

# RIPARTIRE DALLE PERSONE PER CREARE VALORE AGGIUNTO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

PALERMO, 18 SETTEMBRE 2019

Università degli Studi di Palermo  
Scuola Politecnica

Aula Capitò (edificio 7)  
Viale delle Scienze, 7 - 90128 Palermo

In collaborazione con:



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PALERMO

SCUOLA  
POLITECNICA



Responsabile scientifico: Lidia Maugeri  
Presidente CUG ARPA Sicilia

***Molestie sessuali nei luoghi di lavoro e ruolo del Consigliere di Fiducia:  
l'Esperienza della Regione Siciliana***

**Dott. Tommaso Gioietta**  
**(Consigliere di Fiducia e Vicepresidente CUG Regione Siciliana)**

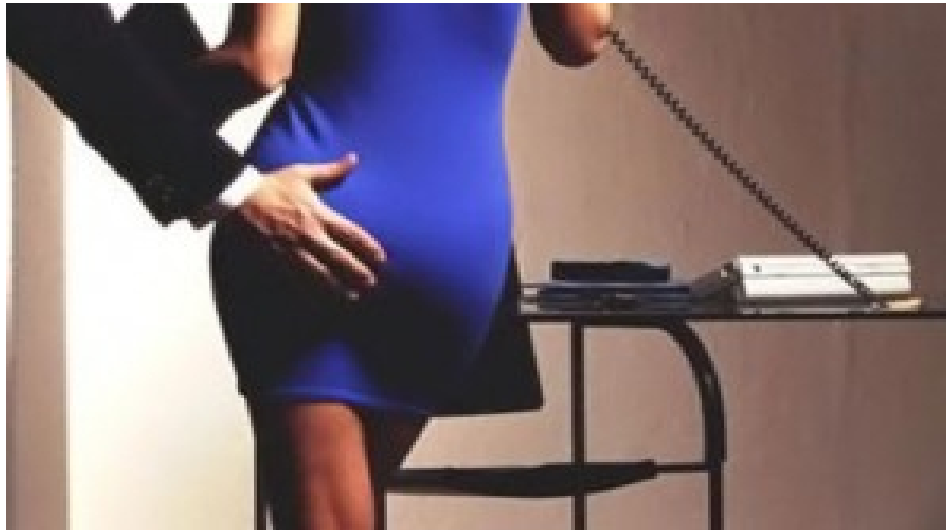
# LE MOLESTIE SESSUALI SUL LUOGO DI LAVORO: COSA SONO?

Per **MOLESTIA SESSUALE** sul posto di lavoro si intende **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 sessuale è un atto indesiderato da parte di chi lo subisce.**

**Spetta al singolo individuo stabilire quale comportamento egli possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo.**



La molestia sessuale interessa sia le donne che gli uomini ma la maggior parte degli episodi denunciati o raccontati vedono le **donne nel ruolo di vittime.**



# COME RICONOSCERE UNA MOLESTIA

In generale chi molesta adotta comportamenti abbastanza diffusi:



- ✓ situazioni apparentemente casuali o amichevoli
- ✓ apprezzamenti verbali
- ✓ sguardi insistenti
- ✓ battute pesanti ed allusive
- ✓ linguaggio verbale e scurrile
- ✓ inviti pressanti e richieste implicite ed esplicite anche di rapporti sessuali con promesse varie di carriera.

# ALCUNI ESEMPI

- ✓ Insinuazioni e commenti equivoci sull'aspetto esteriore.
- ✓ 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.
- ✓ Inviti indesiderati con un chiaro intento sessuale.
- ✓ Contatti fisici indesiderati.
- ✓ Avances abbinate alla promessa di vantaggi o alla minaccia di svantaggi.
- ✓ Si verificano atti sessuali, coazione sessuale o violenza carnale.

# REPORT ISTAT SULLE MOLESTIE E I RICATTI SESSUALI SUL LAVORO (2018)

**8 milioni e 816 mila le donne** interessate nella loro vita da qualche forma di molestia sessuale, come pedinamenti, esibizionismo, telefonate oscene, molestie verbali e fisiche. Le molestie sarebbero state perpetrate anche sui social network.

Negli **ultimi 3 anni le donne molestate** sono state pari al **15,4%** del totale e al **7%** nel corso dell'**ultimo anno**.

Per la prima volta sono rilevate le molestie a sfondo sessuale anche ai danni degli uomini: si stima che **3 milioni 754mila uomini** le abbiano subite nel corso della loro vita (18,8%), 1 milione 274 mila negli **ultimi tre anni (6,4%)**.

## FORME DI MOLESTIA PIÙ FREQUENTI

24% delle donne importunate verbalmente

20,3% pedinamenti

16% molestie con contatto fisico

15,3% atti di esibizionismo

10% telefonate con messaggi a sfondo sessuale



# DIFFERENZA TRA MOLESTIA SESSUALE E COMPORTAMENTI BENE ACCETTI

La molestia sessuale è un atto o un **comportamento indesiderato dalla persona cui è rivolto**, quindi si distingue da altri comportamenti che danno luogo a “reciprocità”, come quelli amichevoli, di corteggiamento, di seduzione, di ironia.



# DIFFERENZE TRA FLIRT E MOLESTIA SESSUALE

## FLIRT

- ✓ è un'evoluzione reciproca
- ✓ è costruttivo, è una conferma
- ✓ è desiderato da entrambe le parti
- ✓ aumenta l'autostima
- ✓ riempie di gioia
- ✓ rende più bella la giornata lavorativa
- ✓ rispetta i confini personali

## MOLESTIA SESSUALE

- ✓ sono avances unilaterali
- ✓ sono denigranti, offensive
- ✓ sono indesiderate per una delle persone
- ✓ distruggono l'autostima
- ✓ suscitano rabbia
- ✓ avvelenano il clima di lavoro
- ✓ ledono i confini personali



Chi subisce molestia **soffre in silenzio** perché ha paura di non essere capito e **si vergogna**, si sente **solo** e **non difeso**.

Sono in pochi quelli che si ribellano e, in ogni caso, si è costretti a vivere periodi di forti crisi che mettono a rischio la salute psico-fisica.

# CONSEGUENZE PER LA VITTIMA

- ✓ Diffidenza nei confronti delle colleghe e dei colleghi di lavoro.
- ✓ Diminuzione della concentrazione e delle prestazioni lavorative.
- ✓ Sentimenti di vergogna e di colpa.
- ✓ Ripetute assenze dal lavoro.
- ✓ Salute fisica e psichica intaccata con ripercussioni quali: cefalee, insonnia, dolori alla schiena, mal di stomaco, depressioni, sentimenti di ribrezzo e impotenza, paura, rabbia, etc.
- ✓ Pregiudicare la sua vita privata.

# PREGIUDIZI



Spesso le molestie vengono giustificate da pregiudizi e quindi socialmente sono più facilmente accettate.

Anche molte delle vittime **credono di essere colpevoli**. Si fanno dei rimproveri invece di difendersi.

# MISURE PREVENTIVE

È importante promuovere un clima di lavoro libero da molestie e intervenire quando si verificano situazioni in cui una lavoratrice o lavoratore è oggetto di commenti denigratori e comportamenti molesti.



**RICORDA:**

**ALLONTANA LA PAURA**

**ROMPENDO IL SILENZIO**

# MISURE PREVENTIVE

**INFORMAZIONE:** nella pratica della prevenzione è importantissimo mostrare quanto può essere ampio il repertorio delle forme moleste (ad es. giornate informative per i lavoratori).

**DICHIARAZIONE DI PRINCIPIO:** Codice di Condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro dell'Amministrazione regionale siciliana (prevede procedure formali ed informali in caso di molestie sessuali e rende noto che l'Amministrazione non tollera molestie sessuali al suo interno).

**NOMINA CONSIGLIERE DI FIDUCIA:** l'Amministrazione designa al suo interno la persona a cui le persone molestate possono rivolgersi.

# INFORMAZIONE

REPUBBLICA ITALIANA



REGIONE SICILIANA  
ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE LOCALI  
E DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
DIPARTIMENTO REGIONALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
E DEL PERSONALE

**IL CONSIGLIERE DI FIDUCIA  
TOMMASO GIOIETTA**



**LE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI  
DI LAVORO:  
DIFENDERSI È UN DIRITTO!**



# CONSIGLIERE DI FIDUCIA

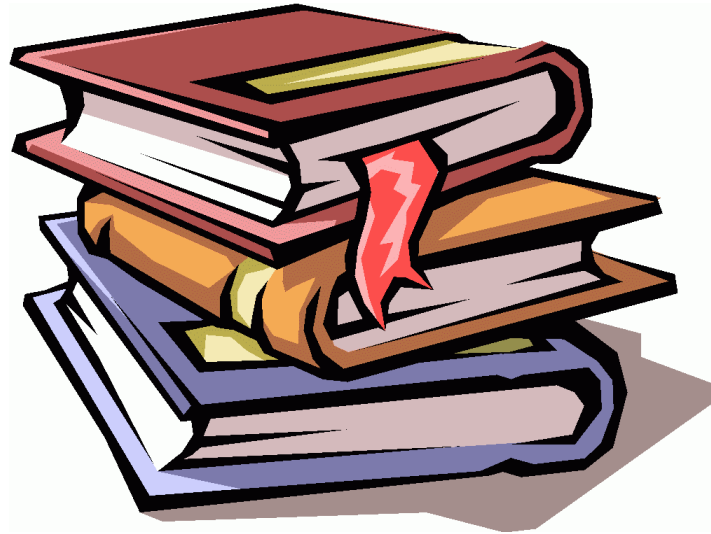
Una delle misure preventive è che la vittima sappia esattamente dove trovare informazioni o aiuto.

Quindi la designazione del Consigliere di Fiducia è indispensabile affinché funga da interlocutore e sia in grado di dare aiuto a coloro che chiedono un aiuto.



# IL PROFILO DEL CONSIGLIERE DI FIDUCIA

L'Amministrazione regionale siciliana nomina Consigliere di Fiducia quel dipendente che reputa più idoneo a ricoprire tale ruolo per i requisiti culturali e professionali posseduti.





La persona che funge da interlocutore dovrebbe essere stimata dai lavoratori, avere la reputazione di una persona di fiducia, imparziale, discreta e credibile.

Per le vittime di molestie il Consigliere è il garante che assicura che il loro reclamo è trattato confidenzialmente.

# **IL CONSIGLIERE DI FIDUCIA NELLA REGIONE SICILIANA**

## **PER LO SVOLGIMENTO DELLE PROPRIE FUNZIONI:**

- Agisce in piena autonomia, durante l'orario di servizio, con discrezione e riservatezza per i soggetti coinvolti.
- Ha a disposizione mezzi e strumenti necessari.
- Ha libero accesso alla documentazione amministrativa e alle informazioni inerenti il caso da trattare.
- Si avvale degli Uffici del personale, del CUG e dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.
- Ha il compito di monitorare le eventuali situazioni di rischio.
- Relaziona annualmente al D.G. del Dipartimento di appartenenza sulla propria attività.

# COSA FA IL CONSIGLIERE DI FIDUCIA?

- Ascolta la persona che chiede consigli o è molestata, le crede sulla parola, le garantisce che la sua testimonianza sarà trattata in modo confidenziale e che qualsiasi ulteriore passo sarà intrapreso solo con il suo consenso.
- Annota succintamente per scritto ogni episodio.
- Illustra le possibilità di fare qualcosa: incoraggia chi chiede consigli a difendersi attivamente, a porre precisi limiti a chi molesta e, se gli abusi non cessassero, ad annotare per scritto l'ulteriore decorso.
- Conosce le ulteriori possibilità di azione e le loro conseguenze. Nel colloquio con la vittima chiarisce quale modo di procedere è indicato nel suo caso specifico.
- Se la persona molestata non è in grado o non riesce a far cessare le molestie, il Consigliere può sollecitare un colloquio con la persona che molesta o il suo superiore. Per questo è tuttavia necessario l'accordo della vittima.

# PROCEDURE

## PROCEDURA INFORMALE:

Nel caso in cui, in uno stato iniziale, si voglia procedere a risolvere la molestia grazie all'intervento del Consigliere.

L'intervento deve essere avviato entro 15 giorni dalla conoscenza del fatto e concludersi entro 60 giorni.

## PROCEDURA FORMALE:

Nel caso in cui i tentativi di soluzione del problema siano risultati inefficaci, potrà essere presentata denuncia formale al dirigente responsabile dell'ufficio per la segnalazione preliminare all'avvio dell'azione disciplinare.

# PROCEDURA INFORMALE

Il Consigliere, al fine di interrompere la molestia:

- Prende in carico il caso, informa la vittima sulla modalità più idonea per affrontare la molestia.
- Promuove, con il consenso della vittima, incontri con il molestatore in sua presenza.
- Sente l'autore della molestia facendogli presente che il suo comportamento deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.



## INOLTRE...

- Acquisisce eventuali testimonianze ed altri elementi di valutazione.
- Qualora necessario, può proporre al Dirigente competente il trasferimento di una delle persone coinvolte.
- Non può adottare nessuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.

In ogni momento la vittima può interrompere la procedura.



# PROCEDURA FORMALE

Il Consigliere collabora con il dirigente, che riceve per competenza la denuncia, per avviare gli accertamenti preliminari e far partire il procedimento disciplinare qualora emergano elementi sufficienti.

La vittima ha diritto all'assistenza del Consigliere di Fiducia nel corso del procedimento disciplinare.



# INOLTRE...

Il Consigliere sarà sentito dall'Amministrazione per stabilire, insieme anche alle OO.SS., le misure organizzative ritenute utili alla **cessazione immediata del comportamento di molestia sessuale**



...e a **ripristinare un ambiente di lavoro favorevole alle relazioni interpersonali**, fondate sui principi di eguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.

# PROPOSTA CUG

## CODICE DI CONDOTTA UNICO

**(Piano Triennale delle Azioni Positive - triennio 2019-2021)**

Azione 2.3.1 – Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Codice di Condotta Unico)

CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DEL DIRITTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI, LE MOLESTIE E IL MOBBING

# **ESEMPIO CASO DI MOLESTIE ED INTERVENTO DEL CONSIGLIERE DI FIDUCIA ATTRAVERSO PROCEDURA INFORMALE**

Dipartimento regionale della Funzione Pubblica  
e del Personale  
REGIONE SICILIANA

# CONTATTI

IL CONSIGLIERE DI FIDUCIA DEL DIPARTIMENTO REGIONALE  
DELLA FUNZIONE PUBBLICA E DEL PERSONALE

DOTT. TOMMASO GIOIETTA

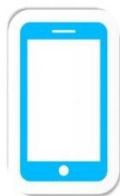
Viale Regione Siciliana, 2194

*90145 Palermo*

*11 piano — stanza n. 7 B*



*0917073602*



*3357708121*



[consiglieredifiducia.fp@regione.sicilia.it](mailto:consiglieredifiducia.fp@regione.sicilia.it)

**GRAZIE PER L'ATTENZIONE**

IO DICO  
**NO!**  
ALLA VIOLENZA