

PROPOSTA FORMATIVA RIVOLTA ALLE SCUOLE

DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE E VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Soggetti coinvolti nella formazione: CGIL CISL UIL (se possibile, presenti tutte e 3 le strutture)

Premessa

In Italia le differenze tra uomini e donne in ambito lavorativo sono ancora molto ampie, le donne accedono più facilmente a lavori disagiati e precari, spesso la loro occupazione è part-time, soprattutto in presenza di figli, percepiscono retribuzioni più basse, rispetto agli uomini anche se adibite alle stesse mansioni e con molta difficoltà riescono a raggiungere mansioni apicali. I luoghi di lavoro non sono uguali per tutte/i. Queste condizioni correlate ad una cultura che fatica a riconoscere parità tra uomini e donne, e rispetto di persone fragili, determinano nei luoghi di lavoro fenomeni quali le molestie e le violenze di genere. Questi episodi determinano rischi psicosociali elevati per le persone, su cui gli attori presenti nei contesti lavorativi e le istituzioni sono chiamati ad intervenire.

Proposta formativa:

1. BRAIN STORMING, QUAL E' LA TUA IDEA DI MOLESTIA? (come cambia la percezione di ogni individuo). Momento di coinvolgimento delle studentesse e studenti per far emergere le proprie percezioni. (Possibile proiezione di un video utile a far riflettere – ad esempio Paola Cortellesi ai David di Donatello del 2018)

2. DEFINIZIONE DI MOLESTIA DISCRIMINAZIONE

- Quadro normativo (convenzione ILO 190 – legge 4/2021)
- Discriminazione diretta – indiretta (definizioni e differenze)
- Molestie verbali, fisiche, sessuali e psicologiche mobbing/bullismo/cyberviolenza – molestie di genere

3. VIOLENZA DI ORIGINE INTERNA O ESTERNA: differenza e definizioni

4. ATTIVITA' DI PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

L'esperienza del lavoro deve coniugarsi con una cultura del rispetto della persona; le responsabilità dei diversi soggetti (datori di lavoro, responsabili, ma anche colleghi/e) e gli interlocutori a cui rivolgersi (sindacati, consigliere di parità, rappresentanti della sicurezza) in riferimento al ruolo di tutela e prevenzione delle discriminazioni e dei fenomeni di violenza.

5. COSA FARE QUANDO ACCADE?

Metodologia di segnalazione e a chi segnalare: sindacati, rappresentanti sindacali unitaria, consigliera di parità);

Comportamenti consigliati

6. ANALISI DI UN CASO

Destinatari: gruppi classe di massimo 40 alunne/i (2 classi) – IV o V secondaria di II grado

Tempi: 2 ore per gruppo classe

Al termine del percorso si potrebbe prevedere una riunione finale delle classi coinvolte con i ragazzi/e delle altre classi, esperienza di “peer education”, da valutare.

L'attività sarà garantita anche tramite l'utilizzo di slide a supporto del percorso formativo.

Per maggiori informazioni contattare : **Alessandra Ghirotti** (alessandra.ghirotti@cgil.como.it)

cell. 3485125891