



# SEMINARIO DI STUDIO LAVORO, PARI OPPORTUNITA', PARITA' DI GENERE

Relazione su:  
Politiche di Parità e di contrasto alla discriminazione  
di genere nei luoghi di lavoro e alla violenza contro  
le donne

**A CURA DI D.SSA PINA FERRARO  
CONSIGLIERA DI PARITA PER LA PROVINCIA DI ANCONA  
ASSISTENTE SOCIALE – SOCIOLOGA**



## PARITA' DI GENERE – PARI OPPORTUNITA' - Il percorso delle istituzioni nel contesto internazionale-

○ L'Unione Europea *adotta le "discriminazioni positive"*

(Raccomandazione del **1984**)

“azioni volte a garantire l'attuazione dell'uguaglianza tra uomini e donne, in materia di accesso al mondo del lavoro, retribuzioni, condizioni di lavoro, protezione sociale, istruzione, formazione professionale ed evoluzione delle carriere”

(art. 16 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del **1989**)

Trattato di Maastricht del **1992** *riconosce la facoltà*

“che ogni Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici intesi a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte delle donne ovvero a evitare o compensare svantaggi nella loro carriera professionale”



## IL PRINCIPIO DI PARITÀ

Il principio di parità prevede il divieto di discriminazione tra i due sessi (legge 903/77, art. 4 125/91):

- Nell'accesso al lavoro, con qualunque tipo di assunzione ed in qualunque settore;
- Nella formazione professionale;
- Nella carriera professionale;
- Nel tipo di lavoro che viene affidato;
- Nella retribuzione;
- Nel licenziamento;
- Nelle condizioni di lavoro ed in ogni qualsiasi altro aspetto del rapporto di lavoro.



# IL GENERE: COS'È?

L'insieme delle caratteristiche legate all'essere uomo o donna in un determinato contesto sociale

Dipende dai ruoli e dalle aspettative sociali

La formulazione del concetto di genere, come quello dei ruoli sessuali, deriva la sua origine, non tanto dalla presa d'atto neutrale di una realtà sessuata, quanto dalla constatazione di uno squilibrio al suo interno.



# IL GENERE: COS'È?

- E' la dimensione che più di ogni altra caratterizza la persona;
- E' una variabile, insieme psicologica e socioculturale, che deriva dal meccanismo di interrelazione individuo-società;
- Riflette l'influenza del contesto culturale nella strutturazione e nello sviluppo della personalità e i profondi cambiamenti che ha riguardo caratterizzano la società contemporanea





## DISCRIMINAZIONE DI GENERE

Qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole Discriminando, anche in via Indiretta, i/le lavoratoritrici in ragione del sesso.



## DIRETTIVA 2002/73/CE

### DISCRIMINAZIONE DIRETTA:

situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga.

### DISCRIMINAZIONE INDIRETTA:

Ogni trattamento pregiudizievole conseguente alla adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i/le Lavoratori/trici dell'uno o dell'altro sesso e riguardano requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.



# ESEMPI

## DISCRIMINAZIONE DIRETTA

- Richieste all'atto dell'assunzione o in fase di selezione di informazioni personali (stato di famiglia, stato di gravidanza, n. di figli ecc.)
- • Sottoscrizione di dimissioni in bianco o di impegno a non avere figli per un determinato periodo.
- • Accertamento dello stato di gravidanza mediante visita o esami medici preassuntivi.
- • Rifiuto di assumerti perché il lavoro è troppo pesante (se non è previsto dal C.C.N.L.)

## DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

La discriminazione indiretta interviene quando un trattamento omogeneo produce effetti diversi fra i 2 sessi. La caratteristica di questo tipo di discriminazione risiede nell'adozione di criteri assolutamente neutri, che all'atto dell'applicazione si rivelino più svantaggiosi per le lavoratrici.





## Il cammino delle istituzioni/ 1

### ✓ **IV conferenza mondiale delle donne Pechino, 1995** "

"guardare il mondo con occhi di donna"

**"i diritti delle donne sono diritti umani".**

Le parole chiave



***"punto di vista di genere"***

***"empowerment"***

***"mainstreaming"***

✓ In Italia la direttiva Prodi del 27 marzo 1997 recepisce gli obiettivi di Pechino che, tra le altre indicazioni, recita:  
*"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."*

Da quel momento numerose sono le Direttive e le leggi italiane a supporto del contrasto della discriminazione di genere e che spingono verso una reale parità di genere... ma in realtà...



# POLITICHE COMUNITARIE IN MATERIA DI PARITÀ

Il Consiglio Europeo ha adottato, tra le altre, la Direttiva **2000/43/CE** e la Direttiva **2000/78/CE** che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

Ha poi emanato la Direttiva **2002/73/CE** del Consiglio Europeo, in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, cui in Italia ha fatto seguito il **D.L. 30 maggio 2005, n. 145\*** (in G.U. n. 173 del 27 luglio 2005) in attuazione della direttiva stessa.

*\* 1. Il presente decreto integra le disposizioni già vigenti in materia di attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne e di promozione della parità attraverso azioni positive, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (modifica della 125/91).*



# POLITICHE COMUNITARIE IN MATERIA DI PARITÀ

**Strategia quadro in materia di parità tra donne e uomini (Commissione Europea, 7 giugno 2000)**

*tutte le politiche devono tenere conto delle questioni legate al genere e analizzare il diverso impatto sulle donne e gli uomini.*

## **obiettivi**

- *parità nella vita economica;*
- *partecipazione e rappresentanza in condizioni di parità;*
- *parità di accesso e pieno godimento dei diritti sociali da parte di uomini e donne;*
- *parità nella vita civile;*
- *evoluzione dei ruoli e il superamento degli stereotipi legati al genere.*



# POLITICHE COMUNITARIE IN MATERIA DI PARITÀ

## Strategia per la parità tra donne e uomini (Obiettivi 2010/2015)

*La parità di genere è uno dei cinque valori su cui si fonda l'Unione Europea, che deve assicurare la parità tra donne e uomini in tutte le sue attività. La Carta dei diritti fondamentali garantisce tale parità e vieta la discriminazione basata sul sesso.*

*Carta delle donne (15° anniversario Pechino e 3° Cedaw)*

### **obiettivi**

- *Pari indipendenza economica;*
- *Pari retribuzione per lo stesso lavoro e lavoro di pari valore;*
- *Parità nel processo decisionale;*
- *Dignità, integrità e fine della violenza contro le donne;*
- *Parità tra donne e uomini nelle azioni esterne.*



## POLITICHE COMUNITARIE IN MATERIA DI PARITÀ AZIONI FORMATIVE E ORIENTAMENTO

Affrontare le **situazioni** che influenzano la decisione delle donne di iniziare un'attività lavorativa

ridurre lo **squilibrio** tra presenza femminile e maschile in alcuni settori di attività e professioni

favorire la **conciliazione** tra vita familiare e vita professionale

miglioramento delle prospettive di **carriera** delle donne nonché applicazione del principio della parità di retribuzione



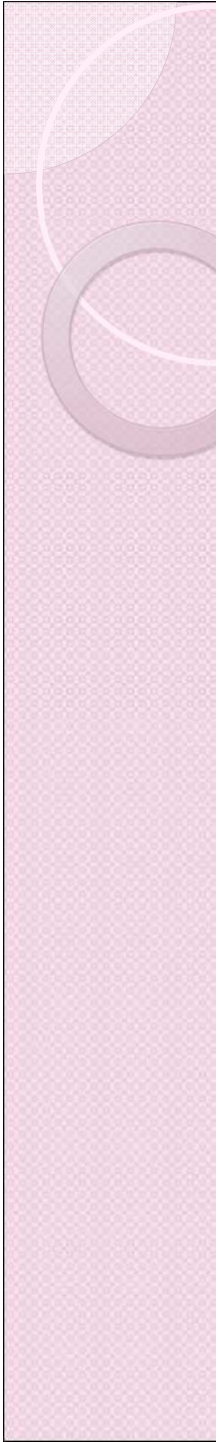


# POLITICHE COMUNITARIE IN MATERIA DI PARITÀ

Gli **Orientamenti comunitari per l'occupazione** (in particolare dal 2002 in poi)

 incrementare il tasso di occupazione femminile  
*in particolare :*

- ridurre la segregazione professionale
- rendere conciliabile ulteriormente la vita lavorativa e quella familiare
- piena integrazione delle donne nella cosiddetta nuova economia
- pari accesso all'economia della conoscenza (tecnologie dell'informazione e della comunicazione)



IN ITALIA



**Convenzione per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW) adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU nel 1979 e ratificata dall'Italia nel 1985.**



## C.E.D.A.W.

Visto lo Statuto delle Nazioni Unite ...

... Ricordato che la discriminazione nei confronti della donna viola i principi dell'eguaglianza dei diritti e del rispetto della dignità dell'essere umano, ostacola la partecipazione della donna, alle stesse condizioni dell'uomo alla vita politica, sociale, economica e culturale del suo paese, rende più difficoltosa la crescita del benessere della società e della famiglia ed impedisce alle donne di servire il loro paese e l'umanità tutta nella misura delle loro possibilità donna...



## C.E.D.A.W.

Gli stati che ratificano la Convenzione CEDAW si impegnano non solo ad adeguare ad essa la loro legislazione, ma ad eliminare ogni discriminazione praticata da "persone, enti e organizzazioni di ogni tipo", nonché a prendere ogni misura adeguata per modificare costumi e pratiche consuetudinarie discriminatorie.





# LEGGE 125/91

La Legge ha disegnato il sistema antidiscriminatorio tramite la tutela contro le discriminazioni (la persona discriminata può agire contro il datore di lavoro), ha diffuso nel territorio organismi pubblici che controllano e promuovono le pari opportunità e prevede il finanziamento di misure di sostegno (azioni positive).



# LEGGE 125/91

Il diritto all'eguaglianza dinanzi alla legge ed alla tutela contro la discriminazione per tutte le persone, costituisce un **diritto universale** riconosciuto dalla dichiarazione universale dei diritti dell'essere umano, dalla convenzione delle Nazioni Unite (CEDAW) sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione di genere.



# DIRETTIVA PRODI

**1997**

Mainstreaming

Empowerment di genere

*Linguaggio sessuato, nuova coscienza  
linguistica finalizzata a riconoscere la  
piena dignità, parità, importanza del  
genere femminile*



# Il cammino delle istituzioni/3

## **AZIONI POSITIVE**

In Italia le azioni positive entrano a far parte della legislazione già dagli anni '90.

- ✓ L. 125/91 *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel mondo del lavoro"*;
- ✓ L. 215/92 *"Azioni positive per l'imprenditoria femminile"*;
- ✓ Modifica art. 51 Costituzione Italiana;
- ✓ Legge 53/2000 – Sulla conciliazione lavoro-famiglia;
- ✓ D. Legislativo n. 198/2006 – (Codice delle Pari Opportunità)



# Il cammino delle istituzioni / 4

## ➤ AZIONI POSITIVE

- legge 183/2010 – art. 21 *"Modifiche sui Comitati P.O. e istituzioni dei Comitati Unici di Garanzia"*;
- decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 recante l'attuazione della direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo - donna in materia di occupazione e impiego;
- direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità 23 maggio 2007 recante *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*;
- Ecc., ecc.





## ***Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" – maggio 2007***

... Pur in presenza di un quadro normativo articolato permangono, anche nella pubblica amministrazione ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomini e donne...

... la violazione di questi divieti, ribaditi recentemente dalla normativa comunitaria (artt 4, 5 e 14 Direttiva 2006/54/CE), comporta la nullità degli atti, l'applicazione di sanzioni amministrative, l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro, oltre naturalmente alle conseguenze risarcitorie nel caso di danno.

### **VI. Formazione e cultura organizzativa**

... utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, regolamenti, ecc.), un linguaggio non discriminatorio, come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, personale dipendente anziché lavoratori, ecc. )



## COMPITI E ATTIVITA' DEI C.U.G.

Nella  
amministrazione di  
appartenenza il  
CUG esercita  
compiti propositivi,  
consultivi e di  
verifica nell'ambito  
delle competenze  
ad esso demandate  
(punto 3.2 delle  
linee guida)

**Le linee guida  
indicano, a titolo  
esemplificativo, una  
serie di compiti di  
competenza del CUG,  
distinguendo tra  
"propositivi",  
"consultivi" e di  
"verifica"**



## COMPITI E ATTIVITA' DEI C.U.G.

**Per rendere possibile ed effettiva la attività dei CUG le linee guida prevedono che le amministrazioni creino al loro interno una organizzazione funzionale all'operato dei Comitati**

- forniscono al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività
- consultano preventivamente il CUG, che esprime un proprio parere, ogni qualvolta siano adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione e progressione di carriera ecc...)
- realizzano sul proprio sito web un'area dedicata al CUG



**“Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana”, Alma Sabatini , 1987**  
*(sindaca, ministra, assessora),*

- La Commissione Nazionale per le pari opportunità accolse con interesse tali raccomandazioni...
- Cosa è rimasto di quell'importante lavoro?
- Quali cambiamenti reali nel nostro linguaggio?



# ORIENTAMENTI EUROPEI

**Parlamento Europeo:** Vademecum per evitare un uso sessista delle lingue (2009)

**Commissione Europea** per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (2008):  
Risoluzione “Sull’impatto del Marketing e della pubblicità sulla parità tra donne e uomini”

**Commissione Europea (2006)”** Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini”





## NONOSTANTE CIO', PERÒ...

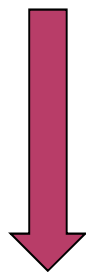
- Quanto, di ciò che è stato, ed è continuamente indicato nelle legislazioni europee e nazionali, è conosciuto e viene realmente posto in essere?
- Cosa realmente è cambiato nella quotidianità della vita delle donne?
- Perché tutto ciò che attiene alle politiche di genere viene posto, inspiegabilmente, in "secondo piano"?

# La violenza di genere

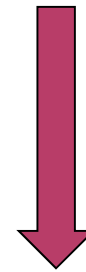


## I NUMERI DELLA VIOLENZA NEL CORSO DELLA VITA

**6 mln 743 mila** donne 16-70 anni hanno subito almeno una violenza fisica o sessuale nel corso della vita, pari al **31,9%**



**5 MLN**  
**Violenza**  
**sessuale: 23,7%**



**3 MLN 961 mila**  
**Violenza fisica:**  
**18,8%**



## IL FEMMINICIDIO IN ITALIA

**Una vittima ogni tre giorni.  
Queste sono le cifre di una guerra  
che si consuma tra le mura di casa  
La violenza domestica.**

Omicidi commessi, per la stragrande maggioranza da: marito, convivente, amante, fidanzato, ex marito, parente, figlio.  
Occorre interrogarsi e considerare la questione un problema di tutte/i

## Molestie, violenze, ricatti sessuali sul lavoro

Sono **1 milione 308 mila** le donne che hanno subito molestie o violenze o ricatti sessuali sul lavoro nel corso della vita

Il **7,3%** delle donne da 14 a 59 anni, negli ultimi 3 anni (**357 mila**).

	corso della vita	ultimi 3 anni
Molestie sul lavoro	495 mila	135 mila
Violenze sul lavoro	75 mila	12 mila
Ricatti sessuali sul lavoro	903 mila	232 mila

Un dato alto se si considera che non sono incluse le molestie verbali

+ 25-44 anni  
+ servizi

+ Nord  
+ grandi centri

+ diplomate  
laureate

*Molestie sessuali, violenze e ricatti sessuali sul lavoro nelle indagini Istat*

*Linda Laura Sabbadini, 2006*

## L'esito dei ricatti sessuali

In maggioranza negativo per le donne

**il 55,6%** ha cambiato lavoro oppure ha rinunciato alla carriera

il 14,9% non risponde

il 6,1% ha risolto

il 4,4% ha continuato a lavorare

il 4,1% andato via lui

il 3,5% è stata licenziata

il 3,0% trasferimento d'ufficio

il 3,6% ha evitato di andare al lavoro, si è messa in malattia

*Molestie sessuali, violenze e ricatti sessuali sul lavoro nelle indagini Istat*

*Linda Laura Sabbadini, 12 ottobre 2006*





# E poi...

## Occupazione femminile.

Il tasso di occupazione delle donne senza figli tra i 25 e i 54 anni in Italia è pari al 63,9% contro il 75,8% della media Ue.

- In Germania il tasso sale all'81,8% e in Francia al 78,7%. La situazione non cambia, anzi peggiora, per le mamme con un figlio: nel nostro Paese, ancora penultimo della lista prima di Malta, ha un lavoro solo il 59% contro la media Ue del 71,3%. Quando i figli diventano due la percentuale delle donne con un'occupazione scende al 54,1% (nella Ue al 69,2%), al 41,3% quando i figli diventano tre o più (contro una media Ue del 54,7%). Al contrario ha un lavoro l'87,7% degli uomini italiani che hanno tre o più figli contro una media Ue dell'85,4%.



## E poi...

- Le donne guadagnano in media il 15% in meno, ma nel caso di uno o più figli la penalizzazione è maggiore: la busta paga di una lavoratrice con figli viene decurtata intorno al 25%.

### **Conciliazione lavoro famiglia**

- I figli continuano a rappresentare una barriera all'accesso al lavoro o al suo mantenimento, imputabile principalmente a diversi fattori quali l'iniqua distribuzione dei carichi di lavoro familiare, la persistente carenza dei servizi per l'infanzia, le forme di discriminazione sul lavoro subite dalle donne con figli o in gravidanza, la crisi strutturale delle reti di aiuto informale, delle quali beneficiano le madri che lavorano.



# Ruolo e funzione delle/i Consigliere di Parità





## CHI È LA/IL CONSIGLIERA DI PARITÀ

La/il Consigliera/e di Parità è un Pubblico Ufficiale previsto e disciplinato dal Codice delle Pari Opportunità, (D. Lgs. n. 198 del 2006) e successive modifiche ed integrazioni, il cui ruolo è *finalizzato ad intraprendere ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per donne e uomini nel lavoro e nella società*





*Contrastare la discriminazione di genere  
in ogni suo aspetto, intesa come:*

*“violazione dei diritti umani ed impedimento alla  
cittadinanza delle donne, ostacolo allo sviluppo  
delle donne, dei bambini e delle bambine, del loro  
benessere psicofisico e alla partecipazione alla vita  
della comunità”*





È nominata/o con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, per ogni Provincia e Regione.

Tra i suoi compiti, quello di fornire consulenza, pareri ed informazioni alle/i cittadine/i, alle/i lavoratrici/tori, intervenire nei luoghi di lavoro, proporre e collaborare ai Piani di Azioni Positive e d'intervento, fornire consulenza legale ed assistere in giudizio in caso di discriminazioni di genere.







Le/il Consigliere di Parità Provinciali intervengono per i casi di **discriminazioni individuali** afferenti al loro territorio e la/il Consigliera/e di Parità Regionale interviene nei casi di **discriminazioni collettive**.





## Compiti e funzioni:

**realizzare** l'uguaglianza e le pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, durante il periodo lavorativo e nel momento di eventuale perdita del lavoro;

**promuovere** progetti di Azioni Positive anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;

**promuovere** la coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli orizzonti comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;

**vigilare** sull'attuazione dei principi di pari opportunità e non discriminazione sul lavoro;





**promuovere** l'attuazione di politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;

**adire**, in caso di discriminazioni di genere, il Tribunale del lavoro;

**collaborare** con le Direzioni Territoriali del Lavoro per l'attivazione di protocolli d'intervento;





## SI POSSONO RIVOLGERE ALLA/L CONSIGLIERA/E DI PARITÀ:

la **cittadinanza** per avere informazioni e tutele in caso di discriminazioni sul lavoro o violazione delle normative sulle pari opportunità e la parità di genere;

i **sindacati** per collaborare nella realizzazione degli scopi previsti dalla legislazione in materia





## SI POSSONO RIVOLGERE ALLA CONSIGLIERA DI PARITÀ/2:

le **aziende** per progettare e realizzare Piani di Azioni Positive a valere sulla Legge 125/91; per progettare e realizzare iniziative di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro a valere sulla Legge 53/00; per presentare il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui alla Legge 125/91; per istituire i Comitati Unici di Garanzia;

gli **enti pubblici** per presentare i Piani di Azioni Positive di cui alla Legge 125/91 e il D. Lgs. 198/2006; per istituire i Comitati Unici di Garanzia;





## IMPORTANTE:

Occorre agire con forza e, tutte  
insieme, per cambiare la  
cultura in noi e attorno a noi



L'informazione e la  
conoscenza  
approfondita delle  
normative e delle  
politiche di genere  
sono il primo passo  
per il cambiamento

*grazie*