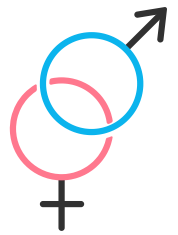


DISCRIMINAZIONI SUL POSTO DI LAVORO: un muro da abbattere

Le **DISCRIMINAZIONI** di **GENERE** possono essere:



DIRETTA



costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando 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.



INDIRETTA

si configura una discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri (compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro) mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, fatta eccezione per situazioni 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.

PER MATERNITA' E GENITORIALITA'

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:

- Posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- Limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita e alle scelte aziendali;
- Limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

(Codice delle pari opportunità art.25 dlgs 198/2006 comma 1 e 2, 2 bis modificato dall'art.2,comma 1 lett.a) della Legge 162/2021).

La **DISCRIMINAZIONE** legata alla **DISABILITA'** è:



DIRETTA



si costituisce discriminazione diretta quando, a causa di una disabilità, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata una persona non disabile nella stessa situazione.



INDIRETTA

si configura discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un comportamento apparentemente neutri mettono una persona con disabilità in una posizione di svantaggio rispetto ad altre persone.

(Art. 2 decreto legislativo del 9 luglio 2003, n. 216).

Ricordiamo che sono considerate come discriminazioni anche le **molestie**, ovvero quei **comportamenti indesiderati**, posti in essere per ragioni connesse al sesso, **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**. 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**.



Cosa accade però quando la persona sottoposta a **DISCRIMINAZIONE** decide di denunciare?

Spesso avviene la colpevolizzazione della persona che denuncia, cioè il così detto **VICTIM BLAMING**. Un atteggiamento scorretto ed inumano!

**Comportamenti di questo tipo vanno
BLOCCATI, DENUNCIATI E SANZIONATI!**



Un'iscritta o un iscritto che pensi di subire una qualsiasi **DISCRIMINAZIONE** può farsi aiutare dalla Uilca e dalle strutture territoriali messe a disposizione anche per sostegno psicologico.

A supporto esistono leggi ben chiare, e anche "il nostro CCNL appena rinnovato vede valorizzate logiche di Pari Opportunità e di Inclusione con particolare attenzione a diversità, tutela delle donne, molestie sul luogo di lavoro e violenza di genere, maternità a rischio e comparto malattia" (cit. Fulvio Furlan - Segretario Generale Uilca)

La nostra Azienda si è proposta di assicurare alle proprie lavoratrici e ai propri lavoratori un ambiente di lavoro in cui sia salvaguardata la dignità di ciascuno, ma qualora dovessero verificarsi episodi di DISCRIMINAZIONE come descritti all'inizio, è possibile segnalare l'accaduto contattando la/il propria/o rappresentante sindacale e/o il nostro Gruppo di Pari Opportunità.



Per qualsiasi necessità **NON ESITATE A CONTATTARCI**, perché
"E' NEL SILENZIO CHE I CODARDI SI FANNO FORTI"!