

Organismi di parità e le leggi istitutive

LA SITUAZIONE DEGLI ORGANISMI DI PARITÀ

ANTONELLA PASQUINO

Gli Organismi di Parità hanno rappresentato e rappresentano una sede di crescita della società e di affermazione della **democrazia paritaria** e un luogo in cui hanno trovato e trovano espressione una pluralità di pensieri politici e di culture delle donne. Gli Organismi di parità sono necessari affinché l'affermazione del punto di vista di genere sia sempre e in tutte le politiche del Governo e delle Istituzioni nazionali, regionali e locali.

In Italia non c'è un'accettazione sociale condivisa dell'importanza strategica delle politiche di pari opportunità. Non c'è a livello istituzionale e non c'è a livello di opinione pubblica. Non è un caso se si può ricostruire un parallelo perfetto tra la miseria degli istituti di parità e la miseria delle percentuali di rappresentanza delle donne innanzitutto in parlamento, e a livello di cariche istituzionali e poi a livello di presenza nei luoghi decisionali.

A livello istituzionale è come se gli organismi di parità fossero tabù, accettati per non essere tacciati di antifemminismo, ma in realtà sono marginalizzati, senza risorse. Spesso anche sconosciuti, o conosciuti male.

C'è un corto circuito perverso, un circolo vizioso tra la debolezza delle donne a livello di proposta politica e la debolezza di questi organismi. Solo se si fa forza a questi organismi a loro volta questi possono nudare forza alle donne.

Oggi è necessario ribadire l'importanza strategica del rafforzamento degli Organismi di Parità sia a livello nazionale, sia regionale, sia a livello locale soprattutto attraverso:

- Il riconoscimento istituzionale di tali Organismi negli Statuti regionali, provinciali e comunali.
- La disponibilità di risorse adeguate.
- Il collegamento sempre più stretto fra i Governi nazionali e locali e le Istituzioni di parità.
- È necessario altresì costruire il "sistema rete" che consenta il collegamento di sinergia tra i diversi Organismi di Parità a tutti i livelli.
- che dia visibilità e incisività al lavoro di ciascun Organismo
- che contribuisca al radicamento degli Organismi nei territori.
- che consenta l'interpretazione dei nuovi bisogni e la valorizzazione delle nuove competenze delle donne.
- che dia forza ed efficacia nel rapporto con gli Esecutivi nazionali, regionali e locali (Ministero, Ministeri, Dipartimenti).

La situazione attuale degli organismi di parità può essere riassunta così:

- Dal punto di vista dell'esecuti-

(Ufficio Pari Opportunità della Provincia di Perugia)

LE AZIONI POSITIVE

Promuovere politiche di genere specie sul versante occupazionale, della rappresentanza femminile, delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle donne e più in generale del sociale non può che essere una prerogativa delle istituzioni per affermare "principi" ma anche e, soprattutto, per creare condizioni effettive di parità dignità e pari opportunità uomo-donna. Infatti, se da un lato i principi di pari opportunità sono ormai assunti come valori fondanti del cambiamento, dall'altro, permane una difficoltà oggettiva a tradurli in azioni concrete. Ecco perché le "Azioni positive" diventano tali solo se riescono a modificare gli aspetti della realtà, siano essi di natura politica, culturale o comportamentale che di tipo organizzativo/normativo.

CHE COSA SONO?

Sono interventi specifici a favore delle donne finalizzati:

- favorire l'occupazione femminile;
- realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro;
- rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro, ovvero a superare quegli ostacoli o comportamenti (discriminazioni indirette) che seppure apparentemente non sono visibili e non privilegiano né l'uno né l'altro sesso, producono, tuttavia, effetti proporzionalmente svantaggiosi per uno di essi (legge 125/91).

• A livello di legislativo: non esistono organismi di parità (es. commissione bicamerale in parlamento) né a livello centrale (il Ministero e il Dipartimento, a livello locale gli assessorati, associazioni, sindacati alla fine degli anni '90.

• A livello di legislativo: non esistono organismi di parità (es. commissione bicamerale in parlamento) né a livello centrale (il Ministero e il Dipartimento, a livello locale gli assessorati, associazioni, sindacati alla fine degli anni '90.

• A livello di legislativo: non esistono organismi di parità (es. commissione bicamerale in parlamento) né a livello centrale (il Ministero e il Dipartimento, a livello locale gli assessorati, associazioni, sindacati alla fine degli anni '90.

• A livello di legislativo: non esistono organismi di parità (es. commissione bicamerale in parlamento) né a livello centrale (il Ministero e il Dipartimento, a livello locale gli assessorati, associazioni, sindacati alla fine degli anni '90.

• A livello di legislativo: non esistono organismi di parità (es. commissione bicamerale in parlamento) né a livello centrale (il Ministero e il Dipartimento, a livello locale gli assessorati, associazioni, sindacati alla fine degli anni '90.

• A livello di legislativo: non esistono organismi di parità (es. commissione bicamerale in parlamento) né a livello centrale (il Ministero e il Dipartimento, a livello locale gli assessorati, associazioni, sindacati alla fine degli anni '90.

• A livello di legislativo: non esistono organismi di parità (es. commissione bicamerale in parlamento) né a livello centrale (il Ministero e il Dipartimento, a livello locale gli assessorati, associazioni, sindacati alla fine degli anni '90.

• A livello di legislativo: non esistono organismi di parità (es. commissione bicamerale in parlamento) né a livello centrale (il Ministero e il Dipartimento, a livello locale gli assessorati, associazioni, sindacati alla fine degli anni '90.

• A livello di legislativo: non esistono organismi di parità (es. commissione bicamerale in parlamento) né a livello centrale (il Ministero e il Dipartimento, a livello locale gli assessorati, associazioni, sindacati alla fine degli anni '90.

• A livello di legislativo: non esistono organismi di parità (es. commissione bicamerale in parlamento) né a livello centrale (il Ministero e il Dipartimento, a livello locale gli assessorati, associazioni, sindacati alla fine degli anni '90.

Dalla parte delle donne

LORENA PESERESI



Foto: M. G. - Contrasto

Il piano triennale di azioni positive strategico per individuare gli obiettivi e realizzare le azioni alla luce della riforma Le Azioni Positive della Provincia di Perugia

Gli obiettivi del piano: lavoro, formazione professionale, rappresentanza nelle istituzioni

La Provincia di Perugia ha dato avvio al Piano triennale di Azioni Positive: *"Integrazione della dimensione delle pari opportunità nelle strategie di governo e sviluppo organizzativo dell'Ente"*, approvato a settembre dal Consiglio provinciale.

Un atto, questo, che già di per sé costituisce, in un'epoca di genere, una fondamentale azione positiva grazie alla sensibilità e alla volontà di alcune competenze istituzionali (Assessorati: Pari opportunità, Uomo e donna presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri).

La legge 125/91 istituisce il Comitato Nazionale di Parità opera presso il Ministero del Lavoro presieduto dal Ministro del Lavoro per le donne e da una Vice Presidente.

La legge 215/92 istituisce il Comitato per l'Imprenditoria femminile, opera presso il Ministero dell'Industria.

Designazione, per la prima volta, di un Ministro per le pari opportunità (18 maggio 1996) e delega formale delle funzioni assegnate con il decreto di delega del 12 del 1997.

Con decreto del Presidente del Consiglio 28 ottobre 1997, n. 405, è stato istituito il Dipartimento per le Pari Opportunità, che costituisce la struttura amministrativa di supporto per il lavoro degli Assessorati, la struttura amministrativa di supporto per il lavoro degli Assessorati.

La situazione attuale degli organismi di parità può essere riassunta così:

- Dal punto di vista dell'esecuti-

operazione di mera uguaglianza formale;

- valutare l'impatto dei sistemi e dei percorsi formativi sull'occupazione femminile;
- favorire il reinserimento lavorativo delle donne che hanno lasciato in anni precedenti il mercato del lavoro (maternità, lavori di cura, licenziamenti ecc.);

sotto il profilo qualitativo che quantitativo, le criticità che ostacolano effettive condizioni di pari opportunità.

Affinché ogni azione di governo tenga conto della "validazione di ogni azione di genere":

- il Piano della Provincia di Perugia non poteva prescindere dai valori fondanti di "democrazia" e "partecipazione", ovvero da un'attenzione particolare alla questione del "diritto alla rappresentanza" per promuovere e valorizzare la presenza delle donne a livello politico-istituzionale.

In Italia, da 50 anni le donne hanno diritto al voto. Malgrado ciò esse non hanno risolto il problema di cittadinanza politica. I problemi non risolti tra donne e cittadinanza sono di origine lontana. Il "monopolio maschile della sfera politica risale alle origini della democrazia. I diritti di cittadinanza erano di fatto di un solo sesso. Un nodo che non si è risolto neanche quando si è cominciato a parlare di "diritti universali".

Il nodo che non si è risolto neanche con la democrazia, è quello che la democrazia, nel nostro Paese non ha fatto i conti con il problema della differenza.

Obiettivi:

- costruire "buone prassi" che concepiscano la differenza di genere non come "vincolo" ma come "risorsa";
- coniugare, nell'ottica di genere, le risorse di vita e di lavoro con le esigenze dell'organizzazione e del territorio;
- valorizzare le risorse umane attraverso una progettazione dei sistemi operativi del mercato del lavoro, il quadro analitico di riferimento per individuare, sia

professionale per le donne verso ambiti strategici di attività, nei settori più innovativi, nei profili e nei ruoli decisionali dove la presenza femminile è sottorappresentata;

- Monitorare le ricadute sull'occupazione femminile degli investimenti pubblici sia in materia di occupazione che di formazione professionale;

professionale per le donne verso ambiti strategici di attività, nei settori più innovativi, nei profili e nei ruoli decisionali dove la presenza femminile è sottorappresentata;

- Monitorare le ricadute sull'occupazione femminile degli investimenti pubblici sia in materia di occupazione che di formazione professionale;

professionale per le donne verso ambiti strategici di attività, nei settori più innovativi, nei profili e nei ruoli decisionali dove la presenza femminile è sottorappresentata;

- Monitorare le ricadute sull'occupazione femminile degli investimenti pubblici sia in materia di occupazione che di formazione professionale;

DA CHI POSSONO ESSERE PROMOSSE?

- Consigliere/i di Parità, Centri e Comitati Pari Opportunità locali e nazionali, datori di lavoro pubblici e privati, Centri di formazione professionale, Organizzazioni sindacali nazionali e territoriali.

COME SI PUÒ DIMOSTRARE CHE C'È STATA DISCRIMINAZIONE?

- Se la lavoratrice fornisce elementi di fatto -desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, alla retribuzione, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti- in base ai quali si può presumere che sussista una discriminazione in base al sesso, è sul datore di lavoro che incombe l'onere di provare che non sussiste discriminazione.

ESISTONO AZIONI POSITIVE PER L'IMPRENDITORIA FEMMINILE?

- Sì. La legislazione italiana prevede una legge indirizzata alla imprenditoria femminile (L. 215/1992), accanto ad altre che incentivano lo sviluppo di imprese giovanili e di società cooperative. Queste ultime prevedono una disciplina che agevola per le attività produttive realizzate da giovani di età inferiore a 32 anni che per la prima volta intraprendono un'attività di impresa da lavoratrici in cassa integrazione o in mobilità, da portatrici di handicap, da soggetti operanti nei settori a tutela dell'ecosistema.

A QUALI AZIONI GIUDIZIARIE LA DONNA PUÒ FARE RICORSO SE SI RITIENE DISCRIMINATA NEL LAVORO?

- Può anzitutto ricorrere alle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, oppure promuovere il tentativo di conciliazione tramite un'associazione sindacale o il consigliere di parità, presso la commissione di conciliazione. Se questi non riescono, oppure se la lavoratrice intende agire direttamente in via giudiziaria, può presentare ricorso al giudice (Pretore) che con carattere di urgenza deve convocare le parti, assumere sommarie informazioni e, se ritiene esistente la violazione denunciata, ordina la cessazione del comportamento illegittimo. Se il comportamento discriminatorio è di carattere collettivo, il ricorso può essere proposto dal consigliere di parità.

PER SAPERNE DI PIÙ...

Rivolgersi allo "Sportello Donna per l'orientamento al lavoro" (tel. 075-5747519 - via Palermo, 106 - 06100 Perugia) o al "Consigliere di parità effettivo" (tel. 075-5747519 - via Palermo, 106 - 06100 Perugia) o al "Consigliere di parità effettivo" (tel. 075-5747519 - via Palermo, 106 - 06100 Perugia).

Le consigliere ed i consiglieri di parità

IL LORO RUOLO ANTONELLA PASQUINO

L'art. 1, comma 1 del dlgs n. 196/2001 prevede che a livello nazionale, regionale e provinciale siano nominati - ogni quattro anni - un Consigliere o un Consigliere di parità effettivo e un supplente. Le/i Consigliere/i devono possedere requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normativa sulla parità e di pari opportunità nonché di mercato del lavoro.

• **URCAZIONE:** Gli Uffici delle Consigliere e dei Consiglieri di parità sono ubicati rispettivamente: al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, presso le Regioni e presso le Province.

• **COSA FANNO?** Svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione (individuali e collettive) nei casi di rilevata discriminazione basata sul sesso:

- a) la promozione di progetti di azioni positive;
- b) il sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative;
- c) la promozione di politiche di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
- d) il collegamento e la collaborazione con gli assessorati al lavoro e alle Pari Opportunità degli enti locali;
- e) la vigilanza sul rispetto dei principi di non discriminazione tra uomini e donne nel lavoro pubblico e privato e la rilevazione di violazioni della normativa in materia di parità e pari opportunità (L.125/91);
- f) la promozione di procedure efficaci per la rimozione delle discriminazioni e delle situazioni di squilibrio di genere sui luoghi di lavoro;
- g) la eventuale promozione ed il sostegno di azioni in giudizio (individuali e collettive) nei casi di rilevata discriminazione basata sul sesso;
- h) la partecipazione all'attività della Rete nazionale (istituita ai sensi dell'art. 4 del dlgs n. 196/2001).

Le attuali Consigliere effettive e supplenti:

REGIONE UMBRIA
Marina Toschi - Lucia Rossi (supplente) Tel. 075-5045850 - Fax 075-5045566

PROVINCIA DI PERUGIA
Nerina Antonini Panti - Ori Edda (supplente) Tel. 075-5747519

PROVINCIA DI TERNI
Alessandra Robatto - Lantia Demostenous (supplente) Tel. e Fax 0744-483258

DA MARZO ATTIVO UN NUOVO UFFICIO DI CONSIGLIERA DI PARITÀ

NERINA ANTONINI PANTI

Care Amiche, che dal mese di marzo sarà operante il mio Ufficio di Consigliera di Parità della Provincia di Perugia, nella sede di Via Palermo n. 106, presso i Centri per l'Impiego, dove sono già presenti i servizi per l'occupabilità femminile, il bilancio delle competenze e la ricerca attiva del lavoro. L'apertura di questo spazio completerà il "mosaico" di strutture capaci di dare risposte alle donne e ai tanti problemi sul e del lavoro. Tutto questo attraverso "azioni positive" che promuovono e controllano l'attuazione dei principi di uguaglianza nelle opportunità per uomini e donne e delle conseguenti politiche concrete del lavoro da parte di soggetti pubblici e privati nel mercato del lavoro. Massimo spazio sarà dato alla formazione, così preziosa per combattere le discriminazioni e lo squilibrio di genere sui luoghi di lavoro. Spesso, care Amiche, noi donne ci lamentiamo di una parità non condivisa pienamente dalle istituzioni e dall'opinione pubblica (si veda la mozione dell'articolo 51 della Costituzione). Ma basta recriminare? La Provincia di Perugia, attraverso gli Assessorati alla Formazione, dal 1994 ha dato un'operosa risposta a questo problema. In campo serie di strategie e di strumenti con l'obiettivo di realizzare "azioni positive" e di creare una rete di informazione e di formazione per le donne, trasformando in concrete risposte le moltissime richieste sui disagi che si muovono nel mondo del lavoro, per un corretto rapporto di parità nei luoghi di lavoro e nella società civile.

Per le ragioni fin qui esposte ritengo utile informarvi sull'apertura a breve dell'Ufficio della Consigliera, di per sé a dato effettivo. Quanto al resto, io lo dirò quando potremo incontrarci.

A presto

(Consigliera di Parità della Provincia di Perugia)

(Responsabile Ufficio Pari Opportunità della Provincia di Perugia)