

# Molestie in ufficio



La violenza non è solo fisica, non è solo quella che sfocia in femminicidi, aggressioni fisiche e sessuali, non è solo quella che lascia segni sul corpo, che avviene tra le mura domestiche o per strada. Esiste anche una forma di violenza di tipo più silenzioso nei confronti delle donne, una forma di violenza non ancora totalmente conosciuta, di cui si parla poco: **la violenza e le molestie sul luogo di lavoro**. Tale forma di violenza investe entrambi i sessi, ma è comunque indiscutibile, e i dati Istat lo confermano, le donne sono i soggetti più colpiti.

## Cosa si intende per molestia sessuale?

Per molestia sessuale sul posto di lavoro si intende ([D.lgs. 145/2005](#)) qualsiasi comportamento di carattere sessuale o fondato sull'appartenenza di genere che, per una delle parti, **risulta indesiderato** offendendo la persona nella sua dignità. La molestia è considerata una **discriminazione** ([articolo 26 del Codice delle pari opportunità D.lgs. 198 -11/4/2006](#)) e può verificarsi durante il lavoro oppure nel contesto di eventi aziendali. A molestare possono essere i colleghi o le colleghe di ufficio, parigrado o superiori, o la clientela dell'impresa.

Nel 2021 è stata ratificata in Italia la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) n.190, per combattere la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, e con l'entrata in vigore, nel 2022, il **datore di lavoro** e il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) dovranno esaminare e fronteggiare il **rischio di violenza e molestie** anche di genere **esattamente come ogni altro rischio connesso all'ambiente lavorativo**.

Si tratta di un'ulteriore e significativa presa di coscienza del fatto che la violenza sul lavoro, al pari di quella consumatasi tra le mura domestiche, costituisce un fenomeno statisticamente preoccupante che necessita di adeguate misure di sensibilizzazione, prevenzione e contrasto.

Le molestie sessuali **possono essere attuate tramite parole, gesti o atti**. Possono provenire da singole persone o gruppi. Concretamente, ecco alcuni esempi:

- > **Insinuazioni e commenti equivoci** sull'aspetto esteriore di colleghe o colleghi.
- > **Osservazioni e barzellette sessiste** sulle caratteristiche sessuali, il comportamento sessuale e l'orientamento sessuale di donne e uomini.
- > Presentazione, **affissione o esposizione di materiale pornografico** nei luoghi di lavoro.
- > Le collaboratrici e i collaboratori ricevono **inviti indesiderati** con un chiaro intento.
- > Si verificano **contatti fisici indesiderati**.
- > Le collaboratrici e i collaboratori **vengono perseguitati** dentro o fuori l'azienda.
- > Si verificano delle **avances abbinate alla promessa di vantaggi** o alla **minaccia di svantaggi**.
- > Si verificano **atti sessuali**, coazione sessuale o violenza carnale.

## Quando si tratta di molestie sessuali?

Per giudicare se il comportamento osservato rappresenti un'innocente *avance*, l'inizio di una relazione oppure un caso di molestie sessuali esiste una regola semplice: **determinante non è l'intenzione della persona che molesta**, bensì **il modo in cui il suo comportamento è recepito dalla persona interessata**, ossia se questa lo avverte come desiderato o indesiderato.

## Cosa nascondono le molestie sessuali ?

Dietro le molestie sessuali si nasconde la volontà di esercitare potere e dominazione. Le molestie sessuali non hanno niente a che vedere con l'erotismo o l'attrazione sessuale. La modalità sessuale si presta perché la vittima è particolarmente vulnerabile in questo ambito. Le ferite inferte servono, fra l'altro, a mantenere le vittime in posizioni subalterne oppure a intralciare il loro ulteriore sviluppo professionale e la loro carriera.

## Quali sono le conseguenze per le vittime?

Per la persona interessata le molestie sessuali possono rivelarsi dannose sotto vari aspetti ed esporla alle seguenti conseguenze: toglierle il piacere di lavorare; instillarle diffidenza nei confronti delle colleghe e dei colleghi di lavoro; diminuire la sua capacità di concentrarsi e le sue prestazioni lavorative; impedirle di sfruttare le proprie attitudini e di cogliere le opportunità professionali; infonderle sentimenti di vergogna e di colpa; intaccare la sua salute fisica e psichica con ripercussioni quali cefalee, insonnia, dolori alla schiena, mal di stomaco, depressione, sentimenti di ribrezzo e impotenza, paura, rabbia impotente ecc.; farle perdere il posto di lavoro; pregiudicare la sua vita privata.

# MOLESTIE IN UFFICIO

## Difendersi è un Diritto!

Il datore di lavoro è tenuto per legge a creare un clima senza molestie.

### Se nell'ambito del rapporto di lavoro vi sentite molestati sessualmente avete il diritto di difendervi.

A questo proposito non è importante quale posizione occupate in seno all'azienda. Sappiate che non siete voi il fattore scatenante delle molestie e che non ne avete alcuna colpa. Non mettete semplicemente a tacere la vostra sensazione di disagio ma prendetela sul serio.

#### Come procedere?

Esistono varie possibilità di difendersi. Optate per quella che vi conviene meglio nella situazione data.

#### Far cessare direttamente le molestie.

Cercate di far smettere direttamente la persona che vi molesta. Ditele esplicitamente che il suo comportamento non è desiderato e che non lo tollerate. Se ciò non basta, minacciate questa persona dicendole che, se non smette di molestarvi, reclamerete.

#### Coinvolgere colleghe o colleghi.

Parlate con altre colleghe o altri colleghi sul posto di lavoro. Forse non siete l'unica persona a essere molestata e potete reagire insieme ad altri.

#### Mettere a verbale i fatti, raccogliere testimonianze.

È possibile che dobbiate compiere più passi per far cessare le molestie. **Annotate perciò sempre ciò che accade:** persona/ persone che molestano, data, ora, luogo, tipo di molestie (parole, gesti, ecc.). Annotate anche cosa avete intrapreso contro le molestie.

Annotate, infine, se per il fatto o i fatti **ci sono testimoni**. Anche se proprio per la loro natura, spesso gli eventi si svolgono in assenza di altre persone, è importante riuscire a raccogliere, se possibile, testimonianze dei colleghi più sensibili. Interpellate queste persone e chiedete loro se siano disposte a testimoniare.

Poiché **le molestie rientrano nelle discriminazioni di genere**, godono in sede di giudizio di una procedura di gran lunga più favorevole riguardo all'onere della prova rispetto a quella prevista in via ordinaria.

La giurisprudenza ha sviluppato un approccio, per cui in materia, si ritengono come ammissibili anche indizi non gravi, qualora siano precisi e concordanti. Come ad esempio, in via puramente semplificativa:

- la circostanza che altri abbiano subito consimili trattamenti;
- registrazioni di messaggi o telefonate via cellulare;
- raccogliere e conservare mail del disturbatore.

## CORTEGGIARE/ FLIRTARE

- ◆ E' un comportamento **educato**
- ◆ Non è invadente
- ◆ Non è ossessivo
- ◆ **Rispetta** i confini personali
- ◆ E' **desiderato** da entrambe le parti
- ◆ E' un'evoluzione reciproca
- ◆ Riempi di **gioia**
- ◆ Rende più bella la giornata lavorativa

## MOLESTARE

- ◆ Sono avances **unilaterali**
- ◆ Sono **indesiderate** per una delle persone
- ◆ Provocano **disagio**
- ◆ Sono avvertite come **denigranti**, offensive
- ◆ Distruggono l'autostima suscitano **rabbia**
- ◆ Avvelenano il clima di lavoro
- ◆ **Ledono** i confini personali



PUGLIA

**FIRST CISL**  
Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario

**parit@news**

**FIRST CISL**  
Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario

**FIRST CISL PUGLIA**

**Staff Donne e Politiche  
di parità e di genere**

Responsabile:  
Ida Erriquenz

Via G.Petroni 15/f- 70124 Bari  
Tel.: 0805968326

emai.: puglia@firstcisl.it

### Parlarne con il proprio rappresentante sindacale

**Non temete di parlarne con il vostro rappresentante sindacale First Cisl, informatevi su chi è competente su queste questioni e fatevi consigliare.**

Nel nostro settore sono state firmate intese con le varie associazioni datoriali, - [Abi](#), [Ania](#) e [Agenzia delle Entrate](#) - per cui c'è una attenzione e una sensibilità forte su queste questioni. Si sono firmati anche accordi aziendali sul tema, e sono previsti quasi in tutte le realtà, numeri diretti e mail dedicate per effettuare le denunce, con garanzia di confidenzialità e riservatezza.