

Che cos'è una discriminazione?

E' discriminazione qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando i lavoratori in ragione del sesso.

E' discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente alla adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e che riguardino i requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Come riconoscere comportamenti sanzionabili come discriminazioni di genere?

Discriminazione nell'accesso al lavoro

Se un modello di assunzione contiene domande sullo stato di gravidanza, sullo stato di famiglia, sulle intenzioni per il futuro (matrimoniali ecc.), DEVI SAPERE che ciò è vietato dalla legge.

Se all'atto dell'assunzione si è invitati a sottoscrivere dimissioni in bianco, a sottoporsi ad un test di gravidanza, DEVI SAPERE che ciò è vietato dalla legge.

Se all'atto dell'assunzione si richiedono determinati requisiti, quali ad esempio: altezza minima stabilita in modo uguale per uomini e donne, particolari capacità di forza fisica (che le donne in genere acquisiscono raramente), DEVI SAPERE che si tratta di requisiti sospetti e occorrerà dimostrare che sono essenziali per lo svolgimento del lavoro e che forse si è vittima di una discriminazione sessuale.

Discriminazione nell'accesso alla formazione

Se lavori da tempo all'interno di una azienda, ma non riesci ad accedere a corsi di formazione o riqualificazione professionale a differenza dei tuoi colleghi maschi;

Se lavori part-time, ma sei esclusa da corsi di perfezionamento e aggiornamento professionale o, i corsi vengono organizzati in orari di lavoro inconciliabili con le tue esigenze personali;

..... Forse sei vittima di una discriminazione di genere.

Devi sapere che la formazione è accessibile anche durante il congedo per maternità purché non comporti alcun rischio per la salute della madre e del bambino.

Discriminazioni sul luogo di lavoro

Se lavori part-time ma non ti viene riconosciuto un avanzamento di carriera;

Se il tuo percorso di carriera è più lungo e incontri un *tetto di cristallo*;

Se ti attribuiscono una qualifica inferiore a parità di mansioni dei colleghi maschi;

Se percepisci una retribuzione inferiore a parità di inquadramento con i colleghi maschi;

Se non ti viene riconosciuto un salario aggiuntivo o discrezionale a differenza dei colleghi maschi;

.....Forse sei vittima di una discriminazione di genere.

Come interviene la Consigliera?

Per ciascuna segnalazione viene attivata una istruttoria secondo le modalità ritenute più idonee al superamento della discriminazione. In genere la Consigliera interviene nella situazione cercando di trovare una forma di conciliazione che rispetti al massimo le esigenze del/la lavoratore/trice e del

datore di lavoro. Il suo intervento in “forma morbida” molto spesso è sufficiente per risolvere il diverbio. La Consigliera è, infatti, un **pubblico ufficiale** (con l’obbligo di segnalazione all’autorità giudiziaria) e il datore di lavoro, si rende conto, che le azioni potrebbero avere un peso ben più grave.

Quando presentare una denuncia di discriminazione?

Prima di affrontare un’effettiva denuncia di discriminazione è consigliabile consultare la Consigliera di Parità territorialmente competente. Se vengono individuati gli estremi dell’effettiva sussistenza della discriminazione e la persona decide di procedere, scatta la denuncia di discriminazione. La prassi prevede che i soggetti direttamente interessati, le organizzazioni sindacali, le associazioni inoltrino una denuncia di discriminazione alla Consigliera di Parità regionale o provinciale territorialmente competente.

La segnalazione può riguardare anche eventuale discriminazione indiretta contenuta in accordi aziendali, in procedure concorsuali, in prassi o comportamenti adottati sui luoghi di lavoro che penalizzano in modo proporzionalmente maggiore gruppi di lavoratori o di lavoratrici.

La denuncia deve essere scritta, inviata per posta o tramite fax. Deve contenere l’autorizzazione al trattamento dei dati personali del denunciante e, ove ne ricorra la necessità, deve contenere l’autorizzazione a contattare il datore di lavoro.

Quando si applica l’onere della prova?

La legge prevede che nei casi in cui il ricorrente (il/la lavoratore/trice) fornisca elementi di fatto idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, l’opinione dell’esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetti al convenuto (il datore di lavoro) l’onere della prova sull’insussistenza della discriminazione.

Quale soluzione in caso di impossibilità di conciliazione tra le parti?

Nel caso non sia possibile avvalersi della procedura di conciliazione sia per quanto riguardano le azioni su delega di una singola persona sia per discriminazione di carattere collettivo la Consigliera può proporre ricorso davanti al giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.

Rivolgersi alla Consigliera ha un costo economico?

Il /la lavoratore/trice che si rivolge alla Consigliera di Parità non è tenuto a pagare alcun onere. E’ stato istituito un fondo per le attività della Consigliera finalizzato tra l’altro alla copertura delle spese relative alle azioni in giudizio promosse e sostenute dalla Consigliera.

Per le azioni in giudizio la Consigliera si avvale della collaborazione di avvocati con comprovata esperienza in materia giuslavoristica. A tale scopo è stato costituito l’elenco degli avvocati a supporto dell’attività della Consigliera.