

Nei numeri precedenti ci siamo concentrati, rispettivamente:

1. sull'individuazione delle molestie, aiutandoci con la definizione giuridica e con una serie di esempi e puntando l'accento sulle parole **COMPORAMENTI INDESIDERATI**;
2. sui dati del fenomeno (pur sottostimati), sulle responsabilità giuridiche dei datori di lavoro e sulle conseguenze sui luoghi di lavoro.

Questo numero sarà invece dedicato a dare indicazioni utili sul "che fare" per prevenire, contrastare, denunciare le molestie subite, perché - purtroppo - il silenzio non porta soluzioni...

 pillole di **FISAC MPS** TRIVENETO - n.3 2024 - **MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO** 

# uomini e donne diciamo **NO!** alle molestie sul lavoro e facciamo **INSIEME**

...di fronte a una molestia

## COSA POSSIAMO FARE IN CONCRETO?



### ESPRIMERE IL NOSTRO DISSENSO

Per prima cosa dobbiamo **esprimere il dissenso al/alla molestatore/molestatrice**. Dobbiamo riferirgli/le che **la sua "attenzione" non è gradita**. La **massima chiarezza** aiuterà entrambe le parti a segnare un confine. Se si ha timore a parlargli/le di persona, il consiglio è quello di scrivergli/le (un'e-mail, un messaggio...) riportando quali sono i comportamenti sgraditi e chiedendo che vengano interrotti.



E se il confine viene ancora superato cosa succede? È chiaro a questo punto che si tratta di **molestia consapevole**, e vanno messe in atto **strategie di difesa più efficaci**.

La mossa successiva è quella di

### RACCOGLIERE DELLE MEMORIE SCRITTE

per **documentare con precisione le situazioni che avvengono**. Annotare la data, l'ora e il luogo, il tipo di comportamento, la reazione avuta, la presenza o meno di testimoni. Tutto questo ci aiuta a **guardare ai fatti in maniera oggettiva**.



Inoltre, è consigliabile

## PARLARE CON PERSONE DI FIDUCIA

(familiari, colleghe/i e amiche, amici) e con

## PERSONE COMPETENTI IN MATERIA

(ad esempio, con la/il propria/o rappresentante sindacale, con la/il consigliera/e di parità). È bene infatti non vivere in solitudine il disagio, ma **condividere l'accaduto con le altre/gli altri**, senza minimizzare.



**Confidarsi con le altre/gli altri potrebbe anche far emergere altre situazioni di disagio:** e se non fossimo le sole/i soli ad essere delle vittime? Sicuramente parlarne è una prima forma di tutela: le altre/gli altri ci aiuteranno a difenderci, ad esempio non lasciandoci sole/i con il/la molestatore/molestatrice.

L'importante è **non cadere nella trappola di sentirsi colpevoli: la responsabilità è solo del/la molestatore/molestatrice.** Da molte indagini, emerge che spesso la vittima pensa di dover giustificare la molestia subita; un senso di vergogna e solitudine la inducono a minimizzare o negare l'accaduto ed addossarsene la responsabilità, un comportamento che serve a ristabilire una sorta di controllo illusorio (l'ho causato io, quindi posso controllarlo).



A nostra tutela, ci sono **le leggi e le policy dell'azienda.**  
È quindi necessario



## CONTATTARE LE FIGURE PREPOSTE

consultandosi con

## IL SINDACATO PER CONDIVIDERE IL PERCORSO PIÙ OPPORTUNO

Bisogna ricordare che **la legge obbliga al rispetto della privacy:** in nessun caso le persone contattate potranno rendere pubbliche le confidenze avvenute, prescindendo dalla volontà di chi è stata/o molestata/o.



In ogni caso, oltre che al sindacato, ci si può rivolgere alla/al **consigliera/e di parità territoriale**, istituita/o in ogni provincia e che agirà gratuitamente ed eventualmente insieme ad una/un avvocat/a di fiducia.



 pillole di **FISAC MPS** - n.3 2024 - **MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO**   
TRIVENETO

Altre figure di riferimento sono:

- la/il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**;
- la/il **Medica/o Competente**;
- la/il **Dirigente ovvero la/il Responsabile della salute e sicurezza** all'interno della propria azienda;
- **numero verde antiviolenza e stalking 1522** (gratuito, attivo 24 ore su 24), promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri



In **Banca MPS**, l'azienda ha individuato la possibilità di rivolgersi, oltre che alla/al GRU (Gestori Risorse Umane), in totale anonimato, al **Centro di Ascolto**, indicato nel D 02697 "Regole in materia di inclusione", con **numero verde 800.023.303** e indirizzo e-mail [ascolto@informazionefiducia.it](mailto:ascolto@informazionefiducia.it).

Inoltre, è prevista la possibilità di inoltrare la segnalazione di molestie attraverso il whistleblowing.

In **MPS Academy**, è possibile fruire del corso "AA1006 - SENSIBILIZZAZIONE SULLA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO".



Per ulteriori approfondimenti, Vi invitiamo a consultare l'**opuscolo INAIL "RICONOSCERE PER PREVENIRE I FENOMENI DI MOLESTIA E VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO"** al seguente link: [alg-pubbl-ri-conoscere-per-prevenire-fenomeni-molestia.pdf](https://www.inail.it/it/risorse/opuscoli/alg-pubbl-ri-conoscere-per-prevenire-fenomeni-molestia.pdf) (inail.it).

## **RICORDATE CHE NON SIETE SOLE/I**

Le **RSA FISAC CGIL** sono a vostra disposizione per ogni esigenza di ulteriori informazioni, per starvi accanto e aiutarvi a fare chiarezza e a gestire ogni episodio di molestie, di cui siate state/i vittime e/o testimoni.



MPS Triveneto: pillole n.3 2024 - uomini e donne, diciamo NO alle molestie sul lavoro e  
facciamolo insieme