

Questo pieghevole a cura del CUG si inserisce nel più ampio progetto della Rete nazionale dei Comitati per la prevenzione, il contrasto e il supporto nei casi di molestie e violenza sui luoghi di lavoro ed è parte della **campagna di sensibilizzazione rivolta al Personale Inail**, con le seguenti finalità:

- Riconoscere gli stereotipi di genere e i comportamenti inappropriati, subiti o agiti.
- Imparare a valorizzare le differenze per raggiungere l'uguaglianza.
- Acquisire la consapevolezza che la diversità di genere non comporta una diversità di diritti.
- Fornire le informazioni utili a reagire ai comportamenti inappropriati o molestanti e sui passi da fare.

Ogni persona ha il diritto di essere trattata con dignità e rispetto

Nel posto di lavoro i rapporti interpersonali devono essere improntati alla correttezza, senza discriminazioni

Il nostro comportamento può avere un effetto positivo anche sugli altri!

NO AL SILENZIO!!

Puoi rivolgerti:

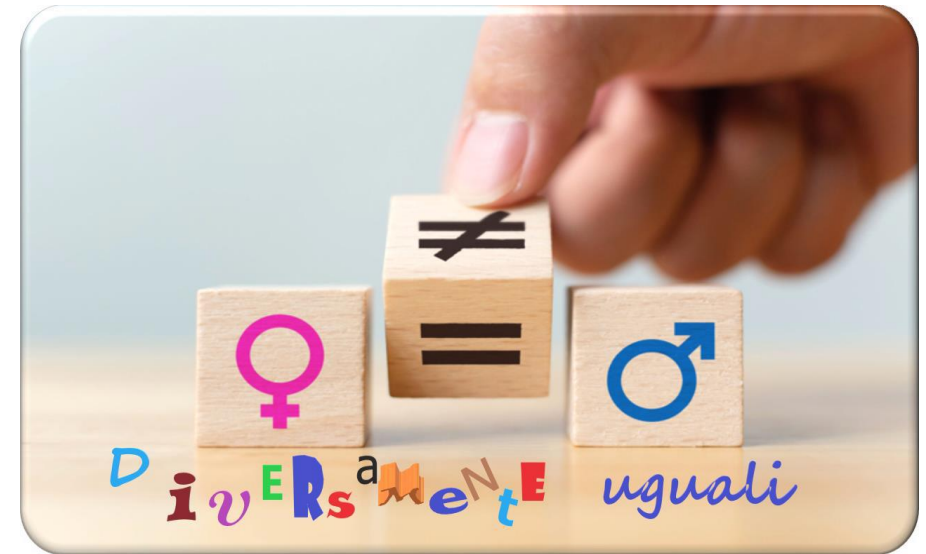
- Al Comitato Unico di garanzia
- Alla Consigliera di parità regionale o provinciale
- Al Numero verde antiviolenza e stalking 1522
- All'Ispettorato del lavoro

[Home page](#) | [Portale CUG](#)

CUG INAIL

Ufficio Segreteria - 06.5487363, segreteria-CUG@inail.it

www.inail.it



**In genere: oltre i pregiudizi.
INSIEME SI PUO'!**

**Campagna di sensibilizzazione
per il contrasto
agli STEREOTIPI di genere
ai COMPORTAMENTI inappropriati
alle MOLESTIE e alla VIOLENZA di genere
nei luoghi di lavoro**

Inizia con **la nascita, a partire dalla famiglia**, il processo di acquisizione dei ruoli sociali.

Cresciamo convinti che ci siano delle esperienze adatte ai maschi ed altre alle femmine, a partire dalla scelta delle attività sportive per giungere all'orientamento scolastico, con importanti ripercussioni sulle opportunità professionali.

Informazioni distorte, rigidi modelli predefiniti possono portare, peraltro, a degli **stereotipi** culturali e sociali.

In ogni tappa del percorso evolutivo ogni persona deve, invece, essere libera di scegliere il proprio futuro in base alle capacità, competenze e aspirazioni personali e di comportarsi, di giocare, di pensare e di sognare senza i condizionamenti di un'educazione basata su stereotipi e pregiudizi.

Cosa intendiamo per stereotipi e pregiudizi?

Il termine **stereotipo** - dal greco stéreas (rigido) e tipos (immagine) - individua un insieme di pregiudizi, credenze, rappresentazioni semplificate della realtà e opinioni rigidamente connesse tra di loro che un gruppo sociale associa a un altro gruppo.

Per stereotipi di genere identifichiamo, inoltre, un maschile e femminile presentati come opposti e complementari, così da legittimare posizioni sociali e professionali differenti, creando, di fatto, discriminazioni.

Lo stereotipo di genere, inoltre, contribuisce a giustificare a livello biologico le differenze di genere, a definire categorie ben distinte in cui collocare le donne e gli uomini, negando la legittimità di identità alternative.

Dallo stereotipo al pregiudizio il passo è breve – Si emette un giudizio che, interrompendo il processo cognitivo, si basa sulla valutazione di dati empirici oltre che di sensazioni.

Dal pregiudizio alla molestia e alla violenza – La nostra cultura di rappresentazione del maschile e del femminile è intrisa di stereotipi in base ai quali finiamo per attribuire determinate caratteristiche agli uomini ed alle donne senza esserne nemmeno consapevoli e che, estremizzati, possono persino indurre a comportamenti violenti sulle donne, fino a sfociare nei femminicidi.

Rompiano gli stereotipi!

Creiamo una nuova cultura!

Parole chiave

Discriminazione diretta: disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

Discriminazione indiretta: disposizione, criterio, prassi, atto, comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri che mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Costituisce **discriminazione** ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera. (d.lgs. 198/2006, modificato dalla l.162/2021)



L'Inail pubblicizza il numero verde di pubblica utilità 1522 (ex L.160/2019)

Per ulteriori approfondimenti e informazioni:

[Comitato unico di garanzia - INAIL](#)

[Cultura delle pari opportunità - INAIL](#)

[Ri-conoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro - INAIL](#)