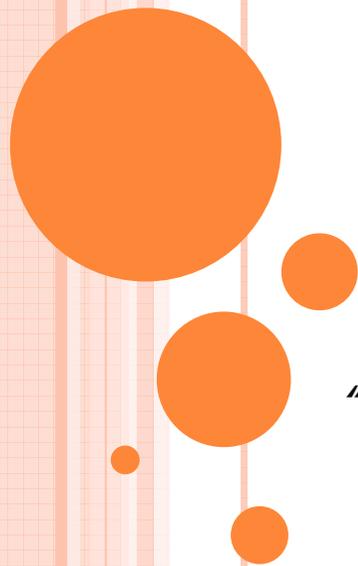


**MOLESTIE SUL LAVORO:
UNA QUESTIONE *DI*
GENERE, UN PROBLEMA
*DI TUTTI***

ROMA - 23 FEBBRAIO 2011

**ISTITUTO NAZIONALE DI GEOFISICA E
VULCANOLOGIA**



Francesca Spadafora
Psicologa
Operatrice

"Differenza Donna Ong"



DIFFERENZA DONNA ONG

1989 nasce l'Associazione di volontariato Differenza Donna, con l'obiettivo di *“far emergere, conoscere, combattere, prevenire e superare la violenza fisica e psichica e lo stupro”*.

Attualmente l'Associazione gestisce:

- Centro di accoglienza per donne vittime di violenza della Provincia di Roma, oggi Centro SOLIDEA, nato nel 1992
- Centro Maree per donne in difficoltà, Centro SOLIDEA, nato nel 2000
- Centro per donne vittime di tratta e prostituzione coatta, nato nel 2005
- Sportello anti stalking “ASTRA”, nato nel 2007
- Centro Antiviolenza “Le Lune” di Guidonia, Centro SOLIDEA, nato nel 2009
- Progetti internazionali e nazionali



SERVIZI OFFERTI DAI CENTRI ANTIVIOLENZA DI DIFFERENZA DONNA

- ❖ ascolto telefonico 24h24, 365 giorni l'anno
- ❖ consulenza/assistenza legale
- ❖ accompagnamento nella stesura di denunce-querela
- ❖ assistenza sociale, psicologica, intermediazione culturale
- ❖ lavoro di rete con i servizi territoriali e con le istituzioni
- ❖ orientamento al lavoro
- ❖ ospitalità nelle situazioni a maggiore rischio per le donne con i loro eventuali bambini



MOLESTIE: CHE COSA SONO

**RACCOMANDAZIONE 92/131/CEE DELLA
COMMISSIONE EUROPEA
27 NOVEMBRE 1991**

SULLA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE DONNE E DEGLI UOMINI SUL LAVORO

Ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, ivi inclusi atteggiamenti male accetti di tipo fisico, verbale o non verbale.



Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, o comunque basata sul sesso, che sia indesiderato e che arrechi, di per sé o per la sua insistenza, offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante nei suoi confronti.

- a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e offensive per chi ne è oggetto;
- b) minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuali, che incidano direttamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro;
- c) contatti fisici fastidiosi o indesiderati;
- d) apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità;
- e) gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
- f) esposizioni nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
- g) scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della

- Rientrano tra le molestie, con aspetti di particolare gravità, i comportamenti che, esplicitamente o implicitamente, siano accompagnati da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici, in relazione all'occupazione, alle qualifiche, alle promozioni, ai trasferimenti, ai licenziamenti, alle condizioni di lavoro comunque configurate.
- Sono equiparate ai comportamenti sopra indicati tutte le situazioni in cui il rifiuto o l'accettazione da parte di una persona di tali comportamenti vengano utilizzati, esplicitamente o implicitamente, per determinare una decisione inerente all'accesso al lavoro, alla formazione professionale, alla assunzione, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione e a qualsiasi altro elemento inerente al rapporto di lavoro.



MOLESTIE: MANIFESTAZIONI FISICHE

- tocamenti non giustificati
 - buffetti
 - carezze
 - pizzicotti
 - pacche
 - strofinamenti contro il corpo della dipendente o della collega
 - finti inciampi
 - "mano morta"
- fino agli atti violenti o di vera e propria costrizione a subire violenza.



COMPORTAMENTO VERBALE MOLESTO

- Proposte sessuali non desiderate
- deliberate pressioni per costringere ad atti sessuali
- inviti insistenti per incontri al di fuori del posto di lavoro
- apprezzamenti personali o osceni, frasi a doppio senso
- allusioni o osservazioni grevi
- commenti deliberati sulla vita sessuale



COMPORAMENTO NON VERBALE MOLESTO

- mostrare foto o figure
- oggetti o scritti pornografici o di contenuto o significato sessuale
- dare occhiate o assumere espressioni lascive
- emettere fischi o nel compiere gesti di significato sessuale



- Molestia da moles, molestia, molestus
massa, peso, carico, sforzo; cose che mal si sopportano perché fastidiose, importune e spiacevoli
- Lavoro da labor
fatica, peso, sforzo
- Comportamenti sessuali
cultura
ruoli
stereotipi
rappresentazioni sociali



RUOLO SESSUALE

L'insieme dei gusti, tratti, atteggiamenti, caratteristiche nello stile comportamentale che sono associati all'appartenenza ad un dato sesso

RUOLO DI GENERE

L'insieme di atteggiamenti ed attitudini connessi all'identità maschile e femminile e stabiliti dalle convenzioni culturali e sociali
(Canestrari, Godino - 1997)

STEREOTIPI SESSUALI E DI GENERE



Non sono rapporti socio-affettivi su base reciproca e consensuale

- **Percezione** del molestato
- **Intenzionalità** del molestatore



GLI EFFETTI CHE PROVOCANO LE MOLESTIE: STRESS

MANIFESTAZIONI EMOTIVE

Tensione

Ansia

Depressione

Irritabilità/insofferenza

Facilità al pianto

Vissuti di impotenza

Insicurezza

Caduta motivazionale

Disinteresse



GLI EFFETTI CHE PROVOCANO: STRESS

DISFUNZIONI COGNITIVE

Scarsa concentrazione

Difficoltà di memorizzazione

Difficoltà ad apprendere cose nuove

Facilità a dimenticare

Senso di confusione

Incertezza decisionale



GLI EFFETTI CHE PROVOCANO: STRESS

MANIFESTAZIONI FISIOLOGICHE

Disturbi del sonno

Disturbi del ritmo cardiaco

Dispnea

Cefalea

Tic nervosi

Diagnostic and Statistical Manual of Mental
Disorders

Disturbo d'Ansia

Disturbo Post-Traumatico da Stress



Evitamento	reazione bloccata
paura	vergogna
isolamento	silenzio
<i>Non è</i> relazione conflittuale	senso di colpa
	asimmetria

Cicli:

- aggressioni - false riappacificazioni
- nuove opportunità
- aspettative disattese e nuovi episodi
- negazione: minimizzazione razionalizzazione
giustificazione
- ridefinizione continua - confusione - vulnerabilità
- senso di colpa



Ripercussioni su vittima e ambiente di lavoro
Sfiducia nelle proprie capacità
cali produttività
aumento assenze
aumento rischio errori

Art. 2087 Codice Civile

Il dovere dell'imprenditore di fare il necessario
per "...tutelare l'integrità fisica e la personalità
morale dei prestatori di lavoro"



COME RICONOSCERLE PRECOCEMENTE: I SEGNALI

- ripetute assenze
- aumento del tasso di nervosismo e di errori sul lavoro
- riluttanza a lavorare da sole con alcuni colleghi
- aumento delle assenze per malattia
- Richiesta di trasferimento ad altro incarico
- licenziamento o dimissioni senza motivi comprensibili

Se il molestatore è un dirigente o un capo, la condizione di disagio si accompagna a:

- incremento del numero dei provvedimenti disciplinari
- richiami e lagnanze avanzate pubblicamente sulla qualità del lavoro
- aggravio dei carichi di lavoro
- negazione o difficoltà a concedere ferie, permessi, trasferimenti ed ogni altro elemento legato alla discrezionalità e all'abuso di poteri.



- COSA FARE PERSONALMENTE
- COSA NON SI DOVREBBE FARE
- COME SI PUO' INTERVENIRE

conoscere il problema

aspetti
effetti

dimensioni

danni
culturale

stratificazione

- Prevenzione culturale:
- campagne di indagine
- dati statistici
- campagne di sensibilizzazione e informazione rivolte ai cittadini

