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 COMPORTAMENTI 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 facciamolo 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**.

a cura di coordinamento R.S.A. **FISAC - CGIL** Monte dei Paschi Veneto Ovest, Trentino A.A, Veneto Est e Friuli V.G.

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

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

a cura di FISAC coordinamento R.S.A. **FISAC - CGIL** Monte dei Paschi Veneto Ovest, Trentino A.A, Veneto Est e Friuli V.G.

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

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**.

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-riconoscere-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.

a cura di coordinamento R.S.A. **FISAC - CGIL** Monte dei Paschi Veneto Ovest, Trentino A.A, Veneto Est e Friuli V.G.