Regione Siciliana

DIPARTIMENTO REGIONALE DEL PERSONALE, DEI SERVIZI GENERALI, DI QUIESCENZA, PREVIDENZA ED ASSISTENZA DEL PERSONALE IN SERVIZIO

SERVIZIO GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE E SERVIZIO UFFICIO UNICO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Dott. Giuseppe Amato - Dott. Massimo Galli
Patrizia Trifirò Lucia Zannelli Franca M. Lauricella Lorella Biondo

Manuale di comportamento da adottare in caso di molestie sessuali nei luoghi di lavoro con annesso questionario per la raccolta dati sul fenomeno

Potete stare certi che, se vi difendete il Dipartimento vi sosterrà!

Questo manuale tratta in maniera sintetica ma esaustiva il tema delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro con lo scopo di informare i lavoratori sulle tutele giuridiche, sugli strumenti operativi e sui comportamenti da adottare nel caso che dovessero essere vittime di tali abusi.

Le molestie sessuali rappresentano una forma di violazione della dignità dell'individuo, poiché ne minacciano l'integrità psicofisica e la personalità morale.

Le molestie sessuali, compiute nella maggior parte dei casi rilevati nei confronti delle donne, costituiscono un fenomeno di rilevante allarme sociale, in quanto sono spesso indicatori di una effettiva situazione di discriminazione e di negazione delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro.

Questi comportamenti, che ledono fondamentali principi di convivenza democratica, non possono essere assolutamente tollerati dalla collettività e, di conseguenza, devono essere combattuti dalle istituzioni e da tutte le componenti della società civile con adeguati interventi sia normativi che formativi.

E' necessario che all'interno del mondo del lavoro tale azione di contrasto sia svolta con il massimo impegno per due ordini di motivi:

- innanzitutto in ragione della tutela che l'ordinamento normativo garantisce al lavoro come uno dei principali strumenti di formazione e sviluppo della personalità di ogni individuo;

- secondo poi perché detti abusi determinano il deterioramento del clima di relazioni tra i lavoratori e, soprattutto, della tempra psicologica delle vittime, la cui reazione può tradursi in una riduzione del loro impegno e rendimento sul lavoro con ricadute negative sull' attività produttiva degli uffici.

La riduzione delle molestie sessuali nel mondo del lavoro potrà ottenersi in modo significativo solo se le associazioni datoriali e sindacali prenderanno reale coscienza degli svantaggiosi effetti socio-economici del fenomeno e collaboreranno nell'intento comune di:

* dare impulso a progetti educativi che portino ad un generale e condiviso rifiuto di ogni forma di discriminazione tra i lavoratori e al pieno riconoscimento dell'inviolabilità della loro dignità umana;

* promuovere un nuovo modello produttivo che tenda al raggiungimento del "benessere lavorativo" dell'individuo, privilegiando criteri di organizzazione del lavoro ispirati alla compartecipazione e condivisione tra le componenti aziendali delle procedure e degli obiettivi.

Si ritiene che condizione pregiudiziale per l'avvio di questo percorso di crescita culturale sia la diffusione nei luoghi di lavoro della conoscenza del fenomeno: obiettivo al cui raggiungimento, per l'appunto, si vuole contribuire con la realizzazione del presente manuale.

Affrontare il tema delle molestie sessuali produce un duplice risultato:

- migliora la capacità dei lavoratori e dei datori di lavoro di riconoscerle nonché di contrastarle, con l'adozione di adeguati comportamenti relazionali e di conseguenti misure di organizzazione e gestione dei processi produttivi;

- aiuta a prevenirle, cioè ad individuare quelle condizioni di disagio e/o di conflittualità nell'ambiente di lavoro che ne favoriscono la comparsa.

A tal proposito è bene sottolineare come i casi di molestie sessuali non sempre risultino di immediato riconoscimento, atteso che l'abuso viene compiuto secondo modalità molteplici oltre che mutevoli, e ciò si verifica maggiormente nell'epoca attuale in cui il/la molestatore/trice fa uso delle tecnologie teleinformatiche, soggette ad una continua evoluzione.

Inoltre, proporre un momento di confronto sull'argomento, attraverso la diffusione di questo manuale e dell'allegato questionario, può costituire un stimolo per quelle/quei lavoratrici/tori vittime di molestie sessuali, perché prendano piena coscienza della loro condizione e trovino il coraggio di reagire parlandone con coloro che siano in grado di aiutarli a porre fine a tali soprusi.

Infatti, la scelta di denunciare la molestia sessuale richiede la forza di superare ostacoli di origine esterna, quali sono i condizionamenti, le pressioni, l'indifferenza e, perfino, le ostilità provenienti dall'ambiente di lavoro, che inducono la/il lavoratrice/tore a non esporsi, nella paura di subire eventuali ritorsioni e/o ostracismi.

A ciò si aggiungono ulteriori "ostacoli interiori" che inibiscono la volontà di denuncia della vittima, nella quale possono svilupparsi un senso di impotenza, di sfiducia ovvero di vergogna di se stessa, se non addirittura di colpa, per gli abusi subiti: tutti stati psicologici questi che spesso consigliano la/ il lavoratrice/tore a celare il proprio malessere sino a spingerla/o, in certi casi, a isolarsi dal contesto lavorativo, nel timore che nell'ambito dei rapporti di colleganza la propria situazione possa in qualche modo essere rivelata agli altri colleghi.

Riferimenti normativi

Le molestie sessuali sono una minaccia all'integrità psicofisica e morale della persona, che costituisce uno dei beni primari della nostra società democratica, tutelato dall'art. **32 della Costituzione,** la quale riconosce il diritto alla salute come "fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività".

Nell'ambito dei rapporti economici tale diritto trova ulteriore garanzia di rango costituzionale **nell'art.41**, secondo il quale "L'iniziativa economica privata è libera ma non può svolgersi in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana". In materia di lavoro tali principi costituzionali sono tradotti dall'art. 2087 del Codice Civile in termini di specifici obblighi a carico del datore di lavoro di protezione dei lavoratori da ogni fattore di rischio per la loro salute.

In particolare **l'articolo 2087 del Codice Civile** stabilisce a carico del datore di lavoro "l' obbligo della massima sicurezza tecnologicamente fattibile". L'articolo dispone che "l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro".

Tale obbligo generale con finalità precauzionale esige, quindi, che il datore di lavoro si adoperi affinché nella propria impresa siano messe in atto regole e misure sia disciplinari sia di organizzazione delle risorse umane, le quali siano idonee a salvaguardare il benessere psicofisico e morale dei lavoratori.

In tal senso si è espressa la Corte Costituzionale, secondo la quale "i valori espressi dall'art. 41 della Costituzione" giustificano "una valutazione negativa, da parte del legislatore, dei comportamenti dell'imprenditore che, per imprudenza, negligenza o imperizia, non si adoperi, anche al di là degli obblighi specificamente sanzionati, per ridurre l'esposizione al rischio dei propri dipendenti" (Corte costituzionale, sentenza 18 luglio 1996 n. 312).

Anche lo **Statuto dei lavoratori (l. n. 300/70)** contiene norme atte a tutelare i prestatori di lavoro, qualora siano vittime di molestie sessuali: ci si riferisce **all'art.9**, che ne tutela la salute e l'integrità fisica e **all'art.15**, che sanziona ogni atto di discriminazione basato anche sul sesso.

Sebbene negli ultimi anni, sotto l'impulso dell'Unione Europea e grazie all'impegno trasversale delle parlamentari, di associazioni di donne e della società civile, siano stati emanati in Italia numerosi provvedimenti legislativi volti alla tutela dei diritti inviolabili della persona, sia come singolo che nelle formazioni sociali, il nostro ordinamento non presenta ad oggi una normativa di legge che, a salvaguardia della dignità delle

lavoratrici e dei lavoratori, preveda un sistema organico di misure di contrasto delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro.

Il legislatore con **l'art. 17 della legge n. 306 del 2003** (pubblicata nella G. U. n. 266 del 15/11 2003, S.O. 173) ha delegato il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per il recepimento delle disposizioni contenute nella **direttiva comunitaria 2002/73/CE** relativa alla parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.

Il **D.L.vo 145/2005**, emanato in attuazione della surriferita delega, ha apportato alcune modifiche alle leggi n. 125/91 e n. 903/77 in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne e ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento le nozioni di molestia e di molestia sessuale, già contenute nelle **direttive comunitarie 2000/43/CE** e **2000/78/CE**.

Il comma 1 lett. c) dell'art. 2 del citato decreto inserisce all'art. 4 della l. n. 125/91 i seguenti commi 2 bis e 2 ter che testualmente recitano:

« 2-bis. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, 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."

« 2-ter. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero 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"

Dal raffronto delle due superiori definizioni si rileva una differenza fondamentale tra il comportamento di molestia e quello di molestia sessuale: infatti, mentre la molestia è posta in essere "per ragioni connesse al sesso" e si contraddistingue, quindi, per lo scopo di natura sessuale, la molestia sessuale invece è caratterizzata dal fatto che sono le modalità della condotta del molestatore che hanno un riferimento alla sfera sessuale.

Un'importante strumento a tutela delle/dei lavoratrici/tori vittime delle molestie è previsto dal successivo **comma 2–quater** il quale, analogamente all' art. 15 dello Statuto dei lavoratori, stabilisce la nullità di atti, patti o provvedimenti" concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime (delle molestie) se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una

reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne".

Le superiori disposizioni sono state riprese dall'art. 26 del D.L.vo n. 198 dell'11/04/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) che ha abrogato la l. n. 125/91.

La normativa succitata introduce un ulteriore dato giuridico di rilievo, stabilendo che entrambe le tipologie di molestie sono da considerare come atti di discriminazione.

Da tale equiparazione concettuale discende un notevole rafforzamento delle garanzie giuridiche a difesa delle vittime di molestie sessuali, in quanto consente l'applicazione ai casi di molestie dei principi, delle tutele e di tutti quegli strumenti che sono previsti dal diritto antidiscriminatorio sia di fonte comunitaria che statale e di cui vengono riportate appresso i provvedimenti legislativi principali:

- **L. n. 903/1977** (pubblicata nella G.U. n. 343 del 17/12/1977), "parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro"; questa legge rafforza la condizione paritaria nel campo del lavoro, introducendo elementi di parità di trattamento e di tutela della donna lavoratrice e crea i presupposti per una maggiore autonomia della donna sul piano professionale.

- **D.L.vo n. 215/03** (pubblicato nella G.U. n. 186 del 12/08/2003); il provvedimento attua il contenuto della **direttiva comunitaria 2000/43/ CE** per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente della razza e dall'origine etnica, e prevede le misure necessarie ad evitare che le differenze di razza o etnia siano causa di discriminazione.

- **D.L.vo n. 216/03** (pubblicato nella G.U. n. 187 del 13/08/2008); il decreto attua il contenuto della **direttiva comunitaria 2000/78/CE**, finalizzata a garantire la parità di trattamento fra le persone in materia di occupazione e condizione di lavoro, contro ogni forma di discriminazione legata all'orientamento sessuale, alla religione, alle convinzioni personali, all'handicap, all'età.

- **D.L.vo n. 198/06 "Codice delle pari opportunità tra uomini e donne"** (pubblicato nella G.U. n. 125 del 31/05/2006); il decreto racchiude e riorganizza le normative esistenti nella legislazione italiana in materia di parità e pari opportunità tra uomini e donne.

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea

Il rispetto della dignità umana, l'uguaglianza e la non discriminazione degli individui costituiscono principi primari del diritto comunitario. Essi sono stati inclusi tra quei diritti fondamentali della persona sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, sottoscritta dai Presidenti di Parlamento europeo, Consiglio e Commissione in occasione del Consiglio europeo di Nizza il 7 dicembre 2000.

La Carta racchiude in un unico testo, i diritti civili, politici, economici e sociali dei cittadini europei nonché di tutte le persone che vivono sul territorio dell'Unione.

I diritti proclamati nella Carta sono classificabili in quattro categorie**:**

le libertà fondamentali comuni, presenti nelle costituzioni di tutti gli stati membri;

i diritti riservati ai cittadini dell'Unione, in particolare riguardo alla facoltà di eleggere i propri rappresentanti al Parlamento europeo e di godere della protezione diplomatica comune;

i diritti economici e sociali, quelli che sono riconducibili al diritto del lavoro;

i diritti moderni, quelli che derivano da alcuni sviluppi della tecnologia, come la tutela dei dati personali o il divieto all'eugenetica.

Dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea si riportano gli articoli dove sono enunciati i principi prima indicati:

Art. 1 – Dignità Umana

La dignità umana è inviolabile. Essa deve essere rispettata e tutelata.

Art. 20 - Uguaglianza davanti alla legge

Tutte le persone sono uguali davanti alla legge.

Art. 21 - Non discriminazione

E' vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche generiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. Nell'ambito di applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche in esse contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità.

L’art. 23 - Parità tra donne e uomini

La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all’adozione di misure che hanno previsto vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

Si sottolinea che la tutela e la promozione dei diritti fondamentali dei cittadini europei, che sono state oggetto di diversi atti degli organi comunitari, tra i cui principali si annoverano le succitate direttive emanate dalla Commissione europea, rappresentano obiettivi strategici delle politiche di sviluppo socio- economico degli Stati membri dell’Unione.

Profili penali

Sebbene il nostro ordinamento non contempli specificatamente il reato di molestia sessuale, la/il lavoratrice/tore che la subisce può ricorrere all'autorità giudiziaria, ogniqualvolta la molestia si realizzi con atti e/o comportamenti tipizzati e puniti da norme del codice penale, quali ad esempio:

- **Art. 521 c.p. - Atti di libidine violenti -**

  "Chiunque, usando dei mezzi o valendosi delle condizioni indicate nei due articoli precedenti, commette su taluno atti di libidine diversi dalla congiunzione carnale soggiace alle pene stabilite nei detti articoli, ridotte di un terzo. Alle stesse pene soggiace chi, usando dei mezzi o valendosi delle condizioni indicate nei due articoli precedenti, costringe o induce taluno a commettere gli atti di libidine su se stesso, sulla persona del colpevole o su altri".

  Art. 527 c.p. - Atti osceni -

  "Chiunque, in luogo pubblico o aperto o esposto al pubblico, compie atti osceni e' punito con la reclusione da tre mesi a tre anni. Se il fatto avviene per colpa, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 51 a euro 309 "

- **Art. 594 c.p. - Ingiuria -**

  "Chiunque offende l'onore o il decoro di una persona presente e' punito con la reclusione fino a sei mesi o con la multa fino a euro 516. Alla stessa pena soggiace chi commette il fatto mediante comunicazione telegrafica o telefonica, o con scritti o disegni, diretti alla persona offesa. La pena e' della reclusione fino a un anno o della multa fino a euro 1.032, se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato. Le pene sono aumentate qualora l'offesa sia commessa in presenza di più' persone".

- **Art. 609 bis c.p. - Violenza sessuale -**

  "Chiunque con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità, costringe taluno a compiere o subire atti sessuali è punito con la reclusione da 5 a 10 anni".

- **Art. 660 c.p. - Molestia o disturbo alle persone –**

  "Chiunque, in un luogo pubblico o aperto al pubblico, ovvero col mezzo del telefono, per petulanza o per altro biasimevole motivo, reca a taluno molestia o disturbo è punito con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda fino a euro 516".

E importante aggiungere che la/il lavoratrice/tore che si ritiene leso da atti o comportamenti di molestia sessuale può ricorrere al giudice civile per ottenere dal molestatore un risarcimento per danno morale e biologico.

Misure antimolestie nel rapporto di pubblico impiego

Il rispetto e la tutela della dignità umana sul luogo di lavoro e del diritto all'uguale trattamento tra lavoratori contro ogni forma di discriminazione sono principi sanciti dalla normativa con la quale è stato attuato il processo di privatizzazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici.

L'art. 61 "Pari Opportunità", comma b, del D.Lgs. n. 29/1993, e s.m. i. prevede che le pubbliche amministrazioni adottino atti regolamentari per assicurare pari dignità a uomini e donne sul lavoro.

Tra gli interventi antidiscriminatori che il Parlamento ha delegato al Governo con il citato art. 17 della l. n. 306/2003, rientra la promozione del principio della parità di trattamento "anche attraverso accordi nell'ambito della contrattazione collettiva, codici di comportamento, cambi di esperienze e pratiche nonché il monitoraggio della prassi sui luoghi di lavoro."

Riguardo all'azione di contrasto delle molestie sessuali nel pubblico impiego, la suddetta direttiva ha avuto concreta attuazione con l'introduzione nei più recenti contratti collettivi, sia del personale del comparto che dell'area della dirigenza, di codici di comportamento da assumere nella lotta contro le molestie sessuali sui luoghi di lavoro.

Tali codici vietano in modo assoluto ogni atto o comportamento che possa configurarsi come molestia sessuale, stabiliscono misure disciplinari sanzionatorie nei confronti degli autori, specifiche procedure di tutela delle vittime e prevedono l'istituzione di un'importante strumento innovativo: il Consigliere di fiducia.

Questa figura svolge la funzione di referente al quale ogni lavoratrice/tore vittima di molestie sessuali potrà rivolgersi per ricevere consulenza, ma soprattutto assistenza; infatti, il Consigliere di fiducia assume il compito di intervenire a difesa dell'assistito, sia nei confronti dell'autore delle molestie che del datore di lavoro pubblico, al fine di contribuire alla soluzione o al superamento del problema, seguendo le procedure stabilite dal codice di comportamento.

Dette procedure si basano sui criteri della riservatezza e della tempestività di intervento, nell'interesse non solo di colei o colui che si dichiara vittima delle molestie, ma anche del presunto autore delle stesse.

Il Consigliere di fiducia ha anche compiti di analisi dell'ambiente lavorativo nonché di collaborazione con il datore di lavoro, entrambi finalizzati all'individuazione e realizzazione delle misure organizzative più idonee per prevenire e contrastare il fenomeno delle molestie sessuali.

Due ulteriori dati di rilievo che contengono i codici di comportamento sono l'obbligo posto a carico dell'Amministrazione di sostenere l'attività del Consigliere di fiducia, fornendogli le risorse e i mezzi necessari, nonché quello di promuovere l'attività di informazione e formazione del personale sul fenomeno delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro.

La Regione Siciliana

La Regione Siciliana al fine di operare dei cambiamenti strutturali in attuazione dei principi contenuti nei trattati e nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea ha sottoscritto la Carta europea per l'uguaglianza tra uomini e donne nella vita locale, con lo scopo di tutelare la dignità delle persone e per combattere la disparità ed ogni forma di discriminazione.

La disciplina contrattuale del rapporto di lavoro dei dipendenti della Regione siciliana prevede un insieme di strumenti e misure antidiscriminatorie, tra queste il Comitato pari opportunità che ha lo scopo di proporre iniziative volte a prevenire qualsiasi tipo di discriminazione professionale nei luoghi di lavoro.

I contratti collettivi del personale del comparto non dirigenziale e dell'area della dirigenza includono codici tipo di condotta relativi ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, di contenuto simile a quello dei codici riguardanti il personale dei ministeri e degli enti locali, e sulla base dei quali ciascuna amministrazione regionale dovrà adottare il proprio codice di condotta (art. 74 C.C.R.L. del comparto non dirigenziale, art. 59 C.C.R.L. della dirigenza).

Il Dipartimento regionale del Personale della Presidenza della Regione ha adottato il proprio codice di condotta con il D.D.G. n. 2964 del 30 marzo 2007, che è pubblicato sul sito internet del Dipartimento stesso.

Successivamente con il D.A. n. 10439 del 5/12/2007 la sig.ra Patrizia Trifirò è stata nominata Consigliera di fiducia.

Massime di giurisprudenza

Cass. civ. sez. lav., sent. n. 10752 del 02/12/1996

- E' legittimo il licenziamento in tronco del dipendente che sul luogo di lavoro tiene comportamenti configurabili quali molestie sessuali, quand'anche il giudizio penale concernente il reato di libidine violenta si conclude con sentenza penale irrevocabile di assoluzione.

Cass. civ. sez. lav., sent. n. 143 dell'08/01/2000

- Le molestie sessuali commesse dal datore di lavoro o dai suoi stretti collaboratori nei confronti di lavoratori gerarchicamente subordinati costituiscono condotte idonee a ledere la personalità morale e, in conseguenza, l'integrità psico-fisica dei lavoratori che le hanno subite.

Cass. civ. sez. lav., sent. n. 5049 del 18/04/2000

- Le molestie sessuali sul luogo di lavoro, incidendo sulla salute e la serenità (anche professionale) del lavoratore, comportano l'obbligo di tutela a carico del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c. Pertanto deve ritenersi legittimo il licenziamento comminato al dipendente che molesta sessualmente una collega sul luogo di lavoro, poiché il provvedimento espulsivo può essere ricompreso tra quelli che, in forza di tale obbligo, risultino idonei per il datore di lavoro a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

Cass. civ. sez. lav., sent. n. 9068 del 02/05/2005

- In caso di licenziamento di un dipendente per plurimi episodi di molestie sessuali nei confronti di colleghi, ai fini della configurabilità della giusta causa la proporzionalità del provvedimento inflitto deve essere valutata considerando in modo complessivo i singoli episodi.

Trib. Milano sent. 30/01/2001

- Nel luogo di lavoro, apprezzamenti allusivi, battute a sfondo sessuale, inviti a cena tendenziosi, telefonate continue con costanti ricadute sul piano sessuale, approccio tramite un bacio o proposte di approccio, sono qualificabili come molestie sessuali e come tali ledono la personalità, di cui la dignità personale è un attributo, e danno luogo alla risarcibilità in via equitativa. A tal fine devono essere utilizzati come parametri la durata, l'intensità e gravità dell'offesa, la posizione delle parti, le circostanze in cui l'offesa è arrecata.

Trib. Pisa sent. 12/10/2001

- Il lavoratore, il cui comportamento, integrando la fattispecie di un reato, ha recato danno a un collega ledendone l'integrità psico-fisica, è tenuto a risarcire oltre al danno morale e biologico anche quello alla

personalità morale del collega stesso, fattispecie diversa e complementare alle prime due. Il datore di lavoro il quale, pur conoscendo la situazione, non si è adoperato sufficientemente per mettere fine alla condotta dannosa, risponderà in solido dei danni causati, ad eccezione del danno morale.

Trib. Milano sent. del 28/12/2001

- L'art. 2087 c.c. impone al datore di lavoro, il quale è a conoscenza del compimento di molestie sessuali nella sua impresa, di intervenire adottando tutte le misure, anche di natura disciplinare e organizzativa, necessarie a garantire la tutela dei dipendenti.

Trib. Venezia sent. del 15/01/2002

- Il datore di lavoro non è responsabile ex art. 2049 c.c. per molestie sessuali sul luogo di lavoro se le circostanze ambientali non consentano di considerare il comportamento del molestatore rientrante tra le incombenze di dipendente, né costituiscono un prolungamento delle stesse incombenze

Trib. Torino sent. dell'1/07/2002

- In tema di comportamenti vessatori sul luogo di lavoro, ivi comprese le molestie sessuali, incombe sul lavoratore l'obbligo di dimostrare l'esistenza della condotta pregiudizievole, del danno subito e del nesso di causalità, mentre al datore di lavoro spetta la prova di aver fatto tutto il possibile per salvaguardare l'integrità psico-fisica del lavoratore ai sensi dell'art. 2087 c.c.

Trib. Milano Sez. Lav., sent. n. 2949 del 30/09/2006

- In tema di tutela dell'integrità psicofisica e morale dell'individuo grava sul datore di lavoro anche il più generale obbligo sancito dall'art. 2043 c.c., così che comportamenti persecutori e vessatori possono costituire al contempo fonte di responsabilità contrattuale e di concorrente responsabilità aquiliana.

C.d.A. Torino Sez. Lav. sent. del 05/02/2007

- Il dipendente che durante l'orario di lavoro compie molestie sessuali reiterate, di particolare gravità è soggetto non solo a licenziamento, ma ledendo l'immagine del datore di lavoro agli occhi della vittima, di tutti gli altri dipendenti e della collettività, data la pubblicazione della notizia sugli organi di stampa, anche ad una richiesta risarcitoria dallo stesso datore di lavoro.

Cosa si intende per molestia sessuale

Secondo la definizione data dal legislatore costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento, verbale o non verbale, a connotazione sessuale, o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che arrechi offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce.

Quali comportamenti possono essere considerati molestie sessuali?

I comportamenti molesti possono essere molto vari, quali, a titolo esemplificativo:

- richieste esplicite o implicite di favori sessuali;
- frasi equivoche con doppio senso;
- apprezzamenti verbali sul corpo e sulla sessualità;

- minacce, intimidazioni, ricatti, discriminazioni implicite o esplicite per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale;
- battute e/o gesti volgari;
- contatti interpersonali,
- scritti, oggetti allusivi e materiale a sfondo sessuale e loro esposizione e/o diffusione anche mediante mezzi telematici;
- apprezzamenti offensivi;
- attenzioni o proposte insistenti ed indesiderate;
- ricatto sessuale, ovvero esplicite richieste di prestazioni sessuali, anche accompagnate da minacce, dalla cui accettazione o non accettazione dipenda una decisione riguardante il lavoro;
- molestie ambientali, capaci di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, umiliante e ostile, anche in assenza di espliciti ricatti o richieste;

- atti di libidine e violenza sessuale.

La molestia sessuale può rivestire contemporaneamente o progressivamente più forme espressive.

Quali sono le persone più esposte?

Le persone che risultano essere più esposte alle molestie sessuali sono le lavoratrici e tra queste:

- le più giovani;
- le nuove assunte;
- le single: nubili, separate e divorziate;
- le lavoratrici con contratto a tempo determinato;
- le appartenenti a minoranze razziali;
- le lavoratrici portatrici di handicap;

Quali sono gli effetti sulle vittime delle molestie?

Le molestie sessuali sono in definitiva pressioni psicologiche che, oltre a guastare l'ambiente di lavoro, possono condurre la vittima ad un logoramento psico-fisico progressivo, compromettendone anche con effetti rilevanti, la salute, la fiducia verso se stessa e verso gli altri, il morale e le prestazioni professionali (Art. 2 del Codice di Condotta). Gli effetti negativi sono molteplici:

- ansia - stress;
- senso di impotenza;
- umiliazione e frustrazione;
- insorgenza di disturbi fisici e psichici
- minore presenza sul posto di lavoro;
- minore concentrazione ed efficienza sul lavoro;
- diffidenza nei confronti di colleghe e colleghi di lavoro;
- turbamenti nella vita privata;

- nei casi più gravi, gli effetti determinati dalle molestie provocano, oltre che lunghi periodi di assenteismo dal lavoro, anche le dimissioni volontarie.

Quali comportamenti antimolestie adottare?

Nel caso in cui ritieni di essere destinataria/o di atti o comportamenti molesti:

- Reagisci tempestivamente al primo segno di invasione della privacy per evitare che la non reazione sia colta come un segno di debolezza, tale da indurre il molestatore a continuare la sua opera più pesantemente;
- a richieste moleste specifiche evita di rispondere in modo troppo generico per non offrire al molestatore una, seppur vaga, speranza di raggiungere il suo scopo;
- ogni qual volta che non sei d'accordo con le proposte del molestatore, rifiuta apertamente e decisamente, senza alternative;
- in caso di insistenza da parte del molestatore, ripeti, in modo conciso ma fermo e tranquillo, come un disco rotto, il rifiuto (preferisco di no, non mi va) oppure il desiderio di smettere (basta, finiscila!) finché l'altro non modificherà il suo atteggiamento insistente.

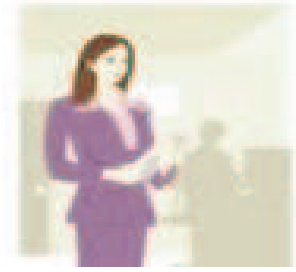
E se malgrado tutto le molestie dovessero continuare?

* Se non vuoi confrontarti direttamente con la persona che ti molesta o se le tue rimostranze non sortiscono alcun effetto, scrivigli una lettera.

* Elenca nella lettera ciò che ti disturba e chiedi al/la destinatario/a di abbandonare il comportamento molesto, avvisando che in caso contrario ricorrerai a tutti i rimedi di legge e di contratto previsti a vostra difesa.
* Conserva una copia di questa lettera.
* Non chiuderti in te stessa/o ma parla della tua situazione con le colleghe e i colleghi con i quali sei in confidenza.

* Se ritieni di non seguire la via amichevole per risolvere il tuo problema ovvero se questa non ha prodotto risultati soddisfacenti, puoi chiedere formalmente agli organi competenti della tua Amministrazione, secondo le procedure previste dal Codice di condotta, il trasferimento ad altro ufficio del molestatore e/o l'applicazione nei suoi confronti di una sanzione disciplinare.
* L'altra possibilità consiste nel rivolgerti alla magistratura, infatti le molestie sui luoghi di lavoro possono essere sanzionate in via alternativa oppure congiunta, sia in sede penale come reati, che in sede civile con la possibilità di risarcimento del danno patrimoniale, biologico e morale.

A chi rivolgersi per ricevere consigli e ottenere assistenza?



In ogni caso rivolgiti senza indugio per ricevere consigli e/o assistenza al/la Consigliere/ra di fiducia della vostra Amministrazione.
Per quanto riguarda il Dipartimento regionale del Personale della Presidenza della Regione la Consigliera di fiducia è la sig.ra **Patrizia Trifirò**.
tel. 091-7073311 fax 091-7073470
e-mail: patrizia.trifiro@regione. sicilia.it

Perché è importante rivolgersi alla Consigliera di fiducia?

Perché la Consigliera di fiducia

- ✓ Dovrà e saprà ascoltarti.
- ✓ Salvo accordi diversi, serberà il silenzio su ciò che le avrai confidato.

- ✓ Saprà consigliarti sui passi da intraprendere.
- ✓ Farà solo ciò che desideri.
- ✓ Senza il tuo assenso non intraprenderà nulla.
- ✓ Ti aiuterà a scrivere lettere di invito, di diffida alla persona che ti molesta a cessare il suo comportamento scorretto.
- ✓ Interverrà a tuo sostegno nella procedura informale per la soluzione del problema, parlando con l'autore delle molestie per convincerlo a desistere dal suo comportamento, organizzando un colloquio con te e la persona che ti molesta.
- ✓ Ti aiuterà a formulare un reclamo.
- ✓ Ti assisterà in tutte le fasi del procedimento formale con finalità disciplinari e/o di trasferimento ad altro ufficio, nel caso in cui ne avrai chiesto l'attivazione nei confronti dell'autore delle molestie, agli organi competenti della tua Amministrazione.

Se sei vittima di molestie sessuali non subirle in silenzio ma reagisci con decisione e ricordati che !!

- Se presenti un reclamo o se intraprendi altri passi legali non devi temere nulla.
- Le/I lavoratrici/tori vittime di molestie sessuali sono protetti dal licenziamento per la durata della procedura (in azienda o in tribunale) e fino a sei mesi dopo la sua conclusione.
- Le/I lavoratrici/tori vittime di molestie sessuali sono protetti da ogni forma o tentativo di pressione indebita, ricatto o ritorsione.
- Se il contratto collettivo lo prevede, avrai diritto al rimborso delle spese legali.
- In caso di procedimento formale una difficoltà che solitamente emerge riguarda l'accertamento dei fatti. Ti conviene, quindi, procurarti prove quanto più inconfutabili. Durante il procedimento che accerta i fatti, hai comunque il diritto di essere assistito da una persona di fiducia nominata personalmente.
- Trattandosi di questioni delicate, hai il diritto di richiedere il rispetto della riservatezza da parte di tutti i soggetti che intervengono nel procedimento.

Ricordati soprattutto che chi molesta è punito!

- Il Codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali definisce inammissibile ogni atto o comportamento di molestia sessuale sul luogo di lavoro. La molestia sessuale è qualificata come condotta sanzionabile disciplinarmente, in quanto costituisce violazione del dovere di mantenere nei rapporti interpersonali una condotta conforme ai principi di correttezza e non lesiva della dignità della persona, nonché violazione del dovere di adempiere alla prestazione di lavoro con spirito di lealtà, anteponendo l'interesse dell'Amministrazione ai propri interessi privati.

- La tua Amministrazione è obbligata a garantire che l'ambiente di lavoro sia tale da salvaguardare non solo l'incolumità fisica e la salute psicologica, ma anche la dignità dei lavoratori. Essa è tenuta ad adottare il provvedimento più adatto per risolvere la tua situazione, anche mediante il trasferimento dell'autore dei comportamenti molesti e, quindi, non solo mediante l'applicazione di sanzioni disciplinari, che nei casi più gravi possono giungere al licenziamento.

- Se la molestia sessuale è determinata da un tuo superiore e ha carattere ricattatorio in vista di assunzioni oppure di promozioni o di altri vantaggi, sei vittima di una vera e propria discriminazione e puoi ricorrere in tua difesa anche al giudice del lavoro. In determinati casi vi può essere anche il diritto al risarcimento del danno.

Come sostenere colleghe e colleghi vittime di molestie sessuali?

* Non ridere se qualcuno fa osservazioni sessiste o racconta barzellette sessiste in presenza della vittima o facendo riferimento alla stessa.
* Parla con la vittima se pensi che subisca molestie sessuali.
* Incoraggiala a difendersi.
* Accompagnala, se te lo richiede, ai colloqui con il Consigliere di fiducia o al consultorio esterno.
* Mettiti a disposizione come testimone. Ricordati che la protezione dal licenziamento e da ogni forma di ricatto o indebita pressione vale anche per le/i testimoni.
* Non intraprendere nulla contro la volontà della vittima.
* Forse non sei l'unica persona molestata e potrai così intraprendere qualcosa insieme.

Ci preme sottolineare l'importanza che:

- Ogni lavoratrice/tore basi i rapporti con i colleghi sul rispetto della dignità della persona e del diritto alla riservatezza;
- Gli organi competenti e tutti i lavoratori collaborino e si impegnino perché il clima di lavoro sia connotato da spirito di reciproca apertura e fiducia

Conclusione

E' incontrovertibile che, per combattere la violenza sessuale sui luoghi di lavoro, occorre sicuramente cambiare la cultura che la giustifica e la sorregge, realizzando una politica del personale incisiva e concreta, capace di recuperare il pòlemos tra i generi, dotando i lavoratori, soprattutto le donne, di armi critiche e culturali, psicologiche e sociali.

Urge la realizzazione di programmi seri di azioni positive e di politiche di pari opportunità nel mondo del lavoro, sia con l'attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso a qualifiche dirigenziali, alla formazione professionale, nonché con l'attuazione di politiche di prevenzione delle molestie sessuali e delle molestie in genere sui luoghi del lavoro e di politiche di prevenzione e di contrasto alle violenze in genere sulle donne.

Un piano di azione, quindi, che si ponga l'obiettivo di elaborare programmi di prevenzione, sensibilizzazione ed informazione rivolto a tutto il personale dell'amministrazione.

E' necessario, infine, risvegliare le coscienze civili di donne e uomini per porre in essere azioni forti e concrete al fine di tutelare e difendere la libertà personale, sessuale e psicologica delle donne, affinché esse abbiano luoghi di lavoro sicuri e diritti fondamentali che a loro competono in quanto persone.

QUESTIONARIO SUL FENOMENO DELLE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

Lo scopo del presente questionario è quello di raccogliere dati relativi al fenomeno delle molestie sessuali all'interno del Dipartimento del Personale e di applicare i punti qualificanti del Codice di condotta, realizzato dal Servizio Ufficio Unico dei Procedimenti Disciplinari.

La costruzione del questionario

Il questionario utilizzato contiene informazioni anagrafiche e professionali, alcune delle quali facoltative per ragioni di riservatezza (ad esempio il cognome e il nome), sul clima e le relazioni di lavoro, su esperienze di molestie sessuali subìte o conosciute, nonché sulla conoscenza delle misure anti-molestie poste in essere dal Dipartimento.

In specifico, attraverso domande chiuse il questionario è volto a rilevare:

- le informazioni generali sull'intervistato sia per quanto riguarda i dati anagrafici che l'inquadramento lavorativo;
- aspetti relativi alla qualità del lavoro svolto;
- aspetti relativi alle relazioni interpersonali sul posto di lavoro ed in particolare la qualità e le modalità dei rapporti con i superiori e con i colleghi, mirando ad indagare comportamenti rilevanti o atteggiamenti percepiti;
- aspetti relativi a casi di molestie subìte o conosciute;
- aspetti relativi al grado di conoscenza delle misure contro le molestie sessuali adottate dal Dipartimento (art.74 del C.C.R.L.).

Il questionario si conclude con un invito alla formulazione di proposte di intervento da parte della Consigliera di fiducia.

Istruzioni sulle modalità di compilazione

Leggete attentamente il questionario e rispondete alle domande solo dopo essere certi di averle ben comprese; se vi fossero dei dubbi o punti non chiari rivolgetevi alla Consigliera di fiducia.

Formulate le risposte in maniera non equivoca o contraddittoria laddove le domande ne consentono più di una.

Se per errore segnate una risposta che considerate non corretta, cerchiate la risposta sbagliata, quindi barrate la risposta corretta, ad esempio.

Nella sua Area/ Servizio /U.O. ha mai subito molestie?

~~Si~~ ~~No~~

E' molto importante che rispondiate apertamente e sinceramente alle domande tenendo presente che occorre fare riferimento esclusivamente alla propria esperienza lavorativa presso il Dipartimento regionale del Personale escludendo, dunque, tutte le altre esperienze lavorative avute al di fuori di questa struttura.

Allo scopo di acquisire il maggior numero di informazioni sul fenomeno si è cercato di formulare ogni domanda in modo diretto, senza giri di parole, in modo da facilitarvi a rispondere senza equivoci. Nella presente indagine le domande sono formulate in modo da farvi sentire il più

possibile a proprio agio, considerato che si tratta di argomenti delicati sui quali si può avere difficoltà a rispondere o si tende a rispondere in modo sbrigativo, per evitare di focalizzare l'attenzione su un argomento che può generare imbarazzo.

Modalità di consegna del questionario

Una volta compilato il questionario potete consegnarlo alla Consigliera di fiducia ovvero inserirlo in una busta che sigillerete e sulla quale scriverete "Alla sig.ra Patrizia Trifirò – Consigliera di fiducia del Dipartimento regionale del Personale". Depositate, quindi, la busta nell'apposita cassetta postale della Consigliera di fiducia che si trova nell'ufficio del Protocollo Generale al 1° piano.

Termine per la compilazione

Siete pregati di consegnare il questionario entro il 30 settembre 2009.

QUESTIONARIO
SUL FENOMENO DELLE MOLESTIE SESSUALI
NEI LUOGHI DI LAVORO

di Patrizia Trifirò e Massimo Galli

NOTA BENE: Il **questionario compilato può essere o consegnato personalmente alla Consigliera di fiducia Sig.ra Trifirò Patrizia o depositato in busta chiusa all'Ufficio del Protocollo Generale nell'apposita cassetta della Consigliera.**
Le domande contrassegnate con (*) sono facoltative; si raccomanda, comunque, di rispondere a più domande possibili per una maggiore veridicità del questionario ai fini statistici.

1. PROFILO ANAGRAFICO INDIVIDUALE

Cognome (*) _____ **Nome (*)** _____

Sesso **F** ☐ **M** ☐

Età **da 18 a 30** ☐

da 31 a 45 ☐

da 46 a 60 ☐ **oltre 60** ☐

Nat_ a _____**(*) il** _____**(*)**

Comune di residenza _____**(*) Domicilio** _____**(*)**

Prov. _____**(*) Cap.** _____**(*)**

Tel. ab. _____**(*) Tel. uff.** _____**(*) Tel. cell.** _____**(*)**

2. STATO CIVILE

Celibe/nubile ☐ **Coniugata/o** ☐ **Convivente** ☐ **Separata/o** ☐ **Divorziata/o** ☐

Vedova/o ☐

Figli : no ☐ **si** ☐ **(specificare il numero)** ☐

3. SCOLARITA'

Licenza elementare ☐ **Media inferiore** ☐ **Diploma** ☐ **(specificare)**_____

Laurea ☐ (specificare)_____

4. ATTIVITA' LAVORATIVA

Denominazione dell'Area/Servizio/U.O. di appartenenza(*)

_____

5. ATTUALE QUALIFICA LAVORATIVA

Operatore ☐ Collaboratore ☐ Istruttore ☐ Funzionario ☐ Dirigente ☐

6. NUMERO DEI DIPENDENTI DELL'AREA /SERVIZIO/U.O. A CUI APPARTIENI PER FASCIE di ETA' (*)

Fino a 15 ☐ da 16 a 36 ☐ da 37 a 100 ☐ oltre 100 ☐

7. NUMERO DEI DIPENDENTI DELL'AREA /SERVIZIO/U.O. A CUI APPARTIENI PER SESSO

N F ☐ N M ☐

8. NUMERO DEI COLLEGHI CON CUI CONDIVIDI LA TUA STANZA DI LAVORO (specificare il numero indicando il sesso)

N F ☐ N M ☐

9. RITIENI CHE LA MANSIONE CHE ATTUALMENTE SVOLGI SIA:

Corrispondente alla tua attuale qualifica ☐

Superiore alla tua attuale qualifica ☐

Inferiore alla tua attuale qualifica ☐

10. COME GIUDICHI IL LAVORO CHE ATTUALMENTE SVOLGI ? (massimo tre risposte)

Gratificante ☐ Degradante ☐ Molto impegnativo ☐ Impegnativo ☐

Poco impegnativo ☐ Interessante ☐ Noioso ☐

Altro (specificare) _____

11. RISPETTO AL LAVORO CHE SVOLGI COME TI DEFINIRESTI ?(nessun limite di risposta)

Collaborativo ☐ Individualista ☐ Conformista ☐ Creativo ☐ Determinato ☐

Insicuro ☐ Preparato ☐ Non adeguatamente preparato ☐ Accondiscendente ☐

Intransigente ☐ Non so ☐ Altro ☐ (specificare)_____

12. RITIENI CHE I TUOI SUPERIORI TI METTANO NELLE CONDIZIONI DI SVOLGERE BENE IL LAVORO A TE AFFIDATO?

Si ☐ No ☐

Se No perché (specificare) _____

13. RITIENI CHE LA TUA PROFESSIONALITÀ SIA DAI TUOI SUPERIORI?

Riconosciuta Si ☐ No ☐

Incoraggiata Si ☐ No ☐

Premiata Si ☐ No ☐

14. RITIENI CHE LA TUA PROFESSIONALITÀ SIA RICONOSCIUTA DAI TUOI COLLEGHI?

Si ☐ No ☐

Se No perché (specificare)_____

15. RITIENI CHE IL TUO LAVORO SIA MAGGIORMENTE APPREZZATO DA:

Superiori ☐ Colleghi ☐ Nessuno ☐

16. COME GIUDICHI I RAPPORTI CON I TUOI SUPERIORI ? (massimo tre risposte)

Formali ☐ Ossequiosi ☐ Rispettosi ☐ Cordiali ☐ Collaborativi ☐ Conflittuali ☐

Scortesi ☐ Altro ☐ (specificare)_____

17. COME GIUDICHI I RAPPORTI CON I TUOI COLLEGHI? (massimo tre risposte)

Formali ☐ Rispettosi ☐ Cordiali ☐ Collaborativi ☐ Conflittuali ☐

Scortesi ☐ Altro ☐ (specificare)_____

18. MANTIENI RAPPORTI AL DI FUORI DELL'UFFICIO ?

Con i superiori si ☐ no ☐ Con i colleghi si ☐ no ☐

19. NEL POSTO DI LAVORO HAI MAI SUBITO MOLESTIE SESSUALI?

Si ☐ No ☐

Se No rispondi alla domanda N. 42

20. DA PARTE DI CHI?

Superiore ☐ Collega ☐ Dipendente di altri Dipartimenti ☐

21. IL MOLESTATORE LAVORA NEL TUO STESSO SERVIZIO/AREA/U.O.?

Si ☐ No ☐

22. SPECIFICA IL SESSO

M ☐ F ☐

23. QUAL' E' L'ETA' DEL MOLESTATORE?

Anni 18 – 30 ☐ 31 – 50 ☐ 51 – 60 ☐ oltre 60 ☐

24. PER QUANTO TU SAPPIA QUAL E' IL TITOLO DI STUDIO DEL TUO MOLESTATORE?

Licenza elementare ☐ Licenza media ☐ Diploma ☐ Laurea ☐ Non so ☐

25. HAI FREQUENTI RAPPORTI CON IL MOLESTATORE PER RAGIONI DI LAVORO ?

Si ☐ No ☐

26. QUAL E' IL COMPORTAMENTO MOLESTO CHE HAI SUBITO? (nessun limite di risposta)

Richieste e/o proposte di prestazioni sessuali ☐ Frasi equivoche a doppio senso ☐ Apprezzamenti verbali sul corpo e sulla sessualità ☐ Minacce/intimidazioni/ricatti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale ☐ Richieste/ricatti/minacce a sfondo sessuale dalla cui accettazione o rifiuto dipende una decisione riguardante il lavoro ☐ Battute e/o gesti volgari ☐ Contatti fisici ☐ Telefonate ☐ Lettere/messaggi anche per via telematica ☐ Oggetti e/o materiale allusivi ☐ Pedinamento ☐ Atti di libidine e/o violenza sessuale ☐ Altro ☐ (specificare)_____

27. CHE DURATA HANNO AVUTO I COMPORTAMENTI MOLESTI ?

Anni ☐ Mesi ☐ Giorni ☐

28. QUANDO SI SONO MAGGIORMENTE VERIFICATI I COMPORTAMENTI MOLESTI?

Durante l'orario di lavoro ☐ Durante la pausa di lavoro ☐

29. SI SONO VERIFICATI AL DI FUORI DELLA SEDE DI LAVORO?

Si ☐ No ☐

30. QUAL'E' STATA LA TUA INIZIALE REAZIONE ALLE MOLESTIE?

Indifferenza ☐ Rifiuto ☐ Esplicito invito diretto al molestatore a cessare le molestie ☐ Altro ☐ (specificare)_____

31. CONTINUANDO I COMPORTAMENTI MOLESTI HAI ATTUATO STRATEGIE DI DIFESA?

Si ☐ No ☐

32. (Se Si) QUALI STRATEGIE DI DIFESA HAI ATTUATO ? (nessun limite di risposta)

Interruzione o riduzione dei rapporti con il molestatore ☐ Reazione fisica e/o verbale aggressiva nei

Confronti del molestatore ☐ Minacce scritte e/o verbali di denuncia delle molestie ☐

Trasferimento ad altra sede di lavoro ☐ Nessuna ☐ Altro ☐

(specificare)_____

33. PENSI CHE SIANO STATE EFFICACI?

Si ☐ No ☐

34. HAI MAI PARLATO CON ALTRI DELLE MOLESTIE SUBITE?

Si ☐ No ☐

35. SE SI CON CHI ?(NESSUN LIMITE DI RISPOSTA)

Superiori ☐ Colleghi ☐ Familiari ☐ Amici ☐

Altri ☐ specificare)_____

36. AVENDONE PARLATO CON I SUPERIORI E/O CON I COLLEGHI, QUAL'E' STATO IL LORO COMPORTAMENTO?

Di indifferenza ☐ Di incredulità ☐ Di comprensione ☐ Di intervento in tuo aiuto ☐

Altro ☐ (specificare)_____

37. HAI MAI SUBITO MOLESTIE IN PRESENZA DI ALTRE/I COLLEGHE/I

Si ☐ No ☐

38. COSA HAI PROVATO RISPETTO ALLE MOLESTIE ? (nessun limite di risposta)

Paura ☐ Rabbia ☐ Disprezzo ☐ Senso di impotenza ☐ Senso di colpa ☐

Invadenza ☐ Compiacimento ☐ Indifferenza ☐ Altro ☐ (specificare)_____

39. LE MOLESTIE SESSUALI SUBITE HANNO DETERMINATO IN TE CONSEGUENZE DI NATURA PSICOLOGICA, RELAZIONALE O DI VITA QUOTIDIANA ? QUALI? (nessun limite di risposta)

Depressione ☐ Ansia ☐ Irritabilità ☐ Insicurezza ☐ Senso di persecuzione ☐

Disturbi del sonno ☐ Altri disturbi psicosomatici ☐ Diffidenza /sfiducia verso gli altri ☐

Aggressività verso gli altri ☐ Isolamento dall'ambiente di lavoro ☐

Deterioramento dei rapporti lavorativi ☐ Deterioramento dei rapporti familiari ☐

Cambiamento delle abitudini di vita (lavoro, casa, tempo libero ecc) ☐

Altro ☐ (specificare) _____

No, nessuna conseguenza ☐

40. **A CAUSA DELLE MOLESTIE SESSUALI SUBITE HAI DOVUTO RICORRERE AD UN SOSTEGNO PSICOLOGICO?**

Si ☐ **No** ☐

41. **A TERAPIE FARMACOLOGICHE ?**

Si ☐ **No** ☐

42. **HAI MAI DENUNCIATO LE MOLESTIE SUBITE?**

Si ☐ **No** ☐

43. **Se si a chi ?**

Agli uffici competenti dell'Amministrazione ☐ **Alla Magistratura** ☐

44. **SEI A CONOSCENZA DI MOLESTIE SESSUALI SUBITE DA ALTRI DIPENDENTI ?**

Si ☐ **No** ☐

45. **DA PARTE DI CHI?**

Superiore ☐ **Collega** ☐ **Altri** ☐

46. **SEI A CONOSCENZA CHE IL DIPARTIMENTO REGIONALE DEL PERSONALE HA ADOTTATO IL CODICE DI CONDOTTA RELATIVO AI PROVVEDIMENTI DA ASSUMERE CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 74 DEL C.C.R.L. DEL COMPARTO).**

Si, ho letto il testo ☐ **Si, ma non ho letto il testo** ☐ **No** ☐

47. **CONOSCI IL RUOLO E LA FUNZIONE DELLA CONSIGLIERA DI FIDUCIA ?**

Si ☐ **(descrivi sinteticamente)**_____

No ☐

48. **QUALI INTERVENTI RITIENI CHE LA CONSIGLIERA DI FIDUCIA DEBBA ATTUARE PER CONTRASTARE IN MODO EFFICACE IL PROBLEMA DELLE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO?**

_____

_____

Palermo, lì _____ **FIRMA (*)**

_____

SEGRETO STATISTICO E TUTELA DELLA RISERVATEZZA E DIRITTI DEGLI INTERESSATI
Ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. 30/06/2003 n.196, i dati personali comunicati saranno trattati, anche con strumenti informatici, esclusivamente nel pieno rispetto dei principi fissati dalla normativa richiamata