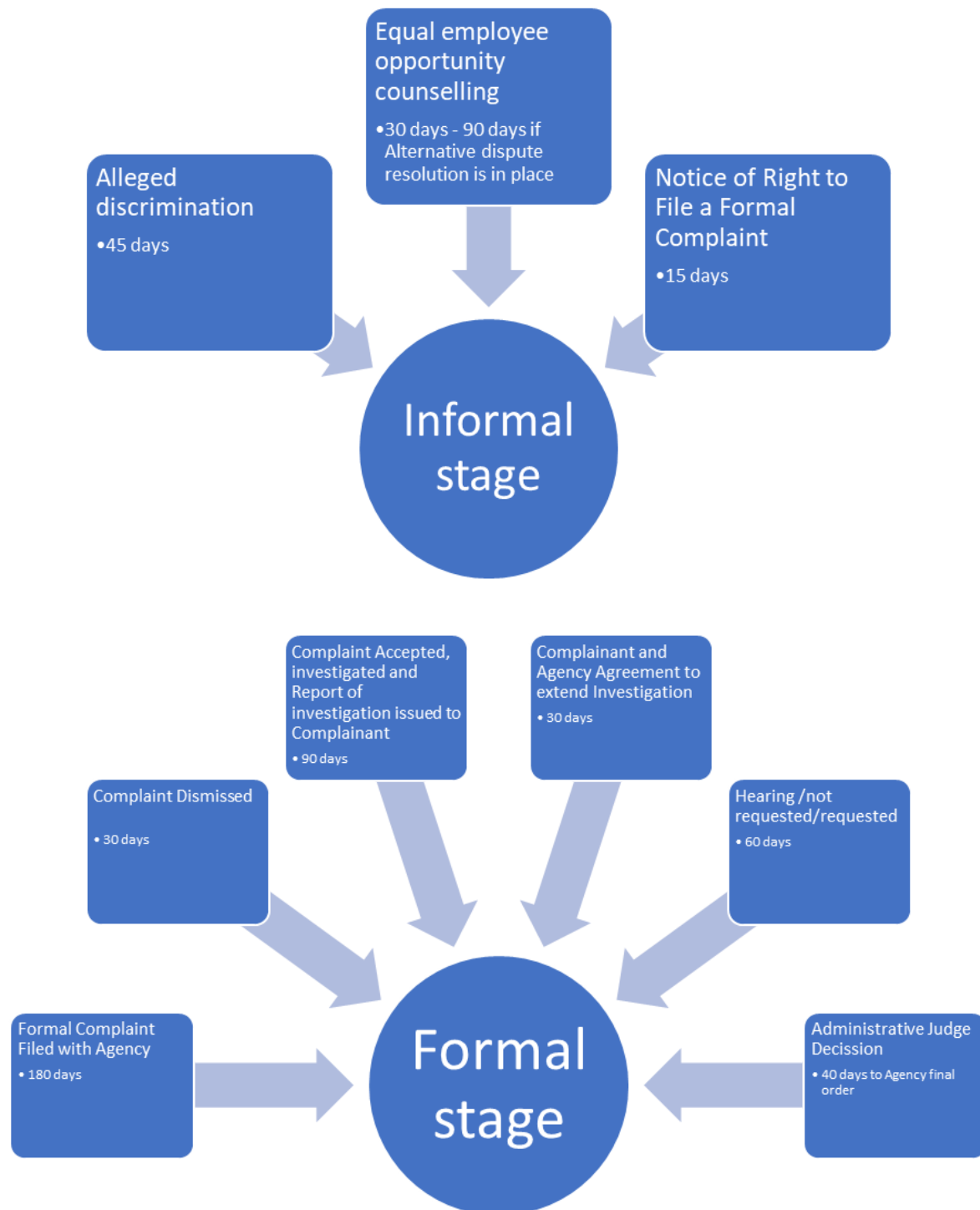
Tuttavia, tali disposizioni sono talvolta inefficaci, perché la loro attuazione nella vita quotidiana manca di metodologia o approccio sistematico. La responsabilità ricade solitamente sul dirigente, in collaborazione con la Direzione Risorse Umane. A volte esistono organi specifici presso l'impresa come comitati etici, organizzazioni di genere o unità di genere e diversità. Questi potrebbero fornire l'aiuto appropriato e impostare anche soluzioni metodiche.

Molto utile è avere un Codice Etico con la definizione di GBV (violenza di genere) e il processo per affrontarla. Raccomandiamo inoltre di disporre di un modo anonimo per segnalare comportamenti inappropriati sul posto di lavoro, ad esempio la piattaforma Face up (<https://www.faceup.com/it>).



Fonte: Creative Commons <https://pxhere.com/cs/photo/486083>

È importante che tutte queste disposizioni siano descritte in modo semplice e comprensibile e a portata di mano in modo che qualsiasi dipendente possa comprenderle e rispettarle ogni volta che si verifica una situazione del genere.



Adattato dopo: <http://informedfed.com/articles/eo-process-chart/>



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

Compito 8:

Guarda i grafici delle procedure da adottare e rispondi alle seguenti domande:

- Hai capito come il processo dovrebbe essere facilitato?

- Come potrebbe essere migliorato? (Scrivilo in una frase).

5.4. ASSISTENZA POST-INTERVENTO E PROSSIMI PASSI

A volte è molto difficile affrontare una situazione così dura. Non importa se sei nella posizione della vittima o dello spettatore, o di qualcuno che è stato informato della situazione (spettatore secondario). Le tue emozioni sono legittime.

Compito 9:

Pensa alla differenza tra post-intervento a livello individuale e post-intervento a livello sistematico (risposta). Guarda il grafico qui sotto e scrivi la tua risposta: *In cosa dovrebbero consistere?* Aggiungi altre idee.

AIUTO INDIVIDUALE

Puoi ispirarti ai seguenti suggerimenti quando affronti l'argomento a livello individuale:

- Trova qualcuno su cui contare e di cui ti puoi fidare.
- Parla della situazione con loro, trova un supporto.
- Chiediti cosa è meglio per te: cosa vuoi oggi, domani, dopodomani? Qual è la soluzione ideale per te - individualmente, nella tua situazione (ciò che aiuta una persona non deve aiutare altre persone).



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

- Imposta il tuo percorso per raggiungere la soluzione ideale (tu, con l'aiuto di amici o di una persona di fiducia, con l'aiuto organizzativo e con il supporto dei datori di lavoro).
- Documenta gli episodi di molestie sessuali con quanti più dettagli possibili, se decidi di cercare aiuto. Chiedi ai tuoi aggressori di fermarsi e di essere fermi quando stabilisci questi limiti, anche se all'inizio potrebbe non essere facile per te.
- Inoltre, segnala gli episodi di molestie sessuali al tuo supervisore, manager o superiore o a qualcuno che ti offre supporto se decidi di adottare questa soluzione. Se lavori in un'azienda, puoi anche contattare il dipartimento delle risorse umane.
- Chiedi informazioni su cosa possa essere fatto dalla loro posizione. Richiedi di prendere parte al processo decisionale e fai in modo che non venga intrapresa alcuna azione senza che tu ne sia informato prima.
- Pensa ai tuoi passi futuri: vuoi che proteggano il tuo nome e conducano il caso in anonimato? Sei pronto ad andare avanti e impostare il caso in modo non anonimo? Trova la tua strada.
- Chiedi informazioni sui progressi e sui passi futuri compiuti dal sistema di segnalazione. Diventa consapevole delle parti in cui potresti sentirti a disagio. Fai dei passi per aumentare il tuo comfort. Pensa prima a te!
- Potresti trovare anche aiuto o supporto professionale.

AIUTO INTERNO - SUPPORTO DAL DIPARTIMENTO HR

Molte organizzazioni pubbliche in Germania hanno un Consiglio del Personale. Questo Consiglio decide se sono necessari membri del personale, se le condizioni di lavoro sono rilevanti per il background professionale del dipendente e altre questioni importanti per regolare i rapporti tra il datore di lavoro e il dipendente.

In Germania, molti datori di lavoro hanno comitati etici che potrebbero valutare se il datore di lavoro o i colleghi si sono comportati in modo appropriato nei confronti di un altro collega.



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

La situazione è simile nella Repubblica ceca. Esistono i Comitati Etici soprattutto quando si tratta di datori di lavoro nell'area dell'istruzione e della ricerca. Anche il Comitato Etico potrebbe essere un organo di risoluzione. Ci sono sindacati in molte organizzazioni/datori di lavoro nella Repubblica Ceca, e possono svolgere un ruolo di supporto nei reclami. Le risorse umane e il top management sono sicuramente responsabili di risolvere la situazione e di adottare le misure per prevenire/arrestare/risolvere la situazione.

AIUTO ESTERNO

In molti paesi esistono anche organizzazioni che possono assisterti e fornirti informazioni e consulenza legale in caso di discriminazione di genere e quindi anche in caso di soluzioni per molestie sessuali. Inoltre, se lavori in un'azienda, nella maggior parte dei paesi ci sono istituzioni che si occupano di ispezione e protezione del lavoro e indagano anche sui casi di discriminazione (ombudsman/ombudsman a livello nazionale o all'interno dell'organizzazione).

- in Romania esiste il Consiglio Nazionale per la Lotta alla Discriminazione). Esiste una linea di assistenza verde +40 800 500 333, fornita dall'Agenzia nazionale per le pari opportunità tra donne e uomini).
- In Italia: se stai subendo forme di violenza, puoi considerare di chiamare il "Numero Rosa" - 06 3751 8282 per un supporto psicologico e legale. Sono disponibili 24 ore su 24, 7 giorni su 7 e ti consiglieranno sui modi migliori per procedere. Un altro numero gratuito contro la violenza e lo stalking è il 1522. Ecco il sito <https://www.1522.eu/>. Se sei stato oggetto di molestie sul posto di lavoro puoi decidere (unitamente all'autorità di polizia) di sporgere denuncia al c.d. "Ispettorato Nazionale del Lavoro", organismo che ha lo scopo di disciplinare la vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Se sei stato molestato puoi compilare un modulo (<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/Documents/INL-31-Modulo-richiesta-di-intervento-ispettivo.pdf>) per chiedere l'intervento.
- In Lituania guarda le leggi che ti guidano.
- Nella Repubblica Ceca, queste organizzazioni sono, ad esempio, Rosa, Bílý kruh bezpečí, Konsent o Linka Bezpečí (se sei uno studente, aiutano fino all'età di 26 anni). Studi di genere o.p.s. gestisce un centro di consulenza dove è possibile chiedere aiuto (cfr <https://rovnoprilezitosti.cz>).

È consigliabile che il datore di lavoro elenchi le linee di assistenza esterne nazionali anche nei propri documenti interni, in modo che tutti ne siano a conoscenza. A volte può



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

essere difficile contattare direttamente il dipartimento delle risorse umane dell'azienda e talvolta è utile consultarsi con una persona o autorità senza alcuna connessione con il tuo datore di lavoro.

Per valutare le tue conoscenze, fai il Quiz VERO o FALSO:

1. Dalla posizione di vittima è necessario solo un intervento diretto, non un intervento tardivo.
A. VERO
B. falso
2. Il Codice Etico e il Codice di condotta dovrebbero trattare preferibilmente il tema della violenza di genere.
A. VERO
B. falso
3. Il post-intervento a livello individuale è di esclusiva responsabilità degli individui.
A. VERO
B. falso
4. È obbligatorio cercare l'aiuto interno dell'HR.
A. VERO
B. falso

Risorse per una comprensione più approfondita:

- Commissione Europea, "La diversità nelle piccole e medie imprese: migliori pratiche e approcci per andare avanti", Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2015
- <https://www.faceup.com/it>
- <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>