



# Affrontare pregiudizi e stereotipi sul lavoro

a cura di Paola Zamboni - Responsabile Coordinamento donne



# meritocrazia

/me·ri·to·cra·zi·a/

*sostantivo femminile*

Sistema di valutazione e valorizzazione degli individui, basato esclusivamente sul riconoscimento del loro merito: caratteristico della società liberista.



# ALLE SCUOLE MEDIE INFERIORI

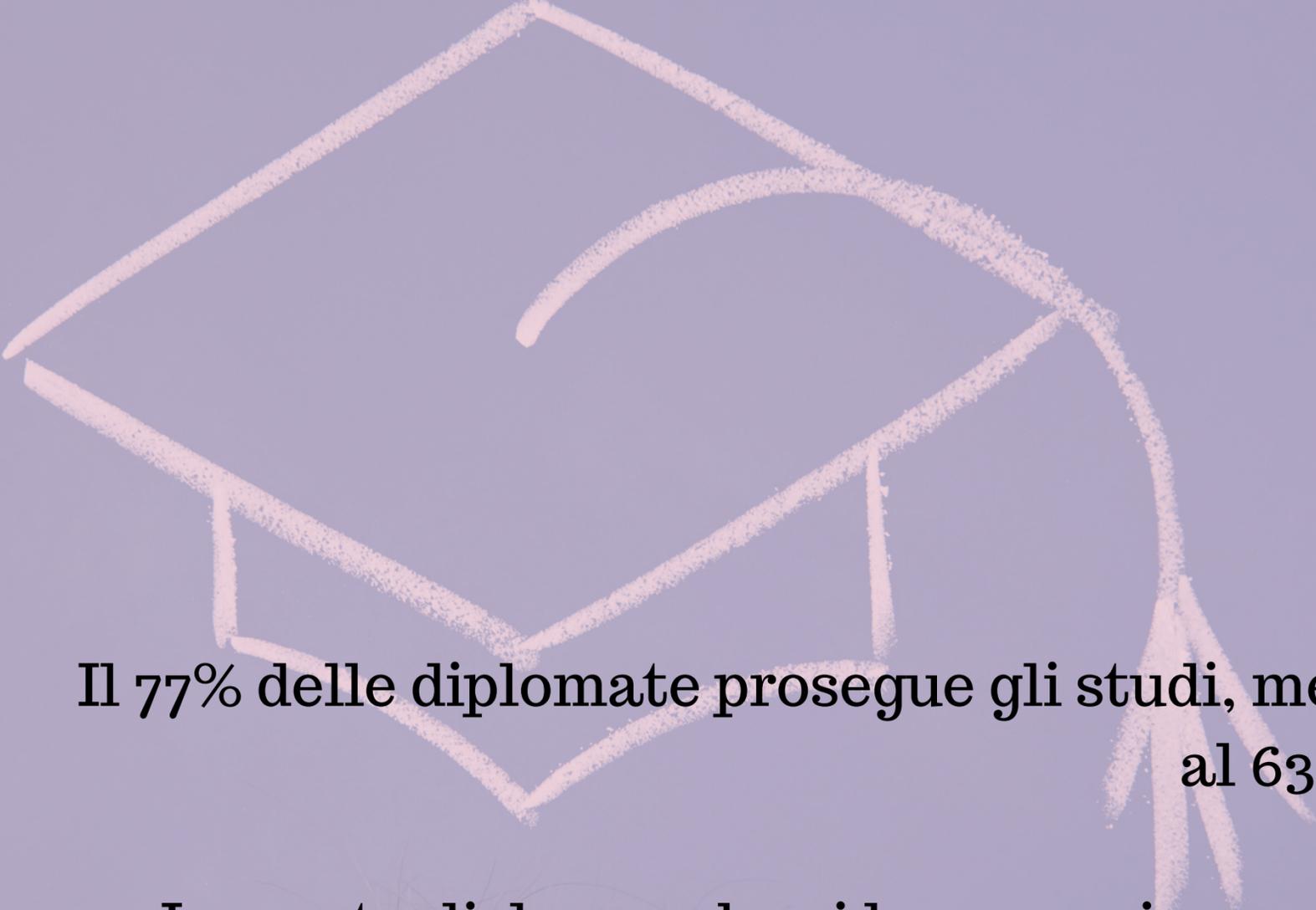
*Le studentesse  
concludono il ciclo di  
studi con una votazione  
di almeno 9 su 10 nel  
35% dei casi, contro il  
26% dei loro compagni*

# ALLE SCUOLE SUPERIORI

- *Solo il 9% delle studentesse viene bocciato una o più volte, mentre tra i ragazzi la percentuale sale al 15%*
- *Per le ragazze il voto medio di diploma è di 78,6 su 100, per i ragazzi scende a 75,1*
- *Le ragazze mediamente dedicano più tempo allo studio: il 38% di loro dichiara di impegnare almeno 15 ore a settimana per i compiti. Solo il 16% dei loro compagni fa altrettanto.*

dati Almalaurea 2018





dati Almalaurea 2018

# all'universita'

Il 77% delle diplomate prosegue gli studi, mentre tra i ragazzi la percentuale scende al 63%

La quota di donne che si laureano in corso è del 51% contro il 46% degli uomini

il voto medio di laurea delle dottoresse è di 103,4 su 110, mentre quello dei dottori è di 101,3

Le universitarie svolgono più frequentemente stage e tirocini (60% contro 51)

# Al lavoro

a cinque anni dalla laurea, il tasso di occupazione femminile è dell'81%, mentre quello maschile è dell'89%

Solo 52 donne su 100 hanno un contratto a tempo indeterminato, a fronte del 61% degli uomini

gli uomini guadagnano mediamente il 19 per cento in più delle donne: 1.637 euro mensili contro 1.375



*Contrasto molestie e violenze  
sul lavoro*



# PERCHÈ OCCUPARCENE

la dignità di  
lavoratrici e  
lavoratori va  
affermata, difesa  
e tutelata in ogni  
luogo di lavoro

Il reciproco  
rispetto deve  
essere sempre  
garantito

Ogni atto di  
violenza e  
molestia che  
determina un  
clima ostile,  
degradante,  
umiliante o  
offensivo sul  
luogo di lavoro  
merita la nostra  
battaglia

# LE DIMENSIONI DEL FENOMENO



Si stima che siano 8 milioni 816mila (43,6%)  
le donne fra i 14 e i 65 anni  
che nel corso della vita hanno subito qualche forma di molestia sessuale

si stima che siano 3 milioni 118mila  
le donne che le hanno subite negli ultimi tre anni

Si stima che siano 1 milione 404mila le donne che hanno subito molestie  
fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro (425mila negli ultimi 3 anni)

# LE DIMENSIONI DEL FENOMENO



Al momento dell'assunzione ne sono state colpite più frequentemente le donne impiegate (37,6%) e le lavoratrici nel settore del commercio e dei servizi (30,4%)

Questi ricatti hanno riguardato in misura più incisiva le donne dai 35 ai 54 anni

La grande maggioranza delle vittime (69,6%) ritiene molto o abbastanza grave il ricatto subito.

Ciononostante, nell'80,9% dei casi, le vittime non ne hanno parlato con alcuno sul posto di lavoro.

Quasi nessuna, inoltre, ha denunciato il fatto alle Forze dell'Ordine

**il 22,4% rinuncia al  
posto di lavoro**

*DEFINIZIONE*  
*DECRETO LEGISLATIVO 198/2006, ART. 26,*

**MOLESTIE SESSUALI**

Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo

- Contatti fisici fastidiosi e indesiderati
- Apprezzamenti indesiderati, verbali o non verbali sull'aspetto esteriore
- Gestii o "scherzi" a sfondo sessuale;
- Commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona, al comportamento sessuale e/o all'orientamento sessuale
- Domande invadenti su relazioni personali
- Invio di immagini o e-mails non pertinenti con il lavoro e inappropriate
- Approcci fisici di natura sessuale
- Intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale
- Avances abbinate alla promessa di vantaggi o alla minaccia di svantaggi
- Inviti indesiderati con un chiaro intento
- Presentazione, affissione o esposizione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro
- Atti sessuali, violenza sessuale

# Molestie sessuali oppure flirt?

## Molestie sessuali

sono avances unilaterali

sono denigranti, offensive

sono indesiderate per una delle persone

distruggono l'autostima

suscitano rabbia

avvelenano il clima di lavoro

ledono i confini personali

## Flirt

è un'evoluzione reciproca

è costruttivo, è una conferma

è desiderato da entrambe le parti

aumenta l'autostima

riempie di gioia

rende più bella la giornata lavorativa

rispetta i confini personali

# **Quando il comportamento è molestia sessuale?**

quando è indesiderato dalla  
persona che lo riceve

# Conseguenze per la vittima

---

Pauro, ansia, stress

Sensi di colpa e  
vergogna

Ripercussioni sulla  
salute fisica e  
psichica

Ripercussioni sulla  
capacità di  
concentrarsi sul  
lavoro

Viene compromessa  
anche la sua vita  
privata

# Conseguenze per l'azienda

Deterioramento dei rapporti tra colleghi/e

---

Calo della motivazione

---

Riduzione della produttività

---

Clima di insicurezza e sfiducia

Aumento di assenze per malattia

---

Maggiore turnover e difficoltà nelle assunzioni

---

Possibilità di controversie legali

# Cosa fare?

- Sensibilizzare
- Formare
- Valutazione rischi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Adottare di codici di comportamento
- Tutela e riservatezza massima alle vittime
- Assistenza legale e psicologica
- Mettersi in rete con i servizi del territorio



# Cosa evitare?

- Nascondere o minimizzare il fatto
- Prendere decisioni affrettate
- Agire senza il consenso della vittima



# Cosa offre Cisl Verona?

Attenzione, ascolto, presa in carico.

Formazione

Costruzione di accordi e protocolli con le Aziende/Enti, che prevedano l'adozione dei Codici di condotta e l'individuazione del/la Consigliere/a di fiducia all'interno dell'azienda

CHE

MALE

C'È?

*Far passare come una  
battuta o uno scherzo  
un comportamento che  
mortifica, umilia e offende*

*Ricerca Univr*

*Formazione e  
informazione di  
sindacalisti e  
sindacaliste*



# *Formazione - informazione*



## *Destinatari/e*

- *Delegati/e sindacali*
- *Dirigenti sindacali*
- *Ufficio vertenze*
- *RLS*



## *Obiettivi*

- *Fare chiarezza (non è mobbing!)*
- *Creare consapevolezza*
- *Lavorare sugli stereotipi*

# in ascolto

**Affrontiamo insieme  
le molestie sul lavoro**



**In ascolto** è lo spazio  
dove **sei tu a parlare**.

Siamo persone preparate  
e discrete, una spalla forte  
a cui appoggiarti se lo vorrai.

Noi ti offriamo supporto,  
aiuto e attenzione.

**Le molestie** sul lavoro  
**non hanno giustificazioni**.

---

**Insieme possiamo  
dire basta.**

**CI TROVI IL MERCOLEDÌ  
DALLE 17:00 ALLE 19:00  
CHIAMACI AL 324 586 2938**



Per informazioni - Cisl Verona  
Lungadige Galtarossa, 22/D, 37133 Verona (VR)  
coordinamentodonne.verona@cisl.it

# Staff

## Spazio In ascolto

01

Creazione di un gruppo di lavoro, inquadramento teorico del fenomeno delle molestie nei luoghi di lavoro

02

esplorazione dei propri vissuti

03

Definizione e concettualizzazione dei concetti di stereotipo e di pregiudizio

04

Il colloquio, strumento principe nelle professioni di aiuto

# *Come ha reagito quando chi è venuto/a a conoscenza di una molestia?*

Il 40% ha dichiarato che ha parlato con la persona molestata, mentre chi si è rivolto anche al molestatore è stato il 10%.

Chi ha riportato ai superiori l'accaduto è l'8,5% dei casi.

Se molte persone hanno cercato di fare qualcosa una volta venute a conoscenza dell'episodio di molestia sessuale nel luogo di lavoro, dall'altra parte si nota anche che un 40% di lavoratori/ici non ha fatto nulla

“

*La violenza e le molestie sessuali non sempre appaiono in tutta la loro problematicità e aggressività, ma molto di frequente si traducono in un clima di condizionamento e oppressione fisica, psicologica, verbale, simbolica, che permea l'ambiente, entra nei micro-comportamenti quotidiani che strutturano modalità di relazione. Far emergere quello che abbiamo qualificato come un “sottobosco relazionale” è spesso piuttosto difficile*

Prof Giorgio Gosetti

“

*Magari il “sottobosco” non produce direttamente un atto di aggressione esplicito, vero e proprio, eclatante, visibile, forse quello che sarebbe più facilmente denunciabile, sanzionabile sotto il profilo giuridico e sociale; ma costituisce l’humus, il terreno fertile, per le quotidiane micro aggressioni psicologiche, verbali, simboliche, che con continuità diventano violenza e molestia sessuale*

Prof Giorgio Gosetti

Grazie!