

CONSIGLIERA DI PARITÀ

Provincia di Sondrio

Bilancio dei primi sei mesi



ASCOLTARE



TUTELARE



PREVENIRE



Dietro ogni segnalazione c'è una persona. E quando una persona chiede di essere ascoltata, il primo dovere delle istituzioni è esserci.

CHI È

È una figura
istituzionale
che affianca
lavoratrici/lavoratori



COSA FA

Svolge funzioni di
promozione e controllo
dell'attuazione dei principi di
uguaglianza, opportunità e
non discriminazione
tra donne e uomini
nel lavoro



COME OPERA

Collabora con
l'Ispettorato Territoriale del
Lavoro e con le Organizzazioni
Sindacali presenti sul territorio e
individua le migliori soluzioni
operative al fine di eliminare le
discriminazioni e salvaguardare
il posto di lavoro



CHI SI PUÒ RIVOLGERE ALLA CONSIGLIERA

la lavoratrice o il lavoratore
che ritiene di subire o di aver subito
una delle seguenti situazioni:

- 1) discriminazione di genere
- 2) discriminazione per carico di cura familiare
- 3) discriminazione salariale
- 4) discriminazione nell'avanzamento di carriera
- 5) discriminazione per età
- 6) licenziamento per gravidanza, puerperio, matrimonio
- 7) diniego di congedi parentali
- 8) molestie sessuali
- 9) mobbing
- 10) stress lavoro correlato

La lavoratrice / il lavoratore che intenda
tutelare l'integrità fisica e morale sul posto
di lavoro nonché la sicurezza e la salute
sul posto di lavoro.



LA DISCRIMINAZIONE può essere

DIRETTA

È la situazione nella quale una persona è
trattata, in base al sesso, meno favorevolmente
di quanto sarebbe trattata un'altra in una
situazione analoga. Un esempio classico è la
mancata assunzione di una lavoratrice perché
incinta; oppure, la mancata promozione di una
lavoratrice perché donna



INDIRETTA

È la situazione nella quale una disposizione
apparentemente neutra, in realtà crea una
situazione di particolare svantaggio per le
persone di un determinato sesso rispetto a
persone dell'altro, a meno che tale
disposizione sia oggettivamente giustificata da
una finalità legittima e i mezzi utilizzati per il
conseguimento della finalità stessa, siano
appropriati e necessari. Un esempio classico è
rappresentato dal caso della statura minima
richiesta per la partecipazione a un concorso e
tarata su medie maschili: va da sé che non vi è
discriminazione sulla singola persona, ma
adottando un simile criterio di selezione
indubbiamente si avvantaggiano gli uomini
rispetto alle donne



IN SINTESI

Se pensi di essere destinataria / destinatario di
un comportamento discriminatorio sul lavoro,
puoi:

- incontrare la Consigliera di Parità per valutare la tua situazione;
- informarti presso l'Ufficio della Consigliera di Parità sui diritti e sulle opportunità che ti sono offerte dalla normativa vigente;
- chiedere alla Consigliera di agire in giudizio su tua delega per sostenere la tua posizione

Dopo aver segnalato la discriminazione, la
lavoratrice/il lavoratore discriminata/o è preso
in carico dalla Consigliera di Parità che potrà
agire gratuitamente nel suo interesse, in sede
conciliativa oppure in sede giudiziaria.



NEI PRIMI SEI MESI

Dall'ascolto all'intervento



Ascolto di lavoratrici e lavoratori



Analisi di situazioni di possibile discriminazione



Orientamento e informazione sui diritti



Valutazione degli strumenti di tutela



Attenzione alla maternità e alla conciliazione



Confronto con il mondo del lavoro e le istituzioni

“

UNA CONVINZIONE

La parità non è soltanto un principio.

È una condizione concreta di lavoro.

QUATTRO STORIE, QUATTRO TEMI

I casi analizzati



CASO 1 — MANSIONI

Differente trattamento tra lavoratrice e lavoratore.



CASO 2 — MOLESTIE

Comportamenti molesti da parte di un superiore.



CASO 3 — GRAVIDANZA

Assunzione non perfezionata dopo la comunicazione della gravidanza.



CASO 4 — CARICHI DI LAVORO

Mansioni non consone e particolarmente gravose assegnate a una lavoratrice.

Quattro situazioni diverse, un unico tema: la dignità nel lavoro.

1



C A S O

QUANDO LE STESSE PROFESSIONALITÀ NON VENGONO TRATTATE ALLO STESSO MODO

Mansioni e differenze di trattamento

Una lavoratrice segnala un trattamento differente rispetto a un collega uomo, in particolare nell'attribuzione delle mansioni e nella gestione del lavoro.

Cosa è stato analizzato:

- Mansioni effettivamente svolte
- Responsabilità attribuite
- Condizioni di lavoro
- Differenze di trattamento
- Possibile collegamento con il genere

IL PUNTO

La parità non può essere soltanto formale.

Deve essere verificata nel lavoro quotidiano.

2



C A S O

QUANDO IL RAPPORTO GERARCHICO DIVENTA UNA SITUAZIONE DI DISAGIO

Molestie da parte di un superiore

Una lavoratrice segnala comportamenti molesti da parte di un superiore.

L'intervento:

- Ascolto della lavoratrice
- Ricostruzione degli episodi
- Valutazione della situazione
- Informazione sugli strumenti di tutela
- Attenzione alla dignità e alla serenità della persona

UNA PAROLA CHIAVE

ASCOLTARE

«Ascoltare è il primo passo per tutelare.»

3



C A S O

QUANDO LA GRAVIDANZA DIVENTA UN OSTACOLO AL LAVORO

Gravidanza e assunzione non perfezionata

Una donna conclude un percorso di selezione e concorda le condizioni del rapporto di lavoro. Poi comunica di essere incinta: l'assunzione non viene più perfezionata.

L'attenzione si concentra su:

- Sequenza temporale degli avvenimenti
- Percorso di selezione
- Accordi raggiunti
- Comunicazione della gravidanza
- Successiva decisione di non procedere

IL TEMA

**Gravidanza ·
Maternità · Accesso al
lavoro**

*«La maternità non può
cancellare la
professionalità di una
donna.»*

4



C A S O

QUANDO LE MANSIONI DIVENTANO UN CARICO

Carichi di lavoro non consoni

Una lavoratrice segnala l'attribuzione di mansioni ritenute non consone al proprio ruolo e particolarmente gravose, assegnate da una superiore donna.

L'analisi:

- Ruolo della lavoratrice
- Mansioni effettivamente assegnate
- Carico di lavoro
- Organizzazione interna
- Confronto con le condizioni degli altri dipendenti

UN ELEMENTO IMPORTANTE

La parità riguarda il trattamento della persona,

indipendentemente dal fatto che il superiore sia uomo o donna.

Il mio approccio

Nei casi affrontati il mio intervento non si è limitato all'ascolto della segnalazione. Ho cercato di accompagnare le lavoratrici nella comprensione della situazione e, quando possibile, di aprire un confronto diretto con i datori di lavoro.



- Ascolto della lavoratrice e raccolta della segnalazione
- Ricostruzione dei fatti e della situazione lavorativa
- Analisi delle possibili criticità
- Informazione sui diritti e sugli strumenti di tutela
- Confronto con i datori di lavoro
- Ricerca di una mediazione
- Individuazione di possibili soluzioni
- Verifica successiva della situazione

«Ho cercato, ogni volta che è stato possibile, di trasformare una situazione di difficoltà in un'occasione di confronto e di soluzione.»

Tre casi ricomposti attraverso il dialogo

CASO 1

Differente trattamento nelle mansioni

ESITO

Maggiore chiarezza nell'attribuzione delle mansioni e delle responsabilità; ricerca di un trattamento più equilibrato.

RISULTATO

Situazione ricomposta attraverso il dialogo e il successivo monitoraggio.

CASO 3

Assunzione e gravidanza

ESITO

Confronto tra le parti e individuazione di una soluzione conciliativa, evitando l'aggravarsi del conflitto.

RISULTATO

Caso affrontato attraverso il dialogo e l'orientamento della lavoratrice verso gli strumenti di tutela.

CASO 4

Mansioni e carico di lavoro

ESITO

Rimodulazione delle attività e ricerca di una distribuzione più equilibrata delle mansioni.

RISULTATO

Situazione ricomposta attraverso il confronto e il monitoraggio.

Tre casi nei quali il dialogo ha permesso di ricercare e trovare una soluzione concreta.

Il caso delle molestie

Il quarto caso ha riguardato una lavoratrice che aveva segnalato comportamenti molesti da parte di un superiore. Dopo l'ascolto, è stato avviato un confronto con il datore di lavoro. Tra le possibili soluzioni è stata valutata anche la separazione delle posizioni lavorative, attraverso il trasferimento del superiore in un altro reparto, così da consentire alla lavoratrice di proseguire il proprio percorso professionale in un ambiente diverso. È stato inoltre affrontato il tema delle diverse possibilità di tutela e della prosecuzione o cessazione del rapporto di lavoro.



LA SCELTA DELLA LAVORATRICE

Nonostante la disponibilità dell'azienda a spostare il superiore, la lavoratrice ha scelto di rassegnare le dimissioni e intraprendere un'altra esperienza professionale.



UNA RIFLESSIONE IMPORTANTE

Trovare una soluzione non significa necessariamente mantenere a tutti i costi il rapporto di lavoro.

La tutela significa anche mettere la persona nelle condizioni di conoscere le alternative e di poter scegliere liberamente il percorso più adatto alla propria situazione.

SEI MESI IN NUMERI

Il dato più importante

3

casi ricomposti attraverso il dialogo,
all'interno del rapporto di lavoro.

1

caso in cui la lavoratrice ha scelto
consapevolmente di cambiare lavoro.

IN TUTTI I CASI, IL RUOLO DELLA CONSIGLIERA È STATO QUELLO DI:



ASCOLTARE



INFORMARE



METTERE IN RELAZIONE



ACCOMPAGNARE

DA QUESTI PRIMI SEI MESI

Cosa ho imparato

Questi casi mi hanno insegnato che la discriminazione e il disagio sul lavoro non hanno una sola forma. Possono riguardare:

Le mansioni

I rapporti gerarchici

La maternità

L'accesso al lavoro

I carichi di lavoro

La dignità della persona



Ma mi hanno insegnato anche un'altra cosa:

**Il dialogo può cambiare
l'esito di una situazione.**

Quando le parti si incontrano e il problema viene affrontato, spesso è possibile trovare una soluzione prima che il conflitto diventi irreversibile.

I prossimi sei mesi



Rafforzare l'attività di ascolto



Informare maggiormente lavoratrici e lavoratori



Promuovere la prevenzione delle discriminazioni



Rafforzare il dialogo con le imprese



Favorire la conciliazione tra vita e lavoro



Costruire una rete più forte con istituzioni, sindacati e associazioni



Promuovere una cultura del rispetto nei luoghi di lavoro



L'OBIETTIVO

Fare in modo che una persona non debba arrivare al limite prima di chiedere aiuto.

CONCLUSIONE

La parità non è una promessa.
È una realtà da costruire ogni giorno.

«Nessuna donna dovrebbe mai essere costretta a scegliere tra la propria dignità, la propria maternità e il proprio lavoro.»

CONSIGLIERA DI PARITÀ — PROVINCIA DI SONDRIO

ASCOLTARE · TUTELARE · PREVENIRE

PARI OPPORTUNITÀ
=
PARI DIRITTI



Grazie per l'attenzione

Avv. Cristina Bordoni Consigliera di Parità — Provincia di Sondrio



Via Trieste n. 8 — 23100 Sondrio



consigliera.parita@provinciasondrio.it



Cell. 335 1331478

ASCOLTARE · TUTELARE · PREVENIRE