

Pari Opportunità e conciliazione
tra tempi del lavoro e
tempi del lavoro di cura

19 ottobre 2009

Gabriella Sberviglieri

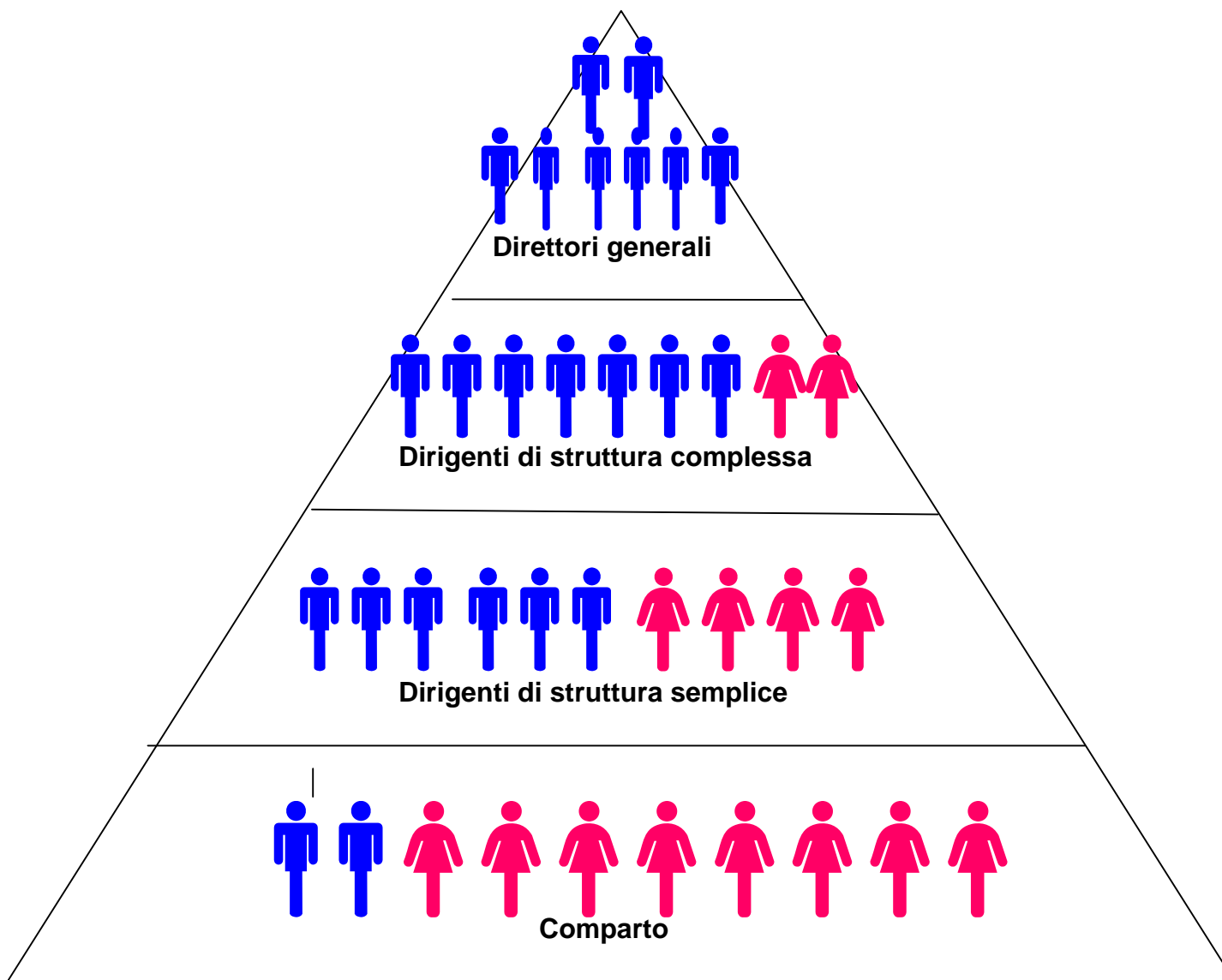
Consigliera di Parità Provinciale



Road map per l'uguaglianza di genere (2006-2010) CE

Situazioni di disparità tra i sessi

1. Indipendenza economica (Target di Lisbona, pay gap, imprenditoria, ostacoli alla carriera o soffitto di vetro, protezione sociale e lotta contro le povertà, eliminare tutte le discriminazioni);
2. Conciliare la vita lavorativa con la vita familiare (flessibilità oraria, servizi di cura, riequilibrio dei ruoli);
3. Promuovere equa partecipazione nei processi decisionali;
4. Eliminare la violenza e traffico di esseri umani;
5. Combattere gli stereotipi (educazione, MdL e Media).



Presenza femminile per qualifica e segregazione verticale nella sanità in provincia di Varese

Gabriella Sberviglieri - Consigliera di Parità della Provincia di Varese



Il trattato CE

- **Art. 2:** attuazione di politiche e di azioni comuni per sviluppo armonioso, equilibrato, sostenibile, elevato livello di occupazione e di protezione sociale;
- **Art. 3:** eliminare le ineguaglianze, nonché promuovere la parità tra uomini e donne;
- **Art. 141:** applicazione del principio di parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e sesso femminile, parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione;



Direttiva CEE 1976

- **Introduzione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne** per accesso al lavoro, promozione, accesso alla formazione, condizioni di lavoro e sicurezza sociale;
- **Assenza di discriminazioni fondate sul sesso** per accesso al lavoro e a tutti i livelli della gerarchia professionale, all'orientamento, alla formazione, a corsi di perfezionamento e aggiornamento;
- **Parità di trattamento per condizioni di lavoro**, comprese condizioni inerenti il licenziamento;



Carta di Nizza – 12/2000

CAPO III

- Art. 20: Uguaglianza davanti alla legge
- Art. 21: Non discriminazione
- Art. 23: Parità tra uomini e donne – in tutti i campi compreso in materia di occupazione, lavoro e retribuzione




Direttiva 2000/43/CE e 2000/78/CE

- Obiettivo: lotta alle discriminazioni e promozione del principio della parità di trattamento
- Definizione di discriminazione (diretta e indiretta)
- Definizione dei campi di applicazione (accesso all'occupazione, alla formazione, all'istruzione, alle prestazioni sociali...)
- Definizione di Azione Positiva
- Onere della prova (è la parte convenuta a dover provare che non vi è stata violazione del principio di parità di trattamento)
- Abrogazione delle disposizioni legislative, le disposizioni contenute nei CCNL e nei contratti collettivi contrarie al principio della parità di trattamento



Direttiva 2006/54/CE

- Estende il diritto di parità a tutti i soggetti (anche quelli sociali)
- Scopo: assicurare l'attuazione del principio di pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego
- Parità retributiva
- Parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale
- Parità di trattamento nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro
- Onere della prova
- Designazione degli stati membri di organismi per la promozione, l'analisi, il controllo e il sostegno della parità di trattamento senza discriminazioni fondate sul sesso
- Molestie sessuali e discriminazioni al rientro dalla maternità entrano a pieno titolo nelle discriminazioni di genere




Parità nel lavoro – Legge 903/77

Rappresenta l'attivazione in Italia della Direttiva Europea del 1976.

Il tema della parità trova le sue origini nella legge 903/'77, punto di approdo di un percorso di emancipazione da un'ottica puramente di tutela del lavoro femminile e per l'affermazione di pari diritti tra donne e uomini anche nel mondo del lavoro avviatosi con la carta costituzionale (art. 3 - art.37).

Alla base sta una concezione in cui **il principio della tutela e quello della parità tendono a risultare contrapposti**: la tutela è intesa come deroga alla parità. In questa direzione vengono definite misure quali: la rimozione di alcuni dispositivi di tutela (lavori faticosi, lavoro notturno) ma con possibilità di deroga gestita a livello di contrattazione sindacale. La compresenza di due diverse prescrizioni (parità e tutela) prevede una specificità di trattamento delle lavoratrici rispetto ai lavoratori per quanto riguarda le condizioni di lavoro (orari, permessi) per il loro ruolo nella riproduzione da un lato e dall'altro la parità retributiva.



Pari opportunità – Legge 125/91

Il termine pari opportunità introduce con la Legge n. 125/91 (ART.1) l'obiettivo del raggiungimento di una parità sostanziale tra donna e uomo, a partire dalla consapevolezza che la parità formale (l.903/77) non è di per sé garanzia sufficiente ad eliminare la subalternità delle donne sul mercato ma che occorre garantire condizioni effettive di valorizzazione del lavoro femminile.

Le azioni positive previste dalla legge sono quindi finalizzate non solo ad eliminare i fattori di discriminazione diretta e indiretta ma anche a intervenire sui fenomeni che nel corso del tempo hanno determinato - anche per l'incidenza di particolari modelli culturali (stereotipi)- una svantaggiosa collocazione professionale per le donne.

Si sottolinea in particolare la complessità di una presenza femminile a cavallo tra lavoro produttivo e lavoro di riproduzione (vedi doppia presenza), e come il perdurare di una divisione sociale del lavoro tra i sessi che attribuisce alle donne un carico maggiore negli impegni familiari le penalizzi sul piano della realizzazione professionale.



Pari opportunità per uomini e donne

La parità per uomini e donne assicura un'equa partecipazione dei due sessi alla vita economica, sociale e politica e fa sì che uomini e donne abbiano le stesse opportunità di accesso alle risorse (formazione, fondi), alla partecipazione politica ed al potere decisionale, senza subire limitazioni derivanti da modelli di genere imposti dal contesto sociale

La parità di opportunità richiede:

- Che ad ogni persona, indipendentemente dal genere, vengano offerte le stesse opportunità (intese come situazioni di partenza)
- Che le possibilità di scelta relative all'organizzazione della propria vita non subiscano limitazioni imposte da rigidi ruoli di genere (dovrebbe risultare ovvio che le donne possano raggiungere posizioni dirigenziali)



Azione positiva

E' una misura specifica **a favore delle donne** tesa all'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

L'azione positiva si pone l'obiettivo finale del riequilibrio delle opportunità tra uomini e donne laddove si verifichi una situazione di fatto di disuguaglianza a sfavore delle donne. Situazione di disuguaglianza che va eliminata attraverso misure diseguali specifiche che favoriscono le donne (azioni positive).

Le azioni positive previste nella **Legge n. 125/91** si rifanno a due modelli:

a) Il primo riguarda le azioni positive che intendono rimediare alle conseguenze sfavorevoli per le donne derivanti da discriminazioni dirette o indirette.

b) Il secondo riguarda le azioni positive che intervengono per favorire le condizioni di pari opportunità, ad es. rompendo la segregazione formativa e professionale, o riequilibrando le responsabilità familiari e professionali tra uomini e donne.



Discriminazione

Il termine definisce ogni disparità di trattamento operata a danno di determinate persone (donne, portatori di handicap) senza una giustificazione oggettiva.

Si distingue tra discriminazione diretta e discriminazione indiretta



Discriminazione diretta

Si ha discriminazione diretta quando una disposizione o prescrizione giuridica del tutto apertamente svantaggia un genere senza motivo materiale



Discriminazione indiretta

Si ha discriminazione indiretta, quando una disposizione o una prescrizione giuridica, apparentemente neutra rispetto al genere, ha impatto di fatto avverso sui rappresentanti di un unico sesso