Una legislazione antidiscriminatoria nel lavoro di lunga data ma che ha conosciuto nel nuovo secolo un importante ampliamento e rafforzamento: d.lgs. 198/2006 e d.lgs. 215 e 216/2003

I fattori protetti, tassativi: sesso (inclusa la maternità e poi anche la genitorialità), razza/etnia, religione e convinzioni personali (anche sindacali), orientamento sessuale, disabilità (inclusi i lav. care-givers dei disabili e le malattie di lunga durata disabilitanti), età

La loro bi/pluri-direzionalità

I divieti di discrim coprono cmq tutti gli aspetti del rdl

Le discrim dirette: definizione e casistica (possono essere aperte e manifeste come nella discrim. tramite dichiaraz pubbliche del caso Taormina, ma spesso sono occulte; la tutela della privacy durante i colloqui come strumento di prevenzione delle discrim basate ad es. su stato di famiglia).

Il GPG può dipendere da discrim dirette (come nel caso del casinò valdostano, perché le donne sono in genere disposte a lavorare per meno denaro) ma più spesso dipende da discrim indirette, come accade per la svalutaz economica dei lavori tradiz femminili o per il conteggio delle assenze per congedi genitoriali (come nel caso GTT torinese)

Le discrim indirette e la rilevanza del gruppo di appartenenza: il part-time, l’altezza, i congedi genitoriali, la neutralità religiosa e il velo islamico; la possibilità di giustificaz

Le molestie sessuali e non

Non si tratta solo di reprimere le discrim ma anche di promuovere l’eg e a questo servono le ap