

Caterina Arcidiacono e Valentina Manna

*I diritti delle donne: strumenti per l'uso*¹

Abstract

Abbiamo ritenuto utile riportare documenti, leggi, regolamenti e dispositivi che agiscono per il riconoscimento e l'affermazione dei diritti delle donne fornendo alcuni link che permettono l'accesso alla documentazione originale accompagnati da un breve commento descrittivo. Il rapporto sull'ineguaglianza tra uomini e donne (Gender Gap Index), la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione verso le donne (CEDAW), il Rapporto della Commissione Europea sull'eguaglianza tra uomini e donne e alcuni documenti di monitoraggio delle politiche istituzionali redatti da organismi di base quali l'Afem, la Euromedcivil platform e la REMDH sono pilastri per comprendere le politiche del tempo presente.

Abbiamo poi voluto effettuare una breve sintesi di documenti e trattati che fondano la posizione delle donne nella società europea contemporanea. Infine, abbiamo ritenuto utile descrivere le istituzioni italiane per la parità introducendo funzioni e compiti della figura della Consigliera di parità e del lavoro che svolge.

Key-words. Diritti delle donne, gender gap, politiche di genere

Strumenti per l'uso

A) **IL GENDER GAP NEI DIVERSI PAESI DEL MONDO**

Il Rapporto Gender Gap Index classifica 135 Paesi del mondo secondo i loro divari di genere e il punteggio attribuito può essere interpretato come indice di disuguaglianza tra donne e uomini in relazione alla economia, politica, educazione e salute

www.weforum.org/issues/global-gender-gap

B) **CEDAW- "Convenzione sull'Eliminazione di ogni Forma di Discriminazione contro le Donne"**, è la piattaforma che contiene l'enunciazione di tutti i principi fondamentali sui diritti delle donne e alla quale ogni singolo Paese firmatario si dovrebbe uniformare per ciò che concerne la tutela delle donne in materia di lavoro, di maternità e di parità fra i coniugi.

www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/

www.retepariopportunita.it/DefaultDesktop.aspx?page=3099

- **LAVORI IN CORSA 30 ANNI DI CEDAW** è una piattaforma di organizzazioni e di singole persone impegnate nella promozione dei diritti delle donne in Italia e nel mondo. Come rete attiva per la promozione

¹ Si ringrazia Sophie Dimitroulis per la collaborazione nella compilazione del presente repertorio.

dell'uguaglianza di genere e la tutela dei diritti delle donne in Italia e a livello internazionale, la Piattaforma vuole: informare e sensibilizzare l'opinione pubblica sull'esistenza, l'attualità e l'importanza della Convenzione ONU come strumento di avanzamento della condizione delle donne in Italia e nel mondo;

<http://lavorincorsa30annicedaw.blogspot.it/>

C) L'EGUAGLIANZA TRA UOMO E DONNA NELLE DIRETTIVE E DOCUMENTI EUROPEI.

Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions equality between women and men — 2009. {SEC(2009) 165}

Il rapporto della Commissione europea del 2009 presenta i principali sviluppi, le opportunità e gli orientamenti in relazione ai progressi ottenuti nell'uguaglianza di genere

www.libertysecurity.org/article2431.html

- Documento di raccomandazioni della società civile alla Commissione Europea per l'applicazione del piano d'azione d'Istanbul (PAI) : “Gender Equality in the Euro-Med Region: From Plan of Action to Action?” (Pdf) in www.euromedrights.org/files.php?force.

D) VIOLENZA SULLE DONNE

Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica a cui l'Italia ha aderito nel settembre 2012.

www.coe.int/conventionviolence

E) VIOLENZA SULLE MIGRANTI

Il documento del 2008 della rete per i diritti umani “Euro-Mediterranean Human Rights Network “ denuncia le violenze contro le donne migranti e rifugiate nella regione euromediterranea attraverso uno studio effettuato in Egitto, Francia, Italia e Marocco.

Violence against Migrant and Refugee Women in the Euromed Region (PDF) in publications

2008 di: www.euromedrights.org

Sito della unione Europea che raccoglie dispositivi e raccomandazioni per l'integrazione

europea <http://ec.europa.eu/ewsi/en/resources/index.cfm>

F) RAFFORZARE I DIRITTI SOCIALI PER USCIRE DALLA CRISI ECONOMICA

"Rafforzare i diritti sociali per uscire dalla crisi economica" (2010)

: IT  FR  EN 

<http://afem.itane.com/index.php?lang=it>

G) I DIRITTI DELLE DONNE NELL'ACCESSO ALLE RISORSE DELLE CITTÀ E DELLA TERRA

Il 6 World Urban Forum organizzato a Napoli dalle Nazioni Unite -UN-Habitat- era finalizzato a promuovere il ruolo delle donne come attori di sviluppo delle città. Un assemblea per la promozione della eguaglianza di genere (Gender Equality Action Assembly) ha discusso i progressi e le sfide in merito all'attuazione del Piano d'Azione sulla Parità di Genere (GEAP), delineandone le strategie d'azione e le implicazioni politiche. Tale piano fornisce, infatti, una linea guida per garantire a donne e uomini un accesso più equo alle risorse pubbliche e ai servizi; esso inoltre promuove una partecipazione paritaria delle donne a tutti gli aspetti dello sviluppo urbano e delinea percorsi sostenibili da intraprendere per il raggiungimento dell'empowerment economico delle donne nelle città fornendo linee guida sulle politiche da adottare.

“Fostering Economic Empowerment in Cities” Documento preparatorio dell'assemblea delle donne del 6 WORLD URBAN FORUM delle Nazioni Unite
<http://www.unhabitat.org/content.asp?typeid=19&catid=672&cid=10068>

H) BIASIMO VERSO L'ITALIA PER L'APPLICAZIONE DELLA OBIEZIONE DI COSCIENZA IN MATERIA DI INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA RITENUTO AMMISSIBILE DAL COMITATO EUROPEO DEI DIRITTI SOCIALI : (in ing.)

http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC87CaseDoc1_en.pdf

Replica del governo Italiano:

http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC87CaseDoc2_en.pdf

(in fr.)

Iniziative di mobilitazione europea di movimenti delle donne e della società civile a livello europeo e internazionale:

I) HUMAN RIGHTS AND PARTICULARLY WOMEN'S RIGHTS ARE AT SERIOUS RISK IN THE UNITED NATIONS, Dichiarazione della Fondazione Marangopoulos pour les Droits de l'Homme alla data del 28 maggio 2012 sostenuta dall'AFEM (EN).

www.afem-europa.org www.coe.int/t/ngo/text__fr.asp - www.fr.euromedplatform.org/

L) L'ÉGALITÉ DES GENRES : VALEUR, PRINCIPE ET DROIT FONDAMENTAL UNIVERSEL À RESPECTER ET PROMOUVOIR EN TOUT DOMAINE

Raccomandazione adottata dalla conferenza delle ONG del Consiglio d'Europa presentata in riunione plenaria il 27 giugno 2012 per iniziativa di: Commission des Droits de l'Homme su proposta dell'AFEM (FR - EN)

www.afem-europa.org - www.coe.int/t/ngo/text_adopted_fr.asp -
www.fr.euromedplatform.org/

M) RENFORCER LES DROITS SOCIAUX POUR SORTIR DE LA CRISE ÉCONOMIQUE

Dichiarazione congiunta dell'AFEM e della Fondazione Marangopoulos, sostenuta dalla conferenza OING del Consiglio d'Europa (370 OING), aggiornata al 13 giugno 2012 **(FR-EN-IT)**

www.afem-europa.org - www.coe.int/t/ngo/text_adopted_fr.asp -
www.fr.euromedplatform.org/

N) LES PERSPECTIVES D'ÉGALITÉ DES GENRES DANS LES PROCESSUS POLITIQUES ET DÉMOCRATIQUES DANS LES PAYS DU MOYEN-ORIENT ET DE L'AFRIQUE DU NORD (REGIONE MENA) –

Dichiarazione adottata dal Consiglio delle OING del Consiglio d'Europa, riunita in sessione plenaria il 27 Gennaio 2012, per l'iniziativa congiunta dell'AIF et dell'AFEM **(FR - EN)**

www.afem-europa.org

www.coe.int/t/ngo/text_adopted_fr.asp

www.fr.euromedplatform.org/

O) OPTIMISER D'ENTRÉE DE JEU L'ÉGALE PARTICIPATION DES FEMMES PENDANT ET APRÈS LES CONFLITS ET LES RÉVOLUTIONS –

Dichiarazione adottata dalla Conferenza delle OING del Consiglio d'Europa riunita in sessione plenaria il 22 Giugno 2011, per l'iniziativa congiunta dell'AIF e dell'AFEM **(FR - EN)**

www.afem-europa.org - www.coe.int/t/ngo/text_adopted_fr.asp -
www.fr.euromedplatform.org/

P) POUR UN NOUVEAU PARTENARIAT EUROMÉDITERRANÉEN

Dichiarazione adottata dalla Piattaforma della società civile Euromed il 25 Febbraio 2011, **(FR)**

www.afem-europa.org - www.coe.int/t/ngo/text_adopted_fr.asp -
www.fr.euromedplatform.org/

La storia recente del cammino verso le p.o.

Parità di trattamento sul lavoro ma anche eguali possibilità di accesso alla formazione e alle progressioni di carriera costituiscono i pilastri fondamentali di numerose direttive e risoluzioni antidiscriminatorie, prodotte durante un lungo cammino in direzione della parità, di cui non sembra mai superfluo ripercorrere le tappe essenziali.

Ad avviare le prime riflessioni normative sulla parità e sulle pari opportunità sono alcuni – ben noti – trattati comunitari; cronologicamente: il **Trattato di Roma** (1957)

istituisce per la prima volta la parità di retribuzione tra uomini e donne; il **Trattato di Maastricht** (1992) che ha il merito particolare di introdurre la misura delle *azioni positive*, stabilendo che “non osta che uno 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”, secondo un criterio che mira a riequilibrare secoli di svantaggi e limitazioni per le donne nel contesto lavorativo; e infine il **Trattato di Amsterdam** (1997), che introduce i principi di *mainstreaming* ed *empowerment* e definisce in maniera più “raffinata” la parità in campo lavorativo, precisando che la retribuzione deve essere uguale per *lavoro di uguale valore*. Di più recente introduzione è invece il **Trattato di Lisbona**, firmato nel 2007 ed entrato in vigore nel 2009, che consolida in un unico documento il Trattato sull’Unione europea (TUE) – meglio noto come Trattato di Maastricht – e il Trattato sul funzionamento dell’Unione europea (TFUE) – meglio noto come Trattato di Roma e che presenta aspetti per certi versi discutibili. «Per quanto riguarda i principi generali, il nuovo documento rimarca con forza il concetto di parità tra uomini e donne, che viene ad acquistare una visibilità maggiore rispetto a quella delle precedenti versioni. Tuttavia, mentre relativamente agli intenti generali si riconosce una certa forza nel confermare il valore della uguaglianza tra uomini e donne, affermata più volte nel testo, più limitata sembra la capacità di individuare concretamente ed in modo esauriente gli ambiti maggiormente sensibili alle politiche di genere e in cui queste sono più necessarie» (Cataldi, 2010)². Ai Trattati si aggiungono Direttive, Raccomandazioni e Risoluzioni, che rappresentano programmi dedicati attraverso i quali la Commissione europea interviene in maniera più diretta sui temi della parità e delle pari opportunità; tra di essi in particolare: la **Direttiva 76/207/CEE** che specifica come la parità di trattamento implichi “l’assenza di qualsiasi discriminazione basata sul sesso, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia” (art.2); la **Direttiva 2002/73** che introduce la distinzione tra discriminazione diretta e indiretta e la recente **Direttiva 2006/54/CEE** che fa specifico riferimento all’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, unificando le precedenti direttive in tema di: condizioni di lavoro e retribuzione; accesso all’impiego, alle opportunità di carriera e alla formazione; e previdenza, introducendo misure più specifiche per la promozione della parità di genere.

Va sottolineato che queste misure sono il prodotto di un percorso fatto di donne e promosso da donne per la promozione dei propri diritti, attuato mediante la comunicazione e l’incontro con le altre, passando attraverso conferenze internazionali, pratiche riflessive condivise e lotte di piazza, per il risveglio delle coscienze femminili, quando nel dibattito internazionale cominciarono ad essere evidenti i limiti degli strumenti esistenti a tutela dei diritti delle donne. Tra i momenti più salienti di questo percorso di autodeterminazione vi sono senz’altro le 5 Conferenze mondiali sulle donne, organizzate a Città del Messico (1975), Copenaghen (1980), Nairobi (1985), Pechino

² Cataldi A. (2010), *Un trattato insipido per le donne europee*, <http://www.ingenere.it/articoli/un-trattato-insipido-le-donne-europee>

(1995) e New York (2005) al fine di costruire un network internazionale “rosa” e di adottare comuni piattaforme d'azione.

In Italia le direttive comunitarie in tema di parità e pari opportunità di genere sono state recepite prima dalla **Legge 903/77** (Parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro) e poi dalla **Legge 125/91** (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna), seguite dal **Decreto legislativo 145/2005** (Attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro) che ha, in particolare, modificato gli articoli 4 e 1 della Legge 125/91³. Tali norme sono attualmente confluite nel “*Codice per le pari opportunità*” **Decreto Legislativo n. 198/2006**, che rafforza in maniera peculiare gli aspetti connessi alla tutela antidiscriminatoria di genere, chiarendo la definizione di discriminazione di genere diretta⁴ e di discriminazione di genere indiretta⁵ e inserendo (art. 26) tra le discriminazioni anche le molestie⁶ e le molestie sessuali⁷. L'ultima novità italiana in tema di tutela antidiscriminatoria di genere è rappresentata dal **Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n. 5** in attuazione della **Direttiva 2006/54/CE** che introduce, tra l'altro, un più robusto apparato normativo e sanzionatorio⁸ e apporta importanti ritocchi al Codice delle Pari Opportunità ed al Testo Unico sulla maternità e paternità stabilendo che: “*Costituisce discriminazione, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti*” (art. 25 comma 2bis). Oltre a prestare una maggiore attenzione al tema della maternità, il decreto amplia la nozione di divieto di discriminazione, diretta e indiretta, che in aggiunta all'accesso al lavoro, viene

³ Per una rassegna, invece, della normativa riguardante specificamente la maternità sul luogo di lavoro si rinvia al Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità Dlgs. 151/2001, che armonizza e coordina tutta la precedente legislazione riguardante i diritti dei genitori che lavorano come subordinati, sia nel settore pubblico che in quello privato, come autonomi e come liberi professionisti.

⁴ Per discriminazione diretta si intende “qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga”, (art. 25).

⁵ Si ha discriminazione indiretta “quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono e possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari”, (art. 25 punto 2).

⁶ Le molestie sono “quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo” (art.26)

⁷ Per molestie sessuali si intendono “quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”. (art.26)

⁸ Stabilendo che i datori di lavoro, pubblici e/o privati, che non rispettano le norme sulla parità tra donne e uomini sul lavoro rischiano multe fino a 50 mila euro, e l'arresto fino a sei mesi.

allargata all'attività di orientamento, formazione e riqualificazione professionale e ai tirocini formativi.

MATERIALI

MATERIALI

Le istituzioni italiane di parità

Allo scopo di prevenire e contrastare le pratiche discriminatorie nei confronti delle lavoratrici, un robusto apparato normativo e un capillare sistema di organismi di "vigilanza" si ergono in difesa e supporto della promozione delle pari opportunità tra uomini e donne sul luogo di lavoro. Il tema della discriminazione trova, infatti, le sue basi concettuali nelle nozioni di parità e pari opportunità e, più a monte, nell'idea di eguaglianza, che contribuisce a strutturare secondo una prospettiva di genere.

Ad un così robusto apparato normativo corrisponde in Italia un articolato sistema di Organismi che hanno il compito di vigilare sull'attuazione della legislazione in materia di pari opportunità tra uomini e donne con particolare riferimento alla parità di trattamento sul luogo di lavoro. Capillarmente organizzato per garantire la presenza di un occhio vigile a diversi livelli territoriali, esso ha il suo vertice nel **Dipartimento per le Pari Opportunità**, istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri (D.P.C.M. 28/10/1997, n. 405) con funzione di proposta e coordinamento delle iniziative per le pari opportunità, fungendo da struttura amministrativa e funzionale nonché di raccordo con gli organismi europei. Il dipartimento viene affiancato nelle sue attività dal **Comitato Nazionale di Parità**, composto da donne designate dalle organizzazioni sindacali rappresentative e dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro, quale organismo consultivo a supporto dell'azione del Presidente del Consiglio, al fine di promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo all'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul lavoro e nella progressione professionale e di carriera, e dalla **Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna**, costituita da venticinque commissarie, donne che rappresentano vari settori della società, dell'imprenditoria, del volontariato, delle associazioni sindacali e femminili; la commissione svolge una molteplicità di funzioni fra cui quella di formulare proposte al Ministro per l'elaborazione delle modifiche normative e l'adeguamento della legislazione. Non va inoltre tralasciata l'importante funzione del **Comitato per l'imprenditoria femminile**, istituito presso il Ministero dell'Industria quale strumento di informazione, di indirizzo e coordinamento soprattutto in materia di azioni positive per l'imprenditoria femminile, al fine di promuoverne lo studio, la ricerca e l'informazione nonché lo sviluppo. Tutti questi organismi, organizzati in rete (la cosiddetta "Rete per le pari opportunità"), trovano dei loro corrispettivi a livello locale (regionale, provinciale e comunale) in una varietà di altri organi di parità, quali le **Consulte femminili** (le prime ad essere istituite, negli anni '70) dotate di potere consultivo e propositivo nei confronti degli atti delle regioni, delle province e dei grandi comuni, poi affiancate e sostituite negli anni '80 dalle **Commissioni per le Pari Opportunità**, anch'esse dislocate a livello regionale, provinciale e locale, e finalizzate soprattutto alla tutela delle donne nel settore del lavoro, della formazione professionale e dei servizi, con funzione di rappresentanza e promozione delle politiche di genere sul territorio. Da essi va invece distinta l'azione dei **Comitati Pari Opportunità**, istituiti sulla base dei Contratti Collettivi Nazionali del

Lavoro presso ogni amministrazione con compiti di raccolta dati, formulazione di proposte e promozione di iniziative. Tali Comitati sono recentemente confluiti, insieme con i **Comitati Paritetici sul fenomeno del Mobbing**, nel **Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni** istituito con la legge 183/2010 (art.21). I CUG hanno assunto - unificandole - le funzioni attribuite dalla legge e dai contratti collettivi al Comitato per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Tali Comitati, hanno compiti propositivi, consultivi e di verifica, e si pongono l'obiettivo di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni che viene collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

La consigliera di parità: questa sconosciuta.

Il nome scelto per indicare tale figura: "consigliera", sta a sottolineare il fatto che la sua funzione vuole porsi in senso innanzitutto consultivo per le donne che abbisognano di pareri su come gestire difficoltà e ostacoli incontrati nei loro percorsi di vita e di carriera. Oltre che "consigliera" in senso stretto, la Consigliera di Parità è anche in un certo senso "sentinella", nella misura in cui contribuisce a vigilare sull'effettiva applicazione delle normative in tema di pari opportunità. Per far ciò, si inserisce all'interno di un sistema capillarmente distribuito in tutto il territorio nazionale, che vede al suo vertice la Consigliera Nazionale di Parità, le cui funzioni sono "diramate" nelle attività delle altre consigliere - regionali e provinciali - per un totale di 130 consigliere-sentinelle in tutto il territorio nazionale, tra esperte di giurisprudenza e figure con formazione umanistica ed esperienza sulle questioni relative alla parità di genere.

Nello specifico, la Consigliera di Parità è la figura istituzionale individuata per intervenire in modo specifico sulle tematiche delle pari opportunità per donne e uomini nel mondo del lavoro ed è nominata dal Ministero del Lavoro. In particolare le attività della Consigliera riguardano:

- la rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere nel mercato del lavoro;
- la promozione di progetti di azioni positive e sostegno delle politiche attive del lavoro;
- la promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati;
- attività di informazione/formazione sui problemi relativi alle pari opportunità;
- la promozione di azioni in giudizio e l'intervento in giudizio "ad adiuvandum" nel caso di condotte discriminatorie da parte del datore di lavoro;
- la collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare 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;
- la 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;
 - il collegamento e la collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali;
 - la promozione di studi ed analisi relativi alla presenza femminile nel Mercato del Lavoro.

Le consigliere di parità regionali sono anche componenti a tutti gli effetti della Commissione regionale per l'Impiego; partecipano altresì ai tavoli di partenariato locale ed ai comitati di sorveglianza di cui al regolamento (CE) n. 1260/99, del Consiglio del 21 giugno 1999; sono inoltre componenti della Commissione Regionale per le pari opportunità.

Da un punto di vista normativo, la Consigliera di parità viene istituita con la **Legge 125/91** ("Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro") che ne ha definito il ruolo e le funzioni (art. 8) ma è solo attraverso il **Decreto legislativo 196/2000** ("Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive") che la Consigliera è stata effettivamente dotata degli strumenti necessari ad adempiere ai suoi compiti. Il Decreto, infatti, ha definito le condizioni di funzionamento degli Uffici delle Consigliere, istituendo un fondo nazionale dedicato ed i relativi criteri di ripartizione (art. 9) e stabilendo la stipula di una convenzione quadro con Regioni e Province per garantire sedi ed attrezzature agli uffici stessi. Tale decreto ha inoltre perfezionato il profilo giuridico della Consigliera mediante la specificazione dei compiti assegnateli e la configurazione di nuovi rapporti con gli organismi negoziali o istituzionali competenti in materia di mercato del lavoro e, soprattutto, ha valorizzato il ruolo della Consigliera di parità in quanto pubblico ufficiale (art.1), assegnandole l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui viene a conoscenza. Questo aspetto risulta particolarmente interessante ai fini di tale contributo in riferimento all'azione antidiscriminatoria che la figura della Consigliera di Parità può svolgere. Per quanto concerne le sue possibilità di intervento, alla possibilità di agire in giudizio (art. 5), si aggiunge infatti quella di intervenire direttamente nei confronti dell'organismo, pubblico o privato, autore della discriminazione, richiedendo la predisposizione di un piano di rimozione delle discriminazioni accertate che, una volta approvato e divenuto parte di un'azione di conciliazione, diventa vincolante. Il verbale di conciliazione infatti, in copia autenticata, diviene esecutivo con decreto del tribunale. Il ruolo di pubblico ufficiale della Consigliera di Parità è stato ulteriormente rafforzato dal recente **Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n. 5** (attuazione della **Direttiva 2006/54/CE** relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego) che ha esteso la legittimazione ad agire anche a soggetti collettivi quali organizzazioni, associazioni e sindacati che rappresentano il soggetto discriminato. In proposito, proprio in considerazione delle funzioni spettanti alle

consigliere di parità dalla rilevazione delle discriminazioni, alla loro denuncia, dalla promozione di interventi risolutivi, fino all'azione in giudizio, la Rete nazionale delle Consigliere di Parità ha istituito un Gruppo di lavoro dedicato alle “Discriminazioni individuali e collettive - Azioni in giudizio”, volto a focalizzare gli ambiti di potenziale intervento in senso antidiscriminatorio, differenziandoli da quelli collegati alla funzione promozionale che comportano, generalmente, il sostegno alle azioni positive.

In breve, quando è possibile chiedere aiuto alla Consigliera di Parità? Ogni qualvolta si presenti una delle seguenti situazioni, o simili, come ricorda la Consigliera di Parità regionale del Piemonte rivolgendosi alle sue lavoratrici:

- se al momento dell'assunzione sono stati messi in atto meccanismi che, a parità di condizioni, hanno privilegiato l'ingresso della persona di un altro sesso al posto tuo;
- se sei stata vittima di molestie anche a sfondo sessuale;
- se hai riscontrato ostacoli nella conciliazione degli impegni lavoro/famiglia (orari che cambiano in modo repentino, ad esempio);
- se ti è stato “consigliato” un test di gravidanza in fase/al momento dell'assunzione;
- se al momento del ritorno dal congedo per maternità ti hanno trasferita, cambiato mansioni oppure sei stata licenziata;
- se all'annuncio della tua gravidanza o al rientro ti è stato cambiato contratto;
- se non ti sono stati concessi i congedi per malattia dei figli;
- se non ti è stato concesso il part time che avevi chiesto causa carichi familiari;
- se è stata fatta qualche pressione o azione per impedire la tua progressione di carriera o per chiederti le dimissioni.

In ciascuna di queste circostanze, la Consigliera di Parità, dopo un'analisi del caso può decidere di intraprendere diverse strade:

- procedura informale: la Consigliera di Parità cerca di mediare tra il lavoratore e l'azienda, convocando quest'ultima per un incontro, al fine di trovare un accordo;
- procedura formale (legale): si attiva quando la prima strada è fallita o non ha ottenuto gli effetti sperati. Inizia un'azione in giudizio che per l'assistita/o è completamente gratuita.

Se la discriminazione ha carattere collettivo (riguarda cioè accordi aziendali, procedure concorsuali, prassi e comportamenti sistematicamente adottati sul luogo di lavoro), l'azione è di competenza esclusiva della Consigliera di Parità regionale. Questa, prima di attivare le vie legali, può chiedere al responsabile della discriminazione di predisporre entro e non oltre i 120 giorni un piano di rimozione delle discriminazioni accertate⁹.

⁹ Fonte: <http://www.regione.piemonte.it/lavoro/consigliera/quandocome.html>

Annex 1: LA BANCA DATI DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ SULLE DISCRIMINAZIONI CONTRO LE DONNE

Tra le numerose attività poste in essere dalle Consigliere di Parità¹⁰, di particolare rilievo risulta l'istituzione di un "Osservatorio Nazionale per lo sviluppo delle prassi conciliative e delle norme antidiscriminatorie", il quale, facendo capo all'Ufficio centrale della Consigliera Nazionale di Parità, ma supportato dai dati forniti dall'intera rete nazionale delle consigliere, ha reato una **banca dati** in cui sono documentati i precedenti giurisprudenziali in tema di discriminazioni (compresi i precedenti comunitari), le prassi amministrative (circolari, interpelli, pareri del Collegio istruttorio), e i provvedimenti in materia di discriminazioni di genere nelle selezioni pubbliche, in materia di: retribuzione, progressione di carriera, gravidanza, connesse a congedi di maternità e parentali, mobbing e molestie, licenziamento discriminatorio, età pensionabile e accesso al lavoro, di cui le Consigliere sono a conoscenza. L'archivio così realizzato documenta le attività di conciliazione e di transazione delle Consigliere di Parità, raccoglie i casi di discriminazione denunciati e suggerisce buone prassi in linea con il compito promozionale e non solo sanzionatorio della Consigliera di Parità. I dati così ricavati dal primo report condotto sul territorio nazionale (attualmente aggiornati al 2006), permettono di delineare un quadro relativo ai casi di discriminazioni di genere rilevati in Italia ad opera degli Uffici delle Consigliere, a cui risulta interessante dare un rapido sguardo. Su 621 interventi casi di discriminazione descritti dalle Consigliere nei format di rilevazione trasmessi, **531 casi riguardano donne** a fronte di soli **51 uomini**, mentre 39 casi si riferiscono a discriminazioni di genere di natura collettiva. In riferimento alla distribuzione territoriale, il 61% dei casi si concentra al Nord, dove presumibilmente è più diffusa la conoscenza delle normative e la possibilità di ricorrere alle consigliere, il 13% al Centro e il 26% al Sud e nelle isole. Tra le tipologie di discriminazioni denunciate 565 sono discriminazioni individuali e solo 55 discriminazioni collettive, prevalentemente riguardo l'accesso al

¹⁰ A testimonianza dell'impegno profuso dalle Consigliere di Parità nella promozione delle pari opportunità e nella tutela antidiscriminatoria, si intende citare alcuni dei contributi da loro promossi, ai quali si rinvia per un ulteriore approfondimento. Accanto all'istituzione di protocolli d'intesa con le Direzioni Provinciali e Regionali del Lavoro per la rimozione delle discriminazioni sui luoghi di lavoro e alla promozione di utili strumenti di tutela quale la Carta per le Pari Opportunità sui luoghi di lavoro, esse hanno prodotto – e ancora continuano a produrre – un folto archivio di pubblicazioni sui temi delle discriminazioni di genere e su esperienze di ricerca, con particolare riferimento alla questione delle discriminazioni per maternità, tra cui si ricordano il contributo "Maternità, lavoro e discriminazioni", datato 2006 e risultato di un'indagine Isfol commissionata dall'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità; il volume "Attacco alla maternità" (Piazza, 2009), a cura della Consigliera di Parità della Provincia di Venezia, e, nello specifico del territorio napoletano, il lavoro "Le dimissioni volontarie delle lavoratrici madri nel primo anno di vita del bambino" (a cura di Festa, 2011), prodotto dalla Consigliera di Parità della Provincia di Napoli in collaborazione con il nostro Dottorato in Studi Genere, ai fini di far luce sul complesso fenomeno delle dimissioni cosiddette "volontarie" in periodo protetto. Gli stessi temi vengono trattati anche in maniera creativa attraverso l'istituzione di concorsi per la premiazione di contributi sul tema, come quello promosso dalla Consigliera regionale di Parità del Veneto, che ha reso possibile la realizzazione del documentario "Donnelavoro. Storie di ordinaria discriminazione" (2008) e del cortometraggio "Ninna nanna. Maternità e discriminazioni sul luogo di lavoro" (2008); come anche la produzione di kit illustrativi con funzione di memorandum per le lavoratrici, quali il Kit sul congedo parentale, adottato anche nella nostra provincia.

lavoro e la progressione di carriera; tra le discriminazioni individuali, invece, le più frequenti sono collegate alla questione della flessibilità sui luoghi di lavoro (212 casi), seguite da problemi relativi alla cessazione/sospensione del rapporto di lavoro (79 casi), da ostacoli nella progressione di carriera (55 casi), e infine da 16 casi connessi a meccanismi retributivi e premiali. Dall'analisi dei dati rilevati, emerge la prevalenza del soggetto discriminante "privato": 391 casi contro i 230 nel pubblico; in quest'ultimo contesto sono attori di discriminazione più gli Enti locali (124) che le Amministrazioni nazionali (104), mentre nel privato non si notano differenze di rilievo in relazione alla dimensione aziendale: le grandi aziende sono in numero leggermente inferiore (84), medie e piccole si equivalgono (114 e 112). Per quanto riguarda il settore, il commercio, in forma di grande e piccola distribuzione, è molto presente (71 casi), seguito da credito, assicurazione e servizi alle imprese (45 casi) e da trasporti ed attività postali (37)¹¹. Ma l'aspetto più preoccupante rilevato fa riferimento alla crescente difficoltà del soggetto discriminato, a procedere nella difesa dei propri diritti: dei 621 casi segnalati, solo 167 sono definiti (prevalentemente collegati alla flessibilità), 247 sono esauriti nell'ambito della consulenza e 58 sono stati interrotti per volontà del soggetto discriminato. I 58 casi interrotti si riferiscono prevalentemente a discriminazioni agite da soggetti privati, facendo intuire nelle donne il timore di possibili ritorsioni ad opera dei datori di lavoro. Un quadro più specificamente riguardante i casi di discriminazione di genere sul luogo di lavoro rilevati in Provincia di Napoli si ricava dalla Relazione 2010 realizzata dall'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Napoli¹², che fa riferimento ai casi di discriminazione di cui si è ricevuta segnalazione tra il 2001 e il 2010. I 43 casi documentati (di cui 20 risolti nell'ambito della consulenza), provengono in netta prevalenza dalla città di Napoli (64%) e non dalla provincia (36%), dato ricondotto dalla Consigliera stessa a una maggiore diffusione della conoscenza della figura della Consigliera a livello cittadino, e risultano in controtendenza con il dato nazionale poiché si registra una maggioranza di casi di discriminazione nell'ambito lavorativo pubblico (60%) anziché privato (40%).

Inoltre, la maggior parte delle discriminazioni avviene ai danni di impiegate con mansioni tecniche ed esecutive con contratto a tempo indeterminato:

¹¹ www.lavoro.gov.it

¹² La relazione è consultabile sul sito www.consiglieraparitanapoli.it

Gli interventi di consulenza, articolati per posizione professionale e contrattuale

Posizione Professionale	Tipo di Contratto				Totali
	Tempo indet.	Tempo det.	Altro*	Non indicato	
Non qualificata/o	0	0	0	0	0
Operaia/o specializzata/o- generica/o	3	1	1	0	5
Impiegato tecnico ed esecutivo	28	1	0	0	29
Funzionario/a	1	1	1	0	3
Quadro	1	0	0	0	1
Dirigente	1	0	0	0	1
Libero/a professionista	2	0	0	0	2
Altro/non indicato	2	0	0	0	2
Totali	38	3	2	0	43

Mentre, relativamente alla tipologia di discriminazione denunciata, ancora una volta la maternità si configura come elemento scatenante del conflitto in ambito lavorativo:

Tipologia di discriminazione	Totale
Cessazione/sospensione rapporto di lavoro	9
Flessibilità sul lavoro e maternità	17
Progressione di carriera	5
Retribuzione/premi produttività	2
Molestie sessuali	1
mobbing	9
Totale complessivo	43

Caterina Arcidiacono, psicologa, psicologa-analista IAAP. Professore O. di PSICOLOGIA di COMUNITA' (M/PSI-05). Coordinatrice della scuola di dottorato in scienze psicologiche e pedagogiche e coordinatrice del dottorato interpolo di Studi di genere della Università Federico II di Napoli. La sua attività di ricerca è nell'ambito della psicologia critica di comunità, e della ricerca qualitativa; temi specifici riguardano l'asimmetria di genere nelle relazioni uomo donna, la violenza di genere sulle donne, il benessere, i legami familiari e il dialogo interculturale.

caterina.arcidiacono@unina.it and skype: caterina_arcidiacono

Valentina Manna, psicologa clinica e di comunità, è dottoranda di ricerca in Studi di Genere presso l'Università Federico II di Napoli. Si occupa di pari opportunità e conciliazione tra tempi di vita e di lavoro nell'ottica del sostegno alla genitorialità in condizioni di conflittualità tra cura e lavoro. Ha svolto sul tema attività di ricerca in collaborazione con la Consiglieria di Parità della Provincia di Napoli, curando il coordinamento editoriale del volume "Le dimissioni delle lavoratrici madri nel primo anno di vita del bambino" (a cura di Festa L., 2011) a cui ha collaborato con un

I diritti delle donne: strumenti per l'uso

saggio. Attualmente è tutor del corso di formazione sulle pari opportunità “W@W - Women at work”, promosso dal Dottorato in Studi di Genere e finanziato dal Dipartimento per le Pari Opportunità, Presidenza del Consiglio dei Ministri.