

Modena, 15 ottobre 2021

**IL MERCATO DEL LAVORO,
LE DISCRIMINAZIONI
E
IL RUOLO DELLE CONSIGLIERE**

Dott.ssa Valeria Moscardino
Consigliera effettiva di Parità della Provincia di Modena

STUDIO “WOMEN, BUSINESS AND THE LAW» (Banca Mondiale - 2018)

**Donne, lavoro e discriminazione:
l’impatto negativo della disuguaglianza di genere
sulla crescita globale.**

**“... Numeri, alla mano, ad esempio, in Italia lavora solo il
46% delle donne ... (sotto il 42% ora)**

**se venisse centrato l’ obiettivo pensato dalla strategia di
Lisbona per rendere più’ competitivo il mercato europeo,
cioè maggior partecipazione femminile fino al 60 per
cento, sei donne su dieci al lavoro, l’ Italia
beneficerebbe di un +7% del Pil...”**

**COMMISSIONI DI BILANCIO RIUNITE CAMERE E
SENATO
(20 OTTOBRE 2020, Sottosegretaria Maria Cecilia
Guerra)**

“il tasso di occupazione delle donne è di **18 punti percentuali più basso** di quello degli uomini, il lavoro part time riguarda il 73,2% ed è involontario nel 60,4% dei casi)...”

NON DITTELO AL MIO CAPO ...

«Raccontiamo la storia di una sorta di **supereroe**, una madre lavoratrice **costretta a nascondere i figli per trovare lavoro»**

«Questa fiction nasce dai due modelli di donna che oggi abbiamo davanti - la mamma e la donna che lavora - e la **schizofrenia** di chi cerca la sintesi tra **due cose che non possono essere sintetizzate.**»

(Matilde Bernabei, produttrice)

28 aprile 2016

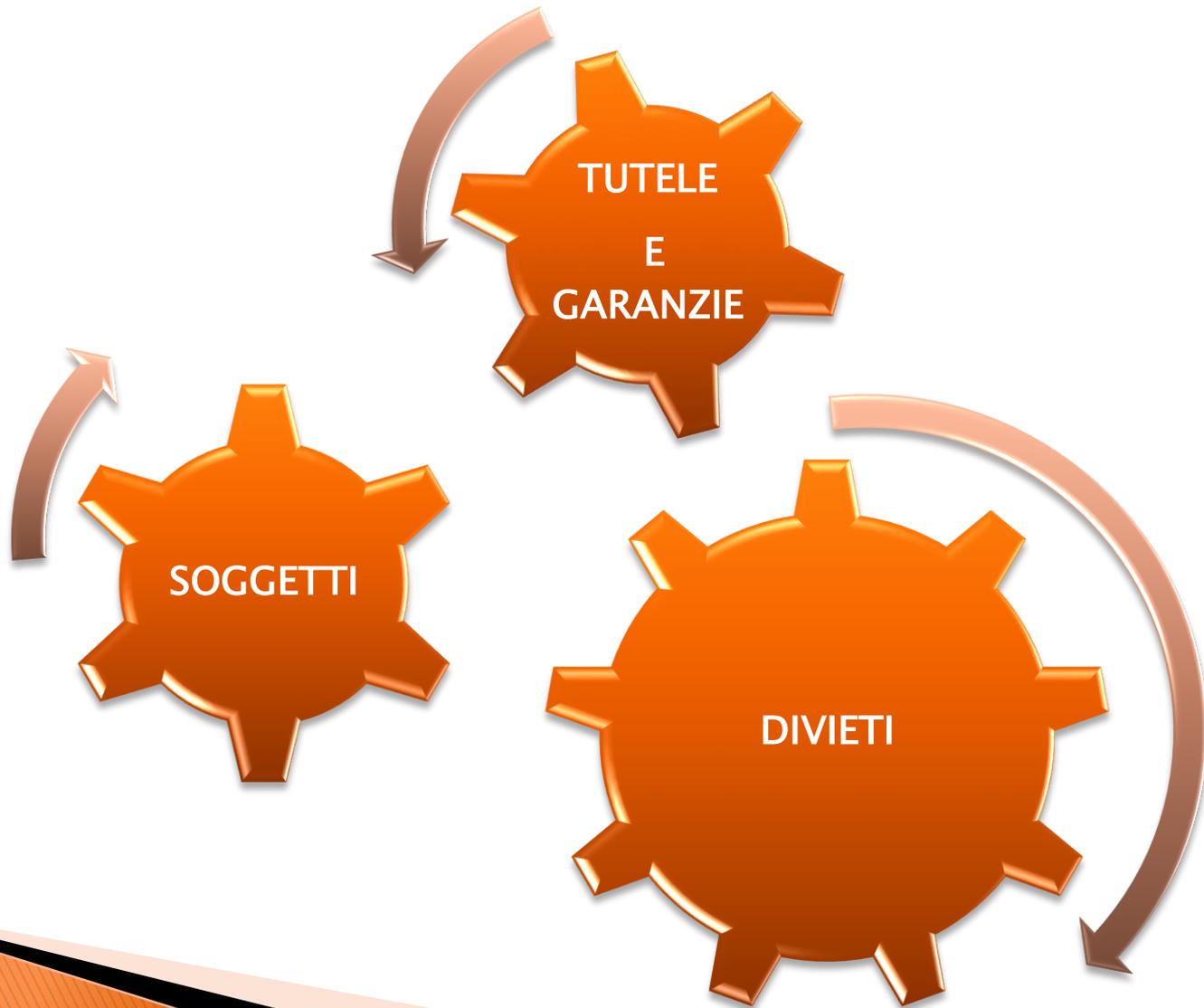
NON DITTELO AL MIO CAPO ...

- Discriminazione nell'accesso al lavoro;
 - Discriminazione fondata sul sesso attraverso il riferimento allo stato matrimoniale, di famiglia o di gravidanza;
 - Discriminazione indiretta attraverso meccanismi di preselezione (stampa o altre forme pubblicitarie) che indicavano come requisito professionale l'appartenenza all'uno o altro sesso
- 

... **sommario**

- ▶ Quadro normativo Comunitario e Nazionale
 - ▶ Le discriminazione (def. e tipologie)
 - ▶ Le tutele e i soggetti preposti
 - ▶ Il sistema sanzionatorio: amministrativo/penale
(somma maggiore di 50mila euro – arresto fino a 6 mesi)
- 

Gli ingranaggi: D.lgs. n. 5/2010



Le tutele

- ▶ **Occupazionale**

difendere da ogni prevaricazione l'impiego lavorativo dei soggetti

- ▶ **Fisica**

preservarne l'integrità

- ▶ **Familiare**

garantire la funzione essenziale del soggetto

- ▶ **Economica**

garantire un adeguato sostegno e sussistenza

Le Garanzie

- ▶ di accesso al lavoro;
- ▶ di parità di trattamento economico a parità di mansioni;
- ▶ di mobilità verticale nella carriera .

I Divieti

- ▶ **di discriminazione** per ragioni connesse al sesso, allo stato di gravidanza, alla maternità o paternità (anche adottive).

Le macro aree individuate

- ▶ Stato civile, orientamento sessuale, figli
 - ▶ Provenienza (nazionalità ed etnia)
 - ▶ Salute fisica e psichica
 - ▶ Orientamento politico e sindacale
 - ▶ Orientamento religioso
 - ▶ Lavori precedenti
 - ▶ Fumo, assunzione di alcool e droghe
 - ▶ Posizione sociale della famiglia
 - ▶ Carichi giuridici pendenti
- 

Art. 51 del Codice di Pari Opportunità

La Tutela della Maternità e Paternità

- ▶ La tutela è disciplinata dal D.lgs. 151 del 26 marzo 2001





I casi a Modena da maggio 2020

- ▶ tutte donne tranne 1 uomo
 - ▶ una decina da maggio a dicembre 2020
 - ▶ 3 casi solo ad agosto 2021

 - ▶ alcune si sono presentate personalmente (dopo incontri di sensibilizzazione e conoscenza)
 - ▶ alcune sono state presentate dal sindacato

 - ▶ nessun caso arrivato in giudizio
- 

Caso a) impiegata amministrativa

Al rientro dalla maternità alla lavoratrice...

- ▶ Svuotata completamente della propria attività
- ▶ Non invitata a riunione
- ▶ Sistemata anche fisicamente con la propria scrivania in ambiente non consono

- ▶ Stress... ischemia

Ulteriore degenerazione del rapporto...



Caso a) impiegata amministrativa

Al rientro dalla malattia alla lavoratrice...

- ▶ parole offensive riguardanti lo stato di salute

Nostro intervento:

- ▶ Consigliere... dottoresse... signore... ragazze...

Accordo in sede sindacale per la risoluzione consensuale del rapporto con incentivo all'esodo.

Caso b) cuoca con limiti alla mansione

Lavoratrice con accertate patologie insorte durante il rapporto di lavoro

- ▶ medico competente prescrive limitazioni
- ▶ non vengono rispettate dal preposto
- ▶ mal gestione dei turni con decurtazione delle ore di permesso

Nostro intervento:

Accordo con restituzione di quanto indebitamente tolto, nuova riorganizzazione dei turni e rispetto delle limitazioni

Caso c) responsabile qualità

Madre monogenitoriale, monoreddito, 2 figli minori di cui uno con 104

- ▶ Cambiamento di mansione e trasferimento di sede di lavoro:
 - ▶ Riduzione della produttività
 - ▶ Schede di valutazione che la definiscono «poco intraprendente» (voto 2)

Nostro intervento:

Accordo con la ditta con concessione dello smart working fino al 31 dicembre 2021 e trasferimento comunque nella città di residenza.

Caso d) selezionatrice per agenzia interinale

Lavoratrice con in mano una proposta contrattuale, senza firma del contratto, scopre di essere in gravidanza

- ▶ inizio nuovo lavoro il 16 agosto 2021 con comunicazione fatta al centro per l'impiego
- ▶ non prende servizio, manda regolarmente certificato di malattia
- ▶ la ditta cancella arbitrariamente la comunicazione di assunzione

Caso d) selezionatrice per agenzia interinale

Nostro intervento:

La lavoratrice viene assunta, è in interdizione dal lavoro con certificato medico di astensione per gravidanza a rischio personale e al termine del periodo di assenza inizierà a prestare servizio.

Grazie dell'attenzione!

Dott.ssa Valeria Moscardino