

Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità

Roma, 5-6-7 dicembre 2005

SINTESI DEI WORKSHOP

a cura di

Federico Bussi

federico@progettogruppo.it

Gabriella Rossi Crespi

gabriellarossicrespi@libero.it

INDICE

1. Workshop “La legge 125/91: azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”	p. 3
2. Workshop “P.I.C.O. Piano per l’innovazione, la crescita e l’occupazione: la strategia europea di Lisbona – follow up”	p. 4
3. Workshop “La Corporate Social Responsibility: una responsabilità volontaria”	p. 5
4. Workshop “Discriminazione di genere: forme di tutela”	p. 6
5. Workshop “Differenziali retributivi, bilanci e statistiche di genere: apparenza ed evidenza”	p. 8

1. Workshop “La legge 125/91: azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

Relatrice: Dott.ssa Raffaella Gallini

Facilitatore: Federico Bussi

I 4 gruppi di lavoro hanno risposto alla domanda: “Su quali temi o problematiche orientare il nuovo programma obiettivo?”

I gruppi hanno fornito indicazioni sia per migliorare i meccanismi di gestione del programma obiettivo sia per individuare problematiche su cui orientare il contenuto dei progetti.

INDICAZIONI SUI MECCANISMI DI GESTIONE

- Più comunicazione (via Internet quindi scritta) con l'Assistenza Tecnica
- Formazione alle consigliere stesse per una migliore informazione sulla l. 125 e per una migliore capacità di progettazione
- Snellimento procedure
- Rete consigliere mirata ad azioni pratiche
- Facilitare l'accesso al punto 5 (ATI-ATS)
- Rafforzamento seminari rete

INDICAZIONI SUI CONTENUTI DEI PROGETTI DA FINANZIARE

- Differenziale retributivo
- Congedi parentali
- Accesso al lavoro nelle professioni tipicamente maschili
- Servizi di conciliazione
- Formazione su PO al V° anni scuola sec. Superiore
- Formazione a chi contratta (datori di lavoro)
- I progetti dovrebbero produrre veri cambiamenti organizzativi

2. Workshop 2 “P.I.C.O. Piano per l’innovazione, la crescita e l’occupazione: la strategia europea di Lisbona – follow up”

Relatore: Dottor Carlo Viviani

Facilitatrice: Gabriella Rossi Crespi

Il gruppo di lavoro ha risposto alla domanda: “In quali elementi o aspetti del P.I.C.O è presente, o meno, uno spazio per le politiche di Pari opportunità.?”

Il gruppo ha lavorato sull’identificazione dei possibili ambiti contenuti dal P.I.C.O in cui era possibile lavorare per mitigare effetti negativi dovuti al Programma e/o sull’ipotesi di azioni integrative da proporre nel corso della sua implementazione.

PREMESSA CONDIVISA dal gruppo di lavoro relativa all’intero Programma P.I.C.O:

- L’ottica di genere (*mainstreaming*) deve essere strumento di lettura generale e trasversale del PICO, questo è essenziale.

ASPETTI NEGATIVI DEL P.I.C.O:

- Manca il riferimento in assoluto alle politiche di genere
- Aspetti tecnologici avanzati penalizzano le donne, non ancora molto presenti nel settore
- Le donne, anche nella P.A, hanno pochi ruoli dirigenziali
- Rendere visibile il capitale umano in prospettive di genere con piani strategici di conoscenza uomini/donne
- Mancanza d’individuazione e di ricaduta occupazionale al “femminile” (200.000 posti di lavoro previsti).
- Lavoro nero femminile: quale emersione. Non prevista.
- La conciliazione vita familiare/lavoro non è contemplata
- Mancano interventi sulla “qualità della vita”
- Mancano infrastrutture sociali (nidi, consultori) per garantire un volano relativo all’occupazione femminile.

ASPETTI POSITIVI DEL P.I.C.O:

- Chiedere la nostra consultazione da ora in poi
- La P.A vede le donne più numerose e le misure per la P.A non mancano
- Sono necessarie azioni di accompagnamento (formazione) all’innovazione tecnologica che possano vedere la forte presenza di donne
- La visione di una formazione professionale più “flessibile” del P.I.C.O apre opportunità alle donne
- Il P.I.C.O contiene azioni inclusive per l’occupazione femminile
- E’ possibile valorizzare la sua implicazione del “capitale umano”
- Bisogna identificare in ogni progetto previsto dal P.I.C.O strumenti concreti per l’inclusione del genere

Workshop 3 “La Corporate Social Responsibility: una responsabilità volontaria”

Relatrice: Ing. Katia Martino

Facilitatore: Federico Bussi

La relatrice ha presentato le principali attività svolte a livello internazionale ma soprattutto italiano in tema di RSI.

I partecipanti hanno espresso le seguenti domande e concetti alla relatrice:

- esistono fondi dedicati per la RSI? No, i concetti e la pratica troppo giovani per allocazione di fondi ad hoc.
- Manca la cultura e la conoscenza del concetto e delle pratiche di RSI.
- Tra gli imprenditori funziona il passaparola.
- Esempi di RSI sulla parità: Asili territoriali
- **IL CONCETTO FONDAMENTALE DI RESPONSABILITA' SOCIALE E' CHE LE IMPRESE DEVONO AGIRE VOLONTARIAMENTE RISPETTO ALLE LORO RESPONSABILITA' SOCIALI PERCHÉ E' LORO CONVENIENZA. E' un concetto nuovo rispetto all'approccio di genere classico che vede l'impresa come una controparte da costringere a effettuare determinate azioni.**
- Si potrebbero stabilire premi in termini di immagine per le imprese che operano contro le discriminazioni di genere? Non è questo propriamente il concetto di RSI.
- E' stata proposta una mappatura delle esperienze di RSI.
- Un esempio di RSI è che applicando forme di telelavoro si può migliorare l'ambiente.
- Le imprenditrici sono più sensibili ai problemi di genere.
- Criticità: visto che le esperienze di RSI sono cominciate a livello di multinazionali, che senso ha per l'Italia dove la maggioranza delle imprese è medio-piccola?

4. Workshop “Discriminazione di genere: forme di tutela ”

Relatrice: Dott.ssa Iolanda Piccinini.

Facilitatrice: Gabriella Rossi Crespi

Il gruppo di lavoro ha interagito con la Dott.ssa Piccinini, ed ha preferito non lavorare in piccoli gruppi, ma dedicare il tempo a disposizione ad una riflessione generale e condivisa che partisse dalle loro esperienze quotidiane.

Il gruppo ha lavorato sull'identificazione degli aspetti positivi/negativi presenti all'interno dell'attuale legislazione.

ASPETTI NEGATIVI:

- Molta legislazione ma poca conoscenza della stessa
- Scarsa presenza dei sindacati
- Nozione di discriminazione “allargata” che può creare confusione
- I fattori di discriminazione non sono gerarchicamente ordinati per importanza (genere, età, nazionalità, etc)
- Onere della prova: problema vero
- Aumento di casi dovuto all'intensificarsi della precarietà lavorativa, anche nella P.A.
- Giustificazioni “datoriali” (anche nei casi di discriminazione diretta) - da parte del datore di lavoro, che spesso vengono accolte
- Si usano sempre le stesse leggi per tutelare la lavoratrice perché si conoscono di più, e poco le “nuove”
- Ormai il principio di Parità di Trattamento sembra coincidere con il concetto di Discriminazione – Problema grosso (vedi Cassazione)
- “Principio di comparazione effettiva” non possibile per i datori di lavoro privati ma solo per il Pubblico Impiego. La logica del divieto di discriminazione è molto più forte: si rischia di annullarlo.
- Scarsa relazione tra avvocati e Consigliere: le Consigliere potrebbero fornire informazioni, anche legali, agli avvocati
- Il lavoratore privilegia l'azione “singola”: spesso agisce da solo e non si rivolge alle strutture collettive (sindacati, pari opportunità etc)
- Il periodo di pre-adozione non è tutelato adeguatamente o normata (i viaggi all'estero destinati all'adozione non sono considerati pre-maternità)
- L'auto-tutela non funziona nel caso di piccole realtà lavorative

In particolare nel Decreto 145:

- Decreto 145 (art 2 comma b) ha troppi aggettivi che possono offrire il destro ad interpretazioni di vario tipo
- Il Decreto 145 è poco conosciuto
- “Danno esistenziale” difficile da provare e dunque da liquidare (torna l'onere della prova)

ASPETTI POSITIVI:

- Ampliamento degli strumenti processuali: si può agire da più parti
- Estensione del campo d'applicazione
- Sinergie possibili tra sindacato e Consigliere di Pari Opportunità
- Nel caso di vessazioni multiple si possono avere più strumenti o vie d'azione (Mobbing, etc)
- Molte consigliere hanno messo in campo azioni formative destinate ad avvocati, magistrati etc.
- "Quaderno sulle discriminazioni" prodotto da un gruppo di Consigliere molto buono che pochi conoscono ma che andrebbe diffuso

In particolare nel Decreto 145:

- I termini "Atto e Patto" contenuti nel 145 art. 2 aiutano ad ampliare la nostra capacità d'azione
- Molestie (decreto 145) finalmente introdotte. La nozione fa riferimento al contesto (sembra il concetto di mobbing, caratterizzato da connotazione sessuale). Riferimenti molto utili per coprire situazioni prima "scoperte"
- Anche le persone dello stesso sesso non possono essere trattate in modo disforme, vero capovolgimento del decreto
- Riferimento alle vendette e ai ricatti da parte del datore di lavoro
- Riferimento al danno non patrimoniale: nuova frontiera del danno (biologico, professionale, etc)

5. Workshop “Differenziali retributivi, bilanci e statistiche di genere: apparenza ed evidenza”

Relatore: Dott. Rustichelli

Sintesi delle proposte emerse:

- Lavorare nel settore Pubblico è diverso che nel settore privato: indagare anche sui benefits non economici
- Applicare le leggi esistenti: anche i Ministeri usano i salari variabili. Intervento dall'alto anche sui Ministeri per evitare tutto ciò.
- Azione dall'alto “Qualitativa” prima ancora del lavoro sul singolo territorio. Non c'è bisogno di una nuova legge ma l'utilizzo di quanto già fatto (esempio Libro sulle pari opportunità pubblicato tre anni fa)
- Riconoscimento delle competenze trasversali (tipiche femminili) e contrattazione attraverso questi strumenti
- Audizione con comparti Pari opportunità dei vari Enti
- Piani triennali: diamoci da fare
- Ricerca generale disaggregata (anche zona grigia del valore attribuito alle varie mansioni).
- Modalità di ricerca disaggregata (es. dati relativi all'articolo 9) – sviluppare dati esistenti
- Attribuzione di valore alle qualifiche (anche il MIUR sta elaborando un sistema relativo alle competenze)
- Rete delle Consigliere si fa dirigente nell'introdurre l'etica del genere attraverso circolare, documento etc. VEDI CONVEGNO del 19. Suggerimento di occuparsi della sistematizzazione delle Competenze in ogni luogo
- Servono dati che facciano la base per una proposta di legge: ad esempio una circolare del Ministero del Lavoro alle Direzioni Provinciali per chiamarli alla collaborazione (fornire dati)
- Non esiste sanzione per chi non rispetta i Piani o gli accordi, bisogna introdurle
- Problema culturale: bisogna fare uno sforzo sul territorio presso i vari soggetti (Direzione provinciale del Lavoro, Sindacati, etc)
- Attivare protocolli di Intesa (es Lecce) che forniscano servizi (esempio Sportello Donna)
- Azioni di sensibilizzazione dei vari soggetti territoriali che interagiscono con noi
- Alle Consigliere servirebbe un corso base di statistica per la comprensione dei dati
- I sindacati sono il nostro tramite con il mercato del lavoro: loro sono presenti ai tavoli di contrattazione, noi no. Coinvolgiamoli ai vari livelli. Ampliamento dei contratti con norme che sanzionino le differenze salariali
- Mettere assieme i dati a livello Nazionale partendo dal territorio provinciale (osservatorio del Mercato del Lavoro femminile)
- Il Gruppo delle azioni positive ha fatto un buon lavoro. Ad esempio c'è una scheda di rilevazione che dovrebbe essere di aiuto nella rilevazione dati, un protocollo di intesa legato al progetto “Cantieri”, una foto sull'esistente relativa agli ordini professionali. Usiamo i dati ed elaboriamoli!
- Azioni positive per il Dipartimento alla Funzione pubblica già inviate dal gruppo alla Dott.ssa Rauti
- Sistema ufficiale dei Servizi all'impiego con voci di “genere” bloccate. Cambiamo le voci!