



PROVINCIA
DI NOVARA



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
Viaggio attraverso il valore delle differenze



A cura di: Paola Merlino e Roberta Dho
con la collaborazione di: Eufemia Melissa, Rosa Maria Nicotera, Chiara Settembri, Mariella Capuani

Progetto grafico e realizzazione:  CREATIVI ASSOCIATI
Stampa: Italgrafica - Novara

A G E N D A

**Assessorato alle Pari Opportunità
della Provincia di Novara**

Provincia di Novara - P.zza Matteotti, 1 28100 - Novara
Tel. 0321/378851-852 fax 0321/378866
E-mail: pari.opportunita@provincia.novara.it
www.provincia.novara.it

**Commissione provinciale
per la realizzazione
delle pari opportunità tra uomo e donna**

C/o la Provincia di Novara,
P.zza Matteotti, 1 28100 - Novara - Tel. 0321/378851-852
E-mail: pari.opportunita@provincia.novara.it

Consigliera di Parità

C/o Ufficio della Consigliera di Parità
Amministrazione Provinciale di Novara,
Via Greppi 7, 28100 Novara - (fino al 31 Dicembre 2007)
Tel. 0321/378863-851
E-mail : cons.parita@provincia.novara.it
*E' possibile contattare l'ufficio tutti i giorni dalle ore 9,00- 14,00.
Riceve il giovedì dalle ore 17 alle ore 18 oppure su appuntam.*

**Comitato Pari Opportunità
della Provincia di Novara**

C/o la Provincia di Novara,
P.zza Matteotti, 1 28100 Novara - Tel. 0321/3781
E-mail: comitato.pariopportunita@provincia.novara.it

Centro Servizi Donna**NOVARA**

C/o la Provincia di Novara,
Via Dominioni, 4 - 28100 Novara - Tel. 0321.666 483/476 -
E- mail: csdonna@novara.alpcom.it

ARONA

P.zza De Filippi , 1 - Tel. 0322.231122

BORGOMANERO

Via Don Minzoni, 38 - Tel: 0322.868126

OLEGGIO

Corso Matteotti, 90 - Tel. 0321.91483

NOVARA

Via Dominioni, 4 - Tel. 0321.666483/476

TRECATE

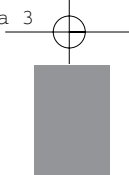
Via Rugiada, 20 - Tel. 0321.76658

Consulta Femmine Comunale di Arona

Presso Comune di Arona
Via S. Carlo, 2 - 28041 ARONA - Tel. 0321.231233
E-mail: b.bellotti@comune.arona.no.it

**Comitato Provinciale per la promozione
dell'Imprenditoria Femmine**

c/o la Camera di Commercio di Novara
UFFICIO SERVIZI ALLE IMPRESE
Via Avogadro n. 4 - 28100 Novara.
Tel. 0321.338226/229/265 - Fax. 0321.338333
E-mail: servizi.impres@no.camcom.it
www.no.camcom.it



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

PRESENTAZIONE

In questi venti anni di lavoro le Istituzioni e gli Organismi di Parità della Provincia di Novara si sono schierate in prima fila nel promuovere le Pari Opportunità tra i generi e valorizzare la ricchezza delle loro differenze.

In accordo con le raccomandazioni della Commissione Europea, abbiamo scelto come obiettivo centrale della nostra attività l'eliminazione di ogni forma di discriminazione tra uomini e donne nella logica della valorizzazione delle differenze nell'uguaglianza delle opportunità.

Questi valori, prima timidamente, poi con forza sono entrati a far parte, del nostro tessuto culturale, sociale ed economico. Crediamo che l'integrazione dei principi di parità nelle politiche pubbliche sia un fattore determinante per lo sviluppo competitivo del territorio e per la crescita dell'intera Società.

La nostra Provincia e le sue Istituzioni si impegnano nella promozione di un nuovo modo di "abitare il mondo" condiviso da donne e uomini.

Una società in cui i rapporti tra le persone siano improntati al reciproco rispetto e al riconoscimento della dignità e al valore dell'altro in una logica in cui la sensibilità, l'intelligenza e la solidarietà siano riconosciuti quali "veri valori" nell'avventura dell'esistenza umana.

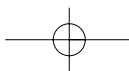
Il 2007 è stato dichiarato dalla UE "Anno europeo delle pari opportunità per tutti"; questo ulteriore impegno della Commissione Europea, non può che spingerci a proseguire il nostro lavoro con nuovi obiettivi e con maggior determinazione.

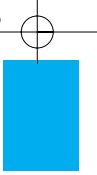
E' quanto mai necessario e importante il contributo di tutti e tutte, di istituzioni, delle parti sociali, del mondo della scuola e dell'associazionismo e siamo sicure che, se sapremo trovare intese costruttive e strategie comuni, riusciremo a raggiungere obiettivi concreti.

Con questa pubblicazione desideriamo condividere il lavoro svolto, i risultati raggiunti ma soprattutto fornire stimoli di riflessione e di approfondimento, nonché indicazioni utili per muoversi nelle Pari Opportunità in Provincia di Novara.

Maria Rosa Mignone
*Presidente Commissione Provinciale
per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna*

Silvana Ferrara
*Assessore Provinciale
alle Pari Opportunità*





MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

INTRODUZIONE

Quando si affronta il tema delle Pari Opportunità spesso lo si associa ad un problema, vorremmo, invece, attraverso questo quaderno provare ad individuare gli aspetti per cui è possibile parlarne in termini di OPPORTUNITÀ.

Affrontare le Pari Opportunità vuol dire, infatti, parlare di DIRITTI, di VALORE DELLE DIFFERENZE, ossia della possibilità per ognuno/a di noi di poter vivere e valorizzare le proprie specificità, il proprio essere e sentirsi persona unica e irripetibile nell'uguaglianza di opportunità.

Se questo è il significato di Pari Opportunità,

- più che di un problema parleremo di un' OCCASIONE.
- più che di una questione che riguarda le donne di un TEMA che COINVOLGE TUTTE E TUTTI.

Imparare a cogliere e valorizzare le differenze significa comprenderne la ricchezza, il potenziale che favorisce un arricchimento dei propri stili di vita e di pensiero, lo sviluppo di processi di inclusione che possono agire in una società, un'organizzazione, un'impresa più aperta e solidale.

Un salto culturale, a favore di una società diversificata e meno omologata, capace di sfruttare a pieno il potenziale di ognuno e di non disperdere energie, idee.

Questi fattori, oltre che consentire alle persone di vivere più serenamente la propria condizione e di esprimere le proprie potenzialità, i propri interessi nell'uguaglianza di opportunità, concorrono, non di meno, allo sviluppo competitivo della nostra società, del nostro territorio.

In questo è possibile cogliere la logica della "cittadinanza", più che di tolleranza.

Imparare a riconoscere e valorizzare le differenze all'interno

- delle organizzazioni del lavoro, nelle imprese rappresenta sempre più un fattore di **innovazione** nella gestione delle risorse umane.
- del mondo della scuola e della formazione significa **promuovere ragazze e ragazzi** secondo le loro specifiche attitudini, competenze interessi costruendo nuovi ambienti di apprendimento.
- delle amministrazioni rappresenta, oggi, un nuovo **modo di pensare e costruire le politiche pubbliche** che non possono essere neutre ma devono tener conto dell'impatto che possono avere in relazione al genere, all'età, alla disabilità, alla razza, alla condizione, all'orientamento sessuale così come suggerisce la normativa europea.

È molto più semplice per le persone e le organizzazioni e soprattutto richiede minor tempo ed energie ideare, realizzare iniziative, politiche, progetti "uguali per tutti" senza chieder-



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

si l'impatto che essi producono sulla vita di uomini, donne, bambini, anziani, nativi, migranti, abili o diversamente abili, ecc.

È certo più difficile analizzare, riconoscere e valorizzare le differenze ripensando l'organizzazione, la politica, l'iniziativa in funzione delle specifiche esigenze, ma questo permette di trovare risposte più mirate e soluzioni innovative.

Per le organizzazioni e le imprese questo nuovo modo di ragionare, così come si evince da ricerche e testimonianze, produce "benessere organizzativo" e costituisce un fattore di accelerazione e sviluppo competitivo.

Rinunciare a pensare alle pari opportunità come valore della differenza (nell'uguaglianza delle opportunità) è come rinunciare ai colori per vivere in un mondo in bianco e nero.

La nostra Carta Costituzionale individua tra i suoi principi fondamentali la pari dignità e l'uguaglianza dei diritti dei cittadini e delle cittadine, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche e condizioni sociali e personali e ne promuove il pieno rispetto e l'attuazione con una serie di interventi di carattere normativo, orientati alla formazione ed alla promozione di strumenti di contrasto alle discriminazioni.

È nell'ambito della cultura di genere che il tema delle Pari Opportunità ha trovato fertile terreno di sviluppo. Qui decenni di azioni, studi, riflessioni sul rapporto uomo donna, nel rispetto dell'equità, dell'eguaglianza pur nella consapevolezza delle differenze fra i sessi, ha individuato strategie di inclusione, riequilibrio, armonizzazione.

Molto è stato fatto in questi anni, specie sul riconoscimento giuridico e politico delle donne, sulla parità sociale e lavorativa, sulla paternità e maternità responsabile, anche all'interno delle imprese; ma bisogna continuare poiché molto resta ancora da fare!

Il cammino delle pari opportunità non è mai stato semplice e non lo è neppure ora.

Abbiamo buone leggi in materia di pari opportunità, purtroppo ancora poco conosciute o ancora scarsamente applicate.

Sono soprattutto gli ostacoli di natura culturale, a frenare il processo di cambiamento orientato all'applicazione dei principi di parità: permangono infatti stereotipi, discriminazioni, processi di esclusione, assenza di diritti, paura del nuovo o di ciò che non si conosce.

Abbiamo figure ed organismi istituzionali: Assessora Pari Opportunità, Commissione Pari Opportunità, Consigliere di Parità, Comitati Pari Opportunità che possono sostenere, accompagnare o essere di riferimento e consulenza per le persone ma, talvolta, non sono conosciute nelle persone di riferimento e nei compiti loro attribuiti, e spesso non è immediato capire come contattarle.

In questo opuscolo troverai alcuni spunti di riflessione, alcune informazioni ma ancor di più alcuni riferimenti utili per applicare o utilizzare le Pari Opportunità per tutti e tutte.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

La Commissione Europea ha designato il **2007 Anno Europeo delle Pari Opportunità per Tutti – verso una società giusta** individuando tra gli obiettivi l'importanza di informare cittadini e cittadine della UE sui loro diritti, di celebrare le diversità come una delle risorse competitive della UE e di promuovere le Pari Opportunità per tutti e tutte.

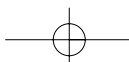
L'attenzione specifica, anche attraverso la disposizione di risorse economiche, dovrebbe creare una dinamica in grado di sostenere gli sforzi degli Stati membri volti ad attuare la legislazione comunitaria in materia di parità di trattamento e di non discriminazione.

A partire dal 2007 il concetto di pari opportunità si amplia assumendo una rilevanza trasversale per quanto riguarda il genere e individuando la "lotta alle discriminazioni" in base:

- genere,
- razza o origine etnica,
- religione o diversità di opinione,
- disabilità,
- età,
- orientamento sessuale.

L'Unione Europea riconosce essenziale che nelle azioni relative alla razza o all'origine etnica, alla religione o alle convinzioni personali, agli handicap, all'età o alle tendenze sessuali si tenga pienamente conto delle differenze di genere.

Per l'Italia è importante non abbassare la guardia rispetto alle politiche rivolte a **promuovere pari opportunità tra donne e uomini** poiché, seppur molto è cambiato, la realtà è ancora molto distante rispetto a importanti obiettivi occupazionali e di qualità della vita per le donne.





MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

IL GENERE

Secondo quanto emerge dal Piano Nazionale per le Pari Opportunità purtroppo ad oggi il “*problema della vulnerabilità della condizione femminile rappresenta una criticità emergente nel Paese*”.

È ancora molto elevato il differenziale tra uomini e donne (a favore degli uomini) per quanto riguarda la partecipazione attiva alla vita sociale, economica e politica del paese. In particolar modo il mercato del lavoro rappresenta un luogo di evidenti disparità.

La forza lavoro femminile è maggiormente soggetta a: inoccupazione e disoccupazione e ad una minore possibilità di crescita professionale. Non solo i meccanismi di accesso, permanenza e stabilizzazione del lavoro precario, ma anche il riconoscimento di professionalità, ruoli e livelli salariali restano ambiti di forte penalizzazione.

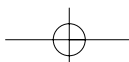
Permangono, inoltre gli ostacoli nell'accesso delle donne ai ruoli apicali sia nelle imprese private che nel settore pubblico, così come nelle sedi di rappresentanza politica.

In questo quadro di riferimento spesso anche le esigenze di conciliazione incidono pesantemente nell'accesso e permanenza delle donne nel mercato del lavoro. Nella tabella si noti come al variare della situazione e/o dei carichi familiari varino i tassi di occupazione femminile.

Tasso di occupazione (Su 100 persone ne lavorano ...)		
Europa*	Italia	Piemonte
63,8%	57,5 %	64,0%
<i>In Italia su 100 persone che lavorano : 41,9 F e 58,1 M</i>		
Tasso occupazione femminile (su 100 donne ne lavorano ...)		
Europa	Italia	Piemonte
56,3%	45,3%	54,4%

Condizione	
<i>donne 35-44 anni</i>	<i>lavorano</i>
Su 100 single	86,5%
Su 100 donne che vivono in coppia senza figli	71,9%
Su 100 donne che vivono in coppia con figli	51,5%

Carico familiare	
<i>Su 100 donne con figli</i>	<i>lavorano</i>
donne con un solo figlio	63,8%
relativi a donne che ne hanno 3	35,5%





MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

È fondamentale, in tal senso che in Italia si promuovano politiche di welfare che si facciano carico dei bisogni di lavoratori e lavoratrici in relazione a i figli/e ed agli anziani/e.

Cosa fare?

Aumentare e qualificare le presenze femminili nel mondo del lavoro e nei vertici aziendali e della politica. Promuovere condizioni di effettiva conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Azzerare i differenziali salariali

RAZZA O ORIGINE ETNICA

La società italiana è sempre più una società multiculturale, con presenze significative di persone provenienti da circa 200 diverse nazioni.

La popolazione straniera regolare, secondo i dati del 2005, corrisponde a più di due milioni ed ottocentomila unità.

Molte sono le esperienze di integrazione che hanno saputo valorizzare la ricchezza delle differenti culture ed il valore dello scambio reciproco tra persone di differente razza, dalla realtà scolastica a quella lavorativa, a quella artistica, gastronomica, culturale, ecc..

Non sempre però la nostra società è riuscita a vivere serenamente esperienze di integrazione tra nativi/e e migranti. Spesso, ancora oggi, la persona "straniera", perché diversa è vittima di discriminazioni o di generalizzazioni, specie nell'ambito del mercato del lavoro.

Cosa fare?

Tutelare le vittime ma anche scardinare i fattori strutturali scatenanti le discriminazioni. Favorire un cambiamento culturale profondo, che parta dalle nuove generazioni, dal sistema educativo italiano, dal mondo del lavoro e dalla società civile, per pervenire ad un nuovo sistema di valori capace di rispettare ogni forma di diversità, indipendentemente dalle differenze.

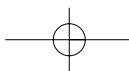
DISABILITÀ

Nonostante le buone leggi ed i numerosi progetti a favore dell'inclusione sociale delle persone con disabilità, ancora oggi permangono condizioni di discriminazione sui luoghi di lavoro, nella scuola, nei trasporti, nell'accesso ai beni ed ai servizi.

Molte sono le dichiarazioni di impegno e di sostegno ad ogni livello che raramente si trasformano in azione concrete, in gesti di solidarietà, in servizi, costringendo le persone e le loro famiglie a vivere, in alcuni casi, in condizione di emarginazione sociale.

Cosa fare?

Rimuovere tutte le barriere culturali e architettoniche, materiali e immateriali, che impediscono la vita autonoma della persona con disabilità. Facilitare l'accesso a beni e servizi: dall'ambiente alla progettazione, dalle risorse economiche alle corrette informazioni e comunicazioni, dalla raccolta di dati statistici a quelli sulla qualità della vita.





MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

ORIENTAMENTO SESSUALE ED IDENTITÀ DI GENERE

Anche se molto è cambiato nella nostra società, l'orientamento sessuale è ancora oggi un rischio di discriminazione sia dal punto di vista normativo, lavorativo, sociale. Molti restano i pregiudizi, e le situazioni in cui le persone vivono processi di esclusione.

Cosa Fare?

Superare una serie di ostacoli, socio-culturali e normativi, che infrangano il velo di invisibilità che avvolge la questione attraverso iniziative specifiche di sensibilizzazione dell'opinione pubblica e, soprattutto, modifiche nella normativa, nelle politiche nazionali e locali e nelle buone pratiche al fine di affrontare in modo efficace le discriminazioni in questo ambito.

ETÀ

La popolazione italiana, come del resto quella degli altri Paesi Europei, continua ad invecchiare. L'indice di vecchiaia (rapporto tra >65 anni e <15 anni) = 140,4% ed è in graduale incremento.

Le politiche di pari opportunità devono considerare questo elemento poiché gli anziani costituiscono una fetta rilevante della società italiana sia in termini numerici che dal punto di vista del contributo che essi possono ancora apportare alla crescita economica e sociale del Paese.

È necessario quindi favorire la loro integrazione, la valorizzazione delle loro competenze e dell'esperienza maturata nel tempo. Così, come è necessario prevedere misure a sostegno della persona anziana (e dei suoi familiari) quando essa si trovi in situazione di disagio fisico e/o, economico e/o sociale.

In questi ultimi tempi, nel mondo del lavoro, l'età o meglio l'essere "over 40" rappresenta, un elemento di criticità. Spesso le persone segnalano discriminazioni in fase di accesso, durante la vita lavorativa ed in uscita dal mercato del lavoro. Purtroppo numerosi sono i casi in cui persone, sopra ai 40 anni, all'interno delle organizzazioni divengono oggetto di processi di esclusioni finalizzati a spingerle alle dimissioni.

Cosa fare?

È fondamentale affrontare questo comportamento discriminatorio da parte di tutti specie da parte delle istituzioni al fine di rimuovere ogni fattore strutturale che possa determinare una loro esclusione o discriminazione causa dell'età.

DISCRIMINAZIONI MULTIPLE

Spesso accade che le persone che subiscono una discriminazione siano soggette a discriminazioni multiple sia nelle "ragioni" che nelle forme e nei campi della loro vita, in ragione di più fattori compresenti (es. essere donne e per di più straniere, essere over 40 e per di più disabile, ecc.) .

Le persone vittime delle discriminazioni multiple vivono in una situazione di disparità



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

fortemente amplificata perché su più fronti e con un rischio accentuato di forte esclusione sociale totale.

Cosa fare?

Questo fenomeno della discriminazione multipla merita una particolare attenzione e la messa in atto di misure ed azioni positive specifiche volte a rimuovere gli ostacoli per il diffondersi e l'applicazione dei principi di pari opportunità.

OBBIETTIVO PARI OPPORTUNITÀ: COME FARE?

La "Decisione" che istituisce l'anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007) - Verso una società giusta individua quattro obiettivi strategici sui quali fare fronte comune per la lotta alle discriminazioni: **diritti, rappresentatività, riconoscimento, rispetto.**

Per il loro raggiungimento sono previste azioni, in particolare di promozione e comunicazione quali incontri e manifestazioni, campagne promozionali, informative e educative ma anche indagini e studi a livello comunitario o nazionale che possano favorire la conoscenza dei fenomeni.

DIRITTI

Sensibilizzare sul diritto alla parità e alla non discriminazione nonché sulla problematica delle discriminazioni multiple.

È riconosciuta l'importanza di informare i cittadini sul diritto alla parità di trattamento, e ciò indipendentemente dal sesso, dalla razza o dalle origini etniche, dalla religione o dalle convinzioni personali, da eventuali handicap, dall'età o dalle tendenze sessuali, con particolare attenzione ai gruppi che rischiano discriminazioni.

Il diritto alla parità di opportunità è, infatti, troppo spesso un "diritto di carta" e non "di fatto". Le discriminazioni si manifestano, molto spesso, in modo indiretto cioè attraverso disposizioni apparentemente neutre e quindi difficilmente individuabili a una prima e superficiale lettura. La rilevazione di dati disaggregati ha evidenziato, proprio recentemente, la presenza di alcuni ambiti di discriminazione importanti in cui spesso agiscono più fattori che, nell'insieme, contribuiscono a creare e mantenere il gap.

Tra gli esempi, probabilmente uno tra i meno noti, è il differenziale salariale che si verifica tra donne e uomini nel mondo del lavoro. Nonostante la legislazione dell'UE garantisca la parità retributiva, di fatto le donne guadagnano in media il 15% in meno degli uomini (il dato italiano è addirittura più elevato). Un divario che diminuisce a un ritmo più lento rispetto a quello occupazionale. Il suo persistere è dovuto sia a una discriminazione diretta contro le donne (talvolta donne e uomini percepiscono differente retribuzione a parità di ruolo e mansione lavorativa) che a una serie di ineguaglianze strutturali, quali la segregazione in settori, professioni e modalità di lavoro, l'accesso a istruzione e formazione, sistemi di valutazione e di retribuzione discriminanti e stereotipi sessisti. Per fronteggiare il problema, non è sufficiente una norma di tutela, ma occorre un approccio multiforme e la mobilitazione di tutte le parti interessate.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

RAPPRESENTATIVITÀ

Stimolare il dibattito sulle possibilità di incrementare la partecipazione alla vita sociale dei gruppi vittime di discriminazioni nonché una partecipazione equilibrata alla vita sociale di uomini e donne

L'UE riconosce l'importanza di favorire la riflessione e la discussione sulla necessità di una maggiore partecipazione di tali gruppi alla vita sociale e di un loro coinvolgimento nelle azioni volte a combattere le discriminazioni in tutti i settori e a tutti i livelli.

Guardando ancora alle differenze tra i generi, l'esempio lampante è la persistente sotto-rappresentazione delle donne nel processo decisionale politico che in Italia, dove le donne sono appena il 10% delle/gli elette/i, costituisce un grave deficit democratico.

La partecipazione equilibrata è un importante fattore di sviluppo sociale ed economico, contribuisce a creare un ambiente e una cultura più attente all'uguaglianza di opportunità e alla valorizzazione delle differenze.

Per questo è necessario incoraggiare maggiormente la cittadinanza attiva e la partecipazione delle donne alla vita politica e all'alta dirigenza dell'amministrazione pubblica a tutti i livelli (locale, regionale, nazionale ed europeo).

E' necessario agire in modo efficace sugli ostacoli che rendono difficili alle donne la partecipazione attiva quali la trasparenza nelle procedure di promozione, orari di lavoro flessibili e la disponibilità di servizi di custodia dei bambini e cura degli anziani.

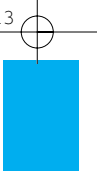
RICONOSCIMENTO (valore)

Favorire e valorizzare la diversità e la parità evidenziando i benefici della diversità, il contributo positivo che tutti, indipendentemente dal sesso, dalla razza e dall'origine etnica, dalla religione, dalle convinzioni personali, da eventuali handicap, dall'età o dalle tendenze sessuali, possono dare alla società nel suo complesso.

Valorizzare le differenze nell'uguaglianza di opportunità è la sfida più importante di una società multiculturale per la quale è sempre più importante avviare processi di integrazione. La razza unita al genere, per portare un esempio molto diffuso, è spesso colto nel suo aspetto di problematicità anziché di risorsa.

Le donne che appartengono a gruppi svantaggiati sono spesso in una posizione peggiore rispetto agli uomini. La situazione delle donne migranti e appartenenti a minoranze etniche è emblematica: sono spesso vittime di una doppia discriminazione.

Per questa ragione occorre promuovere la parità tra i generi nelle politiche di immigrazione e di integrazione, al fine di difendere i diritti e la partecipazione civica delle donne, di valorizzare pienamente il loro potenziale occupazionale e di migliorare il loro accesso all'istruzione e alla formazione permanente.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

RISPETTO

Promuovere una società più solidale sensibilizzando i cittadini sull'importanza di eliminare gli stereotipi, i pregiudizi e la violenza, di favorire buone relazioni tra tutti i membri della società, in particolare tra i giovani, e di promuovere e diffondere i valori che sostengono la lotta contro le discriminazioni

Il permanere di pregiudizi e stereotipi alimentanti da consuetudini culturali sono spesso il terreno su cui crescono la violenza e l'esclusione sociale. Pregiudizi e stereotipi rappresentano gli aspetti più difficili da scardinare rispetto al superamento delle discriminazioni.

L'UE nella lotta contro ogni forma di violenza riconosce nella prevenzione lo strumento essenziale attraverso l'istruzione, il miglioramento delle conoscenze, la costituzione di reti e di partenariati nonché lo scambio di pratiche ottimali.

Il rispetto è un fondamento della convivenza civile e sociale a partire dal nostro ambito di vita, la quotidianità in cui possiamo "allenarci" a una maggior attenzione a chi ci sta attorno, a come ci poniamo nei suoi confronti.

Il rispetto ha poi a che fare con problemi di più ampia complessità e difficile soluzione. La tratta di esseri umani, per individuare un esempio diffuso, costituisce un crimine contro l'umanità e una violazione dei diritti fondamentali. Si tratta di una forma moderna di schiavitù alla quale sono più esposti donne e bambini, in particolare le bambine. La sua eliminazione richiede una combinazione di provvedimenti preventivi, della criminalizzazione della tratta mediante leggi adeguate, così come la protezione e la tutela delle vittime. Vanno inoltre elaborati ulteriormente provvedimenti destinati a scoraggiare la richiesta di donne e bambini a scopo di sfruttamento sessuale.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

VIAGGIO ATTRAVERSO LE PAROLE CHIAVE

Per muoversi agevolmente nel mondo delle Pari Opportunità è indispensabile essere attrezzati.

La selezione delle parole chiave qui proposte vuole essere un aiuto, attraverso la sintetica descrizione riportata, per cogliere il significato di problemi, azioni e obiettivi che spesso ricorrono nell'ambito delle normative e delle politiche.

Molte di loro sono frutto di un percorso che accompagna, da oltre un trentennio, l'evoluzione delle pari opportunità nelle politiche dell'Unione Europea e sono ormai parte del nostro prezioso patrimonio di pratiche e strategie.



LE PAROLE DELLE PARI OPPORTUNITÀ:

stereotipi

Percezione o concetto relativamente rigido ed eccessivamente semplificato e/o distorto di un aspetto della realtà. E' una forma di distorsione cognitiva frutto di rappresentazioni socio-culturali.

azioni positive

Azioni volte a rimuovere le cause di discriminazione ed a trasformarle in situazioni positive.

Misure indirizzate ad un gruppo particolare finalizzate ad eliminare e prevenire la discriminazione o a compensare svantaggi derivanti da: atteggiamenti, comportamenti, politiche e strutture esistenti.

(talvolta è denominata discriminazione positiva)

mainstreaming

Integrazione di un punto di vista di genere, è il processo attraverso cui vengono valutate tutte le implicazioni per le donne e per gli uomini di ogni azione progettata, compresa l'attività legislativa, politica e programmatica, in tutti i campi e a tutti i livelli ... per garantire che donne e uomini traggano gli stessi vantaggi, e che non si perpetui la disuguaglianza.

conciliazione

Introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativa tale da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini

empowerment

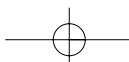
Significa "attribuire potere" (e responsabilità) con particolare riferimento alle donne, non solo nel senso di promozione delle medesime nei centri decisionali della società, della politica e dell'economia ma anche come sollecitazione ad accrescere la propria autostima, ad autovalorizzarsi, ad accrescere le proprie abilità e competenze.

L'attribuzione di poteri, la capacità e possibilità di decidere, di essere autonome/i, sono un bene in sé ed anche uno strumento per realizzare uno sviluppo più equo, una politica più democratica, una società più libera e solidale.

networking

Organizzazione di una rete.

Introduzione nelle politiche di pari opportunità del concetto di mondializzazione intesa come interdipendenza, consapevolezza che abbiamo bisogno l'uno dell'altro, protezione della diversità e della differenza.





MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

buone prassi

Esempi di efficacia per la realizzazione delle politiche di integrazione reale della dimensione di mainstreaming all'interno delle politiche del lavoro, della formazione, dello sviluppo. Progetti esemplari di azioni positive trasferibili in altri contesti.

bilanci di genere/sociali

E' una strategia volta a smascherare e attenuare le differenze di impatto che politiche, a prima vista neutrali in relazione al genere, hanno su uomini e donne.

E' lo strumento che consente di allocare la spesa pubblica secondo criteri di promozione delle pari opportunità uomo-donna, di realizzare l'integrazione della prospettiva di genere nelle politiche e nella programmazione di bilancio e di promuovere lo sviluppo delle potenzialità di tutte le componenti della società

discriminazione diretta

Quando una persona è trattata meno favorevolmente rispetto ad un'altra in ragione del genere, età, razza, origine etnica, disabilità, religione o diversità di opinione, orientamento sessuale. Costituisce una discriminazione diretta nel lavoro 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 legge, un regolamento, una politica o una prassi, apparentemente neutri, hanno un impatto sproporzionatamente avverso sui rappresentanti di un unico genere o in relazione alla: razza e origine etnica, disabilità, religione o diversità di opinione orientamento sessuale; a meno che la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi (direttiva del Consiglio 76/207 del 09/02/76, GU L 39).

segregazione occupazionale

La concentrazione di donne e uomini in diversi tipi e livelli di attività e occupazione che vede le donne confinate in una gamma più ristretta di occupazioni (segregazione orizzontale) rispetto agli uomini e ai livelli più bassi (segregazione verticale).

segregazione verticale:

La concentrazione delle donne e degli uomini in diversi gradi, livelli di responsabilità o posizioni (vedi Segregazione occupazionale).

molestie sessuali

Comportamento indesiderato di natura sessuale o altro comportamento basato sul sesso che reca pregiudizio alla dignità delle donne e degli uomini sul lavoro; in ciò rientrano anche i comportamenti dei superiori e dei colleghi (risoluzione del Consiglio 90/C 157/02 del 29/05/90, GU C 157).



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

mobbing

Forma di terrorismo psicologico sul posto di lavoro. Nella traduzione letterale può significare assalire, accerchiare, avvilitare, rattristare.

Si riferisce al meccanismo per cui in una popolazione animale un individuo viene espulso dalla comunità di appartenenza con dei comportamenti propri di allontanamento o di aggressività o perché ritenuto malato o pericoloso.

Espulsione di un/a non simile con comportamenti lesivi che in alcuni casi portano fino alla distruzione dell'individuo ritenuto "diverso/inadeguato"

violenza

Qualsiasi forma di violenza derivante dall'uso o dalla minaccia di coercizione fisica o emotiva, compresi lo stupro, i maltrattamenti al coniuge e extra coniugali, le molestie sessuali, l'incesto e la pedofilia.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

VIAGGIO ATTRAVERSO LE PRINCIPALI NORMATIVE

L'UNIONE EUROPEA PER LE PARI OPPORTUNITÀ

La legislazione europea ha sensibilmente innalzato il livello delle garanzie di uguaglianza e di protezione contro le discriminazioni nell'Unione europea, attraverso atti che promuovono l'attenzione degli Stati Membri nei confronti di un approccio alla parità sempre più coerente e basato sui diritti.

Il 2007, Anno Europeo delle Pari opportunità per tutti, riconosce il valore, estende gli obiettivi, le prassi e le metodologie sperimentate nella promozione delle Pari Opportunità di genere alla lotta contro le discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali.

L'anno europeo delle pari opportunità per tutti dovrebbe creare una dinamica in grado di sostenere gli sforzi degli Stati membri volti ad attuare la legislazione comunitaria in materia di parità di trattamento e di non discriminazione.

Un passo importante "Verso una società giusta" come indica la **Decisione n. 771/2006/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 maggio 2006** che istituisce l'anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007).

Con l'adozione del documento strategico "Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010" la Commissione ha definito, inoltre, le sue priorità e il suo quadro d'azione per la promozione della parità fino al 2010.

Tra i documenti precedenti sono significative le seguenti Direttive:

- la **direttiva 2004/113/CE, del 13 dicembre 2004** attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura,
- nel 2000, il Consiglio ha adottato la **direttiva 2000/43/CE, del 29 giugno 2000**, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica nei campi, tra gli altri, dell'occupazione, della formazione professionale, dell'istruzione, dei beni e dei servizi e della protezione sociale,
- la **direttiva 2000/78/CE, del 27 novembre 2000**, stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e che vieta ogni forma di discriminazione basata sulla religione o sulle convinzioni personali, su eventuali handicap, sull'età e sull'orientamento sessuale.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

NORMATIVA NAZIONALE NELLA LOTTA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Lo Stato Italiano ha recepito alcune importanti direttive a favore delle Pari Opportunità per tutti e con il Piano Nazionale per l'Anno Europeo 2007 ha definito le strategie e le priorità per rafforzare l'azione promozionale e di sensibilizzazione.

Il 2007 vuole rappresentare un anno di lavoro verso una società giusta, insieme – tra istituzioni pubbliche, ONG, associazioni ed organizzazioni – per contrastare le discriminazioni, accogliere le diversità e promuovere la parità ed è il primo tassello di un percorso per l'innovazione.

Il Piano Nazionale d'Azione rappresenta un primo segmento del Masterplan Nazionale 2007-2011 verso una strategia organica di contrasto alle discriminazioni.

Un patto per:

- una modernità che abbia al centro la persona, la sua libertà ed i diritti;
- una società più giusta, più inclusiva, più solidale e più umana;
- superare i blocchi sociali ed aprire ai talenti ed ai meriti, a partire dalle donne e dai giovani;
- affermare una rinnovata e diffusa assunzione di responsabilità civica.

Presupposto sul quale si fonda la concreta garanzia del pieno rispetto dei diritti di tutti, al di là del genere, dell'etnia, della razza, della religione, dell'età, dell'orientamento sessuale o della condizione di disabilità.

Tra la recente normativa a favore delle Pari Opportunità sono da segnalare:

Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n.215

Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

Prevede l'attuazione della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, disponendo le misure necessarie affinché le differenze di razza o di origine etnica non siano causa di discriminazione.

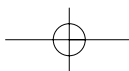
Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216

Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

Prevede all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro.

Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 Codice sulle Pari Opportunità

Il Codice, composto di 58 articoli, raccoglie in un unico testo le disposizioni generali per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna e le disposizioni volte alla promo-





MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

zione delle pari opportunità nei rapporti etico-sociali, nei rapporti economici e nei rapporti civili e politici

L.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”

Ampiamente apprezzata anche a livello europeo per gli aspetti innovativi e l'attenzione complessiva al problema della conciliazione tra tempi di vita, di lavoro, tempi della città che introduce, la legge 53/2000 norma gli aspetti relativi a:

- congedi per maternità e paternità,
- congedi parentali,
- congedi per la formazione.

prevede:

- finanziamenti a favore delle aziende, anche di piccole dimensioni, per l'introduzione, di formule di flessibilità finalizzate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro,
- finanziamenti per l'introduzione e la creazione di banche del tempo,
- la creazione di piani di coordinamento di tempi e orari delle città, da parte delle amministrazioni pubbliche.

NORMATIVA DI ATTUAZIONE

Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

LE PARI OPPORTUNITÀ NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Contratto collettivo nazionale relativo al personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali – quadriennio 2002-2005 - art. 8 - Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

Sottolinea la necessità di introdurre forme di partecipazione e raffreddamento dei conflitti, quali ad esempio il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing, la figura del/la Consigliere/a di Fiducia, l'adozione di Codici Etici, la costituzione e il funzionamento di sportelli di ascolto.

23 maggio 2007 - Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche

Rafforza il ruolo propositivo e propulsivo delle amministrazioni pubbliche nella promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. L'azione è condotta attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

Obiettivi:

- promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti,
- aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali,
- sviluppare politiche per il lavoro pubblico, pratiche lavorative e, di conseguenza, culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori delle amministrazioni pubbliche.

Per questo fine è destinata ai vertici delle amministrazioni ed in particolare ai/alle responsabili del personale che dovranno orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione del lavoro.

In particolare promuove l'adozione dei **piani triennali di azioni positive**, in riferimento all'art. 48 del **Codice sulle Pari Opportunità** "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" che prevede la predisposizione di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro.

Tra le finalità esplicite dei piani riveste importanza prioritaria la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

VIAGGIO ATTRAVERSO LE ISTITUZIONI, COMITATI E SERVIZI DELLA PROVINCIA DI NOVARA

La Provincia di Novara ha una tradizione consolidata nella promozione delle Pari Opportunità di genere. Le istituzioni e gli appositi organismi presenti segnano da tempo un punto di forza per la promozione di politiche, di progetti e di attività.

Al loro fianco associazioni, enti territoriali, rappresentano gli importanti nodi di una rete che favorisce una più capillare diffusione delle azioni. Questa sezione è dedicata al territorio per presentare positività, buone prassi in atto e per fornire i riferimenti utili.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

BREVE STORIA

L'evolversi della presenza femminile in campo sociale, culturale e lavorativo ha messo in evidenza le forti difficoltà e le discriminazioni in cui le donne incorrono per affermare i propri diritti di eguaglianza in questi campi.

Il crescere di questa presenza sia in termini numerici che di qualità, ha indotto i vari Governi nonché il Parlamento europeo ad elaborare proposte e strategie per dare pari dignità e uguaglianza nel lavoro.

Anche in Italia per iniziativa del Parlamento sono nati organismi di parità per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e opportunità alle lavoratrici.

Gli obiettivi di questi organismi sono quelli di:

- eliminare o compensare gli effetti negativi che esercita sul lavoro femminile la tradizionale divisione dei ruoli tra uomini e donne all'interno della famiglia e nella società,
- incoraggiare la presenza delle donne in tutti i settori della vita lavorativa dai quali sono tradizionalmente escluse, o ai quali accedono con difficoltà (lavori tradizionalmente maschili, posizioni di responsabilità).

A seguito di questi intendimenti a carattere nazionale in molte città italiane si sono costituite, sia a livello regionale che provinciale Commissioni per la realizzazione delle pari opportunità.

Anche a Novara nel 1987, su iniziative delle Consigliere Provinciali, si è costituita la "Commissione Provinciale per la realizzazione delle Pari Opportunità tra uomo e donna" dotata di un proprio regolamento. Scopo della Commissione quello di favorire la conoscenza dei diritti delle donne sul posto di lavoro, di promuovere iniziative di formazione per l'avviamento ed il reinserimento lavorativo delle donne, intervenire nelle scuole dove si determina il percorso educativo affinché diventi patrimonio dei giovani la consapevolezza del valore della differenza e delle pari opportunità per i due sessi di esprimersi e di contare nella società.

A far parte di questo organismo, oltre alle Consigliere Provinciali, sono state chiamate le rappresentanti delle organizzazioni femminili, di categoria, delle varie figure professionali.

Nel 1995 viene istituito l'Assessorato provinciale alle Pari Opportunità che ha consolidato l'attività della Commissione e permesso la prosecuzione ed il miglioramento dei servizi offerti nonché la promozione di nuove attività indirizzate alla diffusione della cultura di parità e alla valorizzazione della differenza di genere.

Sono stati realizzati convegni pubblici, corsi di aggiornamento per insegnanti, interventi di animazione nelle scuole superiori e la realizzazione e diffusione di numerose pubblicazioni.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

ASSESSORATO ALLE PARI OPPORTUNITÀ DELLA PROVINCIA DI NOVARA

L'Assessorato alle Pari Opportunità con la sua Commissione Pari Opportunità ha promosso nel corso degli anni servizi a favore delle donne sia in campo familiare, culturale, sociale e lavorativo. In particolare ha indirizzato la propria attività:

- al rafforzamento della collaborazione con il mondo della scuola,
- al rilancio di iniziative per la diffusione della cultura di parità e la differenza di genere,
- alla predisposizione di progetti mirati su programmi europei e sul POR regionale.

Tra gli ultimi progetti svolti o in corso di realizzazione si segnalano:

“CULTURA E PRATICA DELLE RELAZIONI NON VIOLENTE COME PREVENZIONE AI MALTRATTAMENTI DOMESTICI”

Il progetto era finalizzato ad affrontare da diverse prospettive, le problematiche connesse ai maltrattamenti domestici. L'obiettivo principale è stato quello di produrre all'interno del contesto sociale di riferimento una diffusa consapevolezza della drammaticità della relazione violenta e, nello stesso tempo a proporre interventi integrati e multisettoriali di contrasto al fenomeno, di sostegno alle vittime e di educazione a modalità relazionali non violente, centrate sul riconoscimento della differenza come valore.

Nell'ambito del progetto sono state promosse azioni di formazione e di sensibilizzazione rivolte agli/alle operatori/trici territoriali che a vario titolo intervengono ad accogliere le vittime di violenza, per creare comuni metodologie di intervento e di approccio al problema.

Uno dei risultati del progetto è stata la sottoscrizione di un protocollo d'intesa firmato da tutti i soggetti territoriali che sono coinvolti nelle azioni di ostacolo al maltrattamento domestico, per garantire un impegno comune e durevole finalizzato a contrastare il maltrattamento domestico e sostenere le vittime.

“UNA RETE DI CONCILIAZIONE PER ARMONIZZARE LE RELAZIONI FRA UOMINI E DONNE NELLA FAMIGLIA E NEL LAVORO”

PIANO DI ATTIVITÀ DELLA PROVINCIA DI NOVARA PER LE PARI OPPORTUNITÀ (D.G.R.n.124 - 4467 del 20/11/06)

Il piano di attività per le pari opportunità è stato focalizzato sulla necessità di promuovere e consolidare le politiche di conciliazione fra lavoro e famiglia per permettere a donne e uomini di vivere con maggiore serenità gli impegni professionali e familiari.

Il progetto, in fase di attuazione, intende raggiungere i seguenti obiettivi:

- Attuazione delle azioni espresse dal Piano di azioni positive elaborato dal Comitato pari opportunità;
- Consolidamento ed ampliamento delle reti già presente sul territorio, formata da soggetti pubblici e privati che hanno già prodotto azioni finalizzate alla conciliazione fra lavoro e famiglia;



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

- Redazione di un protocollo di intenti e la formalizzazione di obiettivi e metodologie comuni;
- Maggiore e diffusa consapevolezza fra gli uomini sulla necessità e sulla piacevolezza di condividere con la propria partner gli impegni legati alla sfera familiare;
- Aumento della consapevolezza fra dirigenti e lavoratori di aziende pubbliche e private sulla opportunità di introdurre nuovi modelli di organizzazione del lavoro;
- Diffusa informazione sulle possibilità offerte dalla legge e maggiore attività progettuale da parte delle aziende private;
- Creazione di un osservatorio permanente sulle tematiche di conciliazione e sulle azioni intraprese dai diversi soggetti coinvolti;
- Conoscenza delle esigenze espresse dalla popolazione rispetto al problema della conciliazione e verifica dell'impatto della normativa e delle misure già proposte.

“VALORIZZARE LE DIFFERENZE- 2007: ANNO DELLE PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI”

(Domanda di contributo per la realizzazione di programmi di attività finalizzati al raggiungimento delle pari opportunità. D.G.R. n. 78-2952 del 22.5.2006. Cap. di bilancio 14279/06)

Il progetto è stato realizzato al fine di promuovere l'anno europeo delle Pari opportunità, come occasione per trasmettere un concetto di differenza come valore e risorsa sociale.

Il progetto si è posto i seguenti obiettivi:

Permettere un'ampia circolazione di idee su tutte le problematiche che riguardano cultura e politiche di pari opportunità per tutti.

Diffondere le informazioni relative a servizi ed iniziative attivate dagli organismi di parità della Provincia e da altri soggetti territoriali, finalizzate al superamento degli ostacoli che impediscono l'effettiva parità e la piena partecipazione alla vita sociale e lavorativa. Sensibilizzare Organismi pubblici e privati e l'opinione pubblica in generale sulla necessaria valorizzazione della presenza femminile, nonché su un sistema di valori che includa le differenze come elemento di potenziale confronto positivo e arricchimento sociale.

“PARACADUTE ROSA”

La collaborazione con le associazioni territoriali ha permesso lo sviluppo di un progetto denominato “Paracadute rosa”, come intervento concreto di affiancamento al servizio di orientamento al lavoro svolto dal Centro Servizi Donna.

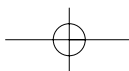
L'obiettivo che il progetto si è posto è stata la sperimentazione di interventi di micro - credito finalizzati ad inserimenti lavorativi durevoli per valorizzare risorse e competenze di donne in situazioni di disagio socio- economico

Dove si trova:

Provincia di Novara, P.zza Matteotti, 1 - 28100 Novara

Tel. 0321/378851-852

E-mail: pari.opportunita@provincia.novara.it - www.provincia.novara.it





MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

COMMISSIONE PROVINCIALE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA

La Commissione provinciale per la realizzazione della pari opportunità tra uomo e donna è attiva dal 1987 e rappresenta l'interessante risultato dell'integrazione fra i saperi e la pratica dell'associazionismo femminile ed una Commissione istituzionale capace di valorizzare e rendere immediatamente fruibili progetti e servizi.

La Commissione, fin dalla sua nascita, ha promosso la consulenza legale gratuita, implementata poi da tutti i servizi attivati presso il Centro Servizi Donna. Nel 1995, la costituzione dell'Assessorato alle Pari Opportunità ha offerto l'occasione per un rafforzamento dell'attività e un miglioramento dei servizi offerti.

La Commissione Provinciale Pari Opportunità è composta da un gruppo di donne professionalmente impegnate in settori diversi o appartenenti ad associazioni ed istituzioni del territorio novarese, coadiuva l'Assessorato in tutte le sue attività.

La Commissione promuove:

1. iniziative tese a favorire la conoscenza delle leggi nazionali e regionali nei riguardi delle donne;
2. progetti di interventi intesi ad espandere l'accesso delle donne al lavoro;
3. occasioni di confronto culturale sulla condizione femminile e sull'immagine della donna;
4. iniziative che consentono alle donne di rendere compatibile l'esperienza di vita familiare con l'impegno pubblico, sociale, professionale;
5. iniziative per favorire lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile.

favorisce:

1. l'informazione e la conoscenza delle iniziative riguardanti la condizione femminile promossa a tutti i livelli;
2. l'attuazione di azioni positive
3. lo scambio di buone pratiche fra soggetti femminili rappresentanti le realtà politiche, culturali, associative e del mondo del lavoro.

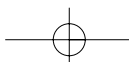
La Commissione ha contribuito in modo propositivo alla stesura e promozione del Codice contro le molestie sessuali.

Dove si trova:

presso la Provincia di Novara, P.zza Matteotti, 1 - 28100 Novara

Tel. 0321/378851-852

E-mail: pari.oppotunita@provincia.novara.it





MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

CONSIGLIERE DI PARITÀ

La Consigliera di Parità è la figura istituzionale, nominata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su designazione delle Regioni e delle Provincie per promuovere e vigilare sull'attuazione dei principi di non discriminazione e di pari opportunità uomo-donna nell'ambito del lavoro.

Ruolo e compiti della Consigliera di Parità sono definiti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che riordina delle disposizioni volte a combattere le discriminazioni e ad attuare pienamente ed effettivamente il principio di uguaglianza.

Le Consigliere di Parità di Novara nell'ambito dei loro compiti e delle loro funzioni, hanno svolto e stanno svolgendo una capillare attività sensibilizzazione e promozione, anche attraverso progetti specifici, a sostegno di concrete politiche di pari opportunità nei confronti delle lavoratrici /ori, all'interno delle aziende e delle imprese cittadine e della provincia di competenza.

Collegate con l'Assessorato alle Pari Opportunità e con la Commissione Pari Opportunità della Provincia, hanno promosso molte iniziative e progetti anche grazie ai costanti contatti mantenuti con le Organizzazioni Sindacali, le Associazioni di categoria e la Direzione Provinciale dell'Ufficio del Lavoro. Sono componenti della Rete delle Consigliere di Parità della Regione Piemonte, coordinata dalla Consigliera regionale, e partecipano alla Rete Nazionale delle Consigliere di Parità.

Le Consigliere di Parità di Novara hanno realizzato, promosso e sostenuto numerosi progetti consultabili sul sito: www.provincia.novara.it/sett8/consigliera_parita/index.html

In particolare si segnalano:

la Rete delle/i Referenti di Parità delle Agenzie Formative e delle Istituzioni Scolastiche
Questa iniziativa ha visto nascere una forte cooperazione tra le Consigliere, le Agenzie Formative e gli Istituti Scolastici al fine di integrare le pari opportunità nei percorsi formativi e promuovere iniziative di diffusione della cultura delle "differenze". La rete, per ora, non è formalizzata, ma ogni anno sono stati realizzati seminari formativi e di confronto rivolti a tutte/i le/i Referenti.

La rete antimobbing: è stato firmato un protocollo di intesa, promosso dalle Consigliere di parità, tra Enti che, a vari livelli, si occupano di mobbing sul territorio della Provincia di Novara.

Gli operatori coinvolti (Consigliera di Parità, Assessorato provinciale alle pari opportunità, Centro Servizi Donna, Direzione provinciale del lavoro, Sindacati CISL e CGIL, Servizio di medicina del lavoro dell'Azienda ospedaliera "Maggiore della Carità", Comune di Oleggio, ISPA Comune di Arona, Consorzio intercomunale per i servizi socio- assistenziali di Borgomanero) si sono uniti al fine di creare un servizio multifunzionale in cui ciascuno abbia un ruolo ben preciso nella risoluzione dei casi; la rete può usufruire di una consulenza legale da parte di avvocati in convenzione con l'ufficio della Consigliera.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

Si è andata così creando una rete circolare provvista di più punti di ascolto cui l'utente può rivolgersi, individuando di volta in volta, il referente più adatto alle proprie esigenze.

Dove si trova:

Ufficio della Consigliera di Parità - Amministrazione Provinciale di Novara,
Via Greppi 7 - 28100 Novara (fino al 31 Dicembre 2007)

Tel. 0321/378863-851

E-mail: cons.parita@provincia.novara.it

È possibile contattare l'ufficio tutti i giorni dalle ore 9,00- 14,00.

Riceve il giovedì dalle ore 17 alle ore 18 oppure su appuntamento

COMITATO PARI OPPORTUNITÀ DELLA PROVINCIA DI NOVARA

Il Comitato è un organismo propositivo e consultivo, previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli Enti Locali, per diffondere i principi di parità e pari opportunità all'interno dell'Ente provinciale.

Si occupa esclusivamente del personale della Provincia di Novara.

È il soggetto preposto dal Contratto Nazionale alla verifica delle iniziative assunte per favorire le reali pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale.

Obiettivo primario del Comitato è quello di **favorire effettive pari opportunità di sviluppo professionale fra donne e uomini nell'ambito lavorativo**, tenendo conto degli ostacoli che riguardano la partecipazione delle donne alla vita lavorativa, dovuti in particolare al carico di responsabilità familiari (cura dei bambini e degli anziani) scarsamente condivisa con gli uomini. Il Comitato Pari Opportunità della Provincia di Novara è stato ricostituito con deliberazione della Giunta Provinciale n. 517 del 14/10/2005.

Del Comitato fanno parte oltre alla Presidente (Assessore alle Pari Opportunità), tre rappresentanti sindacali e tre rappresentanti dell'Amministrazione.

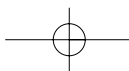
I primi obiettivi che il Comitato si è preposto sono stati:

1. adozione di un proprio **REGOLAMENTO**;
2. realizzazione di un **CORSO DI FORMAZIONE** rivolto non solo ai componenti del Comitato, ma anche a colleghi/e ed a dirigenti;
3. **RACCOLTA E VALUTAZIONE** delle diverse **ESIGENZE** dei/delle dipendenti tramite questionario creato ad hoc in modo da poter formulare proposte e progetti corrispondenti alle esigenze reali;
4. Elaborazione del Piano di Azioni positive in fase di realizzazione.

Dove si trova:

Presso la Provincia di Novara, P.zza Matteotti, 1 - 28100 Novara

Tel. 0321/3781 - E-mail: comitato.pariopportunita@provincia.novara.it





MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

CENTRO SERVIZI DONNA

Il “Centro Servizi Donna”, operativo presso la Provincia di Novara dal 1993, è nato per promuovere una presenza più equilibrata dei due generi all’interno dei vari ambiti sociali. Nel corso degli anni si è implementato, divenendo riconosciuta esperienza di buone prassi. Si caratterizza per essere strumento di politiche attive di pari opportunità, permettendo all’Amministrazione provinciale di assumere un ruolo strategico nella possibilità di coordinare e progettare insieme ad altri Enti ed Istituzioni territoriali iniziative finalizzate ad uno sviluppo locale attento alla prospettiva di genere.

Il servizio offre consulenza su problematiche relazionali e lavorative e promuove interventi per diffondere la cultura di pari opportunità e valorizzare la ricchezza delle competenze femminili.

Fa parte della rete dei centri antiviolenza a livello nazionale e rappresenta un punto di riferimento territoriale per il sostegno a vittime di maltrattamenti domestici.

I servizi offerti:

CENTRO ASCOLTO

Mette a disposizione dell’utente un’operatrice adeguatamente formata all’ascolto e all’orientamento per individuare un percorso di uscita da situazioni di difficoltà, comprese quelle relative a violenze fisiche e psicologiche. Il servizio offre la possibilità di una consulenza legale e psicologica fornita volontariamente da legali e psicologhe iscritte ai rispettivi albi professionali.

SPORTELLLO DONNA - LAVORO

Offre informazioni ed orientamento al lavoro attraverso colloqui individuali tesi a supportare l’utente nell’elaborazione del proprio bilancio di competenze, nella stesura del curriculum vitae e di domande di lavoro. Informa, inoltre, sulle possibilità offerte dal territorio (corsi di formazione, agenzie di lavoro interinale, bandi e concorsi ecc.) e sulle possibilità per avviare attività imprenditoriali, offrendo un’adeguata assistenza su come sviluppare la propria idea, sui primi passi da muovere, sull’elaborazione di un piano d’impresa e sulla possibilità di usufruire di agevolazioni finanziarie in base a leggi nazionali e regionali.

SPORTELLLO DI CONCILIAZIONE FRA LAVORO E FAMIGLIA

Offre consulenza alle imprese che, grazie ai finanziamenti previsti dalla L. 53/2000, intendano avviare riorganizzazioni del lavoro finalizzate ad una maggiore conciliazione fra tempi di lavoro ed impegni familiari.

MEDIAZIONE FAMILIARE

La mediazione familiare è un servizio che si offre ai genitori separati o in fase di separazione per promuovere un atteggiamento di dialogo utile alla definizione di accordi che tutelino maggiormente i figli.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

CENTRO DOCUMENTAZIONE

Il servizio si propone di diffondere le pari opportunità attraverso la valorizzazione della differenza di genere. Tra le attività promosse: convegni, dibattiti, presentazione di libri, corsi di formazione per insegnanti, interventi nelle scuole, consulenze per ricerche e tesi.

Dove si trova:

Presso la Provincia di Novara, Via Dominioni n. 4, - 28100 Novara

Tel. 0321/666 483-476

E-mail: csdonna@novara.alpcom.it

RETE TERRITORIALE CENTRI SERVIZI DONNA DEL TERRITORIO

I Centri Servizi Donna operanti all'interno della Rete territoriale utilizzano le stesse metodologie e offrono la stessa tipologia di servizio. Sono nati grazie ad un progetto europeo che ha riconosciuto "Il Centro Servizi Donna" come buona prassi ed ha consentito e finanziato la diffusione territoriale.

Centro servizi Donna sede di:

Arona

P.zza De Filippi, 1

Tel. 0322/231122

Borgomanero

Via Don Minzoni, 38

Tel. 0322/868126

Oleggio

Corso Matteotti, 90

Tel. 0321/91483

Novara

Via Dominioni, 4

Tel. 0321/666483/476

Treiate

Via Rugiada, 20

Tel. 0321/76658



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

CONSULTA FEMMINILE COMUNALE DI ARONA

Sul territorio novarese opera da anni la Consulta Femminile di Arona. E' stata istituita nel 1977 e rappresenta un organismo permanente di consultazione del Comune.

Le sue finalità sono:

- Partecipare attivamente alla programmazione e alla pianificazione dell'attività comunale con particolare riferimento alla situazione femminile (come ad es.: occupazione, formazione professionale, servizi sociali e socio-sanitari, diritto di famiglia),
- Collaborare allo svolgimento delle funzioni comunali inerenti le tematiche femminili,
- Stabilire contatti permanenti con le donne per sollecitarne una più consapevole partecipazione alle decisioni che riguardano la collettività e trasmettere le istanze al Comune,
- Promuovere analisi e raccolte di studi sui problemi che si devono affrontare prioritariamente per consentire un pieno inserimento della donna nella vita sociale, civile, economica, politica del Comune,
- Promuovere dibattiti e attività di informazione ed elaborazione, organizzare incontri con le Consulte di altri Comuni e Comprensori,
- Promuovere iniziative per la soluzione concreta dei problemi affrontati.

Tra i progetti e le iniziative realizzate si segnalano:

8 MARZO - UN GIORNO UGUALE E DIVERSO

Giornata dedicata alle battaglie condotte contro ogni tipo di violenza e nella difesa dell'autodeterminazione delle donne.

DONNE CHE ABITANO IL MONDO - MOSTRA FOTOGRAFICA

Mostra fotografica di Carla Moro, organizzata dalla Consulta Femminile Aronese, in collaborazione con gli Assessorati alle Pari Opportunità di Novara e di Arona.

DONNE IN CAMMINO

Racconti di donne immigrate e solidarietà senza confini.

Iniziativa dedicata ad affrontare il tema della situazione femminile nei paesi in via di sviluppo e delle donne immigrate nel nostro territorio attraverso cronache di vita vissuta.

Dove si trova:

Presso Comune di Arona Via S. Carlo, 2 - 28041 ARONA

Tel. 0322/231233

E-mail: b.bellotti@comune.arona.no.it



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

COMITATO PROVINCIALE PER LA PROMOZIONE DELL'IMPRENDITORIA FEMMINILE

Il Comitato è operativo dal dicembre del 2000 presso la Camera di Commercio di Novara nato dall'intesa tra Unioncamere nazionale e Ministero dell'Industria.

Il Comitato riunisce una rappresentanza del Consiglio Camerale, delle associazioni di categoria e dei sindacali, dell'ABI (Associazione Bancaria Italiana), nonché soggetti impegnati nella **promozione delle Pari Opportunità**. Ha un ruolo di impulso, promozione e raccordo sul territorio delle diverse attività e iniziative a favore dello sviluppo dell'imprenditoria femminile.

Il suo obiettivo è individuare strumenti idonei per attivare un **sistema di rete** tra soggetti pubblici e privati al fine di rimuovere gli ostacoli all'accesso delle donne nel mondo del lavoro e dell'imprenditoria in particolare.

Un importante risultato raggiunto è la stipulazione di una Convenzione per l'accesso al credito, che si propone di costituire un valido strumento per aiutare le imprenditrici, o aspiranti tali, a superare le difficoltà connesse con la ricerca delle risorse necessarie per finanziare la realizzazione della propria idea d'impresa.

Dove si trova:

Presso la Camera di Commercio di Novara UFFICIO SERVIZI ALLE IMPRESE
Via Avogadro n. 4 - 28100 Novara
Tel. 0321.338226/229/265 - Fax. 0321.338333
E-mail: servizi.impres@no.camcom.it - www.no.camcom.it



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ

A NOVARA QUALCOSA È CAMBIATO!

L'intensa attività promossa dagli Organismi di Parità della Provincia ha prodotto ricadute positive nei vari ambiti di intervento.

Scuola

Le tematiche legate alle pari opportunità sono entrate nei percorsi didattici tradizionali grazie ai percorsi formativi rivolti alle insegnanti. In quasi tutte le scuole e le agenzie formative è presente la/il referente alle pari opportunità che collabora alla definizione di progetti specifici riservati alle scuole.

Lavoro

Nell'ambito del lavoro la promozione delle politiche di conciliazione ha permesso un'intensa attività progettuale portata avanti dalla Camera di Commercio, dalle Associazioni di categoria e dal Sindacato per diffondere le possibilità offerte dalla L. 53/2000. Molte infatti sono state le aziende private novaresi, rispetto alla media nazionale, che hanno usufruito dei finanziamenti offerte dall'art. 9 della legge, creando le condizioni per permettere ai propri/ie dipendenti una più agevole conciliazione fra lavoro e famiglia.

Lo sportello di sostegno alla creazione di impresa ha permesso la nascita ed il consolidamento di numerose imprese a titolarità femminile attive in molteplici settori.

Mediazione familiare

Nell'ambito delle problematiche relazionali la promozione della mediazione familiare come nuova cultura della separazione ha permesso a molte coppie di vivere il processo separativo con maggiore serenità e di riorganizzare la relazione in modo tale da non compromettere il comune progetto genitoriale.

Contro la violenza

La firma del protocollo anti violenza ha consolidato una modalità di lavoro che permette a tutti di lavorare con maggiore efficacia per contrastare le relazioni violente e creare concrete condizioni per sostenere le vittime di maltrattamento nel loro percorso di riprogettazione esistenziale. Questa modalità di lavoro e la sensibilizzazione del territorio ha permesso nella Provincia di Novara l'emersione ed il fronteggiamento del fenomeno in modo significativo così come segnalato dai dati del Ministero degli Interni.

Politica

Nonostante resti molto da fare in termini di rappresentanza delle donne nei luoghi della politica, l'impegno degli organismi di parità ha prodotto una maggiore presenza femminile nelle amministrazioni locali.

Su 88 Comuni, la carica di Sindaco è ricoperta da 17 donne e ci sono 229 consigliere comunali.

Con l'ultima amministrazione all'interno della Giunta Provinciale sono state nominate 4 Assessori di cui una con la carica di Vice Presidente.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

VIAGGIO VERSO IL VALORE DELLE DIFFERENZE

DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma - estratto	<i>Pag. 36</i>
DIRETTIVA SULLE MISURE PER ATTUARE PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	<i>Pag. 49</i>
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI (2002-2005) - estratto	<i>Pag. 57</i>
PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE DELLA PROVINCIA DI NOVARA	<i>Pag. 59</i>
PROTOCOLLO D'INTESA PER LA PREVENZIONE DELLE VIOLENZE DOMESTICHE	<i>Pag. 63</i>
PROTOCOLLO D'INTESA - RETE MULTIFUNZIONALE ANTIMOBING	<i>Pag. 67</i>
CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E LA LOTTA CONTRO LE VIOLENZE, LE PERSECUZIONI PSICOLOGICHE, LE MOLESTIE ED I RICATTI SESSUALI SUL LUOGO DI LAVORO	<i>Pag. 69</i>



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n.198
Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma
dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.
(GU n. 125 del 31-5-2006- Suppl. Ordinario n.133)

- estratto -

Titolo I
DISPOSIZIONI GENERALI
IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, recante delega al Governo per l'emanazione di un decreto legislativo per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo; Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dei 24 gennaio 2006; Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla sezione consultiva per gli atti normativi nella riunione del 27 febbraio 2006;

Acquisito il parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281; Considerato che le competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica non hanno espresso nei termini di legge il prescritto parere;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 6 aprile 2006;

Sulla proposta del Ministro per le pari opportunità, di concerto con i Ministri per la funzione pubblica, del lavoro e delle politiche sociali, della salute e delle attività produttive;

Emana il seguente decreto legislativo:

Libro I
DISPOSIZIONI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ
TRA UOMO E DONNA

Art. 1.
Divieto di discriminazione tra uomo e donna
(legge 14 marzo 1985, n.132, articolo 1)

1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

Titolo II
ORGANIZZAZIONE PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ
Capo I Politiche di pari opportunità

Art. 2.
Promozione e coordinamento delle politiche di pari opportunità
(decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, articolo 5)

1. Spetta al Presidente del Consiglio dei Ministri promuovere e coordinare le azioni di Governo volte ad assicurare pari opportunità, a prevenire e rimuovere le discriminazioni, nonché a consentire l'indirizzo, il coordinamento e il monitoraggio della utilizzazione dei relativi fondi europei.

Capo II
Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna

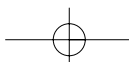
Art. 3.
Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna
(decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 1)

1. La Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna, istituita presso il Dipartimento per le pari opportunità, fornisce al Ministro per le pari opportunità, che la presiede, consulenza e supporto tecnico-scientifico nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche di pari opportunità fra uomo e donna, sui provvedimenti di competenza dello Stato, ad esclusione di quelli riferiti alla materia della parità fra i sessi nell'accesso al lavoro e sul lavoro; in particolare la Commissione:
 - a) formula proposte al Ministro per l'elaborazione delle modifiche della normativa statale necessarie a rimuovere qualsiasi forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei confronti delle donne ed a conformare l'ordinamento giuridico al principio di pari opportunità fra uomo e donna, fornendo elementi informativi, documentali, tecnici e statistici, utili ai fini della predisposizione degli atti normativi;
 - b) cura la raccolta, l'analisi e l'elaborazione di dati allo scopo di verificare lo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità nei vari settori della vita politica, economica e sociale e di segnalare le iniziative opportune;
 - c) redige un rapporto annuale per il Ministro sullo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità;
 - d) fornisce consulenza tecnica e scientifica in relazione a specifiche problematiche su richiesta del Ministro o del Dipartimento per le pari opportunità;
 - e) svolge attività di studio e di ricerca in materia di pari opportunità fra uomo e donna.

Capo III
Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

Art. 8.
Costituzione e componenti
(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 5, commi 1, 2, 3, 4, e 7)

1. Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, promuove, nell'ambito della competenza statale, la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza fra uomo e donna nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera.
2. Il Comitato è composto da:





MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

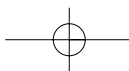
- a) il Ministro del lavoro e delle politiche sociali o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;
 - b) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
 - c) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
 - d) un componente designato unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;
 - e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;
 - f) la consigliera o il consigliere nazionale di parità di cui all'articolo 12, comma 2, del presente decreto.
3. Partecipano, inoltre, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:
- a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro;
 - b) cinque rappresentanti, rispettivamente, dei Ministeri dell'istruzione, dell'università e della ricerca, della giustizia, degli affari esteri, delle attività produttive, del Dipartimento per la funzione pubblica;
 - c) cinque dirigenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in rappresentanza delle Direzioni generali del mercato del lavoro, della tutela delle condizioni di lavoro, per le politiche previdenziali, per le politiche per l'orientamento e la formazione e per l'innovazione tecnologica.
4. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Per ogni componente effettivo e' nominato un supplente.
5. Il vicepresidente del Comitato e' designato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali nell'ambito dei suoi componenti.

Art. 10.

Compiti del Comitato

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 6)

1. Il Comitato adotta ogni iniziativa utile, nell'ambito delle competenze statali, per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 8, comma 1, ed in particolare:
 - a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;
 - b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;
 - c) formula, entro il 31 maggio di ogni anno, un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione. Il programma e' diffuso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali mediante pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale;
 - d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive e opera il controllo sui progetti in itinere verificandone la corretta attuazione e l'esito finale;
 - e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;
 - f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;
 - g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di progetti di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di squilibrio nella posizione di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, delle





MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

- condizioni di lavoro e retributive, stabilendo eventualmente, su proposta del collegio istruttorio, l'entità del cofinanziamento di una quota dei costi connessi alla loro attuazione;
- h) può richiedere alla Direzione provinciale del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale;
 - i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale.

Capo IV

Consigliere e consiglieri di parità

Art. 12.

Nomina

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 1, comma 1; articolo 2, commi 1, 3, 4)

1. A livello nazionale, regionale e provinciale sono nominati una consigliera o un consigliere di parità. Per ogni consigliera o consigliere si provvede altresì alla nomina di un supplente.
2. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, effettivo e supplente, sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.
3. Le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono nominati, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, su designazione delle regioni e delle province, sentite le commissioni rispettivamente regionali e provinciali tripartite di cui agli articoli 4 e 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, ognuno per i reciproci livelli di competenza, sulla base dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1, e con le procedure previste dal presente articolo.
4. In caso di mancata designazione dei consiglieri di parità regionali e provinciali entro i sessanta giorni successivi alla scadenza del mandato, o di designazione effettuata in assenza dei requisiti richiesti dall'articolo 13, comma 1, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, provvede direttamente alla nomina nei trenta giorni successivi, nel rispetto dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1. A parità di requisiti professionali si procede alla designazione e nomina di una consigliera di parità.
5. I decreti di nomina del presente articolo, cui va allegato il curriculum professionale della persona nominata, sono pubblicati nella Gazzetta Ufficiale.

Art. 15.

Compiti e funzioni

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 3)

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:
 - a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dal libro III, titolo I;
 - b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
 - c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
 - d) sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;
 - e) promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che ope-



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

- rano nel mercato del lavoro;
- f) collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
 - g) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;
 - h) verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dagli articoli da 42 a 46;
 - i) collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.
2. Le consigliere ed i consiglieri di parità nazionale, regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono componenti a tutti gli effetti, rispettivamente, della commissione centrale per l'impiego ovvero del diverso organismo che ne venga a svolgere, in tutto o in parte, le funzioni a seguito del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e delle commissioni regionali e provinciali tripartite previste dagli articoli 4 e 6 del citato decreto legislativo n. 469 del 1997; essi partecipano altresì ai tavoli di partenariato locale ed ai comitati di sorveglianza di cui al regolamento (CE) n. 1260/99, del Consiglio del 21 giugno 1999. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali sono inoltre componenti delle commissioni di parità del corrispondente livello territoriale, ovvero di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe. La consigliera o il consigliere nazionale e' componente del Comitato nazionale e del Collegio istruttorio di cui agli articoli 8 e 11.
 3. Le strutture regionali di assistenza tecnica e di monitoraggio di cui all'articolo 4, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, forniscono alle consigliere ed ai consiglieri di parità il supporto tecnico necessario: alla rilevazione di situazioni di squilibrio di genere; all'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale di cui all'articolo 46; alla promozione e alla realizzazione di piani di formazione e riqualificazione professionale; alla promozione di progetti di azioni positive.
 4. Su richiesta delle consigliere e dei consiglieri di parità, le Direzioni regionali e provinciali del lavoro territorialmente competenti acquisiscono nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ed ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevazione indicati nella richiesta.
 5. Entro il 31 dicembre di ogni anno le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali presentano un rapporto sull'attività svolta agli organi che hanno provveduto alla designazione. La consigliera o il consigliere di parità che non abbia provveduto alla presentazione del rapporto o vi abbia provveduto con un ritardo superiore a tre mesi decade dall'ufficio con provvedimento adottato, su segnalazione dell'organo che ha provveduto alla designazione, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.

Capo V
Comitato per l'imprenditoria femminile

Art. 21.
Comitato per l'imprenditoria femminile
(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 10, commi 1, 2, 3)

1. Presso il Ministero delle attività produttive opera il Comitato per l'imprenditoria femminile composto dal Ministro delle attività produttive o, per sua delega, da un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dal Ministro delle politiche agricole e forestali, dal Ministro dell'economia e delle finanze, o da loro delegati; da una rappresentante degli istituti di credito, da una rappresentante per ciascuna delle organizzazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale della cooperazio-



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

- ne, della piccola industria, del commercio, dell'artigianato, dell'agricoltura, del turismo e dei servizi.
2. I membri del Comitato sono nominati con decreto del Ministro delle attività produttive, su designazione delle organizzazioni di appartenenza, e restano in carica tre anni. Per ogni membro effettivo viene nominato un supplente.
 3. Il Comitato elegge nel proprio ambito uno o due vicepresidenti; per l'adempimento delle proprie funzioni esso si avvale del personale e delle strutture messe a disposizione dai Ministeri di cui al comma 1.

Art. 22.

**Attività del Comitato per l'imprenditoria femminile
(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 10, commi 4 e 5)**

1. Il Comitato ha compiti di indirizzo e di programmazione generale in ordine agli interventi previsti dal libro III, titolo II; promuove altresì lo studio, la ricerca e l'informazione sull'imprenditorialità femminile.
2. Per le finalità di cui al presente capo il Comitato stabilisce gli opportuni collegamenti con il Servizio centrale per la piccola industria e l'artigianato di cui all'articolo 39, comma 1, lettera a), della legge 5 ottobre 1991, n. 317, e si avvale di consulenti, individuati tra persone aventi specifiche competenze professionali ed esperienze in materia di imprenditoria femminile.

Libro II

PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ETICO-SOCIALI

Titolo I

RAPPORTI TRA CONIUGI

Art. 23.

Pari opportunità nei rapporti fra coniugi

1. La materia delle pari opportunità nei rapporti familiari è disciplinata dal codice civile.

Titolo II

CONTRASTO ALLA VIOLENZA NELLE RELAZIONI FAMILIARI

Art. 24.

Violenza nelle relazioni familiari

1. Per il contrasto alla violenza nelle relazioni familiari si applicano le disposizioni di cui alla legge 4 aprile 2001, n. 154.

Libro III

PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ECONOMICI

Titolo I

PARI OPPORTUNITÀ NEL LAVORO Capo I Nozioni di discriminazione

Art. 25.

Discriminazione diretta e indiretta

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 1 e 2)

1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, 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



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

in situazione analoga.

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, 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.

Art. 26.

Molestie e molestie sessuali

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater)

1. 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.
2. 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.
3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Capo II

Divieti di discriminazione

Art. 27.

Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro

(legge 9 dic 1977, n. 903, art. 1, com. 1, 2, 3 e 4; legge 10 aprile 1991, n. 125, art. 4, com. 3)

1. 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.
2. La discriminazione di cui al comma 1 e' vietata anche se attuata:
 - a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
 - b) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.
3. Il divieto di cui ai commi 1 e 2 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.
4. Eventuali deroghe alle disposizioni dei commi 1, 2 e 3 sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.
5. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta dev'essere accompagnata dalle parole "dell'uno o dell'altro sesso", fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

6. 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.

Art. 28.

***Divieto di discriminazione retributiva
(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 2)***

1. La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.
2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

Art. 29.

***Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3)***

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

Art. 30.

***Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articoli 4, 9, 10, 11 e 12)***

1. Le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, previa comunicazione al datore di lavoro da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia.
2. Nell'ipotesi di cui al comma 1 si applicano alle lavoratrici le disposizioni della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, in deroga all'articolo 11 della legge stessa.
3. Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive.
4. Le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata.
5. La disposizione di cui al comma 4 si applica anche ai dipendenti dello Stato e di altri enti pubblici nonché in materia di trattamenti pensionistici sostitutivi ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e di trattamenti a carico di fondi, gestioni ed enti istituiti per lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi od esonerati dall'obbligo dell'assicurazione medesima, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti.
6. Le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e della legge 5 maggio 1976, n. 248, sono estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

Art. 31.

Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici

(legge 9 febbraio 1963, n. 66, art. 1, comma 1; legge 13 dicembre 1986, n. 874, articoli 1 e 2)

1. La donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge.
2. L'altezza delle persone non costituisce motivo di discriminazione nell'accesso a cariche, professioni e impieghi pubblici ad eccezione dei casi in cui riguardino quelle mansioni e qualifiche speciali, per le quali e' necessario definire un limite di altezza e la misura di detto limite, indicate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentiti i Ministri interessati, le organizzazioni sindacali più rappresentative e la Commissione per la parità tra uomo e donna, fatte salve le specifiche disposizioni relative al Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Art. 32.

Divieti di discriminazione nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali

(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 1)

1. Le Forze armate ed il Corpo della guardia di finanza si avvalgono, per l'espletamento dei propri compiti, di personale maschile e femminile.

Art. 33.

Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della guardia di finanza

(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 2)

1. Il reclutamento del personale militare femminile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza e' effettuato su base volontaria secondo le disposizioni vigenti per il personale maschile, salvo quanto previsto per l'accertamento dell'idoneità al servizio militare del personale femminile dai decreti di cui all'articolo 1, comma 5, della legge 20 ottobre 1999, n. 380, e salve le aliquote d'ingresso eventualmente previste, in via eccezionale, con il decreto adottato ai sensi della legge medesima.
2. Il personale femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie e delle scuole allievi marescialli e allievi sergenti e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze armate, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, nonché il personale femminile volontario di truppa in fase di addestramento e specializzazione iniziale, e' posto in licenza straordinaria per maternità a decorrere dalla presentazione all'amministrazione della certificazione attestante lo stato di gravidanza, fino all'inizio del periodo di congedo di maternità di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Il periodo di assenza del servizio trascorso in licenza straordinaria per maternità non e' computato nel limite massimo previsto per le licenze straordinarie.
3. Il personale femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie e delle scuole allievi marescialli e allievi sergenti e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze armate, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, posto in licenza straordinaria per maternità ai sensi del comma 2, può chiedere di proseguire il periodo formativo con esenzione di qualsiasi attività fisica, fino all'inizio del periodo del congedo di maternità di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. L'accoglimento della domanda e' disposto dal Comandante di corpo, in relazione agli obiettivi didattici da conseguire e previo parere del dirigente del servizio sanitario dell'istituto di formazione.
4. La licenza straordinaria per maternità di cui al comma 3 e' assimilata ai casi di estensione del divieto di adibire le donne al lavoro previsti dall'articolo 17, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Al personale femminile, nel predetto periodo di assenza, e' attribuito il trattamento economico di cui all'articolo 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero, qualora più favorevole, quello stabilito dai



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

provvedimenti previsti dall'articolo 2, commi 1 e 2, del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195.

5. Il personale militare femminile appartenente alle Forze armate, all'Arma dei carabinieri e alla Guardia di finanza che, ai sensi degli articoli 16 e 17 del decreto legislativo n. 151 del 2001, non possa frequentare i corsi previsti dalle relative normative di settore, e' rinviato al primo corso utile successivo e, qualora lo superi con esito favorevole, assume l'anzianità relativa al corso originario di appartenenza.

Art. 34.

Divieto di discriminazione nelle carriere militari

(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articoli 3, 4 e 5)

1. Lo stato giuridico del personale militare femminile e' disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.
2. L'avanzamento del personale militare femminile e' disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.
3. Le amministrazioni interessate disciplinano gli specifici ordinamenti dei corsi presso le accademie, gli istituti e le scuole di formazione in relazione all'ammissione ai corsi stessi del personale femminile.

Art. 35.

Divieto di licenziamento per causa di matrimonio

(legge 9 gennaio 1963, n. 7, articoli 1, 2 e 6)

1. Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte.
2. Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio.
3. Salvo quanto previsto dal comma 5, si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.
4. Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al comma 3, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.
5. Al datore di lavoro è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al comma 3, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle seguenti ipotesi:
 - a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
 - b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è' addetta;
 - c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.
6. Con il provvedimento che dichiara la nullità dei licenziamenti di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 è disposta la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio.
7. La lavoratrice che, invitata a riassumere servizio, dichiara di recedere dal contratto, ha diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa, ferma restando la corresponsione della retribuzione fino alla data del recesso.
8. A tale scopo il recesso deve essere esercitato entro il termine di dieci giorni dal ricevimento dell'invito.
9. Le disposizioni precedenti si applicano sia alle lavoratrici dipendenti da imprese private di qualsiasi genere, escluse quelle addette ai servizi familiari e domestici, sia a quelle dipendenti da enti pubblici, salve le clausole di miglior favore previste per le lavoratrici nei contratti collettivi ed individuali di lavoro e nelle disposizioni legislative e regolamentari.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

Art. 40.

Onere della prova

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 6)

1. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

Capo IV

Promozione delle pari opportunità

Art. 42.

Adozione e finalità delle azioni positive

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, commi 1 e 2)

1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.
2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:
 - 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 ed 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.

Art. 43.

Promozione delle azioni positive

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, comma 3)

1. Le azioni positive di cui all'articolo 42 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 8 e dalle consigliere e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 12, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

Art. 46.

Rapporto sulla situazione del personale

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 9, commi 1, 2, 3 e 4)

1. 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 ed 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.
2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali, alla consigliera e al consigliere regionale di parità.
3. Il rapporto è redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto.
4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Art. 48.

Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)

1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 50.

Misure a sostegno della flessibilità di orario

1. Le misure a sostegno della flessibilità di orario, finalizzate a promuovere ed incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, sono disciplinate dall'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

Capo V

Tutela e sostegno della maternità e paternità

Art. 51.

Tutela e sostegno della maternità e paternità

1. La tutela ed il sostegno della maternità e paternità è disciplinata dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Titolo II

PARI OPPORTUNITÀ NELL'ESERCIZIO DELL'ATTIVITÀ D'IMPRESA Capo I

Azioni positive per l'imprenditoria femminile

Libro IV

PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI CIVILI E POLITICI

Titolo I

PARI OPPORTUNITÀ NELL'ACCESSO ALLE CARICHE ELETTIVE Capo I

Elezioni dei membri del Parlamento europeo

*Dato a Roma,
addì 11 aprile 2006*



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

**DIRETTIVA SULLE MISURE PER ATTUARE PARITÀ E PARI
OPPORTUNITÀ TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE**

- Al Consiglio di Stato
 - Segretario Generale
- Alla Corte dei Conti
 - Segretario Generale
- All'Avvocatura generale dello Stato
 - Segretario Generale
- Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
 - Segretario Generale
 - Dipartimento per le risorse umane e i servizi informatici
- All'Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato
 - Direttore generale
 - Direzione per l'organizzazione e la gestione delle risorse
- A tutti i Ministeri
 - Capi di Gabinetto
 - Uffici del personale, dell'organizzazione e della formazione
- Alle Agenzie ex d.lgs. n. 300 del 1999
 - Direttore Generale
 - Uffici del personale, dell'organizzazione e della formazione
- A tutti gli Enti pubblici non economici
 - Presidente
 - Direttore generale
 - Uffici del personale, dell'organizzazione e della formazione
- Agli Istituti ed Enti di ricerca
 - Presidente
 - Direttore generale
 - Uffici del personale, dell'organizzazione e della formazione
- Alle Istituzioni universitarie
 - Direzione amministrativa
- Alle Scuole di ogni ordine e grado
 - Dirigenza scolastica
- Alla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione
 - Direttore generale
 - Agli Istituti di alta formazione artistica e musicale Direzione amministrativa
- Agli organismi di valutazione di cui al d.lgs. 286/1999
- Agli uffici centrali del bilancio e, per conoscenza
- Alla Presidenza della Repubblica
 - Segretario Generale
- A tutte le Regioni
- A tutte le Province
- A tutti i Comuni
- A tutte le ASL
- All'A.N.C.I. 2
- All'U.P.I.
- All'U.N.C.E.M.
- Alla Conferenza dei Rettori delle università italiane
- Alle Consigliere di parità nazionale, regionale e provinciale
- Al Formez
 - Direzione generale
- All' A.R.A.N.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

**IL MINISTRO PER LE RIFORME E LE INNOVAZIONI NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
LA MINISTRA PER I DIRITTI E LE PARI OPPORTUNITÀ**

VISTI gli articoli 3, 4, 35, 36, 37, 97 della Costituzione della Repubblica Italiana
VISTA la Legge 20 maggio 1970 n. 300 - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento
VISTA la Legge 8 marzo 2000, n. 53 recante "Attuazione della Direttiva 96/34/CE "Congedi parentali";
VISTO il Decreto Legislativo del 26 marzo 2001 n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.
VISTO il Decreto legislativo 30 marzo, 2001 n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
VISTO il Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.
VISTO il Decreto legislativo 11 aprile, 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ai sensi dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n.246;
VISTI i Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale delle amministrazioni pubbliche;
VISTA la decisione n. 771/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2006 che istituisce l'anno europeo per le pari opportunità;
VISTA la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego; e in particolare l'art. 19, il quale prevede che "gli Stati membri tengono conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di cui alla presente direttiva.";
VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 15 giugno 2006, recante delega di funzioni del Presidente del Consiglio dei Ministri nelle materie concernenti la promozione dei diritti della persona e delle pari opportunità nonché la prevenzione e la rimozione di ogni forma e causa di discriminabilità tra gli individui al Ministro senza portafoglio On. Dott.ssa Barbara Pollastrini;
VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 15 giugno 2006, recante delega di funzioni del Presidente del Consiglio dei Ministri in materia di riforme ed innovazioni nella pubblica amministrazione al Ministro senza portafoglio Prof. Luigi Nicolais.

EMANANO LA SEGUENTE DIRETTIVA

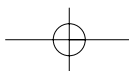
1. PREMESSA

La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla valorizzazione professionale e allo sviluppo di pari opportunità di carriera per i lavoratori e le lavoratrici. Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Con la emanazione della presente direttiva, coerentemente con gli obiettivi dell' "Anno Europeo delle Pari Opportunità per tutti " si intende contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi





MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ ALLEGATI

posti dalla normativa in materia.

L'attuazione di queste politiche rappresenta ormai un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano: recentemente il Parlamento europeo ed il Consiglio hanno adottato una nuova direttiva in materia (2006/54/CE) il cui termine di recepimento è fissato al 15 agosto 2008, anche se molte disposizioni in essa contenute appaiono immediatamente precettive.

Pur in presenza di un quadro normativo articolato permangono, anche nella pubblica amministrazione ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomini e donne. Gli strumenti previsti dal legislatore non hanno ancora prodotto i dovuti risultati, come si evince dai dati disponibili al riguardo.

Nonostante la componente femminile del lavoro pubblico sfiori il 54% del totale (con punte del 76% nel comparto scuola), le dirigenti di seconda fascia sono il 25% e le dirigenti di prima circa il 15%. A livello di amministrazione centrale (Ministeri ed Enti pubblici non economici), gli ultimi dati mostrano una presenza delle donne nelle fasce dirigenziali un pò più alta: le dirigenti di seconda fascia sono il 35% e le dirigenti generali di prima fascia sono il 20%. Tutto questo avviene malgrado un elevato tasso di scolarizzazione e specializzazione delle donne: le lavoratrici laureate sono circa il 60% del totale ².

Un divario significativo si rileva anche rispetto agli incarichi aggiuntivi: agli uomini è attribuito il 56% del totale degli incarichi e alle donne il 44 %. Ma la differenza, a favore degli uomini, aumenta considerando i compensi: le donne, infatti, percepiscono solo il 29% dei compensi e gli uomini il 71% del totale. Ciò significa che le donne sono sfavorite sia nell'attribuzione sia nella remunerazione degli incarichi aggiuntivi ³.

2. FINALITÀ DELLA DIRETTIVA

Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

In tal senso questa direttiva ha l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare politiche per il lavoro pubblico, pratiche lavorative e, di conseguenza, culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori delle amministrazioni pubbliche.

La direttiva è destinata ai vertici delle amministrazioni ed in particolare ai/alle responsabili del personale che dovranno orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione del lavoro - sia a livello centrale che a livello decentrato - secondo le linee di azione delineate.

3. LE AZIONI DA SEGUIRE PER ATTUARE PARI OPPORTUNITÀ NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Si indicano di seguito le linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si propone.

Gli interventi indicati devono basarsi su attività di analisi o autovalutazione, finalizzate innanzi tutto all'individuazione, attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle eventuali discriminazioni dirette e indirette da

¹ L'anno sarà incentrato su quattro grandi obiettivi; i diritti, il riconoscimento, la rappresentanza, il rispetto. L'iniziativa sarà finalizzata ad informare gli europei dei loro diritti ad essere protetti contro le discriminazioni, garantiti dalle legislazioni europea e nazionale, a celebrare la diversità in quanto patrimonio dell'Unione europea, a promuovere le pari opportunità per tutti nella vita economica, sociale, politica e culturale.

² Fonte: elaborazione Dipartimento funzione pubblica su dati conto annuale anni 2001-2005.

³ Fonte: elaborazione Dipartimento funzione pubblica su dati Anagrafe delle prestazioni anno 2004.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ ALLEGATI

rimuovere con azioni positive.

I. Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni

Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del d.lgs n. 165 del 2001 in cui si prevede che "le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro".

Il presupposto per l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità è rappresentato dall'eliminazione delle discriminazioni esistenti e da un'attività di prevenzione contro il loro verificarsi.

Le amministrazioni sono tenute a garantire e ad esigere l'osservanza delle norme che, in attuazione dei ben noti principi costituzionali, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta (artt. 25 e 26 del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198) in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa.

Si rammentano in questa sede gli espressi divieti di discriminazione relativi all'accesso al lavoro (art. 15 della l. n. 300 del 1970 e artt. 27 e 31 - 33 del citato d.lgs. n. 198 del 2006), al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (artt. 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006), all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006), nonché i divieti di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 L. n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art.54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

Come noto, la violazione di questi divieti, ribaditi recentemente dalla normativa comunitaria (artt 4, 5 e 14 Direttiva 2006/54/CE), comporta la nullità degli atti, l'applicazione di sanzioni amministrative, l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro, oltre naturalmente alle conseguenze risarcitorie nel caso di danno.

II. Adozione dei piani triennali di azioni positive

Le iniziative generali, da adottare per promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, debbono costituire oggetto di pianificazione, la quale rappresenta ormai uno strumento comune per l'azione amministrativa (si coglie l'occasione per richiamare l'attenzione sull'importanza che tale principio riveste anche nella programmazione dei fabbisogni del personale e nella programmazione della formazione).

Si rammenta che l'art. 48 del d.lgs. n. 198 del 2006 ("Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni") prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro.

Tra le finalità esplicite che i piani perseguono riveste importanza prioritaria la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi. Si richiamano quindi le amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa sopra indicata, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale e di consultazione previste dalla normativa, ivi compresa la consultazione delle Consigliere di Parità, segnalando che la medesima disposizione introduce quale sanzione per il caso di mancato adempimento il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

III. Organizzazione del lavoro

È necessario che l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che favoriscano, per i lavoratori e per le lavoratrici, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. Inoltre, è necessario valorizzare le competenze delle lavoratrici che rappresentano la maggioranza del personale delle amministrazioni pubbliche, ma non sono proporzionalmente presenti nelle posizioni di vertice.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ ALLEGATI

A questo scopo le amministrazioni pubbliche, in particolare, devono:

- a) attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, attribuendo criteri di priorità - compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro - a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato (art. 7 del d.lgs. n. 165 del 2001);
- b) favorire la diffusione del telelavoro, attraverso la progettazione e la relativa sperimentazione, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva di lavoro, evitando che lo strumento si traduca in fattore di discriminazione dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolte;
- c) attivare progetti di miglioramento organizzativo volti alla valorizzazione delle competenze attraverso, ad esempio, la mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare appieno gli apporti delle lavoratrici e dei lavoratori;
- d) favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali ecc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento (ad esempio istituzionalizzare/migliorare i flussi informativi tra amministrazione e lavoratore o lavoratrice durante l'assenza) che assicurino il mantenimento delle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici, il loro accesso alla possibilità di formazione oltre che la garanzia del proseguimento della carriera;
- e) rispettare pienamente la normativa in materia di congedi parentali a favore delle lavoratrici e dei lavoratori.

IV. Politiche di reclutamento e gestione del personale

Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza delle lavoratrici nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

A questo scopo le amministrazioni pubbliche, in particolare, devono:

- a) rispettare la normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso con l'osservanza della riserva a favore delle componenti donne (art. 57, comma 1, lett. a, del d.lgs. n. 165 del 2001 e art. 9, comma 2, del d.P.R. n. 487 del 1994);
- b) osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c, del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato ivi comprese le procedure di stabilizzazione del precariato di prossima attuazione;
- c) curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4 bis e 5 ter del d.lgs. n. 165 del 2001 e art. 42, comma 2, lett. d, del d.lgs. n. 198 del 2006);
- d) individuare e rimuovere eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione privilegiando i risultati rispetto alla mera presenza;
- e) monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive;
- f) adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi (art. 48 del d.lgs. n. 198 del 2006).



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ ALLEGATI

V. Comitati Pari Opportunità

Come noto, i contratti collettivi hanno disciplinato la costituzione dei Comitati Pari Opportunità (C.P.O.), quali organismi paritetici di confronto e di promozione delle iniziative relative.

In proposito le amministrazioni pubbliche devono in particolare:

- a) adottare le iniziative di competenza per la costituzione dei C.P.O. ove ancora non esistenti;
- b) favorire l'operatività dei CPO e garantire tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento secondo le previsioni dei rispettivi contratti collettivi;
- c) rafforzare il ruolo dei CPO all'interno dell'amministrazione attraverso la nomina, come componenti di parte dell'amministrazione, di dirigenti/funzionari dotati di potere decisionale;
- d) nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per le diverse materie, tenere in adeguata considerazione le proposte formulate dal CPO per individuare le misure idonee a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici secondo quanto previsto dai contratti collettivi;
- e) valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dai CPO.

VI. Formazione e cultura organizzativa

La cultura organizzativa delle amministrazioni deve essere orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini. Il rispetto e la valorizzazione delle diversità sono un fattore di qualità sia nelle relazioni con i cittadini e le cittadine (front office), sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne all'amministrazione (back office). Occorre, pertanto, che le culture organizzative superino gli stereotipi (la "neutralità" non sempre è sinonimo di equità) e adottino modelli organizzativi che rispettino e valorizzino le donne e gli uomini.

La formazione rappresenta una leva essenziale per l'affermazione di questa nuova cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi nell'ottica di un generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

A questo scopo le amministrazioni pubbliche devono:

- a) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (art. 57, comma 1, lett. d, del d.lgs. n. 165 del 2001);
- b) curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, contribuiscano allo sviluppo della "cultura di genere" innanzi tutto attraverso la diffusione della conoscenza della normativa a tutela delle pari opportunità e sui congedi parentali, inserendo moduli a ciò strumentali in tutti i programmi formativi (art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001);
- c) avviare azioni di sensibilizzazione e formazione della dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità;
- d) produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere. La ripartizione per genere non deve interessare solo alcune voci, ma tutte le variabili considerate (comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali) devono essere declinate su tre componenti: uomini, donne e totale;
- e) utilizzare in tutti i documenti di lavoro, (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.), un linguaggio non discriminatorio⁴ come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due

⁴ Si veda al riguardo: "Manuale di Stile": strumenti per semplificare il linguaggio delle amministrazioni pubbliche. A cura di Fioritto. Dipartimento della Funzione Pubblica edizioni il Mulino 1999

"RACCOMANDAZIONI PER UN USO NON SESSISTA DELLA LINGUA ITALIANA" in "Il sessismo nella lingua italiana" a cura di Alma Sabatini per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna, 1987.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ ALLEGATI

- generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori);
- f) promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento (ad esempio redigendo bilancio di genere ⁵).

Si auspica pertanto che i bilanci di genere diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

Inoltre, le Scuole di formazione per le amministrazioni pubbliche devono inserire moduli obbligatori sulle pari opportunità in tutti i corsi di gestione del personale da esse organizzati, ivi compreso nei corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza.

4. L'ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA

Le amministrazioni sono tenute ad adottare tutte le iniziative necessarie all'attuazione della direttiva anche avvalendosi della collaborazione del CPO. Entro il 20 febbraio di ogni anno la direzione del personale, in collaborazione con il CPO, redige una relazione di sintesi delle azioni effettuate nell'anno precedente e di quelle previste per l'anno in corso.

La relazione dovrà contenere:

- una descrizione in forma anonima del personale suddiviso per genere,
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate,
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare.

La relazione verrà firmata oltre che dal/dalla responsabile del personale anche dal/dalla presidente del CPO.

A tal fine, si richiede che le amministrazioni pubbliche evidenzino nei propri bilanci annuali le attività e le risorse destinate all'attuazione della presente direttiva.

Si ricorda che le attività che verranno attuate in base alle indicazioni contenute nella presente direttiva devono essere inserite nei piani triennali di azioni positive. (art.7 comma 5 Dlgs 196/2000 e art 6 comma 6 del Dlgs 165/2001) di cui al punto II.

Ogni anno, entro il 20 febbraio, la relazione, indirizzata al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità, dovrà essere inviata al seguente indirizzo:

Ufficio interventi in materia di parità e pari opportunità
Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità-
Largo Chigi, 19 00187 Roma
e-mail: direttivapariopportunita@governo.it

Ogni anno, entro il mese di settembre, sulla base delle relazioni trasmesse, il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità elaboreranno un rapporto di sintesi che verrà pubblicato e distribuito a tutte le amministrazioni interessate.

⁵ Il bilancio di genere prevede che all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, entrate e le uscite siano valutate e ristrutturate in modo da prendere in considerazione le priorità e le necessità delle donne allo stesso modo che quelle degli uomini, con l'obiettivo finale di realizzare una parità effettiva. Si veda anche gli atti del convegno "Bilancio di genere": strumento per la scelta equa e consapevole delle risorse (Roma 5 dicembre 2006) organizzato dalla Corte dei Conti.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

4. STRUMENTI PER L'ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA

Per supportare operativamente le amministrazioni nell'attuazione della direttiva, il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità predisporranno i seguenti strumenti:

- una area web dedicata alla direttiva e accessibile dalle home page dei Dipartimenti della Funzione Pubblica, dell'Innovazione Tecnologica e dei Diritti e le Pari Opportunità.

L'area conterrà il materiale di riferimento (normativa, studi, ricerche e strumenti) sui temi affrontati dalla direttiva;

- un format per la presentazione delle relazioni in modalità telematica,
- l'organizzazione di incontri e riunioni con i direttori generali del personale delle amministrazioni pubbliche, con le Organizzazioni Sindacali e i Comitati Pari Opportunità per favorire l'attuazione di questa direttiva nel più ampio contesto delle politiche di gestione delle risorse umane,
- la predisposizione di strumenti di monitoraggio, a partire dalle relazioni annuali, sulle relazioni pervenute dalle amministrazioni.

*IL MINISTRO PER LE RIFORME E LE INNOVAZIONI NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
LA MINISTRA PER I DIRITTI E LE PARI OPPORTUNITÀ*



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

***Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del personale del comparto
delle Regioni e delle Autonomie Locali (2002-2005)***

- estratto -

Art. 8

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 25 del CCNL dell'1.4.1999 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascun ente con i seguenti compiti:
 - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
 - b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
 - c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
 - d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate agli enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati propongono, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 23 del CCNL del 1° aprile 1999, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
 - a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
 - b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi. Enti, territorialmente contigui, con un numero di dipendenti inferiore a 30, possono concordare la costituzione di un unico Comitato disciplinandone la composizione della parte pubblica e le modalità di funzionamento.
7. Gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

PROVINCIA DI NOVARA

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2006/2009

(Art. 7, comma 5, d.lgs. 23/05100 n. 196, art. 19 C.C.N.L. successivo a quello dell'1.4.1999 del 14.9.2000, art. 9 C.C.N.L. area dirigenza 1998-2001)

Punto 1

Il piano si articola in precisi progetti, in parte già attivati dalla Provincia. secondo due criteri specifici:

- consolidare quanto già realizzato;
- diffondere le buone prassi attivate in altre istituzioni territoriali per permettere una più efficace e diversificata azione di processo.

Obiettivo 1: Promuovere una maggiore cultura di genere fra i dipendenti dell'Ente

Azioni previste:

Attivazione di seminari, sia a livello politico che culturale, incentrati sulla necessaria applicazione del principio di Parità all'interno dei vari ambiti della società e, contemporaneamente, sulle contraddizioni che donne ed uomini si trovano ancora a vivere nel difficile percorso verso un reale e positivo equilibrio fra i due generi. I percorsi formativi rivolti a tutte/i le/i dipendenti si svolgeranno annualmente per il periodo di durata del piano con calendario ed organizzazione definita in accordo con il Comitato Pari opportunità. Utilizzazione dello spazio intranet per fornire tutte le informazioni sulle attività svolte dagli organismi di Parità con ampia diffusione del Piano di Azioni positive e dei risultati raggiunti durante la sua realizzazione.

Uffici e Soggetti coinvolti: Funzione personale, Ufficio Pari opportunità, Ufficio della consigliera di Parità, Commissione; Assessorato e Comitato Pari opportunità

Destinatari: dipendenti della Provincia

Obiettivo 2: Riconoscere e valorizzare le potenzialità del gender management

Azioni previste:

Attivazione di corsi di formazione rivolti a dirigenti e funzionari/e finalizzati ad affrontare i seguenti temi:

- impatto di genere nella contrattazione;
- diffusione della tecnologia della informazione e della comunicazione (comprese le potenzialità implicite nell'adozione del tele lavoro e della formazione a distanza);
- gli stili di gestione: caratteristiche e potenzialità della leadership femminile;
- valutazione dei criteri di gestione delle risorse umane secondo una prospettiva di genere per verificare la presenza di elementi di ostacolo indiretto alla progressione di carriera;
- monitoraggio della situazione occupazionale disaggregata per genere.

Uffici e Soggetti coinvolti: Ufficio Pari opportunità, Ufficio della consigliera di Parità, Commissione; Assessorato e Comitato Pari opportunità, Funzione personale

Destinatari: dirigenti e funzionari e Comitato Pari Opportunità

Obiettivo 3: Attivazione di reti tra istituzioni

Azioni previste:

- diffusione dei metodi e degli strumenti per l'attivazione dei Piani di azioni positive presso i Comuni del territorio;
- diffusione delle buone prassi realizzate dall'Amministrazione provinciale.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

Uffici e Soggetti coinvolti: Ufficio Pari opportunità, Ufficio della consigliera di Parità, Commissione, Funzione personale, Assessorato e Comitato Pari opportunità.

Destinatari: dipendenti degli Enti territoriali.

Obiettivo 4: introdurre la prospettiva di genere in tutte le azioni politiche dell'Ente

Azioni previste:

- introduzione all'interno del bilancio sociale, già in corso di impostazione, di una metodologia che tenga conto della necessaria prospettiva di genere per definire il bilancio di genere quale strumento di analisi nelle scelte politiche indirizzate a uomini e donne;
- valutazione dell'impatto delle politiche su entrambi i generi;
- sensibilizzazione delle Amministrazioni locali della Provincia sulle indicazioni europee in materia di mainstreaming e sugli strumenti di gender budgeting e gender auditing affinché introducano nei propri bilanci elementi metodologici e tecnici che tengano conto di esigenze e bisogni della cittadinanza differenziati per genere.

Uffici e Soggetti coinvolti: Settore Risorse, Ufficio Pari opportunità, Commissione, Assessorato e Comitato Pari opportunità

Destinatari: personale di tutti gli assessorati dell'Amministrazione provinciale e dei comuni del territorio

Obiettivo 5: introduzione di strumenti per la conciliazione dei tempi

Azioni previste:

- Attivazione di strumenti finalizzati ad una maggior conciliazione tra lavoro e famiglia, che saranno attuati sulla base delle esigenze espresse dal personale dipendente attraverso il Comitato Pari Opportunità e la Rappresentanza Sindacale Unitaria (ad esempio: prevedendo forme di flessibilità maggiormente adeguate alle predette esigenze).

Punto 2

La Provincia di Novara intende assicurare alle donne e agli uomini gli stessi vantaggi e le stesse possibilità, inserendo una prospettiva di genere in ogni azione progettata, nell'attività programmatica e di governo.

A tal fine, la Provincia, anche avvalendosi del supporto e della collaborazione della Commissione Provinciale per le Pari opportunità, della Consigliera di Parità e dell'Assessore per le Pari opportunità, adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento dell'Ente nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali e di legge.

Punto 3

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Lavoratori	Cat. "D"	Cat. "C"	Cat. "B"	Cat. "A"	Qualifica dirigenziale	totale
Donne	44	70	55	0	3	172
Uomini	38	32	44	1	10	125
Totale	82	102	99	1	13	297



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

Posizioni organizzative assegnate direttamente dall'Ente: donne n. 15, uomini n. 7.
L'equilibrio tra i generi è sostanzialmente rispettato secondo il disposto dell'art. 1 comma 2 lettera d) della legge 125 /91, in quanto non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.
Le qualifiche dirigenziali presentano un importante divario fra i due generi, che evidenzia la difficoltà delle donne presenti in gran numero nella P.A. a raggiungere i posti di maggior responsabilità.

Punto 4

Assunzioni.

Le assunzioni vengono operate attraverso le modalità stabilite dalla legge e dai Regolamenti.
la Provincia curerà che non venga privilegiato l'uno o l'altro sesso, sia per il reclutamento di personale a tempo indeterminato che per le forme flessibili di rapporto di lavoro.
Nel caso di copertura di posti vacanti attraverso l'istituto della mobilità tra Enti, in assenza di norme contrattuali che disciplinano la materia, la Provincia provvederà a motivare l'eventuale scelta di genere fra più domande aventi gli stessi requisiti e nulla osta prescritti, non esistono "promozioni", nel senso stretto della parola. Esistono una progressione "orizzontale" ed una "verticale" all'interno della categoria di appartenenza disciplinate dal C.C.N.L. e dal C.C.D.I.; tra i criteri di tali progressioni non esistono discriminanti di alcun genere tra i due sessi.

Punto 5

Assegnazione del posto.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa esclusiva maschile o femminile.
Come sempre, si terrà conto, nello svolgimento del ruolo assegnato, delle attitudini e capacità personali e, nel caso si rendesse opportuno offrire alternative per migliorare la estrinsecazione delle stesse, si studieranno le varie possibilità offerte dalla mobilità all'interno dell'Ente.

Punto 6

Formazione.

Il piano di formazione e perfezionamento del personale dipendente deve tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo le stesse opportunità per le donne e per gli uomini di frequentare i corsi proposti. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sede o altro, da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi famigliari nonché l'opportunità di strutturare i suddetti corsi attraverso lo strumento della formazione a distanza o predisponendo dispense cartacee.
Gli ostacoli che le donne si trovano ad affrontare per raggiungere un effettivo equilibrio di genere non nascono da problemi giuridici, ma da modelli culturali che ancora impediscono alle donne la piena realizzazione sociale.

Punto 7

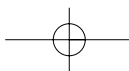
Condizioni di lavoro.

La Provincia garantisce tutti i dipendenti la possibilità di fruire dei congedi e permessi previsti dalle norme in materia, con una attenzione particolare nel promuovere ogni iniziativa che consenta di coniugare la vita famigliare e la vita lavorativa. L'Ente adotta ogni azione positiva volta ad evitare che l'astensione dal lavoro per maternità possa essere causa di pregiudizio nella carriera, secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 151 del 26.3.2001, disciplinante le disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità anche utilizzando e implementando forme di lavoro a distanza (tele lavoro) previste contrattualmente.

Punto 8

Ambiente di lavoro.

Con deliberazione n. 51 del 26.11.2001 il Consiglio Provinciale dell'Ente ha approvato il Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro le violenze, le persecuzioni psicologiche, le molestie e i ricatti sessuali sul luogo di lavoro. La Funzione Personale è individuata quale struttura preposta al servizio di ricezione di eventuali segnalazioni, men-





MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

tre alla Consigliera di Parità spetta il compito di tutelare i dipendenti per eventuali molestie o discriminazioni.

Punto 9

Coordinamento e Controllo.

Alla Consigliera di Pari Opportunità sono affidate funzioni di coordinamento e controllo delle attività inerenti il presente piano.

Punto 10

Situazione del personale

Una volta all'anno viene presentata la situazione statistica del personale divisa per genere, con notizie più dettagliate relative ai percorsi professionali delle donne o degli uomini che hanno usufruito dei congedi parentali.

Punto 11

Rendicontazione

Degli obiettivi raggiunti e delle risorse destinate alla loro realizzazione viene annualmente predisposta rendicontazione da comunicare a tutti i soggetti interessati in via preventiva alle fasi di predisposizione del Piano di Azioni Positive e da includere nel bilancio di genere dell'Ente, ove predisposto.

Il presente piano ha dura triennale.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

PROVINCIA DI NOVARA
PROTOCOLLO D'INTESA PER LA PREVENZIONE DELLE VIOLENZE DOMESTICHE

L'anno 2007, il giorno otto del mese di marzo, alle ore 12 nella Sala Consiliare della Provincia di Novara sita in P.zza Matteotti, 1 - 28100 Novara

TRA

- PROVINCIA DI NOVARA
- UFFICIO TERRITORIALE DEL GOVERNO DI NOVARA
- CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI NOVARA
- AZIENDA OSPEDALIERA "MAGGIORE DELLA CARITÀ"
- ASL 13 DI NOVARA
- MINISTERO DELLA GIUSTIZIA DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA UFFICIO DELL'ESECUZIONE PENALE ESTERNA DI NOVARA
- COMUNE DI CAMERI
- COMUNE DI ARONA
- COMUNE DI NOVARA
- CONSORZIO INTERCOMUNALE CISS DI BORGOMANERO
- CONSORZIO INTERCOMUNALE CISA OVEST TICINO DI ROMENTINO
- CONSORZIO INTERCOMUNALE CISA 24 DI BIANDRATE
- CONSORZIO INTERCOMUNALE ISPA DI ARONA
- CONSORZIO INTERCOMUNALE ISA DI GHEMME
- CONSORZIO INTERCOMUNALE CISAS DI CASTELLETO TICINO
- CONSORZIO INTERCOMUNALE CASA DI GATTINARA

INTRODUZIONE

Con l'espressione "violenza domestica" si intendono quelle forme di violenza compiute all'interno della famiglia, subita da donne e bambini/e ed agita da persone con cui si ha un rapporto di parentela, nella maggioranza dei casi mariti o conviventi. Nonostante sia convinzione comune che la violenza nei confronti delle donne riguardi strati sociali socialmente emarginati o famiglie problematiche, in realtà, il fenomeno attraversa tutte le classi sociali ed è da riferirsi più ad una condizione di normalità che di patologia.

Le ricerche condotte in Europa evidenziano che la violenza rappresenta la prima causa di morte delle donne nella fascia di età tra i 16 e i 50 anni ed, in Italia, si ritiene che ogni tre morti violente, una riguarda donne uccise da un marito, un convivente o un fidanzato (fonte: Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dip. per le Pari Opportunità).

Sia le dichiarazioni dell'ONU che quelle della U.E. riconoscono le forme di violenza domestica in varie tipologie di comportamento: maltrattamenti fisici; violenza sessuale, violenza economica (negazione di accesso alle risorse economiche della famiglia), violenza psicologica.

Nelle raccomandazioni generali del Comitato dell'ONU per l'eliminazione delle discriminazioni nei confronti della donna (CEDAW), si trovano le seguenti precisazioni rilevanti ai fini della problematica della violenza:

Parità nel matrimonio e nei rapporti familiari – Racc. Gen. n.21/1994

Violenza sulle donne - Racc. Gen. n.19/1992

L'Assemblea Generale dell'ONU ha approvato un'ulteriore importante dichiarazione il 22.12.2003 che sollecita misure per l'eliminazione della violenza domestica.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ ALLEGATI

Nonostante non ci siano obblighi per gli Stati membri, le raccomandazioni e le decisioni della Comunità sono chiare nel sollecitare i Paesi europei ad attuare politiche in grado di ostacolare ed eliminare la violenza intrafamiliare che, per le conseguenze che provoca, ha costi sociali molto alti.

Dal punto di vista legislativo l'Italia, seguendo gli esempi di altri paesi, ha riconosciuto con la L.154/2001 la necessità di un immediato intervento di protezione per le vittime di violenza (anche psicologica) prevedendo l'allontanamento del maltrattante. A parte le difficoltà, che almeno sul nostro territorio, incontra l'applicazione della legge, il problema della violenza domestica non può che essere affrontato con interventi che abbiano valenza etica/culturale, oltre che giuridica, in grado di trasmettere i valori della relazione personale basata sul rispetto e il riconoscimento dell'altra/o.

PREMESSO CHE

- gli Organismi di parità della Provincia promuovono azioni di sensibilizzazione pubblica di contrasto al fenomeno e di diffusione di una cultura che riconosce la differenza come valore;
- dal 1994 è attivo presso la Provincia di Novara un Centro Servizi Donna finalizzato anche a sostenere, sia dal punto di vista psicologico che legale, le donne che subiscono forme di violenza domestica e le coppie che vivono relazioni conflittuali attraverso interventi di mediazione;
- sul territorio provinciale sono sorti altri servizi analoghi;
- i centri lavorano in collaborazione con gli altri servizi territoriali.

CONSIDERATO CHE

- da parte degli operatori dei diversi servizi è emersa l'esigenza di azioni strutturate e multisettoriali per contrastare la violenza domestica, fornendo alle vittime risposte integrate e quindi più efficaci;
- i momenti di formazione e confronto organizzati dalla Provincia sono stati ritenuti da tutti i partecipanti utili strumenti per accrescere le competenze sul fenomeno e creare comuni metodologie di lavoro.

RITENUTO CHE

per dare stabilità alle azioni fin qui compiute si renda necessaria una chiara formalizzazione degli accordi e dei ruoli dei soggetti che intendono aderire alla rete

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE:

Art 1. FINALITÀ

Finalità del seguente atto è la realizzazione di collaborazioni stabili tra servizi, istituzioni, organizzazioni del territorio per arrivare alla costituzione di un sistema integrato di servizi in grado di affrontare, pur nella specificità delle loro funzioni, il fenomeno della violenza domestica, con modalità condivise ed obiettivi comuni.

Art 2. OBIETTIVI

Elaborare un piano di interventi per la prevenzione e la lotta alla violenza domestica e la tutela delle vittime;
Promuovere campagne di informazione su tutti i servizi che si occupano del fenomeno e di sensibilizzazione contro ogni tipo di relazione violenta;
Organizzare interventi di formazione, confronto comune e scambio di informazioni;
Coordinare ed incrementare la raccolta dei dati sulla violenza;
Sostenere l'applicazione della legge di protezione (L.154/2001);
Introdurre le problematiche relative al fenomeno della violenza domestica all'interno della programmazione politica territoriale.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

Art 3. TERRITORIALITÀ

Il presente protocollo ha carattere sperimentale e riguarda tutto il territorio provinciale. Oltre ai soggetti primi firmatari è aperto a tutti gli organismi, coinvolti a vario titolo con il fenomeno in oggetto, che vogliono partecipare agli interventi descritti.

Art 4. ATTIVITÀ DEI DIVERSI SOGGETTI

Provincia di Novara

Organizza gli interventi pubblici di sensibilizzazione;

Organizza e coordina i percorsi formativi e la raccolta dati;

Mette a disposizione le competenze del Centro Servizi Donna;

Promuove presso l'autorità regionale l'attuazione di una politica sanitaria che si faccia carico di introdurre all'interno dei presidi sanitari:

- percorsi diagnostici per l'individuazione corretta delle patologie causate da violenza domestica;
- interventi di sostegno psicoterapeutico per le vittime di violenza;
- formazione dei medici e degli operatori sanitari;
- finanziamento ai Comuni per adeguate strutture di prima accoglienza.

Forze dell'ordine (Questura, Carabinieri, Polizia Municipale)

- Individua il personale per partecipare alla formazione e gestire i primi interventi di ascolto/analisi della problematica e protezione delle vittime;
- Sostiene l'applicazione della L. 154/2001 attraverso una corretta informazione sulle risorse, in termini professionali, organizzativi e procedurali che la rete territoriale offre a sicurezza delle donne che subiscono maltrattamenti. Pertanto, i soggetti gestori delle competenze sociali e sanitarie saranno tenuti a fornire ai responsabili delle Forze dell'Ordine le informazioni utili su interventi e prestazioni offerte;
- I responsabili delle Forze dell'Ordine potranno avvalersi della consulenza degli altri operatori e servizi in rete, ogni qualvolta lo ritengano opportuno o necessario, per una più esaustiva gestione dei singoli casi.

Azienda Ospedaliera

Attraverso il pronto soccorso gestisce il primo intervento di accoglienza delle vittime

Individua il personale infermieristico e medico per partecipare alla formazione

Partecipa alla raccolta dati.

Comuni ed Enti gestori

- Coordinano insieme alla Amministrazione Provinciale le azioni di informazione e sensibilizzazione;
- Individuano il personale dei servizi per partecipare ai percorsi formativi;
- Attivano interventi di sostegno a favore delle vittime;
- Partecipano alla raccolta dei dati;
- Provvedono alla tutela delle vittime di maltrattamento domestico in strutture protette e/o attraverso interventi coordinati con le forze dell'ordine.

Art 5. VERIFICA DELLE AZIONI

Allo scopo di assicurare un efficace coordinamento delle attività si costituisce un gruppo di lavoro formato da rappresentanti degli enti interessati.

I soggetti firmatari si impegnano a verificare, in riunioni appositamente organizzate, la realizzazione degli impegni assunti e degli accordi stipulati.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

Approvato e sottoscritto da

- LA PROVINCIA DI NOVARA
- UFFICIO TERRITORIALE DEL GOVERNO DI NOVARA
- LA CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI NOVARA
- L'AZIENDA OSPEDALIERA "MAGGIORE DELLA CARITÀ"
- ASL 13 DI NOVARA
- MINISTERO DELLA GIUSTIZIA
DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE
PENITENZIARIA UFFICIO DELL'ESECUZIONE
PENALE ESTERNA DI NOVARA
- COMUNE DI ARONA
- COMUNE DI CAMERI
- COMUNE DI NOVARA
- CONSORZIO INTERCOMUNALE CISS
DI BORGOMANERO
- CONSORZIO INTERCOMUNALE
CISA OVEST TICINO DI ROMENTINO
- CONSORZIO INTERCOMUNALE
CISA 24 DI BIANDRATE
- CONSORZIO INTERCOMUNALE ISPA DI ARONA
- CONSORZIO INTERCOMUNALE I.S.A. DI GHEMME
- CONSORZIO INTERCOMUNALE CISAS
DI CASTELLETTO TICINO
- CONSORZIO INTERCOMUNALE CASA DI GATTINARA

Novara, li 8 marzo 2007



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

PROTOCOLLO D'INTESA
RETE MULTIFUNZIONALE ANTIMOBING
L'anno 2006, il giorno 13 del mese di novembre

TRA

- La PROVINCIA DI NOVARA, Assessorato alle Pari Opportunità, con sede a Novara, p.zza Matteotti 1
- La CONSIGLIERA DI PARITÀ della Provincia di Novara
- L'AZIENDA OSPEDALIERA 'MAGGIORE DELLA CARITÀ', con sede a Novara, c.so Mazzini 18
- La DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO, con sede a Novara, via San Francesco d'Assisi 12
- COMUNE di Arona (Centro servizi alle persone)
- COMUNE di Oleggio (Centro servizi donna)
- CONSORZIO INTERCOMUNALE per i servizi socio – assistenziali di Borgomanero
- CGIL Camera del Lavoro, con sede a Novara, via Mameli 7/b
- CISL Unione Sindacale Territoriale, con sede a Novara, via dei Caccia 7/b

PREMESSO CHE

- L'ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Novara, si occupa di tutela delle discriminazioni di genere nel mercato del lavoro ed entra in contatto con soggetti che lamentano fenomeni di mobbing. Nel tentativo di trovare soluzioni ai problemi riscontrati ha attivato il confronto con enti territoriali che a diverso livello si occupano di problematiche di disagio lavorativo. L'Ufficio si è avvalso della collaborazione dei Centri Servizi Donna (con sede a Novara, Arona, Borgomanero, Oleggio) esperti in orientamento al lavoro e consulenza specifica in risposta a situazioni di disagio personale e/o professionale, e ha altresì formalizzato un accordo di consulenza con professionisti per la disamina dei casi per i quali necessita parere legale.
- L'Azienda Ospedaliera 'Maggiore della Carità' di Novara ha istituito un'equipe specializzata in grado di valutare scientificamente gli eventuali danni biologici e psicologici e di definirli rientranti nelle casistiche di mobbing.
- La Direzione Provinciale del Lavoro rivestendo un ruolo di vigilanza ispettiva sui luoghi di lavoro incontra situazioni di mobbing.
- I sindacati, nella loro funzione di sostegno ai lavoratori, affrontano anche problematiche di mobbing.
- Per acquisire maggiore competenza e un bagaglio di conoscenze condivise, l'Ufficio della Consigliera di Parità ha organizzato (giugno 2005) un corso di informazione sul mobbing per gli operatori sopraindicati.

Si concorda quanto segue:

1. L'Ufficio Consigliera di Parità della Provincia di Novara, si propone come promotore di un gruppo multifunzionale che coinvolga gli operatori sopraccitati nell'analisi coordinata dei presunti casi di mobbing.
2. La Provincia di Novara, il Comune di Oleggio, il Comune di Arona e il Consorzio intercomunale per i servizi socio – assistenziali di Borgomanero, attraverso i servizi di accoglienza dei Centri Servizi Donna, offrono la possibilità di un primo colloquio a soggetti che lamentano situazioni discriminanti in ambito lavorativo, al fine di effettuare una selezione dei casi considerabili come mobbing.
3. I Sindacati tramite i propri uffici vertenze e sportelli mobbing, sono in grado di rivestire un duplice ruolo: punto di ascolto al pari dei Centri Servizi e tutela al lavoratore anche sotto il profilo contrattuale e legale.
4. L'Azienda Ospedaliera 'Maggiore della Carità' di Novara, Servizio di Medicina del Lavoro e Servizio di Psicologia





MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

Clinica, si propone come punto di valutazione in grado di fornire una diagnosi sulle effettive condizioni psichiche del soggetto in esame;

5. L'Ufficio Consigliera di Parità della Provincia di Novara ha il compito, avvalendosi del supporto dei legali convenzionati, di seguire i casi di mobbing legati a problematiche di discriminazione di genere.
6. I soggetti coinvolti si impegnano a coordinarsi nella gestione di casi di mobbing; l'obiettivo è quello di costituire una rete di operatori che, seppur investiti di ruoli specifici, siano in grado di cooperare con altre competenze e professionalità.
7. Al fine di realizzare un'efficace azione di rete ed una migliore gestione dei servizi, le parti si impegnano a fornirsi reciproche informazioni relative alle fasi esecutive del progetto e a riunirsi periodicamente per l'elaborazione di un percorso comune per i casi considerati più complessi e di difficile soluzione.
8. Le parti concordano che nulla sarà dovuto per i servizi resi od offerti reciprocamente tra le parti sottoscrittrici il protocollo, in virtù della condivisione delle finalità del progetto, teso a favorire la soluzione di situazioni di disagio vissute in ambito lavorativo.
9. La presente intesa verrà approvata con i provvedimenti ritenuti più opportuni dai singoli enti coinvolti.
10. Il presente atto verrà sottoscritto dalle parti coinvolte.

Letto, approvato e sottoscritto.

Novara, 13 novembre 2006

- PROVINCIA DI NOVARA
- CONSIGLIERA DI PARITÀ
- AZIENDA OSPEDALIERA MAGGIORE DELLA CARITÀ
- DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO
- ISPA COMUNE DI ARONA
- COMUNE DI OLEGGIO
- CONSORZIO INTERCOMUNALE per i servizi socio - assistenziali di Borgomanero
- Per CGIL Camera del Lavoro
- Per CISL Unione Sindacale Territoriale



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

PROVINCIA DI NOVARA

CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E LA LOTTA CONTRO LE VIOLENZE, LE PERSECUZIONI PSICOLOGICHE, LE MOLESTIE E I RICATTI SESSUALI SUL LUOGO DI LAVORO
INTRODUZIONE

Il presente Protocollo recepisce i principi sanciti dagli artt. 2, 4, 13, 35 e 46 Cost., dalla Dichiarazione Universale dei diritti dell'uomo, dalla Convenzione Europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, dalla Carta Sociale Europea e dalla Carta comunitaria dei diritti fondamentali dei lavoratori e dalla Carta di Nizza dei diritti fondamentali dell'Unione Europea del 7/12/2000.

Il Presente Protocollo recepisce altresì, anche in attuazione degli artt. 3, 12, 141 del Trattato istitutivo della Comunità Europea come modificato dal trattato di Amsterdam del 2 Ottobre 1997, i principi fondamentali a cui si ispira il " Codice di Condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione europea del 27 Novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

PREMESSO

- che per violenza e persecuzione psicologica nell'ambito dei rapporti di lavoro si intendono gli atti e i comportamenti ostili posti in essere dai datori di lavoro o da soggetti che rivestono incarichi in posizione sovraordinata o di pari grado nei confronti dei lavoratori/lavoratrici e che mirano a danneggiare questi ultimi/e con palese predeterminazione ed in modo sistematico e duraturo.

Gli atti ed i comportamenti rilevanti ai fini del presente Codice si caratterizzano per il contenuto vessatorio e per le finalità persecutorie e si traducono in atteggiamenti che danneggiano la personalità del lavoratore/lavoratrice quali il licenziamento, le dimissioni forzate, il pregiudizio nelle prospettive di progressione di carriera, l'ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, l'esclusione dalla comunicazione di informazioni rilevanti per lo svolgimento delle attività lavorative, la svalutazione dei risultati rilevanti.

Il danno di natura psico-fisica provocato dagli atti e dai comportamenti di cui ai precedenti commi rileva, ai fini del presente Codice, allorché comporti una menomazione della capacità lavorativa ovvero pregiudichi l'autostima del lavoratore/lavoratrice che li subisce ovvero si traduca in forme depressive.

- che per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, o comunque basato sul sesso, arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazioni nei suoi confronti.

Assumono particolare rilevanza le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte dei datori di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento e all'estinzione del rapporto di lavoro, nonché le molestie che influiscono sulle decisioni inerenti la costituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro.

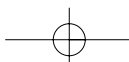
CONSIDERATE

La necessità concordemente riconosciuta di garantire un ambiente di lavoro in grado di tutelare la dignità e la libertà di ogni lavoratore/lavoratrice sul posto di lavoro;

La condizione di particolare sofferenza psico-fisica e di disagio del lavoratore/lavoratrice destinatari di atti o di comportamenti ostili che assumano le caratteristiche della violenza o della persecuzione psicologica ovvero che siano oggetto di comportamenti indesiderati a sfondo sessuale nell'ambito dei rapporti di lavoro.

SI CONVIENE

Di adottare il presente Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro le violenze, le persecuzioni psicologiche, le molestie e i ricatti sessuali sul posto di lavoro.





MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ ALLEGATI

DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO

Sono inammissibili gli atti e i comportamenti che si configurino come violenze o persecuzioni psicologiche ovvero come molestie sessuali nelle premesse sopra riportate;

È sancito il diritto dei lavoratori/lavoratrici ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

È sancito il diritto dei lavoratori/lavoratrici a denunciare eventuali intimidazioni, persecuzioni psicologiche o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti violenti o molesti;

È istituita la figura della Consigliera/Consigliere di Parità di cui all'art. 8 L. n. 125 del 10/4/1991, denominata d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a sostenere ogni componente del personale che intenda avvalersi della consulenza o dell'assistenza della Consigliera/Consigliere o che denunci episodi di violenza, persecuzione psicologica ovvero di molestie o ricatti sessuali, fornendo chiari ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, garantendo la riservatezza agli interessati, prevenendo ogni eventuale ritorsione ed assicurando ai lavoratori/lavoratrici la conoscenza delle funzioni della Consigliera/Consigliere mediante affissione del presente Protocollo in luogo accessibile a tutti.

Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni.

È fatta salva in ogni caso la responsabilità disciplinare di coloro che pongono in essere atti o tengano comportamenti violenti, persecutori, molesti o ricattatori ai sensi del presente Codice, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva e dalle normative vigenti.

L'Amministrazione si impegna a diffondere un'ampia informazione sul presente Codice di comportamento e, in particolare, sulle procedure da seguire ove vengano adottati atti o tenuti comportamenti violenti, persecutori, molesti o ricattatori, come definiti nelle premesse, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

PROCEDURE

Qualora si verifichi un atto o un comportamento violento, persecutorio, molesto o ricattatorio sul posto di lavoro, ai sensi del presente Codice, la dipendente/il dipendente destinatario di detti atti e comportamenti potrà rivolgersi alla Consigliera/Consigliere di Parità al fine di avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso oppure, ove non ritenga di avvalersi di tale strumento ovvero la procedura informale non conduca alla composizione della vertenza, potrà servirsi della consulenza e dell'assistenza della Consigliera/Consigliere di Parità per sporgere formale denuncia.

Ove la lavoratrice/il lavoratore si avvalga dell'intervento della Consigliera/Consigliere di Parità, quest'ultima/o sarà tenuta a porre in atto preventive, tempestive ed imparziali procedure di accertamento dei fatti denunciati, assicurando la riservatezza ai soggetti coinvolti.

In ogni caso l'intervento della Consigliera/Consigliere di Parità dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla complessità del caso e alla delicatezza dell'argomento affrontato.

PROCEDURA INFORMALE

Ove la lavoratrice/il lavoratore destinataria/o di atti o comportamenti violenti, persecutori, molesti o ricattatori sul posto di lavoro, ai sensi del presente Codice, intenda avvalersi dell'intervento della Consigliera/Consigliere di Parità al fine di avviare la procedura informale, quest'ultima/o, previo tempestivo ed imparziale accertamento dei fatti denunciati, disporrà, nel termine di giorni quindici dalla segnalazione, la convocazione presso di sé del presunto autore/autrice dell'atto o del comportamento indesiderato in contraddittorio con la denunciante/il denunciante.

In tal caso l'intervento della Consigliera/Consigliere di Parità, accertati i fatti denunciati e previa audizione degli interessati, è volto a favorire il superamento della situazione di disagio e a ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente all'autore/autrice del fatto denunciato che il comportamento scorretto deve cessare poiché offende, crea disagio ed interferisce con lo svolgimento del lavoro.

L'intervento della Consigliera/Consigliere di Parità deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

DENUNCIA FORMALE

Ove la lavoratrice/il lavoratore destinataria/o di atti o comportamenti violenti, persecutori, molesti o ricattatori sul posto di lavoro, ai sensi del presente Codice, non intenda avvalersi dell'intervento della Consigliera/Consigliere di Parità al fine di avviare la procedura informale, ovvero qualora dopo tale intervento permangano gli atti e/o i comportamenti violenti, persecutori, molesti o ricattatori, la stessa/lo stesso potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/Consigliere di Parità, alla dirigente/al dirigente dell'Ufficio di appartenenza, la quale/il quale sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio preposto del competente Dipartimento, fatta salva, in ogni caso, la facoltà del lavoratore/lavoratrice di avvalersi di ogni forma di tutela giurisdizionale dei propri diritti.

Qualora il presunto autore/autrice dei fatti denunciati sia il dirigente/la dirigente dell'Ufficio di appartenenza, la denuncia formale potrà essere inoltrata, sempre con l'assistenza della Consigliera/Consigliere di Parità, direttamente all'istanza superiore o all'Ufficio preposto del competente Dipartimento.

È assicurata in ogni caso l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione, in pendenza del procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore/autrice di atti o comportamenti violenti, persecutori, molesti o ricattatori sul posto di lavoro ai sensi del presente Codice, accerti la fondatezza dei fatti denunciati, dovrà darne tempestiva informazione alla dirigente/al dirigente al fine di adottare, ove ritenuto opportuno, d'intesa con le organizzazioni sindacali e sentita la Consigliera/Consigliere di Parità, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti e degli atti oggetto del procedimento disciplinare al fine di ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

Qualora il presunto autore/autrice dei fatti denunciati sia il dirigente/la dirigente dell'Ufficio di appartenenza, le idonee misure organizzative saranno adottate dalla Direzione Generale del Personale, d'intesa con le organizzazioni sindacali e sentita la Consigliera/Consigliere di Parità.

Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione, in pendenza del procedimento disciplinare, accerti la fondatezza dei fatti denunciati, la denunciante/il denunciante potrà richiedere di rimanere al proprio posto di lavoro o di essere trasferito/a altrove in una sede che non gli/le comporti disagio.

Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione, in pendenza del procedimento disciplinare, accerti la fondatezza dei fatti denunciati, potrà adottare, su richiesta di uno o di entrambi gli interessati previa audizione degli stessi, provvedimenti di trasferimento temporanei e provvisori in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al mero fine di ristabilire, medio tempore, un clima sereno nell'ambiente di lavoro; è in ogni caso garantito che il trasferimento non avvenga in sedi che creino disagio.

ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE

Nei programmi di formazione del personale, l'Amministrazione si impegna ad includere informazioni in ordine agli orientamenti adottati sulla prevenzione degli episodi di violenza, persecuzione psicologica, di molestie e di ricatti sessuali sul luogo di lavoro e alle procedure da seguire ove tali atti e comportamenti abbiano luogo. L'Amministrazione dovrà peraltro predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e delle dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come violenza, persecuzione psicologica, di molestie e di ricatti sessuali sul luogo di lavoro.

Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione dei dirigenti/delle dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione degli episodi di violenza, persecuzione psicologica, di molestie e di ricatti sessuali sul luogo di lavoro.

Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le organizzazioni sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro gli episodi di violenza, di persecuzione psicologica, di molestie e di ricatti sessuali sul luogo di lavoro anche attraverso assemblee interne.

Verrà inoltre predisposto, a cura dell'Amministrazione, materiale informativo destinato ai dipendenti/alle dipendenti relativo alla prevenzione, agli strumenti di tutela e alla repressione degli episodi di violenza, persecuzione psicologica, di molestie e di ricatti sessuali sul luogo di lavoro.

Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio finalizzata alla valutazione dell'efficacia del



MUOVERSI NELLE PARI OPPORTUNITÀ
ALLEGATI

Codice di Condotta nella prevenzione e nella lotta contro gli episodi di violenza, persecuzione psicologica, di molestie e di ricatti sessuali sul luogo di lavoro; a tale scopo la Consigliera/il Consigliere di Parità, d'intesa con la CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del presente Protocollo e alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.



PROVINCIA DI NOVARA
Assessorato alle Pari Opportunità



2007 - Anno Europeo delle Pari Opportunità