



## Operatore/trice turistico/a addetto/a alla valorizzazione delle risorse culturali locali



# La non discriminazione nel lavoro



**Il divieto di discriminazione nel rapporto di lavoro è disciplinato dal D.Lgs. 198/2006 che coordina la disciplina normativa antidiscriminatoria già esistente.**

**La discriminazione tra uomo e donna nel rapporto di lavoro è una delle principali discriminazioni sul lavoro.**

**Il divieto di discriminazione sul lavoro vale su tutti gli aspetti del rapporto di lavoro e dei conseguenti rapporti economici. Nel D.Lgs. 198/2006 il legislatore ha esplicitamente posto il divieto di discriminazione su diversi aspetti del rapporto di lavoro, come l'accesso al lavoro, l'attribuzione delle mansioni e delle qualifiche, l'avanzamento della carriera e la retribuzione.**

**In particolari situazioni il legislatore riconosce una tutela speciale del lavoratore come, ad esempio, il divieto di licenziamento per causa di matrimonio o di gravidanza della lavoratrice . Altre forme di discriminazioni sul posto di lavoro sono le molestie. E' considerata una grave discriminazione sul lavoro anche l'atteggiamento discriminatorio nei confronti dei lavoratori a causa delle condizioni di salute o disabilità, delle opinioni politiche, della razza o della religione.**

**Il 5 dicembre 2010 è in vigore la legge 183/2010 che riordina la disciplina sul lavoro.**

**In particolare interviene sulla disciplina delle pari opportunità e dell'impiego femminile.**

**La tematica è affrontata specificamente dall'articolo 46 del nuovo testo di legge.**

**In particolare si invita il Governo a prevedere incentivi e sgravi contributivi che consentano alle donne orari flessibili, “legati alle necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare”, per favorire l'aumento dell'occupazione in rosa.**

**Il testo invita pure a rivedere la normativa vigente in materia di congedi parentali, con l'aumento della loro massima estensione temporale e l'incremento degli indennizzi economici ad essi collegati, al fine di incentivare le donne a utilizzare di più questa agevolazione.**

**Al contempo, si invita il Governo a rafforzare i servizi per l'infanzia e agli anziani non autosufficienti, allo scopo di rendere reale la libertà di scelta nel campo del lavoro da parte delle donne.**

**La legge prevede anche che i Fondi Comunitari vengano impiegati, prima di tutto, per incrementare l'occupazione femminile facendo in modo di supportare sia le attività formative che quelle di accompagnamento e inserimento nel mondo del lavoro.**

**In particolare si insiste sulla necessità di rafforzare le garanzie che consentano l'effettiva parità di trattamento tra donne e uomini in materia di occupazione: la stessa legge ipotizza la realizzazione di sistemi di raccolta ed elaborazione dati che siano in grado di far emergere e di misurare le discriminazioni di genere, anche di tipo retributivo.**

**Il testo richiede poi che si definiscano chiaramente i doveri dei datori di lavoro in tema di attenzione al genere ed esprime esplicitamente l'opportunità di potenziare e favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile.**

# **Le novità nel campo delle pari opportunità**

**L'articolo 21 della nuova legge è interamente dedicato alle pari opportunità e al benessere di chi lavora nelle amministrazioni pubbliche.**

**Inoltre, esso mira a promuovere una normativa che eviti:**

- ogni forma di violenza morale o psichica;**
- ogni discriminazione di genere, d'età, di orientamento sessuale, di razza, di origine etnica, di disabilità, di religione o di lingua;**
- ogni discriminazione che riguardi l'accesso all'impiego, il trattamento e le condizioni di lavoro, la formazione professionale, le promozioni e la sicurezza sul lavoro.**

**A questo scopo, la legge ha stabilito che ogni pubblica amministrazione si dotasse, entro 4 mesi dalla sua entrata in vigore, di un "*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*". La presenza di questo comitato è obbligatoria in tutte le Pubbliche Amministrazioni.**

**In caso di inadempienza, la legge prevede responsabilità precise in capo ai dirigenti incaricati della gestione del personale. Il comitato, insediatosi, il 24 ottobre 2011 è composto di membri designati dalle organizzazioni sindacali e dall'amministrazione, con presenza paritaria di uomini e donne. Esso ha ruoli di consulenza, proposta e verifica ai fini del rispetto delle pari opportunità e della tutela dalla violenza.**

# Maternità e lavoro

**Il tema della partecipazione paritaria  
di uomini e donne al mercato del  
lavoro**

**è una delle priorità sancite a livello  
nazionale ed europeo ma, ad oggi,  
rappresenta  
ancora un obiettivo difficilmente  
raggiungibile.**

**La struttura occupazionale italiana  
evidenzia il persistere di  
dinamiche segreganti, di stereotipi  
di genere e di prassi discriminatorie  
che  
determinano notevoli differenziali di  
genere nell'accesso, nella  
permanenza e  
nel rientro delle donne nel mercato  
del lavoro.**

**La maternità continua ad essere il principale motivo di abbandono del lavoro da parte delle donne, il fattore primario che determina lo scivolamento verso l'inattività o il sommerso femminile e, la principale fonte di discriminazione sui luoghi di lavoro.**



# MOBBING



**E' diritto irrinunciabile di ogni  
lavoratore essere trattato con  
dignità, di essere tutelato nella  
propria libertà personale e di vivere  
in un ambiente di lavoro sereno in  
cui le relazioni e le comunicazioni  
interpersonali siano improntate al  
rispetto reciproco della libertà e  
della dignità della persona.**

**Ogni ambiente lavorativo dovrebbe, quindi, assicurare l'effettivo esercizio del diritto di tutti i lavoratori alla protezione della loro dignità.**



**La serenità psicologica all'interno dei luoghi di lavoro è fondamentale per il mantenimento del benessere psicofisico necessario sia per l'organizzazione che per la gestione delle persone che lavorano al suo interno.**

**Per il raggiungimento di tale serenità è necessario eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di direzione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico.**



**In ogni ambiente lavorativo dovrebbe, quindi, essere punito ogni comportamento che provochi malessere psicofisico.**

**A tale comportamento è stato dato, negli ultimi anni il nome di *mobbing* e comprende atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che ledono la dignità della persona. Per malessere, si intende anche il malessere derivante da disfunzioni strutturali, anche inconsapevoli, dell'organizzazione del lavoro.**

# Mobbing:



**Forma di terrore psicologico esercitato sul posto di lavoro attraverso attacchi ripetuti da parte del datore di lavoro, di superiori o di colleghi di pari grado o di grado inferiore, con carattere sistematico ed intenso, finalizzati a danneggiare l'integrità psico-fisica della lavoratrice o del lavoratore.**



**Il termine deriva dall'inglese to mob e letteralmente indica «l'assalto di un gruppo ad un individuo»; per gli studiosi del comportamento animale è «l'esclusione di un individuo dal suo branco».**

**In medicina del lavoro indica una violenza  
psicologica, talvolta anche fisica,  
perpetrata sul posto di lavoro che a poco a  
poco diventa insopportabile: si comincia  
con un saluto negato, battute che  
diventano insulti, scherzi troppo pesanti, i  
colleghi ti ignorano o ti guardano male, i  
capi sono insoddisfatti, l'ansia di sbagliare  
fa sbagliare di più, l'insofferenza rende  
improduttivi ed insopportabili.**



**Si arriva in ufficio con l'aria cupa, lo stomaco contratto, il mal di testa, si esce poi nervosi e si perde il sonno.**



**Le forme che esso può assumere sono molteplici: dalla semplice emarginazione alla diffusione di maldicenze, dalle continue critiche alla sistematica persecuzione, dall'assegnazione di compiti dequalificanti alla compromissione dell'immagine sociale nei confronti di clienti e superiori.**

**Lo scopo del mobbing è quello di eliminare una persona che è, o è divenuta, in qualche modo "scomoda", distruggendola psicologicamente e socialmente in modo da provocarne il licenziamento o da indurla alle dimissioni.**



**Atti e comportamenti lesivi della dignità della persona producono effetti negativi e sono nocivi all'ambiente di lavoro e al corretto ed efficace svolgimento dell'attività. Il *mobbing* danneggia, infatti, sensibilmente l'azienda stessa, che nota un calo significativo della produttività nei reparti in cui qualcuno è mobbizzato dai colleghi. La vittima del *mobbing* lavora poco e male, produce meno, ed è costretta ad assentarsi costringendo la ditta a sostituirlo.**

**Lo stesso mobber causa problemi alla ditta: compie spesso sabotaggi, costringe la vittima stessa a sbagliare, comportando gravi danni.**



**Un altro possibile danno per l'impresa è quello alla propria immagine, nel caso in cui vengono divulgate notizie su atti discriminatori a danno dei dipendenti.**



**Da ultimo, nel caso in cui il mobbizzato subisce un danno permanente alla sua capacità lavorativa, accertato da perizie medico-legali, può citare in giudizio l'azienda stessa, la quale dovrà sostenere sia le spese legali sia quelle per il risarcimento.**



**Il *mobbing* ha conseguenze gravissime con effetti deleteri anche sulla salute, sulla fiducia e sulle prestazioni lavorative della persona direttamente soggetta agli abusi.**

**Può, infatti, causare problemi psicologici alla vittima, che può arrivare ad accusare disturbi psicosomatici e depressione.**

**Il mobbing può portare fino all'invalidità psicologica, e quindi si può parlare anche di malattie professionali o di infortuni sul lavoro.**

**Gli effetti provocati si sviluppano secondo una gamma varia e sempre più grave man mano che le aggressioni proseguono nel tempo.**

**4**



### **Prima fase:**

**All'inizio del conflitto e degli attacchi la vittima inizia a manifestare un certo malessere. Nei primi sei mesi appaiono i primi sintomi psicosomatici: incubi, insonnia, inappetenza, nausea, solitudine con ripiegamento su di sé.**

## Seconda fase:

Si ha il passaggio dal morbo  
al terrore psicologico



**Dai 15 ai 18 mesi si crea uno stato cronico di  
ansietà.**

**Dai 2 ai 4 anni dall'inizio del conflitto  
appaiono disturbi della personalità,  
depressione, fobie, pensieri ossessivi, che  
generano dipendenza da tranquillanti, che a  
loro volta provocano abulia ed assenza dal  
lavoro per malattia.**

## Terza fase:

**Del caso inizia ad occuparsi l'ufficio del personale, il quale si inserisce attivamente nella strategia di abusi sulla vittima, ritenendola responsabile di tale situazione.**

**Così, in questa atmosfera di prepotenze tollerate o sostenute dalla stessa azienda, il lavoratore si trova sempre più isolato: gli viene negato qualsiasi colloquio col personale delle risorse umane, calunniato, criticato fino alla distruzione ogni fiducia in se stesso e delle sue referenze.**

**impedendogli di trovare nuovi impieghi.**





## Quarta fase:

**Consolidate le manie ossessive la vittima può sviluppare malattie di vario genere sia nervose sia fisiche di lunga durata.**

**A livello psicologico può esplodere aggressività sia contro di sé, fino al suicidio, sia verso la famiglia, compromettendo le basilari relazioni interpersonali.**

**Dal lato economico la vittima, lavorando meno e male, assentandosi continuamente per malattie, subisce perdite.**

**Il lavoratore viene poi, come estreme conseguenze,**

**L'attenzione che negli ultimi anni è stata rivolta al fenomeno del "mobbing", è legata all'esigenza di una maggiore attenzione nei confronti delle situazioni che, all'interno del luogo di lavoro, portano ad atteggiamenti e comportamenti di discriminazione con le conseguenze che da questi derivano.**

**A questo proposito l'Unione Europea e diversi Stati hanno formulato specifiche direttive e normative dirette a favorire una migliore gestione di un fenomeno così complesso. Gli Stati membri devono adoperarsi affinché nei settori pubblici sia adottato un codice di tutela della dignità degli uomini e delle donne sul lavoro, per avviare e proseguire una politica positiva che crei un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona.**

**Rispetto a tali fenomeni non si ha ancora una chiarezza sulla loro frequenza perché, pur integrando quasi sempre ipotesi di reato o quanto meno di illecito giuridico, non vengono spesso denunciati per motivi contingenti ma soprattutto di carattere culturale.**

**Sarebbe, quindi, importante, promuovere la sensibilizzazione, l'informazione e la prevenzione in materia di molestie sessuali, di atti condannabili o esplicitamente ostili o offensivi ripetutamente diretti contro ogni dipendente sul luogo di lavoro o in connessione con il lavoro, e adottare ogni adeguata misura per tutelare i lavoratori contro tali comportamenti.**

**Tutti i lavoratori, nel puntuale e rigoroso rispetto dei propri compiti e delle proprie attribuzioni, devono contribuire ad assicurare l'esistenza di un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità della persona e in cui la pratica delle molestie debba essere considerata inaccettabile.**

## Molestia sessuale:



**atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, che arrechi, di per sé o per la sua insistenza, offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, contribuendo così a creare un ambiente di lavoro o di studio umiliante, ostile o intimidatorio.**

**Molestia sessuale equivale a discriminazione sessuale, poiché il fattore determinante è rappresentato dal sesso di colui che ne è fatto segno. Le molestie legate al sesso, infatti, sono contrarie al principio della parità di trattamento tra uomini e donne e sono considerate discriminazioni fondate sul sesso.**