



Molestie sessuali sul posto di lavoro

Guida al colloquio per interlocutrici e interlocutori

1. Creare un contesto idoneo all'avvio del colloquio

Per una consulenza avente quale tema le molestie sessuali sul posto di lavoro sono importanti le condizioni esterne.

- Scegliete un locale idoneo, senza interferenze del telefono né altri disturbi.
- Assicuratevi che le altre collaboratrici e gli altri collaboratori non possano intuire perché incontrate la consultanda o il consultando in quel luogo.
- Spiegate dapprima la vostra funzione. Accennate al fatto che il colloquio rimane confidenziale e che non intraprenderete nulla senza l'accordo della consultanda o del consultando.
- Chiarite quanto tempo avete riservato per il colloquio.

2. Capire cosa è successo

Durante il colloquio date sempre per acquisita la credibilità della consultanda o del consultando e rispettate la sua individualità, le sue possibilità e i suoi limiti.

- Lasciate che la consultanda o il consultando descriva il suo problema.
- Ponete domande di chiarimento, cercate di scoprire che cosa di preciso ha provocato il suo turbamento e quanto soffre a causa della situazione. Ponete domande precise. Le domande dirette non offendono, anzi, spesso riducono l'imbarazzo che la consultanda o il consultando prova nel descrivere il suo problema.
- Quando e dove sono accaduti i fatti?
- Si sono già ripetuti a più riprese?
- Di chi si tratta? In un primo tempo non insistete se la consultanda o il consultando non vuole far nomi.
- Sono interessate anche altre persone?
- Qualcun altro ha visto o sentito qualcosa? Esistono testimoni?
- La consultanda o il consultando ne ha già parlato con qualcuno, risp. ha preso degli appunti?

3. Conoscere i bisogni

Sostenete la consultanda o il consultando affinché riesca a chiarire cosa vuole ottenere. Cercate di scoprire con precisione come dovrebbe modificarsi la situazione affinché possa muoversi senza subire molestie. Indagate con un accenno critico: "E cosa succederebbe se poi...?".

4. Sviluppare strategie

La consultanda o il consultando sviluppa possibili strategie d'azione che, successivamente, confronta fra loro. Aiutatela o aiutatelo a trovare il modo di procedere più consono alla sua personalità. Nel farlo rispettate i tempi (lenti), i limiti e le risorse della persona molestata.

5. Chiarire i compiti

Chiarite quali sono le aspettative concrete della consultanda o del consultando per i prossimi passi. Spiegate che cosa voi potete fare e che cosa non rientra nelle vostre possibilità.

6. Conclusione

Spesso la persona molestata necessita ancora di qualche tempo per decidere come procedere. Lasciatele il tempo necessario, ma concludete il colloquio stabilendo precisi accordi (chi fa cosa, entro quando?).

Fissate per principio già in questa sede un nuovo appuntamento.

Fonti:

- Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (a cura di) (2008): *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Materialien zur Ausbildung von Personalverantwortlichen und Führungspersonen*. Concezione e testi di Lu Decurtins, Bettina Kurz e Judith Wissmann Lukesch, Berna.
- Véronique Ducret (2004): *Molestie sessuali sul posto di lavoro. Guida pratica per le aziende*, Edizioni Ulivo, 2005. Il capitolo 5 di questa pubblicazione è dedicato al ruolo dell'interlocutore.