



DONNE, POLITICA, ISTITUZIONI: le azioni della Consigliera di Parità Prov

**Università Ferrara
14 dicembre 2012**

**Donatella Orioli
Consigliera di parità effettiva
per la Provincia di Ferrara**

POLITICHE DI P.O.

Le politiche di pari opportunità fra uomini e donne sono un insieme di interventi delle istituzioni, finalizzati ad eliminare gli ostacoli alla partecipazione politica, economica e sociale dovuti all'appartenere a uno dei due sessi

POLITICHE DI P.O.

- **il principio delle pari opportunità dovrebbe essere integrato in tutte le politiche e azioni e tutte le decisioni dovrebbero essere valutate anche nel loro impatto differenziato sulla vita delle donne e degli uomini**

POLITICHE DI P.O.

Alcuni settori di intervento per le politiche di genere :

- 1. realizzare uguale indipendenza economica**
- 2. migliorare la conciliazione vita-lavoro**

POLITICHE DI P.O.

- 3. promuovere la partecipazione nei luoghi decisionali**
- 4. combattere la violenza basata su ragioni di genere**
- 5. eliminare gli stereotipi di genere**

DESTINATARI DELLA SUA AZIONE

1. LAVORATRICI E LAVORATORI

2. ENTI

3. AZIENDE

AZIONI CONSIGLIERA

COMPITI :

▶ **PROMOZIONE**

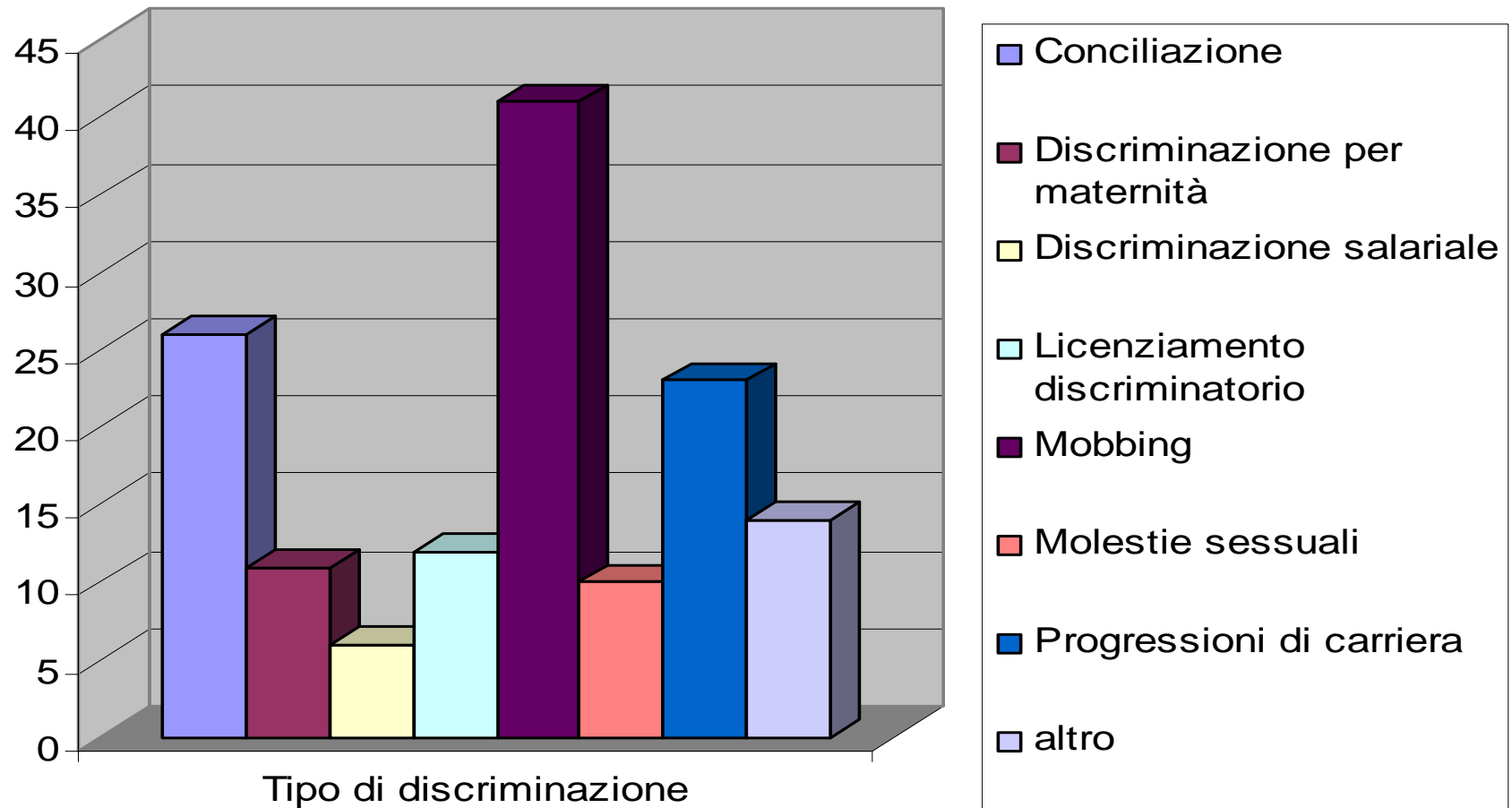
▶ **CONTROLLO**

▶ **TUTELA**

PREVENIRE LE DISCRIMINAZIONI

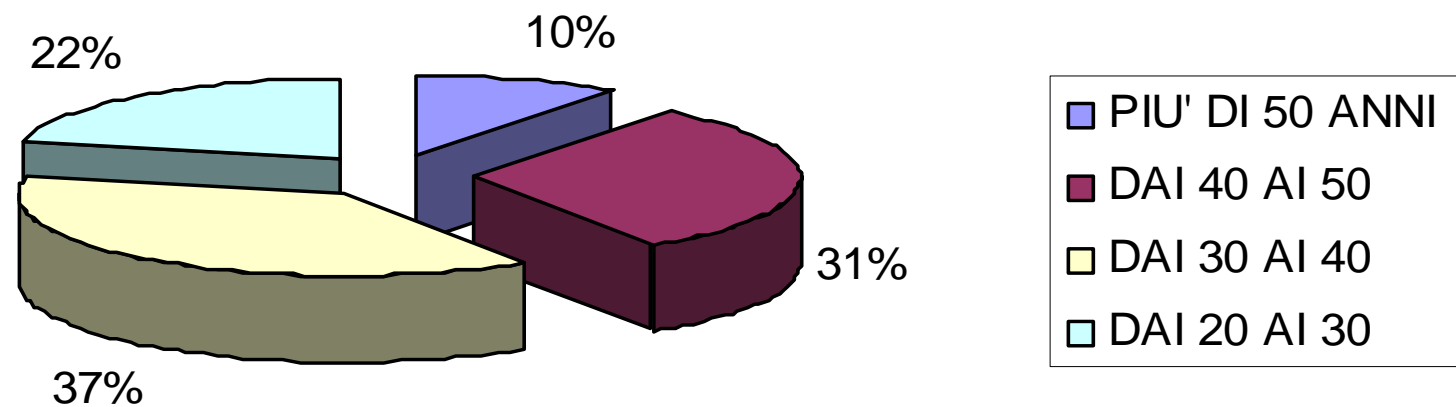
Riconoscere le differenze e saperle leggere, può consentire la messa in campo di politiche per le pari opportunità in grado di sviluppare reali processi di uguaglianza

INDAGINI

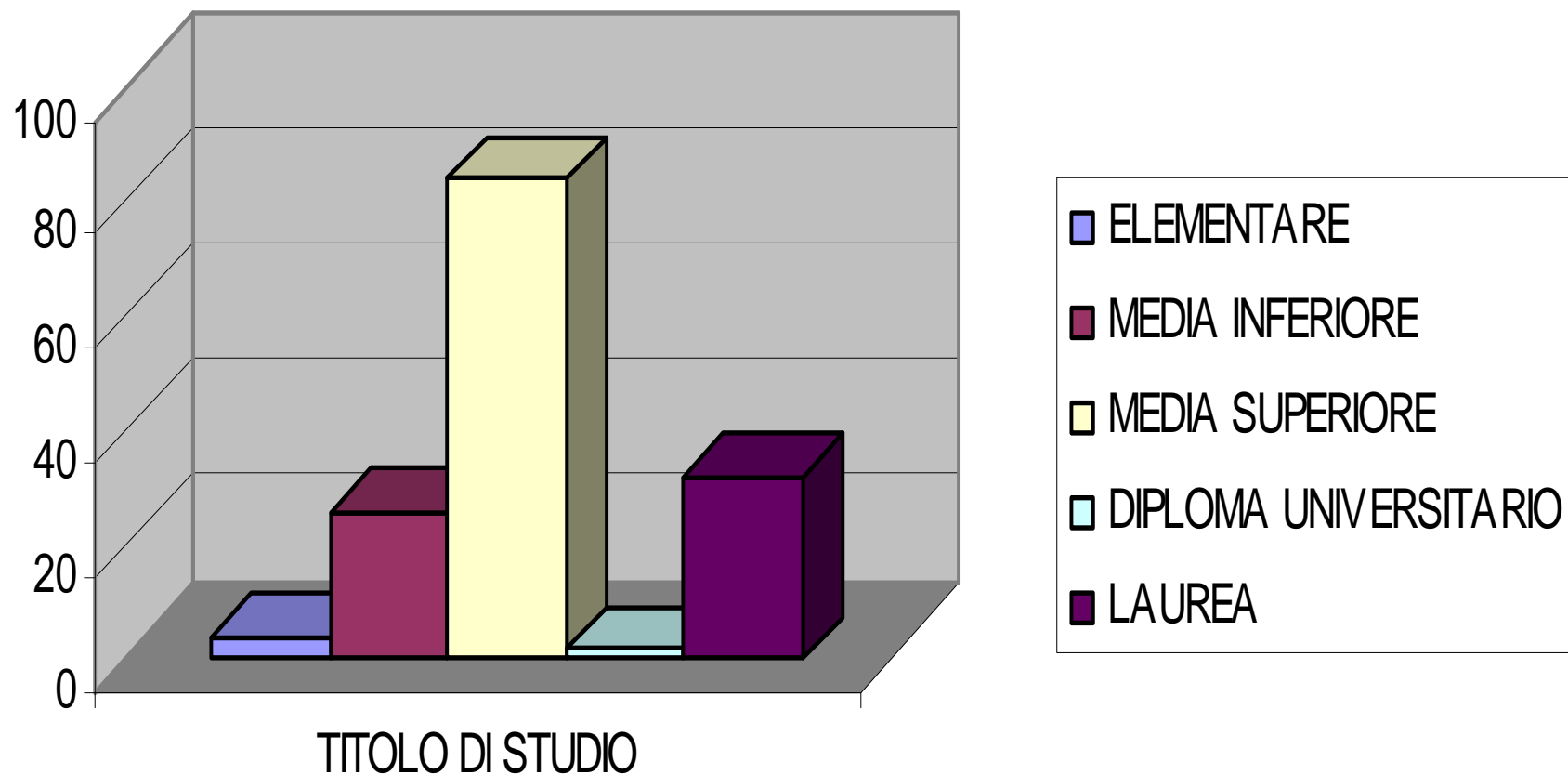


CHI E' DISCRIMINATO

ETA' LAVORATRICI/LAVORATORI



CHI E' DISCRIMINATO



IL TERRITORIO PROV.LE

UTENTI : **oltre 100 di cui 2 uomini**

TIPOLOGIA:

- ▶ **maternità**
- ▶ **flessibilità**
- ▶ **orari di lavoro**
- ▶ **età**
- ▶ **patologie invalidanti**
- ▶ **condizione personale**
- ▶ **molestie**

IL TERRITORIO

SETTORI :

- ✓ **SERVIZI**
- ✓ **PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**
- ✓ **AZIENDE**

IL TERRITORIO

RISULTATI

**95 % con risoluzione
stragiudiziale**

FASI OPERATIVITA'

- **Incontro conoscitivo con lavoratrice/re**
- **Analisi e studio del caso e della documentazione**
- **Contestualizzazione**
- **Delega**
- **Incontro informale con datore lavoro**
- **Convocazione formale**
- **Tentativo di risoluzione informale**
- **Verbale conclusivo**

OPERATIVITA'

TUTELA GIUDIZIARIA

a) Tentativo di conciliazione

b) Azione in giudizio:

**rimozione della discriminazione
entro 120 gg. Se idonea, Consigliera
promuove il tentativo di
conciliazione e il verbale che
acquista forza di titolo esecutivo**

EFFETTI PRODOTTI

- **Aumentano i disturbi della personalità, stress da lavoro e depressione con danni irreversibili alla salute**

EFFETTI PRODOTTI

- **Comportamenti discriminatori provocano lacerazioni dell'identità personale, familiare e sociale**

EFFETTI PRODOTTI

- **Aumentano i costi sociali e si aggravano le conseguenze sul lavoro, sulle famiglie e sul rapporto con i figli**

EFFETTI PRODOTTI

- **Viene fortemente minata l'identità femminile quando si deve scegliere tra l'essere madre e mantenere il posto di lavoro**

LEGISLAZIONE NAZ.LE

- **D.lgs. n.198-06 Codice delle P.O.**
- **D.lgs. n.5-10 Attuazione dir.2006/54**

D.lgs. n.5 genn. 2010

- **Art.50-bis (prevenzione discrim):**
“...I contratti collettivi possono prevedere misure specifiche, ivi compresi codici di condotta, linee guida e buone prassi, per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo del lavoro, nelle condizioni del lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale...”

ART.18 D.lgs 106-2009

(ex Art. 28 D.lgs n.81)

- **La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi**

REALTA' AZIENDALE

**una particolare attenzione alle
diversità tra uomini e donne legata
alla salute, alla prevenzione di
infortuni e di malattie dell'ambito
professionale**

REALTA' AZIENDALE

- **Coniugare la sicurezza con una cultura etica del lavoro che combatta le discriminazioni**
- **Riconoscere le differenze come un fattore essenziale nella prevenzione e nella regolarizzazione**

..... per garantire forme di prevenzione più mirate e per innovare e migliorare la qualità del lavoro.

REALTA' AZIENDALE

**la discriminazione tra i sessi
all'interno e all'esterno del luogo di
lavoro può influire sulla sicurezza e
salute sul lavoro delle donne:**

discriminazione

segregazione

salute

SALUTE E SICUREZZA

- **carichi di lavoro domestico e di cura**
 - **l'incompatibilità tra l'organizzazione professionale e la vita privata**
 - **debole rappresentazione sindacale**
 - **scarsa presenza di donne a tutti i livelli del processo decisionale**
- elementi che incidono sulla sicurezza e la salute sul lavoro.**

B E N E S S E R E

**è la capacità di un'organizzazione di
PROMUOVERE e di MANTENERE
il più alto grado di benessere
fisico, psicologico e sociale dei
lavoratori in ogni tipo di occupazione.**

Legge 4 novembre 2010 n.183

- **L'art. 21 :**

**ha previsto la costituzione, presso le
Pubbliche Amministrazioni del**

**“ Comitato Unico di Garanzia per le pari
opportunità, la valorizzazione del
benessere di chi lavora e contro le
discriminazioni”**

Legge 4 novembre 2010 n.183

- **Art. 21 comma 4:**

“Non solo discriminazioni legate al genere ma anche età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, accesso al lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza”

OBIETTIVO

- **Efficienza**
- **Efficacia**
- **Produttività**

=

**Miglioramento dell'organizzazione
del lavoro**

EFFETTI PRODOTTI

- **Discriminazioni**
- **Mobbing**
- **Molestie**
- **Violenze**

=

**Riduzione e peggioramento
delle prestazioni lavorative**

AZIONI PROPOSITIVE

- **predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne**
- **promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro**
- **azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;**

AZIONI PROPOSITIVE

- **azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.**

AZIONI CONSULTIVE

- **progetti di riorganizzazione**
- **orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione**
- **criteri di valutazione del personale**

AZIONI DI VERIFICA

- **risultati delle azioni positive**
- **esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo**
- **esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing**

AZIONI DI VERIFICA

- **assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.**

CARTA PARI OPPORTUNITA'

- **è uno strumento di politiche attive**
- **è una cultura aziendale "illuminata" volta a sostenere l'occupabilità femminile e a realizzare il benessere nell'ambiente di lavoro**
- **è sinonimo di scelte aziendali inclusive**
- **è valorizzazione dei talenti nel pieno rispetto delle diversità e per l'attuazione delle pari opportunità.**

CARTA PARI OPPORTUNITA'

- **è un fondamentale tassello per la definizione e l'attuazione di una strategia nazionale contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro e l'implementazione di azioni positive e buone/nuove pratiche quali esempi virtuosi.**

CARTA PARI OPPORTUNITA'

- **è una dichiarazione di intenti sottoscritta volontariamente da imprese private e soggetti pubblici che si impegnano a realizzare un ambiente di lavoro che assicuri alle lavoratrici e ai lavoratori pari opportunità e un'organizzazione in contrasto ad ogni tipo di discriminazione.**

CARTA PARI OPPORTUNITA'

ADESIONI AD OGGI

N° 150 Pubbliche Amministrazioni

N° 530 Soggetti privati

CARTA PARI OPPORTUNITA'

EFFETTI PRODOTTI

- a) clima aziendale**
- b) maggiore produttività**
- c) riduzione assenteismo**

AZIONI POSITIVE

Art.42 comma f D.Lgs. 198/2006

“ favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ...”

AZIONI 2011 CONSIGLIERA

- Strutturazione servizio
- Identificazione : ruolo, funzioni, utilizzatori
- Collegamenti/aggiornamenti : rete nazionale e regionale
- Coordinamento, supporto, collaborazione, docenze formative : rete CUG della provincia
- Valutazione e partner progetti di azioni positive
- Valutazione piani triennali azioni positive

AZIONI 2011 CONSIGLIERA

- Azioni di politiche attive: giornata formativa/informativa rivolta alle donne disoccupate
- Azione di sensibilizzazione al tema "donne-maternità" nel dramma del sisma
- Diffusione delle criticità e degli strumenti attraverso la partecipazione, in qualità di relatrice, a numerosi seminari/convegni

DISCRIMINAZIONE LINGUISTICA

- **la discriminazione, prima che sostanziale, può essere linguistica**
- **evitare che distorsioni e stereotipi propri del senso comune abbiano un'influenza sulle parole che usiamo**

DISCRIMINAZIONE LINGUISTICA

- **è necessario definire le cose col loro nome, che è sempre declinato anche rispetto al genere.**

**..... ciò che non si dice
non esiste !!**

... in conclusione ...!

Determinante sarà sempre di più il gioco di squadra perché può diventare una risposta di qualità alle sfide della globalizzazione e ai cambiamenti demografici, nel rispetto della qualità della vita delle persone

Grazie per l'attenzione