



MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

Consapevolezza
e prevenzione

INDICE

Introduzione	7
Il progetto e le sue finalità	9
Definizione dei confini	11
Le molestie e le dinamiche di potere	13
Guidelines per una policy sulle molestie	14
Codice etico e carta dei valori: modello manageriale	16
Formazione e conoscenza degli ecosistemi, creare cultura	18
Sistemi di monitoraggio e tracking	22
Gestione delle richieste di intervento	24
Conclusioni	26
Quadro normativo	28
Case history	32
Golden Route	35



I COSTI DELLE MOLESTIE PER LE AZIENDE

LEGALI

125mila\$

In USA una causa di molestie sessuali costa da 75.000 a 125.000 \$

1su3

1 azienda su 3 in Regno Unito ha gestito casi di molestie sessuali

90mln\$

Nel 2016 Century fox ha pagato 90 mln \$ in cause derivate

PERSONALI

327mln\$

I costi stimati dal Governo Federale legati alle molestie sessuali: 25 mln \$ di job turnover, 15 mln \$ di malattia, 287 mln \$ calo di produttività

14mln\$

Stima dei costi nel 2014 per un'azienda della lista Fortune 500

20mld€

Stima costi effettuato dalla Commissione Europea che considera le molestie sessuali una voce importante tra le fonti di stress lavoro correlato

IL PROGETTO E LE SUE FINALITÀ

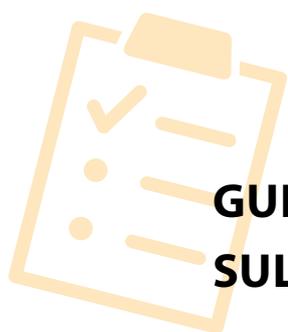
Le molestie di genere - gender discrimination- in quanto discriminazioni fondate sul sesso, vanno a colpire nel profondo la dignità dell'essere umano e violano il principio della parità di trattamento fra persone.

Le molestie sessuali ne costituiscono un sottoinsieme e rappresentano una forma ancora più gravosa poiché si tratta, in altre parole, di situazioni in cui un genere viene discriminato, offeso e umiliato in modo sessista, spesso anche per ottenere favori di natura sessuale.

Le molestie sessuali non si riferiscono quindi solo a differenti trattamenti professionali legati all'appartenenza a un sesso, quanto piuttosto a giochi, frasi, linguaggi, contatti fisici non voluti, manifestazioni di disprezzo: a tutti quei comportamenti diretti a una persona e che afferiscono alla sua natura sessuale. Possono includere promesse di promozioni o avanzamenti di carriera in cambio di favori sessuali e di conseguenza possono portare a discriminazioni successive se questi favori non vengono concessi.

È fondamentale chiarire che **tutti i riferimenti alla sessualità vanno letti come un naturale ed esplicito riferimento anche alle tematiche di "orientamento sessuale" e "identità di genere"**.

I principali motivi dello scarso riconoscimento delle molestie sessuali e del



GUIDELINES PER UNA POLICY SULLE MOLESTIE

La tipologia più grave - e più insidiosa - di molestia sessuale è il ricatto: quando si chiede apertamente o implicitamente all'altra persona che ci si aspettano favori o prestazioni sessuali in cambio di un lavoro, di una promozione o anche soltanto del mantenimento della posizione lavorativa.

Al fine di fare chiarezza sul fenomeno e sui comportamenti da disattivare e disincentivare, è necessario prevedere una policy aziendale che si focalizzi sulle seguenti aree tematiche

CREARE CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA	PERCHÉ l'autore della molestia è talvolta inconsapevole e spesso sottovaluta le conseguenze del suo comportamento	PERCHÉ l'azienda è molto spesso inconsapevole delle molestie subite all'interno dell'organizzazione dai suoi membri	
	FARE CHIAREZZA NEL RISPONDERE E RISOLVERE	PERCHÉ la vittima di molestie non denuncia i fatti accaduti per mancanza di fiducia nel sistema di regolamentazione	PERCHÉ la comunità aziendale non supporta la cultura della non discriminazione di genere perché non sente il vero commitment

Partendo da queste aree potenzialmente critiche, abbiamo messo a sistema le esperienze delle aziende che hanno partecipato al nostro tavolo di lavoro e riorganizzato le principali linee guida per l'elaborazione di un "Percorso di condotta" sulle molestie sessuali sul luogo di lavoro.

GOLDEN ROUTE

Partire dal top management e assicurare il loro coinvolgimento sulle policy

Accertarsi che le policy anti molestie sessuali siano citate durante i momenti di condivisione dei valori e della cultura aziendale

Indicare nelle policy i provvedimenti interni attuabili in caso di violazione di una norma riportata e delle modalità di controllo a garanzia dell'osservanza del codice etico e delle specifiche policy

FARE RIFERIMENTO ALLE POLICY ANTI MOLESTIE SESSUALI NEL CODICE ETICO ESISTENTE

Semplificare al massimo i canali di prima segnalazione della molestia sessuale ed elaborare una pagina unica di procedura per la segnalazione da postare nella intranet, sul sito, in tutti i materiali di divulgazione alla comunità interna

Assicurare l'esistenza di diverse forme per la segnalazione, ad esempio prevedere quella in forma anonima e includere testimonianze indirette da parte di colleghi

Fondamentale è la nomina di un Consigliere di Fiducia (o di un Comitato di Tutela). Meglio se esterno all'organizzazione e con chiaro mandato di Ascolto della Vittima e collegamento con la struttura interna

DEFINIRE IL PROCESSO DI RACCOLTA E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E RUOLI ORGANIZZATIVI

Prevedere procedure chiare e identificate per gestire i casi di molestie sessuali segnalati

Le procedure devono avere tempi definiti all'origine e i tempi di risposta comunicati in anticipo alla vittima della segnalazione

La credibilità di tutto il processo risiede nella capacità di ascolto e nel rispetto dei tempi per la soluzione dei casi segnalati. In caso di procedure formali (o informali), l'applicazione delle norme e le azioni di riparazione devono essere concluse entro 60 giorni dalla segnalazione

Vanno inseriti parametri di performance nella gestione dei processi di gestione dei casi

IMPOSTARE LE PROCEDURE FORMALI E PROCEDURE INFORMALI PER LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Prevedere al termine di ogni modulo formativo un momento «generativo» per migliorare i processi esistenti con il contributo di ciascun partecipante

Assicurare che la formazione aiuti a «riconoscere» i comportamenti che rientrano nei casi di molestie sessuali e spieghi come segnalare il caso, da vittima o da testimone

ATTIVARE I PROGRAMMI DI FORMAZIONE CONTINUA SULLA CULTURA ANTI MOLESTIE

Condurre una survey annuale che consenta ai dipendenti, anche in forma anonima di evidenziare casi di molestie e di verificare la comprensione delle policy esistenti

I risultati della survey devono servire per aggiornare i corsi e i processi interni

DEFINIRE SURVEY PERIODICHE E CONDIVISIONE INTERNA DEI RISULTATI

L'ascolto ATTIVO della vittima è il primo vero strumento di contatto e indispensabile per una comunicazione efficace. L'ascolto autentico è il primo sostegno

Assicurare che tutti coloro che agiscono un ruolo nella gestione del processo di segnalazione e nelle procedure di risoluzione del conflitto siano adeguatamente formati sull'ascolto e sul supporto adeguato a sostegno della vittima di molestie

In caso di mancanze di skills adeguate all'interno dell'azienda per gestire il processo, meglio ricorrere a professionisti esterni esperti del tema. Essere credibili è il dogma del processo

ASSICURARE ALLA VITTIMA IL SUPPORTO COMPLETO

grazie

- Si ringraziano tutte le aziende partecipanti per aver prestato competenze e professionalità a questo progetto:
Autogrill - Bristol Meyers Squibb - Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane - Gucci
IBM - Iiris Istituto Integrato di Ricerca e Sostegno strategico - Lexellent
Rucellai & Raffaelli - SKY - Snam - TIM - Unilever - Vodafone - Women-Security

- Un ringraziamento speciale per i contributi di:
Giulietta Bergamaschi e Maddalena Palladino La definizione di molestia e il quadro normativo
Francesca Ciuffini, Olimpia De Cinque, Paola Poli Sistemi di Monitoraggio e Tracking
Laura De Chiara Coordinamento Progetto
Francesca Mastrantonio Prevenzione, gestione del disagio, giustizia riparativa
Andrea Rubera e Emanuela Rustici Carta dei Valori; Formazione e Conoscenza degli Ecosistemi

- Bibliografia e consultazioni:

Atto 4745 Camera dei Deputati - Lavori preparatori Proposta di Legge d'iniziativa dei deputati Roberta Agostini, Murer, Ricciatti, Melilla, Giorgio Piccolo

Catalyst – Sexual Harassment in the Workplace

ESENER

EU – OSHA il rischio da lavoro correlato

ISTAT – Report Molestie Sessuali del 13/02/2018

KPMG, Global CEO Outlook 2017

National Women's Law Center / Fact Sheet / January 2018

NWLC – National Women's Law Center / Fact Sheet Jan 2018 /10 WAYS YOUR COMPANY CAN HELP PREVENT HARASSMENT IN THE WORKPLACE

Parlamento Europeo – Pina Picierno - PROGETTO DI RELAZIONE sulle misure per prevenire e contrastare il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nei luoghi pubblici e nella vita politica nell'UE (2018/2055(INI))

P. Patrizi, Giustizia e pratiche riparative per una cultura del rispetto e delle responsabilità, FrancoAngeli

P. Patrizi, G.L. Lepri, "Vittime, autrici e autori di reato: i percorsi della giustizia riparativa", in P. Patrizi (Ed.), Manuale di psicologia giuridica minorile, Carocci, Roma 2012, pp. 283-295

Reputation Institute, Ricerche varie

Seidman "Social Theory" 2017-Galinsky et al., 2006; Gwinn et al., 2013-Gruenfeld et al., 2008)

Tommaso Gioietta – Il Consigliere di Fiducia

www.paroleostili.it

www.implicit.harvard.edu/implicit/italy/

www.habbaslaw.com/blog/2018/march/what-is-the-difference-between-sexual-harassment/

www.thebalancecareers.com/sex-discrimination-vs-gender-discrimination

www.ere.net/corporate-shame-why-doesnt-your-firm-predict-and-prevent-sexual-harassment/

Parks – Liberi e Uguali e Valore D, Inc. 2019. Diritti riservati.

Per informazioni e richiesta riproduzione è possibile contattare:

Parks – Liberi e Uguali
info@parksdiversity.eu

Valore D
segreteria@valored.it

Aprile 2019