

L'altra faccia della  
medaglia...



Parità nell'impiego



discriminazione  
nell'impiego ed  
occupazione



Parità nell'impiego



4 modelli possibili ...

Equità  
individuale

Equità  
collettiva

Riconoscimento  
identità/diversità

“Empowerment”

# Le Convenzioni O.I.L:

- Convenzione 111 -  
Discriminazione nell'impiego e nelle  
professioni
- Convenzione 100 -  
Uguaglianza di retribuzione tra uomini e donne

Art. 37 Costituzione Italiana

Art. 3 Costituzione Italiana

Legge 903/77 Parità di  
trattamento tra uomini e donne



discriminazione  
nell'impiego ed  
occupazione

## Discriminazione: 3 elementi :

- Fare **distinzioni** tra le persone
- **sulla base di caratteristiche** quali: il genere, la religione, l'origine etnica o sociale...
- **limitandone** l'accesso, la progressione o un equo trattamento nel mondo del lavoro

# La discriminazione nel mondo del lavoro

Si può manifestare:

- nell' accesso ad un posto di lavoro
- come trattamento discriminatorio sul posto di lavoro

# La discriminazione nel mondo del lavoro

NON deve essere permessa nell'accesso a:

- formazione e orientamento professionale
- lavoro
- servizi per l'impiego
- incarichi pubblici

# La discriminazione nel mondo del lavoro

NON deve essere permessa rispetto a:

- avanzamento di carriera
- sicurezza del posto di lavoro
- parità di retribuzione
- previdenza sociale
- sicurezza e igiene del lavoro

# Tipologie

Distinzione esplicita sulla base di caratteristiche personali, priva di riferimento alle effettive qualifiche o competenze richieste

- DIRETTA
- INDIRETTA
- SISTEMICA

# discriminazione

Applicazione di regole  
"neutre" che svantaggiano  
una categoria particolare

**DIRETTA**

Trattamento sfavorevole  
riservato a categorie di lavoratori,  
la cui maggioranza è rappresentata  
da gruppi tradizionalmente  
svantaggiati, p.es. **part-time = donne**

- **INDIRETTA**
- **SISTEMICA**

# Tipologie di discriminazione esistenti

- DIRETTA
- INDIRETTA
- SISTEMICA

Insita nel modo in cui luoghi e tempi di lavoro sono tradizionalmente strutturati

# Che effetti crea la discriminazione?

- Mancato / ridotto reddito  
= Povertà
- Diminuzione dell'autostima  
= Disagio
- Segregazione occupazionale  
= Rigidità del mercato del lavoro

# Parità o discriminazione?

Chi sono i "guardiani" del mondo del lavoro?

- Agenzie di collocamento private
- Servizi pubblici per l'impiego
- Servizi di orientamento
- Datori di lavoro
- Managers

# Che ruolo per le istituzioni?

Eliminazione della discriminazione  
nell'impiego e nelle professioni

- Imparare a riconoscere le varie forme di discriminazione
- Adottare politiche per eliminare progressivamente ogni forma di discriminazione

# Approcci

“Mainstreaming” =

Riconoscere le differenze e integrare l'attenzione alle differenze a tutti i livelli dei processi di decisione

# Approcci

Azioni positive:

Azioni specifiche fondate sul riconoscimento di una situazione di discriminazione esistente, volte al suo superamento.

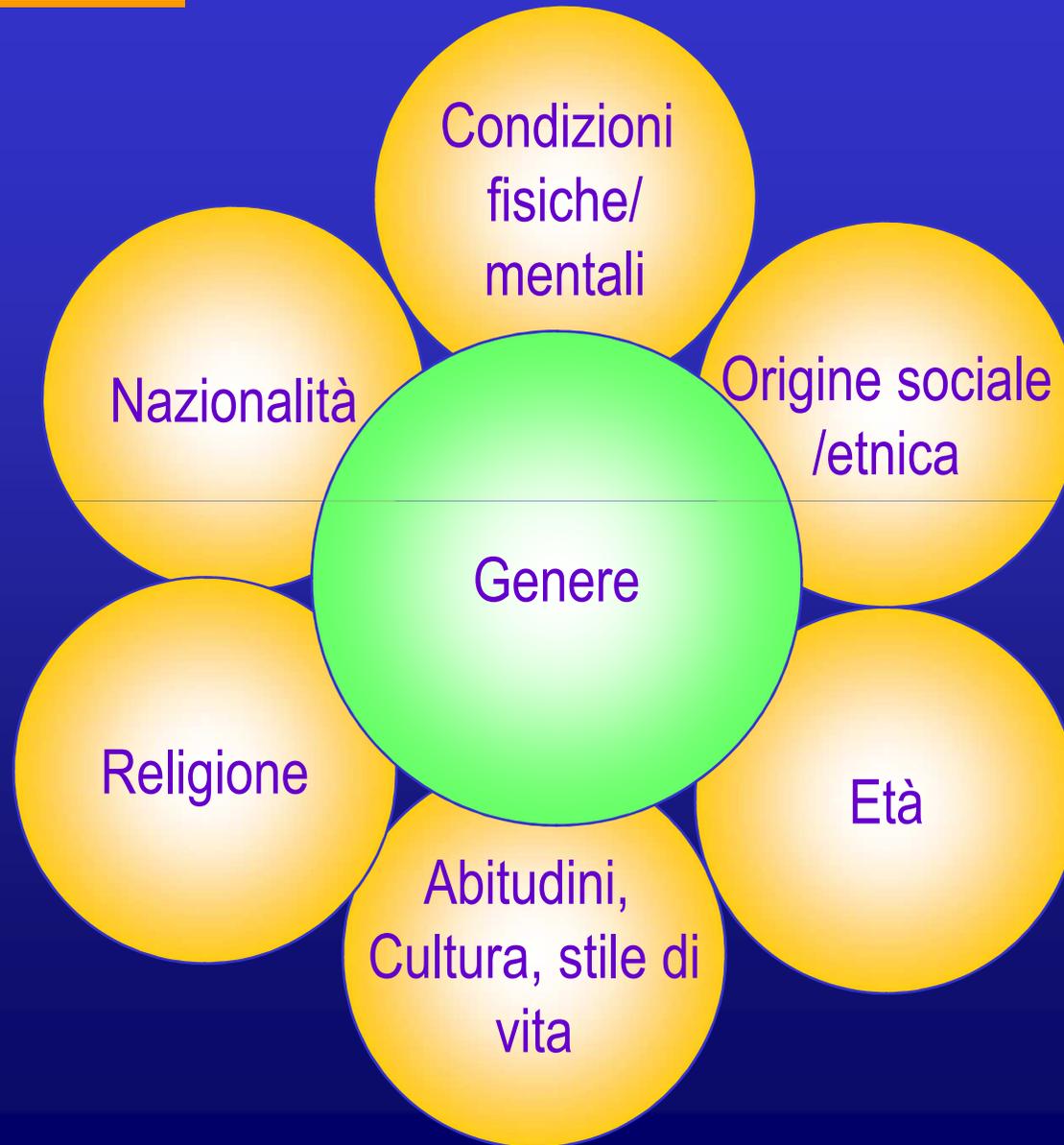
Sono per definizione limitate temporalmente e legate al raggiungimento di obiettivi specifici.

# Promuovere una cultura della differenza

In particolare in:

- selezione
- assunzione
- condizioni contrattuali e salariali
- sviluppo di carriera
- formazione

# Gestire le differenze....



# Diversity management

- Strategia che riconosce le differenze tra le persone e sa gestirle per migliorare il benessere delle persone e la performance dell'organizzazione

