

"Vademecum per le politiche e le pratiche  
di potenziamento delle capacità e della  
occupabilità della forza lavoro femminile"

Dalle Azioni Positive alle Politiche di Genere nella Gestione  
delle Risorse Umane

## Presentazione del vademecum

*Il "Vademecum per le politiche e le pratiche di potenziamento delle capacità e della occupabilità della forza lavoro femminile - Dalle Azioni Positive alle Politiche di Genere nella Gestione delle Risorse Umane" nasce dalla collaborazione dei Partner del Progetto Equal "Donne Manager delle risorse umane."*

*Il Vademecum, realizzato dalla partnership del Progetto e coordinato dalla Associazione Assolei - Sportello Donna di Roma si propone come strumento agile e completo per le Aziende nel quale reperire i riferimenti normativi italiani e della comunità europea; le parole chiave ed i concetti base delle pari opportunità; le azioni positive e le buone pratiche adottate sino ad oggi; le problematiche delle pari opportunità e le possibili soluzioni; gli organismi di parità nazionali e territoriali a cui rivolgersi.*

*Il Vademecum è presentato in due forme: una cartacea, necessariamente sintetica e contenente le indicazioni per approfondire le distinte problematiche; una informatica, presente sul sito [www.equaldonnemanager.isvor.it](http://www.equaldonnemanager.isvor.it) che attraverso i links di collegamento consente di approfondire le tematiche di interesse di colui/colei che fruisce del Vademecum.*

## Il Vademecum

- *E' uno strumento pensato per aiutare i datori di lavoro sia pubblici che privati a realizzare l'obiettivo delle Pari Opportunità a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale.*
- *E' improntato al principio della parità di opportunità e di trattamento tra uomini e donne nel lavoro così come riconosciuto dalle norme comunitarie europee ed italiane.*
- *Pone l'obiettivo della realizzazione delle Pari Opportunità all'interno della strategia complessiva dell'impresa privata e dell'ente pubblico quale parte integrante di essa.*
- *Fornisce un supporto per la risoluzione delle problematiche relative alla attuazione delle pari opportunità tra donne e uomini nel lavoro e, in particolare, alla progressione di carriera delle donne lavoratrici.*
- *Fornisce utili suggerimenti e raccomanda buone pratiche a quanti ricoprono ruoli di responsabilità o comunque ruoli decisionali all'interno di ogni singola azienda o amministrazione o unità produttiva.*

## INDICE

### Capitolo Primo

Contesto normativo di riferimento in Italia e in Europa

#### ***Parte Prima***

#### **Pari Opportunità in Italia**

- 1.1 Legge 125/1991
- 1.2 D.L.vo 196/2000
- 1.3 Legge 215/1992
- 1.4 D.L.vo 29/1993
- 1.5 Legge 81/93 art.27
- 1.6 D.Leg.vo 387/98
- 1.7 D.Leg.vo 80/98
- 1.8 T.U.165/2001
- 1.9 T.U. 267/2000
- 1.10 Legge 145/2002
- 1.11 Direttiva 13/12/2001
- 1.12 Direttiva PCM 27/3/97
- 1.13 PCM Documento dip PO
- 1.14 D.Leg.vo 26/3/01 T.U. congedi parentali
- 1.15 D.Leg.vo 115 23/4/2003 congedi parentali
- 1.16 D.Leg.vo 61 25/2/2000 lavoro part-time

#### ***Parte Seconda***

#### **Pari Opportunità e Unione Europea**

Principali Atti Comunitari in materia di parità e pari opportunità

Le Direttive:

- 2.1 Direttiva 75/117/CEE
- 2.2 Direttiva 76/207/CEE
- 2.3 Direttiva 79/7/CEE
- 2.4 Direttiva 86/378/CEE
- 2.5 Direttiva 86/613/CEE
- 2.6 Direttiva 92/85/CEE
- 2.7 Direttiva 93/104/CE
- 2.8 Direttiva 96/34/CE
- 2.9 Direttiva 97/80/CE
- 2.10 Direttiva 97/81/CE
- 2.11 Direttiva 2000/34/CE
- 2.12 Direttiva 2000/43/CE
- 2.13 Direttiva 200078/CE

I Codici di Condotta e le Guide

1992 C. di C. contro le molestie

1996 C. di C. sulla parità retributiva

1998 Piano d'azione contro il razzismo

1999 Guida contro sfruttamento lavoro minorile

2002 Guida sullo stress da attività lavorativa

Capitolo Secondo

Norme sulle pari opportunità nei contratti collettivi  
nazionali di alcuni settori

Metalmeccanici e Affini

Tessili abbigliamento e Affini

Distribuzione Terziario e Affini

Trasporti

Credito e Assicurazioni

Pubblica Amministrazione

Capitolo Terzo

Gli organismi nazionali e locali di parità

Comitato Nazionale presso il Ministero del Lavoro

Ministero Pari Opportunità

Dipartimento Pari Opportunità

Consigliera Nazionale di Parità

Consigliere di parità regionali e provinciali

Animatrici di Parità

Consulte Femminili Regionali

Capitolo Quarto

Azioni positive e comportamenti discriminatori

Cosa sono le azioni positive

Come agiscono le Azioni positive

Azioni positive in alcuni settori produttivi

Cosa sono le discriminazioni

Ambito in cui si manifestano maggiormente

Molestie: che cosa sono

## Vademecum

Il disagio in azienda

Il Mobbing

La tutela della salute

Conoscere i propri diritti: un'indagine europea

### Capitolo Quinto

Il lessico delle pari opportunità

Le parole della parità nel vademecum

## Capitolo Primo

Contesto normativo di riferimento in Italia e in Europa

### **Premessa**

*Conoscere le norme fondamentali delle Pari Opportunità tra donne e uomini nel lavoro significa avere chiaro cosa si deve e cosa non si deve fare, quali sono gli strumenti per migliorare la condizione delle lavoratrici e dei lavoratori nel posto di lavoro con beneficio per l'intera Azienda.*

*Il Vademecum vuol essere una guida per individuare le norme di riferimento attraverso una breve esplicazione; sarà possibile reperire il testo completo della norma attraverso l'indicazione dei link presenti sul sito [www.equaldonnemanager.isvor.it](http://www.equaldonnemanager.isvor.it)*

*La sezione **Guida Normativa** comprende i riferimenti alle leggi fondamentali della parità nel lavoro dipendente, pubblico e privato, e nel lavoro autonomo nonché quelle norme che riguardano l'organizzazione del lavoro, dalla flessibilità dell'orario di lavoro alle nuove tipologie di contratti di lavoro.*

*La Guida Normativa riepiloga le norme italiane fondamentali illustrate da un breve commento.*

*Per una ricerca normativa più approfondita, sia italiana che comunitaria, si rinvia al sito [www.equaldonnemanager.isvor.it](http://www.equaldonnemanager.isvor.it) alla Sezione Ricerca Documentaria, fornita da Assolei Sportello Donna al Progetto "Donne manager delle Risorse Umane".*

## **Parte Prima** **Pari Opportunità in Italia**

*“La parità tra donne e uomini è ormai riconosciuta quale principio fondamentale di ogni Democrazia e base del rispetto dei diritti della persona.*

*L'Italia, nella propria Carta Costituzionale, all'art. 3 sancisce il diritto delle persone all'eguaglianza, senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali, e impegna la Repubblica a rimuovere gli ostacoli d'ordine economico e sociale che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.*

*L'art. 35 della Costituzione afferma che la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni; cura la formazione; promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro. e l'art. 37 ribadisce il diritto della lavoratrice alle stesse retribuzioni che spettano al lavoratore a parità di lavoro.*

*Su queste basi si svilupperà nel corso degli anni un insieme di norme nel rispetto del dettato Costituzionale mirate a garantire pari diritti in materia di accesso al lavoro, formazione, condizioni di lavoro e protezione sociale“.<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> 1999 –FAD – UD 1.3- Le donne in Italia - Pari opportunità - a cura di Assolei -

## 1.1 Legge n. 125 del 10 aprile 1991

“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” (G.U. n. 88 del 15.04.1991)



<http://www.cpo.cnr.it/Legge125.html>

E' la legge Italiana fondamentale in materia di **parità uomo-donna** nel lavoro.

Perfeziona ed arricchisce la precedente L. 907/77 in materia di parità poiché predispone gli strumenti per dare attuazione alla **parità sostanziale** tra i sessi attraverso la previsione delle **azioni positive** che possono essere promosse, tra gli altri, dai datori di lavoro (*art. 1*).

Le finalità della legge 125 sono: **favorire l'occupazione femminile**, realizzare l'**uguaglianza sostanziale** tra uomini e donne, **rimuovere gli ostacoli** che impediscono la realizzazione di pari opportunità.

La legge prevede dei **finanziamenti** per favorire l'adozione di azioni positive (*art. 2 e 3*), ed interessa tutti i settori economici. La legge finanzia parzialmente o integralmente i progetti di azione positiva.

La legge definisce il concetto di **discriminazione sessuale** sul lavoro (*art. 4, comma 1 e 2*) nelle varie fasi della vita lavorativa sin dalla selezione in vista della assunzione (*art. 4, comma 3*). Chi ritiene di essere stato/a discriminato/a nel lavoro può **agire in giudizio** (*art. 4*) anche in via di urgenza (*comma 10 o 13*) attraverso la Consigliera di parità territorialmente competente (*art. 4, commi 4 e 5*) beneficiando di una **parziale inversione dell'onere della prova** (*comma 6*).

In presenza di discriminazioni collettive le **Consigliere di parità** territoriali (*art. 8*) possono avviare il **tentativo di conciliazione** o intentare **azioni in giudizio** nei confronti dei datori di lavoro responsabili (*comma 7*) chiedendo loro di predisporre un piano di **rimozione delle discriminazioni** accertare dal giudice. In caso di accertamento della discriminazione da parte del giudice sono previste delle **ulteriori sanzioni** per i datori di lavoro responsabili (*comma 12*).

I datori di lavoro pubblici e privati **con oltre 100 dipendenti**, sono tenuti (*art. 9*) a redigere un **rapporto biennale** sulla situazione del personale maschile e femminile, da inviare alla Consigliera di parità regionale, contenente i dati relativi ad assunzioni,



formazione, retribuzioni e progressione di carriera. Sono previste sanzioni per il datore di lavoro inadempiente.

La legge ha istituito il **Comitato nazionale di parità** presso il Ministero del Welfare (*art. 5*) con compiti specifici (*art. 6*) di promozione delle pari opportunità.

## 1.2 Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio 2000

"Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive"

(*G.U. n. 166 del 18.07.2000*)



[www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/testi/00196dl.htm](http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/testi/00196dl.htm)

Il Decreto Legislativo n.196/2000 ha **ridefinito** e **potenziato** le funzioni, il regime giuridico, le dotazioni strumentali **delle/i Consigliere/i di parità** come previsti dalla legge 125/91, allo scopo di migliorare l'efficacia della loro azione.

Le Consigliere di parità, nominate dal Ministro del Lavoro e dal Ministro per le Pari opportunità a livello nazionale ed in tutte le regioni e province, posseggono "**specifico competenza** ed esperienza pluriennale" in materia di **lavoro femminile**, di normative sulle **pari opportunità**, nonché di **mercato del lavoro**.

Le Consigliere di parità appaiono strategiche ai fini dell'attuazione degli obiettivi di parità in virtù del loro radicamento territoriale che le rende idonee a rilevare, nei diversi contesti locali, le situazioni di **squilibrio di genere** nell'**accesso al lavoro**, nella **formazione** e nelle **condizioni di lavoro**.

Le Consigliere svolgono il loro ruolo nell'ambito delle commissioni provinciali e regionali tripartite occupandosi di **politiche attive del lavoro** e di promozione delle **occasioni di impiego**.

Verificano la **coerenza delle politiche di sviluppo territoriale** con gli indirizzi comunitari, nazionali e regionali, svolgono attività di formazione culturale e di informazione.

Il Decreto rafforza le funzioni delle Consigliere finalizzate al **rispetto delle norme antidiscriminatorie** nei luoghi di lavoro: in collaborazione con le Direzioni provinciali e regionali del lavoro individuano le procedure efficaci di **rilevazione delle violazioni** alla normativa in materia di parità, pari opportunità e **garanzia contro le discriminazioni**, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi (*art. 3 let. f*).

Le Consigliere sono “**pubblici ufficiali**” ed hanno l'obbligo di comunicare all'autorità giudiziaria le violazioni di cui vengono a conoscenza.

Le Consigliere di parità provinciali e regionali, in caso di controversie di lavoro, possono promuovere il **tentativo di conciliazione** ai sensi dell'art. 410 del codice di procedura civile per la lavoratrice che intende agire in giudizio contro le discriminazioni di cui alla legge 125/1991 (*art. 8*). Possono altresì ricorrere al Giudice del Lavoro su delega della persona che vi ha interesse ovvero **intervenire nei giudizi** promossi dalla medesima (*art. 8,5*).

Infine, il decreto n.196/2001 ha generalizzato l'applicazione della speciale **azione in giudizio urgente**, prevista dall'art. 15 della L.903/1977, a tutti i casi di azione individuale promosse dalle persone che ne hanno interesse.

### 1.3 Legge n. 215 del 25.2.1992

"Azioni positive per l'imprenditoria femminile"  
(G.U. n. 56 del 7-3-1992)



<http://www.donne-lavoro.bz.it/download/284v606d1001.pdf>

La legge è diretta a favorire la creazione e lo **sviluppo dell'imprenditoria femminile**. Il concetto di azione positiva si estende dall'ambito del lavoro dipendente a quello del lavoro autonomo, alle società cooperative, di capitali, di persone.

La legge interviene per promuovere la formazione imprenditoriale, agevolando l'**accesso al credito** per le imprese a prevalente conduzione femminile, e a sostegno della presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei **comparti più innovativi** dei settori produttivi.

Di rilevante importanza è l'istituzione di un **fondo nazionale** per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, dal quale possono essere attinti **contributi** espressamente previsti dalla legge medesima.

La dotazione finanziaria inizialmente prevista in 10 miliardi annui è variata ed aumentata negli anni successivi.

Le **azioni** ammesse alle agevolazioni vanno dalle spese per impianti e attrezzature al finanziamento dei progetti aziendali connessi all'introduzione di innovazioni; all'acquisizione di servizi alle spese sostenute per la realizzazione di corsi di formazione imprenditoriale e servizi di consulenza.

I **settori economici** interessati sono: l'industria, l'agricoltura, l'artigianato, il commercio, il turismo, i servizi.

La legge prevede inoltre l'istituzione del **Comitato Nazionale per l'imprenditoria femminile**, con sede presso il Ministero dell'Industria, con compiti di indirizzo e di programmazione generale in relazione agli eventi previsti dalla legge, nonché con funzioni di **promozione** dello studio, **ricerca** ed **informazione** per l'imprenditorialità femminile.

#### **1.4 Decreto Legislativo n. 29 del 3 febbraio 1993**

“Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, a norma dell'articolo 2 della legge 23/10/1992, n. 421”



[http://www.snur\\_cgil.org/inf/n/CCNL/EPR/dlgs199329.htm](http://www.snur_cgil.org/inf/n/CCNL/EPR/dlgs199329.htm)

Il Decreto realizza la c.d. privatizzazione del rapporto di pubblico impiego e disciplina le azioni positive nella P.A.

#### **1.5 Legge 81/93 art 27**

Relativo agli statuti comunali e provinciali (vedi circolare Min.Int. che respinge le accuse di incostituzionalità dell'articolo 27).

#### **1.6 Decreto Legislativo n. 387/98**



<http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/testi/98387dl.htm>

Riserva alle donne almeno un terzo dei posti nelle commissioni esaminatrici di concorso.

#### **1.7 Decreto Legislativo n. 80/98**



<http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/testi/98080dl.htm>

Sancisce importanti principi generali in materia di Pari opportunità: introduce la cultura di genere nei programmi formativi rivolti a tutti i dipendenti – uomini e donne. Viene sottolineata la

necessità di adottare modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle donne consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare.

### **1.8 T.U. 165/2001**

Disciplina del rapporto di lavoro alle dipendenze della P.A.

### **1.9 T.U. 267/2000**

Disciplina del rapporto di lavoro per gli EE.LL.

### **1.10 L. 145/2002 - “Legge Frattini”**

Conferimento incarichi a livello dirigenziale generale che impone di tener conto delle condizioni di Pari Opportunità.

### **1.11 Direttiva 13/12/2001**

Direttiva del Dipartimento della Funzione pubblica sulla formazione e valorizzazione del personale delle Amministrazioni Pubbliche.

### **1.12 Direttiva P.C.M. 27/3/1997 “Direttiva Prodi-Finocchiaro”**

“Azioni volte a promuovere l’attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a Donne e Uomini”

La Direttiva, indirizzata ai Ministri, li esorta a perseguire una serie di obiettivi, nell’ambito degli obiettivi strategici indicati nel programma d’azione della quarta conferenza Mondiale sulle donne tenutasi a Pechino: promuovere l’acquisizione di poteri e responsabilità da parte delle donne; integrare il punto di vista della differenza di genere in tutte le politiche generali e di settore; promuovere nuove politiche dell’occupazione, dei tempi di vita e dell’organizzazione del lavoro; riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini.

### 1.13 P.C.M. - Dipartimento per le pari opportunità - Giugno 1999

“Attuazione del principio di pari opportunità e valutazione dell’impatto equitativo di genere nella programmazione operativa - Fondi strutturali 2000-2006”

### 1.14 Decreto Legislativo del 26 marzo 2001

“Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell’art. 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53”

(G.U del 26 aprile 2001 n. 96 in supplemento ordinario n. 93/L)



<http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/testi/01151dl.htm>

Il Testo Unico raccoglie le disposizioni contenute in oltre 25 norme e da organicità e ordine a tutta la materia **a tutela della maternità e della paternità**.

Vengono sistematizzate le norme vigenti sulla salute della lavoratrice, sui congedi di maternità, paternità e parentali, sui riposi e permessi, sull’assistenza ai figli malati, sui diritti e sulle disposizioni speciali riguardanti tra l’altro il personale militare e della polizia di Stato, il lavoro stagionale ed a tempo parziale, il lavoro a domicilio e domestico, le lavoratrici autonome e le libere professioniste.

Si stabiliscono i **nuovi istituti** di cui possono usufruire i genitori per attendere alle esigenze dei figli naturali o adottati, quali:

- **congedi di maternità e di paternità** (*ex astensione obbligatoria*);
- **congedo parentale** (*ex astensione facoltativa*);
- **permessi giornalieri**;
- **congedo per malattia figlio** fruibile da entrambi i genitori alternativamente.

Il T.U. **chiarisce questioni essenziali**: riconosce che il **congedo** spetta **per ogni figlio**; precisa le condizioni per fruire del congedo per malattia del figlio: **certificazione della ASL** o di un medico convenzionato; coordina la disciplina che regola permessi, riposi e congedi per **figli con handicap grave**; ribadisce il **divieto di lavoro notturno** per la lavoratrice in tutti i settori, per tutta la durata della gravidanza e il primo anno di vita del bambino.

Il **licenziamento** causato dalla domanda o dalla fruizione dei congedi previsti dalla legge è **nullo**. La lavoratrice ed il lavoratore ha diritto alla **conservazione del posto** di lavoro (*art. 56*) e di rientrare nella **stessa unità** produttiva alla quale era adibita e alle **stesse mansioni** ovvero equivalenti a quelle precedentemente svolte (*art. 54*).

Il T.U. indica espressamente, le norme abrogate dai vari provvedimenti legislativi che si sono succeduti nel tempo e coordina formalmente il testo delle disposizioni vigenti.

### 1.15 Decreto Legislativo n. 115 del 23 aprile 2003

“Modifiche ed integrazioni al Decr. Leg.vo 26 marzo 2001, n. 151, recante Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”

(*G.U. n. 121 del 27-5-2003*)



<http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/testi/03115dl.htm>

Il decreto modifica il **Testo Unico** sui congedi parentali: distinguendo per la sostituzione di lavoratori/trici in congedo l'ipotesi di assunzione con contratto a tempo determinato dall'utilizzazione di personale con contratto temporaneo; si adegua l'astensione obbligatoria per maternità alla flessibilità del relativo congedo; si raccorda con la abrogazione dell'art. 33 comma 1 della Legge 104/1992 (Handicap) deroga al divieto di sospensione dal lavoro con l'introduzione della sanzione amministrativa.

### 1.16 Decreto Legislativo n. 61 del 25 febbraio 2000

“Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES”

(*G.U. del 20 marzo 2000 n. 66*)



<http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/testi/00061dl.htm>

Il decreto prevede il lavoro **a tempo parziale** di tipo **orizzontale** in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro; e di tipo **verticale** ove l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati: alcuni giorni nel corso della settimana, alcuni giorni del mese; alcuni mesi dell'anno.

L'effettuazione di prestazioni di **lavoro supplementare** richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

I contratti collettivi di lavoro possono prevedere **clausole elastiche** in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, determinando le condizioni e le modalità a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata col lavoratore.

La legge prevede il **Principio di non discriminazione** secondo il quale fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale **non deve ricevere un trattamento meno favorevole** rispetto al lavoratore a tempo pieno, inquadrato nello stesso livello, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

*NOTA:*

### **Il Decreto Legislativo 276 del 10 settembre 2003**

“Attuazione delle deleghe in tema di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14/2/2003 n.30”, entrato in vigore il 24 ottobre 2003 stabilisce **nuove modalità** per il part-time.

Viene incentivato il ricorso al **lavoro supplementare** e vengono ampliate le possibilità di **modifica della fascia oraria** da parte del datore di lavoro (con 48 ore di anticipo).

In assenza di previsioni sulla materia da parte dei CCNL sarà possibile stipulare “contratti individuali”.



<http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/testi/03276dl.htm>

## **Parte Seconda** **Pari Opportunità e Unione Europea**

*“**Direttive, Raccomandazioni, Decisioni, Programmi d’azione,** iniziative delle Istituzioni Europee, sentenze della Corte di Giustizia, articoli dei Trattati comunitari, da Roma ad Amsterdam, Codici di condotta e Guide d’azione sono gli strumenti con i quali l’Unione Europea ha operato per promuovere le pari opportunità tra Uomini e Donne.*

*La nozione di **uguaglianza** limitata in origine alla sola questione economica, si è progressivamente estesa per abbracciare altri aspetti non meno rilevanti.*

*La Conferenza delle donne di Pechino del 1995 ha indicato due parole chiave per accrescere il protagonismo delle donne in tutto il mondo: **Mainstreaming** portare cioè, il punto di vista delle donne nell’insieme delle azioni e delle politiche ed **Empowerment**, accrescere cioè il potere e le responsabilità delle donne a tutti i livelli.*

*Il **Vertice di Lussemburgo** sull’occupazione del 1997 ha indicato le **politiche di pari opportunità tra uomini e donne** tra le quattro priorità della propria azione: accrescere l’occupazione femminile, superare le discriminazioni, conciliare vita lavorativa e familiare sono dunque impegni presi dall’Unione Europea e richiesti agli Stati membri e alle Parti sociali.*

*A fronte degli impegni ben precisi in materia di pari opportunità da parte delle Istituzioni comunitarie l’Italia ha inserito nel Piano Nazionale per l’occupazione 2002, l’impegno a procedere alla promozione sistematica delle pari opportunità<sup>2</sup>, che nazionali,*

---

<sup>2</sup> NAP – Italia 2002 – pag. 97 e seg...omissis... “Gli Stati membri procederanno perciò alla promozione sistematica delle pari opportunità tra donne e uomini nell’attuazione degli orientamenti in tutti e quattro i pilastri, sviluppando e rafforzando meccanismi di consultazione con organi competenti in tema di parità tra i sessi; seguendo nell’ambito di ciascun orientamento, un iter per la valutazione dell’impatto sulla parità tra i sessi; mettendo a punto indicatori per misurare i programmi sulla strada della parità tra i sessi in relazione a ciascun orientamento”.



*nuove opportunità lavorative sono state create per le donne, ma, pur essendo aumentata la percentuale di donne lavoratrici, **il tasso di occupazione** delle donne, a livello comunitario è inferiore di circa 20 punti percentuali rispetto a quello degli uomini e “le lavoratrici rimangono le maggiori vittime della disoccupazione”<sup>3</sup>.*

---

<sup>3</sup> Cnel – 2002 – Documenti “Il lavoro delle donne tra tutela legislativa e previsioni contrattuali”. [www.cnel.it](http://www.cnel.it) (area download)

## Principali Atti Comunitari in materia di parità e pari opportunità

### Le Direttive

**Direttiva 75/117/CEE** – *Riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio di parità delle retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.*

Introduce il concetto di uguale retribuzione per lavori di uguale valore superando il riferimento di “stesso lavoro”. Viene definita l'adozione di criteri comuni tra lavoratori e lavoratrici nei sistemi di classificazione.



[http://www.esetep.sede.enea.it/cpo/internet/legislazione/direttiva\\_75\\_117\\_Cee.html](http://www.esetep.sede.enea.it/cpo/internet/legislazione/direttiva_75_117_Cee.html)

**Direttiva 76/207/CEE** – *Attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione, la promozione professionale e le condizioni di lavoro.*

Viene definita come condizione per attuare tale principio l'assenza di discriminazioni sia dirette che indirette.



[http://www.provincia.torino.it/parita/normative/dwd/pdf/dir76\\_207.Cee.pdf](http://www.provincia.torino.it/parita/normative/dwd/pdf/dir76_207.Cee.pdf)

**Direttiva 79/7/CEE** – *Graduale attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale.*

Stabilisce l'eliminazione delle discriminazioni per ciò che concerne i regimi relativi a malattia, invalidità, vecchiaia, infortuni sul lavoro, malattie professionali e disoccupazione.



[http://www.esetep.sede.enea.it/cpo/internet/legislazione/direttiva\\_79\\_7\\_Cee.html](http://www.esetep.sede.enea.it/cpo/internet/legislazione/direttiva_79_7_Cee.html)

**Direttiva 86/378/CEE** – *Attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale.*

Estende i provvedimenti della direttiva 79/7/Cee per i medesimi rischi e categorie di beneficiari ai regimi professionali.



[http://www.kila.it/doc\\_news/1986\\_dir\\_reg\\_prof.pdf](http://www.kila.it/doc_news/1986_dir_reg_prof.pdf)

**Direttiva 86/613/CEE** – *Applicazione del principio di parità tra uomini e donne che esercitano un'attività autonoma, comprese quelle del settore agricolo, nonché tutela della maternità.*

Estende il campo di applicazione della legislazione comunitaria sulle pari opportunità a coloro che esercitano attività autonoma ed ai loro familiari. Prevede inoltre disposizioni specifiche per le lavoratrici autonome in gravidanza e in maternità.



[http://www.esetep.sede.enea.it/cpo/internet/legislazione/direttiva\\_86\\_613\\_Cee.html](http://www.esetep.sede.enea.it/cpo/internet/legislazione/direttiva_86_613_Cee.html)

**Direttiva 92/85/CEE** – *Miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.*

Prevede un congedo di maternità per almeno 14 settimane ininterrotte da ripartire tra prima e dopo il parto; il mantenimento della retribuzione e/o il versamento di un'indennità durante il periodo di congedo; la riorganizzazione temporanea delle condizioni e dei tempi di lavoro o l'esonero da prestazioni lavorative rischiose per la salute della donna. E' stata recepita in Italia solo nella parte relativa alla tutela della salute con il Decreto Legislativo 645/96.



[http://www.provincia.torino.it/parita/normative/dwd/pdf/dir\\_92\\_85/Cee.pdf](http://www.provincia.torino.it/parita/normative/dwd/pdf/dir_92_85/Cee.pdf)

**Direttiva 93/104/CE** – *Concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.*

E' stata recepita in Italia con il Decreto Legislativo 532 del 26/11/99 ed ha modificato la disciplina del lavoro notturno.



[http://www.ecn.org/coord.rsu/doc/norme\\_93/ue\\_93:104.htm](http://www.ecn.org/coord.rsu/doc/norme_93/ue_93:104.htm)

**Direttiva 96/34/CE** – *Congedi parentali*

E' frutto del primo accordo sindacale europeo tra la Confederazione europea dei sindacati (CES), gli imprenditori privati (UNICE) e gli imprenditori pubblici (CEEP). Prevede un congedo

parentale di almeno tre mesi per i figli fino a otto anni e considera il congedo un diritto individuale tanto della madre quanto del padre. E' stata recepita in Italia con la Legge 53/2000.



[http://www.kila.it/doc\\_news/1996\\_dir\\_congedo\\_par.pdf](http://www.kila.it/doc_news/1996_dir_congedo_par.pdf)

**Direttiva 97/80/CE\_ - Onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso.**

Mira a garantire una maggiore efficacia dei provvedimenti adottati dagli Stati membri in applicazione del principio di parità di trattamento, diretti a consentire a chiunque si ritenga leso, di ottenere il riconoscimento dei propri diritti per via giudiziaria, dopo l'eventuale ricorso ad altri organi competenti.



[http://www.kila.it/doc\\_news/1997\\_dir\\_onere\\_prova.pdf](http://www.kila.it/doc_news/1997_dir_onere_prova.pdf)

**Direttiva 97/81/CE - Lavoro part-time.**

La direttiva recepisce l'accordo siglato dalle parti sociali CES-UNICE-CEEP e si propone di facilitare il part-time su base volontaria, eliminando gli ostacoli alla sua diffusione, migliorandone la qualità ed evitando le discriminazioni per chi lavora a tempo parziale. In Italia è stata recepita con il Decreto Legislativo n. 61 del 25/2/2000.



[http://www.kila.it/doc\\_news/1997\\_dir\\_tempo\\_parz.pdf](http://www.kila.it/doc_news/1997_dir_tempo_parz.pdf)

**Direttiva 2000/34/CE**

Modifica la Direttiva 93/104/CE concernente alcuni aspetti dell'orario di lavoro al fine di comprendere alcuni settori e attività escluse da quest'ultima.

Amplia i settori di applicazione della norma.



[http://www.lomb.cgil.it/giudizio/leggi/direttiva\\_2000\\_34.htm](http://www.lomb.cgil.it/giudizio/leggi/direttiva_2000_34.htm)

**Direttiva 2000/43/CE**

Vieta le discriminazioni razziale ed etnica in settori come l'occupazione, l'educazione, la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria, l'accesso a beni e servizi e agli alloggi.



[http://www.edscuola.it/archivio/norme/europea/direttiva\\_200043ce.htm](http://www.edscuola.it/archivio/norme/europea/direttiva_200043ce.htm)

### **Direttiva 2000/78/CE**

Vieta le discriminazioni sul lavoro per motivi **di** religione, credenze, disabilità, età e tendenze sessuali.



[http://www.pariopportunita.opv.it/i-servizi/normativa/comunitari/direttiva-Ce\\_n78\\_2000.doc.cvt.htm](http://www.pariopportunita.opv.it/i-servizi/normativa/comunitari/direttiva-Ce_n78_2000.doc.cvt.htm)

## I Codici di Condotta e le Guide

### **Codice di condotta sulla “Tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro”**

*(allegato alla Raccomandazione 92/131/CEE - G.U. della Comunità Europea n. 49 del 24/2/92)*



[http://www.regione.piemonte.it/pariopp/dwd/cod\\_condotta.doc](http://www.regione.piemonte.it/pariopp/dwd/cod_condotta.doc)

Il codice fa riferimento ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali. E' indirizzato ai datori di lavoro alle organizzazioni sindacali perché vigilino contro i comportamenti molesti nelle aziende ed introducano apposite norme nel CCNL. Nel rivolgersi ai datori di lavoro il Codice li invita a pubblicare una dichiarazione di principio che da un lato, affermi espressamente che le molestie sessuali non sono ammesse né tollerate e dall'altro indichi le procedure da seguire in caso di denuncia o di richiesta d'aiuto e le misure disciplinari previste.

Il Codice invita anche ad adottare una legislazione adeguata in materia di molestie da parte degli Stati Membri.

*NOTA – La **Direttiva 2000/78/CE** che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro indica chiaramente all'art. 2, (Nozione di discriminazione) comma 3: *Le molestie sono da considerarsi, ai sensi del paragrafo 1, una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per uno dei motivi di cui all'art. 1, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo.**

### **Codice di condotta per l'applicazione della parità retributiva tra uomini e donne per lavoro di pari valore**

*(N. documento Ce – 97 – 96 – 976 – IT – C)*



<http://www.centri.univr.it/ins/teletesi/codice.htm>

Il Codice si rivolge ai datori di lavoro sia pubblici che privati, poiché sono i principali soggetti tenuti ad applicare la parità salariale. Inoltre si rivolge alle parti sociali, sindacali e datoriali perché facciano attenzione a non introdurre clausole e parametri contrattuali suscettibili di discriminazioni. Infine, si rivolge a uomini e donne che ritengono che il loro lavoro sia sottovalutato a causa di discriminazioni di sesso perché ottengano tutte le informazioni necessarie a risolvere il loro problema attraverso la negoziazione tra le parti o, nei casi estremi, attraverso l'azione in giudizio. Il Codice fornisce utili suggerimenti e procedure per analizzare la struttura del salario e introdurre i correttivi necessari.

### **Piano d'azione contro il razzismo (1998)<sup>4</sup>**

(N. documento CB – CO – 98 – 213 – IT – C)



<http://europa.eu.int/scadplus/leg/it/cha/c10417.htm>

A fronte di atteggiamenti e comportamenti di razzismo e xenofobia presenti nei paesi dell'Unione Europea, al fine di cambiare attitudine si suggeriscono modalità di azione e modalità di intervento.

### **Guida contro lo sfruttamento del lavoro minorile**

Il documento costituisce la traduzione per l'Italia del Programma sottoscritto dal Governo Italiano nella recente Conferenza internazionale svoltasi ad Oslo (novembre 1997).

Il lavoro minorile costituisce una grave lesione dei diritti umani fondamentali e dei valori essenziali della nostra convivenza sociale, riconosciuti e sanciti in molte Convenzioni e trattati Internazionali.

Questa guida costituisce un programma d'azioni concrete che il Governo e le parti sociali sottoscrivono e s'impegnano a realizzare in futuro.

[http://www.lavminorile.minori.it/legis/ris\\_oil\\_it.html](http://www.lavminorile.minori.it/legis/ris_oil_it.html)

---

<sup>4</sup> Tutti i documenti sono rintracciabili sul sito dell'Unione Europea  
[www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int)

## Guida sullo stress legato all'attività lavorativa (2002)

Il documento analizza i fattori di stress legati all'ambiente di lavoro e suggerisce rimedi.



<http://www.psyjob.it/stress.pdf>

## Guida alla valutazione d'impatto rispetto al sesso (1998)

La guida si rifà alle esperienze esistenti in Europa ed alle decisioni adottate all'interno dell'UE per attuare il mainstreaming di genere. Nell'introduzione si precisa che la guida *“andrà adattata caso per caso ai bisogni specifici”*.

La guida fornisce un insieme di **concetti** che sono alla base della strategia di mainstreaming a partire dalla definizione dei concetti di **sesso e genere**, di **parità tra donne e uomini** e del **mainstreaming**.

Offre di seguito strumenti e criteri per la valutazione d'impatto rispetto al sesso nei vari contesti organizzativi con riguardo alla dimensione della **partecipazione**, della distribuzione delle **risorse**, delle **norme e dei valori** che influenzano i ruoli di genere, e dei **diritti** che hanno a che vedere *“con la discriminazione sessuale diretta e indiretta, con i diritti umani (compresa la libertà da violenze sessuali e dalla degradazione), e con l'accesso alla giustizia, nel contesto giuridico, politico, socioeconomico”*<sup>5</sup>.



[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/gender/gender\\_it.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gender/gender_it.pdf)

---

<sup>5</sup> “Guida alla valutazione d'impatto rispetto al sesso” pag. 5



## Capitolo Secondo

### Norme sulle pari opportunità nei contratti collettivi nazionali di alcuni settori

*I contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) sono stipulati dalle rappresentanze sindacali dei datori di lavoro e dalle rappresentanze sindacali delle lavoratrici/tori.*

*I CCNL disciplinano i rapporti individuali di lavoro pubblici e privati nei vari aspetti sia normativi che economici.*

*Le norme che fanno riferimento **alla parità tra donne e uomini nel lavoro**, ed alla costituzione **di organismi di parità** a livello di categoria nazionale e/o a **livello aziendale**, inserite nella parte sui diritti, sono presenti ormai da oltre un decennio in tutti i CCNL e sono vincolanti sia per i datori di lavoro che per lavoratrici/lavoratori.*

*Alcune categorie ed alcune grandi aziende si sono date inoltre dei **“codici di condotta”** per procedere con chiarezza sul tema della parità e della non discriminazione.*

*Alcune aziende hanno sperimentato al loro interno figure specifiche di sostegno e di intervento a favore delle pari opportunità e contro le discriminazioni quali la **“Consigliera di Fiducia”** o la **“Consigliera d’Azienda”**.*

*In questa parte del Vademecum verranno riportate previsioni contrattuali previste all'interno dei CCNL di alcune categorie. Le citazioni non comprendono ovviamente tutte le esperienze e tutti i contratti delle diverse categorie, che sono complessivamente oltre 500, ma soltanto alcune sperimentazioni significative<sup>6</sup>.*

*I CCNL presi in esame riguardano le categorie:*

- **Metalmeccanici e affini:** Industrie, aziende artigiane, PMI
- **Tessile Abbigliamento:** Industria, aziende artigiane, PMI

---

<sup>6</sup> I testi riportati sono pubblicati in: CNEL – Documenti 3 – “Il lavoro delle donne tra tutela legislativa e previsioni contrattuali” Roma - Febbraio 2002. op.citata [www.cnel.it](http://www.cnel.it) (area download)

- **Distribuzione terziario e affini:** Commercio e servizi, Terziario e servizi, alberghi, centri di elaborazione dati
- **Trasporti:** Autoferrotranvieri; autotrasporti e spedizioni in conto terzi; autostrade e trafori; ferrovie (operai e impiegati); aerei (assistenza al volo) e (personale di terra)
- **Credito e Assicurazioni:** Bancari Abi e Acri; Agenzie, Ina Assitalia
- **Pubblica Amministrazione:** Ministeri, Enti locali, Regioni.

## **Metalmeccanici e Affini**

### **Metalmeccanici: *Industria***

*Strumenti:* Commissione Nazionale pari opportunità, Commissioni territoriali pari opportunità; Commissioni aziendali pari opportunità.

*Compiti:* della Commissione Nazionale:

- a) studiare le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile;
- b) seguire l'evoluzione della legislazione italiana e comunitaria;
- c) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore, individuare iniziative in materia di orientamento e formazione favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità con particolare riguardo ai ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- d) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento lavorativo dopo la maternità;
- e) promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità.

Le commissioni territoriali e le commissioni aziendali hanno compiti simili a quelli della commissione nazionale. La commissione nazionale fornisce, annualmente, alle parti contraenti un rapporto sull'attività propria e su quella delle commissioni territoriali ed è tenuta a presentare tre mesi prima della scadenza del contratto, un rapporto conclusivo corredato dai materiali raccolti ed elaborati.

### **Metalmeccanici: *Aziende Artigiane***

*Strumenti:* Commissione Nazionale per le pari opportunità; Comitati paritetici a livello regionale e territoriale.

*Compiti:* la Commissione nazionale affronta i problemi inerenti l'occupazione femminile e l'applicazione della Legge 125/91 nel settore. I Comitati progettano e sperimentano azioni positive e propongono alle parti piani di azioni positive.

### **Metalmeccanici: PMI**

*Strumenti:* Commissione Nazionale pari opportunità istituita nell'ambito dell'osservatorio nazionale; Commissioni territoriali; gruppi di lavoro.

*Compiti:*

- a) individuare iniziative in materia di orientamento e formazione volte ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro femminile e a favorire l'accesso a nuove professionalità anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- b) facilitare il reinserimento e la salvaguardia della professionalità delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
- c) seguire le attività delle commissioni territoriali e segnalare alle stesse iniziative significative in tema di azioni positive.

Le commissioni territoriali hanno compiti analoghi a quelli della commissione nazionale; i gruppi di lavoro, se istituiti, seguono l'attuazione di azioni positive.

## **Tessili abbigliamento e Affini**

Tutti i contratti che coprono l'intera filiera del settore tessile, abbigliamento, moda, o che fanno capo all'area tessile (calzature; pelletterie; penne; spazzole; matite; occhiali; ombrelli e ombrelloni; lavanderie; giocattoli; reti da pesca etc) contengono tutti disposizioni simili in termini di strumentazioni finalità e obiettivi.

In particolare le parti convengono sull'opportunità di predisporre programmi di studio e ricerca nonché progetti di azione positiva e di formazione professionale finalizzati alla promozione delle pari opportunità attraverso strumenti diversi che comprendono: Commissioni, Comitati e Gruppi di studio.

Gli schemi di progetto, se definiti in maniera concordata tra le parti, sono considerati concordati con le Organizzazioni Sindacali e l'eventuale loro utilizzo da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalla legge.

Vengono riportati i contenuti dei contratti del settore.

### **Tessili: *Industria***

#### **Cotone, canapa, lino - Lana, feltro, articoli da caccia**

*“Le parti convengono sull'opportunità di predisporre programmi di studio e ricerca finalizzati alla promozione di azioni positive”*

*Strumenti:* Gruppo di studio

*Compiti:* Predisposizione di piani di azioni positive e di progetti di formazione professionale.

### **Tessili: *Abbigliamento - PMI***

*Strumenti:* Gruppo di lavoro

*Compiti:* Predisporre schemi di progetti di azione positive e verificare l'efficacia dei programmi adottati

**Tessili: *Abbigliamento - Calzature artigiane***

*“Le parti convergono sull'opportunità di sperimentare azioni positive”*

*Strumenti:* Comitati paritetici regionali e/o territoriali.

*Finanziamento:* Possibilità di utilizzare risorse dei vari enti pubblici.

## **Distribuzione, Terziario e Affini<sup>7</sup>**

### **Commercio e servizi**

*“Le parti convergono sulla opportunità di realizzare interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro, anche attraverso attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione e all’attivazione di azioni positive.”*

*Strumenti:* Gruppo di lavoro per le pari opportunità; l’Osservatorio Nazionale, la Commissione paritetica nazionale.

#### *Compiti :*

- a) svolgere attività di studio e ricerca anche al fine di acquisire elementi utili ad analizzare l’andamento dell’occupazione femminile;
- b) studiare la legislazione vigente e le esperienze in materia sia a livello nazionale che comunitario, con particolare riferimento all’utilizzo dei finanziamenti del Fondo Sociale Europeo;
- c) studiare convenzioni tipo per favorire il reinserimento lavorativo di donne dopo un’interruzione di attività per una delle cause individuate dal gruppo di lavoro;
- d) predisporre schemi di progetti di azioni positive finalizzati a favorire la crescita professionale delle donne.

Il Gruppo di lavoro per le pari opportunità è tenuto a riferire sull’attività svolta alle parti stipulanti.

### **Commercio e servizi: Alberghi – Dirigenti**

*“Le parti dichiarano di voler porre in atto tutte le misure dirette ad eliminare eventuali discriminazioni nei piani di carriera e nella promozione, direttamente collegati all’appartenenza all’uno o all’altro sesso, al fine di scegliere per la promozione a posizioni superiori solo sulla base della professionalità, del merito e della capacità di gestione”*

---

<sup>7</sup> Una parte dei contratti di questo settore non contemplano disposizioni in materia di pari opportunità. Si tratta dei contratti degli agenti di commercio; agenti e rappresentanti di consorzi agrari, agenti immobiliari, farmacie private, studi professionali, Vigilanza cooperativa.

## **Turismo**

**Aziende: Az Federturismo; Az. Confcommercio; Az. Confesercenti**

### **Alberghi: Dipendenti di catene alberghiere**

*“Le parti convengono sull’opportunità di realizzare interventi volti a favorire la parità di opportunità uomo-donna anche attraverso attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive a livello nazionale, territoriale e aziendale”.*

*Strumenti:* Gruppo di lavoro paritetico per le pari opportunità.

#### *Compiti:*

- a) svolgere attività di studio e ricerca, anche al fine di acquisire dati utili per analizzare l’andamento dell’occupazione femminile;
- b) verificare la legislazione vigente e le esperienze in materia di pari opportunità, confrontandole anche con quelle di altri paesi UE;
- c) predisporre schemi di progetti di azioni positive.



## **Trasporti**

Il settore dei trasporti comprende numerosi CCNL. Oltre al trasporto per terra, per mare, per aria, anche le agenzie marittime, i portuali: compagnie e gruppi; autorimesse; soccorso e assistenza stradale; agenzie di pompe funebri sia private che pubbliche. Ad eccezione di queste ultime, tutti i contratti del settore prevedono norme sulle pari opportunità.

In questa sede ci limiteremo alla segnalazione di alcuni rilevanti CCNL.

### **Autoferrotranvieri**

*“Le parti, al fine di promuovere l’inserimento di personale femminile, sottorappresentato nel settore, attueranno soluzioni e misure transitorie che consentano di accrescere la presenza di donne in tutte le qualifiche e si impegnano ad attivare misure che non penalizzino il personale femminile”.*

### **Autotrasporti e spedizioni in conto terzi**

*“Le parti confermano la comune volontà di valorizzare le risorse del lavoro femminile e di promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità e pari opportunità”*

**Strumenti** : Commissione paritetica per le pari opportunità

#### **Compiti:**

- a) svolgere attività di studio ricerca e promozione dei principi di parità;
- b) studiare le caratteristiche del mercato del lavoro e l’andamento dell’occupazione femminile;
- c) seguire l’evoluzione della legislazione italiana in materia di pari opportunità;
- d) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore e individuare iniziative formative e di orientamento volte a favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l’accesso a nuove professionalità;

- e) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle donne dopo l'assenza per maternità e salvaguardarne la professionalità;
  - f) individuare iniziative dirette a favorire l'occupazione delle donne in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
  - g) studiare la fattibilità di proposte di specifiche azioni positive.
- Gli atti approvati all'unanimità impegnano le parti interessate.

La commissione è tenuta a inviare periodicamente, almeno una volta l'anno, un rapporto sull'attività svolta e a presentare un rapporto conclusivo corredato dal materiale raccolto, dagli elaborati e dalle esperienze realizzate nell'arco di tempo in cui ha operato.

### **Autostrade e trafori**

*“Le parti convengono sull'opportunità di realizzare attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive”.*

*Strumenti:* Commissione paritetica Nazionale.

*Compiti:* Esaminare l'andamento dell'occupazione femminile e proporre specifiche sperimentazioni di azioni positive.

### **Ferrovie: Operai e impiegati**

*“Le parti convengono sull'opportunità di dare piena applicazione alla normativa nazionale e comunitaria in materia di pari opportunità.”*

*Strumenti:* Comitato paritetico nazionale e Comitati regionali/ex compartimentali; diretto impegno delle parti volto a garantire la partecipazione del personale femminile ai corsi di formazione, nonché puntuale informativa ai CPO circa i programmi i fini e le modalità dei corsi stessi.

*Compiti:* I CPO partecipano, quali uditori, alle riunioni con le OO.SS.; almeno un rappresentante degli stessi deve entrare a far parte, ove si dovessero costituire contrattualmente, di Commissioni, Gruppi di lavoro, Gruppi di studio o di valutazione del personale; possono, anche su richiesta delle lavoratrici,

effettuare verifiche periodiche presso gli impianti al fine di prevenire l'insorgenza di comportamenti discriminatori o per proporre soluzioni alle questioni evidenziate; incontrano periodicamente i rappresentanti della Società.

*Altre Disposizioni:* per consentire la realizzazione delle iniziative in tema di pari opportunità l'impresa si impegna a mettere a disposizione del CPO risorse, strumenti e materiali per effettuare indagini conoscitive volte a migliorare la gestione della risorsa "lavoro femminile" e per realizzare progetti specifici.

### **Ferrovie - Vagons-lits**

*"Le parti interverranno per la piena e reale attuazione delle normative in materia di pari opportunità".*

### **Ferrovie - Addetti ai servizi di appalto**

*"Le parti convergono sull'opportunità di realizzare attività di studio e ricerca finalizzate alle azioni positive ed alla rimozione di eventuali ostacoli che non consentono un'effettiva parità".*

### **Ferrovie - Dipendenti esercizio raccordi**

*"Le parti convergono sull'opportunità di dare applicazione alla normativa in materia di pari opportunità".*

### **Marittimi portuali: Compagnie e gruppi**

In materia di parità si fa rinvio alla normativa vigente.

### **Marittimi: Dipendenti imprese portuali**

*Strumenti:* Commissione Nazionale paritetica per le pari opportunità.

*Compiti:* Esaminare l'andamento dell'occupazione femminile, studiare la legislazione vigente in materia e le iniziative in tema di azioni positive poste in essere in Italia e all'estero.

## **Trasporto aereo**

### **Aerei - Assistenti al volo (dipendenti AA.VV.)**

*Strumenti:* Comitato paritetico per le pari opportunità.

*Compiti:* Un membro partecipa alle riunioni con le OO.SS., e ove si dovessero costituire contrattualmente comitati commissioni e gruppi di studio entra a farne parte. Possono anche su richiesta delle lavoratrici effettuare verifiche periodiche presso gli impianti al fine di prevenire l'insorgenza di situazioni discriminatorie o per proporre soluzioni alle questioni evidenziate; incontrano periodicamente i rappresentanti della società.

*Altre disposizioni significative:* Per consentire la realizzazione di iniziative in tema di pari opportunità, l'ente mette a disposizione del CPO, risorse strumenti e materiali per effettuare indagini conoscitive e per realizzare progetti specifici.

### **Aerei - Personale di terra**

*Strumenti:* Osservatorio Nazionale paritetico sulle pari opportunità; Comitati paritetici per le pari opportunità aziendali.

*Compiti:* Compiti dell'Osservatorio:

- a) monitorare l'andamento dell'occupazione;
- b) recepire le direttive nazionali ed europee emanate in materia;
- c) instaurare buone prassi a livello europeo con organismi che hanno gli stessi compiti istituzionali.

Ai comitati è demandato il compito di:

- a) promuovere ricerche e analisi;
- b) verificare eventuali disparità in riferimento agli effetti che l'introduzione di nuove tecnologie e tecniche di lavoro possono produrre nella collocazione e nella salute delle donne e proporre adeguati correttivi;
- c) assumere anche all'esterno delle aziende le iniziative necessarie per individuare servizi sociali di supporto al lavoro femminile;
- d) incentivare la presenza delle lavoratrici nelle aziende, nei settori e nelle attività dove sono sottorappresentate;

- e) promuovere e verificare lo stato d'attuazione delle Direttive dell'UE e della legislazione nazionale e formulare proposte a riguardo;
- f) promuovere incontri con i CPO territoriali e con i referenti istituzionali;
- g) formulare proposte di azioni positive in ordine all'accesso al lavoro e alla progressione di carriera finalizzate al riequilibrio della presenza di genere.

Altre disposizioni significative: al fine di ottemperare all'articolo 9 della Legge 125/91, che prevede per le aziende con oltre 100 dipendenti l'obbligo della trasmissione biennale di un Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, saranno oggetto di analisi e confronto tra l'ente, le OO.SS., i CPO aziendali e l'Osservatorio Nazionale i Rapporti sulla situazione del Personale.

Per le lavoratrici che rientrano dopo un periodo di assenza per la maternità possono essere previsti corsi di riqualificazione professionale

L'Assaeroporti e le aziende garantiranno tutti gli strumenti necessari al funzionamento degli organismi di parità.

## **Credito e assicurazioni**

### **Bancari: ABI e ACRI ( Quadri direttivi e aree professionali)**

*“Le parti prevedono la possibilità di costituire Commissioni paritetiche aziendali per l’analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, anche allo scopo di programmare azioni positive. Il Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui alla Legge 125/91 costituisce oggetto d’esame tra le parti.”*

### **Bancari: Casse rurali e artigiane**

*Strumenti:* Commissioni o gruppi di lavoro paritetici.

*Compiti:*

- a) esaminare la situazione delle pari opportunità;
- b) promuovere azioni positive, acquisendo le più significative esperienze maturate in sede aziendale/locale e elaborando proposte da inviare all’osservatorio nazionale.

### **Bancari: Ufficio Italiano Cambi (Direttivi e operativi)**

*Strumenti:* Commissione paritetica per le pari opportunità.

*Compiti:*

- a) studiare l’evoluzione della normativa nazionale e comunitaria in tema di parità;
- b) svolgere indagini conoscitive sulle iniziative adottate in materia presso altre realtà lavorative;
- c) formulare raccomandazioni e definire proposte d’intervento: le proposte d’intervento possono formare oggetto di confronto in sede negoziale nell’ambito della trattativa per il rinnovo del contratto.

## **Assicurazioni**

### **Assicurazioni Dipendenti (Aisa-Aissa)**

*“Le parti convengono sulla volontà di realizzare interventi che favoriscano pari opportunità uomo donna anche attraverso attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive.”*

*Strumenti:* Gruppo di lavoro per le pari opportunità operante nell'ambito della commissione paritetica.

*Compiti:*

- a) svolgere attività di studio e ricerca;
- b) predisporre schemi di progetti di azioni positive;
- c) studiare la legislazione vigente e le esperienze maturate a livello nazionale e comunitario con particolare riferimento alle modalità di utilizzo dei finanziamenti previsti dal Fondo Sociale Europeo;
- d) studiare convenzioni tipo per favorire il reinserimento, lavorativo di donne che decidono di riprendere a lavorare dopo un'interruzione dell'attività per una delle cause individuate dal gruppo stesso;
- e) verificare la corretta applicazione della L.125/91.

Il Gruppo di lavoro è tenuto a riferire, annualmente, sull'attività svolta dalle parti stipulanti.

*Benefici per le aziende:* l'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione, concordemente definiti e recepiti dalle parti stipulanti, costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalla legge.

### **Assicurazioni: Agenzie Ina-Assitalia**

*Strumenti:* Commissione Mista Nazionale; Delegato/a per le pari opportunità.

*Compiti:*

- a) analizzare la problematica relativa alla parità uomo donna;
- b) studiare le forme e i modi per valorizzare la presenza femminile nel settore;

c) fornire al/alla delegato/a per le pari opportunità indicazioni di carattere generale.

Il/la delegato/a per le pari opportunità presente in ogni Agenzia generale, ha i seguenti compiti:

- a) rilevare l'eventuale esistenza di ostacoli nei confronti del personale femminile;
- b) individuare spazi professionali ed organizzativi che possano offrire opportunità qualificate alle donne;
- c) impostare gli interventi in materia di pari opportunità a livello aziendale.



## **Pubblica Amministrazione**

Tutti i contratti dei vari comparti del Pubblico impiego prevedono la costituzione dei Comitati Pari opportunità: Ministeri, Enti locali, Aziende ospedaliere, Enti di ricerca, Università , hanno tutti inserito clausole che prevedono la costituzione e i compiti degli organismi di parità.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha inoltre fornito alle Amministrazioni direttive e linee guida per facilitare e promuovere la presenza e l'avanzamento delle donne nelle pubbliche amministrazioni e promosso e finanziato ricerche e sperimentazioni in varie regioni ed in tutti i comparti.

Inoltre i Codici disciplinari ancor prima che venissero adottati i codici di condotta prevedevano sanzioni in caso di discriminazione basata sul sesso: *“la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni”*.

Queste disposizioni sono oggi superate dalla previsione, (contenuta nei Codici di condotta già adottati da numerose amministrazioni) di procedure da seguire per far sì che i comportamenti indesiderati a connotazione sessuale non avvengano o cessino rapidamente.

Il **Ministero del Lavoro** ha adottato un protocollo d'intesa ispirato al Codice di condotta sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

In esso è prevista la presenza della **Consigliera di fiducia** (o del Consigliere), figure, che dovranno essere formate dalla amministrazione, e sono incaricate di fornire assistenza e consulenza alla/al dipendente oggetto di molestie.

Si segnalano alcune delle Amministrazioni che si sono date strumenti operativi contro le discriminazioni di sesso:

- **Comparto Ministeri** – Nel CCNL integrativo relativo al quadriennio 1998-2001 del Comparto Ministeri ....*“Le parti ritengono necessario che le amministrazioni adottino con proprio provvedimento e sentite le OO.SS interessate, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie”*

- **Comparto EE.LL e Comparto Sanità:** Previsioni analoghe al Comparto Ministeri figurano nelle cosiddette “code contrattuali” dei due comparti.
- **Il Ministero del Lavoro** e della Previdenza Sociale ha adottato il *Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali* secondo la Raccomandazione della Commissione Europea sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.
- **L’ANCI Lazio** ha sottoscritto un protocollo quadro con le OO.SS. per l’adozione di codici di condotta. Il Comune di Roma ha adottato il *Codice di Condotta* contro le molestie sessuali.
- **L’ANCI Toscana** ha siglato un’intesa nella quale è inserito un Codice di comportamento da sottoporre ai Comuni Toscani.
- **Numerosi Comuni, Province, Aziende Ospedaliere, Università** hanno adottato codici di condotta contro le molestie sessuali e in molti enti sono in corso procedure per la loro prossima adozione.

## Capitolo Terzo

### Gli organismi nazionali e locali di parità

Gli organismi a livello Nazionale che vigilano sull'attuazione del principio di parità e di non discriminazione sono essenzialmente tre:

- il Comitato Nazionale che presiede all'attuazione della L.125/91 che ha sede presso il Ministero del Lavoro;
- il Ministero per le pari opportunità che ha sede presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- il Dipartimento pari opportunità presso la presidenza del Consiglio dei Ministri.

Sia il Ministero che il Dipartimento Pari opportunità hanno compiti di indirizzo generale, di analisi, di proposta, di ricerca, di intervento presso il Governo e il Parlamento.

Il Comitato presso il Ministero del lavoro, interviene nella dimensione del lavoro, nella proposta e adozione di piani di azioni positive e nel loro finanziamento, nella lotta contro le discriminazioni, nella raccolta dei dati relativi all'occupazione femminile.

Una serie di figure presidia e sostiene sul territorio l'attuazione delle politiche di parità si tratta delle Consigliere di parità capillarmente diffuse su tutto il territorio nazionale, delle animatrici di parità.

Per dare attuazione pratica ai principi di parità introdotti dal legislatore nel nostro ordinamento intervengo alcune figure specifiche istituzionali.

La più significativa tra queste è la **Consigliera di parità**, prevista dalla L.125/91 e dal D.Legislativo 196/2000 sia a livello **Nazionale**, con sede presso il Ministero del lavoro sia a livello decentrato, con sede presso ogni regione: **le Consigliere di parità Regionali**, e presso ogni Provincia **Consigliere di parità provinciali**.

Altre figure decentrate sul territorio sono **le animatrici di parità**.

Le aziende e le pubbliche Amministrazioni che intendono attuare politiche mirate di pari opportunità e contro le discriminazioni di sesso possono istituire le **Consigliere di fiducia**.

A **livello locale**, le Amministrazioni pubbliche, hanno scelto frequentemente Consulte, Commissioni, Comitati. Quali organismi in grado di diffondere e coordinare sul territorio le iniziative legate all'attuazione dei principi di parità.

Una breve indagine sui siti delle Amministrazioni ai vari livelli dà immediatamente conto della forma organizzativa prescelta e dei compiti ad essa delegati.

Le Consigliere di parità previste dalla L.125/91 sono componenti di diritto dell'organismo di parità che si danno le amministrazioni locali ed hanno la funzione di sostenere l'amministrazione stessa nella predisposizione del Piano di Azioni positive per il proprio personale.

## **Comitato Nazionale di Parità e Pari Opportunità nel lavoro presso il Ministero del Lavoro**

Per l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nel lavoro viene istituito a seguito dell'entrata in vigore della L. 125/91 il **Comitato Nazionale di parità** dotato di strumenti, fondi, una rete di Consigliere diffuse capillarmente nel territorio, un collegio istruttorio composto di esperte/i, strumenti di verifica e ispezione.

Compiti del comitato sono:

- a) **proporre, informare, promuovere le azioni positive;**
- b) dare pareri **sui progetti da finanziare;**
- c) elaborare codici di comportamento;
- d) **verificare l'applicazione delle leggi in materia di parità;**
- e) promuovere una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici competenti in materia di lavoro e formazione professionale;
- f) **proporre soluzioni alle controversie** collettive di lavoro;
- g) richiedere agli ispettorati di **raccogliere informazioni nei luoghi di lavoro** nel caso di segnalazione di discriminazioni.

Entro il mese di novembre di ogni anno, il Comitato riceve ed esamina le richieste di finanziamento dei progetti di azioni positive presentate dai vari soggetti che ne hanno titolo; il Comitato esprime parere sulla loro fattibilità ed opera il controllo sui progetti in itinere verificandone la corretta attuazione e l'esito finale.

I finanziamenti destinati ai piani di Azioni Positive non sono variati nel corso degli anni e restano comunque modesti (9.miliardi di vecchie lire).

E' il Comitato che promuove l'adozione di azioni positive da parte delle amministrazioni pubbliche.

Quanto all'attività delle Consigliere essa è documentata al Comitato attraverso relazioni periodiche e la partecipazione delle Consigliere alle riunioni dello stesso Comitato.

Sul sito del Comitato Nazionale, oltre alle attività istituzionali, un'ampia sezione è dedicata alla **Consigliera nazionale** ed è consultabile l'elenco, con i nominativi e gli estremi degli atti di nomina, delle Consigliere di parità regionali e provinciali.

Vademecum

Il Comitato e la segreteria tecnica hanno sede presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Via Forno, n. 8 - 00192 Roma - tel. 06 - 36754730 - fax 06 36754305.



<http://www.welfare.gos.it/EaChannel/Menu Istituzionale/lavoro/occupazioneEMercatoDelLavoro/pari+opportunita/comitato+di+pari+opportunita/default.htm>

## Il Ministero Pari Opportunità

Il Ministero per le pari opportunità in Italia è stato istituito recentemente.

Il **Ministro per le pari opportunità** viene designato per la prima volta in Italia il 18/5/1996, all'atto della formazione del Governo Prodi.

La delega formale di assegnazione delle funzioni avviene il 15/7/1996. Il Ministro ha funzioni di indirizzo, proposta, coordinamento per quanto riguarda norme, progetti, attuazione e verifica in materia di Pari opportunità.

Il primo Ministro per le pari opportunità è stata l'onorevole Anna Finocchiaro alla quale è subentrata la professoressa Laura Balbo seguita dall'onorevole Katia Berillo. Attuale Ministro in carica è l'onorevole Stefania Prestigiacomo.

In una materia vasta, che ha bisogno di linee guida, l'onorevole Finocchiaro **avrà** il compito di instradare le politiche ministeriali. Essa individua come filoni prioritari **il lavoro e l'indipendenza economica** delle donne, un obiettivo intimamente legato alle politiche sociali e, come secondo filone strategico di intervento quello delle **politiche di informazione** con particolare attenzione all'informazione radio televisiva.

Dal Ministero partirà **nei primi anni di attività** un forte impulso verso l'attuazione della Legge 215/92 sull'imprenditoria Femminile. Vengono adeguati i finanziamenti, attuati gli organismi di gestione e controllo, e verrà avviato un osservatorio sull'imprenditoria femminile utilizzabile da ogni regione d'Italia con un apposito sito internet.



<http://www.osservatoriodonna.igol.it>

A marzo del 1997 si definiscono più puntualmente ambiti e poteri di intervento attraverso l'emanazione da parte del presidente del consiglio dei Ministri della cosiddetta "**Direttiva Prodi-Finocchiaro**". Essa è volta principalmente a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini.

La direttiva raccoglie le indicazioni scaturite dalla Piattaforma d'azione di Pechino e gli obiettivi prioritari e strategici individuati dalla conferenza Mondiale delle donne: promuovere lo sviluppo, la pace, l'uguaglianza.

La Commissione Nazionale di Parità, costituita presso la Presidenza del Consiglio fin dal 1984 è stata recentemente assorbita, nell'ambito di un processo di semplificazione e accorpamento, dallo stesso Ministero, ed è diventata ente di supporto alle sue attività.

Sede: Via Barberini n. 38 – 00186 Roma - Tel 06 42153577



<http://www.pariopportunita.gov.it>



## **Il Dipartimento per le Pari Opportunità Presidenza del Consiglio dei Ministri**

Il Dipartimento per le Pari Opportunità nasce a seguito dell'emanazione della **Direttiva Prodi-Finocchiaro del marzo 1997**.

La Direttiva indirizzata a tutti i membri del Governo e alle diverse Amministrazioni Pubbliche intende promuovere l'attribuzione di poteri e di responsabilità alle donne, e riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini.

Vengono individuati alcuni campi d'intervento:

- a) la promozione della presenza delle donne nei luoghi decisionali;
- b) l'analisi d'impatto di genere;
- c) il coordinamento e la riforma dell'azione istituzionale;
- d) la cooperazione internazionale;
- e) la formazione e la promozione dell'occupazione femminile;
- f) la salute e la lotta alla violenza contro le donne.

Con il Decreto del 30 novembre 2000 vengono ampliate le competenze relative tanto all'adozione delle iniziative finalizzate all'adeguamento dell'ordinamento nazionale ai principi ed alle disposizioni dell'Unione europea, quanto il coordinamento ed il monitoraggio delle iniziative relative alla programmazione ed utilizzazione dei **fondi strutturali** europei in materia di pari opportunità.

A seguito della delega del 14 febbraio 2002 alla Ministra vengono devolute tutte le competenze in precedenza attribuite alla Commissione nazionale di parità. Ad essa spetta l'emanazione dei regolamenti per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale all'ordinamento comunitario e per la realizzazione dei programmi comunitari in materia di parità, pari opportunità, azioni positive. Le materie comprendono inoltre il coordinamento delle attività svolte da tutte le Pubbliche Amministrazioni, relative alla prevenzione, assistenza e tutela dei minori dallo sfruttamento e dall'abuso sessuale, la funzione d'indirizzo politico in materia delle adozioni dei minori stranieri e il coordinamento della Consulta per i problemi degli/delle stranieri/e immigrati e delle loro famiglie.

Sede: Via Barberini, n. 38 - 00186 Roma - Tel. 06/42153676 Fax  
06/41153591



<http://www.pariopportunita.gov.it>

<http://www.governo.it/presidenza/DPO/index.html>

### **La Consigliera Nazionale di Parità presso il Ministero del Lavoro**

La Consigliera è la figura posta dalla legge a tutela del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici. Il *D.Lgs. 23/5/2000 n. 196* ne ha rafforzato i poteri ai fini del raggiungimento della **parità sostanziale** tra donne e uomini nell'accesso al lavoro, nello sviluppo di carriera, nelle mansioni, nell'equa ripartizione tra i sessi dei carichi familiari.

A livello nazionale sono nominate una Consigliera/e di parità effettiva/o e una supplente che dureranno in carica 4 anni, rinnovabili.

La **Consigliera Nazionale di Parità** è componente con voto deliberativo della Commissione Centrale per l'Impiego e fa parte del Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed eguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (*art. 5 legge 125/91*), nonché del collegio Istruttorio (*art. 7 della legge 125/91*).

La Consigliera Nazionale, coordina la **Rete nazionale delle Consigliere** di parità regionali e provinciali, che si riunisce almeno due volte l'anno sotto la sua presidenza.

Il *D.Lgs. 196/2000* le attribuisce funzioni di **promozione e di controllo** dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione nel lavoro in ragione del sesso, e stabilisce che vengano consultate dalle Consigliere Regionali e Provinciali di parità ogni qualvolta queste lo ritengano necessario.

La C.N. è un **pubblico ufficiale** e ha l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui viene a conoscenza.

I compiti consistono nella:

- **rilevazione** delle situazioni di **squilibro di genere**, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni;
- **promozione di progetti di azioni positive;**

- **promozione** della "**coerenza**" della **programmazione** delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- **sostegno** delle **politiche attive del lavoro**, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità;
- **promozione** dell'attuazione delle **politiche di pari opportunità** da parte dei soggetti **pubblici e privati** che operano nel mercato del lavoro;
- **collaborazione** con le direzioni provinciali e regionali del lavoro per la **rilevazione delle violazioni** alla normativa in materia di parità;
- **diffusione della conoscenza** e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;
- **verifica dei risultati** della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dalla Legge 10 aprile 1991 n. 125;
- **collegamento** e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.

L'Ufficio è presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. D.G.Impiego - Via Fornovo, n. 8 - Palazzina C - Roma  
Tel. 06/36754397



[http://www.welfare.gov.it/Ea\\_Channel/Menulstituzionale/Lavoro/occupazioneEMercatoDellavoro/parita+opportunita/Consigliera+Nazionale+Parita/default.htm](http://www.welfare.gov.it/Ea_Channel/Menulstituzionale/Lavoro/occupazioneEMercatoDellavoro/parita+opportunita/Consigliera+Nazionale+Parita/default.htm)

## Le Consigliere di Parità Regionali e Provinciali

La normativa che disciplina e regola il **tema della parità e delle pari opportunità tra uomini e donne**, si pone l'obiettivo di fornire un **rimedio alle situazioni di squilibrio** e alle **discriminazioni dirette e indirette** che si perpetuano ancora oggi nel mondo del lavoro.

Tra gli strumenti, per contribuire al raggiungimento della parità, ha predisposto e potenziato, attraverso il decreto legislativo 196/2000, oltre alle funzioni delle Consigliere Nazionali di Parità, anche le funzioni delle **Consigliere Regionali e Provinciali di Parità**. Loro funzione essenziale è quella di promuovere l'occupazione femminile, di controllare l'attuazione dei principi di pari opportunità e di non discriminazione.

Le funzioni ed i compiti delle Consigliere si possono riassumere nei seguenti punti:

- a) **rileva le situazioni di disparità** tra i sessi sul lavoro e promuove azioni correttive e di garanzia contro le discriminazioni;
- b) **collabora con le direzioni** provinciale e regionale del lavoro per rilevare violazioni alla normativa in materia di parità;
- c) **promuove progetti di azioni positive** e individua le risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- d) **promuove politiche di sviluppo** sul territorio in materia di pari opportunità;
- e) **sostiene le politiche attive del lavoro** e la formazione per la realizzazione delle pari opportunità;
- f) **collabora con gli assessorati** al lavoro e **gli organismi di parità degli enti locali** e li aiuta a predisporre il piano di azioni positive previsto dalle norme vigenti<sup>8</sup>.

Tra i poteri più rilevanti in capo a questa figura è senz'altro quello delle **azioni in giudizio**. La Consigliera può in tutte le controversie individuali e collettive esperire il **tentativo di conciliazione** ex art. 410 c.p.c., adire l'autorità giudiziaria tramite

---

<sup>8</sup> Decreto Legislativo n.29 del 3.2.93 art.6 comma 6 "Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche" che recita: "Le Amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo e a quelli previsti dall'art.31 non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette".

**ricorso al Giudice del lavoro**, esperire il **ricorso in via d'urgenza** ex art. 15 L. 903/77, sia come procuratrice della donna che si ritiene lesa, sia in sua vece qualora la stessa non si voglia esporre in prima persona.

L'**onere della prova**, è semplificato e la discriminazione può essere provata anche attraverso l'assunzione e l'utilizzo di dati statistici.

Le Consigliere di parità Regionali e Provinciali sono state nominate in quasi tutte le Province e Regioni con l'eccezione della Regione Sicilia.

Il **loro ufficio**, messo a disposizione dalla Provincia o dalla Regione, è presso la sede dello stesso Ente Locale.

Sui siti delle varie amministrazioni sono reperibili le informazioni relative.

## Le Animatrici di Parità

Sono “*Figure di presidio e supporto tecnico all’attuazione del Mainstreaming di genere per gli aspetti gestionali, procedurali e di funzionamento all’interno dei fondi strutturali, in maniera prevalente nell’ambito delle azioni sviluppate dal FSE*” secondo la definizione contenuta nel documento del Dipartimento per le Pari opportunità (settembre 2002).

L’animatrice/animatore di pari opportunità non è un obbligo, la sua istituzione non è prevista da apposite norme, bensì *un’opportunità* proposta dalla DG occupazione della Commissione Europea alle autorità di gestione (Regioni ed amministrazioni centrali) al fine di dare un efficace contributo all’attuazione del principio di *mainstreaming*. Interagisce con alcuni soggetti chiave della programmazione, in primo luogo le/i dirigenti responsabili della *programmazione regionale* e delle *diverse misure*. Tratto distintivo delle Animatrici è la dimensione della *trasversalità* che si sostanzia in un costante lavoro di relazione e raccordo con alcuni soggetti chiave della programmazione, in primo luogo le dirigenti responsabili della *programmazione regionale* e delle *diverse misure* (in particolare la misura E - pari opportunità).

Le Animatrici di parità intervengono per facilitare le relazioni di natura tecnica tra i diversi soggetti; intervengono per sensibilizzare ed informare, valorizzare le buone prassi, verificare la presenza della dimensione di genere in tutti i documenti, contribuire alla definizione di azioni specifiche sulle Pari Opportunità nell’ambito del piano di informazione e pubblicità del POR<sup>9</sup>

Intervengono per formulare indicazioni sulla stesura dei bandi nelle diverse misure e contribuiscono alla individuazione di priorità e criteri per la selezione dei progetti.

Le Animatrici di parità si raccordano con gli altri soggetti che agiscono sul territorio, forze sociali ed economiche, partner sociali; si collegano con i luoghi politici delle donne esistenti sul

---

<sup>9</sup> POR - Programma operativo Regionale

territorio (associazionismo femminista e femminile nelle sue varie articolazioni) e con movimenti, organismi di pari opportunità e associazioni fuori dal territorio regionale; agiscono coordinandosi con la Consigliera di parità regionale e con le Consigliere di parità provinciali fornendo loro dati, orientamenti, elaborati, indicazioni su proposta dell'amministrazione regionale o su propria iniziativa per favorire il *mainstreaming di genere*.

Le Animatrici di parità sono state nominate nelle regioni: Emilia-Romagna, Piemonte, Veneto, Valle D'Aosta, Friuli Venezia Giulia, Toscana, Campania.

Sono in via di definizione i criteri e le procedure di designazione nelle regioni: Lazio, Liguria, Umbria e nelle province autonome di Trento e Bolzano.

Le Animatrici di parità stabiliscono il proprio ufficio presso la sede della Regione.

## La Consulta Femminile Regionale

La Consulta Femminile Regionale è un organismo paritario scelto da alcune Regioni. Il suo ruolo è quello di essere specchio della realtà femminile presente nella società civile locale ma anche di essere portavoce delle decisioni e delle linee di intervento del Consiglio Regionale che l'ha istituita.

Comprende in genere componenti **designate** con una rappresentanza dei movimenti femminili, delle organizzazioni di categoria e sindacali, delle associazioni femminili e dalle Consigliere regionali. E' organismo consultivo del Consiglio Regionale retto da una Presidenza non espressa da organi politici del Consiglio stesso ma da formazioni sociali esterne.

Fanno parte della Consulta:

- le Consigliere Regionali;
- le rappresentanti dei movimenti femminili dei partiti, delle organizzazioni sindacali e delle organizzazioni di categoria;
- le rappresentanti delle associazioni femminili operanti sul territorio regionale da più di due anni, che abbiano come scopo preminente nello Statuto e nelle attività il pieno inserimento della donna nella società e che abbiano richiesto di farne parte.

La Consulta femminile regionale contribuisce, inoltre, alla elaborazione della programmazione, pianificazione e legislazione regionale, con particolare riferimento alla condizione di vita, di lavoro e di salute della donna e favorisce l'effettiva partecipazione delle donne all'attività politica economica e sociale della comunità regionale.

In particolare, ha la possibilità con iniziative di formazione ed informazione, di concorrere a rimuovere gli ostacoli ad un pieno inserimento della donna in posizioni di effettiva parità nella società.



## Capitolo Quarto

### Azioni positive e comportamenti discriminatori

#### Che cosa sono le azioni positive

Che cosa sono e quali scopi hanno le azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro?

*L'espressione "azione positiva" compare in ambito europeo all'inizio degli anni '80 quale strumento per combattere le forme di discriminazione nei confronti delle lavoratrici e favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne.*

*Nell'84 attraverso un'apposita **Raccomandazione del Consiglio dei Ministri della Comunità europea** le "azioni positive" diventano lo strumento operativo della politica europea per promuovere la partecipazione delle donne a tutti i livelli ed in tutti i settori e dell'attività lavorativa.*

*La Raccomandazione viene recepita a livello nazionale nel 1991 dalla **Legge 125 del 10 aprile 1991** "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" volta a tradurre concretamente il concetto di azione positiva riprendendo ed ampliando i principi e le finalità che altre leggi (L. 1204/71 e L. 903/77) avevano introdotto.*

Le Azioni Positive sono interventi specifici a favore delle donne tendenti a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Le azioni positive hanno lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione e nello svolgimento della attività lavorativa;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, il loro accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale;
- superare la distribuzione del lavoro in base al sesso, che provoca effetti negativi per le donne;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività in cui sono meno presenti e ai livelli di responsabilità;
- favorire l'equilibrio fra responsabilità familiari e professionali e una loro migliore ripartizione fra i sessi.

## Come agiscono le Azioni Positive

Le azioni positive possono configurarsi come “**discriminazioni positive**” che, attraverso il “rafforzamento” della presenza delle donne, accelerano il processo di riequilibrio di fatto e combattono le forme di discriminazione dirette e indirette nei confronti delle lavoratrici.

Gli ambiti di intervento delle azioni positive riguardano la formazione scolastica e professionale, l'accesso al lavoro, la progressione di carriera, l'inserimento femminile nelle attività e nei settori professionali in cui le donne sono sottorappresentate, l'equilibrio e una migliore ripartizione tra i due sessi delle responsabilità familiari e professionali.

Vengono considerate azioni positive le misure specifiche che :

- a) favoriscano l'**occupazione** delle donne e la promozione della **imprenditorialità femminile**;
- b) valorizzino il **potenziale e il lavoro femminile**, sia in termini quantitativi che qualitativi in ogni settore, mansione e grado;
- c) identifichino e successivamente correggano le disparità che colpiscono le donne **nell'accesso e nella partecipazione al mercato del lavoro**;
- d) **concretizzino** la parità effettiva tra uomini e donne.

Le A.P. sono volte ad eliminare gli effetti negativi derivanti dalla tradizionale divisione dei ruoli tra uomini e donne all'interno della famiglia e della società e a conciliare le responsabilità familiari con quelle professionali.

Possono distinguersi, in relazione alla tipologia del loro intervento, tra **azioni positive verticali**, relative alla promozione dell'avanzamento femminile nelle gerarchie aziendali e nei ruoli di responsabilità, e **azioni positive orizzontali** finalizzate, invece alla creazione di occupazione mista ed equilibrata in tutti i settori. Le **azioni positive miste** riguardano, invece, entrambi gli ambiti.

Tenendo conto degli effetti prodotti dalle azioni positive è possibile distinguere tra:

- **strategiche**, mirate cioè a produrre un mutamento effettivo, immediato e percepibile nella realtà aziendale a favore di processi gestionali e organizzativi tradizionalmente limitanti per le donne;

- **simboliche** finalizzate all'inserimento delle donne a livelli di responsabilità o a lavori storicamente loro preclusi. Pur permettendo a poche persone di ottenere un vantaggio effettivo rispetto a un ruolo prima esclusivo dell'altro sesso, sono rappresentative;
- **di sensibilizzazione**. Prevedono attività formative e di informazione volti a diffondere la politica di promozione della figura e del ruolo femminile nell'azienda e a combattere in maniera incisiva le discriminazioni indirette.

Le azioni positive possono essere classificate in azioni di natura **promozionale**, cioè quelle azioni volte al superamento di posizioni di svantaggio delle donne nel mondo del lavoro, e di natura **risarcitoria** che propongano, cioè, soluzioni alle discriminazioni femminili nel mondo del lavoro, particolarmente in riferimento alle retribuzioni e alla carriera. Le azioni positive vengono attuate attraverso alcuni **provvedimenti normativi**.

## **Azioni positive in alcuni settori produttivi**

### **Settore del Credito**

- Banca Popolare di Milano: azioni per la promozione dell'avanzamento delle donne nelle gerarchie aziendali e nei ruoli di responsabilità;
- Banco di Sicilia: azioni per lo studio e la sperimentazione di nuovi regimi di orario per contemperare una maggiore offerta nei servizi e una migliore conciliazione fra responsabilità lavorative e familiari dei dipendenti e delle dipendenti.

### **Settore Commercio**

- Accordo per il telelavoro sottoscritto dalla Confcommercio nel 1997;
- Camera di Commercio di Milano;
- Auchan - Gruppo Rinascente: progetto di ricerca informazione e formazione rivolta a padri e madri al rientro dai congedi di maternità/paternità e sperimentazione di un punto family friendly per la gestione dei dipendenti con il finanziamento della Legge n. 53/2000 sui congedi parentali.

### **Settore industria metalmeccanica**

- Fiat Auto: per l'inserimento di personale femminile nelle figure professionali previste dai nuovi modelli organizzativi;
- Fiat Iveco: stabilimento di Brescia e Suzzara per l'aumento di personale femminile nelle aree sotto rappresentate;
- Italtel Spa aree di Ricerca e sviluppo stabilimenti di Carini e Aquila;
- AEM di Torino: azioni per aumentare la presenza femminile nelle mansioni tecniche e promuovere punti di competenza aziendale per la conciliazione fra lavoro e famiglia dei dipendenti padri e madri.

### **Settore Università e ricerca**

- Università di Verona: sperimentazione di telelavoro come conciliazione tra esigenze personali e professionali;
- Università Statale di Torino: analisi dei fabbisogni formativi delle dipendenti inquadrare nei livelli inferiori e azioni per la crescita e la valorizzazione delle competenze e la progressione di carriera;

- Università Statale di Milano: azioni per lo studio e la progettazione di punti competenza per gestire le esigenze di conciliazione fra lavoro e famiglia delle dipendenti non docenti.

### **Settore P.A.**

- Provincia di Perugia: analisi organizzativa e bilancio di competenze rivolti ai dipendenti della provincia per la valorizzazione delle competenze nel lavoro;
- Provincia di Perugia - Progetto Job&Gender: creazione di servizi per l'occupabilità all'interno dei Centri per l'Impiego della Provincia di Perugia e realizzazione di azioni di orientamento e Bilancio di competenze rivolti a donne disoccupate (2002-2003);
- Regione Toscana - Funzione Pubblica - CGIL regionale toscana: azioni per la promozione delle donne a ruoli di responsabilità su segmenti di attività a forte impatto innovativo;
- Regione Veneto: Cantieri di Innovazione sull'avanzamento di carriera delle donne nella P.A.

### **Settore dei trasporti**

- Ferrovie dello Stato: azioni per favorire l'inserimento delle donne in settori e ruoli tradizionalmente maschili e sensibilizzare la cultura d'impresa;
- ATM di Milano: azioni per favorire l'inserimento delle donne in settori e ruoli tradizionalmente maschili e sensibilizzare la cultura d'impresa.

## Cosa sono le discriminazioni

### **Discriminazione diretta**

“Trattamento meno favorevole nei confronti di una persona rispetto a un'altra, in ragione dell'appartenenza ad un sesso”

### **Discriminazione indiretta**

“Impatto marcatamente penalizzante che una legge, un regolamento, una politica o una prassi apparentemente neutri, esercitano sui rappresentanti di un determinato sesso (*ad esclusione dei casi in cui la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi*)”.

Le discriminazioni sono atti, comportamenti, fatti, di ogni natura che minano i diritti fondamentali dei cittadini e delle cittadine. Le discriminazioni negano il principio dell'uguaglianza e della parità di trattamento.

Direttive, Raccomandazioni, Decisioni, Programmi d'azione, Iniziative delle Istituzioni Europee, sentenze della corte di Giustizia, Articoli dei trattati, sono gli strumenti adottati dall'Unione Europea per promuovere pari opportunità tra donne e uomini e contrastare ogni discriminazione.

Con l'entrata in vigore del [trattato di Amsterdam](#), la Comunità ha il potere di combattere le discriminazioni su base quanto mai ampia - sesso, origine razziale ed etnica, religione e credenze, disabilità, età e tendenze sessuali - nonché in ogni settore sia all'interno sia all'esterno del mondo del lavoro.

Su proposta della Commissione, il quadro legislativo comunitario comprende ora una direttiva ([2000/43/CE](#)) che vieta le discriminazioni razziali ed etniche in settori come l'occupazione, l'educazione, la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria, l'accesso a beni e servizi e gli alloggi; una seconda direttiva ([direttiva del Consiglio 2000/78/CE](#)) che vieta le discriminazioni sul lavoro per motivi di religione, credenze, disabilità, età e tendenze sessuali, nonché un [programma d'azione comunitaria \(decisione del Consiglio 2000/750/CE\)](#) volto a promuovere lo studio delle discriminazioni e gli scambi di esperienze e pratiche corrette fra Stati membri. Il pacchetto di misure è parte di una

strategia integrata intesa a promuovere una migliore qualità di vita per i cittadini europei. Contribuendo ad eliminare le discriminazioni e a [promuovere le pari opportunità](#), l'U.E. concorre attivamente alla tutela dei diritti e delle libertà fondamentali e alla riduzione dei costi umani e finanziari dell'emarginazione.

## **Ambiti in cui si manifestano maggiormente**

Ambiti in cui le discriminazioni sul lavoro sono più frequenti:

- Avvisi per la ricerca del personale
- Selezione del personale
- Colloqui di selezione con richieste sulla vita privata
- Accesso al lavoro
- Livello di inquadramento iniziale
- Affidamento di mansioni
- Sottoinquadramento
- Retribuzione
- Percorsi di carriera
- Percorsi di formazione
- Accesso alle informazioni
- Rientro dal Congedo per maternità
- Riconoscimento di salario aggiuntivo o discrezionale
- Periodi di lavoro part-time

In questi ambiti vanno adottate efficaci misure di contrasto e piani di Azioni Positive.

Allo scopo di controllare il rispetto delle disposizioni sulle pari opportunità, sono stati definiti per le imprese determinati obblighi. L'adozione di *piani di azioni positive* risulta sollecitata dall'obbligo, ex art. 9 della legge n. 125/91.

Esso testualmente recita: "*Le aziende pubbliche e private con oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della formazione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, o di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione Guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta*".

Tale rapporto è trasmesso alle Rappresentanze Sindacali e alla Consigliera regionale di Parità la quale potrà agire in giudizio qualora ritenga che sussistano *discriminazioni di carattere collettivo*".



La Circolare Ministeriale di attuazione fa presente che nel rapporto devono essere esaminati gli aspetti essenziali della gestione del personale, trattando separatamente le informazioni per lavoratori e lavoratrici. Ai sensi della circolare ministeriale del 6 aprile 1992 n. 48, poi, si ricorda che nel computo dei 100 dipendenti deve essere considerata *tutta la forza lavoro* a qualunque titolo occupata in azienda, compresi gli apprendisti e i lavoratori assunti con Contratto Formazione Lavoro. In sede di ispezione, conclude la Circolare, sarà opportuno coadiuvare i Consiglieri/Consigliere di Parità, verificando la mancata presentazione del rapporto di cui sopra e diffidando le aziende ad ottemperare; in tale caso ne verrà data notizia per conoscenza agli stessi Consiglieri/Consigliere.

## **Molestie: che cosa sono**

Le molestie sul posto di lavoro rientrano tra le gravi **discriminazioni di sesso** sulla base della Direttiva 2000/78/CE.

La definizione di molestia generalmente citata fa riferimento alla Raccomandazione della Commissione del 27/11/1991, art. 1:  
*“Qualsiasi comportamento a connotazione sessuale o altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità degli uomini e delle donne sul lavoro, è inammissibile”.*

La molestia sessuale può essere tanto fisica che verbale. Rientrano tra le manifestazioni **fisiche**: i tocamenti non giustificati, buffetti, carezze, pizzicotti, pacche, strofinamenti contro il corpo della dipendente o della collega, finti inciampi, "mano morta", fino agli atti violenti o di vera e propria costrizione a subire violenza.

Il **comportamento verbale** molesto può esplicitarsi in proposte sessuali non desiderate, in deliberate pressioni per costringere ad atti sessuali, inviti insistenti per incontri al di fuori del posto di lavoro, apprezzamenti personali o osceni, frasi a doppio senso, allusioni o osservazioni grevi, commenti deliberati sulla vita sessuale: cioè tutti quei comportamenti con cui, attraverso parole e frasi, si mostra di considerare l'altra persona, anziché come collega di lavoro, come oggetto di mire sessuali o di mortificanti irrisioni del suo ruolo nel posto di lavoro.

Il **comportamento non verbale** molesto può consistere: nel mostrare foto o figure, oggetti o scritti pornografici o di contenuto o significato sessuale; nel dare occhiate o nell'assumere espressioni lascive, nell'emettere fischi o nel compiere gesti di significato sessuale.

L'insieme di questi fatti, atti, azioni, comportamenti, produce nell'ambiente di lavoro "un clima insopportabile", e se chi molesta è un superiore o un datore di lavoro, la gravità dell'azione e delle ricadute è ovviamente maggiore.

*Gli effetti che provocano*

Le molestie sessuali hanno ripercussioni globali sull'ambiente di lavoro e sulla vita della persona che ne è oggetto.

*I diritti che ledono*

Le molestie sessuali limitano la libertà e il diritto al lavoro, creano discriminazione, offendono la dignità di donne e uomini, minacciano l'inviolabilità e l'integrità personale e ostacolano l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro.

*Come si può intervenire*

Il rimedio più efficace contro le molestie resta la prevenzione. L'adozione di Codici di comportamento, concordati tra le parti, così come l'adozione di misure chiare e di sanzioni adeguate, servono da deterrente contro le molestie.

*Come riconoscerle precocemente*

Nei grandi come nei piccoli posti di lavoro alcuni segnali rendono riconoscibile il disagio ambientale che accompagna la presenza di un molestatore. È compito dei responsabili degli uffici sia pubblici che privati vigilare ed imparare a riconoscere le segnalazioni, anche indirette da parte dei dipendenti, di alcuni elementi di malessere.

## Il disagio in Azienda

### Come riconoscere i segnali del disagio in Azienda

Alcune caratteristiche o difficoltà nel comportamento e nelle relazioni all'interno del posto di lavoro indicano, all'osservatore attento, quando l'organizzazione di un'azienda necessita di un piano di intervento.

Gli **indicatori di malessere**, come sono stati definiti, consigliano di intervenire quando in un contesto lavorativo essi sono presenti singolarmente o ripetutamente.

Nel corso di una recente indagine in alcuni uffici pubblici<sup>10</sup> sono stati rilevati **15 indicatori di malessere** che si riportano di seguito:

Indicatori di malessere	
1. Insofferenza nell'andare al lavoro	Esistenza di una difficoltà quotidiana nel recarsi al lavoro
2. Assenteismo	Assenze dal luogo di lavoro per periodi più o meno prolungati e comunque sistematici
3. Disinteresse per il lavoro	Scarsa motivazione che può esprimersi anche attraverso comportamenti di scarso rispetto di regole e procedure e nella qualità del lavoro
4. Desiderio di cambiare lavoro	Desiderio chiaramente collegato all'insoddisfazione per il contesto lavorativo e/o professionale
5. Alto livello di pettegolezzo	Quando il pettegolezzo raggiunge livelli eccessivi rendendolo quasi un sostituto dell'attività lavorativa
6. Covare risentimento verso l'organizzazione	Il dipendente prova rancore-rabbia nei confronti della propria organizzazione fino ad esprimere un desiderio di rivalsa
7. Aggressività e nervosismo	Espressione di aggressività, anche solo verbale, eccedente rispetto all'abituale comportamento della persona. Irritabilità

<sup>10</sup> *Benessere organizzativo - Analisi e strumenti per l'innovazione* - a cura di Francesco Avallone e Mauro Bonaretti - Rubettino Editore Srl, 2003

8. Disturbi psicosomatici	Classici disturbi dell'area psicosomatica (sonno, apparato digerente, etc)
9. Sentimento di inutilità	La persona percepisce la propria attività come vana, inutile, non valorizzabile
10. Sentimento di irrilevanza	La persona percepisce se stessa come poco rilevante, quindi sostituibile, non determinante
11. Sentimento di disconoscimento	La persona non sente adeguatamente riconosciuti né le proprie capacità né il proprio lavoro
12. Lentezza nella performance	I tempi per portare a termine il proprio lavoro si dilatano con o senza autopercezione del fenomeno
13. Confusione Organizzativa in termini di ruoli, compiti, etc	Il dipendente e/o cliente non ha chiaro "chi fa cosa" senza che, a volte, ciò determini disagio e desiderio di porvi rimedio
14. Venir meno della propositività a livello cognitivo	E' assente sia la disponibilità ad assumere iniziative che il desiderio di sviluppo delle proprie conoscenze professionali
15. Aderenza formale alle regole e anaffettività lavorativa	Pur svolgendo i propri compiti e attenendosi alle regole e procedure dell'organizzazione, il dipendente non partecipa emotivamente ad esse

*Se il molestatore è un dirigente o un superiore gerarchico, la condizione di disagio si accompagna a:*

- incremento del numero dei provvedimenti disciplinari;
- richiami avanzati pubblicamente sulla qualità del lavoro;
- aggravio dei carichi di lavoro;
- negazione o difficoltà a concedere ferie, permessi, trasferimenti ed ogni altro elemento legato alla discrezionalità e all'abuso di poteri.

*Se il molestatore agisce durante un periodo di formazione o di stages aziendali, o di contratti di lavoro a termine suscettibili di conferma, può sfruttare un potere di condizionamento notevole.*

### **Le differenze da un comportamento ben accetto**

La molestia sessuale è un atto o un comportamento indesiderato dalla persona cui è rivolto, quindi si distingue da

altri comportamenti che danno luogo a "reciprocità", come quelli amichevoli, di corteggiamento, di seduzione, di ironia.

Si differenzia da un approccio impacciato, perché il molestatore non è un "corteggiatore goffo" ma una persona consapevole di ciò che sta facendo, e determinata a continuare. Nella sua personale dichiarazione di ostilità contro la molestata egli vuole raggiungere un risultato.

Le molestie sessuali possono essere molto diverse tra loro. Anche l'attenzione più banale, se reiterata, senza il consenso della destinataria, può diventare ossessionante.

### **Cosa fare personalmente**

Esistono due possibilità (anche contemporaneamente) quando si decide di intervenire contro le molestie.

Se si tratta di un collega, un cliente o un utente fare in modo che sia l'azienda ad affrontare il caso cercando di far applicare, quando esistono, i *codici di condotta* o le sanzioni o i provvedimenti disciplinari previsti dai contratti (trasferimento del molestatore in luoghi dove possa continuare a lavorare senza creare ulteriori problemi) o dai regolamenti interni.

L'altra strada, in attesa che vengano approvate norme specifiche, a seguito dell'entrata in vigore delle norme di recepimento della direttiva Europea contro le discriminazioni di sesso (dicembre 2003), è quella del ricorso alla magistratura. In entrambi i casi si può chiedere aiuto e sostegno rivolgendosi alla rappresentante sindacale o all'organismo di pari opportunità aziendale.

Nel caso di piccole e piccolissime aziende si può ricorrere alla sede sindacale più vicina al proprio luogo di lavoro o di residenza.

La legge 125/91 sulla realizzazione della parità tra uomo e donna nel lavoro all'art. 4 prevede la possibilità di agire in giudizio contro il datore di lavoro per qualsiasi atto o comportamento che porti ad una discriminazione anche indiretta sui lavoratori "in ragione del sesso".

Un ulteriore sostegno è dato dalle "Consigliere di parità" (art. 8 L. 125/91), che *"...hanno l'obbligo di rapporto all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni"*.

### **Come comportarsi**

Dimostrare esplicitamente di non gradire gli atti o comportamenti molesti. Annotare ogni episodio di molestia, riportando con precisione i particolari. Coinvolgere se possibile i colleghi di lavoro chiedendo loro se hanno avuto le stesse esperienze e di raccontarle.

### **A chi ci si può rivolgere**

- *al delegato o alla delegata* delle associazioni sindacali del luogo di lavoro, oppure alle RSU;
- *alla Consigliera di Fiducia* se l'azienda ha istituito il suo ufficio;
- *alla Consigliera di parità* Provinciale o Regionale;
- *alla categoria sindacale* di appartenenza;
- *agli Uffici vertenze* delle Organizzazioni sindacati;
- *alle associazioni di donne* eventualmente presenti dove abiti o dove lavori.

## Il Mobbing

Il mobbing è un insieme di pratiche vessatorie e persecutorie esercitato da colleghi/e di pari grado o da superiori nei confronti di donne e uomini in ambito lavorativo.

Non è un fenomeno nuovo, ma la novità è costituita dalla sua preoccupante diffusione in ogni ambito lavorativo.

Vi sono più definizioni di mobbing: da alcuni viene identificato come un “comportamento abusivo” che minaccia con la sua ripetizione e sistematizzazione la dignità e/o l'integrità psicofisica della persona mettendo in pericolo il suo posto di lavoro; altri lo definiscono come la pressione esercitata da un gruppo su uno dei suoi membri.

Le forme che esso può assumere sono molteplici: esse vanno dalla semplice **emarginazione**, alla diffusione di maldicenze, dalle continue **critiche**, alla sistematica **persecuzione**, dall'assegnazione di compiti dequalificanti alla compromissione dell'immagine sociale nei confronti di clienti e superiori.

Nei casi più gravi si può arrivare al **sabotaggio** del lavoro e ad azioni illegali.

Il fine ultimo del mobbing è quello di “eliminare” una persona che è divenuta, “scomoda”, colpendola psicologicamente e socialmente in modo da provocarne il licenziamento o da indurla alle dimissioni.

*Si fa mobbing perché ci si sente inferiori o per gelosia, ma anche per costringerla a licenziarsi senza che si crei un caso sindacale.*

Il mobbing ha conseguenze di portata enorme: causa problemi psicologici alla vittima, che accusa disturbi psicosomatici e depressione, ma danneggia l'azienda stessa, che registra un calo significativo della produttività nei reparti in cui qualcuno/a è mobbizzato/a dai colleghi.



Le ricerche condotte all'estero hanno dimostrato che il mobbing può condurre fino all'invalidità psicologica, e che quindi si può parlare anche di malattie professionali o di infortuni sul lavoro.

### **Consigli Pratici per resistere al mobbing**

1. **Tenacia e Determinazione.** Il viaggio contro il mobbing è lungo, duro e difficile: è necessario organizzarsi per una lotta nella quale, alla fine, sarete voi i vincitori. Il tempo gioca a vostro favore.
2. **Non cedere allo scoramento ed alla depressione.**
3. **Non pensare alle dimissioni.**
4. **Organizzarsi per resistere.**
5. **Raccogliere la documentazione delle vessazioni subite.**

Il **mobbing**, anche se non vi è una legislazione precisa e *ad hoc* contro di esso, rientra in fattispecie di reati previsti e penalmente perseguibili e di illeciti amministrativi.

Ad esempio, **reati** quali: abuso di potere, minacce, violenza privata, diffamazione, calunnia, lesioni personali; e **illeciti amministrativi**: demansionamento e dequalificazione, etc.

Non bisogna dimenticare che è necessario documentare nel modo migliore possibile le azioni mobbizzanti subite.

#### **E' importante inoltre:**

- trovare colleghi disposti a testimoniare;
- tenere un diario di ogni azione mobbizzante contenente: data, ora, luogo, autore, descrizione, persone presenti, testimoni;
- tenere un resoconto delle conseguenze psico-fisiche sul vostro organismo delle azioni mobbizzanti (il mobbing causa **malattie**: i sintomi possono essere **psichici** (ansia, depressione, attacchi di panico, etc.), **fisici** (insonnia, emicrania, cefalea, dolori muscolari, precordialgie, palpitazioni cardiache, acidità gastrica, tremori, mancanza d'appetito, appetito eccessivo, diminuzione della potenza e del desiderio sessuale, etc.) e del **comportamento** (perdita

- dell'autostima, mancanza di fiducia in se stessi, senso di inutilità, etc);
- documentare il **danno biologico** che il mobbing ha determinato è importante, al fine della richiesta di risarcimento dei danni psico-fisici (lesioni personali);
  - mettere in forma scritta, protocollare o spedire per raccomandata A.R. ogni richiesta ricevuta; trasformare qualsiasi ordine **verbale** ricevuto, in richiesta scritta (“a voce mi è stato detto di fare questo, chiedo conferma scritta”);
  - Spesso non c'è risposta alcuna.
6. **Cercare degli/delle alleati/e.** E' necessario non isolarsi, coltivare le relazioni sociali, frequentare gli amici, rinsaldare i rapporti familiari.
7. **Denunciare il mobbing.**
8. **Ricorrere alle vie legali.** In questo caso non bisogna essere impazienti!

L'**ISPESL** , istituto per la prevenzione sul lavoro, e la clinica del lavoro di Milano, hanno realizzato e pubblicato numerose ricerche sul tema.

Il **FORMEZ** pubblica i codici di comportamento antimobbing adottati dalle pubbliche amministrazioni, sentenze e atti europei

<http://lavoropubblico.formez.it/mobbing.html>

## La tutela della salute

Esiste ormai una ricca letteratura che dimostra come tutte le forme di discriminazione, e in special modo gli abusi e le molestie sul posto di lavoro producano ricadute sul livello di salute e sulla qualità della vita di lavoratori/trici.

Val qui la pena di ricordare come il decreto legislativo sulla sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, inteso in maniera estensiva, consenta di tutelare il bene salute.

### Sicurezza e tutela della salute nel lavoro

L'introduzione della norma comunitaria, recepita in Italia con il decreto legislativo 626/94, ha rappresentato una svolta importante per il modo di fare **sicurezza e prevenzione** negli ambienti di lavoro.

Il modello culturale introdotto, ponendo l'organizzazione al centro della gestione della sicurezza mette in risalto aspetti fino ad allora ritenuti secondari.

E' in base a come il lavoro è organizzato, alle scelte ed alle decisioni organizzative adottate, che possono realizzarsi le **condizioni di rischio** o di **pericolo per il benessere fisico**, ma anche psichico di lavoratori e lavoratrici.

La nuova normativa contribuisce alla ridefinizione dei modelli organizzativi e di gestione del rischio nell'impresa a sostegno dell'ipotesi che uno dei fattori determinanti nel verificarsi degli infortuni sia da ricondurre **all'organizzazione del lavoro** e alla cultura della sicurezza e non esclusivamente a carenze strutturali di macchine e impianti.

In conseguenza coloro che si occupano di prevenzione e tutela della sicurezza in ambienti lavorativi si trovano nella necessità **di ampliare l'ambito** di intervento ponendo attenzione ad un più **generale benessere psichico** e sociale, **oltre che fisico**, dei lavoratori e delle lavoratrici, analizzando processi organizzativi oltre che tecnici.

Il tema della **prevenzione del rischio** si estende così dai rischi fisici a quelli psicosociali, intesi come dimensione di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro e i rispettivi

contesti in grado di produrre potenzialmente danni fisici o psicologici.

Il mondo del lavoro è profondamente mutato negli ultimi anni; l'affermazione "lapalissiana" si accompagna ad un'evidenza: spesso alla crescita di condizioni di benessere economico, si accompagna l'aumento di condizioni di disagio, di incertezza, di malessere.

## **Conoscere i propri diritti: un'indagine Europea**

Ai rischi per la salute nell'ambiente di lavoro, già conosciuti, si affiancano nuovi e più insidiosi rischi legati principalmente ad alcuni fattori:

- a) ridotta stabilità del lavoro e crescenti carichi di lavoro;
- b) maggiori richieste di flessibilità, di intraprendenza e di complessità;
- c) ristrutturazioni organizzative e ridimensionamenti aziendali;
- d) prolungamento dell'orario reale di lavoro;
- e) nuove tecnologie e nuove forme di lavoro;
- f) difficile integrazione tra qualità del lavoro e qualità della vita.

A fianco delle manifestazioni di malessere deve crescere la consapevolezza che al malessere spesso si accompagnano altre cause meno facili da identificare, che spesso conducono ad assumere gli stessi atteggiamenti indici di un malessere più generale, ma che in alcuni casi sono riconducibili a specifiche discriminazioni, di sesso come le molestie, o "ambientali" come il mobbing, o più evanescenti, delle quali, come sovente accade è più difficile definire i contorni ed adottare misure efficaci di intervento.

Poche aziende pubbliche e private hanno fatto ricorso all'adozione di Codici di condotta contro le molestie ed hanno quindi stabilito criteri di comunicazione aziendale che hanno innalzato il livello di consapevolezza e modalità di intervento contro le discriminazioni noti a tutta l'azienda .

Il problema della comunicazione, dell'informazione, della consapevolezza di ciò che accade, di cosa fare per affrontare e risolvere i problemi nel luogo di lavoro, sembra essere oggi uno dei temi di più rilevante interesse.

Una recente ricerca condotta su 16.000 cittadini europei, ha posto in luce che la questione fondamentale nell'atteggiamento di fronte alle discriminazioni è la mancanza di consapevolezza.

**Cos'è la discriminazione, cosa tutelano le norme vigenti?**

Molti europei sembra che non lo sappiano; in effetti soltanto un terzo degli intervistati ha dichiarato di conoscere i **propri diritti** e di sapere **cosa fare** in caso di molestie e discriminazione.

Alcune risposte alle domande più comuni che vengono rivolte in questa intervista possono aiutare a comprendere meglio cosa sono le discriminazioni.

*D: Quali sono le discriminazioni vietate dalle Direttive Europee?*

R: La nuova normativa europea, a seguito dell'entrata in vigore della direttiva sulla **Parità razziale** 2000/43/CE, proibisce ogni tipo di discriminazione basata sulla **razza** e sull'**origine etnica** nel lavoro e nella formazione professionale, nella formazione scolastica, nella sicurezza sociale, tutela della salute, accesso a beni e servizi, ivi compreso il diritto all'affitto della casa.

La direttiva 2000/78/CE **sulla parità nel lavoro** proibisce inoltre ogni discriminazione sia nel lavoro che nella formazione sulla base dell'**orientamento sessuale**, **della religione**, **dell'età** e **della disabilità**.

*D: A chi si applicano le direttive?*

R: A **tutti i cittadini** nel territorio dell'Unione Europea, sia europei che extracomunitari.

*D: Ma cosa significa discriminazione?*

R: La **discriminazione diretta** significa che una persona è trattata in maniera meno favorevole di un'altra, quando si trovano entrambe nella stessa situazione, e ciò avviene a causa della razza, dell'origine etnica, del sesso, dell'appartenenza ad un'altra religione, a causa dell'età o a causa dell'apparenza fisica, della disabilità o degli orientamenti sessuali.

La **discriminazione indiretta** avviene quando un criterio, apparentemente neutro, che non mira a discriminare e che può apparire ragionevole, produce effetti differenti a seconda delle persone a cui si applica. Per esempio stabilire un limite di altezza uguale per uomini e donne, può essere discriminatorio.

*D: Per i datori di lavoro cosa significano le nuove direttive?*

R: Le direttive **si applicano a tutti i lavoratori e datori** sia pubblici che privati, anche le condizioni di accesso al lavoro

autonomo rientrano nel campo delle due direttive. I datori di lavoro dovranno rivisitare alcune modalità e pratiche per essere certi di non commettere discriminazioni dirette o indirette per esempio **nelle modalità di assunzione del personale**, o **nei criteri di selezione**, nella **retribuzione** e nelle **promozioni**, nell'accesso alla **formazione** o alla **fine del rapporto di lavoro**.

*D: Cosa può fare chi si ritiene discriminato?*

R: La normativa comunitaria richiede che gli Stati Membri stabiliscano per le persone oggetto di discriminazione il diritto di agire sia con procedura amministrativa che giudiziaria e che siano imposte **sanzioni appropriate contro chi discrimina**.

*D: Quando entreranno in vigore le nuove norme?*

R: Il termine entro il quale gli Stati Membri dovevano adeguare la normativa nazionale sulla parità razziale era il 19/7/2003 mentre per la direttiva contro le discriminazioni di sesso, credo, età e disabilità era il 2/12/2003.



[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/index\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm)

## Capitolo Quinto

Dalle "100 parole della parità"  
il lessico delle Pari Opportunità

### **Le parole della Parità che troviamo nel Vademecum**

#### **ANALISI COMPARATIVA DELLE PRESTAZIONI**

La definizione di un criterio, di uno standard o di un riferimento in base al quale fissare obiettivi e misurare i progressi compiuti.

#### **ANALISI COMPARATIVA DI GENERE**

Lo studio delle differenze in materia di condizioni, bisogni, tassi di partecipazione, accesso alle risorse e allo sviluppo, gestione del patrimonio, poteri decisionali, e di immagine tra donne e uomini nei ruoli tradizionalmente assegnati loro in base al genere.

#### **AZIONE POSITIVA**

Misura indirizzata ad un gruppo specifico mirata e finalizzata ad eliminare e prevenire ogni discriminazione o a compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture esistenti (talvolta è detta anche discriminazione positiva).

#### **BARRIERE INVISIBILI**

Atteggiamenti e mentalità tradizionali, norme e valori apparentemente neutri che frenano l'accesso delle donne alle risorse e allo sviluppo e ne impediscono la piena partecipazione alla società.

#### **CONCILIAZIONE DI VITA PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE**

L'introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini.



### **CONFERIMENTO DI RESPONSABILITÀ**

Processo avente lo scopo di dare e sviluppare le proprie capacità al fine di configurare attivamente la propria vita e quella della propria comunità in termini economici, sociali e politici.

### **CONGEDO DI MATERNITÀ**

Congedo cui una donna ha diritto per un periodo continuativo concesso prima e/o dopo il parto conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali (direttiva del Consiglio 92/85/CEE del 19/10/92, G.U. L. 348/1 - Legge 53/2000).

### **CONGEDO DI PATERNITÀ**

Congedo limitato nel tempo di cui può fruire il padre di un bambino al momento della nascita oppure periodi di congedo di cui si può avvalere un padre alla cura dei figli su base annuale o pluriennale (Legge 53/2000).

### **CONGEDO PARENTALE**

Il diritto individuale, in linea di principio su base non trasferibile, a fruire di un congedo per tutti i lavoratori e le lavoratrici dopo la nascita o l'adozione di un bambino per consentire loro di prendersene cura (direttiva del Consiglio 96/34/CEE, del 19/06/96 - Legge 53/2000).

### **CONSIDERAZIONE DELLA SPECIFICITÀ DI GENERE**

La considerazione e l'attenzione per le differenze legate al genere in qualsiasi ambito/attività.

### **DESEGREGAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO**

Politiche mirate ad eliminare la concentrazione esclusiva sia di donne che di uomini in particolari settori e inquadramenti del mercato del lavoro.

### **DIFFERENZE DI GENERE**

Le differenze tra uomini e donne che fanno capo al genere, per esempio nell'approccio al lavoro, l'utilizzo di capacità diverse (di controllo, ascolto, comando, relazione, direzione, comunicazione...).

### **DIGNITA' SUL LAVORO**

Il diritto al rispetto e, in particolare, la libertà da molestie sessuali o di altra natura sul luogo di lavoro.

### **DISCRIMINAZIONE DI GENERE**

Trattamento che privilegia fortemente gli appartenenti ad un sesso a discapito dell'altro (può essere diretta o indiretta).

### **DISPARITA' DI GENERE**

Divario tra donne e uomini per quanto riguarda partecipazione, accesso alle risorse, diritti, remunerazione, benefici diversi.

### **EGUAGLIANZA DI GENERE**

Trattamento equo in base al genere, inteso come eguaglianza di trattamento o trattamento differente ma equivalente in termini di diritti, benefici, obblighi, opportunità.

### **EMPOWERMENT**

Processo che permette l'acquisizione di poteri e responsabilità, l'accesso alle risorse e lo sviluppo delle capacità individuali per partecipare attivamente al mondo economico, sociale, politico.

### **FAMILY FRIENDLY**

Politiche e misure che si propongono di favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari.

### **MAINSTREAMING DI GENERE**

Collocazione centrale dell'ottica di genere nell'ambito di un'azione di governo, di una decisione politica. Integrazione sistematica del punto di vista di genere nelle diverse situazioni per ottenere effetti non distorsivi tenendo conto del diverso impatto che hanno rispetto a donne e uomini una politica, una decisione, una scelta.

### **MOLESTIA SESSUALE**

Condotta ed atteggiamento di natura sessuale, equiparato a discriminazione di sesso, compiuto da superiori e/o colleghi sul posto di lavoro, nei riguardi di persona non consenziente, che offende la persona e la sua dignità.

### **ONERE DELLA PROVA**

Chi intraprende un'azione legale in caso di discriminazione, deve portare le prove della sua accusa. Nel campo della parità

di trattamento tra uomini e donne l'onere della prova è spostato dall'accusa alla difesa, che deve provare di non aver discriminato.

#### **PARITÀ DI RETRIBUZIONE PER LAVORO DI PARI VALORE**

Eguaglianza di retribuzione (relativa a tutti gli aspetti e le condizioni della retribuzione) per lavori ai quali si attribuisce eguale valore senza alcuna discriminazione in base al sesso o allo stato civile.

#### **PARTECIPAZIONE EQUILIBRATA DI UOMINI E DONNE**

Distribuzione equilibrata di potere e di posizioni in ruoli decisionali (con percentuali dal 40 al 60 % per ciascun sesso).

#### **SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE**

Concentrazione di donne o uomini in particolari settori ed occupazioni (segregazione verticale) o in determinati livelli di inquadramento, responsabilità o posizioni (segregazione orizzontale).

#### **TETTO DI VETRO O DI CRISTALLO**

Barriera invisibile composta da strutture ed organizzazioni a forte presenza maschile che impedisce alle donne l'accesso alle posizioni più elevate.

La prima donna ad entrare in una professione, in Parlamento, in magistratura, ad assumere una carica elevata, "rompe il tetto di cristallo".

#### **VALUTAZIONE DELL'IMPATTO DI GENERE**

Esame delle proposte politiche, per valutarne la potenziale diversità di impatto su donne e uomini e in caso di necessità, introdurre correttivi per neutralizzare possibili effetti discriminatori e promuovere l'uguaglianza di genere.