DALLA CULTURA DEL RISPETTO ALLA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE

Linguaggi, comportamenti e strumenti per un ambiente di lavoro equo e sicuro

DURATA	2 incontri di 3 ore – 6 ore totali
DATE	29 ottobre e 5 novembre 2026, dalle 9.30 alle 12.30
MODALITÀ	In presenza
DOVE	Chiostri di San Pietro
DESTINATARI	personale enti pubblici, dirigenti, responsabili di servizio, componenti CUG e RSPP, rappresentanze sindacali, HR aziendali, Consulta di Genere, cooperazione, Enti del Terzo settore - Focalizzare meglio i destinatari
METODOLOGIA	Lezioni interattive, casi reali, discussione guidata, role playing, lavori di gruppo, simulazioni di gestione dei conflitti

Obiettivi formativi generali

- ✓ Promuovere la consapevolezza sui fenomeni di discriminazione e molestia di genere nei luoghi di lavoro.
- ✓ Analizzare la base culturale della “piramide della violenza” e il legame tra linguaggio, stereotipi, disparità e abusi.
- ✓ Fornire strumenti di riconoscimento, prevenzione e contrasto di mobbing, molestie e discriminazioni.
- ✓ Approfondire elementi utili per la redazione di un regolamento e la certificazione di genere.
- ✓ Favorire una cultura organizzativa centrata su benessere, equità e rispetto reciproco.

COMPILA MODULO DI ISCRIZIONE GRATUITA

Progetto formativo realizzato su proposta del Tavolo "Reggio Emilia contro la violenza sulle donne " e della Consulta di Genere di Reggio Emilia.

Per info: *ufficio.pariopportunità@comune.re.it*

GIORNATA 1

Giovedì 29 ottobre 2026, ore 9.30-12.30 / Chiostri di S. Pietro

Capire per contrastare e prevenire le radici culturali della violenza di genere

Il modulo affronta le seguenti tematiche: quadro normativo per il contrasto e la prevenzione della violenza maschile sulle donne e la risorsa del centro antiviolenza Casa delle donne; i presupposti culturali alla base di violenze, molestie e discriminazioni; il ruolo del linguaggio come dispositivo capace di incidere su parità di genere, benessere organizzativo e qualità delle relazioni professionali.

Relatrice: Elisa Bianchi, socia e referente Orientamento Lavoro Nondasola ETS

Metodologia: attività interattive, discussione in plenaria, lavori a piccoli gruppi, piattaforme per interazioni anonimizzate e brevi video di approfondimento.

Output: riflessione condivisa su come il linguaggio costruisce la realtà organizzativa e può promuovere rispetto e inclusione.

GIORNATA 2

Giovedì 5 novembre 2026, ore 9.30-12.30 / Chiostri di S. Pietro

Strumenti, codici e percorsi per la prevenzione

Dal riconoscimento all'azione: prevenire e gestire molestie e mobbing nei contesti lavorativi
Il secondo incontro approfondisce definizioni e differenze tra discriminazione, molestia, molestia sessuale e mobbing, gli elementi psicologici e organizzativi delle dinamiche di violenza relazionale e le conseguenze sul benessere psicologico e lavorativo.

È prevista l'illustrazione del Protocollo di Intesa tra Regione Emilia-Romagna e CGIL CISL UIL per il supporto psicologico alle persone vittime di violenza o molestie sul lavoro, con particolare attenzione alla violenza di genere, insieme al quadro normativo e contrattuale di riferimento e alla presentazione di casi concreti.

Relatrici: Francesca Bonomo, Consigliera di parità provinciale di Reggio Emilia, Rosi Papaleo, Segretaria Generale, Cisl Emilia Centrale, Elena Strozzi, Segreteria CGIL di Reggio Emilia con delega alle Politiche di genere - Coordinamento delle politiche sociali, della contrattazione sociale, del welfare
Output: acquisizione di strumenti per riconoscere precocemente situazioni di rischio e promuovere benessere.

Focus per dipendenti Comune – I codici di comportamento e il "fattore benessere"
Analisi dei codici esistenti, del Codice di comportamento, del Codice etico o "Codice di Pisa" per amministratori e di esempi di regolamenti.

Approfondimento normativo e laboratorio
Presentazione della cornice normativa e dei dati sul fenomeno delle molestie nei luoghi di lavoro, con riferimento a D.lgs. 198/2006, Direttiva UE 2006/54, D.lgs. 81/2008 e Linee guida ANCI-CUG. Il laboratorio "Costruire insieme un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso" prevede simulazioni, discussione di casi e buone pratiche, mappatura degli interventi interni e individuazione di azioni pratiche utili nel Piano per la Parità e la Certificazione di Genere.

Risultati attesi

- ✓ Maggiore consapevolezza dei comportamenti molesti e discriminatori.
- ✓ Bozza condivisa di regolamento comunale e linee guida di comportamento.
- ✓ Definizione di azioni concrete per il benessere organizzativo e la prevenzione del malessere.
- ✓ Primo passo per la certificazione di genere.