

Unione Europea

L'uguaglianza tra uomini e donne è un principio fondamentale dell'integrazione europea, sancito nel trattato di Lisbona e nella Carta dei diritti fondamentali dell'UE

Obiettivi:

- raggiungimento della parità tra uomini e donne nel mercato del lavoro;
- garantire la parità di accesso all'occupazione per le donne e gli uomini e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore;
- innalzamento dell'occupazione femminile. Strategia di Lisbona tasso di occupazione femminile per la media europea 75% entro il 2010;
- eliminare tutte le forme di discriminazione e di violenza contro le donne e favorire la partecipazione delle donne ai processi decisionali;

TASSI OCCUPAZIONE E DISOCCUPAZIONE

		tasso occupazione		tasso disoccupazione	
		2013	2014	2013	2014
VENETO	M	72,70%	72,90%	6,10%	5,70%
	F	53,30%	54,50%	9,60%	9,80%
VERONA	M	75,60%	75,10%	3,70%	3,50%
	F	53,70%	59,80%	8,80%	6,70%
ITALIA	M	64,70%	64,70%	11,50%	11,90%
	F	46,50%	46,80%	13,10%	13,80%

Direttive del Consiglio Europeo 1975-1976-1984-1997:

- applicazione del principio di parità delle retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.
- attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- promozione di azioni positive a favore delle donne.
- onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso a carico della parte convenuta

LEGISLAZIONE ITALIANA

1° fase: tutela e protezione delle donne lavoratrici

Limiti orario giornaliero 12 ore, divieto lavori sotterranei, congedo maternità (1902)

divieti lavori insalubri, notturni, orario 11 ore, astensione per maternità, istituzione aziendale camere di allattamento (1934)

2° fase: valori costituzionali

art. 3 (principio di uguaglianza)

art.36 (diritto di retribuzione)

art.37 (parità retributiva lavoratore-lavoratrice)

3° fase: divieto di discriminazioni

parità formale (l.903/77)

parità sostanziale (l.125/91)

Costituzione

art.3 Il 1° comma detta il principio di eguaglianza **formale**, o principio di non discriminazione, secondo cui tutti i cittadini hanno pari dignità sociale sono eguali davanti alla legge, senza distinzioni di sesso, razza.....

Il 2° comma quello di eguaglianza **sostanziale**, secondo cui la Repubblica deve rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana....

art.36 Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità di lavoro svolto e in ogni caso sufficiente ad assicurare a se' e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa

art.37 La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

Le condizioni di lavoro devono consentire (alla donna) l'adempimento della sua **essenziale** funzione familiare e assicurare alla madre ed al bambino una speciale, adeguata protezione.

- **L. 903/77 Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.**

(uguaglianza formale - divieto di discriminazione fondata sul sesso per l'accesso al lavoro, l'orientamento, la formazione, l'aggiornamento professionale, l'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni, la progressione di carriera, le retribuzioni)

- **L. 125/91 Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro.**

(uguaglianza sostanziale – adozione di azioni positive per le donne per rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la realizzazione di pari opportunità.

Azioni Positive

(art. 42 D. Lgs. 198/2006)

Misure preferenziali volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità al fine di favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Compensano gli svantaggi derivanti dalle discriminazioni sostanziali esistenti.

risarcitorie : risolvere le discriminazioni femminili nel mercato del lavoro

promozionali: favorire il superamento di posizioni di svantaggio delle donne nel mercato del lavoro

SETTORE PRIVATO

l'adozione e la sperimentazione di azioni positive sono affidate sostanzialmente alla libera determinazione dei soggetti individuati dal legislatore:

Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità e pari, opportunità, Consigliere/i di Parità, datori di lavoro, centri di formazione professionale e organizzazioni sindacali territoriali e nazionali

SETTORE PUBBLICO

le pubbliche amministrazioni devono redigere un piano triennale per la realizzazione delle [pari opportunità](#) (art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006):

- riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- adottare tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità.

CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ (D.lgs., n. 198 /2006)

TIPOLOGIE DI DISCRIMINAZIONE DI GENERE NEL LAVORO

- **Discriminazione diretta:**

una disposizione, criterio, prassi, atto, patto comportamento, che produca un trattamento meno favorevole in ragione del sesso rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

- **Discriminazione indiretta:**

una disposizione, un criterio, una prassi apparentemente neutri che possono mettere le lavoratrici o i lavoratori in una situazione di particolare svantaggio rispetto a lavoratrici o 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.

- 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

- **Molestie**

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, offensivo.

Sono molestie gli atteggiamenti o frasi stereotipanti, situazioni in cui è il genere femminile ad essere discriminato e offeso in modo sessista, non necessariamente per scopi di natura sessuale.

- **Molestie sessuali**

comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante, offensivo.

Costituiscono molestia sessuale:

- richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali, o attenzioni a sfondo sessuale, non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
- promesse, implicite od esplicite, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali e ritorsioni, discriminazioni, minacce per aver negato tali prestazioni;
- contatti fisici indesiderati e inopportuni;

- apprezzamenti verbali sul corpo e sulla sessualità ritenuti offensivi;
- espressioni verbali o scritti denigratori e offensivi rivolti alla persona in ragione dell'appartenenza ad un determinato sesso o all'orientamento sessuale;
- esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico.

Sono nulli gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime di tali comportamenti se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi.

Si tratta di molestia sessuale quando:

- 1 - il comportamento sia sconveniente, offensivo e indesiderato per chi lo subisce;
- 2 - il rifiuto o l'accettazione del comportamento sia assunto, esplicitamente o implicitamente, come motivo di decisioni che influenzino assunzione, mantenimento del posto, accesso alla formazione, promozione, retribuzione o qualsiasi altra decisione riguardante il lavoro (**ricatto sessuale**);
- 3 - tali comportamenti creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante.

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NELL'ACCESSO AL LAVORO (art.27 cpo)

È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

E' discriminazione :

- a) il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
- b) I meccanismi di preselezione anche a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichino come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

Il divieto si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della **moda**, dell'**arte** e dello **spettacolo**, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE RETRIBUTIVA (art.28cpo)

La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.

I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA E NELLA CARRIERA (art. 29cpo)

E' vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

OCCUPAZIONE PER TIPO DI CONTRATTO E SESSO

Veneto 2013

	Maschi	Femmine	%	DISTRIBUZIONE %Maschi su totale lav Maschi	DISTRIBUZIONE %Femmine su totaleLav Femmine
lavoratori a Tempo Pieno	61,5%	38,5%	100	94,4%	63,1%
di cui: a tempo indeterminato	62,3%	37,7%	100	87,3%	56,3%
a tempo determinato	49,5%	50,5%	100	3,1%	3,4%
con contratti contratti	55,3%	44,7%	100	4,0%	3,5%
lavoratori a Tempo Parziale	13,9%	86,1%	100	5,6%	36,9%
di cui: a tempo indeterminato	12,3%	87,7%	100	4,5%	33,8%
a tempo determinato	28,4%	71,6%	100	1,1%	3,1%
TOTALE LAVORATORI	51,6%	48,4%	100	100,0%	100,0%

Settori con maggior
presenza femminile
a Part Time

Ristorazione
Servizi alla Persona
Istruzione
Commercio



SVANTAGGI DELLE LAVORATRICI RISPETTO AI LAVORATORI

- più basso tasso di occupazione;
- più alto tasso di disoccupazione;
- maggiori difficoltà nell'accesso al lavoro (abbandono della ricerca del lavoro);
- marcata concentrazione nell'occupazione a tempo parziale; spesso il **part time** è una scelta obbligata per le difficoltà di conciliazione dei tempi di cura di figli e familiari e il lavoro. Periodi di inattività o con basse retribuzioni implicano un differenziale in termini di diritti pensionistici o pensioni più basse.

- più elevata incidenza nei lavori atipici (con contratti di lavoro meno sicuri e meno tutelati);
- concentrazione in occupazioni e settori a cui sono associati minori livelli retributivi rispetto alle posizioni lavorative e alle occupazioni tipicamente maschili
- debole presenza nelle posizioni apicali; le posizioni lavorative occupate dalle donne si caratterizzano per prospettive di avanzamenti di carriera minori rispetto alle posizioni lavorative tipicamente maschili

Segregazione orizzontale:

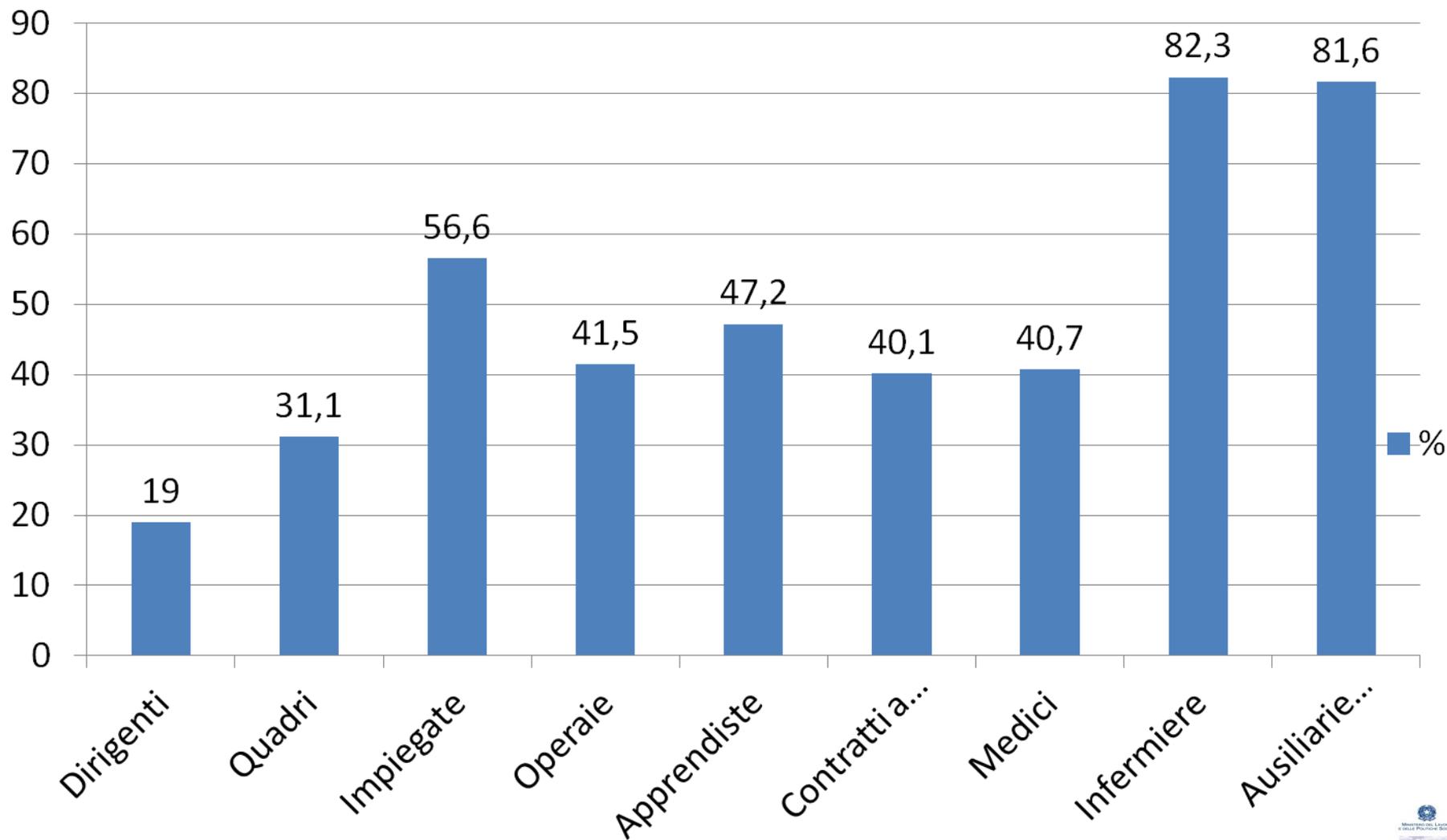
- concentrazione in settori a bassa remunerazione
- concentrazione in occupazioni considerate tipicamente femminili
- allocazione in comparti all'interno delle imprese meno strategici

Segregazione verticale:

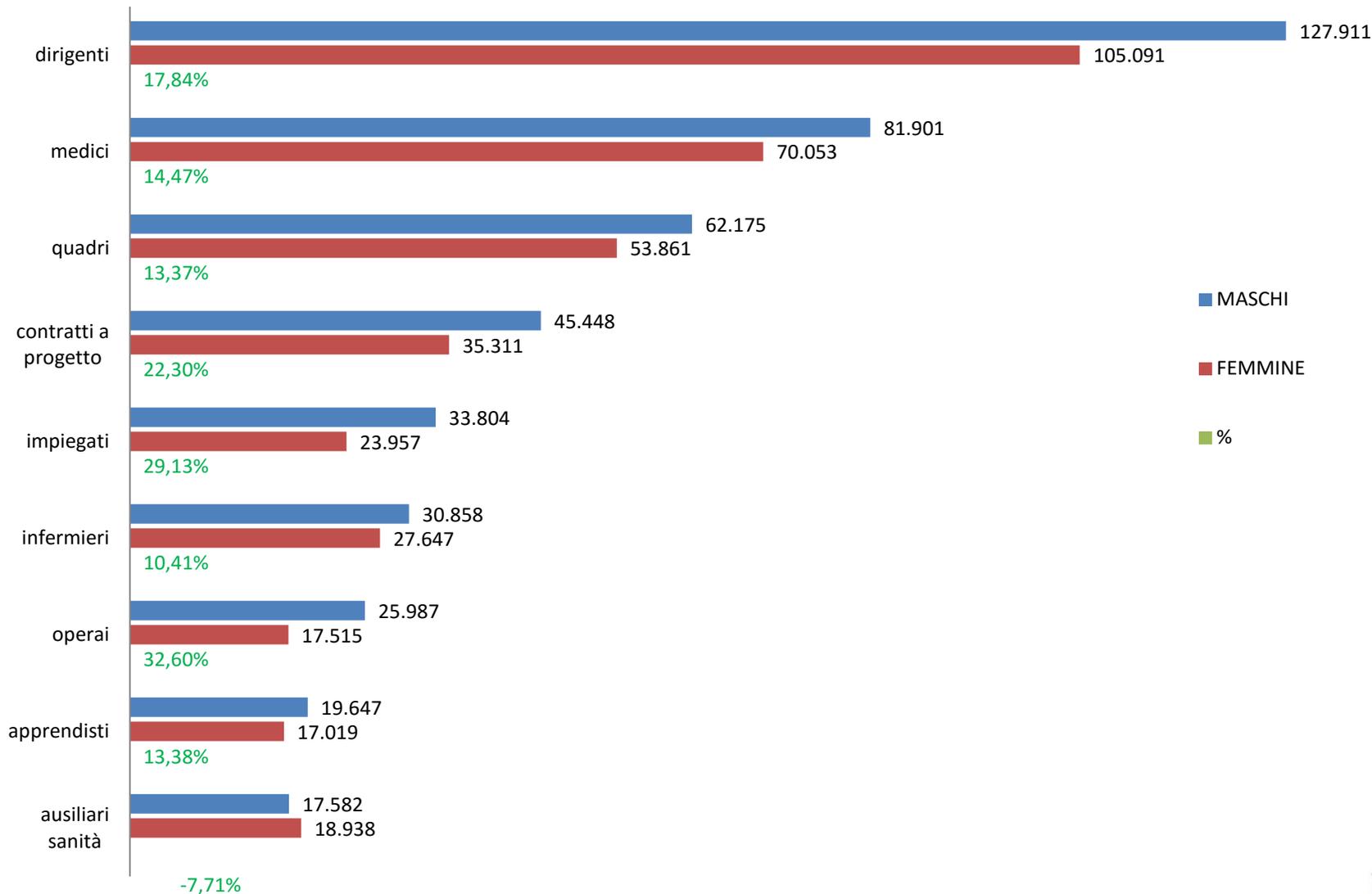
- inserimento in posizioni lavorative con scarse possibilità di avanzamenti di carriera
- ostacoli alla progressione di carriera
- presenza del “tetto di cristallo”
- scarsa presenza di donne nelle posizioni apicali

TASSO DI FEMMINIZZAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE

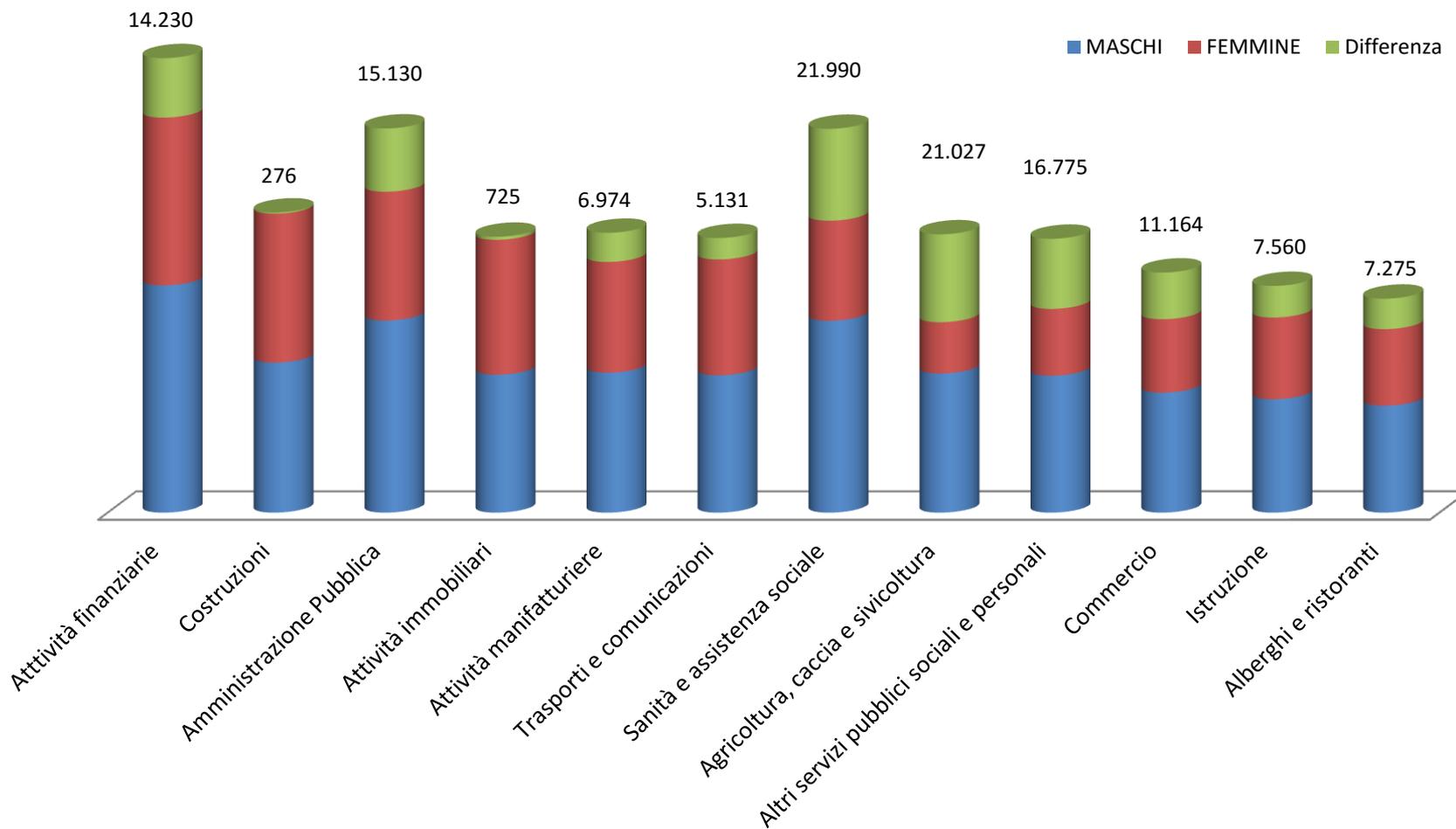
% di donne sul totale - Veneto 2013



RETRIBUZIONE LORDA MEDIA ANNUA PER SESSO E CATEGORIA PROFESSIONALE - Veneto anno 2013



DIFFERENZA RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA PER PRINCIPALI SETTORI PER SESSO -Veneto anno 2013



CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA-LAVORO

La necessità/opportunità di conciliazione fra vita familiare e vita lavorativa comporta tre piani di intervento:

le aziende e i luoghi di lavoro, il sistema di relazioni personali, il territorio con i servizi pubblici e privati

Misure di conciliazione:

- strumenti di flessibilità oraria: part-time, flex-time, banca delle ore
- telelavoro, smart working o lavoro agile
- facilities per i dipendenti, servizi di baby sitting, nidi o voucher
- spazi di coworking

SMART WORKING

Lo **Smart Working** è una soluzione organizzativa che consente anche attraverso l'uso delle tecnologie , di lavorare in tempi e spazi diversi da quelli definiti come “sede aziendale” e “normale orario di lavoro” ne rispetto degli obiettivi da raggiungere e delle proprie esigenze di **Work Life Balance**

Work Life Balance: è un concetto ampio che indica la capacità di bilanciare in modo equilibrato il **lavoro** (inteso come carriera e ambizione professionale) e la **vita privata** (famiglia, svago, divertimento)

Lo Smart Working si basa su:

flessibilità, responsabilità, fiducia, collaborazione



Vantaggi per le Aziende:

- maggior produttività
- maggior risparmio
- migliora e sviluppa il modello manageriale
- stimola il rinnovamento, superando barriere giuridiche e culturali

Vantaggi per le lavoratrici/lavoratori

- conciliazione vita lavoro
- salute e benessere personale
- maggior autostima e soddisfazione nel lavoro
- tempo risparmiato negli spostamenti casa – lavoro
- minor costi dovuti a trasporti e spostamenti
- maggior serenità nei propri impegni della sfera privata
- tempo investito nella cura di sé e della famiglia



Vantaggi per il territorio e l'ambiente

- minor emissione di anidride carbonica
- decongestione del traffico negli orari di punta
- miglior qualità della vita urbana
- minor costi di assistenza sanitaria per malattie

Obiettivi dello smat working:

conciliare, innovare e competere.

Si configura come un nuovo approccio all'organizzazione aziendale, in cui le esigenze individuali del lavoratore si contemperano, in maniera complementare, con quelle dell'impresa.



Consigliera di Parità

Poteri, compiti e funzioni

La Consigliera di parità svolge funzioni di **promozione** e di **controllo** dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro.

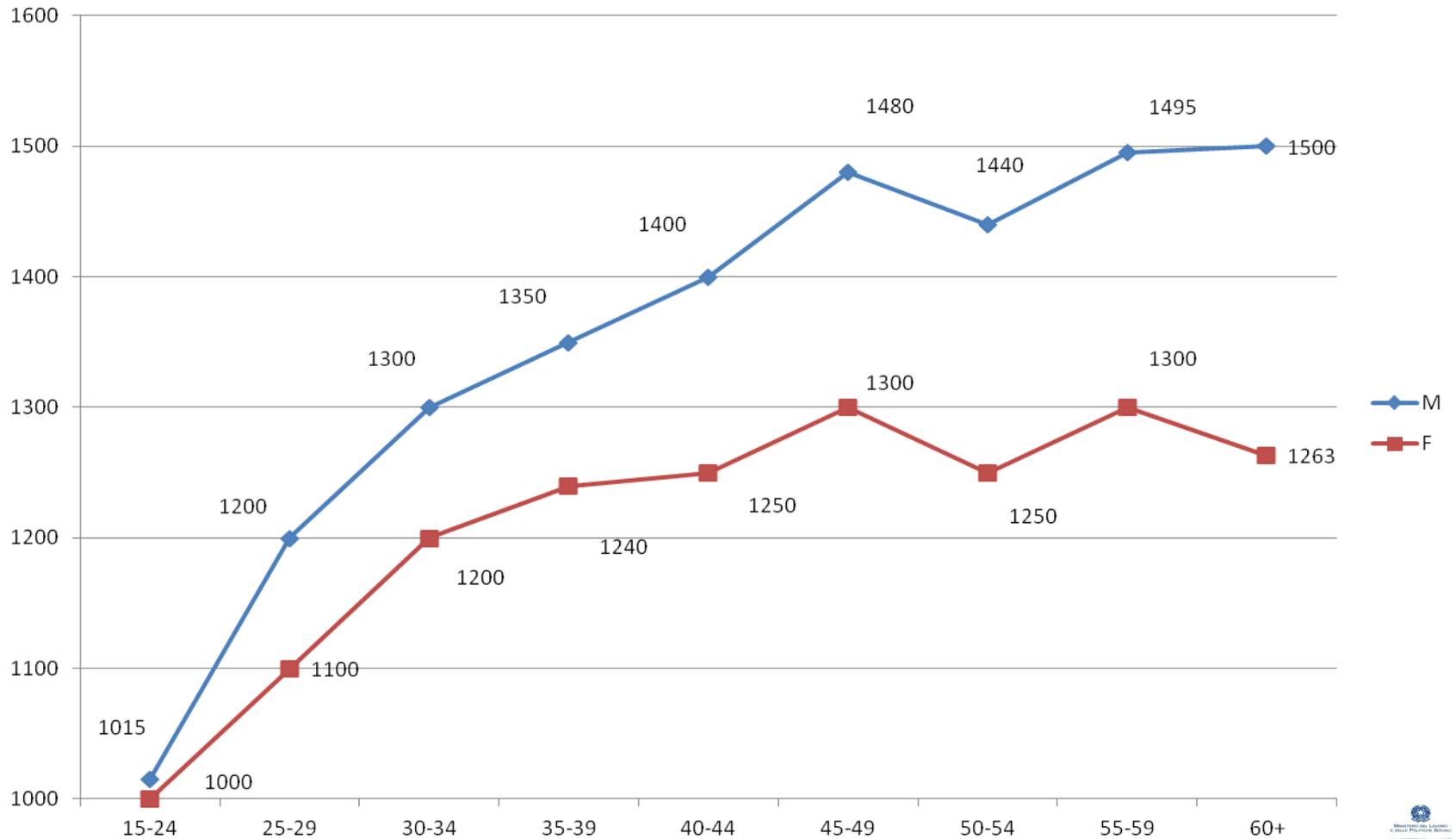
Nell'esercizio delle funzioni attribuite, la consigliera di parità è pubblico ufficiale ed ha l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui viene a conoscenza per ragione del suo ufficio.



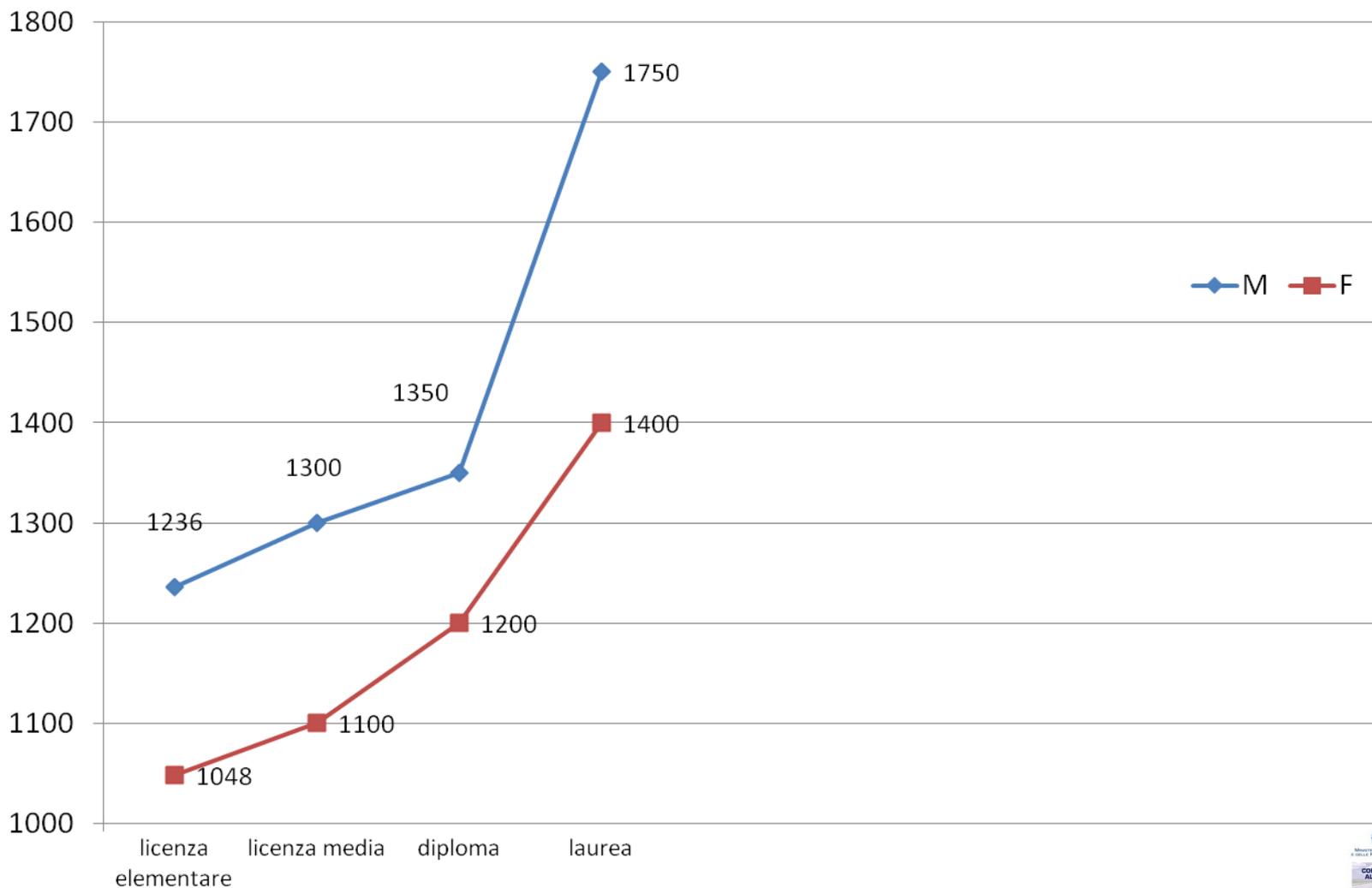
Compiti attribuiti dal D. Lgs. 198/06 :

- Azioni di indagine, analisi, ricerca per la rilevazione di situazioni di squilibrio di genere nel lavoro (accesso, svolgimento, controversie, discriminazioni, percorsi di carriera, risoluzione del rapporto di lavoro)
- Promozione politiche di pari opportunità nel lavoro
- Promozione di azioni positive e diffusione buone prassi
- Collaborazione con organismi di vigilanza (Direzione territoriale lavoro)
- Collaborazione con istituzioni, organismi di parità e associazioni.
- Tutela contro le discriminazioni di genere nel lavoro.

REDDITO MEDIO MENSILE OCCUPATI A TEMPO PIENO PER SESSO ED ETA' – Veneto 2013



REDDITO MEDIO MENSILE OCCUPATI A TEMPO PIENO TITOLO DI STUDIO E SESSO -Veneto 2013



CONVALIDA DELLE DIMISSIONI E RISOLUZIONI CONSENSUALI

Art. 55 D.lgs n.151/2001

		convalida dimissioni		risoluzioni consensuali		totale	
		F	M	F	M		
ITALIA	2014	20.774	3.545	1.706	308	26.333	3%
VENETO	2014	2.711	572	98	25	3.406	5%
VERONA	2014	569	111	12	18	710	18%
	2015	615	180	29	12	836	



MOTIVAZIONI	F	M
incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato x mancato accoglimento al nido	106	7
incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato x assenza parenti di supporto	75	12
elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (asilo nido, baby sitter)	8	2
passaggio ad altra azienda	107	163
mancata concessione del part time /orario flessibile/modifica turni	102	6
desiderio di cura della prole in maniera esclusiva	115	
cambio residenza/distanza sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge	13	2
chiusura/cessazione/trasferimento azienda	10	
altro	108	
 <p style="text-align: right;">TOTALE</p>	644	192