

La prima cosa da fare se si ritiene di essere **oggetto di molestie**

Manifestare in modo chiaro che l'attenzione non è gradita. Qualora si abbia timore di parlare direttamente con il molestatore, o se le rimozioni non hanno sortito alcun effetto, si può scrivere una mail, elencando ciò che disturba, esigendo dal destinatario che interrompa i comportamenti molesti.

Se la situazione non si risolve è necessario chiedere aiuto perché non è utile affrontare in solitudine le molestie.

Non bisogna cercare di nascondere o minimizzare il fatto e, soprattutto, non bisogna pensare di essere responsabili di quanto accade.

- Ci si può rivolgere verbalmente o per iscritto al proprio **diretto superiore** oppure **a qualsiasi membro del Comitato Guida per la Parità di Genere**.
- Si può inviare una mail alla casella **sa8000@ecocleaning-italia.it**
- Ci si può rivolgere ad una delle **Rappresentanti dei Lavoratori per SA8000** (Stefania Pellegrini o Ilaria Bellocco), contattandole per email (s.pellegrini@ecocleaning-italia.it, ilaria.bellocco@libero.it)

- Si può utilizzare l'applicazione on line *jotform* per compilare (anche in forma anonima) un modulo di segnalazione al quale si accede inquadrando il **Qrcode** di seguito:



La gestione delle segnalazioni è a carico del Comitato Guida per la Parità di Genere. Entro 7 giorni dal ricevimento viene effettuata una verifica dell'ammissibilità della segnalazione stessa a cui segue una fase di indagine la cui durata massima è stabilita in 3 mesi. In base alle conclusioni di quest'ultima fase saranno definite le azioni da intraprendere, tutelando chi ha effettuato la segnalazione

Le segnalazioni possono essere fatte anche se si è testimoni di episodi di molestie che interessano altre persone.

Prevenire le molestie sul luogo di lavoro



Le molestie sessuali sono una triste realtà nel mondo del lavoro, quasi una donna su tre e un uomo su dieci vengono molestati sessualmente nel corso della loro vita professionale. Le molestie ed i maltrattamenti sono comportamenti indesiderati che possono avere conseguenze gravi, e sono all'origine tra l'altro di stress, demotivazione, prestazioni di lavoro insoddisfacenti, assenteismo, dimissioni e costi elevati.

Ogni persona ha il diritto di lavorare senza dover subire molestie e maltrattamenti sul posto di lavoro e ogni datore o datrice di lavoro ha la responsabilità di garantire che venga eliminata qualsiasi forma di molestia e maltrattamento.

Che cos'è una molestia

Le molestie sessuali indicano ogni atto o comportamento a connotazione sessuale risulta **indesiderato dalla persona che lo subisce**.

Le intenzioni della persona che mette in atto molestia sessuale e il modo in cui la molestia manifesta sono irrilevanti.

Ciò che conta è invece **il modo in cui l'atto o il comportamento vengono percepiti dalla persona che li subisce**.

Se un determinato comportamento risulta indesiderato e fastidioso, siamo in presenza di una molestia.

Le molestie sessuali non sono legate solo ad atti, ma possono manifestarsi anche tramite parole e gesti.

In altre parole, le molestie **sessuali non richiedono necessariamente un'aggressione fisica**.



Esempi

Insinuazioni e commenti equivoci sull'aspetto esteriore di colleghi e colleghe

Osservazioni e barzellette che riguardano le caratteristiche, il comportamento e l'orientamento sessuale di donne e uomini

Presentazione, affissione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro

Attenzioni indesiderate, comportamento eccessivamente familiare

Avances abbinate alla promessa di vantaggi o alla minaccia di svantaggi

Messaggi, sms, e-mail offensivi o sessualmente espliciti;

Avances inappropriate o offensive sui social network

Dove finisce il complimento e inizia la molestia sessuale?

Mentre alcuni gesti o proposte sono considerati inaccettabili, certi comportamenti non sono ritenuti univocamente inappropriati: ciò che per alcuni può essere percepito come un complimento o una battuta, per altri può risultare offensivo, soprattutto in luoghi di lavoro con differenze culturali, sociali o di provenienza significative o con un alto turnover, che comporta scarsa conoscenza a livello personale.

Ogni persona, nell'ambiente di lavoro, deve sentirsi libera di dire che trova un comportamento offensivo o inappropriato ed aspettarsi che gli altri la rispettino.

Un comportamento che offende qualcuno involontariamente può essere, quindi, prontamente corretto senza causare danni.

