

PARI OPPORTUNITA'

Quadro normativo ed esperienza giurisprudenziale

Introduzione

- Il lavoro costituisce un **elemento essenziale** per l'indipendenza economica e la realizzazione personale. Esso, però, chiude spesso le porte - o quanto meno pone grossi ostacoli - all'accesso delle donne
- **Epoca medioevale:** la terra si tramandava per discendenza maschile. La donna era considerata *“possesso del marito”* e, come tale, non aveva il controllo giuridico della sua persona, né dei suoi figli, né delle sue terre, né dei suoi averi
- **Voto politico alle donne: 1945**
- **Divorzio: 1970**
- **Parità di trattamento tra uomini e donne nel lavoro: 1977**
- **Interruzione volontaria di gravidanza: 1978**
- **Codice delle Pari Opportunità: 2006**

Pari Opportunità

- La normativa vigente non si limita a dire che lavoratori e lavoratrici devono avere le stesse opportunità sul lavoro (c.d. pari opportunità), ma chiarisce che discriminante non è solo ciò che blocca o ostacola le donne, ma anche ciò che non le promuove o non le favorisce
- Per tale ragione il nostro ordinamento considera legittimo il ricorso ad azioni positive, ossia a progetti volti ad attuare le pari opportunità anche mediante l'adozione di misure diseguali

Are Tematiche

Pari Opportunità

```
graph TD; A[Pari Opportunità] --- B[Maternità e Paternità]; A --- C[Molestie]; A --- D[Organismi di Parità];
```

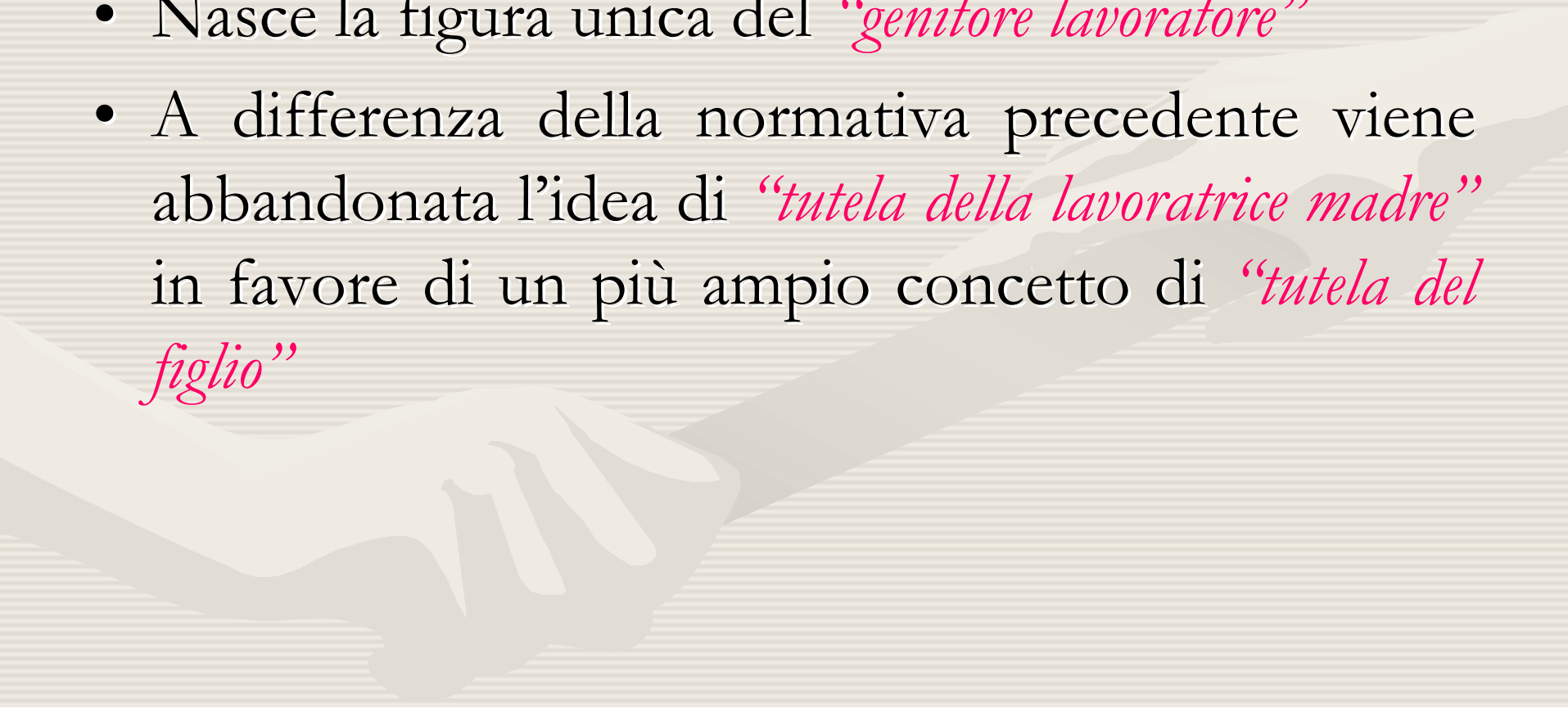
Maternità e Paternità

Molestie

Organismi di Parità

1) Maternità e Paternità sul Lavoro

- Decreto legislativo n. 151/2001
- Nasce la figura unica del *“genitore lavoratore”*
- A differenza della normativa precedente viene abbandonata l'idea di *“tutela della lavoratrice madre”* in favore di un più ampio concetto di *“tutela del figlio”*



Lavoro, maternità, congedi parentali

	<u>Chi</u>	<u>Quando</u>	<u>Indennità</u>
<u>Congedo maternità</u>	Madre naturale	Da 2 mesi prima a 3 mesi dopo il parto	80% retribuzione
<u>Congedo paternità</u>	Padre	Durante i 3 mesi successivi al parto	80% retribuzione
<u>Congedo parentale</u>	Entrambi i genitori (anche cumulativamente)	Per 6 mesi se individuale; per 10 mesi se congiunto. Può essere chiesto fino all'ottavo anno di vita del figlio	30% retribuzione (fino al terzo anno di vita del figlio)
<u>Congedo per la malattia del figlio</u>	Entrambi i genitori (alternativamente)	Se il figlio ha da 0 a tre anni, senza limiti di tempo; se il figlio ha da 3 a 8 anni, nel limite di 5 gg. lavorativi all'anno	No

Considerazioni ulteriori

- Il Legislatore ha voluto evitare qualunque forma di ritorsione collegata all'utilizzo dei congedi da parte del lavoratore padre o della lavoratrice madre
- Per tale ragione, ha previsto una disciplina particolare per il **licenziamento** (*divieto di licenziamento per tutto il primo anno di vista del bambino*) e le **dimissioni** (*obbligo di convalida da parte della Direzione Provinciale del Lavoro*) del genitore lavoratore

2) Molestie

Molestie

```
graph TD; A[Molestie] --> B[Molestie sessuali]; A --> C["Molestie morali (mobbing)"]
```

Molestie sessuali

Molestie morali
(mobbing)

Molestie sessuali

- Le molestie sessuali sono **discriminazioni** di genere
- Atti **indesiderati** a connotazione sessuale, espressi in forma **fisica, verbale o non verbale** aventi lo scopo o l'effetto di creare un ambiente di lavoro umiliante, degradante od offensivo
- Le molestie sessuali, pur non rientrando nella violenza sessuale, sono comunque espressione di una interazione disturbata e deviante

Molestie morali (*mobbing*)

- Il “*mobbing*” (dall’inglese “*to mob*”) è una forma di terrore psicologico che viene esercitato sul posto di lavoro, attraverso attacchi ripetuti da parte dei colleghi (*mobbing orizzontale*) o del datore di lavoro (*mobbing verticale*)
- Termine nuovo per un problema antico
- Legame con il bullismo e con il nonnismo
- In Svezia il mobbing è reato penale

Molestie morali (*mobbing*)

- Possono costituire esempi di condotte mobbizzanti: *la sottrazione degli strumenti per lavorare; la dequalificazione; le offese; l'isolamento; l'inattività forzata; l'esclusione dalle riunioni o dalle feste aziendali; il non guardare in faccia le persone; il non salutare; l'emarginazione; la diffusione di maldicenze; le azioni illegali; il sabotaggio del lavoro; le critiche continue e via dicendo*

Molestie morali (*mobbing*)

- Il mobbing comporta delle conseguenze sull'**individuo** (es. indebolimento della salute; ansia; depressione; aggressività; insonnia; apatia; attacchi di panico; eccessi di pianto; malinconia; sviluppo di comportamenti criminali e/o di manie ossessive; suicidio), ma anche sull'**impresa** (es. aumento dell'assenteismo; scarse prestazioni lavorative) e sulla **società** (es. spese mediche e prepensionamento)

Molestie morali (*mobbing*)

- Responsabilità del **datore** (*art. 2087 c.c.*)
- Responsabilità dei **colleghi** (*art. 2043 c.c.*)
- Responsabilità del datore anche in tutti quei casi in cui - pur non essendo materialmente l'autore del comportamento molesto - sapeva (o doveva ragionevolmente sapere) e non è intervenuto per far cessare la molestia, anche se allo stadio iniziale
- Prova giudiziale e **omertà** professionale
- La tesi della “*strategia gestionale*”. Il mobbing è un'alternativa al licenziamento?
- Condotta o risultato?

3) Organismi provinciali di Parità

- Consigliera di Parità
 - Commissione Provinciale Pari Opportunità
 - Assessorato alle Pari Opportunità
 - Animatrice di Parità
 - Referente di Parità
 - Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Pistoia
- 