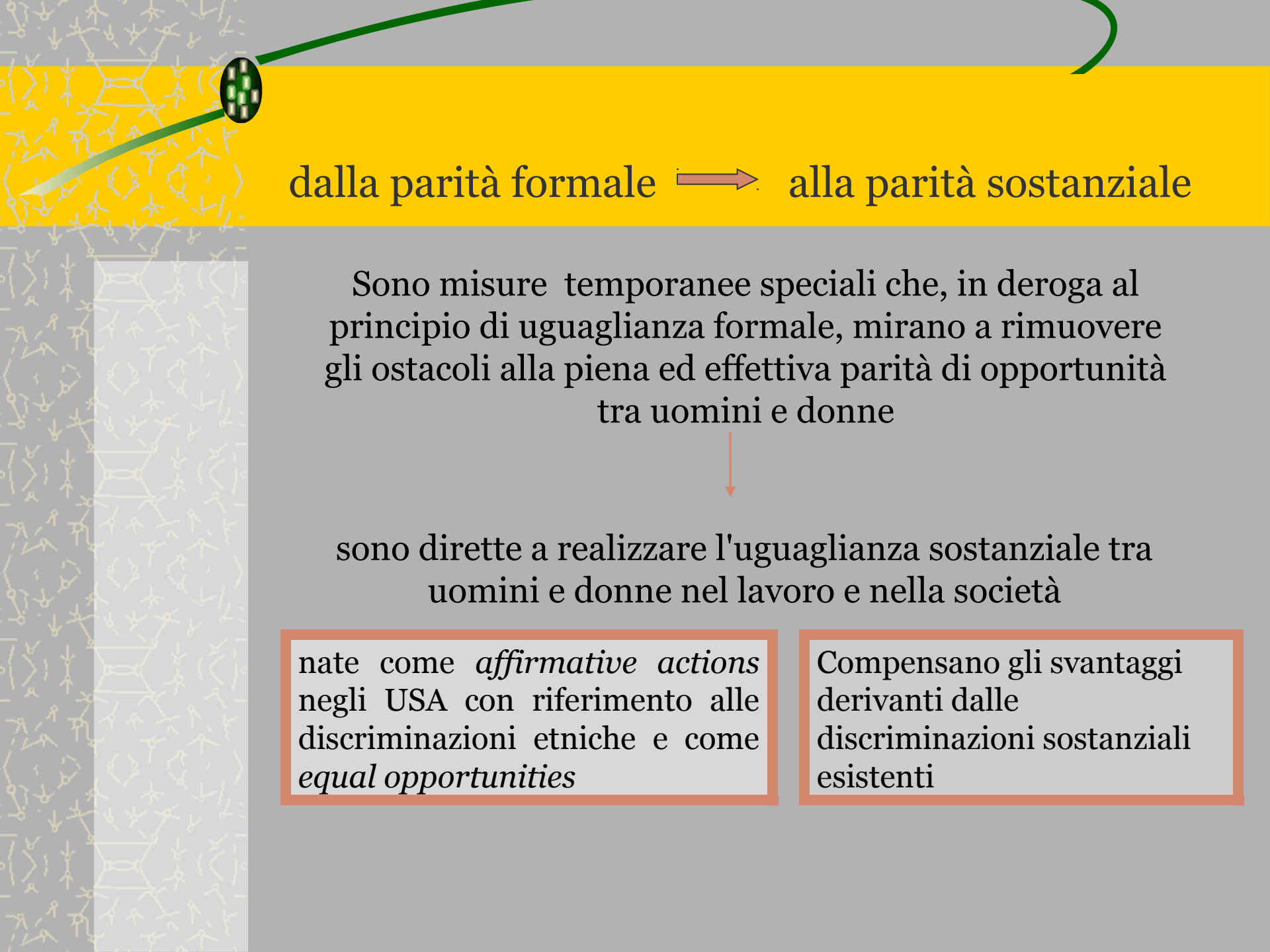


Le azioni positive



Il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna (dlgs n. 198 del 2006) definisce le azioni positive come:

misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro



dalla parità formale → alla parità sostanziale

Sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne



sono dirette a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro e nella società

nate come *affirmative actions* negli USA con riferimento alle discriminazioni etniche e come *equal opportunities*

Compensano gli svantaggi derivanti dalle discriminazioni sostanziali esistenti



La strategia delle azioni positive

La rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità deve avvenire attraverso l'introduzione di meccanismi che disinneschino queste dinamiche e, in qualche modo, compensino gli svantaggi e consentano concretamente l'accesso ai diritti

discriminazioni egualitarie

tenere conto delle specificità di ognuno significa poter individuare gli eventuali gap e diversità di condizioni fra le persone e, quindi, sapere dove (e come) intervenire per valorizzare le differenze e colmare le disparità

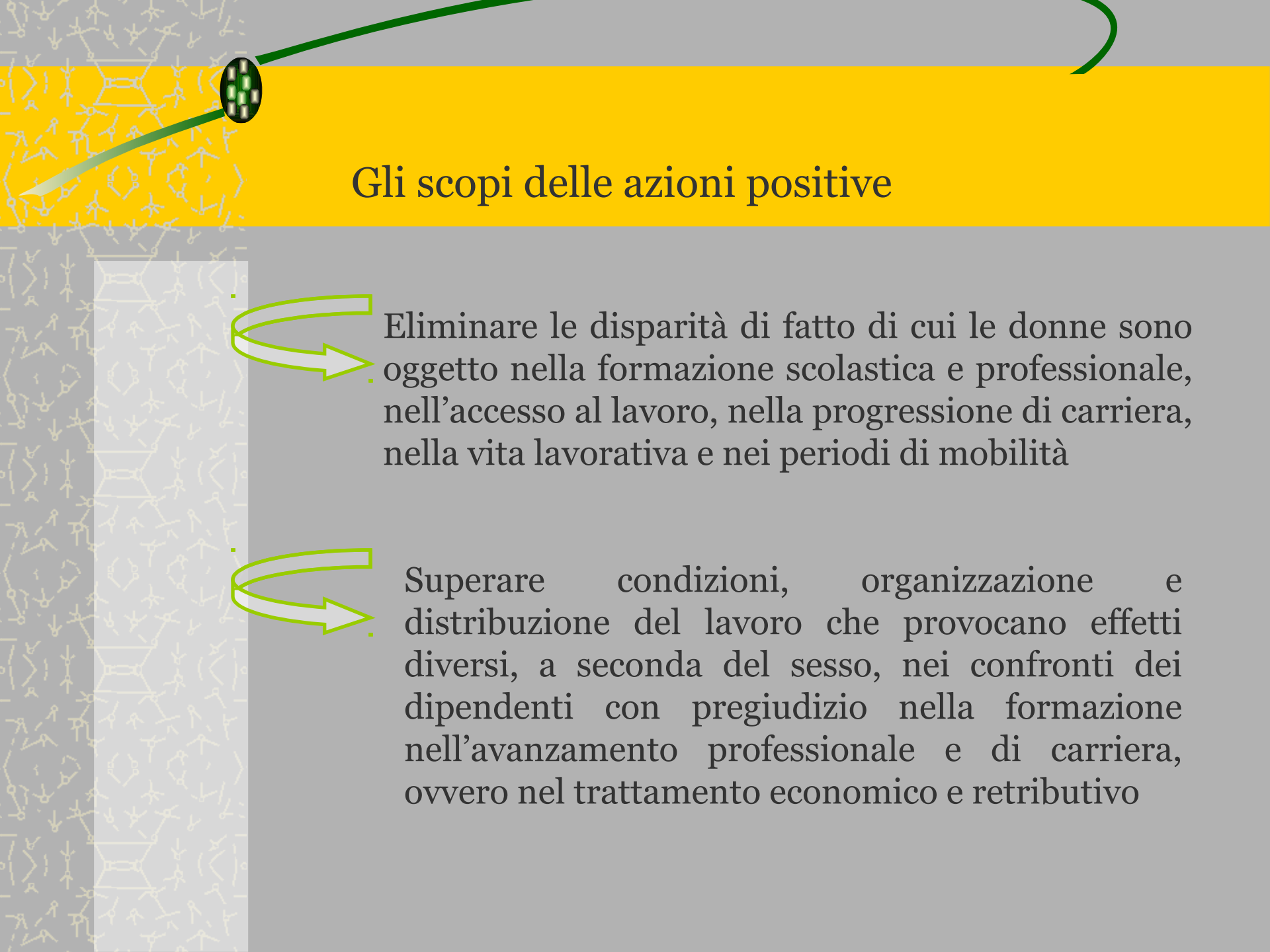


Dal 1984
con la Raccomandazione del Consiglio CE n.
84/635 le “azioni positive” diventano strumento
operativo della politica europea per promuovere
la partecipazione delle donne a tutti i livelli e
settori e dell’attività lavorativa



LEGGE n. 125/1991

“Azioni positive per la realizzazione della parità
uomo-donna nel lavoro”



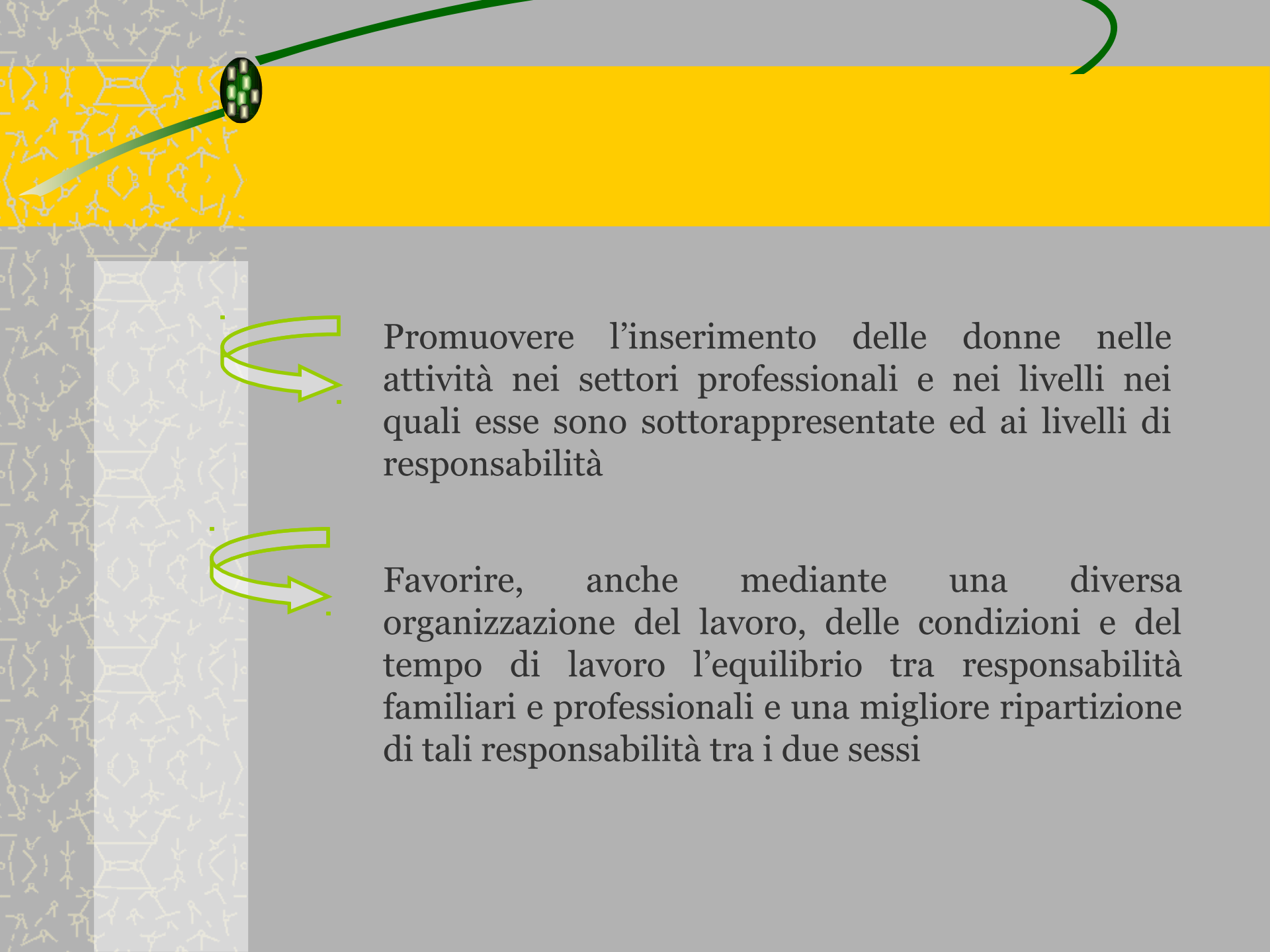
Gli scopi delle azioni positive



Eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità



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



Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate ed ai livelli di responsabilità



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



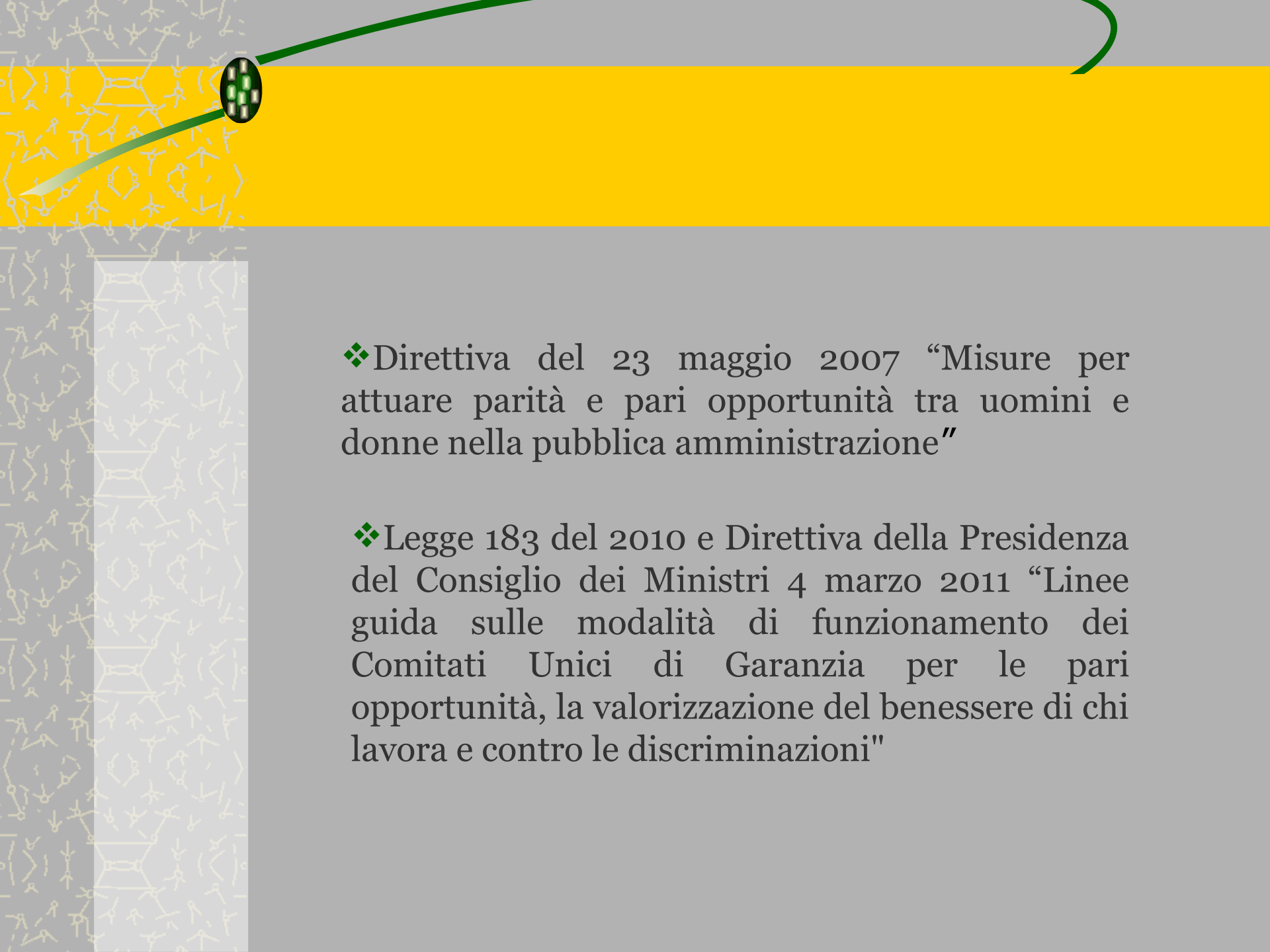
I Piani di azioni positive

In base all'art. 48 del dlgs n. 198/2006 le azioni positive sono **obbligatorie** per i datori di lavoro pubblici che a seguito di uno specifico iter di consultazioni, sono chiamati a predisporre **piani di azioni positive triennali** tendenti ad assicurare al loro interno le pari opportunità lavorative tra uomo e donna



FONTI NORMATIVE

- ❖ Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, in particolare gli artt. 7 e 57 così come sostituiti e modificati dall'art.21 legge 183 del 2010
- ❖ Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna” così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5



❖ Direttiva del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella pubblica amministrazione”

❖ Legge 183 del 2010 e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”



I PAP TRIENNALI: LE SANZIONI

Art. 48 comma 1 stabilisce che alle PA che non rispettano l'obbligo di predisposizione dei PAP triennali va applicata la sanzione prevista all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165:

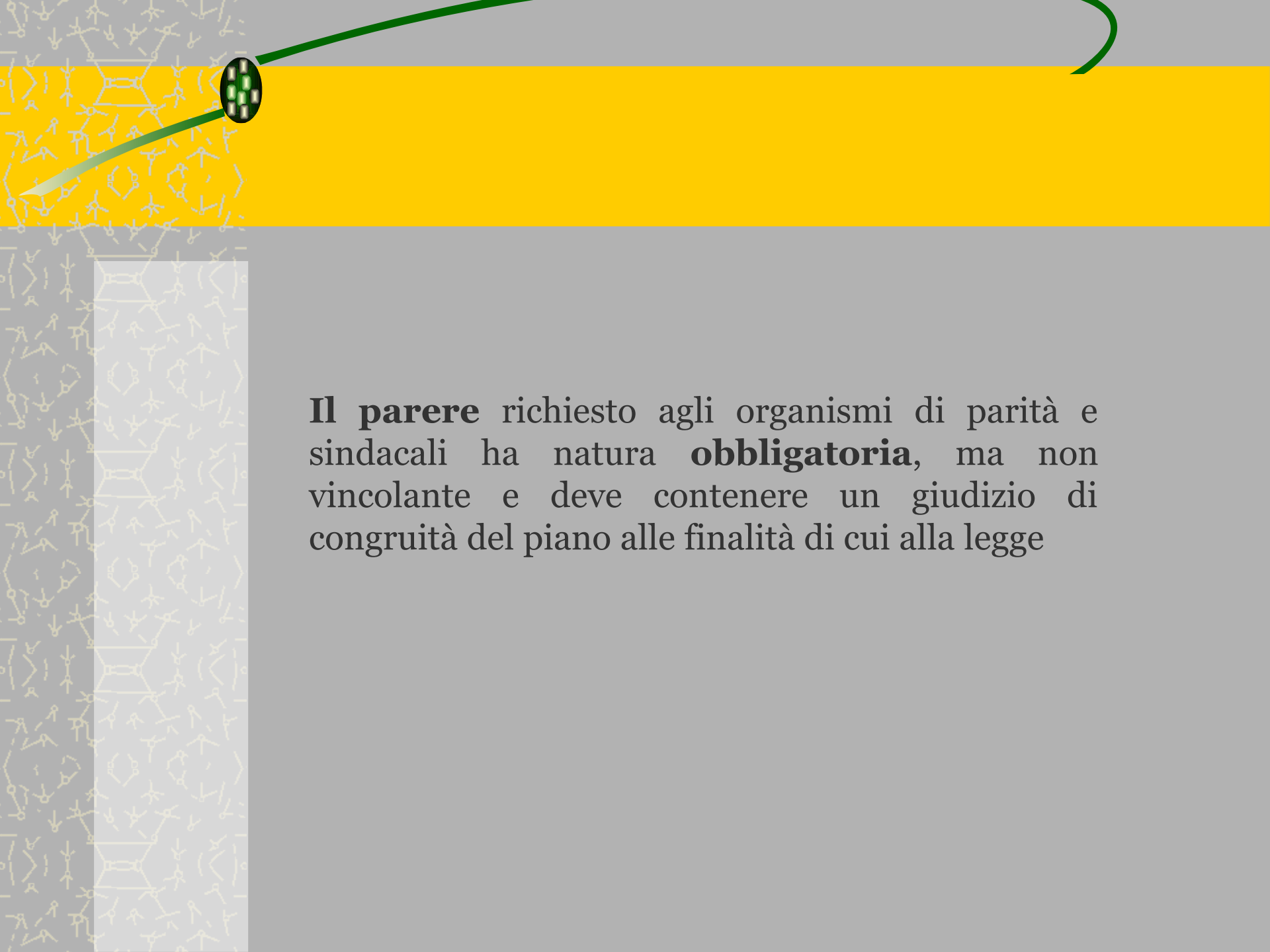
“non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”



I piani di azioni positive hanno durata triennale

Vengono redatti dall'Amministrazione previa consultazione di:

- Comitato Unico di Garanzia
- Le R.S.U. o in loro assenza le OO.SS. rappresentative nell'ambito del comparto
- La Consiglieria di Parità competente



Il parere richiesto agli organismi di parità e sindacali ha natura **obbligatoria**, ma non vincolante e deve contenere un giudizio di congruità del piano alle finalità di cui alla legge



Provincia di Perugia

IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE della Provincia di Perugia 2012-2014

Approvato con deliberazione di Giunta provinciale
n. 379 del 8/11/2012



Le Azioni previste nel Piano sono raggruppate in Macro Aree:

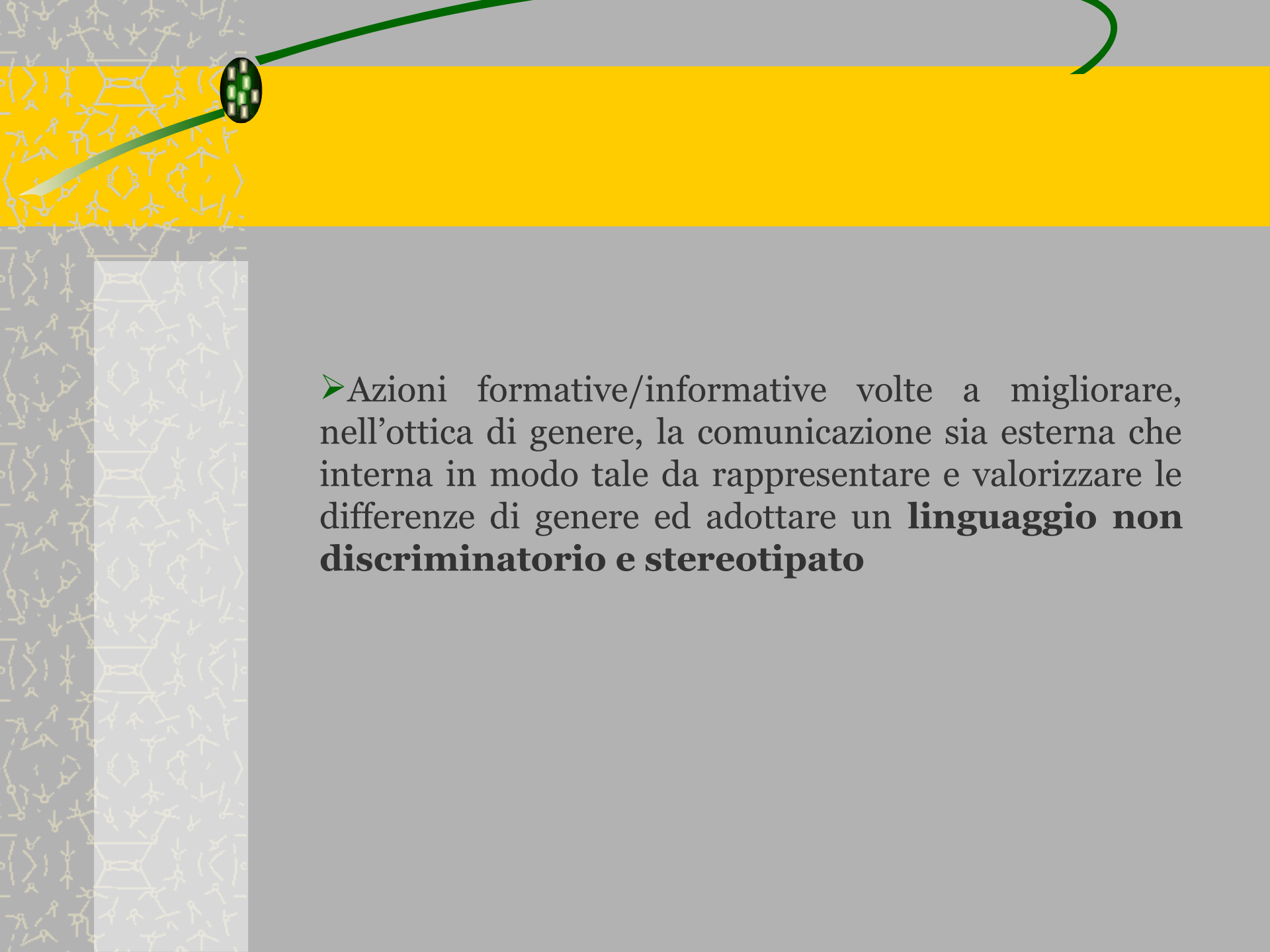
- Pari Opportunità e Valorizzazione delle Risorse Umane
- Conciliazione tra vita professionale e vita familiare
- Informazione e visibilità del Comitato Unico di Garanzia
- Benessere organizzativo ed individuale
- Promozione della cultura di genere



Alcuni esempi di azioni

- Azioni volte ad informare tutto il personale dell'Ente sul ruolo e sulle funzioni del CUG
- Realizzazione, sul Portale della Provincia di Perugia, di uno spazio web appositamente dedicato al ruolo ed alle funzioni del CUG, nonché alle sue attività, ai suoi obiettivi, ecc

- 
- 
- Attività seminariali, convegni, eventi, sui temi più rilevanti dell'azione istituzionale dell'ente in materia di pari opportunità con relativo riconoscimento quale attività formativa dell'Ente
 - Azioni formative/informative su compiti e funzioni della Consiglieria di parità provinciale in materia di discriminazioni sul lavoro

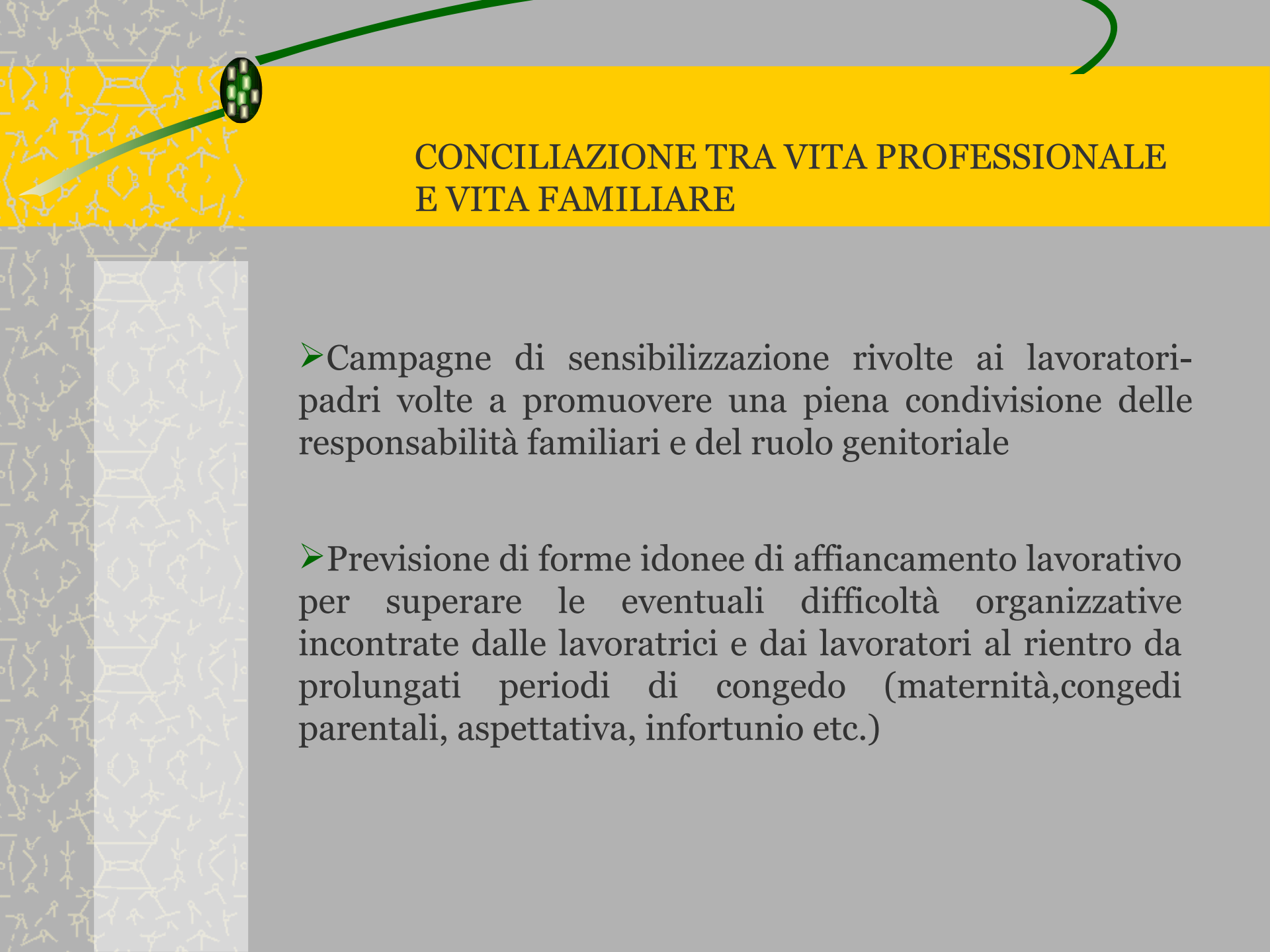


➤ Azioni formative/informative volte a migliorare, nell'ottica di genere, la comunicazione sia esterna che interna in modo tale da rappresentare e valorizzare le differenze di genere ed adottare un **linguaggio non discriminatorio e stereotipato**



➤ Azioni atte a favorire condizioni di benessere organizzativo ed idonee a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni, mobbing o violenze attraverso:

- indagini di clima per il rilevamento della percezione da parte di tutti/e i/le dipendenti, delle pari opportunità e dei diritti, per il rilevamento della percezione del benessere organizzativo e dello stress da lavoro correlato
- valutazione dei rischi con attenzione al genere, in particolare ai rischi connessi alla maternità



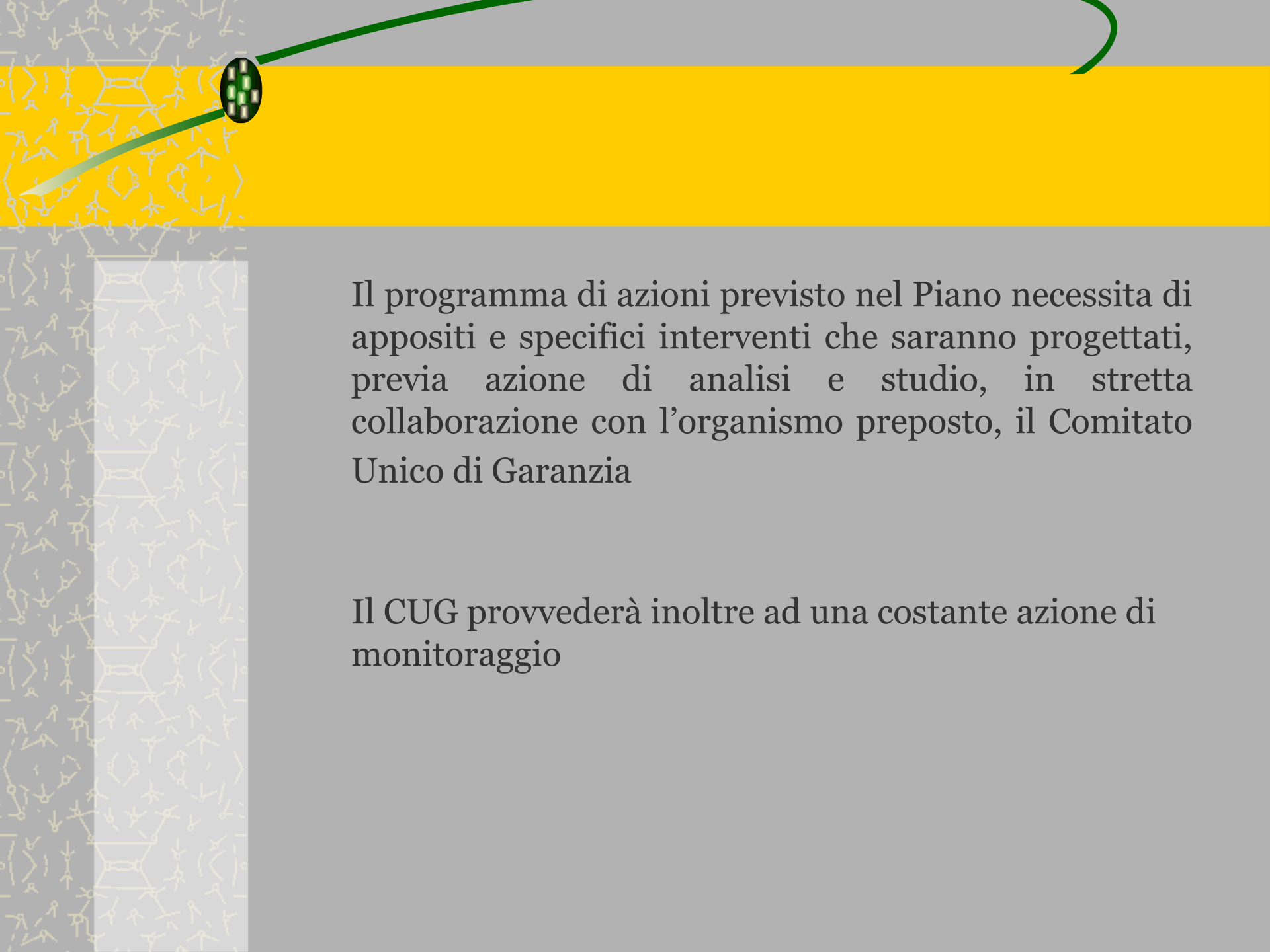
CONCILIAZIONE TRA VITA PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE

- Campagne di sensibilizzazione rivolte ai lavoratori-padri volte a promuovere una piena condivisione delle responsabilità familiari e del ruolo genitoriale
- Previsione di forme idonee di affiancamento lavorativo per superare le eventuali difficoltà organizzative incontrate dalle lavoratrici e dai lavoratori al rientro da prolungati periodi di congedo (maternità, congedi parentali, aspettativa, infortunio etc.)



CONCILIAZIONE TRA VITA PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE

- Attivazione di misure di flessibilità dell'orario di lavoro per permettere alle dipendenti ed ai dipendenti di meglio armonizzare i propri tempi di lavoro con le responsabilità familiari



Il programma di azioni previsto nel Piano necessita di appositi e specifici interventi che saranno progettati, previa azione di analisi e studio, in stretta collaborazione con l'organismo preposto, il Comitato Unico di Garanzia

Il CUG provvederà inoltre ad una costante azione di monitoraggio

Le politiche di conciliazione “famiglia-lavoro”



“Conciliazione” → concilium (cum calare) → “chiamare insieme”

Mettere insieme famiglia e lavoro, ovvero ricerca di un equilibrio tra i tempi familiari e tempi di lavoro

E' dall'inizio degli anni '90 che l'attenzione delle politiche di genere si sposta alla lotta a ciò che ostacola l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro, attraverso l'introduzione di politiche family friendly



A partire dagli anni 90 diventa uno dei temi caldi dell'agenda europea, punto essenziale di tutte le Strategie, Raccomandazioni, Direttive, ecc

L'Unione Europea considera la conciliazione non un tema che riguarda esclusivamente le donne –così come invece veniva considerato nel passato- ma tutti i lavoratori, indipendentemente dal genere

Sulla base di tali premesse i singoli Paesi vengono invitati ad adottare una serie di iniziative volte anche promuovere una crescente condivisione del lavoro di cura da parte degli uomini, in modo da garantire alle donne una maggiore partecipazione al mondo del lavoro

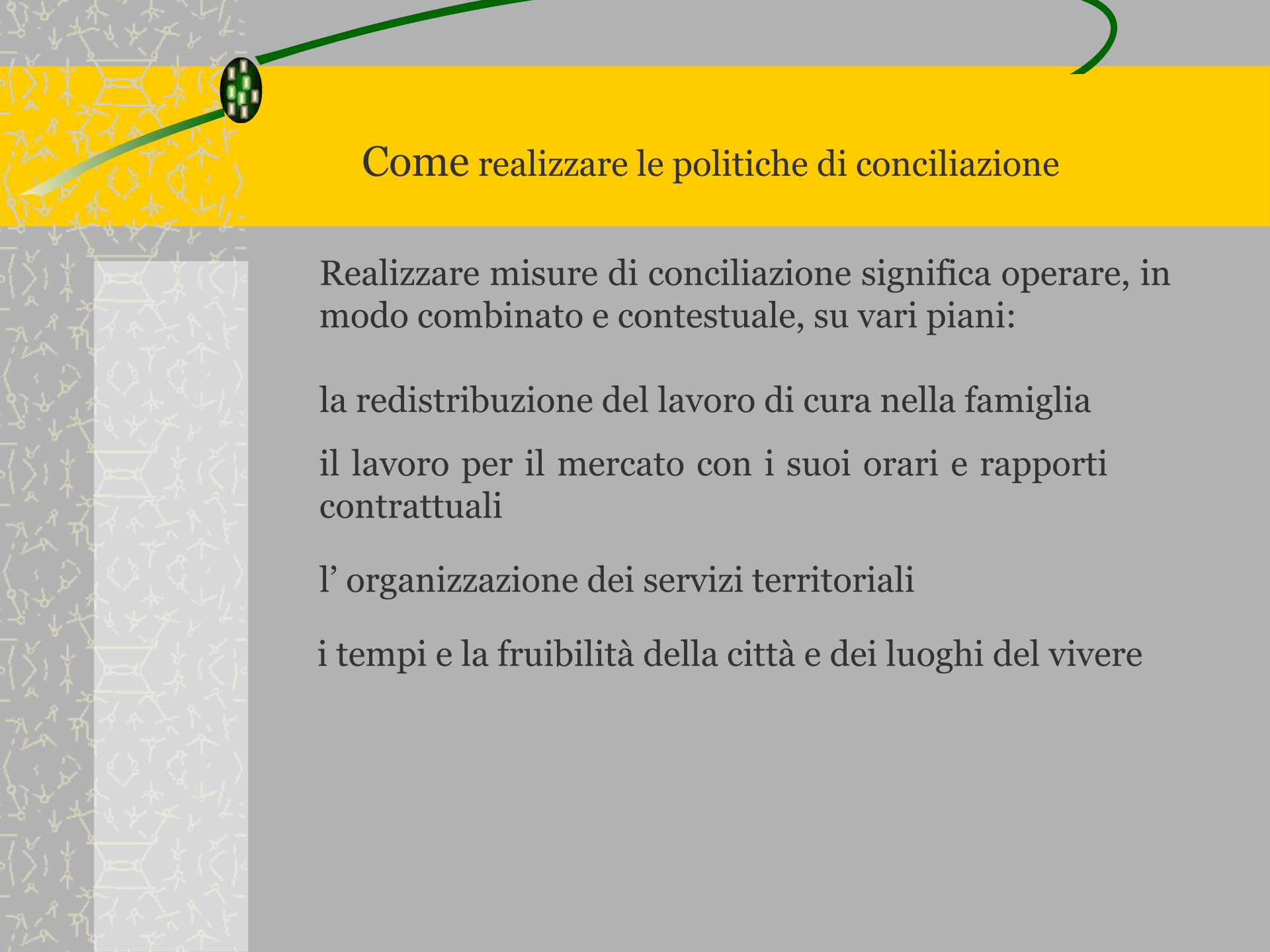
LEGGE n. 125/1991

“Azioni positive per la realizzazione
della parità uomo-donna nel lavoro”

Art 1

Finalità

e) 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



Come realizzare le politiche di conciliazione

Realizzare misure di conciliazione significa operare, in modo combinato e contestuale, su vari piani:

la redistribuzione del lavoro di cura nella famiglia

il lavoro per il mercato con i suoi orari e rapporti contrattuali

l'organizzazione dei servizi territoriali

i tempi e la fruibilità della città e dei luoghi del vivere

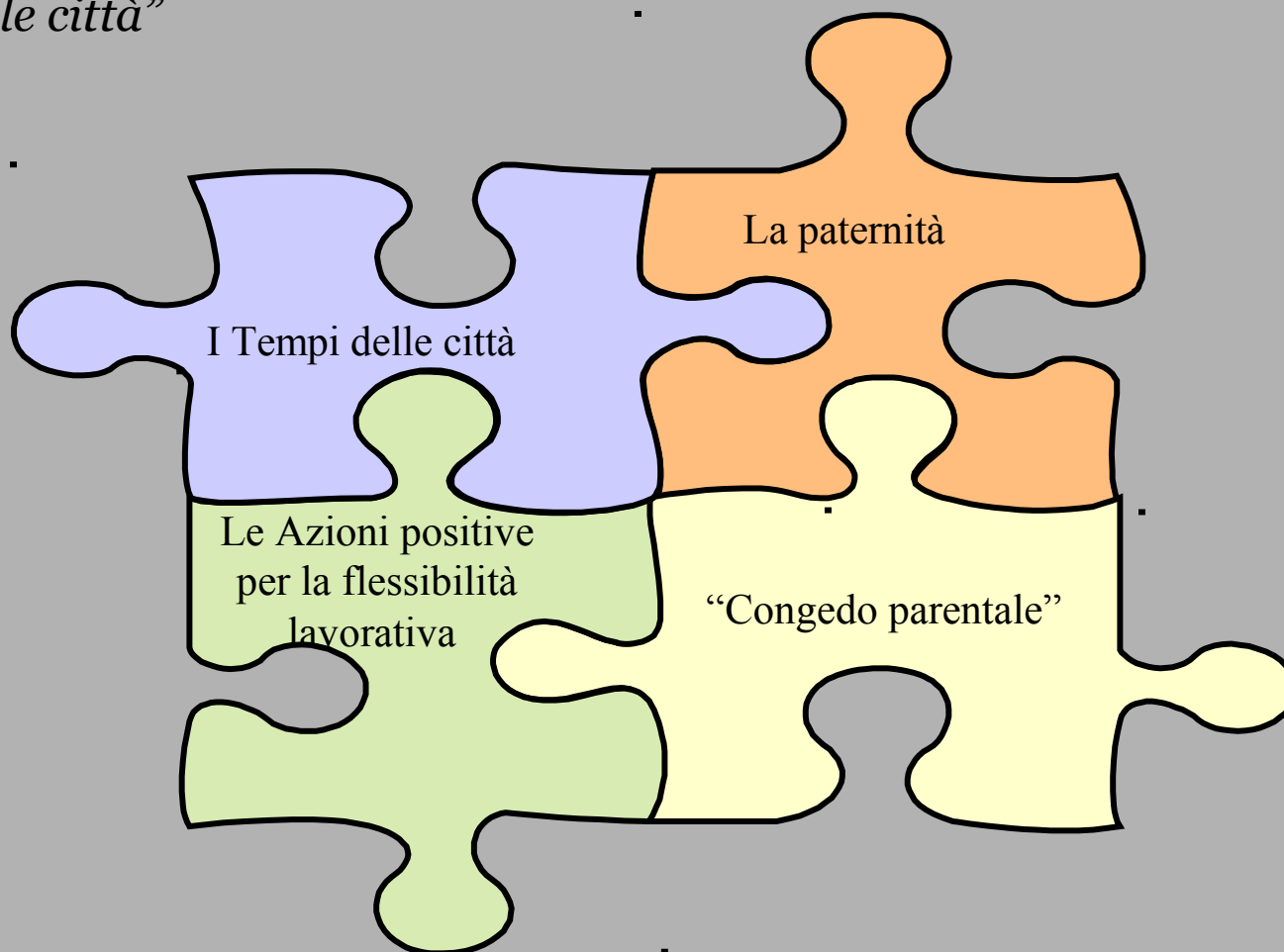


Le politiche di conciliazione riguardano molti settori

- Servizi per l'infanzia e per gli anziani
- Politiche del lavoro (part-time, flessibilità degli orari)
- Congedi genitoriali e familiari
- Politiche di coordinamento dei tempi della città

Legge n. 53/2000

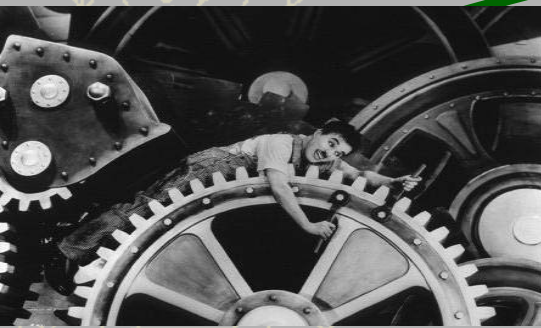
“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”





Decreto legislativo n. 151/2001

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'art. 15 della legge n. 53/2000.



La dimensione sociale del tempo

Tempo come istituzione sociale, che comprende regole formali e convenzioni sociali

Tempo come risorsa scarsa e distribuita in modo diseguale tra individui e gruppi sociali

Ridurre l'attrito e l'interferenza, in modo che i diversi tempi nel corso di vita personale e professionale di uomini e donne possano coesistere, senza produrre troppi stress o svantaggi, senza che questi compromettano il benessere e l'equilibrio della persona e quello della sua famiglia

Cittadinanza organizzativa

*analisi di genere
nei contesti lavorativi*

Asimmetrie di
genere

Problematiche del “tempo” e della
“maternità”

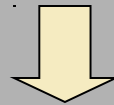
Cultura della presenza e della
visibilità-Organizzazioni “avide di
tempo” (M.Piazza 1999)

Si accentua la tradizionale dicotomia tra
produzione e **riproduzione**, lavoro e
famiglia

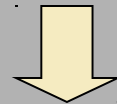


Regola del “face-time”, tempo di facciata

Il tempo agisce come indicatore di investimento e collaborazione, e quindi come criterio di classificazione e riconoscimento



Discrimina chi non è disposto a trascorrere la maggior parte del suo tempo in azienda per altre esigenze e priorità



Criterio non neutrale rispetto al genere stante soprattutto la cultura e la divisione sociale del lavoro familiare



Madri-lavoratrici o lavoratrici-madri?

Art. 37 della Costituzione

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 l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione

L'art. 37 della Costituzione garantisce alla donna lavoratrice il diritto ad espletare la sua “essenziale funzione di madre”...(tutela)

... ma non viene riconosciuto il diritto speculare, ossia il diritto delle donne madri a essere anche delle lavoratrici

Per le donne italiane è ancora molto difficile conciliare il diritto all'autonomia e alla realizzazione professionale con il diritto alla maternità e alla costruzione della famiglia

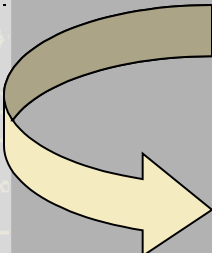
Lavoro di cura – Etica della cura

In Italia il **lavoro di cura** – dei figli e degli anziani – pesa quasi esclusivamente sulle donne

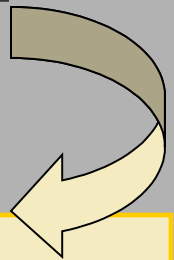
Non è considerato un valore

Ma un “affare privato”

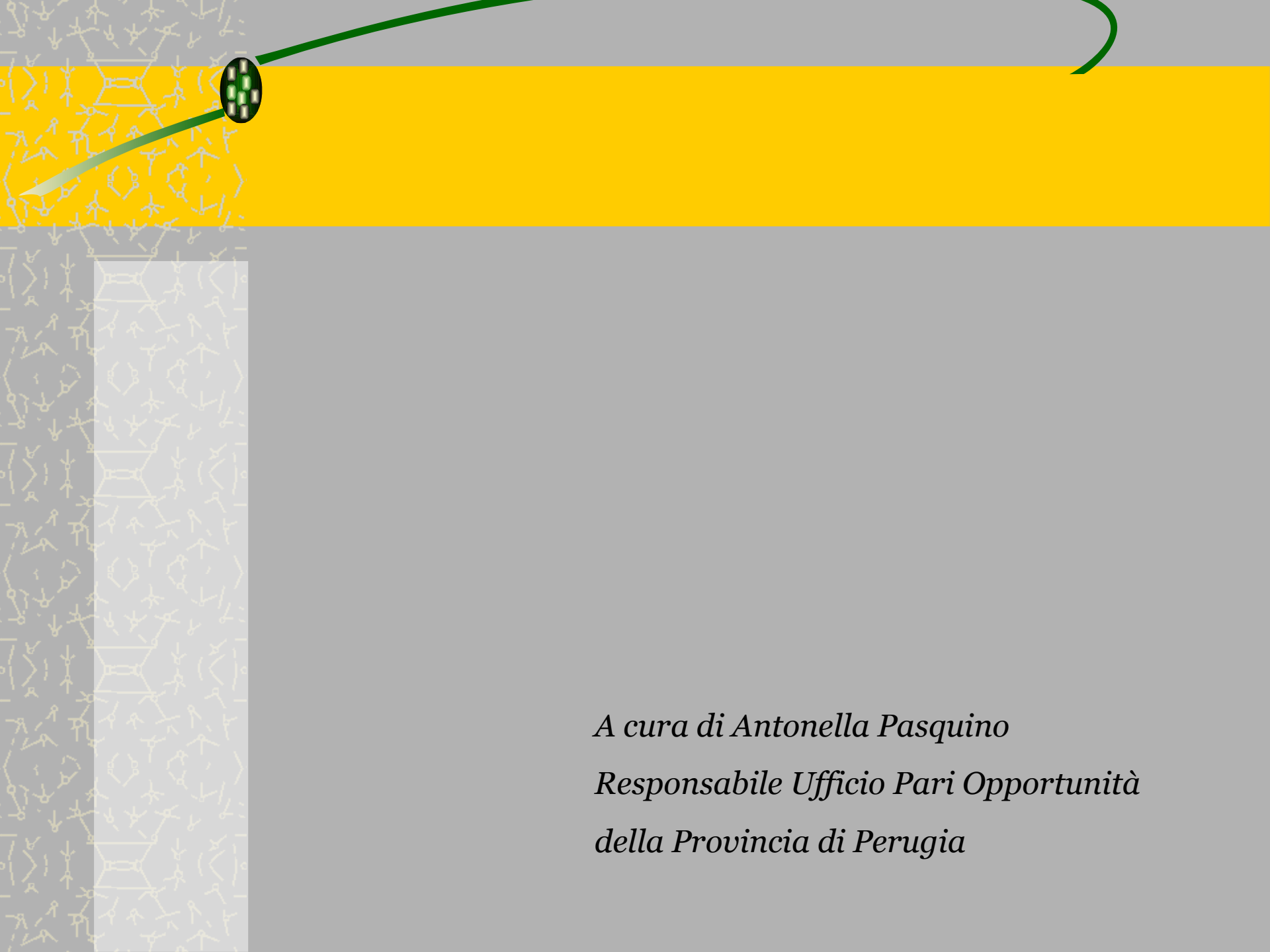
Non ci si investe in termini politici e sociali, anzi viene considerato un “problema” e per lo più femminile



Divario occupazionale, soffitto di cristallo, divario retributivo, discriminazioni varie



Poca attenzione sociale alle persone, all’etica, alle relazioni



*A cura di Antonella Pasquino
Responsabile Ufficio Pari Opportunità
della Provincia di Perugia*