



DIRITTI ▶ OCCUPAZIONE

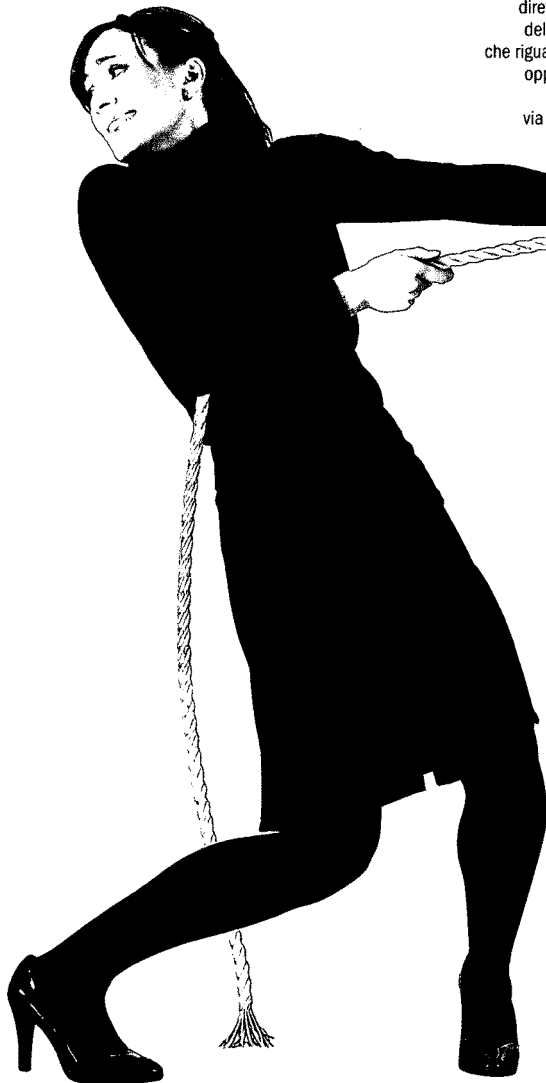
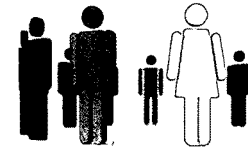
alle discriminazio

L'acquisizione di un'importante direttiva comunitaria sancisce gli stessi diritti di trattamento

Anche se non è l'unico, il settore nel quale siamo abituati a riscontrare frequenti casi di discriminazione in base al sesso è quello del lavoro. Nel rapporto dell'Istat "Noi Italia. Cento statistiche per capire il Paese in cui viviamo", il mercato del lavoro è indicato come l'ambito nel quale ci sono ancora differenze in base al sesso. Le italiane occupate sono il 47,2% della popolazione (la media europea è del 57,2%) mentre gli uomini il 70,3%.

OGGI C'È UN NUOVO DECRETO

La discriminazione sul posto di lavoro in base al sesso è un problema sentito: sono in tante a pensare che essere donna costituisca uno svantaggio in campo professionale. In Italia più che negli altri Paesi d'Europa. Ma le cose stanno per cambiare. Il Consiglio dei ministri ha dato, recentemente, il via libera allo schema di Decreto legislativo che recepisce la direttiva comunitaria numero 54/2006/Ce del Parlamento europeo del 5 luglio 2006 che riguarda l'attuazione del principio delle pari opportunità fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Per il via libera occorre, però, attendere la firma del presidente della Repubblica.



Una legge in difesa della parità

Il nuovo provvedimento ha come obiettivo la parità di trattamento e di opportunità vietando ogni discriminazione tra uomini e donne sul lavoro. Si allarga la definizione di "discriminazione diretta" legata al sesso, alla gravidanza, maternità o paternità, anche adottive.

☑ **Retribuzione** (art. 28, 30 e 30bis Codice Pari Opportunità). Mai più trattamenti retributivi differenziati e discriminanti fra uomini e donne che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale.

☑ **Pensione** Si riconosce il diritto alle

lavoratrici di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età degli uomini ed è vietata ogni discriminazione nelle forme pensionistiche complementari.

☐ **Formazione e carriera** (art. 27 Codice Pari Opportunità). Lo schema del decreto garantisce parità di accesso alla formazione al lavoro e alle opportunità di carriera. Stesse possibilità anche per seguire corsi di aggiornamento e di riqualificazione.

☐ **Maternità** È rafforzata anche la tutela nei periodi di gravidanza, maternità e paternità, anche adottive. È pre-

visto, infatti, che la donna - al termine del congedo per maternità - non solo rientri in una posizione uguale o equivalente a quella lasciata, ma benefici anche degli eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, che le sarebbero spettati durante l'assenza dovuta alla maternità.



ni uomo-donna

e le pari opportunità sul lavoro per l'universo femminile. Che cosa cambia

IL RUOLO DEI CONTRATTI COLLETTIVI
Sarà affidato ai contratti collettivi il compito di prevedere misure specifiche, compresi i codici di condotta, le linee guida e la prassi per prevenire le forme di discriminazione sessuale.



Allargato il concetto di molestie

Sono stati scritti libri e girati film sul tema e i fatti di cronaca spesso raccontano storie di molestie messe in atto sul posto di lavoro. Non poteva, quindi, non essere presa in considerazione dal decreto anche questa problematica. Le molestie, comprese quelle sessuali, sono state, infatti, inserite tra le forme di "discriminazione" a cui sono costrette, talvolta, le dipendenti.

■ In particolare, in base anche a quanto stabilito dalla direttiva europea, per "molestia" si intende una situazione nella quale si

verifica un comportamento indesiderato legato al sesso di una persona ed espresso in forma sia verbale sia fisica, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Il testo approvato dal Governo considera discriminatori anche i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice per il fatto di aver rifiutato - o anche di essersi sottomessa - a comportamenti quali molestie verbali oppure sessuali.



PIÙ PESSIMISTE LE GIOVANI

AlmaLaurea, il Consorzio interuniversitario, ha condotto un sondaggio sulle discriminazioni uomo-donna nei contesti lavorativi intervistando 56 mila laureati. I risultati hanno mostrato che le donne sono le più pessimiste: a loro avviso le pari opportunità sul lavoro tra i sessi sono lontane dall'essere una realtà. Il sesso maschile, invece, è più cauto: consapevole di una disparità di trattamento tra uomini e donne, le percepiscono però in maniera più leggera delle colleghe. A un anno dalla laurea già 41 laureati su 100 pensa che non vi sia parità: come dire che chi ha avuto un'esperienza di lavoro ha potuto constatare "sul campo" come stanno le cose. Infine, la percezione di una disparità è maggiore tra i residenti del Nord (46,6%), diminuisce al centro (41,6%) e ancora di più al Sud (34,9%).

PENE PIÙ SEVERE PER CHI NON RISPETTA LA LEGGE

Una novità importante riguarda l'aumento delle sanzioni per chi viola le norme in materia. Attualmente, chi non osserva la sentenza che accerta le discriminazioni o il decreto che ordina la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione dei suoi effetti o gli obblighi previsti dalla legge, è punito con un'ammenda di 206 euro e l'arresto fino a 3 mesi. Con l'entrata in vigore in via definitiva del nuovo decreto le sanzioni passeranno a 50 mila euro o l'arresto fino a 6 mesi. Un'ammenda da 250 euro fino a 1.550 euro (oggi da 103 a 516 euro) è prevista anche nel caso di inosservanza del divieto di discriminazione all'accesso al lavoro e alla formazione. La direttiva comunitaria prevede poi maggiori tutele giudiziarie per le donne discriminate che si rivolgono alla giustizia. Per tutelare i propri diritti, le lavoratrici che subiscono un pregiudizio in campo lavorativo possono rivolgersi a un avvocato, ma anche alle associazioni che tutelano i lavoratori o ai sindacati che, secondo questa nuova normativa, hanno entrambi legittimazione processuale (cioè possono procedere fino al processo).



Servizio di Lorena Bassis.
Con la consulenza di Marcella Pucci, avvocatessa esperta di Diritto del lavoro del Foro di Milano.