

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE,
GIURIDICHE E
STUDI INTERNAZIONALI

Corso di laurea *Triennale* in
Scienze politiche, relazioni
internazionali, diritti umani



Pari opportunità come strumento per favorire l'eguaglianza
sostanziale tra donne e uomini e combattere le discriminazioni
di genere in ambito lavorativo

Relatrice: Prof.ssa Lorenza Perini

Laureanda: Beatrice
Foraboschi
matricola N. 1232651

A.A. 2021/2022

Indice

Introduzione

Capitolo I: Le radici dell'attuale divario lavorativo di genere

1.1. Ragioni culturali alla base dei ruoli di genere e stereotipi culturali	p.4
1.2. L'evoluzione del quadro normativo comunitario di genere	p.6
1.2.1. <i>Tutele e parità di retribuzione</i>	p.6
1.2.2. <i>Pari Opportunità e Azioni Positive</i>	p.7
1.2.3. <i>Gender mainstreaming</i>	p.7
1.2.4. <i>L'influenza della normativa di genere dell'Unione Europea negli stati membri</i>	p.8
1.3. L'evoluzione del quadro normativo di genere in Italia	p.9
1.3.1. <i>Fase delle garanzie</i>	p.10
1.3.2. <i>Fase delle Pari Opportunità e delle Azioni Positive</i>	p.10
1.3.3. <i>Gender mainstreaming e work-life balance</i>	p.11
1.4. L'impatto della normativa sulla parità di genere nel mercato del lavoro: situazione italiana attuale	p.13
1.4.1. <i>La lenta e progressiva rottura del cosiddetto "soffitto di cristallo"</i>	p.15
1.4.2. <i>Gender Pay Gap</i>	p.16
1.4.3. <i>Maternità e lavoro di cura non retribuito: il ricorso sistematico al part-time</i>	p.19

Capitolo II: Caso della Provincia di Treviso. Pari Opportunità come strumento per favorire l'eguaglianza tra uomini e donne e combattere le discriminazioni di genere in ambito lavorativo

2.1. Discriminazioni di genere e molestie sul luogo di lavoro	p.22
2.1.1. <i>Molestie e ricatti sessuali sul luogo di lavoro</i>	p.23
2.1.2. <i>Le conseguenze della diffusa cultura discriminatoria di genere sul lavoro e potenziali misure per limitarne i danni</i>	p.24
2.2. Consiglieria di Parità e ruolo effettivo	p.26
2.2.1. <i>Attività di monitoraggio: progetto per la promozione dell'equilibrio di genere nei Consigli di Amministrazione delle società pubbliche della Provincia di Treviso</i>	p.28
2.2.2. <i>Attività di diffusione di buone prassi: progetto di assistenza ai comuni per la redazione dei piani delle Azioni positive</i>	p.29
2.2.3. <i>Attività antidiscriminatoria: azione di conciliazione informale per i casi di discriminazioni basate sul genere sul luogo di lavoro</i>	p.31
2.2.4. <i>Attività di monitoraggio: progetto di Certificazione di genere</i>	p.33
2.2.5. <i>Attività di diffusione di buone prassi: la redazione delle "Linee guida per un linguaggio di genere più inclusivo all'interno della Pubblica amministrazione"</i>	p.35
2.3. Le collaborazioni della Consiglieria provinciale di parità	p.37

2.3.1. <i>Rete Nazionale e regionale delle Consigliere di parità</i>	p.37
2.3.2. <i>Ispettorato del Lavoro</i>	p.39
2.3.3. <i>Commissione provinciale per le Pari Opportunità tra donne e uomini</i>	p.39
2.3.4. <i>Comitato Unico di Garanzia</i>	p.40
2.3.5. <i>Organizzazioni sindacali di rappresentanza e Associazioni datoriali maggiormente rappresentative nel territorio provinciale</i>	p.41

Capitolo III: Effettività dello strumento della Consigliera di parità

3.1. <i>Intervista alla Consigliera di parità provinciale di Treviso</i>	p.42
3.2. <i>I risultati prodotti dall'applicazione delle Pari Opportunità sul territorio trevigiano</i>	p.50
3.2.1. <i>Tasso di occupazione e disoccupazione femminile e maschile a confronto</i>	p.50
3.2.2. <i>Assunzioni e cessazioni dei rapporti di lavoro</i>	p.52
3.2.3. <i>La presenza delle imprese a conduzione femminile nel tessuto imprenditoriale del trevigiano</i>	p.54
3.2.4. <i>Il Gender pay gap nella Provincia di Treviso</i>	p.57
<i>Conclusione</i>	p.58

Introduzione

Negli ultimi anni il principio della parità di genere ha assunto sempre più importanza, come si evince dalla consistente azione legislativa prodotta sia a livello europeo, che a livello nazionale. L'Unione europea ha voluto rimarcare l'importanza che la parità di genere riveste nello sviluppo e nella crescita di una società basata sui valori di uguaglianza e di piena valorizzazione di ogni essere umano. Nonostante questa significativa consapevolezza, nessuno dei paesi membri dell'Unione europea è riuscito ancora a realizzare pienamente l'uguaglianza sostanziale tra uomo e donna¹. Per questo è stata necessaria l'adozione, da parte della Commissione europea, della Strategia per la parità di genere 2020-2025, in cui vengono delineate delle azioni ritenute essenziali per il superamento dell'attuale divario e per consentire il pieno sviluppo di una società equa. Anche a livello globale, le Nazioni Unite hanno inserito il raggiungimento dell'uguaglianza di genere tra i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030. In Italia, la legislazione in materia di parità di genere, ha interessato significativamente il mondo del lavoro, soprattutto l'ambito relativo alla garanzia di maggiori diritti e tutele alle lavoratrici. La legislazione si è concentrata prevalentemente su interventi diretti a favorire l'occupazione femminile e l'imprenditoria femminile, a permettere la conciliazione vita-lavoro, a favorire l'occupazione dei ruoli apicali da parte delle donne e sulla lotta contro la violenza di genere. Il presente contributo si propone di fare un'analisi dell'attuale situazione della donna nel mercato del lavoro, facendo riferimento al principio delle pari opportunità come linea guida e portando come esempio concreto del funzionamento delle Pari opportunità l'esperienza di tirocinio svolta presso l'Ufficio Pari opportunità della Provincia di Treviso. L'analisi delle ragioni culturali che hanno portato alla situazione di divario lavorativo tra uomo e donna, affiancate alla normativa comunitaria e italiana che ha contribuito e sta contribuendo tutt'ora al miglioramento della condizione della donna, è necessaria ai fini del corretto inquadramento del fenomeno della disparità di genere lavorativa.

1. LE RADICI DELL'ATTUALE DIVARIO LAVORATIVO DI GENERE

Gli squilibri di genere in ambito lavorativo ancora pervadono l'attuale società italiana, nonostante, nel corso degli anni, siano stati fatti grandi progressi. Nel mercato del lavoro, infatti, in relazione al tipo di contratto applicato e al salario ricevuto, le donne sono le figure che maggiormente occupano condizioni sfavorevoli¹. Per comprendere, quindi, le possibili strade da intraprendere verso il progressivo superamento della disparità lavorativa, è necessario prendere coscienza delle cause e dei fattori che hanno concorso e che concorrono tutt'ora alla formazione del divario di genere.

1.1. Ragioni culturali alla base dei ruoli di genere e stereotipi culturali

Il ruolo delle donne nel mercato del lavoro ha subito notevoli mutamenti rispetto a ciò che era un tempo, accompagnato da una nuova consapevolezza in relazione al ruolo del genere femminile nella società. Grazie al processo di emancipazione femminile che ha preso grande slancio in seguito alla Seconda guerra mondiale, grazie alla quale le donne hanno sperimentato le proprie grandi capacità di lavoratrici, anche i ruoli di genere sono in corso di trasformazione. Con il termine "ruoli di genere" si fa riferimento all'espressione pubblica dell'identità e alle caratteristiche che l'apparato sociale ritiene adeguato per un maschio e per una femmina, ossia: come le donne e gli uomini devono essere, apparire e comportarsi². I ruoli di genere sono un costrutto sociale che si scontra con la natura umana, che non prevede attività e caratteristiche precise per l'uomo e per la donna, ma si configura come varia e fluida. Nel corso degli anni si sono consolidate delle linee-guida socioculturali in base al sesso di appartenenza che hanno comportato la rinuncia alla libertà di essere sé stessi per rientrare in categorie socialmente definite. E come i ruoli di genere, anche il genere stesso è un prodotto sociale creato quando la sessualità biologica diventa il risultato dell'attività dell'uomo assorbita all'interno del gender-sex system, che consiste in quell'insieme di "processi, adattamenti, modalità di comportamento e di rapporti, sulla base dei quali si "organizza la divisione dei compiti tra gli uomini e le

¹S. NEGRI, F. VALENTE, *Bollettino ADAPT* 27, n.25, giugno 2022

²G. PRIULLA, *C'è differenza. Identità di genere e linguaggi: storie, corpi, immagini e parole*, Milano, p.18, 2013

donne”³. La nozione di genere, quindi, nasce anche dalla presa di coscienza dello squilibrio interno alla realtà sessuata degli uomini e delle donne, dato da ragioni prettamente biologiche, ma si lega anche al concetto di potere (Scott, 1988). Ciò che emerge è che la costruzione sociale che si è sviluppata intorno ai due sessi si è sovrapposta alla disuguaglianza sessuale strettamente biologica. Questo processo di socializzazione inizia da subito, già dalla prima ecografia che rivela il sesso del nascituro, infatti, la famiglia inizia a fantasticare su abbigliamento, giochi e interessi diversi. La socializzazione di genere vede come fondamentale per la creazione dell'identità le agenzie di socializzazione quali la famiglia, gli amici, la Chiesa, la scuola e si rafforza con l'approvazione di questi soggetti⁴.

Lo stereotipo di genere più diffuso riguarda il successo lavorativo, si pensa che le donne siano meno interessate a questo aspetto della vita, e dall'altra parte, che gli uomini siano meno propensi allo svolgimento di faccende domestiche.

FIGURA 1. PERSONE DI 18-74 ANNI PER GRADO DI ADESIONE CON ALCUNI STEREOTIPI SUI RUOLI TRADIZIONALI DI GENERE. Anno 2018, valori percentuali



Fonte, Istat 2019

Infatti, i pregiudizi a carico delle donne producono un impatto negativo sulle opportunità che gli permettono di avanzare di posizione e fare carriera, in quanto l'ambiente lavorativo continua ad essere pervaso da aspettative patriarcali, che mirano a vedere l'uomo ricoprire cariche dirigenziali di alto livello. Alle donne vengono ricondotti tratti caratteriali ritenuti prettamente di genere femminile come l'empatia e la consapevolezza emotiva, ma con una connotazione negativa all'interno del mercato del lavoro. Mentre agli uomini sono associati tratti tipici

³ Istituto di Ricerche Internazionali Archivio Disarmo, *Genere e stereotipi di genere*, 2015

⁴ L. LOMBARDI, *Società, culture e differenze di genere*, Milano, Franco Angeli, 2006

maschili come la capacità di dominare, di essere determinati verso i propri obiettivi e la sicurezza di sé stessi e delle proprie capacità, aspetti caratteriali ritenuti fondamentali per ricoprire ruoli di leadership⁵. Questi tratti considerati “dominanti” sono tipicamente visti come separati e distinti dalle caratteristiche femminili, che invece, spesso, vengono ricondotte a posizioni di subordinazione. Inoltre, gli uomini che dimostrano avere qualità quali l'empatia, associata tradizionalmente al genere femminile, potrebbero essere ritenuti deboli, conferendo una connotazione negativa ai comportamenti associati alla femminilità.

1.2 L'evoluzione del quadro normativo comunitario di genere

Nella pubblicazione n. 188 della collana Questioni di Economia e Finanza della Banca d'Italia viene affrontata la questione dell’*“Evoluzione della normativa di genere in Italia e in Europa”*. Nel diritto europeo primario la parità di genere rappresenta un pilastro fondamentale fin dal Trattato di Roma del 1957, anche se il concetto di uguaglianza ha subito un processo di notevole evoluzione nella sua concezione. Infatti, l'Europa è il continente in cui c'è maggiore equità tra uomini e donne e dove è più sicuro vivere, anche se sono ancora molte le situazioni di disparità e le discriminazioni tra i due sessi in tutti gli ambiti della vita⁶. La normativa comunitaria a partire dal Trattato di Roma, si articola in tre fasi principali, che influenzano fortemente anche la normativa in materia dei paesi membri. La fase delle tutele e parità di retribuzione interessa il primo periodo di vita della Comunità Economica Europea (CEE) fino agli anni '90 che danno inizio alla fase delle Pari opportunità e azioni positive e nel 1995 al *Gender mainstreaming*.

1.2.1 Tutele e parità di retribuzione

Nella prima fase di vita della CEE, la parità retributiva sancita dal primo comma dell'articolo 119 del Trattato di Roma non era stata inserita in un'ottica di riconoscimento di parità di retribuzioni tra uomini e donne, ma più in relazione

⁵V. ROSEBERRY, *How stereotypes impact women (and men) at work*, Workplaces that work for women, 2017

⁶ Commissione europea, *Riflettori puntati su l'azione dell'UE per le donne*, 2020

alla finalità prettamente economica che la Comunità perseguiva ai suoi albori. Lo scopo dell'articolo era infatti, inerente alla necessità di garantire il buon funzionamento del principio di concorrenza nel mercato. Inoltre, questa fase testimonia un importante ruolo della Corte di Giustizia che in sede di applicazione dell'art.19 e della Direttiva 75/117, attraverso la definizione dei concetti di retribuzione, discriminazione diretta e indiretta, dà attuazione al principio di uguaglianza di retribuzione.

1.2.2 Pari Opportunità e azioni positive

Il cambio di prospettiva del concetto di parità tra uomini e donne avviene con il Trattato di Maastricht nel 1992 che introduce la nozione di “*cittadinanza europea*”, comportando la volontà della Comunità di iniziare ad allargare tutele e diritti per migliorare le condizioni di vita dei suoi cittadini e cittadine. Inoltre, le linee guida sulle pari opportunità uomini/donne in relazione al mercato del lavoro e al trattamento sui luoghi di lavoro sono contenute nel protocollo sulla politica sociale allegato al Trattato di Maastricht. Il passaggio da Comunità europea a Unione europea porta con sé un significativo cambiamento di rotta, in quanto ora si lavora per un progresso sociale e l'attenzione è sulla persona in quanto tale, indipendentemente dal suo legame con un'attività economica. Avviene quindi, un mutamento di approccio alla questione del genere, si passa dal perseguimento dell'uguaglianza formale attuata con il divieto di discriminazione, a quello dell'uguaglianza sostanziale, quest'ultima perseguita attraverso le azioni positive⁷.

1.2.3 Gender mainstreaming

Nel Trattato di Amsterdam del 1997 viene legittimato il principio del *gender mainstreaming*, che è una strategia adottata internazionalmente per la realizzazione dell'uguaglianza di genere. Richiede l'integrazione di una prospettiva di genere nella preparazione, nell'elaborazione, nell'attuazione, nel monitoraggio e nella valutazione delle politiche con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne e combattere le discriminazioni⁸. Il Trattato di

⁷ E. TIRA, *Il ruolo delle istituzioni europee nella realizzazione della parità di genere**, 2019

⁸ European Institute for Gender Equality (EIGE)

Amsterdam ha inoltre allargato il campo di azione dell'Unione Europea nell'ambito delle pari opportunità e ha introdotto alcune disposizioni innovative, come gli articoli 2 e 3 che introducono la parità di opportunità tra uomini e donne come obbiettivo fondamentale dell'Unione. Nonostante la normativa in materia di pari opportunità contenuta nel Trattato di Amsterdam non abbia carattere vincolante per gli stati membri, è simbolo comunque dell'impegno dell'Unione Europea su questo fronte. È infatti solo con la Direttiva 2002/73 che gli Stati sono direttamente invitati a mettere in campo le azioni necessarie per la realizzazione dell'obbiettivo di parità tra uomini e donne. In questo caso il mainstreaming è utilizzato solo come metodo per il raggiungimento finale, mentre le azioni da intraprendere per realizzarlo sono lasciate ai singoli stati, mitigando la cogenza della norma. Anche la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea proclamata a Nizza nel 2000 ribadisce l'importanza del raggiungimento dell'eguaglianza sostanziale tra uomini e donne, soprattutto nell'articolo 23⁹. Il Trattato di Lisbona entrato in vigore nel 2009 rappresenta l'ultima tappa significativa dell'evoluzione del quadro normativo comunitario di genere. Quest'ultimo non solo ha attribuito efficacia giuridica vincolante alla Carta fondamentale dei diritti, ma ha ribadito e rafforzato quanto già detto in tema di parità uomo/donna nei Trattati precedenti e ha anche inquadrato la parità di genere tra i valori fondanti l'Unione Europea (art.2 TUE) e viene inserito come obbiettivo nelle politiche e nelle azioni (art.10 TFUE).

1.2.4 L'influenza della normativa di genere dell'Unione Europea negli stati membri

L'azione svolta dalle istituzioni comunitarie in materia di parità di genere si è rivelata efficace sia grazie ai principi contenuti nei trattati e nelle direttive emanate, ma anche grazie ai programmi predisposti per il raggiungimento degli obbiettivi di pari opportunità a partire dagli anni '80, e ai finanziamenti destinati a questi progetti. Lo strumento della direttiva si è dimostrato particolarmente efficiente nel favorire l'interiorizzazione dei principi enunciati nelle normative

⁹ "La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato"

comunitarie, in quanto pone obblighi in capo agli Stati membri, ma gli permette di scegliere i modi e gli strumenti con cui realizzarli, producendo, così, una graduale integrazione tra diritti nazionali e diritto comunitario. È rilevante sottolineare che l'influenza dell'Unione Europea è stata considerevole *«soprattutto nei Paesi ancorati a tradizioni culturali e sociali di stampo familistico e patriarcale, in cui il mondo femminile è stato storicamente incentivato a dedicarsi all'attività di cura familiare piuttosto che alla partecipazione al mercato del lavoro salariato e alla vita politica»*¹⁰. Infatti, il contesto culturale caratterizzante ogni paese membro dell'Unione Europea, ha prodotto risultati diversi nella realizzazione dei principi di parità tra uomo e donna, data la scarsa prescrittività delle regole a livello nazionale. In Italia, il principio del *gender mainstreaming*, è effettivamente rimasto più un principio formale piuttosto che un criterio che trova applicazione nelle politiche nazionali o regionali. Per contesti conservatori, come il caso dell'Italia, è più vantaggioso l'utilizzo di un approccio sistematico, in modo da rendere le tematiche di pari opportunità di dominio di tutte le scelte di politica economica e sociale, non solo delle pari opportunità.

1.3 L'evoluzione del quadro normativo di genere in Italia

Nella pubblicazione n. 188 della collana Questioni di Economia e Finanza della Banca d'Italia viene affrontata la questione dell'*“Evoluzione della normativa di genere in Italia e in Europa”*. Analizzando in particolare, il quadro normativo italiano in materia, si osserva che solo negli anni 90 questo si è allineato con quello degli altri stati. Ritardo derivato prevalentemente da ragioni di matrice storico-culturali, ma che è stato parzialmente colmato in seguito alle pressioni provenienti dall'Unione Europea. Il primo riconoscimento normativo a favore delle donne avviene a fine 800, con il *“principio a tutela della donna”*, volto esclusivamente alla protezione della maternità, in quanto le donne come esseri umani, continuavano ad essere marginalizzate nella vita pubblica e a vedersi riservate un trattamento di disparità all'interno della famiglia. Solo nel secondo dopo guerra, la figura femminile inizia una scalata verso il riconoscimento della parità formale e sostanziale all'interno della società. È infatti, con la Costituzione

¹⁰ A. APOSTOLI, *La parità di genere nel campo “minato” della rappresentanza politica*, 2016, cit. p. 9

del 1948 che le donne, oltre ad aver ottenuto l'uguaglianza formale e la pari dignità sociale dei cittadini sancita dall'art.3, ottengono anche l'accesso all'istruzione e ai pubblici uffici, e la parità salariale, diritti riconosciuti dall'art.37 che sancisce *“la parità formale tra i sessi davanti alla legge e sul lavoro”*.

A partire dagli anni 70 la normativa italiana si concentra sul superamento della mera uguaglianza formale, ritenuta inadeguata per la società che si stava formando, e si articola in tre fasi fondamentali: la *“Fase delle Garanzie”*, che arriva fino alla fine degli anni 80, la fase successiva, denominata delle *“Pari Opportunità e delle Azioni Positive”*, ed infine l'ultima fase che ha inizio negli anni 2000, che è quella del *“Gender mainstreaming”*.

1.3.1 Fase delle garanzie

La fase delle garanzie è orientata alla tutela e alla rivalutazione del ruolo sociale delle donne in relazione alla maternità e anche alla repressione delle discriminazioni di genere sul lavoro. In questo periodo storico sono stati predisposti per la prima volta degli organismi volti al perseguimento dell'uguaglianza di trattamento e di opportunità, anche se dotati di funzioni non giuridicamente vincolanti.

1.3.2 Fase delle Pari Opportunità e delle Azioni Positive

Con l'avvento degli anni 90, la fase delle Pari Opportunità e delle Azioni Positive è espressione di una nuova consapevolezza che si concretizza in specifici interventi diretti a colmare il divario economico e sociale esistente tra donne e uomini, in attuazione del principio di parità di trattamento. È infatti, questo periodo storico che vede l'istituzione di una serie di organismi attuativi delle Pari Opportunità, quali la Commissione nazionale e le pari opportunità (1984), la Consigliera di Parità (1991), il Comitato Nazionale di Parità presso il Ministero del Lavoro (1983) e un Ministro e un Dipartimento ad hoc (1996). Inoltre, per dare concretezza ai programmi di Pari Opportunità avviati, sono stati predisposti finanziamenti ad *hoc*. Nel 1991, con l'obiettivo di *“favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”* è entrata in vigore la legge 125/1991 sulle *“azioni positive”*. Questa legge segna

una svolta significativa dell'ottica in cui il legislatore inquadra il lavoro femminile, l'attenzione è catalizzata verso il dare consistenza all'uguaglianza sostanziale attraverso la promozione dell'uguaglianza, ma anche la tutela e la valorizzazione delle differenze tra uomini e donne. Le azioni positive sono volte alla rimozione degli ostacoli interposti all'effettivo raggiungimento della parità lavorativa tra donne e uomini, attraverso l'adozione di strumenti in grado di riequilibrare le situazioni di svantaggio¹¹. L'adozione di queste, però, differisce dal settore privato a quello pubblico. Nel settore privato i soggetti individuati dal legislatore sono liberi di determinare la sperimentazione di azioni positive, mentre nel settore pubblico è stato previsto un modello obbligatorio secondo il quale le pubbliche amministrazioni devono redigere un piano triennale per la realizzazione delle pari opportunità¹². Inoltre, negli anni '90 si assiste al recepimento di una serie di direttive comunitarie che completano il quadro normativo italiano in tema di politiche di parità¹³.

1.3.3 *Gender mainstreaming e work-life balance*

Il principio del *gender mainstreaming* e quello del *work-life balance* sono stati e sono tutt'ora il centro focale attorno al quale si è sviluppata la normativa di genere in Italia a partire dagli anni 2000. Il *work-life balance* si basa sulla volontà di creare un equilibrio tra vita professionale e vita privata, che permetta di mantenere alti livelli di benessere mentale e fisico. Secondo il documento "*Empowering women at work*" elaborato dalle Nazioni Unite e dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), la distribuzione del lavoro di cura della famiglia continua ad essere principalmente a carico della donna e anche la dimensione della maternità è penalizzante sotto il profilo lavorativo. Infatti, le donne svolgono la maggior parte del lavoro non retribuito e ciò può generare un impatto negativo sulle prospettive lavorative. Poiché le disuguaglianze di genere nel lavoro di cura non retribuito e nella forza lavoro sono strettamente correlate, i progressi sostanziali nel

¹¹ V.ADDONZIO, Wikilabour, Azioni Positive

¹² Art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006

¹³ Legge comunitaria 52/96 recepisce la normativa europea in materia di parità di trattamento tra uomini e donne (Direttiva 86/613/CEE)
D.lgs 645/96 si attua la Direttiva 92/85/CEE sul miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in allattamento

raggiungimento della parità di genere dipendono dalla lotta contro le disuguaglianze nella distribuzione del lavoro di cura non retribuito. Una condivisione più equa di queste responsabilità produrrebbe un riscontro positivo sia per l'*empowerment* economico delle donne, ma anche per rafforzare il legame dei padri con i figli e quindi per la loro crescita. L'obiettivo è mettere in condizione le donne di non dover scegliere tra carriera e famiglia, anche grazie al supporto dello Stato che dev'essere in prima linea con la fornitura di strumenti di supporto per la realizzazione del *work-life balance*. È in questo quadro normativo che si sviluppa la più recente normativa di genere. Partendo dal Testo Unico sulla maternità e sulla paternità¹⁴, che ha raccolto e aggiornato la normativa vigente in tema in un testo organico. Contiene provvedimenti riguardanti i congedi di paternità e maternità, il lavoro stagionale e temporaneo, a domicilio e domestico, riposi e permessi, assistenza ai figli malati e riordina le norme sulla salute della lavoratrice. In attuazione dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246 "*Riassetto normativo in materia di pari opportunità*", è stato approvato il "*Codice delle Pari Opportunità*"¹⁵. Il Codice introduce principi nuovi, che non sono stati affrontati dal Codice Civile e neanche dalla Costituzione; infatti, parla di uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in tutti gli ambiti della vita, da quello etico-sociale, economico e anche civile e politico, che permetta alle donne di avere le stesse possibilità di scelta nella vita. Negli anni, si sono susseguite numerose modifiche al D.lgs 198/2006, che hanno portato all'introduzione di novità in materia di occupazione, lavoro e retribuzione in relazione al cosiddetto "*sesso debole*"¹⁶. La seconda modifica al Codice, mediante la legge di bilancio n.205/2017, ha interessato la rivisitazione dell'articolo 26, che riporta il titolo di "*Molestie e molestie sessuali*", allargando ulteriormente la tutela ai lavoratori e alle lavoratrici che denunciano di avere subito molestie e/o molestie sessuali. La legge 162/2021 è l'ultima legge recante modifiche al "*Codice delle Pari Opportunità*", la ratio di questa legge è di favorire l'occupazione femminile in condizioni di parità di salario e opportunità di crescita professionale con gli uomini. Nel 2011, con la legge 12 luglio 2011, n.120, cosiddetta delle "*quote*

¹⁴ D.lgs. 152/2001

¹⁵ D.lgs 198/2006

¹⁶ D.lgs 5/2010, recepimento direttiva comunitaria 2006/54/Ce

rosa", visto l'evidente squilibrio di genere nelle posizioni apicali negli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati, è intervenuta per riequilibrare la rappresentanza del genere femminile nelle suddette posizioni. Infine, per stabilire come impiegare le risorse finanziate stanziata a livello europeo dal *Next Generation Eu* (NGEU), il governo italiano ha creato il Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) 2021-2026. Tra i sei assi attorno ai quali si sviluppa il piano, la missione 5 "*coesione e inclusione*" racchiude due obiettivi strategici riguardanti la valorizzazione dell'imprenditoria femminile e l'introduzione e definizione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere.

1.4 L'impatto della normativa sulla parità di genere nel mercato del lavoro: situazione italiana attuale

In attuazione dello *Strategic Engagement* sulla *Gender equality* per il quinquennio 2020-2025 e del quinto obiettivo per lo Sviluppo sostenibile dell'Onu dell'Agenda 2030, l'Italia ha elaborato per la prima volta la Strategia nazionale per la Parità di Genere della durata di 5 anni, pubblicata dal Ministero per le pari opportunità nel 2021¹⁷. L'obiettivo perseguito dalla Strategia è quello di rientrare nei primi dieci paesi europei in dieci anni nella classifica del *Gender Equality Index*. La dimensione lavorativa assume un ruolo di particolare rilievo nella Strategia, ed è per questo che l'Osservatorio JobPricing, ha redatto un *Gender Gap*¹⁸ *Report* dell'anno 2021. Si può affermare quindi, che il Covid-19 ha avuto un forte impatto nel peggioramento delle condizioni lavorative delle donne, tanto da aver addirittura annullato, in certi casi, i passi avanti che erano stati fatti in tema di partecipazione femminile al mercato del lavoro negli anni precedenti. La crisi economica ha penalizzato le donne su diversi aspetti, ha infatti causato la perdita dei lavori precari e meno pagati, molte donne sono state costrette ad abbandonare il proprio lavoro a causa dell'aumento del lavoro di cura non retribuito, aumentato con la chiusura delle scuole. Inoltre, le donne sono state molto più esposte al contagio, data la loro concentrazione nei settori del sociale

¹⁷ *Strategia nazionale per la Parità di Genere*, Dipartimento per le Pari Opportunità, luglio 2021

¹⁸ Con il termine "*Gender gap*" si fa riferimento al divario di genere tra i due sessi in relazione a tutti gli ambiti della vita: la salute, l'istruzione, la politica, il lavoro, nella sfera sociale e culturale

e sanitario. A livello mondiale, il *World Economic Forum* ha registrato un aumento del *Global Gender Gap* del 37%, per un totale del 68%. Nella classifica globale l'Italia si colloca al 63esimo posto su 156, con un miglioramento dalla precedente posizione al 76esimo posto, mentre a livello economico l'Italia si attesta al 114esimo posto. Analizzando le specifiche dimensioni della disparità di genere, paragonate alla media globale per ogni settore, emerge che l'Italia ha sempre un punteggio superiore alla media. Nella specifica dimensione della partecipazione economica e al lavoro, gli indicatori che contribuiscono ad abbassare il posizionamento dell'Italia sono quelli riguardanti la percentuale di dirigenti donne, il *gender pay gap* e la disomogenea distribuzione della ricchezza tra uomo e donna¹⁹.

	ITALIA	GLOBALE
PARTECIPAZIONE E OPPORTUNITÀ ECONOMICHE	60,9	58,3
Tasso di partecipazione femminile alla forza lavoro, %	75,2	65,5
Uguaglianza salariale per lavori simili, (scala Likert 1-7)	53,3	62,8
Stima del reddito guadagnato, migliaia di \$	57,2	49,4
Quota di legislatori, alti funzionari e dirigenti donne, %	38,5	34,9
Quota di lavoratrici tecniche e professionali, %	90,9	75,5

Fonte: Gender Gap Report 2021

Il Comitato europeo dei diritti sociali, infatti, ha messo in guardia l'Italia e altri 14 paesi europei riguardo il mancato rispetto del diritto alla parità di retribuzione e del diritto alla parità di opportunità di lavoro tra uomini e donne. Questi problemi non sono legati all'adozione di leggi specifiche, in quanto tutti i paesi europei hanno leggi che impongono la parità di genere e la parità di trattamento sul posto di lavoro. Il problema è che per cambiare la situazione attuale, le leggi dovrebbero essere combinate con politiche e misure per la concreta attuazione del principio di parità. Per quanto riguarda l'Italia, il Comitato europeo dei diritti sociali ha concentrato la sua attenzione sulla mancanza di misure adeguate alla

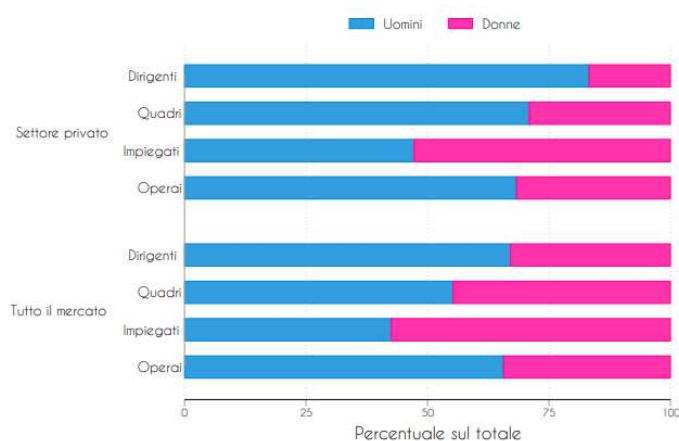
¹⁹ *Global Gender Gap Report 2020*, WEF 2021

promozione del diritto delle donne alle pari opportunità nel mercato del lavoro e l'assenza di misure per equilibrare la vita personale e professionale²⁰.

1.4.1 La lenta e progressiva rottura del cosiddetto “soffitto di cristallo”

In riferimento ad una carriera dirigenziale che può essere svolta dalle donne si utilizza il termine “*soffitto di cristallo*” richiamando la situazione in cui alle donne viene impedito il pieno sviluppo della carriera che permetta il raggiungimento del ruolo apicale all'interno del posto di lavoro (questo fenomeno rientra in quello più ampio della segregazione verticale). Un'ulteriore situazione che si può verificare è la segregazione orizzontale che fa riferimento alla concentrazione del personale femminile esclusivamente in determinati settori di un'azienda.

Rappresentazione della composizione occupazionale per genere in tutto il mercato del lavoro e solo nel settore privato



Fonte: Gender Gap Report 2021

Dal grafico si evince che i ruoli di dirigenti e quadri sono ricoperti maggiormente dagli uomini, questi ruoli sono solitamente associati al conseguimento di gradi maggiori di istruzione, i quali, in realtà, sono principalmente raggiunti dalle donne. Accade il contrario nel caso di impiegati/e e operai/e, in cui le lavoratrici sono concentrate tra le impiegate, mentre i lavoratori tra gli operai. Questo è dovuto alla concentrazione delle donne in specifici settori, anche come conseguenza dei ruoli di genere. Infatti, Il Rapporto Donne Manageritalia del 2021 ha dimostrato che le donne che si trovano in posizioni dirigenziali in Italia sono il 18,3%, all'interno del paese, quindi, c'è ancora una disuguaglianza di genere molto forte;

²⁰ A.GANGEMI, *Gender gap in Italy: equality is still a mirage*, International Bar Association, 2017

anche se questa è diminuita notevolmente negli ultimi 15 anni, in quanto dal 2008 al 2019 la crescita è stata del 49%. Un dato significativo è quello per le donne under 35, in cui è molto più alta la percentuale nei ruoli dirigenziali, pari al 32,3% del totale degli under 35. La progressiva crescita della partecipazione delle donne ai ruoli apicali è dovuta principalmente alla premiazione del merito e lunghi anni di politiche e sensibilizzazione volti alla parità di genere.

1.4.2 Gender Pay Gap

Un fronte particolarmente problematico e ancora molto arretrato in Italia è il *Gender Pay Gap* (Gpg), definito essere la differenza espressa in percentuale tra i salari medi degli uomini e i salari medi delle donne, analizzato in base a diverse variabili, quali l'età, l'istruzione, l'inquadramento, il settore. Calcolare questo indicatore è molto importante, in quanto permette di comprendere lo stato di avanzamento o meno del divario retributivo tra uomini e donne. Colmare tale divario è fondamentale per il raggiungimento da parte delle donne dell'autonomia economica, che comporta il raggiungimento di una reale parità di genere e una loro valorizzazione a livello professionale. Per capire come cambia il Gender Pay Gap è necessaria un'analisi delle variabili che più lo influenzano:

- *Livello di istruzione*: non solo influisce sul livello occupazionale, ma anche sulla possibilità di accesso a cariche di più alto profilo e più remunerative.

RAL media e gender pay gap per livelli di istruzione, anno 2020 (euro e percentuale)

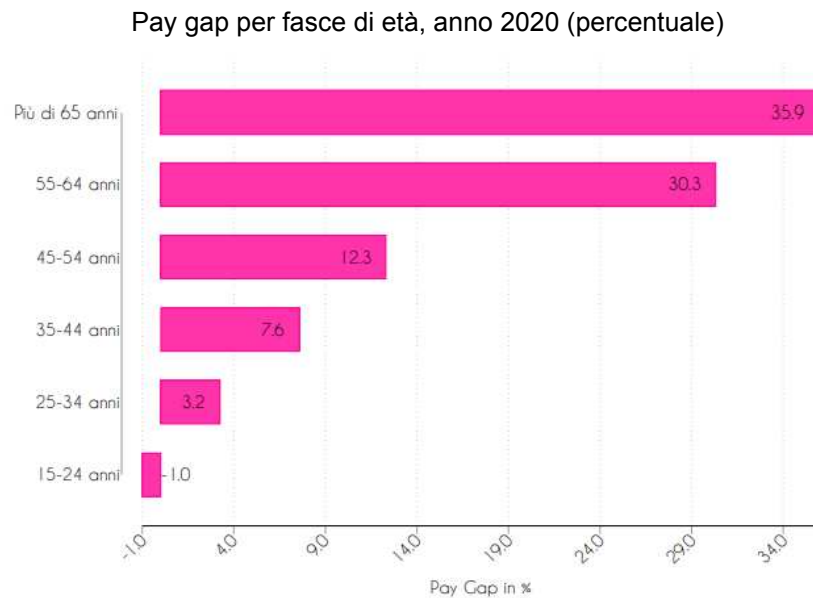
LIVELLO DI ISTRUZIONE	UOMINI	DONNE	GAP 2020
NON LAUREATI	28.570	25.883	10,4
LAUREATI	44.141	33.858	30,4

Fonte: Gender Gap Report 2021

Il Gpg differisce di 20 punti percentuali tra i laureati/e e i non laureati/e, provocando maggiore discriminazione tra le persone laureate. Inoltre, aumenta notevolmente per chi possiede titoli superiori alla laurea triennale.

- *L'età in relazione alla carriera*: con l'aumentare dell'età, cresce anche il pay gap, addirittura per la fascia di età compresa tra i 15 e i 24 anni è a sfavore degli uomini per un 1%. In questo caso, la maternità penalizza le

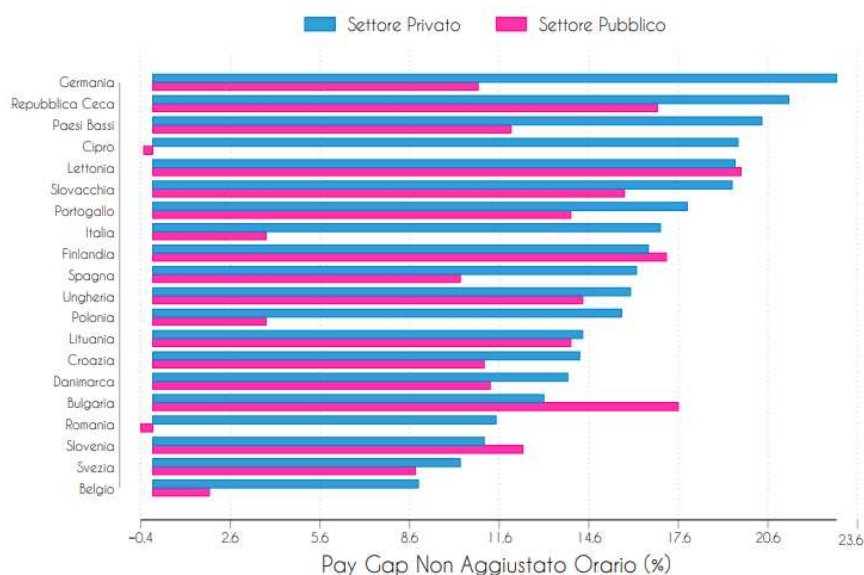
donne nel mercato del lavoro, in quanto ne causa una fuoriuscita permanente, provocando l'accentuazione del pay gap. Inoltre, le fasce più avanzate di età, che hanno vissuto gran parte della loro vita in un periodo storico in cui la presenza della donna nel mercato del lavoro era molto limitata, vedono un'elevata percentuale di disuguaglianza retributiva.



Fonte: Gender Gap Report 2021

- **Settore pubblico e settore privato:** tra i due settori si verificano significative differenze in termine di pay gap, a favore di un differenziale orario nettamente minore del settore pubblico.

Pay gap orario non aggiustato per un gruppo di paesi europei, anno 2019 (percentuale)



Fonte: Gender Gap Report 2021

- **Settore in cui si opera:** è strettamente collegato al fenomeno della segregazione orizzontale, che vede le donne concentrate in particolari settori, in relazione agli stereotipi di genere di cui è intriso il mondo del lavoro.

RAL media per genere e pay gap per settore di attività economica, anno 2020, (euro e percentuale)

SETTORI	UOMINI	DONNE	GAP 2020
AGRICOLTURA	24.415	22.880	6,7
INDUSTRIA DI PROCESSO	31.527	30.650	2,9
INDUSTRIA MANIFATTURIERA	31.004	27.874	11,2
EDILIZIA	25.984	30.278	-14,2
UTILITIES	31.171	33.152	-6,0
COMMERCIO	29.261	26.713	9,5
SERVIZI	30.566	25.973	17,7
SERVIZI FINANZIARI	47.248	37.806	25,0

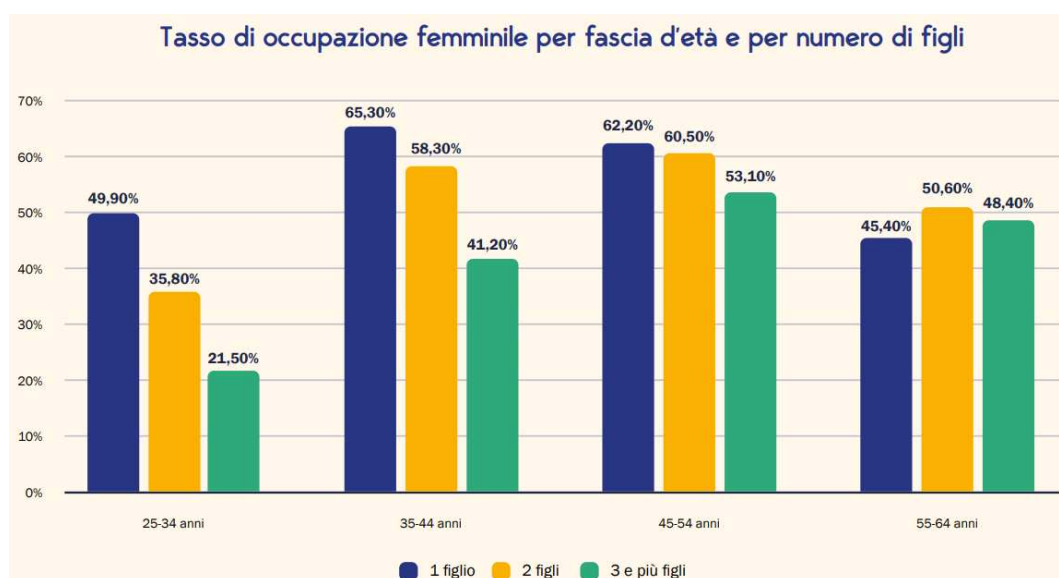
Fonte: Gender Gap Report 2021

Le percentuali negative indicano che nel settore corrispondente le donne percepiscono un salario più alto degli uomini, come si può osservare questo avviene nel settore dell'edilizia e quello delle *utilities*. Nel particolare caso dell'edilizia, il salario più basso è corrisposto agli uomini in quanto la mansione

dell'operaio è prettamente maschile. Mentre le donne svolgono la mansione dell'impiegata, che è principalmente femminile e ha un corrispettivo maggiore dell'operaio.

1.4.3 Maternità e lavoro di cura non retribuito: il ricorso sistematico al part-time

Nel mercato del lavoro, la maternità rappresenta una delle maggiori cause di diminuzione del tasso di occupazione femminile, ma anche del ricorso a contratti di lavoro part-time per conciliare la cura dei figli e il carico di lavoro domestico. Infatti, per ogni fascia d'età delle donne, all'aumentare del numero dei figli, si verifica una progressiva diminuzione del tasso di occupazione.



Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Istat

Questo accade in quanto la maggior parte del lavoro di cura di famiglia e casa risulta essere ancora principalmente a carico delle donne, di conseguenza in seguito alla maternità, le donne scelgono il part-time per avere più tempo per conciliare famiglia e lavoro. Questa situazione risulta molto problematica perché non permette alle donne avanzamenti di carriera, e quindi di aumentare il proprio reddito raggiungendo una piena indipendenza economica. La scelta del part-time appare quindi, come una scelta quasi obbligata data l'ancora poca suddivisione del carico di lavoro di cura non retribuito che ricade sulle donne. Il tasso di

occupazione degli uomini, infatti, non diminuisce con l'aumentare del numero di figli, ma anzi si rileva un tasso di occupazione maggiore tra coloro che hanno due e tre figli.

2. Caso della Provincia di Treviso. Pari Opportunità come strumento per favorire l'eguaglianza tra uomini e donne e combattere le discriminazioni di genere in ambito lavorativo

Attraverso la Riforma del Titolo V della Costituzione avvenuta nel 2001, sono state attribuite maggiori funzioni e poteri a Regioni, Province, Comuni e Città metropolitane. Il nuovo testo, in attuazione del principio di sussidiarietà indicato nel Libro Bianco della Governance a livello europeo, opera infatti un'innovativa ripartizione delle competenze normative fra Stato, Regioni ed Enti locali. È stato grazie alla configurazione delle Pari Opportunità come materia di legislazione concorrente, se Regioni ed Enti locali detengono ora la potestà legislativa in merito. Molti sono gli statuti regionali in cui sono state inserite le Pari Opportunità come obiettivo generale, e questo rappresenta la crescente importanza che le regioni riconoscono alle problematiche di genere. Ciò ha permesso l'istituzione di organismi per la promozione della parità a livello provinciale, come quello in cui ho svolto il tirocinio curriculare. L'ufficio Pari Opportunità della Provincia di Treviso mi ha permesso l'approfondimento e la maggiore comprensione delle tematiche riguardanti l'uguaglianza tra uomini e donne all'interno del mercato del lavoro trevigiano. Il raggiungimento degli obiettivi collegati alla parità di genere viene perseguito anche attraverso l'azione della rete delle Consigliere di parità, composta dalla Consigliera nazionale e dalle Consigliere regionali, provinciali e comunali. Nel caso in questione, verrà analizzato il ruolo e le competenze della Consigliera provinciale di Treviso, e le particolari attribuzioni che le sono state viste svolgere durante il periodo di permanenza. Verrà inoltre approfondito anche il ruolo e la collaborazione che avviene con gli altri organi preposti alla realizzazione delle Pari Opportunità a livello locale. Grazie a questa opportunità di tirocinio, si è verificata una stretta collaborazione con la Consigliera di parità e la sua assistente nonché la realizzazione di un coinvolgimento diretto nei progetti da loro messi in atto. La partecipazione a questi mi ha permesso una profonda comprensione dei meccanismi e delle funzionalità dello strumento della Consigliera di parità nel territorio provinciale. Saranno quindi di seguito riportate le osservazioni e le nozioni acquisite sul funzionamento di quest'ultima.

2.1 Discriminazioni di genere e molestie sul luogo di lavoro

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) definisce la salute come stato di benessere, estendendo l'attenzione oltre i rischi per la salute e la sicurezza fisica, verso un approccio più ampio al benessere sul lavoro associato a fattori psicosociali. Infatti, l'attenzione sul benessere include la presenza di fattori di rischio psicosociali che possono essere fonti di malattie sia psicologiche, che fisiche. Le violenze e le molestie sul lavoro sono sempre più considerate come fattori rilevanti che influenzano la salute e il benessere individuali. Secondo la Strategia comunitaria 2007-2012 sulla salute e la sicurezza sul luogo di lavoro (COM(2007)62), queste provocano scarsa salute mentale, che è stata la quarta causa più frequente di incapacità lavorativa²¹. La molestia sessuale è infatti considerata essere una forma di discriminazione in quanto è espressione di *“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”*, definizione contenuta nel Codice delle Pari opportunità²². La prima indagine nazionale *“Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro. Anni 2015-2016”* ha evidenziato che sono 1.404.000 le donne che hanno dichiarato di aver subito molestie fisiche²³ da un collega o datore di lavoro, o anche ricatti sessuali. Questi sono solo i casi che sono stati denunciati, ma sono numerosissime le donne che scelgono il silenzio per paura di perdere il posto di lavoro o per cause legate alla diffusa cultura patriarcale italiana che talvolta normalizza tali gesti. Mentre in relazione alla discriminazione è stata fatta una distinzione tra discriminazione diretta e indiretta. La discriminazione diretta si riferisce a *“comportamenti o atti [...] che producano 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*

²¹ Eurofond, *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*, 2015.

²² Art.26 comma 2, d.lgs 198/2006

²³ Le molestie fisiche sessuali sul lavoro vengono rilevate dai 15 anni (età attiva dal punto di vista lavorativo) e si riferiscono ai tentativi da parte di colleghi, superiori o altre persone sul posto di lavoro di toccare, accarezzare, baciare la donna contro la sua volontà.

*situazione analoga*²⁴. Mentre per discriminazione indiretta si intende quando "[...] 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"²⁵.

2.1.2 Molestie e ricatti sessuali sul luogo di lavoro

Nella raccolta dati per l'indagine sulla sicurezza dei cittadini effettuata nel 2016 *"Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro"* dall'Istat, sono state utilizzate interviste telefoniche e faccia a faccia su un campione di 50.350 individui, tra donne e uomini, dai 14 anni in su. Sono state ricomprese nell'analisi le molestie sessuali con contatto fisico da parte di datore di lavoro, colleghi o superiori, contro la loro volontà, fino ad arrivare ad utilizzare il corpo delle donne come merce di scambio per avanzare di carriera. Se si considera la precedente indagine effettuata nel 2008-2009, il fenomeno delle molestie sessuali sul luogo di lavoro risulta in diminuzione, infatti si è passati dal 8.9% di donne, al 2.7% nel 2015-2016. È da sottolineare anche che nell'ultimo studio sono state considerate per la prima volta anche le molestie a sfondo sessuale verso gli uomini. Ed è stato, inoltre, analizzato anche il numero di donne che hanno subito ricatti sessuali per ottenere il lavoro, mantenerlo o avanzare di carriera.

Donne di 15-65 anni che hanno subito ricatti sessuali nel corso della vita e negli ultimi 3 anni per tipo di ricatto. Anni 2015-2016, dati in migliaia e per 100 donne di 15-65 anni.

TIPO DI RICATTO	Nel corso della vita		Negli ultimi 3 anni	
	in migliaia	%	in migliaia	%
Ricatti per assunzione:	1.041	6,7	151	1,0
- Richiesta di prestazioni sessuali	333	2,1	62	0,4
- Richiesta di disponibilità sessuale	708	4,6	89	0,6
Ricatti per avanzamento di carriera/mantenimento del posto di lavoro	268	1,8	43	0,3
Almeno un ricatto sessuale (per assunzione e/o per carriera)	1.173	7,5	167	1,1

Fonte: Indagine Istat *"Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro"*

²⁴ Art.25 comma 1, d.lgs 198/2006.

²⁵ Art.25 comma 2, d.lgs 198/2006.

Dal grafico risultano particolarmente elevati i ricatti per l'assunzione, in quanto la supremazia che la società conferisce agli uomini, sia all'interno dell'ambiente lavorativo che negli altri ambiti della vita, è ancora molto marcata. Infatti, anche in questi casi, la maggior parte delle volte gli autori dei ricatti sessuali sono uomini e nell'11.3% dei casi è la stessa persona che perpetua più ricatti sessuali alla vittima. Anche la frequenza dei ricatti varia, come dimostra il grafico sottostante.

Donne di 16-65 anni che hanno subito ricatti sessuali sul lavoro dalla stessa persona nel corso della vita e negli ultimi 3 anni, per frequenza con cui si è verificato il fatto. Anni 2015-2016, per 100 vittime che hanno subito più ricatti dalla stessa persona.

CON QUALE FREQUENZA SI VERIFICANO	Nel corso della vita	Negli ultimi 3 anni
Tutti i giorni	16,3	24,8
Più volte a settimana	16,1	2,0
Una volta a settimana	17,4	33,6
Qualche volta al mese	29,4	10,4
Qualche volta all'anno	10,9	20,1
Ancora più raramente	8,3	7,2
Non risponde	1,6	1,9
Totale	100,0	100,0

Fonte: Indagine Istat "Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro"

Un dato che risulta particolarmente allarmante è che le donne che subiscono ricatti sessuali sul posto di lavoro tutti i giorni è sensibilmente aumentato passando da un 16.3% al 24.8%.

2.1.3 Le conseguenze della diffusa cultura discriminatoria di genere sul lavoro e potenziali misure per limitarne i danni

Il Cug dell'Inail ha pubblicato un documento che mira ad essere una guida al riconoscimento dei comportamenti che costituiscono una molestia sessuale e le misure da adottare per combatterli, intitolato "*Ri-conoscere per promuovere e prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro*"²⁶. Le conseguenze possibili per i lavoratori e le lavoratrici derivanti dalla violenza sul lavoro possono essere diverse, tra cui disturbi del sonno e affaticamento, ansia, stress, depressione, paura, disturbo post-traumatico da stress e lesioni fisiche. Le

²⁶ <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-ri-conoscere-per-prevenire-fenomeni-molestia.pdf>

conseguenze, però, non si limitano soltanto alla vittima della violenza. Queste, infatti, si estendono anche all'ambiente organizzativo che può risultare in un aumento dell'assenteismo, si può verificare una diminuzione della produttività, un calo della motivazione, deterioramento dei rapporti tra i lavoratori e un incremento del *turnover* nonché difficoltà nelle assunzioni²⁷. In questi casi, per prevenire ulteriori danni, è importante assumere i corretti atteggiamenti. Prima di tutto creare un ambiente lavorativo che sia sicuro, nel rispetto di tutti i lavoratori e le lavoratrici che svolgono le proprie mansioni. Al verificarsi di un episodio di violenza verso un lavoratore o una lavoratrice, i comportamenti adottati successivamente da colleghi/e e da superiori possono fare la differenza, è infatti fondamentale non lasciare solo/a il/la lavoratore/trice dopo che ha subito la molestia. È importante che la vittima trovi solidarietà, conforto e l'appoggio del personale dirigenziale, ma anche un sostegno adeguato sia nell'immediato, che nella fase successiva in caso di sindrome post-traumatica²⁸. Nella prevenzione di situazioni di violenza e molestie il datore di lavoro ha un ruolo cardine, deve procedere alla valutazione di tutti i rischi, soprattutto quelli collegati ai gruppi più esposti ad essi, in attuazione del d.lgs. 81/2008. Egli ha il compito, inoltre, di creare un ambiente di lavoro basato sul rispetto reciproco, di dare il buon esempio e di affrontare da subito eventuali conflitti tra lavoratori e lavoratrici. *“La violenza sul luogo di lavoro rappresenta di fatto un concreto rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori”* ed è un fenomeno che va affrontato in modo strutturale partendo dal sistema di prevenzione e con la previsione di adeguati strumenti di rilevazione e monitoraggio, in quanto non è un problema solo individuale.

²⁷ EU-OSHA, infografica “Third-party violence in the workplace”

²⁸ I. GRIMALDI, *Pari opportunità e discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, Ri-conoscere per promuovere e prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro: le “Linee Guida” dell’INAIL*, 2002.

2.2 Consigliera di Parità e ruolo effettivo

La Consigliera di Parità è oggi una figura preposta al presidio della condizione della donna nel mercato del lavoro. Esiste dal 1984, inizialmente come componente di organi collegiali territoriali, per poi vedere il suo ruolo aggiornato dalla Legge n.125/1991, dal Decreto legislativo n. 196/2000 e, da ultimo, il Decreto legislativo n.198/2006, Codice delle Pari Opportunità. La nomina delle Consigliere e dei Consiglieri di parità regionali e provinciali principali e supplenti avviene con Decreto del Ministro del lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, su designazione degli organi a tal fine individuati dalle regioni e dalle province²⁹. È necessario che le Consigliere e i Consiglieri possiedano specifiche competenze ed esperienza di durata pluriennale in materia di lavoro femminile, normative sulla parità e pari opportunità e mercato del lavoro³⁰. Risulta fondamentale che le Consigliere e i Consiglieri possiedano pregressa esperienza in materia in quanto sono chiamati a svolgere un ruolo molto delicato e importante. Si occupano, infatti, di intraprendere tutte le azioni necessarie all'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro³¹. Il loro mandato ha durata quadriennale ed è rinnovabile una sola volta, anche se possono continuare a svolgere il loro incarico fino alla nuova nomina³². L'istituzione della figura della Consigliera a livello regionale e provinciale si è rivelata fondamentale, in quanto è in grado di acquisire una profonda conoscenza del territorio e delle specifiche necessità ad esso collegate, realizzando un'azione più mirata e precisa di soddisfacimento dei bisogni di cittadini e cittadine. Questo ha permesso anche una maggiore comprensione da parte dell'amministrazione centrale delle specifiche situazioni e necessità collegate ad ogni realtà locale. Per lo svolgimento della mansione della Consigliera è prevista un'indennità mensile decisa dall'ente territoriale che ha proceduto alla sua designazione se questa rientra nelle categorie dei lavoratori dipendenti, autonomi o liberi professionisti, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, d.lgs. 198/2006. Il ruolo delle Consigliere/i

²⁹Art.12 comma 3 d.lgs 198/2006

³⁰ Art.13 comma 1 d.lgs 198/2006

³¹ Art.13 comma 2 d.lgs 198/2006

³² Art.14 d.lgs 198/2006

consiste nella competenza esclusiva di intervenire per l'affermazione e la tutela dei principi di parità e pari opportunità e anche del principio di non discriminazione tra donne e uomini nel mercato del lavoro sia nel settore privato, che pubblico. Ciò delinea una differenza sostanziale con il Ministero del Lavoro tra le cui competenze non rientrano le questioni attinenti ai rapporti di lavoro. Come descritto dall'articolo 15 comma 1 del Codice delle Pari Opportunità³³, le Consigliere/i sono chiamate a svolgere diversi compiti in relazione al loro ruolo:

- a) *“rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, anche in collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale [...]”;*
- b) *“promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse dell'Unione europea, nazionali e locali finalizzate allo scopo”;*
- c) *“promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi dell'unione europea e di quelli nazionali e regionali in materia di pari opportunità”;*
- d) *“promozione delle politiche di pari opportunità nell'ambito delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative”;*
- e) *“collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l'esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi”;*
- f) *“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 discriminazione”;*
- g) *“collegamento e collaborazione con i competenti assessorati e con gli organismi di parità degli enti locali”.*

In quanto le Consigliere/i rappresentano interessi considerati primari dallo Stato, queste operano in qualità di pubblico ufficiale e hanno l'obbligo di segnalazione all'Autorità giudiziaria di eventuali situazioni discriminatorie. In particolare, nel

³³ Codice delle Pari Opportunità

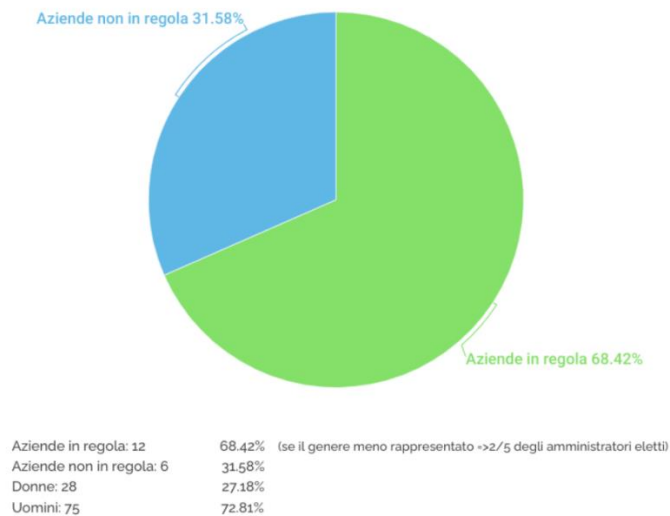
territorio della Provincia di Treviso, la Consigliera di parità è Tiziana Botteon, nominata dal Ministro Orlando, con d.m. 8 aprile 2022, n. 72. Dato il recente insediamento della Consigliera, quasi parallelo all'inizio del mio tirocinio avvenuto a maggio e alle nuove modifiche al Codice delle Pari Opportunità, sono state molte le attività, a cui ho assistito e partecipato, che successivamente riporterò.

2.2.1 Attività di monitoraggio: progetto per la promozione dell'equilibrio di genere nei Consigli di Amministrazione delle società pubbliche della Provincia di Treviso

La legge 5 novembre 2021, n.162, reca *“Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di Pari Opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”*, e in particolare l'articolo 6 disciplina l'equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche non quotate in mercati regolamentati. Nella società pubblica per risultare in regola rispetto alla normativa vigente, il genere meno rappresentato deve ottenere almeno 2/5 degli amministratori eletti, e spetta alla Consigliera di parità di ciascuna realtà provinciale procedere al controllo del rispetto della normativa. Questo è stato infatti il lavoro svolto: inizialmente abbiamo cercato le società pubbliche della Provincia di Treviso, abbiamo controllato se i consigli di amministrazione fossero rispettosi dell'equilibrio di genere, per poi elaborare un grafico rappresentante le società pubbliche in regola e non. Il grafico è poi stato pubblicato nel sito della Consigliera³⁴ con una breve spiegazione dei risultati raggiunti.

³⁴ Sito della Consigliera di parità della Provincia di Treviso: <http://www.Consiglieraparitatreviso.it/>

Equilibrio di genere nei Consigli di
Amministrazione delle società pubbliche della
provincia di Treviso
L.162/2021 art.6 1-ter



Fonte: sito della Consiglieria di parità della Provincia di Treviso

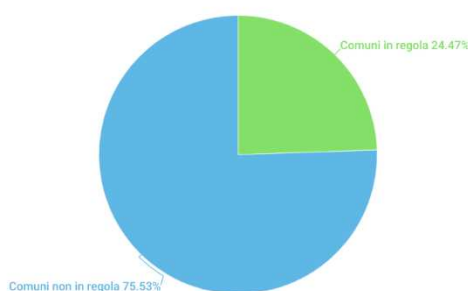
Come si può osservare il 68% dei consigli di amministrazione delle società pubbliche della provincia di Treviso risultano in regola. Nonostante la percentuale sia alta, sono state inserite anche le percentuali di donne che effettivamente compongono i consigli di amministrazione rispetto agli uomini, ed è significativamente inferiore, su 103 amministratori e amministratrici elette, 28 sono donne e 75 uomini. Questo a dimostrazione che la società si sta progressivamente adeguando alle normative vigenti, ma non le sta interiorizzando, altrimenti il numero di uomini e donne si eguaglierebbe.

2.2.2 Attività di diffusione di buone prassi: progetto di assistenza ai comuni per la redazione dei piani delle Azioni positive

Con l'allegato 1 della direttiva n. 2/2019 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle PA”*, sono state definite le linee di indirizzo per la redazione dei piani triennali di azioni positive da parte della pubblica amministrazione, come stabilito nel d.lgs 198/2006. Le azioni positive sono volte ad *“assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro”*.

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere al CUG³⁵ le informazioni previste nell'allegato 1 della direttiva n. 2/2019 entro il 1° marzo di ogni anno, e il CUG dovrà redigere a sua volta la relazione relativa alla condizione del personale risultante dalle informazioni ricevute. La relazione ha un duplice scopo, da un lato fornisce una panoramica sulla situazione del personale delle amministrazioni pubbliche e dall'altro rappresenta uno strumento di promozione di azioni volte al benessere del personale in materia di pari opportunità. A partire dal 2020, la Consiglieria aiuta i comuni trevigiani nella corretta redazione dei piani delle azioni positive. Il comune, per essere in regola, deve aggiornare annualmente il piano che deve contenere il monitoraggio dei risultati raggiunti l'anno precedente e le azioni da realizzare, il parere della Consiglieria di parità va richiesto, prima dell'approvazione del piano³⁶.

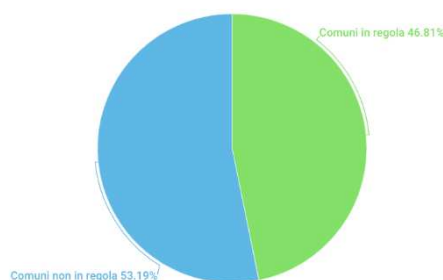
Piano delle Azioni Positive 2020



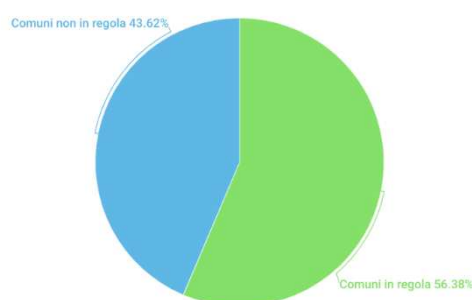
³⁵ Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni: "sono comitati paritetici costituiti all'interno delle amministrazioni pubbliche con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni e garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di lavoratrici e lavoratori" (Portale CUG).

³⁶ Art. 48 d.lgs. 198/2006

Piano delle Azioni Positive 2021



Piano delle Azioni Positive 2022



Fonte: sito della Consiglieria di parità della Provincia di Treviso

L'incremento dei comuni in regola è stato notevole dal 2020 ad oggi, da una percentuale del 24% si è infatti passati nel 2022 a più della metà dei totali comuni trevigiani in regola. Questo dimostra che il progetto messo in atto dalla Consiglieria ha prodotto i risultati auspicati. Si evidenzia che la redazione dei piani delle azioni positive rappresenta un obbligo normativo per le pubbliche amministrazioni perché ancora non sono stati interiorizzati i principi di Pari opportunità e di parità di trattamento.

2.2.3 Attività antidiscriminatoria: azione di conciliazione informale per i casi di discriminazioni basate sul genere sul luogo di lavoro

La funzione fondamentale svolta dalla Consiglieria di Parità riguarda l'attività antidiscriminatoria, con il delicato compito di offrire adeguata assistenza a coloro che subiscono discriminazioni legate al genere sul posto di lavoro, in attuazione dell'art. 15, d.lgs. 198/2006. Tra le diverse attività antidiscriminatorie curate dalla

Consigliera, verrà analizzata quella conciliativa, che consente alle parti di raggiungere un accordo in tempi celeri manifestando le proprie volontà. Così facendo si riesce a raggiungere un accordo che sia in grado di salvaguardare il rapporto lavorativo, ponendo fine ai comportamenti che hanno originato la discriminazione e trovare una soluzione transattiva. In base alla tematica in questione, la conciliazione può avere luogo sia davanti alla Consigliera/e di Parità, sia presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro³⁷. La Consigliera di Parità svolge una conciliazione informale, in quanto, su delega della/del lavoratrice/tore che ha denunciato la discriminazione, convoca il datore di lavoro per acquisire ulteriori elementi per comprendere più a fondo i fatti accaduti, e trovare un accordo. La Consigliera di Parità provinciale si occupa esclusivamente dei casi di discriminazione individuali, mentre quelli collettivi sono lasciati alla competenza della Consigliera di Parità regionale. Durante la mia permanenza all'Ufficio delle Pari Opportunità, si è presentato un caso di una lavoratrice che si è rivolta alla Consigliera denunciando di avere subito molestie sul luogo di lavoro, e ho potuto così osservare da vicino la procedura che si svolge in questi casi. Come prima cosa, per decidere se il caso in questione fosse di sua competenza, la Consigliera si è dovuta accertare che si trattasse di discriminazione di genere e non di altri tipi di illegalità e che la "competenza formale e sostanziale del caso" rientrasse nelle sue funzioni e non in quelle delle Consigliere di altri livelli territoriali o di altri organismi. Una volta verificato che il caso rientrasse nelle sue competenze, ha proceduto con l'accertamento della situazione oggettiva, ossia i fatti e la situazione soggettiva, ha quindi verificato le condizioni psicofisiche della lavoratrice che ha denunciato di essere stata discriminata. In quanto il continuo trattamento discriminatorio e molesto subito sul lavoro, può comportare gravi conseguenze psicologiche che possono condurre anche ad una rinuncia di proseguire con l'azione intrapresa con la Consigliera³⁸. La lavoratrice in questione, prima di rivolgersi alla Consigliera di parità, si è affidata al sindacato aziendale, che le ha fornito supporto anche durante tutto il rapporto di conciliazione seguito dalla Consigliera. La lavoratrice ha denunciato di avere

³⁷ *Linee guida sulle discriminazioni in ambito lavorativo*, Regione Emilia-Romagna, 2020.

³⁸ I. GRIMALDI, *Pari Opportunità e discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro. Intervento delle consigliere e dei consiglieri di parità contro le discriminazioni*, 2022

subito molestie sul lavoro da parte di un uomo che riveste il ruolo di team leader all'interno della sua area operativa. Quindi in questo caso, lei si è rivolta ai suoi superiori all'interno dell'azienda, ma non trovando riscontro, ha proceduto rivolgendosi al sindacato aziendale che l'ha indirizzata verso la Consigliera di Parità territoriale. La lavoratrice, che aveva un contratto a tempo determinato all'interno dell'azienda, era stato promesso un rinnovo, dato il buon lavoro che aveva svolto, ma, dopo la denuncia delle molestie subite, non le è stato rinnovato il contratto, e si è ritrovata quindi, improvvisamente disoccupata. La Consigliera ha quindi proceduto, una volta ottenuta la delega da parte della lavoratrice, a incontrare la parte aziendale, iniziando il tentativo di conciliazione informale. Diversi sono stati gli incontri davanti alla Consigliera per trovare un accordo che andasse bene ad entrambe le parti, ma ancora non è stato finalizzato. Attualmente è stato trovato un accordo, che, siglato da entrambe le parti, diventerà valido una volta depositato all'Ispettorato territoriale del Lavoro.

2.2.4 Attività di monitoraggio: progetto Certificazione di genere

Con la legge 5 novembre 2021, n. 162 recante “Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo” è stato introdotto un nuovo articolo al Codice delle Pari Opportunità, l'articolo 46-bis in cui viene istituita la Certificazione della parità di genere, inserita nel Piano Nazionale di Ripresa e resilienza (PNRR). L'obiettivo è che entro dicembre 2022 entri in vigore il sistema di certificazione della parità di genere e dei relativi meccanismi di incentivo per le imprese, mentre entro il 2026 si ambisce al raggiungimento di almeno 800 piccole e medie imprese certificate e 1000 aziende che ricevono le agevolazioni. A partire dal 1° gennaio 2022 la certificazione è entrata in vigore “al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità”³⁹. Il 1° luglio 2022 sono stati pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale i parametri minimi per il conseguimento della

³⁹ Art.46-bis comma 1 d.lgs 198/2006

Certificazione di genere e le modalità di coinvolgimento di Consigliere/e di parità regionali e provinciali e delle rappresentanze sindacali aziendali, contenuti nel decreto 29 aprile 2022, attuativo della misura contenuta nella Legge di Bilancio (comma 147, legge 234/2021). I parametri sono contenuti nella Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 contenenti le *"Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni"*⁴⁰. Questi parametri sono suddivisi in 6 macro categorie di valutazione con un peso percentuale diverso sul totale, si suddividono in *"Cultura e strategia"* (peso percentuale 15%), *"Governance"* (peso percentuale 15%), *"Processi HR"* (peso percentuale 10%), *"Opportunità di crescita e inclusione"* (peso 20%), *"Equità remunerativa"* (peso 20%), e *"Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro"* (peso 20%). Una volta che alle imprese viene rilasciata la certificazione della parità di genere in quanto conformi ai criteri, possono poi procedere alla presentazione della domanda agli organismi di valutazione della conformità accreditati ai sensi del regolamento (CE) 765/2008. Le imprese che ottengono la certificazione devono permettere il controllo da parte delle rappresentanze sindacali aziendali e delle Consigliere/i di parità consentendogli di svolgere il loro ruolo di controllo e verifica del rispetto dei parametri minimi. Il datore di lavoro è infatti, tenuto alla redazione di un report annuale e se sindacati e Consigliere/i rilevano anomalie, dopo aver lasciato alle imprese un tempo di 120 giorni per la sistemazione di queste, lo segnalano all'organismo responsabile del rilascio della certificazione. Per le aziende in possesso della certificazione di parità di genere nel 2022 è infatti previsto un compenso secondo l'articolo 5 della Legge 5 novembre 2021, n. 162, la cosiddetta Premialità di parità: *"è concesso, nel limite di 50 milioni di euro, un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro"*. Nell'ambito del progetto il ruolo della Consigliera provinciale di parità è stato quello di acquisire informazioni per fornire supporto alle aziende richiedenti chiarimenti, ma anche quello di promuovere alle aziende della provincia di Treviso l'adesione al progetto della certificazione di

⁴⁰ Art.1 comma 1 direttiva 29 aprile 2022

genere. Infatti, uno dei ruoli principali della Consigliera è quello di promuovere l'adozione di azioni che siano volte al perseguimento della parità in ambito lavorativo.

2.2.5 Attività di diffusione di buone prassi: la redazione delle “Linee guida per un linguaggio di genere più inclusivo all'interno della pubblica amministrazione”

Con il concetto di “scambio di buone prassi”, in relazione alla questione del genere, si fa riferimento allo sviluppo di cambiamenti di mentalità, alla promozione della parità sostanziale tra i sessi e all'offerta di opportunità per le donne in tutti i settori attraverso azioni concrete, sviluppate durante un arco di tempo esteso e con un raggio di azione molto ampio. Infatti, prima che si insediasse la Consigliera di parità Tiziana Botteon, la precedente Consigliera aveva avviato il progetto di creazione delle Linee guida per un linguaggio di genere più inclusivo all'interno della pubblica amministrazione, che è stato poi, concretamente iniziato dalla “nuova” Consigliera. Al progetto hanno partecipato la Consigliera di parità, l'Assistente della Consigliera di parità, la Consigliera delegata alle Pari Opportunità ed è stata prevista una revisione del testo da parte della linguista e accademica Cecilia Robustelli. Il Testo, che oramai è pronto, in attesa della revisione di Cecilia Robustelli, sarà presentato ad ottobre, per poi essere distribuito alle pubbliche amministrazioni, affinché possano utilizzarlo come base verso una profonda attenzione per il corretto utilizzo di un linguaggio inclusivo. La Consigliera ha ritenuto di portare a termine questo progetto convinta della rilevanza che il linguaggio riveste nella nostra società, e di quanto questo possa incidere sul cambiamento. Il linguaggio che utilizziamo infatti, racchiude un certo modo di vedere il mondo e di percepire la realtà, e contribuisce a costruire e perpetuare determinati modelli culturali⁴¹. Il documento si compone delle prefazioni della Consigliera di parità, volto a spiegare le ragioni per cui crede nell'importanza della redazione di un documento che persegua lo scopo enunciato. Successivamente segue una spiegazione storico-culturale sull'importanza che ha rivestito il linguaggio nel corso del tempo e quando e

⁴¹ Agenzia delle Entrate, *Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere*, 2020

attraverso quali strumenti è iniziato il percorso di consapevolezza dell'impatto che questo ha sulla realtà. Il documento fornisce concretamente delle modalità di utilizzo del femminile per riferirsi agli incarichi lavorativi propri della pubblica amministrazione, sottolinea inoltre che l'utilizzo del femminile non può risultare da un'operazione meccanica, ma è necessario analizzare attentamente il testo in questione per poi procedere alla scelta. La Consigliera di parità ha infatti, messo a disposizione una sorta di vocabolario con la corrispondenza femminile degli incarichi e delle figure che sono maggiormente ricorrenti nella pubblica amministrazione. Nel caso in cui le comunicazioni e i documenti si riferiscano a entrambi i generi, nella prassi si utilizza il maschile, però vengono proposte delle strategie, in base alla volontà di voler dare visibilità al genere femminile, o di voler oscurare entrambi i generi, e vengono forniti degli esempi concreti.

“Strategia di visibilità del genere femminile”

 INVECE DI...	 È PREFERIBILE
Gli assessori Carlo Verdi e Anna Gialli	L' assessore Carlo Verdi e l' assessora Anna Gialli
Tutti i funzionari possono partecipare alla procedura	Tutte le funzionarie e tutti i funzionari possono partecipare alla procedura (sdoppiamento esteso)
Tutti i funzionari possono partecipare alla procedura	Tutti/e i/le funzionari/e possono partecipare alla procedura (sdoppiamento contratto)

Fonte: *Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere*
dell'Agenzia delle Entrate

“Strategia di oscuramento di entrambi i generi”

 INVECE DI...	 È PREFERIBILE
I dipendenti che partecipano all'assemblea sindacale	Il personale che/Chi partecipa all'assemblea sindacale
I dirigenti e le dirigenti	La dirigenza
Gli incaricati	Coloro che hanno l'incarico di...
Il direttore o la direttrice	La direzione

Fonte: *Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere*
dell'Agenzia delle Entrate

È inoltre stata inserita un'ulteriore tabellina contenente quelle espressioni da evitare, in quanto contribuiscono a nascondere le donne e in cui è insita una connotazione sessista del linguaggio, e devono essere quindi superate per permettere il pieno coinvolgimento della donna nel mondo del lavoro.

 INVECE DI...	 È PREFERIBILE
Uomo	Persona/essere umano
I diritti dell'uomo	I diritti umani/i diritti della persona
La dignità dell'uomo	La dignità umana o della persona
L'ingegno dell'uomo	L'ingegno umano o degli esseri umani
L'uomo della strada	La gente comune
Uomini di legge	Giuristi, giuriste
Uomini d'affari	Imprenditori, imprenditrici
Patto tra gentiluomini	Accordo sulla fiducia

Fonte: *Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere*
dell'Agenzia delle Entrate

2.3 Le collaborazioni della Consigliera provinciale di parità

La Consigliera provinciale di parità, nell'ambito della propria funzione, collabora con organismi e figure territoriali che si occupano di Pari opportunità, discriminazioni, sicurezza e benessere organizzativo sui luoghi di lavoro. Le figure coinvolte sono la Rete Nazionale delle Consigliere di parità e la Rete Regionale delle Consigliere di parità, l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, le Commissioni provinciali e comunali per le pari opportunità tra donna e uomo, il Comitato Unico di Garanzia e Organizzazioni sindacali di rappresentanza e Associazioni datoriali maggiormente rappresentative nel territorio provinciale.

2.3.1 Rete Nazionale e regionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità

L'articolo 19 del Codice delle Pari opportunità regola il funzionamento della Conferenza nazionale dei consiglieri e delle Consigliere di parità. La Conferenza

si svolge sotto la direzione della Consiglieria o del Consigliere nazionale di parità e riunisce tutti i consiglieri e le consiglieri nazionali, regionali, provinciali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta. L'obiettivo è quello di operare un confronto tra le diverse visioni territoriali e condividere le esperienze svolte per rafforzare la loro figura e incisività. Le Consiglierie hanno previsto dei Gruppi di lavoro all'interno della Conferenza su base volontaria, per permettere ad ogni gruppo di approfondire le tematiche, rendendo più semplice così, la condivisione di soluzioni e il raggiungimento degli obiettivi. La creazione di un Gruppo di lavoro si lega strettamente alle necessità e ai temi che emergono in seno alla Conferenza. La Conferenza nazionale analizzerà i risultati ottenuti dai Gruppi di Lavoro così da permetterne la condivisione, volta alla previsione di un *modus operandi* univoco in tutto il territorio nazionale per le Consiglierie di parità. Per esempio, a seguito della Conferenza nazionale tenutasi il 13 maggio 2021, è stato creato un Gruppo di Lavoro ristretto di Consigliere per affrontare la questione che era emersa durante la Conferenza, riguardante le problematiche derivanti dall'abolizione del Fondo nazionale nel 2015. L'abolizione aveva creato notevoli disparità territoriali nell'espletamento del ruolo delle Consiglierie, in quanto chi si ritrovava in territori più virtuosi aveva accesso a più risorse, creando una disparità di trattamento nell'indennità percepita dalle Consiglierie regionali rispetto a quelle provinciali⁴². La creazione del Gruppo di Lavoro è stata, quindi, volta all'individuazione di punti critici del ruolo, riproponendo anche, l'introduzione del Fondo nazionale. Un risultato importante raggiunto è stato la creazione di un *format* predisposto per la redazione del Rapporto annuale sull'attività delle Consiglierie territoriali, rendendo possibile la comparazione dei diversi risultati ottenuti dalle Consiglierie a diversi livelli territoriali. Inoltre, nel 2021 si è tenuta la prima Conferenza telematica, che rappresenta una notevole evoluzione, in quanto permette una più ampia adesione e agevola anche quelle Consiglierie che potrebbero non avere risorse sufficienti per intraprendere una trasferta.

⁴² Rapporto attività della Consiglieria nazionale di parità per l'anno 2021

2.3.2 Ispettorato del Lavoro

L'Ispettorato del Lavoro è stato istituito con Decreto legislativo n. 149/2015, ed è un'Agenzia operativa dal 2017, che integra i servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL. Viene monitorato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e ha proprio autonomia organizzativa e contabile. Le funzioni svolte principalmente sono quelle di “vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria nonché legislazione sociale, ivi compresa la vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro [...]”⁴³. Nel 2018 è stato sottoscritto il Protocollo d'Intesa tra l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e la Consigliera Nazionale di Parità, la collaborazione è stata avviata al fine di *“rafforzare il coordinamento tra le rispettive attività nell'ambito di una consolidata collaborazione volta a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna”*⁴⁴. La cooperazione va oltre le due Istituzioni che hanno sottoscritto il Protocollo, infatti, coinvolge anche le Consigliere di Parità territoriali e gli Ispettorati Interregionali e Territoriali del Lavoro, con lo scopo di assicurarne una rapida trasmissione di informazioni nei casi di violazione delle norme antidiscriminatorie. L'Ispettorato svolge anche funzioni conciliative nei casi di controversie tra datori di lavoro e dipendenti secondo l'art.410 c.p.c.

2.3.3 Commissione provinciale per le Pari Opportunità tra donna e uomo

In seguito al recente insediamento della Consigliera di Parità della Provincia di Treviso, sono seguiti i lavori per la creazione della Commissione Provinciale per le Pari Opportunità, prevista dallo Statuto provinciale di Treviso. La Consigliera di parità territoriale è membro di diritto e si è occupata di inviare e-mail incoraggiando ciascuna delle associazioni di categoria degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul territorio di designare i loro componenti. È inoltre, composta dal Presidente della Provincia o Consigliere delegato alle Pari opportunità e da 7 componenti designati dal

⁴³Art.2 comma 2, d.lgs n.149/2015.

⁴⁴ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Protocollo d'Intesa tra l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e la Consigliera Nazionale di Parità*, 2018.

Consiglio provinciale fra i cittadini residenti nel territorio provinciale e dotati di specifiche competenze, che abbiano presentato la loro candidatura. Per la carica di componente della Commissione non è prevista un'indennità e un rimborso spese, ed è conferito a titolo onorifico⁴⁵. La Commissione è un organo consultivo degli organi di governo *"in materia di controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e di promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale"* che esprime pareri obbligatori e ha anche il compito di formulare proposte su una pluralità di materie legate alla condizione femminile nel mercato di lavoro e alle azioni positive.

2.3.4 Comitato Unico di Garanzia

I Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato istituito ai sensi dell'art.57 del D.Lgs.165/2001 (come modificato dall'art.21, comma 1, della legge 4 novembre 2010 n.183). Questi sono costituiti nelle pubbliche amministrazioni con *"compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni e garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di lavoratrici e lavoratori"*⁴⁶. Dal 31 marzo 2020 è in vigore il nuovo Regolamento del Cug della Provincia di Treviso che ne disciplina il funzionamento territoriale. Tra le attribuzioni del Comitato rientra la funzione propositiva che indica le misure del piano delle azioni positive di competenza dell'Amministrazione e promuove varie iniziative, tra cui prevenire e contrastare situazioni di discriminazione di genere. Un ulteriore compito del Comitato è quello di carattere consultivo in quanto ha l'obbligo di formulare pareri in materia di progetti di riorganizzazione dell'amministrazione, piani di formazione del personale, orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze, ovvero ogni qual volta

⁴⁵ Art. 3 Regolamento della Commissione Provinciale per le Pari Opportunità di Treviso

⁴⁶ Portale CUG

l'Amministrazione lo richieda⁴⁷. Il Comitato svolge inoltre, compiti di verifica dei risultati ottenuti nella messa in atto delle azioni positive, nella realizzazione dei progetti legati alle Pari Opportunità. Il Comitato Unico di Garanzia collabora con l'Ufficio del Consigliere/a provinciale di parità della Provincia di Treviso, che in caso di necessità può essere invitato/a a partecipare alle sedute del Comitato, anche se senza diritto di voto.

2.3.5 Organizzazioni sindacali di rappresentanza e Associazioni datoriali maggiormente rappresentative nel territorio provinciale

Al mio arrivo nell'Ufficio delle Pari Opportunità, la Consigliera di parità stava avviando i lavori per l'elaborazione di un nuovo protocollo d'intesa con le Organizzazioni sindacali di rappresentanza e le Associazioni datoriali maggiormente rappresentative nel territorio provinciale. Per quanto concerne le organizzazioni sindacali, quelle maggiormente rappresentative nel territorio trevigiano sono la C.G.I.L., la C.I.S.L. e la U.I.L. In questo caso il Protocollo d'Intesa è volto a garantire una costante e attiva collaborazione tra l'Ufficio della Consigliera di Parità e le Organizzazioni sindacali per fornire adeguata tutela alle lavoratrici e ai lavoratori, per questo la sinergia tra tutti i soggetti responsabili di favorire una corretta applicazione della normativa antidiscriminatoria è necessaria. Infatti, la Consigliera di Parità fornisce materiale contenente informazioni e documentazione necessari alla diffusione della conoscenza delle pari opportunità, promuove incontri periodici con le referenti per le pari opportunità individuate dalle Organizzazioni Sindacali ed è prevista la collaborazione in tutti i casi di presunta discriminazione segnalati dalle Organizzazioni Sindacali. Mentre le Organizzazioni Sindacali svolgono un ruolo di diffusione della cultura delle Pari Opportunità e segnalano alla Consigliera di Parità le aziende in cui hanno riscontrato la presenza di squilibri di genere e attività discriminatorie⁴⁸.

⁴⁷ Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Provincia di Treviso, 2012.

⁴⁸ *Protocollo d'Intesa tra Consigliera di Parità della Provincia di Treviso e C.G.I.L., la C.I.S.L. e la U.I.L.*, Treviso, 2011.

3.Effettività dello strumento della Consigliera di Parità

Il Codice delle Pari Opportunità norma il ruolo delle Consigliere provinciali di parità, anche se, ancora oggi, molte sono le materie scoperte dalla disciplina legislativa. L'intervista è quindi volta ad evidenziare in che modo la Consigliera agisce effettivamente nell'espletamento delle funzioni conferitegli dalla legge e nei casi in cui la materia che si trova ad affrontare non sia stata prevista con precisione. Nella pratica, il ruolo della Consigliera risulta molto complesso, in quanto si ritrova a dover affrontare casi di discriminazione molto eterogenei tra loro, e deve essere sempre in grado di riuscire a gestirli. Oltre a comprendere e analizzare l'utilità dello strumento della Consigliera di parità, è importante anche comprenderne le criticità, per avere un quadro più completo sul suo funzionamento e sul reale impatto che produce nella società.

3.1 Intervista alla Consigliera di parità provinciale di Treviso

Intervistatrice: quali pensa siano le criticità della figura della Consigliera di parità provinciale?

Consigliera provinciale di parità: «La figura della Consigliera territoriale assume, rispetto alle indicazioni del Codice delle Pari Opportunità del 2006, nuove competenze soprattutto in relazione alle indicazioni contenute nella L162/2021 con la stesura del Rapporto Aziendale e l'introduzione della Certificazione di genere. Spetta alle Consigliere il controllo e il monitoraggio, il meccanismo di segnalazione delle criticità e la richiesta di adeguamento entro 120 giorni. La Consigliera ha bisogno di personale dedicato e competente in materia. La situazione in provincia di Treviso è ottima ma in alcune province del Veneto non è stato previsto un supporto tecnico al lavoro della Consigliera.

L'incarico istituzionale assegnato alla Consigliera dal Ministero del lavoro e delle Politiche sociali è su base volontaria, ma sarebbe necessario disporre una quota mensile o un gettone di presenza, a copertura delle spese che inevitabilmente la Consigliera sostiene dal momento che opera nel territorio. Questo problema è stato ampiamente segnalato dalla Consigliera nazionale, dalle Consigliere Regionali, dalle Consigliere provinciali.

La figura della Consigliera è legata alle competenze possedute: sarebbe utile che potesse operare esclusivamente al di sopra delle parti e quindi non ricadesse nelle condizioni di conflitto di interesse per quanto riguarda la delicatezza delle funzioni in sede di violazione dei diritti e delle norme di pari opportunità denunciate dai lavoratori e dalle lavoratrici che si rivolgono a lei per avere aiuto.

Nelle aziende è prevista la Consigliera di fiducia, persona che, all'interno dell'azienda può raccogliere la denuncia di mobbing, stalking, straining ecc.: penso che tale compito dovrebbe essere assegnato ad una persona esterna per meglio garantire la privacy e l'avvio di procedure atte a verificare gli eventi morbosi subiti dalla lavoratrice o dal lavoratore che ritiene di essere vittima di molestie nel luogo di lavoro.»

Intervistatrice: **Come le migliorerebbe?**

Consigliera provinciale di parità:

- *«Sarebbe necessario potenziare la figura della Consigliera anche come Consigliera di fiducia almeno per le piccole e medie imprese in cui manca la conoscenza delle norme di pari opportunità.*
- *Assegnare fondi per rimborsi spese o gettone di presenza per potenziare il contatto con il territorio.*
- *Attivare percorsi di istruzione e formazione, master o corsi specialistici, organizzati dalle università del territorio, per migliorare le conoscenze e le competenze delle Consigliere/i.*
- *Dare maggiore visibilità istituzionale al ruolo anche all'interno degli organismi di Parità che hanno funzione consultiva e chiarire i ruoli e gli ambiti di competenza e di azione.*
- *Normare il ruolo super partes nel periodo di mandato come condizione di trasparenza ed efficacia.»*

Intervistatrice: **Quali sono le problematiche su cui si focalizzerà maggiormente durante il suo mandato e perché?**

Consigliera provinciale di parità: *«La Consigliera di Parità è la figura istituzionale designata dalla Provincia e nominata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche*

Sociali. Interviene in modo specifico sulle tematiche delle Pari Opportunità, svolgendo funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro. È una figura di conciliazione in ambito istituzionale e lavorativo, un punto di riferimento per l'attuazione di politiche a favore delle donne in quanto sono loro a vivere principalmente e fortemente fenomeni di discriminazione ricollegati alle tradizionali debolezze che da sempre ne caratterizzano la partecipazione al mercato del lavoro. Essa opera, ai sensi della Legge 125/91 e del Decreto Legislativo 198/2006(Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, artt. 13 e 15). È inoltre un Pubblico Ufficiale con obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni. Alla Consigliera di parità si possono rivolgere, in forma totalmente gratuita, donne e uomini che ritengono di essere discriminate/i. Per i casi individuali, su mandato dell'interessata/o, la Consigliera di parità potrà promuovere conciliazioni presso la Direzione Provinciale del Lavoro e/o produrre ricorso giudiziale perché il giudice accerti la discriminazione e ordini un piano di rimozione di tale situazione. La Consigliera si rivolge alla lavoratrice e/o lavoratore che ritiene di aver subito una discriminazione e si sente in difficoltà: nell'accesso al lavoro, nell'accesso a corsi di formazione, nello sviluppo della carriera, nel livello di retribuzione, nell'accesso ai diritti connessi con la maternità, nella fruizione dei congedi parentali, nel rientro al lavoro. Si rivolge anche alle Aziende per risolvere casi di discriminazione sul lavoro denunciati alla Consigliera, per implementare strumenti di conciliazione vita e lavoro, per valorizzare la presenza femminile nella propria organizzazione, per promuovere azioni positive e pari opportunità nell'ambiente di lavoro. Inoltre, si rivolge anche agli Enti Pubblici per la costituzione dei CUG, per sviluppare accordi di cooperazione con il CUG per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere lavorativo, richiedere il parere preventivo all'adozione del piano di Azioni Positive in base all'art. 3 del D.L. 196/2000, per connettersi alla rete locale degli organismi di parità, per diffondere una cultura di pari opportunità e contrasto delle discriminazioni tra uomo e donna in ambito occupazionale e per migliorare la presenza femminile nell'Ente e favorire i processi di carriera delle donne.

I dati pongono criticità, bisogni e prospettive del mondo del lavoro femminile nel Veneto e nella provincia di Treviso e dai vari ambiti emergono istanze urgenti, concrete e puntuali per una maggiore parità. È necessario quindi, sostenere le pari opportunità con processi culturali ed operativi per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, sia esso autonomo, dipendente o in forma imprenditoriale implementando politiche di sviluppo inclusive, conciliative tra lavoratrici, organizzazioni sindacali (OOSS), Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro, Organizzazioni Datoriali, e migliori strumenti di welfare. Volti a garantire libertà, autonomia, realizzazione, valorizzazione, crescita personale a ogni donna e assicurare un futuro sostenibile per la comunità.

Andando ad esaminare le ricadute occupazionali della pandemia in provincia di Treviso, le perdite più elevate si sono registrate nel 2020, comportando la perdita di 1 migliaio di posizioni lavorative per le donne, con un successivo consolidarsi della ripresa occupazionale post pandemia con un saldo positivo di oltre 5.000 posizioni di lavoro in più nel caso delle donne nel 2021. Guardando alle nuove assunzioni che sono state attivate in questo ultimo anno osserviamo che le donne sono ancora fortemente ancorate ad alcuni ambiti professionali che sono tradizionalmente declinati al femminile: ambiti legati all'istruzione, ai servizi alla persona e scelte scolastico professionali legate agli stereotipi di genere. La presenza delle donne nei contratti di lavoro a termine è ancora molto numerosa e più numerosa rispetto agli uomini; una particolare rilevanza dei contratti part-time che contraddistinguono soprattutto la componente femminile: nel 2021 l'incidenza delle assunzioni part-time, nel caso delle donne, sono 40% cioè su 100 casi di rapporto di lavoro, 40 sono part-time. Nel caso degli uomini, in provincia di Treviso, si fermano al 17%.

In questi ultimi mesi si assiste, anche in provincia di Treviso, alla crescita delle cessazioni volontarie dei rapporti di lavoro: i trend di crescita delle dimissioni degli uomini sono aumentate, nel corso del 2021, del 13% e nel caso delle donne sono aumentate del 20%, dati confrontati rispetto al 2019. Nel caso degli uomini le scelte sono legate alle carriere, alle condizioni lavorative offerte nei vari posti di lavoro. Nel caso delle donne, le motivazioni sono completamente diverse, motivate da ragioni legate alla necessità di conciliare carichi di lavoro o

comunque la necessità di trovare lavori che consentano una migliore gestione dei carichi famigliari (fonti Ispettorato del Lavoro).

Segnali positivi su cui portare l'attenzione per eventuali cambiamenti nel mercato del lavoro riguardano la crescita di posizioni lavorative occupate da donne in professioni dove tradizionalmente la presenza femminile è limitata e in profili professionali anche piuttosto elevati. Per esempio, nel comparto industriale si rafforza, lentamente, l'impiego delle donne in mansioni specializzate legate alla produzione, alla gestione aziendale, all'informatica, all'ingegneria, a profili tecnici, medici elevati. Ciononostante, aumenta il divario che riguarda le carriere e le retribuzioni anche ad elevati livelli di occupazione. Privando di fatto le donne a concrete ed effettive possibilità di accesso in tutti gli ambiti settoriali e in tutte le forme di occupazione (dati Veneto Lavoro).

Obbiettivi:

- *qualità della vita delle donne e degli uomini*
- *istruzione formazione e lavoro*
- *contrasto alle discriminazioni di genere attraverso la promozione, anche presso le Piccole e Medie Imprese, dell'adesione alla certificazione di genere*
- *benessere lavorativo e sicurezza come vantaggio per l'azienda sia essa Pubblica che Privata».*

Intervistatrice: i rapporti con gli organismi di collaborazione della Consiglieria si rivelano efficaci come dovrebbero, o sono solo un ostacolo alla realizzazione degli obbiettivi di pari opportunità?

Consiglieria provinciale di parità: «Visto il recente insediamento, sono ancora in fase interlocutoria con gli organismi che possono collaborare e condividere gli obiettivi con la Consiglieria: con le organizzazioni sindacali siamo in fase di approvazione della revisione di un protocollo di collaborazione datato 2011; con le organizzazioni datoriali sono stati posti in essere incontri con alcuni stakeholders per la promozione della certificazione di genere e la stesura del rapporto di genere come previsto dalla L162 del 2021. Continua, inoltre, la

proficua collaborazione con la Provincia di Treviso sia per quanto riguarda la logistica, sia per quanto riguarda il personale assegnato, la disponibilità per la consulenza informale dell'avvocatura provinciale; recentemente sono state poste le basi per una collaborazione efficace a favore dei lavoratori e lavoratrici che si propongono nel mercato del lavoro con gli uffici del Veneto Lavoro».

Intervistatrice: Nel territorio di Treviso, ritiene che la normativa in materia di Pari Opportunità sia stata realmente interiorizzata all'interno del mercato del lavoro, o che ci si limiti alla sola applicazione della legge per risultare in regola?

Consigliera provinciale di parità: «Il tessuto produttivo della provincia di Treviso è costituito per la maggior parte da piccole, piccolissime e medie imprese. Nel terziario trevigiano, nonostante la pandemia nell'anno 2021, si registra, per quanto riguarda gli Under 30, un saldo di 5440 nuovi contratti, prevalentemente nel settore dei servizi (3990 distribuiti tra istruzione, sanità, magazzinaggio e trasporti, attività artistiche e professionali) e in maggioranza (3320) a tempo determinato. Nell'insieme, i contratti "giovanili" rappresentano l'83,6% dei nuovi posti di lavoro dipendenti. Per quanto riguarda le donne, il Centro Studi restituisce un saldo attivo di 3700 nuovi contratti, prevalentemente a tempo determinato e somministrato e maggiormente dislocati nel settore dei servizi (3045). Tra questi, il part - time costituisce il 44,2% (pari a 2025 contratti) dei posti di lavoro femminili maturati nel 2021 (Fonte Centro Studi di EBiCom Treviso). Le donne sono la componente del lavoro maggiormente esposta in quanto svolgono lavori temporanei, parziali e con carriere lavorative frammentate, la concentrazione delle opportunità lavorative si concentra in pochi settori, pochi comparti, con situazioni precarie, meno tutelate nel mercato del lavoro e con elevato ricorso al part time e questo significa che una donna va incontro più facilmente a povertà durante la vecchiaia.

È quindi necessario ragionare in termini di flessibilità nel lavoro che consenta alla donna di non perdere le opportunità di carriera e di aumentare le proprie finanze. Il tema degli abbandoni o delle interruzioni lavorative va necessariamente collegato alle scelte in funzione della maternità o dell'assistenza e alla cura

all'interno della famiglia. Ad accentuare le difficoltà lavorative delle donne sono stati i tagli alle strutture di Welfare che permettono alle donne di lavorare.

Nel 2020 si assiste in Veneto, ma anche in provincia di Treviso ad un nuovo fenomeno: le dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, che sono state quasi 6500. Le donne si dimettono principalmente per impossibilità di conciliazione dei tempi di vita-lavoro, mentre gli uomini cambiano lavoro perché trovano occupazioni più remunerative e vantaggiose per la loro carriera. Nei settori non sufficientemente garantiti, il fatto di trovarsi nell'impossibilità di conciliazione tra lavoro e famiglia, è causa di licenziamenti. Tra tutte, questa è la discriminazione più grave, proprio perché alla donna, in casi ancora molto frequenti, non è riconosciuto il suo valore biologico nell'ambito lavorativo.

È il tema del benessere organizzativo al quale si allaccia anche il nuovo strumento della certificazione della parità di genere. Bisogna dialogare con le Aziende per creare condizioni favorevoli alla permanenza delle donne al lavoro. È necessario puntare su una politica di welfare aziendale che investe sulla valorizzazione del ruolo delle donne in azienda, sull'abbandono degli stereotipi, come il fatto che fare tante ore di lavoro sia sinonimo di attaccamento all'azienda, mentre in altre realtà europee assistiamo esattamente al contrario. E' a causa dei ruoli di genere se il lavoro maschile viene ancora oggi considerato più importante di quello femminile. Per fare un esempio concreto, in una tipica famiglia italiana, in cui il marito riceve una retribuzione, mentre la moglie no, il reddito familiare può essere dignitoso; tuttavia, la donna non può gestire risorse proprie e, conseguentemente, vivere secondo indipendenza e autodeterminazione. Nonostante la donna sia effettivamente povera in quanto non percepisce un reddito proprio, questo non risulterà da nessuna parte.

Il cambiamento culturale deve però avvenire anche all'interno delle Aziende, le quali devono comprendere che investire sulla parità di genere è una leva per consentire di accrescere la loro produttività: una donna che si sente adeguatamente valorizzata all'interno di un'azienda, nonché libera di scegliere il part time o meno, riesce a dare un contributo migliore in azienda. Ma esiste un

divario enorme tra lavoratrice subordinata e autonoma: queste ultime non possono ottenere un'indennità di maternità nei casi di lavoro a rischio.

Si nota che nelle piccole aziende i datori di lavoro sono restii a modificare l'organizzazione aziendale, preferiscono mettere le dipendenti in part time, quindi, bisogna distinguere il part time volontario da quello involontario.

Un altro piano su cui bisogna lavorare è quello dei casi specifici: molto spesso servono pareri e azioni legali che le lavoratrici non possono permettersi, vista la lunghezza dei tempi, i costi, l'incertezza degli esiti. Per questo è fondamentale lavorare congiuntamente alle organizzazioni sindacali: studiando azioni comuni. Può essere d'aiuto la convocazione del datore di lavoro fatta congiuntamente dalla Consigliera e dalle organizzazioni sindacali, se presenti».

Intervistatrice: una rivoluzione culturale è alla base per un cambiamento di mentalità. Trova che bisogna partire dall'educazione dei bambini?

Consigliera provinciale di parità: «Le difficoltà della società italiana sono evidenti in molti ambiti, non solo per quanto riguarda le pari opportunità, e gli organismi comunitari più volte hanno invitato la politica ad avviare riforme sostanziali e strutturali, ancorandole all'erogazione delle risorse per il PNRR. È condiviso un pensiero comune che il miglioramento della società italiana, del sistema paese debba partire dalla Scuola dell'obbligo, così molte azioni educative che riguardano la sicurezza, l'ambiente, la salute, l'orientamento scolastico-professionale, le pari opportunità, vengono proposte sotto forma di progetti, quindi a tempo limitato e molto spesso non ripetibili per mancanza di fondi, alle istituzioni scolastiche fin dalla scuola dell'infanzia. A mio avviso le ricadute, a partire dall'ambito familiare, non riportano quei cambiamenti significativi nei comportamenti che si attendevano nella maggioranza della popolazione, nei bambini che crescendo diventano adolescenti, né negli studenti che diventano adulti, né nei genitori o adulti che non si sensibilizzano ai nuovi contenuti culturali. Probabilmente perché queste tematiche, i contenuti, le proposte non hanno assunto la caratteristica di riforma strutturale necessaria per consolidarsi ed interiorizzare qualsiasi conoscenza trasformandola in comportamenti consapevoli. Considerate inoltre, le caratteristiche della società trevigiana, ma

anche italiana, intesa come età media dei cittadini, sarebbe opportuno diversificare e proporre interventi mirati verso gli adulti e gli anziani, elaborando contenuti e proposte più aderenti ai vissuti, alle necessità, sensibilità, interessi e capacità di risposta civile rispetto alle categorie di appartenenza».

3.2 I risultati prodotti dall'applicazione delle Pari Opportunità sul territorio trevigiano

Sulla base del report del 2019 redatto dal Coordinamento Donne della Cisl di Belluno e Treviso, “Il lavoro femminile e il gap salariale a Belluno e Treviso⁴⁹”, verranno analizzati i dati raccolti in merito alla situazione occupazionale delle donne per evidenziare eventuali miglioramenti o peggioramenti. Partendo da un dato demografico, per meglio comprendere la composizione della popolazione, si evidenzia che la popolazione totale nel 2020 è di 888.309 abitanti, dei quali la metà sono donne e l'altra sono uomini. Nonostante nell'ultimo decennio ci siano stati grandi cambiamenti, inclusa la pandemia globale da Covid-19, il dato che rimane sempre costante è l'inferiore occupazione femminile rispetto a quella maschile, infatti nella sola Provincia di Treviso c'è un gap di 15 punti a favore degli uomini.

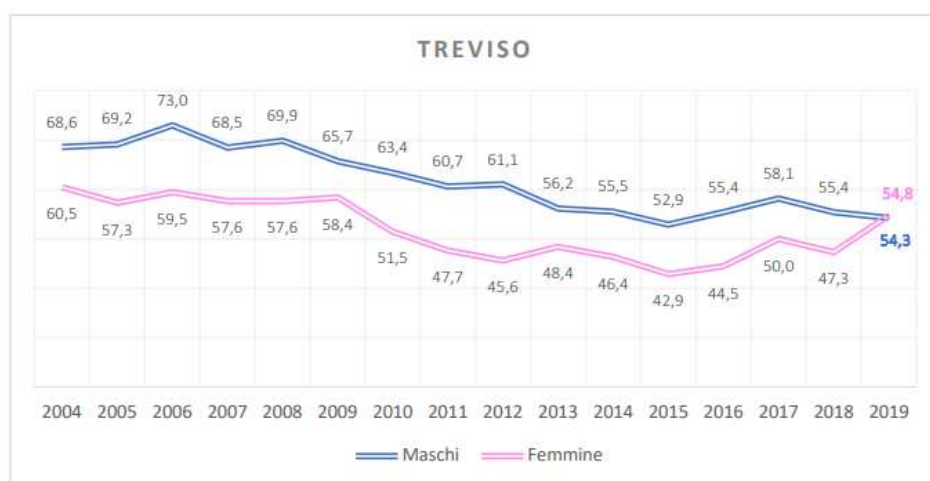
3.2.1 Tasso di occupazione e disoccupazione femminile e maschile a confronto

La Provincia di Treviso conta 400 mila abitanti occupati tra uomini e donne, nel Report si evidenzia che nella fascia temporale che va dal 2004 fino al 2019, si è registrata una diminuzione degli uomini occupati passando da 223.806 a 217.383 con un calo di quasi 6.500 lavoratori. Mentre nel caso dell'occupazione femminile, si è verificato il fenomeno contrario, registrando un aumento delle donne nel mercato del lavoro da 146.740 lavoratrici occupate nel 2004 a 166.488 nel 2019. È da mettere in rilievo che per l'occupazione femminile la crisi del 2008/2009 ha avuto un impatto più avverso rispetto a quella maschile, in quanto si è verificata una forte diminuzione di 8.6 punti percentuali dal 2008 al 2010. La tendenza delle crisi economiche a colpire maggiormente l'occupazione femminile è dovuta al fatto che le donne ricoprono spesso posizioni precarie, per ragioni familiari, in un

⁴⁹ file:///C:/Users/Aless/Downloads/Report%20gap%20salariale%2023.11_compressed.pdf

paese in cui non trovano supporto dallo Stato per la conciliazione vita-lavoro e si ritrovano così costrette a dover rinunciare alla carriera. Nonostante ci sia stato un aumento, il gap occupazionale con gli uomini rimane molto elevato, con 50 mila uomini occupati in più rispetto alle donne. Un dato sorprendente è quello in merito al tasso di occupazione femminile delle giovani di età compresa tra i 18 e i 29 (*Grafico 1*), che superano per la prima volta in 15 anni quello maschile arrivando a 54,8, più 0,5 rispetto a quello maschile. Anche se, nel complesso, l'andamento dell'occupazione della popolazione maschile e femminile nella suddetta fascia d'età mostra un andamento negativo, in calo dal 2004.

Grafico 1. Confronto delle serie storiche del tasso di occupazione (18-29 anni) per sesso Anni 2004 – 2019 / Territorio: Provincia di Treviso

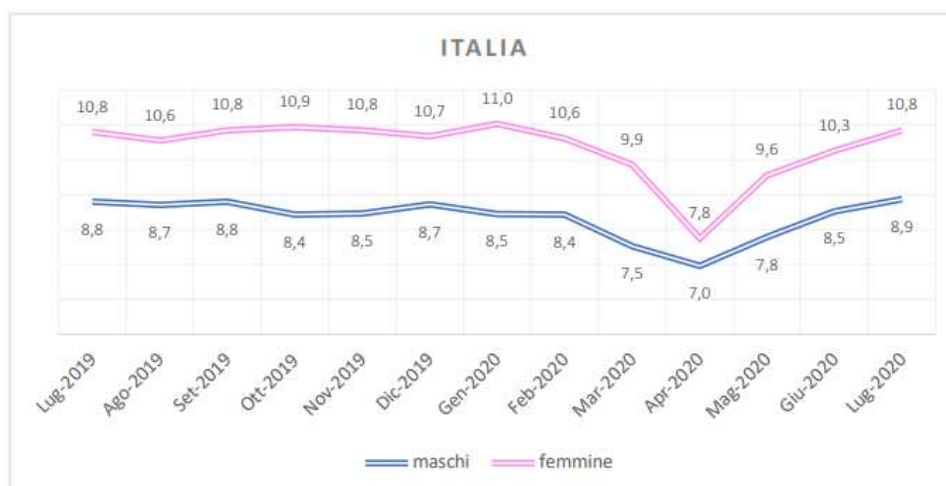


Fonte: Istat

Analizzando la fascia di età dai 15 anni in su, il territorio trevigiano presenta generalmente, bassi tassi di disoccupazione, ciò nonostante, la disoccupazione femminile (9%) rimane sempre più elevata di quella maschile (5.5%), anche se gli eventi di crisi colpiscono entrambi i sessi. Il tasso di disoccupazione giovanile (*Grafico 2*), tra i 15 e i 29 anni, è aumentato notevolmente: la disoccupazione maschile dal 2004, che si attestava sul 4.8% è balzata al 12.3% nel 2019, mentre quella femminile è aumentata meno, dal 11% al 15%. A livello nazionale però, osservando il grafico sembra che nell'aprile 2020 il tasso di disoccupazione abbia subito una riduzione in entrambi i sessi, infatti scende al 7% per gli uomini e al 7.8% per le donne. Questo si è verificato non tanto perché c'è stato un aumento

dell'occupazione, ma in quanto il tasso di disoccupazione tiene conto sia delle persone che non hanno un lavoro, sia quelle che ne sono alla ricerca; quindi, il tasso risulta diminuito perché con la pandemia le persone hanno smesso di cercare lavoro.

Grafico 2. Confronto delle serie storiche del tasso di disoccupazione (15 anni e più) per sesso
Periodo: luglio 2019 – luglio 2020 / Territorio: Italia

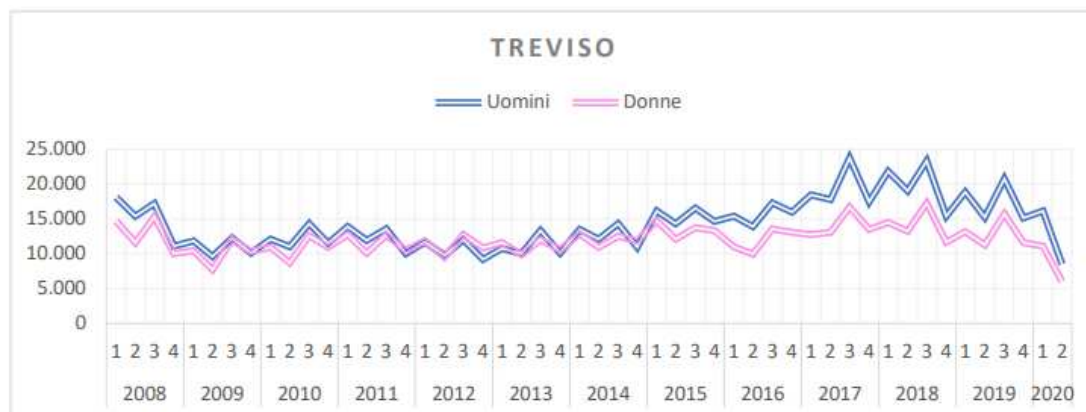


Fonte: Istat

3.2.2 Assunzioni e cessazioni dei rapporti di lavoro

Nel caso delle assunzioni e delle cessazioni dei rapporti di lavoro (*Grafico 3*), si continua a verificare la situazione in cui permane la penalizzazione delle donne, in quanto hanno contratti con maggiore grado di precarietà rispetto agli uomini. Quindi, come prima è stato affermato, durante i periodi di crisi economica, il gap tra i due sessi tende ad aumentare sempre a favore degli uomini. A Treviso, le assunzioni totali hanno subito un forte rallentamento a causa del Covid-19, anche se erano già in declino a partire dal 2018-2019.

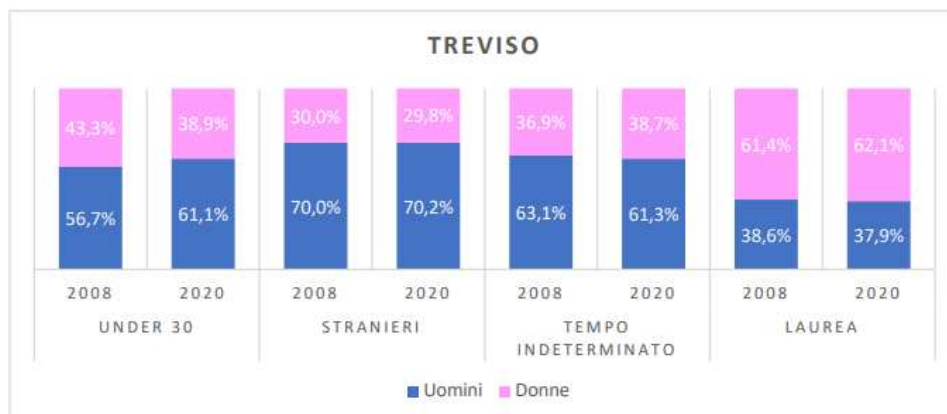
Grafico 3. Serie storica del numero di assunzioni dipendenti per sesso
 Periodo: Trimestri dal I° trimestre 2008 al II° trimestre 2020 / Territorio: Treviso



Fonte: Istat

Si può osservare che dal 2008 fino al 2015, il gap di assunzioni tra i due sessi è sempre stato molto ridotto, mentre dal 2015 si registra un incremento dell'aumento delle assunzioni degli uomini, che si distaccano notevolmente da quelle delle donne. Inoltre, il Report riporta che dal 2008 al 2020 il numero di assunzioni femminili è calato dal 43.9% al 41%, al contrario le assunzioni maschili sono aumentata da 56% a 59%. Andando ad analizzare dei dati ancora più nello specifico, riportati nel grafico sottostante (*Grafico 4*), l'elemento che più richiama l'attenzione è quello delle assunzioni per i contratti a tempo indeterminato, in cui quelle maschili sono quasi il doppio di quelle femminili. Moltissime sono le donne, che, infatti, hanno contratti part-time, in quanto l'attuale matrice patriarcale su cui si fonda la società italiana rende immediata la rinuncia delle donne a proseguire con il *full-time* e quindi, con gli avanzamenti di carriera, in quanto prevede sia l'uomo a guadagnare di più e quindi a mantenere la famiglia.

Grafico 4. Confronto del peso % delle assunzioni dipendenti per sesso e principali caratteristiche Periodo: II° trimestre 2008 - 2020 / Territorio: Treviso



Fonte: Istat

Le assunzioni aumentano invece per le donne nella fascia dei laureati, che superano addirittura di circa un 30% gli uomini. Come dimostrato dal Report dell'Istat del 2020 sui "Ritorni occupazionali dell'istruzione"⁵⁰, un più elevato livello di istruzione contribuisce a ridurre il gap di genere: per chi possiede un titolo secondario inferiore è di 32,1 punti, di 20,2 per chi possiede il diploma e si riduce drasticamente a 9,1 per coloro che hanno conseguito la laurea. Quindi, il vantaggio occupazionale è maggiore per le donne che hanno un livello di istruzione più elevato.

3.2.3 La presenza delle imprese a conduzione femminile nel tessuto imprenditoriale del trevigiano

Il numero totale di imprese attive in Provincia di Treviso al II° trimestre 2020 è di 78.958 e le imprese a gestione femminile risultano solamente il 20% delle imprese totali. Dal 2009 al 2019 si è verificata una leggera diminuzione delle imprese a conduzione femminile, da 21.5% a 20.1%, quindi da 18.122 a 15.921, con un crollo notevole verificatosi nel 2014 (*Grafico 5*).

⁵⁰ https://www.istat.it/it/files//2021/12/RITORNI-ISTRUZIONE_2021.pdf

Grafico 5. Serie storica del numero di imprese femminili attive Periodo: 2009 – 2019 / Territorio: Treviso



Fonte: Istat

La ridotta presenza di imprese a conduzione femminile è un fenomeno che è presente in tutta Italia, che secondo il *Policy Brief on Women's Entrepreneurship*⁵¹ della Commissione Europea, è dovuto alle difficoltà che le donne incontrano nel processo di avvio e mantenimento di un'impresa. Una delle ragioni principali trae origine da atteggiamenti sociali e culturali che hanno contribuito a determinare l'idea della figura dell'imprenditore esclusivamente maschile, facendo percepire che le donne siano meno legittimate ad essere imprenditrici. Questo a sua volta influenza la posizione di mercato e l'immagine delle imprese di proprietà delle donne, impendendo la piena realizzazione del loro potenziale imprenditoriale. Nonostante le donne, in media, raggiungono gli stessi livelli di istruzione degli uomini, se non superiori, continuano ad avere poca esperienza nel lavoro autonomo e continuano ad avere meno opportunità rispetto agli uomini in posizioni di gestione. Questo agisce come una barriera per acquisire esperienza di gestione e competenze che possono essere utilizzate nel mondo imprenditoriale. Molte donne, infatti, tendono a sentire di avere meno competenze, conoscenze e esperienze rispetto agli uomini, per avviare un'impresa. In effetti, in un'indagine svolta a livello europeo, solo un terzo delle donne ha indicato di possedere competenze, conoscenze ed esperienze

⁵¹ <https://www.oecd.org/cfe/smes/Policy-Brief-on-Women-s-Entrepreneurship.pdf>

sufficienti per avviare un'impresa nel periodo 2010-2014. Un ulteriore problema che si collega alla sfera delle donne nel mondo dell'imprenditoria è l'accesso ai finanziamenti. Le donne hanno meno probabilità degli uomini di poter accedere ai finanziamenti necessari per avviare un'impresa, in quanto devono affrontare ostacoli maggiori nel finanziamento delle loro imprese. Questo è dovuto a fattori quali i minori livelli di esperienza imprenditoriale, la partecipazione in settori più marginali dominati dalle donne, il punteggio del credito di genere e gli stereotipi di genere nel processo di prestito. Ne risulta quindi, che molte donne sono scoraggiate ancora prima di richiedere i finanziamenti, convinte che non gli saranno concessi. Inoltre, le politiche familiari e fiscali possono scoraggiare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, compresa l'imprenditorialità.

3.2.4 Il Gender pay gap nella Provincia di Treviso

Nel territorio trevigiano un dato emerge con forza, gli uomini percepiscono in media circa €1,50 in più delle donne per ogni ora lavorata. Ai fini della maggiore comprensione di questa realtà, è importante analizzare i tipi di contratto che sono più diffusi tra il sesso femminile (*Grafico 6*).

Grafico 6. Serie storica del numero di assunzioni dipendenti per orario (Part time e Full time) per sesso Periodo: I° trimestre 2008 - II° trimestre 2020 / Territorio: Treviso



Fonte: Istat

Come si evince dall'andamento dei grafici, sono le donne a cui si vedono riservati maggiormente i contratti part-time, nonostante abbiano generalmente una formazione più elevata degli uomini. Il contratto part-time, più che una scelta, risulta quasi un obbligo per una donna che ha famiglia, in quanto questo tipo di contratto sembra l'unica soluzione per riuscire ad occuparsene, data l'ancora arretrata struttura sociale caratterizzante l'Italia.

Conclusione

L'Italia negli anni si è dotata di una normativa di buona qualità in materia di pari opportunità tra donne e uomini nel lavoro, migliorando gradualmente l'effettività degli strumenti di tutela giuridici e la distribuzione delle competenze tra i diversi soggetti istituzionali. Sebbene la normativa risulti di qualità, permane un notevole divario con il grado di effettività di questa, che risulta parecchio ridotto. Infatti, l'impatto che le regole hanno sulle situazioni concrete è diverso da ciò che ci si aspetterebbe. Affinché sia possibile colmare il deficit di effettività della normativa in materia di parità di genere, portando così le persone verso una piena interiorizzazione della sua importanza e del suo significato, non basta che le norme impongano obblighi alla società, ma è necessaria l'adozione di strumenti che mirino ad un cambiamento culturale. A tale proposito risulta istituita la figura prima ampiamente discussa della Consigliera territoriale di parità, responsabile di diffondere la cultura delle pari opportunità e di rendere consapevoli le lavoratrici e i lavoratori dei propri diritti. Nonostante questa figura rappresenti una forte spinta verso il cambiamento culturale, le criticità che porta con sé rendono lento il raggiungimento degli obiettivi. È quindi necessario potenziare la figura della Consigliera a tutti i livelli territoriali, affinché possa, unitamente agli altri organi preposti, superare l'ancora molto elevato gender gap nel mondo lavorativo. Grazie alla spinta derivante dall'Unione Europea, che attraverso le direttive orienta i paesi membri in tema di pari opportunità, si spera sia oggi più chiaro, rispetto al passato, che il carico di lavoro familiare e di cura non appartiene solamente alla donna, ma si fonda su una responsabilità condivisa dei membri del nucleo familiare. Solamente attraverso politiche che siano in grado di rivedere i ruoli di genere, associandogli un nuovo significato che renda ogni essere umano veramente libero di compiere le scelte nella propria vita, si riusciranno a colmare le differenze di genere. È necessario inserire la parità di genere come prerogativa di tutte le politiche pubbliche, in modo tale da affrontare il fenomeno in maniera trasversale, integrandolo in tutti gli aspetti della società come prioritario. La realizzazione della parità sostanziale è quindi un obiettivo strutturale, che coinvolge sia uomini che donne, in quanto il suo raggiungimento porta benefici per l'intera società.

Bibliografia

A. APOSTOLI, *La parità di genere nel campo “minato” della rappresentanza politica*, 2016, cit. p. 9.

A.GANGEMI, *Gender gap in Italy: equality is still a mirage*, International Bar Association, 2017.

Agenzia delle Entrate, *Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere*, 2020.

Art. 3 Regolamento della Commissione Provinciale per le Pari Opportunità di Treviso.

Art. 48 d.lgs. 198/2006 *Linee guida sulle discriminazioni in ambito lavorativo*, Regione Emilia-Romagna, 2020.

Art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006.

Art.1 comma 1 direttiva 29 aprile 2022.

Art.12 comma 3 d.lgs 198/2006

Art.13 comma 1 d.lgs 198/2006

Art.13 comma 2 d.lgs 198/2006

Art.14 d.lgs 198/2006

Art.2 comma 2, d.lgs n.149/2015.

Art.25 comma 1, d.lgs 198/2006.

Art.25 comma 2, d.lgs 198/2006.

Art.26 comma 2, d.lgs 198/2006.

Art.46-bis comma 1 d.lgs 198/2006.

Codice delle Pari Opportunità

Commissione europea, *Riflettori puntati su l'azione dell'UE per le donne*, 2020.

D.lgs 198/2006.

D.lgs 5/2010, recepimento direttiva comunitaria 2006/54/Ce.

D.lgs 645/96 si attua la Direttiva 92/85/CEE sul miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in allattamento.

D.lgs. 152/2001.

E. TIRA, *Il ruolo delle istituzioni europee nella realizzazione della parità di genere**, 2019.

EU-OSHA, infografica “Third-party violence in the workplace”.

Eurofond, *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*, 2015.

European Insitute for Gender Equality (EIGE).

G. PRIULLA, *C'è differenza. Identità di genere e linguaggi: storie, corpi, immagini e parole*, Milano, 2013, p.18.

Global Gender Gap Report 2020, WEF, 2021.

I.GRIMALDI, *Pari opportunità e discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, Ri-conoscere per promuovere e prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro: le "Linee Guida" dell'INAIL*, 2002.

I.GRIMALDI, *Pari Opportunità e discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro. Intervento delle consigliere e dei consiglieri di parità contro le discriminazioni*, 2022.

Istituto di Ricerche Internazionali Archivio Disarmo, *Genere e stereotipi di genere*, 2015.

L. LOMBARDI, *Società, culture e differenze di genere*, Milano, Franco Angeli, 2006.

Legge comunitaria 52/96 recepisce la normativa europea in materia di parità di trattamento tra uomini e donne (Direttiva 86/613/CEE).

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Protocollo d'Intesa tra l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e la Consigliera Nazionale di Parità*, 2018.

Protocollo d'Intesa tra Consigliera di Parità della Provincia di Treviso e C.G.I.L, la C.I.S.L e la U.I.L., Treviso, 2011.

Rapporto attività della Consigliera nazionale di parità per l'anno 2021.

Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Provincia di Treviso, 2012.

S. NEGRI, F.VALENTE, *Bollettino ADAPT* 27, giugno 2022, n.25.

Strategia nazionale per la Parità di Genere, Dipartimento per le Pari Opportunità, luglio 2021.

UN Women, *Empowering Women at Work, Government Laws and Policies for Gender Equality*, International Labour Organization, 2021.

V. ROSEBERRY, *How stereotypes impact women (and men) at work*, Workplaces that work for women, 2017.

V.ADDONZI, *Azioni Positive*, in Wikilabour.

Sitografia

<https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2011/09/19/codice-delle-pari-opportunita-tra-uomo-e-donna>

<http://www.consiglieraparitatreviso.it/>

<https://www.istat.it/it/files/2018/02/statistica-report-MOLESTIE-SESSUALI-13-02-2018.pdf>

https://www.inail.it/cs/internet/docs/regolamento_2443085585246.pdf?section=istituto

<https://www.informazionefiscale.it/divario-retributivo-di-genere-parita-salariale-uomini-donne-novita->

<https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/parita-e-non-discriminazione/873-le-modifiche-al-codice-delle-pari-opportunita-d-lgs-n-198-2006-nuove-disposizioni-in-tema-di-gender-gap-sul-lavoro>

<https://temi.camera.it/leg18/agenda/parit-di-genere/5-parita-genere.html>

[https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/focus-on/Consigliera-Nazionale-Parita/Pagine/default.aspx,](https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/focus-on/Consigliera-Nazionale-Parita/Pagine/default.aspx)

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pariopportunita/Pagine/orientamento.aspx>