



LINEE GUIDA SULLE MOLESTIE E VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO

LE MOLESTIE/VIOLENZE COSA SONO?

L'art 26 del **Codice pari opportunità** considera “**molestie**” tutti “quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo” (art. 26, comma 1). Tali atti assumono particolare rilevanza quando vengono effettuati nell'ambito del luogo di lavoro, in particolare quando sono accompagnati da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o del superiore gerarchico, relativamente alla costituzione, allo svolgimento ed all'estinzione del rapporto di lavoro. Sempre l'art 26 del **Codice delle pari opportunità** considera “**molestie sessuali**” tutti “quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Sono considerate discriminazione anche quei trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di avere rifiutato i comportamenti offensivi descritti o di essersi sottomesso” (art. 26, comma 1, comma 2bis).

COME SI RICONOSCE UNA MOLESTIA/VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO?

Le **molestie sessuali** sul lavoro sono rappresentate da qualsiasi comportamento di carattere sessuale non desiderato e che offende la dignità di chi le subisce. Possono manifestarsi con gesti, atti, parole, insinuazioni, commenti equivoci sull'aspetto esteriore dei colleghi e dei collaboratori; osservazioni e barzellette che riguardano il comportamento o l'orientamento sessuale di donne e uomini; contatti fisici indesiderati, avances in cambio di vantaggi o svantaggi; inviti indesiderati, atti sessuali o violenza carnale.

COSA FARE PER FERMARE IL MOLESTATORE?

La prima mossa è quella di **chiedere aiuto** e manifestare in modo chiaro che l'attenzione non è gradita utilizzando qualsiasi strumento a disposizione (verbale, email, lettera).

Mai provare disagio a chiedere aiuto ai propri colleghi per **impedire che la vittima rimanga da sola con il molestatore**. Si raccomanda di far riferimento direttamente al Coordinatore, poiché la solitudine in queste situazioni non è utile.

Non bisogna nascondersi o minimizzare il fatto, né sentirsi responsabili se ci si trova in tali situazioni.



A CHI RIVOLGERSI SE SONO VITTIMA DI VIOLENZA SUL LAVORO?

Il Faro ha introdotto la figura del **Comitato Guida** a cui la vittima può rivolgersi per eventuali segnalazioni di eventi o molestie.

Chi ritiene di essere vittima di comportamenti molesti o discriminatori o sia testimone di tali comportamenti o ne venga a conoscenza, può attivare la procedura di segnalazione attraverso o una **comunicazione anonima** tramite lettera da recapitare alla sede legale di Macerata in via Giovanni XXIII, n.45, oppure **non anonima** tramite email all'indirizzo comitatoparitadigenere@farosociale.it.

POSSO RACCOGLIERE DELLE PROVE?

Molto utile raccogliere prove in dimostrazione dei fatti, come ad esempio email, lettere o registrazioni di telefonate. Anche le **testimonianze** dei colleghi possono essere di estremo aiuto in queste situazioni.

POSSO AVVALERMICI DI UN CODICE ETICO? CHE COS'È IL CODICE ETICO?

Il Faro ha adottato un **Codice Etico** per la parità di genere, disponibile sul sito www.ilfarosociale.it consegnato a tutti i soci/dipendenti e prevede la dichiarazione dell'intento di contrastare tali fenomeni, la loro definizione, i compiti del Comitato Guida e delle sue funzioni.

Ricorda che: Non è colpa della vittima se il molestatore tormenta, ricatta o fa violenza fisica. Sono pregiudizi quelli che fanno ricadere le colpe del molestatore/trice sulla vittima!