

Divieti di discriminazione nel rapporto di lavoro

A. Giuffrè - Divieto di discriminazione: definizione e normativa



Description: -

- Labor laws and legislation -- Italy.
- Labor unions -- Law and legislation -- Italy.
- Drawing -- Technique.
- Discrimination in employment -- Law and legislation -- Italy.
- Labor contract -- Italy. Divieti di discriminazione nel rapporto di lavoro
- 18
- Problemi di diritto del lavoro ;Divieti di discriminazione nel rapporto di lavoro
- Notes: Includes bibliographical references.
- This edition was published in 1984



Filesize: 7.79 MB

Tags: #Pari #opportunità #e #discriminazione #sul #lavoro: #quali #tutele?

Parità di trattamento tra dipendenti

Premessa la tutela di cui sopra, occorre interrogarsi sull'effettività della stessa in sede giurisdizionale.

AIDP

Le azioni individuali in esame possono esser precedute dalle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, oppure ex art. Eventuali atti discriminatori in tal senso sono nulli.

Parità di trattamento tra dipendenti

Federica Pagani entra a far parte dello studio nel 2010, diventando socio nel 2016. Il datore di lavoro è obbligato a trattare i propri dipendenti nello stesso modo? Risulta essenziale la nozione di unità produttiva che è la stessa utilizzata nello Statuto dei lavoratori con riferimento alla costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali ed al campo di applicazione della tutela reale contro il licenziamento ingiustificato.

Pari opportunità e discriminazione sul lavoro: quali tutele?

Questi paletti, però, non sono gli unici ostacoli che incontra il datore di lavoro nel momento in cui entra in relazione con i propri dipendenti. La giurisprudenza ordinaria identifica il caso del riposo completamente perduto che costituisce sicuro illecito mentre il caso del lavoro senza il prescritto riposo settimanale seguito da un riposo compensativo consentito dalla Corte Cost.

Quando la discriminazione nel rapporto di lavoro diviene reato. La tutela della donna nel mondo del lavoro: dalla fattispecie civile a quella penale.

Nei casi più gravi ad esempio in caso di persistente inadempimento da parte del datore di lavoro, può essere disposta la sospensione per un anno dai benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda. Sul punto, si precisa che il Comitato nazionale si occupa, tra l'altro, di formulare proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e perfezionamento della legislazione vigente in materia; di esprimere, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive, controllando i progetti in itinere, verificandone la corretta attuazione e l'esito finale; di verificare lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità; di

chiedere alla DTL di acquisire, presso i luoghi di lavoro, informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale art. Il principio costituzionale è specificato dalla legge nel senso che il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni: il lavoro senza il prescritto riposo settimanale è vietato salvo eccezioni espresse, es.

Parità di trattamento tra dipendenti

In particolare, tali azioni ex hanno lo scopo di: a eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità; b favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; c favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici; d superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo; e promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate; f favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi; g valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Related Books

- [Nutcracker-sweet murders - a holiday operetta whodunnit in three acts](#)
- [Mihnat al-fikr al-tibbi - risālah fī mālikiyat al-tibb wa-sharafihī wa-usūlīhī wa-mā yahtāju ilayhī al-](#)
- [One hundred years of Dalhousie, 1818-1918 - Dedicated to all Dalhousians, old and new](#)
- [Spermatogenesis in Acrididae and Locustidae](#)
- [Glimpses of other realities](#)