

La donna di oggi e le pari opportunità nel lavoro



La presente brochure si colloca all'interno del progetto **“La donna di oggi e le pari opportunità nel lavoro”** finanziato dalla regione Emilia Romagna e presentato dalla Provincia di Piacenza come soggetto capofila in collaborazione con SVEP e CIPM Emilia.

Tale progetto è presentato sul bando regionale per la concessione di contributi a sostegno di progetti rivolti alla promozione ed al conseguimento delle pari opportunità e al contrasto delle discriminazioni e della violenza di genere - annualità 2016 e 2017.

Lo scopo di questa brochure è di fornire conoscenze e strumenti utili per migliorare la condizione della donna e degli uomini nel mondo del lavoro, sia per chi è in cerca di una occupazione sia per chi lavora.

Aspetti normativi sulle pari opportunità'	
1.1 Tutela del lavoro femminile e parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro	5
1.2 Discriminazione di genere sul lavoro	7
Condotte considerate discriminatorie	
2.1 Molestie e molestie sessuali	9
2.2 Mobbing	11
2.3 Bossing	14
2.4 Straining	14
2.5 Stalking occupazionale	15
Organismi deputati alle pari opportunità	
3.1 Consigliera provinciale di parità	17
3.2 Consigliera regionale di parità	18
3.3 Consigliera nazionale di parità	19
3.4 Il C.U.G. per i dipendenti pubblici	20

1.1 TUTELA DEL LAVORO FEMMINILE E PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI LAVORO

Il legislatore, con il passare degli anni, non si è fermato ad una tutela antidiscriminatoria del lavoro femminile, ma si è prodigato ad adottare misure che favorissero positivamente e concretamente l'accesso delle donne ai posti di lavoro, introducendo una normativa delle pari opportunità d'impiego delle donne.

L'art. 37, comma 1, della Costituzione da un lato ha riaffermato gli obiettivi protettivi tradizionali della tutela differenziata del lavoro femminile, e dall'altro ha introdotto il principio della tutela paritaria mirata a garantire alle donne la parità di trattamento rispetto ai lavoratori adulti di sesso maschile.

In una logica protezionistica, la norma costituzionale statuisce che **alla donna devono essere garantite le condizioni di lavoro necessarie all'adempimento della sua essenziale funzione familiare e alla protezione della maternità**, con ciò giustificando l'emanazione di normative di tutela differenziata al fine del raggiungimento di tali obiettivi.

In una logica paritaria, invece, **alla donna vengono riconosciuti gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore**. La tutela paritaria è, pertanto, da ricollegare al principio di uguaglianza sancito dall'art. 3 Costituzione, del quale la parità di trattamento costituisce una specificazione, principio che ha direttamente efficacia nei confronti del datore di lavoro, limitandone l'autonomia contrattuale.

Dalla logica protettiva, presente ancora nel dettato costituzionale, scaturiscono alcune leggi storicamente importanti di protezione delle donne.

La Legge n. 7/1963, tuttora vigente, **stabilisce la nullità sia delle clausole di nubilitato** (che prevedevano le dimissioni forzate delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio), clausole considerate nulle

e come non apposte.

Con riguardo ai licenziamenti intimati per causa di matrimonio, la legge ha previsto una presunzione di sussistenza della causa di matrimonio. Infatti, il licenziamento si presume disposto per tale motivazione qualora intervenga nel periodo intercorrente tra la richiesta delle pubblicazioni e l'anno successivo alla celebrazione.

La lavoratrice licenziata illegittimamente ha il diritto ad essere riammessa in servizio e ha altresì diritto ad ottenere il pagamento della retribuzione per tutto il periodo che va dal licenziamento fino alla data della effettiva riammissione nel posto di lavoro.

La presunzione è stata applicata anche alle dimissioni della lavoratrice avvenute nel suddetto periodo, a meno che la stessa non provveda entro un mese a confermarle presso la Direzione Provinciale del lavoro.

In materia di lavoratrici madri, occorre evidenziare l'importanza normativa sia del D.Lgs. n. 151/2001, T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, che della Legge n. 903 del 1977, che ha affermato il **principio di parità**, o meglio di non discriminazione, con latitudine amplissima, estendendolo alla disciplina dei rapporti di lavoro in tutti i suoi aspetti e nei momenti preliminari alla costituzione dei medesimi.

Ha quindi esteso il divieto di discriminazione fondata sul sesso al complessivo trattamento della lavoratrice sia nell'accesso al lavoro sia nello svolgimento del rapporto, in funzione della realizzazione della parità dei diritti tra lavoratori in ragione del sesso.

Tale tutela paritaria è riferita espressamente alle mansioni assegnate a prescindere da qualsiasi considerazione legata al rendimento individuale.

In tema di inquadramento professionale, inoltre, i sistemi di classificazione devono adottare criteri comuni per uomini e donne; si considerano, quindi, illegittime le classificazioni separate per sesso e le distinzioni a fini retributivi tra lavori considerati tipicamente maschili e lavori ritenuti femminili.

Sono vietate, altresì, le discriminazioni nell'attribuzione di mansioni e di qualifiche e nella progressione di carriera.

1.2 DISCRIMINAZIONE DI GENERE SUL LAVORO

Una discriminazione è un'azione che pregiudica il diritto o l'esercizio di diritti di una persona.

Si parla di discriminazione di genere se la ragione alla base della discriminazione è legata all'essere donna o uomo.

Si parla di discriminazioni di genere sul lavoro se tale azione discriminatoria avviene nell'ambito lavorativo o della formazione professionale

Una prima utile distinzione operata anche a livello normativo, è quella tra discriminazione diretta e indiretta.

Il concetto di **discriminazione diretta** comprende ogni comportamento, patto o atto che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso, e il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga. (art. 25 Codice pari opportunità)

Una **discriminazione indiretta**, invece si verifica quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori/le lavoratrici di un determinato genere in una posizione di particolare svantaggio. (art. 25 Codice pari opportunità)

In particolare viene evidenziato il divieto di qualsiasi discriminazione per ragioni connesse allo stato di gravidanza, alla maternità o paternità.

Le sanzioni

Dalla violazione del divieto di discriminazione dei lavoratori e delle

lavoratrici per ragioni di sesso deriva, secondo l'art. 13 della Legge n. 903 del 1977, la sanzione della nullità dell'atto (o patto) discriminatorio.

Strumenti processuali ed onere della prova

Il Decreto Legislativo n. 198 del 2006 ha introdotto una procedura d'urgenza azionabile su ricorso del singolo lavoratore o su delega delle organizzazioni sindacali o della consigliera/ere di parità provinciale o regionale territorialmente competente, avanti il giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato.

Il giudice convocate le parti e assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione delle norme antidiscriminatorie richiamate, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale.

In merito all'onere della prova, l'art. 40 Decreto Legislativo n. 198 del 2006 stabilisce che, quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati statistici, relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione di carriera e ai licenziamenti idonea a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

2.1 MOLESTIE E MOLESTIE SESSUALI

Che cos'è la molestia sessuale?

Il Decreto legislativo 198/2006 “Codice delle Pari Opportunità” definisce le molestie e le molestie sessuali all'interno dell'articolo 26, rispettivamente nel comma 1 e 2:

Molestie

«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, c. 1 d. lgs. n. 198/2006)

Molestie sessuali

«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, c. 2 d. lgs. n. 198/2006)

Non viene, in questo caso, tutelata una parità violata, ma la libertà e dignità della persona offesa.

Come riconoscere una molestia

Le molestie possono essere parole, gesti e atti e possono assumere diverse forme:

- insinuazione e commenti equivoci sull'aspetto esteriore dei colleghi e collaboratori;

- osservazioni e barzellette che riguardano le caratteristiche, il comportamento e l'orientamento sessuale di donne e uomini
- presentazione, affissione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro
- contatti fisici indesiderati

Aspetti legali

La fattispecie viene collegata sistematicamente da un costante orientamento giurisprudenziale alla norma di cui all'art. 2087 c.c., affermando che se il datore sapeva o doveva ragionevolmente sapere delle molestie e non è intervenuto per far cessare tali condotte, non può esimersi da responsabilità, da cui deriva il diritto al risarcimento del danno non patrimoniale per il lavoratore, data la natura costituzionale dei beni lesi.

Sempre ai sensi dell'art. 2087 c.c. l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa tutte le misure necessarie a tutelare non solo l'integrità fisica ma anche la personalità morale dei dipendenti; tale obbligo di protezione impone al datore di lavoro, cui sia noto il compimento di molestie sessuali nell'ambito dell'impresa, di intervenire, adottando tutte le misure, anche di natura disciplinare e organizzativa, necessarie a garantire la tutela dei dipendenti.

L'art. 4, comma 2 quater, del Codice delle Pari Opportunità prevede che, gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di molestie o di molestie sessuali sono nulli, o atti discriminatori, se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi.

A tal proposito, la legge riconosce altresì quali discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad un'azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Possibili conseguenze sulla vittima

Tutti i tipi di molestia possono portare la vittima ad avere delle gravi conseguenze a più livelli:

- Psicopatologico (alterazioni dell'umore, apatia, flashback, incubi ricorrenti, insicurezza, insonnia, iperallerta, irritabilità, melanconia, pensiero intrusivo, perdita di iniziativa, problemi di concentrazione, reazioni d'ansia, reazioni di evitamento, reazioni fobiche, umore depresso)
- Psicosomatiche (attacchi d'asma, cefalea, crisi anginose, crisi emicraniche, dermatite, disturbi dell'equilibrio, dolori articolari e muscolari, gastralgie, ipertensione arteriosa, palpitazioni, perdita di capelli, tachicardia, ulcere gastroduodenal)
- Comportamentali (aumento del consumo alcolico e di farmaci, aumento del fumo, disfunzioni sessuali, disturbi dell'alimentazione, isolamento sociale, reazioni auto ed etero aggressive)

2.2 MOBING

Che cos'è il mobbing?

Nel contesto italiano non esiste una organica definizione normativa di mobbing.

Nell'ambito degli studi della psicologia del lavoro, Harald Ege definisce il mobbing come "una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso, in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità." (Ege, 2002).

Dal punto di vista giuridico, il vuoto normativo è stato riempito dalla giurisprudenza, la quale ha precisato che "con il termine mobbing si intende normalmente una condotta del datore di lavoro o del supe-

riore gerarchico, complessa, continuata e protratta nel tempo, tenuta nei confronti di un lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si manifesta con comportamenti intenzionalmente ostili, reiterati e sistematici, esorbitanti od incongrui rispetto all'ordinaria gestione del rapporto, espressivi di un disegno in realtà finalizzato alla persecuzione o alla vessazione del lavoratore, tale che ne consegua un effetto lesivo della sua salute psicofisica ai fini della configurabilità della condotta lesiva di mobbing, da parte del datore di lavoro" (Cons. Stato Sez. VI, 16/04/2015, n. 1945).

Come riconoscere il mobbing

Ci sono alcuni parametri per l'individuazione del mobbing

- deve svolgersi sul posto di lavoro, pur essendo un disagio che potrà poi ripercuotersi nella sfera privata del mobbizzato.
- Le azioni ostili devono accadere almeno alcune volte al mese (almeno 3) e devono essere protrarsi, in modo crescente, per almeno sei mesi
- Le azioni possono essere attacchi ai contatti umani (critiche e rimproveri ingiustificati, gesti e insinuazioni con significato negativo, minacce, limitazioni delle capacità espressive e della libertà di pensiero), isolamento sistematico, cambiamenti delle mansioni (attribuzione di mansioni dequalificanti, senza senso, umilianti), attacchi alla reputazione, violenza e minacce di violenza
- Si deve riscontrare da parte dell'aggressore un chiaro scopo negativo nei confronti della vittima, ovvero devono essere condotte finalizzate alla sofferenza della vittima, tanto da indurla ad adottare certi comportamenti (es. dimissioni).

Aspetti legali

Non mancano, nonostante tutto, i riferimenti all'integrità fisica e psichica del lavoratore, tra tutti gli artt. 2, 4, 13 e 32 i quali ribadiscono l'inviolabilità del diritto al lavoro, della libertà personale e della salute, sia essa fisica o psichica ed anche lo Statuto dei Lavoratori all'art. 15,

sanziona con la nullità qualsiasi atto o patto diretto a colpire i lavoratori in ragione della loro attività e affiliazione sindacale, nonché a fini di discriminazione politica o religiosa di lingua o di sesso.

La giurisprudenza, inoltre, (Tribunale di Torino, 16.11.99; Tribunale di Torino, 30.12.99; Cass. civ., sez. lav., 19.01.99, n. 475; Cass. civ., sez. lav., 5.02.2000, 1307), individua la fonte della responsabilità civile per il cd. mobbing, anche negli artt. 2087, 2043, 2049, 1175 e 1375 c.c., anche quando l'azione persecutoria è posta in essere da un superiore gerarchico della vittima.

Il lavoratore mobbizzato può fondare la sua pretesa risarcitoria sia nei confronti dell'azienda che, appunto, in danno del collega o del superiore gerarchico.

Possibili conseguenze sulla vittima

Il fenomeno del mobbing può portare a:

- alterazioni dell'equilibrio socio-emotivo (ansia, depressione, ossessioni, attacchi di panico, anestesia emozionale),
- alterazioni dell'equilibrio psicofisico (cefalea, vertigini, disturbi gastrointestinali, ipertensione arteriosa, dermatosi, mal di schiena, debolezza cronica, disturbi del sonno e della sessualità)
- disturbi a livello comportamentale (modificazioni del comportamento alimentare, reazioni autoaggressive ed eteroaggressive, passività) (Timpa et al., 2005).

Gli effetti del mobbing gravano sulla salute fisica e psichica delle vittime, nonché sulla loro sfera affettiva e familiare.

Il mobbizzato spesso fa ricorso ad un trattamento medico accanto ad un trattamento psicoterapeutico in modo da essere sostenuto emotivamente e recuperare la fiducia nelle proprie capacità.

2.3 BOSSING

Il bossing è una forma di mobbing in cui l'autore della condotta è lo stesso datore di lavoro della vittima, il quale intende liberarsi del dipendente sgradito senza porre in essere le procedure legittime e normativizzate (es. licenziamento).

Le modalità di tutela in caso di bossing sono le medesime relative al mobbing.

2.4 STRAINING

Anche in questo caso la giurisprudenza viene a colmare un vuoto legislativo affermando che può manifestarsi in condotte tendenti alla dequalificazione, all'assegnazione di compiti semplici, se non banali, in sostanza ad uno svuotamento completo delle mansioni del lavoratore e all'emarginazione dello stesso dal contesto lavorativo, quando questo assume connotati "para-familiari (" (Cass. pen., 3/07/2013, n. 28603. In precedenza Cass. pen.: n. 16094 del 11/04/2012; n. 43100 del 10/10/2011; n. 685 del 22/09/2010; n. 26594 del 06/02/2009).

Lo straining è un fenomeno che può rientrare nelle fattispecie di "mobbing attenuato", consistenti nell'assegnazione progressiva di mansioni dequalificanti, nell'allocazione in ambienti malsani e inadeguati "un vero e proprio sgabuzzino, spoglio e sporco", nell'affidamento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi, ovvero in comportamenti complessivamente idonei a dequalificare la professionalità del dipendente con compiti di "bassa e/o nessuna autonomia" e, dunque, tali da marginalizzarne l'attività lavorativa con un reale svuotamento delle mansioni. E' una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un'azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante è caratterizzata anche da una durata costante. La vittima è in una posizione di inferiorità rispetto alla persona che attua lo straining. Lo straining viene attuato contro una o più persone ma sempre in maniera discriminante.

Aspetti legali

Le modalità di tutela in caso di straining sono le medesime relative al mobbing.

2.5 STALKING OCCUPAZIONALE

Con l'espressione stalking occupazionale si intende una forma di stalking (termine utilizzato per indicare quegli "atti persecutori" che, in termini psicologici, si identificano con un complesso fenomeno relazionale indicato anche come "sindrome del molestatore assillante") in cui l'effettiva attività persecutoria si esercita nella vita privata della vittima, ma la cui motivazione proviene invece dall'ambiente di lavoro, dove lo stalker (o il persecutore) ha realizzato, subito o desiderato una situazione di conflitto, persecuzione o mobbing (H. Ege, Oltre il mobbing: Straining, Stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro, ed. Franco Angeli, 2005, pag. 109 e segg.).

Sono le situazioni in cui l'atteggiamento persecutorio tenuto nei confronti del lavoratore da parte del datore di lavoro, di un collega o del superiore gerarchico ha trovato origine nel rifiuto opposto alle avances o agli atteggiamenti a connotazione sessuale: la mancata condiscendenza alle richieste di carattere sessuale del superiore gerarchico può essere ripagata con una pressione psicologica e, nei casi più gravi, tale situazione di molestia può proseguire anche nella vita privata della persona; la vittima comincia ad essere subissata di telefonate anche dopo l'orario di lavoro, pedinata nel tragitto casa lavoro o seguita in ogni spostamento, subendo un pregiudizio alle sue abitudini di vita associato a sofferenza psichica o paura per la propria incolumità.

I comportamenti persecutori sono definiti come "un insieme di condotte vessatorie, sotto forma di minaccia, molestia, atti lesivi continuati che inducono nella persona che le subisce un disagio psichico e fisico e un ragionevole senso di timore".

Aspetti legali

La materia è disciplinata, dal punto di vista penalistico, dal decreto legge 23 febbraio 2009, n° 11, convertito con modificazioni in Legge 23 aprile 2009, n° 38, che ha introdotto nel nostro ordinamento una nuova fattispecie di reato finalizzata a far venire meno la pericolosa condotta persecutoria che, statisticamente, vede per lo più come vittime le donne.

L'art. 612 bis c.p., prevede che “Salvo che il fatto costituisca più grave reato, e' punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità' propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita...”.

Si tratta di un reato plurioffensivo, pochè i beni giuridici tutelati sono più di uno: libertà morale, libertà di autodeterminazione, incolumità individuale e il diritto alla salute.

Il delitto è punito a querela della persona offesa entro 6 mesi.

La procedibilità è, invece, d'ufficio, se il fatto è commesso nei confronti di un minore o di persona diversamente abile nonché quando il fatto è connesso con altro delitto per il quale si deve procedere d'ufficio.

Sotto il profilo civilistico, gli strumenti utilizzati dal giudice per accordare protezione alle vittime di stalking occupazionale sono gli stessi previsti per le molestie sessuali e il mobbing di genere.

3.1 CONSIGLIERA PROVINCIALE DI PARITÀ

Nella lotta alle discriminazioni, la figura della Consigliera di Parità offre un punto di riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori vittima di comportamenti discriminatori sul luogo di lavoro e crea un collegamento tra gli organi istituzionali posti a tutela delle donne e delle lavoratrici stesse (Il D.L.gs n. 198/2006 e s.m.i.)

La Consigliera di parità svolge determinati compiti tra cui:

1. rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere con l'obiettivo di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione
2. promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse dell'Unione europea, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
3. 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 discriminazione;
4. collegamento e collaborazione con i competenti assessorati e con gli organismi di parità degli enti locali.

E' opportuno rivolgersi alla Consigliera di Parità qualora si sia subita una discriminazione basata sul genere:

- nell'accesso al lavoro
- nell'accesso ai corsi di formazione
- nella carriera
- nel livello di retribuzione
- in relazione alla maternità e al lavoro (ad es. licenziamento)
- al rientro dalla maternità per le richieste di congedi parentali

Quando e come trovarla

CONSIGLIERA PROVINCIALE DI PARITÀ

Corso Garibaldi, 50 - 29121 PIACENZA

Telefono: 0523/795814

email: consigliera.parita@provincia.pc.it

3.2 CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ

Le Consigliere di Parità Regionale sono figure ridefinite nel Titolo II del D.lgs 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” e sono nominate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, su designazione delle Regioni

La legge affida alle consigliere e ai consiglieri compiti di promozione, diffusione della conoscenza delle pari opportunità, di vigilanza e rilevazione di situazioni di discriminazioni basata sul sesso nel mondo del lavoro, nell'esercizio delle proprie funzioni la Consigliera è un pubblico ufficiale e ha quindi l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui viene a conoscenza.

La Consigliera Regionale di Parità offre un servizio gratuito a:

- lavoratrici e lavoratori che temono di aver subito una discriminazione di genere nell'accesso al lavoro o sul luogo di lavoro , nello sviluppo di carriera e nel livello di retribuzione
- lavoratrici e lavoratori che hanno difficoltà a conciliare il lavoro con la maternità/paternità
- imprenditrici e imprenditori che vogliono promuovere azioni positive per realizzare le pari opportunità nella propria azienda
- Amministrazioni pubbliche ed Enti che hanno costituito i C.U.G e intendono promuovere momenti di formazione e scambio di buone prassi

Quando e come trovarla

CONSIGLIERA REGIONALE PARITÀ - REGIONE EMILIA ROMAGNA

Viale Aldo Moro, 38 - 40127 Bologna

5° piano, stanza n. 506

Tel. 051 5273205 - 051 5273644

email: consparita@regione.emilia-romagna.it

3.3 CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ

La Consigliera Nazionale di Parità è una figura istituita per la promozione ed il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro, regolamentata dal D.lgs. 198/2006 e successive modificazioni.

È nominata con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, tra persone in possesso di requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro.

Si occupa della trattazione dei casi di discriminazione di genere sul lavoro di rilevanza nazionale e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, anche attraverso la collaborazione con gli organismi di rilevanza nazionale competenti in materia di politiche attive del lavoro, di formazione e di conciliazione.

E' componente del Comitato Nazionale di Parità e coordina la Conferenza Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, con il compito di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi.

Nell'esercizio delle proprie funzioni riveste la qualifica di pubblico ufficiale ed ha l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui viene a conoscenza.

Il mandato ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile per una sola volta.

Quando e come trovarla

CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, V. Forno, 8 - Roma.

Segreteria Tel: 06 4683 4031

email: consigliernazionaleparita@lavoro.gov.it

3.4 IL C.U.G. PER I DIPENDENTI PUBBLICI

Il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)”, (art. 21 della L.183/2010 c.d. Collegato lavoro), costituisce e unifica in un solo organismo le competenze dei precedenti Comitati per le pari opportunità e antismobbing di previsione contrattuale.

La legge 4 novembre 2010 n. 183 ha disposto, per le pubbliche amministrazioni, l’obbligo di costituire, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il ‘Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni’ che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

I compiti e le modalità di funzionamento dei comitati sono disciplinati dalla Direttiva emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 4 marzo 2011.

In particolare, il CUG esercita i compiti:

- consultivi formulando pareri sul piano di formazione del personale, orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione e criteri di valutazione del personale;
- di verifica su risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità, esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativi,

esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing); assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta.

Quando e come contattarlo

Per rivolgersi al C.U.G. è necessario consultare il sito internet di ciascuna amministrazione pubblica nello spazio appositamente riservato.

INCONTRI FORMATIVI DI APPROFONDIMENTO

Obiettivi Formativi: Fornire conoscenze e strumenti utili per migliorare la condizione della donna e degli uomini nel mondo del lavoro, sia per chi è in cerca di un'occupazione che per chi lavora.

Articolazione: si intende avviare 3 cicli di incontri; ogni ciclo si compone di due incontri monotematici, ma strettamente legati fra di loro.

Relatori: Professionisti del C.I.P.M. Emilia

Primo incontro: dedicato principalmente agli aspetti normativi

- aspetti giuridici e legali: tipologie contrattuali, diritto alla maternità, le nuove norme sull'orario di lavoro, norme per la tutela del lavoro femminile;
- organizzazione del lavoro: normativa e strumenti per conciliare la vita lavorativa e familiare, cultura della differenza nelle organizzazioni;
- il diritto del lavoro.

15/03/2017 ore 16.00-18.00 Provincia di Piacenza - Corso Garibaldi, 50 - Piacenza

21/04/2017 ore 16.30-18.30 Villa Braghieri - Via Emilia Piacentina, 31 - Castel S. Giovanni

09/05/2017 ore 20.00-22.00 Comune di Fiorenzuola - P. le San Giovanni, 2 - Fiorenzuola

Secondo incontro: dedicato agli aspetti delle pari opportunità

- lavoro e stereotipi di genere: differenze tra uomo e donna all'accesso del lavoro e alla carriera;
- l'importanza del lavoro e il ruolo conflittuale delle aspettative individuali e sociali (conflitti tra i differenti ruoli, madre, moglie e lavoratrice);
- discriminazione in ambito lavorativo e mobbing;
- difficoltà di accesso al mercato del lavoro con riferimento ai carichi familiari; le azioni positive, eventuali incentivi, la figura della Consigliera di parità.

22/03/2017 ore 16.00-18.00 Provincia di Piacenza - Corso Garibaldi, 50 - Piacenza

27/04/2017 ore 16.30-18.30 Villa Braghieri - Via Emilia Piacentina, 31 - Castel S. Giovanni

16/05/2017 ore 20.00-22.00 Comune di Fiorenzuola - P. le San Giovanni, 2 - Fiorenzuola

Sul piano metodologico gli incontri prevedono tra l'altro: lezioni interattive; brainstorming; analisi di casi proposti direttamente dalle/i partecipanti con possibilità di brevi dibattiti; analisi di video e immagini.

Certificazione prevista: Attestazione di partecipazione. Il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Piacenza ha concesso l'accreditamento del corso (n. 2 crediti formativi per evento).

Materiali: il materiale sarà pubblicato sul sito internet della Provincia di Piacenza, alla sezione "Pari opportunità".

Progetto grafico: Chiara Bosetti graphic design • chiarabosetti@outlook.it

Finito di stampare nel mese di marzo 2017



Provincia
di Piacenza

Con il sostegno della Regione Emilia Romagna



Assessorato al Bilancio
Riordino istituzionale, Risorse umane e Pari opportunità

In partnership con:



CIPM
Centro Italiano per la
Promozione della Mediazione



SVEP
CENTRO DI SERVIZIO PER IL VOLONTARIATO
DI PIACENZA-S.V.E.P.

In collaborazione con:



Comune di
Castel San Giovanni



Comune di
Fiorenzuola d'Arda