



Il Comitato unico di garanzia (CUG) opera per assicurare, nell'ambito di lavoro, parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione.

## Riconoscere la violenza per prevenirla

### Mobbing

Insieme di comportamenti ostili, prevaricatori e sistematici, messi in atto nel tempo per emarginare, umiliare o escludere un/una dipendente.

Si distinguono **mobbing verticale** se è ad opera di un superiore gerarchico e **mobbing orizzontale** se è ad opera di un collega di grado pari o inferiore.

### Stalking

Condotte vessatorie sotto forma di persecuzioni reiterate, minaccia, molestia o atti lesivi, anche tramite mezzi digitali, che generano ansia e timore per la propria sicurezza.

### Molestie

Comportamenti indesiderati, anche non esplicitamente sessuali, che violano la dignità della persona, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

### Molestie sessuali

Qualsiasi atto, parola, gesto a connotazione sessuale non richiesto, che crea disagio e intimidazione e viola la dignità di una persona nell'ambiente lavorativo.

### Discriminazione di genere

Trattamenti ingiustificatamente sfavorevoli basati sul sesso o sull'identità di genere e su credenze rigide e obsolete che influenzano negativamente l'ambiente di lavoro. Questa disparità può verificarsi in vari ambiti, tra cui l'accesso al lavoro, le opportunità di carriera, la retribuzione e le condizioni lavorative.

## Come comportarsi: reagire con consapevolezza

**Riconoscere e documentare.** E' importante riportare episodi specifici, con date e circostanze ben descritte: appunta date, orari, contenuti e testimoni; conserva email, chat, messaggi, registrazioni.

**Esprimere fermezza.** Se possibile, comunica con chiarezza che il comportamento è inaccettabile; evita reazioni emotive; rimani calmo/a e professionale; evita di sorridere, scusarti e di avere altri atteggiamenti non verbali che possano sminuire l'importanza del tuo messaggio.

**Attivare i canali interni.** Riportare il caso agli interlocutori organizzativi. Rivolgiti al CUG, al rappresentante sindacale, all'Ufficio del Personale.

**Coinvolgere operatori esterni.** Il contrasto al fenomeno non può che partire dalla denuncia alle forze dell'ordine. In caso di stalking, prendi contatti con il numero 1522 e considera un provvedimento di restrizione.

**Tutela personale.** Ricorri a supporto psicologico e legale. Preserva la tua salute: eventuali periodi di malattia possono servire a riprendere la lucidità e pianificare azioni efficaci.

## Oltre il silenzio: leggere i segnali del malessere

### Indicatori precoci

Isolamento forzato

Esclusione da progetti, comunicazioni e decisioni

Critiche costanti, personali, non costruttive

Delegittimazione professionale

Rumors denigratori, ironia offensiva

Aumento/diminuzione ingiustificato del carico di lavoro

Battute a sfondo sessista

Ansia al solo pensiero del lavoro

### Conseguenze psicofisiche

Stress cronico, insonnia, attacchi di panico

Disturbi psicosomatici (tachicardia, ipertensione)

Depressione, ansia, perdita di autostima

Riduzione della produttività e assenteismo

## A chi rivolgersi: riferimenti utili

CUG della Città Metropolitana di Catania

<https://www.cittametropolitana.ct.it/it/page/cug-comitato-unico-di-garanzia>

**Numero Antiviolenza e Stalking 1522**  
(attivo h24, gratuito)

**Polizia - Carabinieri 112**

**Associazione Thamaia Onlus**  
(contrasto alla violenza di genere)  
095 7223990

**Numero Verde Antidiscriminazione**  
800 90 10 10

La dignità sul lavoro è un diritto. Difenderla è un dovere collettivo.

Il rispetto non è un'opzione. È il fondamento di ogni ambiente di lavoro sano.