

Ogni giorno, nelle amministrazioni pubbliche, donne e uomini lavorano insieme per garantire servizi alla collettività.

Perché questo impegno sia efficace, è fondamentale che ogni persona si senta rispettata, tutelata e valorizzata. Un ambiente di lavoro inclusivo favorisce la collaborazione, riduce i conflitti e migliora la qualità delle decisioni e dei servizi. Contrastare ogni discriminazione non è solo un obbligo giuridico, ma un segno concreto di civiltà e responsabilità collettiva.

La discriminazione che non riconosci...

Stereotipi e Pregiudizi

Gli **stereotipi** sono generalizzazioni basate su background culturali, etnicità, orientamento sessuale e religioso, disabilità, età e nazionalità che inducono ad etichettare un gruppo o un individuo in maniera sia negativa che positiva.

I **pregiudizi** sono giudizi o opinioni negative formulati in modo anticipato, senza una conoscenza diretta o basata su fatti oggettivi. Atteggiamenti sfavorevoli o ostili che presenta caratteri di superficialità, indebita generalizzazione e rigidità, con resistenza alla modifica.

Cosa è discriminazione?

Ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, produca una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata su caratteristiche quali genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, religione, disabilità, lingua, convinzioni personali, etc., e che abbia come effetto la compromissione o la negazione dei diritti fondamentali.



Diretta

si verifica quando, a causa di fattori quali genere, etnia, ecc., una persona è trattata meno favorevolmente rispetto ad un'altra in una situazione analoga



Indiretta

si realizza quando una disposizione, un atto o un comportamento apparentemente neutro può determinare uno svantaggio per alcune categorie di persone



Mobbing



Molestia

comportamento indesiderato che ha l'effetto di intimidire, degradare, umiliare, offendere o violare la dignità di una persona

Il Trattato di Amsterdam dell'Unione Europea

del 1997 stabilisce che sono illegali le discriminazioni sul posto di lavoro basate sulle seguenti caratteristiche:

Genere
Origine etnica o razziale
Età
Disabilità
Orientamento sessuale
Religione e convinzioni personali
Stato civile o familiare

Ambiti in cui può verificarsi

Accesso all'impiego (concorsi, assunzioni)

Condizioni di lavoro (orari, responsabilità, assegnazioni)

Retribuzioni e incentivi

Progressione di carriera o assegnazione d'incarichi

Formazione e sviluppo professionale

Valutazione, promozione

Ambiente di lavoro (clima, relazioni interpersonali)

Servizi al pubblico, contatti con la cittadinanza

COSA FARE

Dipendenti

Rispettare tutti, evitare linguaggi o gesti offensivi, segnalare comportamenti scorretti, partecipare ai percorsi di formazione su inclusione e pari opportunità.

Dirigenti e responsabili

Vigilare sull'applicazione delle regole di pari opportunità, intervenire tempestivamente in caso di segnalazioni, promuovere politiche inclusive.

Consigliera/e di Fiducia

Garantire, in modo imparziale e riservato, consulenza e supporto a chi subisce episodi di discriminazione, violenza, molestie e mobbing, attivando le procedure previste dal Codice di Condotta

Amministrazione

Adottare piani di azioni positive, garantire la presenza di referenti e procedure di segnalazione chiare.

CUG

Contrastare ogni forma di discriminazione promuovendo pari opportunità, benessere organizzativo e rispetto della dignità di tutte le persone attraverso compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Come agire in caso di discriminazione

- Riconoscere la pratica discriminatoria.
- Richiedere supporto alla Consigliera/e di Fiducia, che può offrire orientamento e attivare procedure di mediazione o d'intervento.



Ogni segnalazione viene trattata in modo riservato e tutelante per chi la effettua.

Segnalare non significa accusare, ma contribuire a migliorare il benessere e l'equità organizzativa.

Normativa di riferimento

Art. 3 Costituzione - Uguaglianza di tutti i cittadini

L. 300/1970 - Statuto dei Lavoratori, Divieto di discriminazioni sul lavoro

D.Lgs. 198/2006 - Codice Pari Opportunità: Parità tra uomo e donna

D.Lgs. 215/2003 e 216/2003 - Divieto di discriminazione razziale, religiosa, sessuale: Attuazione Regolamento UE 2000/43/CE e 2000/78/CE Antidiscriminazione in UE



Il presente opuscolo è stato redatto dai/dalle componenti della Rete Regionale Consiglieri/e di Fiducia.



Responsabilità e Rispetto nella Pubblica Amministrazione

Opuscolo informativo su discriminazioni e aree di intervento

