



## **GIORNATA INTERNAZIONALE** **per l'eliminazione della violenza** **contro le donne**



**sabato 25 novembre 2017**

***Contro ogni tipo di violenza e di discriminazione  
nei luoghi di lavoro e nella società.***

***Contro il sessismo. Sempre!!!***

In Italia oltre un milione le lavoratrici che hanno subito violenze e abusi da parte di superiori e dei colleghi, non solo in fase di assunzione ma anche per mantenere il posto di lavoro o per avere una promozione. Un fenomeno, secondo la Consigliera di parità Carla Castellucci, in forte crescita nel settore privato.

Sono classificati abusi anche i comportamenti materiali e psicologici aggressivi, coercitivi, vessatori e persecutori tali da compromettere il benessere psicofisico del dipendente che ne è vittima. Secondo i dati riportati dal Ministero dell'Interno forme di molestie e pressioni psicologiche, che si manifestano con il mobbing e

il bossing, sono poste in essere maggiormente in ambito pubblico piuttosto che nel mondo del lavoro privatistico.

Per chiarire i concetti e per fare emergere tali fenomeni, come GUG, ricordiamo che va denunciato “ogni comportamento di carattere sessuale o fondato sull’appartenenza di genere, messo in atto da un collega o dal datore di lavoro, che risulta indesiderato a una delle parti, e ne offende la sua dignità” che ha lo scopo o l’effetto di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, (Codice delle pari opportunità decreto legislativo n. 198/2006).

In genere le vittime sono le donne, ma non è escluso che possano essere anche uomini.

E’ quindi strategica, non solo per le donne, la promozione di una cultura che si opponga alle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, al mobbing, allo stalking, al demansionamento, alle molestie sessuali, verbali, psicologiche per combattere tutte le sopraffazioni nell’ambiente di lavoro.

A questo fine ci pare molto utile proporre il decalogo realizzato a cura di Rosa M. Amorevole, esperta in materia di lavoro e contrasto alle discriminazioni, già consigliera di Parità per l’Emilia Romagna.



## **DECALOGO CONTRO LE MOLESTIE SUL POSTO DEL LAVORO**

**SONO MOLESTIE SESSUALI** tutti i comportamenti di carattere sessuale non desiderati, che offendono la dignità di chi li subisce come: ***insinuazioni e commenti equivoci sull'aspetto esteriore, osservazioni e barzellette che riguardano caratteristiche, comportamenti e orientamenti sessuali, materiale pornografico sul luogo di lavoro, contatti fisici indesiderati, avance in cambio di promesse e vantaggi, inviti indesiderati con un chiaro intento, ricatti sessuali***

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

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

**RIVOLGITI AL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**OPPURE alla CONSIGLIERA DI PARITÀ territoriale**

**che agirà gratuitamente e insieme a un tuo avvocato di fiducia o a un'ORGANIZZAZIONE SINDACALE o direttamente al tuo avvocato.**

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

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

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

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

***Il nostro codice di comportamento a tal proposito dichiara con fermezza che non sono tollerate molestie e violenze nella nostra Amministrazione.***

**Le conseguenze: Dimissioni, risarcimento del danno e licenziamento**

*Le molestie sessuali, oltre che ledere la dignità di chi le subisce, possono anche essere causa di ansia e disagi psicologici e condizionare negativamente la vita personale e professionale della vittima. Esse rappresentano una giusta causa di dimissioni e possono dar luogo al risarcimento del danno. Viceversa, può essere in generale considerato legittimo il licenziamento dell'autore delle molestie sessuali, così come quello di chi accusi ingiustamente qualcuno di averle compiute.*

**MOBBING:** *Il mobbing sul lavoro si manifesta con tanti piccoli comportamenti, gesti e parole* che presi singolarmente non sono lesivi della lavoratrice/del lavoratore ma se perpetuati e perseverati nel tempo possono compromettere il benessere psicofisico della vittima.

### **QUALI COMPORTAMENTI DEVONO ESSERE DENUNCIATI?**

Le azioni vessatorie compiute in ambito lavorativo che possono dare luogo a risarcimento del danno sono: le diffamazioni, le pressioni o le molestie psicologiche, le offese personali, i comportamenti finalizzati a svilire, intimorire e a maltrattare la dipendente/il dipendente, a denigrare la persona a livello fisico, ad escludere e a marginalizzare la sua attività lavorativa, a demansionarla rispetto al livello di inquadramento del CCNL, oppure ad attribuire compiti eccessivi tali da compromettere la serenità e le condizioni psicologiche della lavoratrice/del lavoratore, ad impedire l'utilizzo di determinate tecnologie indispensabili allo svolgimento dell'attività lavorativa, nonché a porre in essere comportamenti che attuino discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione.

### **COME SI PUO' DENUNCIARE IL MOBBING?**

La persona che ritiene di essere vittima di mobbing deve rivolgersi immediatamente al CUG, ovvero al sindacato, o a sportelli specialistici sul territorio.

Se poi il comportamento del mobber è riconducibile ad azioni penalmente rilevanti come minacce, maltrattamenti anche verbali, diffamazione ecc, o se ha provocato una vera e propria malattia, fisica o psichica, la vittima di mobbing può denunciare l'accaduto alle Autorità competenti.

Ai fini di denuncia e risarcimento del danno causato da mobbing, è importante che la dipendente/il dipendente raccolga il maggior numero di prove che testimonino gli atti vessatori e discriminatori perpetuati nei confronti della sua persona, quindi descriva gli eventi, annoti i luoghi, raccolga eventuali testimonianze. Riguardo invece le conseguenze che una simile condotta ha provocato nella vittima, è necessario far diagnosticare tempestivamente le conseguenze psico-fisiche subite, rivolgendosi a medici ASL, ospedali o specialisti.

Gli indirizzi utili:

[cug@provincia.fc.it](mailto:cug@provincia.fc.it)

[carla.castellucci@provincia.fc.it](mailto:carla.castellucci@provincia.fc.it)