

PARTE 2: TEMATICHE RELATIVE ALLE DISPOSIZIONI GENERALI DEI PATTI

2. 1. EGUAGLIANZA E NON DISCRIMINAZIONE

2.1.3. Discriminazione di genere

2.1.3.1. Consiglieri di eguaglianza

Riferimento

CCPR 8: Il Comitato nota con disapprovazione di non aver ricevuto da parte dello Stato parte informazioni precise relative ai risultati conseguiti dai "Consiglieri di parità" aventi il mandato di richiedere che siano posti in essere piani per eliminare la discriminazione di genere e di riferire i casi di discriminazione di genere all'autorità giudiziaria (articoli 3 e 26 del Patto).

Lo Stato parte dovrebbe intensificare il suo impegno per eliminare la discriminazione di genere e fornire al Comitato le informazioni suindicate, includendo dati statistici su denunce, processi e sentenze in materia di discriminazione di genere.

Inquadramento della tematica e legislazione di riferimento

La figura della Consigliera di Parità esiste in Italia da oltre venti anni, nonostante la sua storia abbia conosciuto diverse evoluzioni. È infatti con la legge 863/84 che viene istituita per la prima volta la figura della Consigliera di Parità a livello regionale, ammessa a partecipare, ma senza diritto di voto, alla Commissione regionale per l'impiego. In base alla legislazione italiana la Consigliera di Parità ha, a differenza delle sue omologhe nel contesto europeo, una connotazione "super partes".

E' la legge 125/1991 sulle azioni positive per realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro che ha, invece, istituito la figura della Consigliera di parità a tutti i livelli e ne ha definito il ruolo e le funzioni sul territorio nazionale, regionale e provinciale, attribuendole diritto di voto al Consiglio Regionale per l'impiego.

Grazie a questa legge si cominciano a configurare le prime linee di intervento codificate per le Consigliere di Parità. Le criticità e le carenze di questa legge (la nomina ed il funzionamento delle consigliere di parità, l'assegnazione di risorse adeguate allo svolgimento del ruolo in materia di occupazione e pari opportunità) sono state evidenziate in due successive relazioni della Commissione lavoro e previdenza sociale del Senato. La audizione dell'allora Ministra delle Pari Opportunità alla Commissione lavoro del Senato (3 Febbraio 1999) descriveva con molta accuratezza tanto le potenzialità del ruolo quanto le carenze che ne ostacolavano lo sviluppo.

Con il Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 la figura della Consigliera di Parità, per altro nominata Pubblico Ufficiale, è stata effettivamente dotata degli strumenti necessari ad adempiere ai suoi compiti. Il Decreto legislativo ha definito ed assicurato le condizioni di funzionamento degli Uffici delle Consigliere, istituendo un Fondo nazionale dedicato ed anche stabilendo la stipula di una convenzione quadro con Regioni e Province per garantire sedi ed attrezzature agli Uffici stessi.

Tale decreto è confluito, con alcune variazioni, negli articoli 12-20 del Decreto legislativo 198/2006 (11 aprile 2006, n. 198, G.U. n. 125 del 31.05.2006)- Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246. Allo stesso Decreto, inoltre, si deve il perfezionamento del profilo giuridico della Consigliera mediante la specificazione dei compiti assegnati e la configurazione di nuovi rapporti con gli organismi negoziali o istituzionali competenti in materia di mercato del lavoro.

In particolare, il Decreto ha ulteriormente valorizzato il ruolo della Consigliera di parità in quanto pubblico ufficiale, riprendendo tale indicazione nell'art. 1 insieme all'obbligo di

segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati. Alla possibilità di agire in giudizio (art. 5), si aggiunge infatti la possibilità di intervenire direttamente nei confronti dell'organismo, pubblico o privato, autore della discriminazione richiedendo la predisposizione di un piano di rimozione delle discriminazioni accertate che, una volta approvato e divenuto parte di un'azione di conciliazione, diventa vincolante. Il verbale di conciliazione infatti, in copia autenticata, diviene esecutivo con decreto del tribunale.

Monitoraggio della raccomandazione CCPR

In tale quadro legislativo il ruolo della Consigliera di Parità assume importanza significativa. Va però sottolineato, in parallelo, un contesto culturale in cui il tema delle discriminazioni di genere, compreso nelle sue molte accezioni, rivela discrepanze tra il piano giuridico e il piano della percezione sociale, e l'esercizio di tutte le funzioni della Consigliera di Parità si realizza in un modo non così lineare sia dal punto di vista dell'intervento di consulenza e di conciliazione sia da quello prettamente giuridico.

Non è un caso, infatti, che dall'analisi fatta dei rapporti delle Consigliere del 2004 il peso dell'attività antidiscriminatoria - azione giudiziale, conciliativa tra datori di lavoro e donna discriminata e di consulenza individuale e collettiva (datori di lavoro e/o le parti sociali di riferimento) - rispetto alla globalità delle azioni realizzate risulta complessivamente non troppo significativo: il 9,1% sul totale. Questi primi dati (ISFOL, Analisi dei rapporti annuali delle Consigliere di parità per l'anno 2004, a cura di Silvia Ciampi, Roma, 2006), unici disponibili allo stato attuale, sono emersi da un'indagine condotta dall'ISFOL (l'istituto di ricerca incaricato della raccolta dati dei progetti delle consigliere di parità sul territorio nazionale) nell'ambito del Progetto relativo all'implementazione del sistema informativo/documentale dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità per l'anno 2006 (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità; ISFOL, Discriminazioni individuali e collettive - Azioni in giudizio. Attività 2004-2005, Roma, 2005 - I Quaderni dei Gruppi di Lavoro). Non esistono tuttora dati più recenti, attualmente però le Consigliere sono chiamate a riferire all'ISFOL le attività svolte da gennaio a dicembre 2006, entro il 28 gennaio 2007 e l'istituto di ricerca si impegna a garantire relazioni semestrali di monitoraggio in collaborazione con le Consigliere stesse. In merito alla promozione di azioni giudiziali e conciliative, azioni di sostegno e indirizzo rivolte a consulenti, scuole, parti sociali, enti di formazione, centri per l'impiego, associazionismo e imprese, o alla promozione di progetti di ricerca, si nota una disomogeneità territoriale tra regione e regione e tra le diverse province della stessa regione. La stessa disomogeneità si ritrova anche nel collegamento e nella collaborazione con gli altri organismi che intervengono, o possono intervenire, in tema di discriminazioni sul lavoro basate sul genere, come i sindacati e i Comitati Pari Opportunità istituiti presso la gran parte delle istituzioni pubbliche (dai Ministeri agli Enti locali) e di pochi privati.

"Aspasia" ha edito nel 2002 per il Centro internazionale di formazione dell'Oil (Torino) una ricerca dal titolo "Elementi per la definizione di un profilo di esperta/o in Pari Opportunità", nella quale è riportata un'inchiesta tra le Consigliere di Parità volta ad identificare alcuni punti critici nello svolgimento del loro ruolo. Essi sono principalmente: la mancanza di risorse sociali, economiche, politiche; la debolezza giuridica legata a disporre di buone leggi talvolta difficilmente applicabili; la difficoltà nel costruire legami e rapporti duraturi con il governo centrale; l'assenza di cultura di genere, la difficoltà nella ricerca del lavoro.

Raccomandazioni del Comitato per la promozione e protezione dei diritti umani

Il *Comitato* raccomanda

- alle **Consigliere di Parità** e ai **Gruppi di lavoro istituiti** "Discriminazioni individuali e collettive /Azioni in giudizio", "Comunicazione e formazione", "Azioni Positive", "Fondi strutturali, Programmi comunitari e sviluppo locale", "Le Consigliere di parità e l'autonomia locale- Funzionamento degli Uffici delle Consigliere di parità", "Proposte di integrazioni del D. lgs. 196/00", "Rapporto sulla situazione del personale, previsto dall'art. 9 della legge n. 125/91", "Evoluzione del Mercato di Lavoro- Le nuove tipologie lavorative, con particolare riferimento alla L. 30/03 e D. lgs 276/03", "Politiche, bilanci e Statistiche di Genere" che forniscano rapporti periodici e puntuali di monitoraggio del lavoro svolto;
- all'Ufficio **Consigliera Nazionale Parità** e alle **Consigliere di Parità regionali e provinciali** che si impegnino a potenziare un lavoro di rete con stakeholders (istituzionali e non) più significativi sia per promuovere la diffusione di una cultura di non discriminazione;
- al **Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale** e all'Ufficio della **Consigliera Nazionale di Parità** di offrire il supporto necessario affinché le Consigliere siano messe in grado di superare le criticità della mancanza di competenze giuridiche individuali, mancanza di un quadro di riferimento attinente le indicazioni procedurali e gli strumenti operativi atti a supportare il loro ruolo;
- al **Governo**, alle singole **Regioni e Province** che promuovano tutte le forme atte a diffondere la visibilità di questo Istituto, e dunque a potenziarne le possibilità operative;
- al **Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale** e all'Ufficio della **Consigliera Nazionale di Parità** di favorire ogni strumento adeguato ad agevolare lo scambio di informazioni e la condivisione progettuale tra le Consigliere stesse, le quali, nella citata relazione del gruppo di lavoro "Comunicazione e Formazione" (6-7 luglio 2006) lamentano questa carenza di comunicazione tra di loro. In questo quadro deficitario tuttora di omogeneità si ha l'impressione che molte iniziative lodevoli siano portate avanti con successo, ma senza che si provochi un effetto-disseminazione;
- al **Ministero della Pubblica Istruzione** di inserire in modo integrato nelle indicazioni nazionali e nei piani di offerta formativa l'educazione alla non discriminazione di genere e al superamento di stereotipi;
- Al Dipartimento per le Pari Opportunità e i Diritti presso la **Presidenza del Consiglio dei Ministri** di integrare la propria politica con le tematiche proprie delle Consigliere di Parità, sostenendo tanto l'Istituto quanto i suoi rappresentanti territoriali, creando occasioni di incontro e sinergia, anche al fine di agevolare la raccolta di dati certi sulla situazione delle discriminazioni contro le donne.