

Pari opportunità. Le disposizioni anti-discriminazione

Il Codice debutta anche in azienda

Il testo unico riordina le norme a tutela delle donne

A CURA DI **Alfredo Casotti**
Maria rosa Gheido

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna — Dlg 198/2006 entrato in vigore il 15 giugno scorso — attua l'articolo 6 della legge 248/2005 in base al rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi contenuti nella delega al Governo.

a) Individuazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione per cause fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età e l'orientamento sessuale, anche per realizzare uno strumento coordinato con gli obiettivi Ue e nel rispetto dell'articolo 117 della Costituzione.

b) Adeguamento e semplificazione del linguaggio normativo anche attraverso la rimozione di sovrapposizioni e duplicazioni.

Si compone di quattro libri, il primo dei quali contiene le disposizioni generali per la promozione delle pari opportunità mentre nei successivi sono raccolte le disposizioni specifiche per le pari opportunità nei rapporti economici — con cui le aziende dovranno fare i conti —, civili e politici, etico sociali.

Il problema

Di recente il Segretario generale del Consiglio d'Europa, Terry Davis, ha aperto (8 giugno 2006) la sesta conferenza europea sull'uguaglianza tra uomini e donne affermando che «l'uguaglianza tra uomo e donna è parte dei diritti umani ed è un prerequisito per la democrazia e la giustizia sociale». Peraltro già il Consiglio europeo di Lisbona nel marzo 2000 aveva posto l'obiettivo della occupazione del 60% delle donne nel 2010. Successivamente, nel 2002, il Consiglio europeo di Barcellona ha affermato l'obbligo per gli Stati membri di eliminare i freni alla partecipazione

ne delle donne al mercato del lavoro.

Linee di indirizzo che non sempre hanno trovato concrete risposte nelle realtà lavorative degli Stati membri. Un recente studio del World Economic Forum ha scelto quali parametri per confrontare, in 53 Paesi, i trattamenti tra uomini e donne la retribuzione, l'accesso al lavoro, la partecipazione alla politica, l'istruzione e la qualità della vita. L'Italia appare in quella lista al quarantesimo posto e ciò nonostante la Costituzione sancisce il principio di uguaglianza di genere nel mondo del lavoro con il diritto allo stesso trattamento.

La Carta riconosce poi la pari dignità sociale e l'uguaglianza davanti alla legge a tutti i cittadini, la parità tra uomini e donne in ambito lavorativo, l'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi all'interno del matrimonio e la parità di accesso agli uffici e alle cariche elettive in condizione di eguaglianza.

Il contenuto

Il Codice delle pari opportunità, quindi, non innova ma riordina e raccoglie le disposizioni in materia di parità di trattamento fra uomini e donne sinora disperse in 12 leggi e decreti legislativi, oltre che nel Codice civile. Si compone di quattro libri e 58 articoli nei quali trovano trattazione:

- il concetto di discriminazione diretta e indiretta;
- il divieto di discriminazione tra uomo e donna con riferimento all'accesso al lavoro, il diritto alla stessa retribuzione, e alla carriera;
- la nullità di atti, patti o provvedimenti adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione a comportamenti di molestie, comprese le molestie sessuali;
- istituzione della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna, istituita presso il dipartimento per le Pari opportunità;
- costituzione del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e di uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici con compiti di promozione e verifica;
- istituzione del Collegio istruttorio degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni.

Sotto tiro

Discriminazione diretta

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.

Discriminazione indiretta

Quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o 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.

Molestie

Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero 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.

Molestie sessuali

Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero 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.



L'identikit. Nei ministeri

Quattro organismi «custodi»

Alessandra Servidori

Vediamo, di seguito, le caratteristiche dei principali organismi creati a garanzia delle pari opportunità.

La Commissione pari opportunità

La Commissione nazionale per la promozione delle pari opportunità (Dlgs 226/2003) è istituita presso il dipartimento per le Pari opportunità ed è presieduta dal ministro per le Pari opportunità ed è composta da rappresentanti di associazioni femminili, organizzazioni sindacali, rappresentanti regionali ed esperti in materia di genere. La Commissione ha compiti tecnici di analisi, raccolta dati, consulenza e supporto tecnico e ricerca. Redige un rapporto annuale sullo stato di attuazione delle politiche di genere.

Il Comitato nazionale

Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (legge 125/1991) è istituito al ministero del Lavoro e presieduto dal Ministro. È composto da rappresentanti sindacali, associazioni e movimenti femminili, rappresentanti inter-

ministeriali e si avvale di un collegio istruttorio di esperti. Promuove la rimozione dei comportamenti discriminatori nell'accesso al lavoro e sul lavoro attraverso elaborazioni di codici di comportamento, analisi e pareri di casi di discriminazione pervenuti, verifica dello stato di attuazione della legislazione vigente. Entro il 31 maggio di ogni anno un programma-obiet-

L'identikit

Dalla consulenza ai ministri alla distribuzione di fondi su progetti specifici, l'organizzazione e i compiti degli enti di garanzia

tivo stabilisce le tipologie di progetti che aziende, associazioni, enti locali, organizzazioni sindacali, presentano per ottenere finanziamenti per azioni positive.

La Rete delle consigliere

La Rete nazionale delle consigliere di parità (Dlgs 196/2000) è costituita dalle consigliere nominate a livello nazionale, regionale e provinciale con requisiti di competenza ed esperienza in materia di lavoro femmini-

le. Devono rilevare situazioni di squilibrio di genere e promuovere progetti di azioni positive; vigilare sull'attuazione delle politiche di genere; sviluppare azioni positive attraverso le risorse comunitarie. Possono promuovere cause per conto del lavoratore discriminato o essere chiamate nei giudizi inerenti le discriminazioni. Nell'esercizio delle loro funzioni sono pubblici ufficiali con obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza. Hanno un Fondo istituito dalla legge 144/1999.

Il Comitato per l'imprenditoria femminile

Sitrova al ministero delle Attività produttive (legge 215/1992). È composto dai ministri del Lavoro, Politiche agricole forestali, Economia, Finanze, da rappresentanti di istituti di credito, cooperative di industria, artigianato, agricoltura, servizi, turismo. Ha lo scopo di favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, la formazione professionale delle imprenditrici; agevolare l'accesso al credito e sostenere la gestione delle imprese familiari. Un Fondo assegna su relativo progetto risorse a società cooperative e imprese di donne.

ANALISI

Un passo avanti soltanto a metà

di Giovanna Fantini

Il Consiglio d'Europa nel marzo 2006 ha emanato il Patto Europeo per la parità di genere decretando l'anno 2007 «Amico europeo delle pari opportunità per tutti». Nel contempo in Italia è stato approvato il Codice delle pari opportunità (Dlgs 198/06). Purtroppo il legislatore ha perso la grande occasione di operare un vero riassetto della materia. Nella fretta di creare un prodotto prima del termine della legislatura gli estensori non si sono addentrati in un vero ripensamento coordinato della norma, mettendo a frutto quella consolidata produzione dottrinale della quale nel Codice non sembrano neppure aver cognizione.

Il quadro comunitario è stato essenzialmente trascurato. Le norme già vigenti sono semplicemente state inflatate nel Codice senza nemmeno operare un vero coordinamento fra le stesse. La norma iniziale del Codice stupisce in quanto rimanda all'esercizio di astratti «diritti umani» e non già ai soggetti più penalizzati nel godimento degli stessi (convenzione di New York). Si parla di «distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso» ignorando il termine «discriminazione di genere» da tempo coniato dal linguaggio giuridico.

Il principio di pari opportunità è relegato al solo strumento delle azioni positive, mentre prima rappresentava il filo conduttore di tutte le disposizioni. Le pari opportunità nei rapporti fra i coniugi constano di un mero rimando alle disposizioni del Codice civile, che in realtà non le disciplina. Il contrasto alla violenza nelle relazioni familiari consiste nel solo richiamo delle misure già disciplinate. La preoccupazione che dalla legge medesima «non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica» rischia poi di pregiudicare gli esiti del riassetto, ancora economicamente garantito dalle precedenti norme.

In sintesi è stata predisposta una scatola più capiente in cui sono state inserite le norme esistenti. Affinché la «scatola» possa divenire più efficace è quindi

auspicabile che nel tempo ancora disponibile (un anno dalla legge 246/05), il Governo possa apportare al testo le modifiche necessarie. La non discriminazione di genere deve poter permeare la nostra cultura, per creare condizioni tali da consentire la piena espressione delle potenzialità dei diversi soggetti.

A titolo esemplificativo basti pensare agli strumenti sostanzialmente ritrasposti con qualche integrazione nel nuovo Codice, quali la possibilità di ricorrere ai giudici del lavoro o di intervenire nei giudizi già da tempo riconosciuta alle

CULTURA AGLI ALBORI

Il Dlgs, varato troppo in fretta, è da rivedere ma ha il merito di far conoscere strumenti poco noti

consigliere di parità. Una chance così raramente sfruttata che non si può ritenere neppure consolidato un orientamento giurisprudenziale univoco sul valore della prova. Le consigliere di parità quando promuovono la causa per conto del lavoratore discriminato, o sono chiamate nei giudizi inerenti le discriminazioni, possono semplicemente dedurre in giudizio gli elementi in fatto in base ai quali la discriminazione può essere presunta, con una inversione dell'onere della prova in dubbio favorevole. Per contro il datore di lavoro è infatti tenuto a provare l'insussistenza della violazione del principio di parità di trattamento.

Ciononostante gli avvocati si avvalgono di rado di questo preziosissimo strumento.

Altrettanto vale per i ricorsi in via di urgenza (con convocazione entro due giorni) ancor meno pubblicizzati e come tale assolutamente ignoti a chi potrebbe avvalersene. Il diffondersi dell'informazione e della educazione mentale alla non discriminazione di genere sono perciò ancora lontani. L'esistenza di un Codice, anche se migliorabile, è in questo senso un passo avanti.

I principi da rispettare

Uguale chance per l'accesso al lavoro

L'attuazione del principio della parità deve essere la tendenza dominante nella formulazione di leggi, regolamenti, prassi, ma anche nei comportamenti da tenere nell'ambiente lavorativo. Il Libro III del Codice si occupa della parità tra uomo e donna nei rapporti economici e, al Titolo I, delle pari opportunità nel lavoro.

In base all'articolo 25 si intende per discriminazione diretta qualunque atto o patto o comportamento che produca l'effetto di discriminare il lavoratore o la lavoratrice in ragione del sesso. Così come si intende discriminante il trattamento meno favorevole riservato a una lavoratrice rispetto a un altro lavorato-

LE GRANDI AZIENDE

Le imprese con più di 100 addetti devono presentare ogni due anni un documento sulla situazione del personale maschile e femminile

re che operi in analoga situazione (si veda la scheda qui sopra).

Il fatto discriminante può essere rappresentato anche da molestie sessuali e di tale argomento si occupa l'articolo 26 del Codice, evidenziando che si tratta di comportamenti che violano la dignità della lavoratrice o del lavoratore e tendono a creare un

clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo (si veda la scheda). Sono considerati nulli i patti, gli atti o i provvedimenti inerenti il rapporto di lavoro quando adottati in conseguenza del rifiuto di sottostare a detti comportamenti. Sono altresì considerati discriminatori i comportamenti del datore di lavoro, tenuti o assunti a seguito di un'azione volta a ottenere il rispetto del principio di parità.

Il Giudice che accerta l'azione discriminatoria ordina la rimozione delle cause discriminanti e provvede, in quanto richiesto, al risarcimento del danno, anche non patrimoniale. Anche in caso di ricorso proposto dalla

consigliera (consigliere) di parità, il decreto motivato e immediatamente esecutivo può stabilire il risarcimento del danno, nei limiti della prova fornita.

L'ingresso nell'occupazione

Gli articoli 27 e seguenti del Codice, recependo quanto già previsto dalla legge 903/77, stabiliscono il divieto di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in tutti i settori di attività salvo che nei settori della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione. È sancito, inoltre, il principio della parità retributiva, con l'ulteriore

precisazione che i sistemi di classificazione professionale ai fini retributivi devono prevedere criteri unitari per uomini e donne, e con la conseguente illegittimità di distinzione tra lavori tipicamente maschili e tipicamente femminili; è vietata ogni discriminazione fra uomini e donne anche nell'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni, e in genere nella progressione di carriera.

Altrettanto vale nel settore previdenziale, con la facoltà riconosciuta alle lavoratrici di proseguire nell'attività lavorativa oltre il limite dell'età pensionabile, fino a raggiungere il più elevato limite fissato per gli uomini. Sono parificate le condizioni

per la corresponsione degli assegni per il nucleo familiare, ed è stato esteso al marito delle lavoratrici assicurate il diritto alle prestazioni previdenziali a favore dei superstiti.

Il monitoraggio

Nell'ambito delle azioni di monitoraggio, le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

Il budget

Oggetto del finanziamento

Progetti finalizzati alla rimozione degli ostacoli esistenti di fatto nella realtà economica e sociale che impediscono alle donne di avere pari possibilità nel mercato del lavoro

Destinatari

Datori di lavoro pubblici e privati ivi compresi le cooperative e i loro consorzi, i centri di formazione professionale accreditati, associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali.

Termine di presentazione:

Dal 1° ottobre al 30 novembre di ogni anno

Le consigliere

Modifiche, la Rete vuol partecipare

Cristina Fei

Si apre un nuovo scenario. Comincia una fase di grandi cambiamenti per gli organismi di parità, in bilico tra il riordino o addirittura il rilancio. Nella seconda riunione annuale, alla presenza del ministro delle Pari opportunità, Barbara Pollastrini, la Rete nazionale delle consigliere di parità, istituita presso il ministero del Lavoro con nomina congiunta del ministero della Pari opportunità, è disciplinata dalla legge 196/2000, ha approvato due importanti ordini del giorno: «Abbiamo chiesto al ministro Pollastrini d'inserirci nel tavolo tecnico per vedere, entro poco più di due mesi, alcune parti del Codice di parità fra uomo e donna», dichiara Isabella Rauti, consigliera nazionale di parità.

Non c'è stata occasione di godersi la «vittoria mutilata» del Codice che, entrato in vigore il 15 giugno scorso, ha ridefinito norme e competenze. Una conquista solo parziale perché ci sono ancora tante modifiche da apportare. Mancano i riferimenti al diritto comunitario e alle direttive europee, base essenziale della legislazione nazionale.

Motivo di ulteriore preoccupazione è poi il decreto Bersani: «L'incerta interpretazione dal testo — aggiunge Isabella Rauti — ci fa temere un ridimensionamento economico». Perciò, con il secondo ordine del giorno, le consigliere hanno avanzato la proposta di una maggiore salvaguardia della propria attività. Anche contro il pericolo dell'"accorpamento". «Gli orga-

nismi di parità non possono rientrare nella categoria che il decreto definisce "duplicazioni organizzative e funzionali" — prosegue — perché ogni organismo è complementare nel medesimo impegno antidiscriminatorio». Un'esigenza forte se si considera la scarsa presenza femminile nei luoghi di decisione politica, economica e istituzionale.

E sono ancora numerose le questioni irrisolte da presentare al Governo. Prima tra tutte, la tutela delle madri lavoratrici. Infatti, esistono figure professionali per le quali la legge non sancisce l'indennità di maternità: modelle, cooperanti internazionali e atlete. Le consigliere s'impegnano con i ministeri competenti e il presidente del Coni, a rivedere il disegno di legge relativo alla tutela previdenziale degli sportivi.

Inoltre «Insisteremo per ottenere la flessibilità dell'istituto del part-time e per introdurre il "diritto di ripensamento da parte della lavoratrice" — conclude la consigliera nazionale -. In questo modo si rende più facile la riconversione tra il lavoro part-time e quello full-time».

E in vista della prossima assemblea plenaria di ottobre, la Rete nazionale si prepara alla svolta del 2007: anno europeo delle pari opportunità per tutti. Sono già state anticipate alcune modalità di adeguamento al panorama comunitario. Infatti, per conformarsi alla strategia di Lisbona 2010 si punterà ad aumentare il livello di occupazione femminile.

Gli interventi concreti

Tre milioni di euro alle azioni positive

Per quanto le leggi volte ad assicurare la parità di trattamento nel lavoro delle donne siano sempre più adeguate, condizionamenti storici e stereotipi culturali spesso contrastano la loro partecipazione al mercato del lavoro o ne condizionano trattamenti dispari.

Altrettanto vero che non si può parlare di parità se non si tiene conto dello specifico, se cioè la legge dettasse norme uguali per tutti non tenendo conto della specificità della natura femminile e della peculiarità, costituzionalmente affermata, del ruolo della donna all'interno della famiglia. Pertanto, sancita la parità a livello formale, la legge italiana

riconosce e sostiene le «azioni positive» volte a rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla realizzazione della parità formalmente garantita dalle norme in esame.

La normativa

La materia è regolata principalmente dalla legge 125/91, recepita nel Capo IV del Codice delle pari opportunità, il cui articolo 42 afferma che le azioni sono volte a:

a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;

c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

I fondi

Al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento dei sopra citati obiettivi, annualmente autorizzati dal

ministero del lavoro secondo le procedure previste dagli articoli 25, 26 e 27 della legge 845/78 e approvati dal Fondo sociale europeo, è destinata una quota del Fondo di rotazione istituito dall'articolo 25 della stessa legge, determinata annualmente con deliberazione del Comitato interministeriale per la programmazione economica.

Peraltro, il DL 223/2006 sulle liberalizzazioni prevede al comma 3 dell'articolo 19 un Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità al quale è assegnata la somma di 3 milioni di euro per l'anno 2006 e di 10 milioni di euro a decorrere dall'anno 2007.