



**LINEE GUIDA OSSERVATORIO REGIONALE  
SULLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE  
UFFICIO CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ**

Le discriminazioni sul luogo di lavoro rappresentano, purtroppo, un fenomeno diffuso come emerge dagli studi e nei rapporti comunitari, i quali rilevano che i maggiori rischi si evidenziano tanto nella fase di accesso all'occupazione e al lavoro, quanto in quella di selezione, senza trascurare le problematiche legate all'assunzione, alle opportunità/progressioni di carriera, nell'accesso all'orientamento e alla formazione professionale, nonché agli aspetti retributivi.

In un contesto di mercato del lavoro che cambia è centrale il ruolo delle istituzioni nella lotta all'esclusione sociale e alla discriminazione.

La Consigliera di Parità, nell'ambito delle sue funzioni e compiti conferiti dalla normativa – tra cui il decreto legislativo n. 196/2000, il decreto legislativo n.198/2006 - "Codice di pari Opportunità tra uomo e donna" - capo IV "Consigliere e Consiglieri di parità" (art. 13-21) – e alla luce delle ultime modifiche introdotte dal decreto legislativo n. 151/2015, che hanno confermato la tutela giudiziaria in capo alle Consigliere di parità per le azioni individuali e collettive solo per la Consigliera Regionale, intende costituire un Osservatorio sulle Discriminazioni di Genere nel Lavoro al fine di porre in essere specifiche azioni di monitoraggio, prevenzione e contrasto delle discriminazioni.

**Finalità**

L'Osservatorio, che si colloca nel solco *dell'Osservatorio sull'attività di conciliazione e Banca Dati discriminazioni sul lavoro* istituito nel 2010 presso l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, rappresenta uno spazio di riflessione condiviso avente



l'obiettivo primario di accelerare il processo di trasformazione culturale nella prevenzione e nel contrasto alle discriminazioni. La finalità è quella di “leggere” il mercato del lavoro locale con la lente di osservazione prettamente giuridica del fenomeno, senza tralasciare l'analisi dei contesti socio-economici e fornendo gli strumenti che consentono di riconoscere le discriminazioni, gli atti e/o i comportamenti, silenti o omissivi.

La peculiarità dell'Osservatorio regionale, rispetto a quello nazionale, è l'attenzione focalizzata sulla contrattazione decentrata regionale e sul fenomeno delle discriminazioni a livello regionale.

L'Osservatorio, secondo i più recenti orientamenti Ministeriali, avrà, altresì, l'ulteriore e più articolato compito di: favorire e incrementare le politiche attive per l'occupazione, l'ingresso e il mantenimento nel mercato del lavoro delle lavoratrici (e anche dei lavoratori); prevenire i conflitti sui luoghi di lavoro.

## **Obiettivi**

- Costruire una rete tra istituzioni e parti sociali finalizzata alla prevenzione e al contrasto alle discriminazioni di genere e alla promozione di risorse e talenti femminili;
- supportare l'Ufficio della Consiglieria di parità regionale nella promozione di studi e ricerche specifici e nella analisi delle dinamiche evolutive dell'attuale mercato del lavoro;
- inquadrare il tema dell'occupazione femminile in quello più ampio dello sviluppo economico, dando forza ad una problematica che spesso è stata affrontata solo come un problema di pari opportunità;
- valorizzare le relazioni industriali e la contrattazione decentrata;
- promuovere approcci innovativi nell'organizzazione aziendale, che tengano conto del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori da una parte e della produttività aziendale dall'altra;



- promuovere azioni, a supporto di politiche regionali, per la tutela delle genitorialità nell'ambito del benessere organizzativo e della prevenzione delle discriminazioni;
- formare gli operatori forensi (magistrati, avvocati) e coloro che operano nel mercato del lavoro e nelle pubbliche amministrazioni sulla tematica delle discriminazioni;
- diffondere dati, studi, ricerche, non solo agli addetti ai lavori, ma anche ad un pubblico più ampio, al fine di provocare un cambiamento culturale.

### Attività

L'Osservatorio, in capo all'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Puglia e incardinato presso tale Ufficio, si prefigge di svolgere, attivando un Protocollo di Intesa con tutte le parti sociali e singole Convenzioni, la realizzazione delle seguenti attività:

- **Costituzione di una banca dati:**, nella quale confluiranno le sentenze e i testi dei contratti collettivi decentrati, al fine di avviare e rendere strutturale uno studio sistematico e scientifico sul tema delle discriminazioni, attraverso la lente di indagine dei contratti collettivi. In tal modo l'Osservatorio svolgerà, quindi, un monitoraggio costante in un'ottica di tutela paritaria di genere sia in materia di applicazione delle norme sia dei regolamenti attuativi sui singoli istituti in funzione preventiva e per contrastare gli illeciti. L'azione di monitoraggio sarà continua e orientata nella direzione di un'analisi sullo stato dell'arte e sulle dinamiche evolutive che progressivamente si delineano nell'attuale mercato del lavoro e nella nuova legislazione del Jobs Act, inoltre sarà alimentata da un flusso costante di informazioni quali-quantitative provenienti dalla DTL di Bari, in merito alle attività istituzionalmente attribuite in garanzia delle tutele sulla pari opportunità e contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro;
- **Individuazione delle "buone pratiche":** nelle aziende a livello territoriale sia nell'innovazione organizzativa sia nella gestione (assunzione, trasferimenti, svolgimento, maternità, permessi, licenziamenti, dimissioni, congedi, ecc..) dei



rapporti di lavoro di qualunque natura giuridica sia nella progettazione della vasta gamma di politiche di welfare che si possono mettere in atto attraverso la contrattazione decentrata.

- **Costruzione, all'interno del Sito della Consigliera di Parità della regione Puglia [www.consparitapuglia.it](http://www.consparitapuglia.it) di una sezione di informazione telematica,** in cui sarà collocata la banca dati e saranno pubblicati tutti i dati empirici raccolti ed elaborati e i risultati delle ricerche condotte anche in ambito statistico. Le attività e i risultati dell'Osservatorio potranno essere pubblicati in un rapporto annuale da presentare al territorio e agli operatori.
- **Sensibilizzazione, mediante azioni condivise, delle Organizzazioni datoriali e Sindacali,** sulla necessità di collegare le esigenze di conciliazione vita lavoro alle esigenze produttive delle aziende e non esclusivamente alla tutela della donna, al fine di ricercare soluzioni sostenibili, socialmente ed economicamente, e modificabili nel tempo, perché il ciclo di vita e di cura è dinamico.
- **Nuova Costituzione,** presso l'Ufficio della Consigliera di parità regionale, di un albo regionale degli/delle avvocati/e esperti/e di diritto antidiscriminatorio e di un albo esperti/e di metodi statistici applicati all'analisi dei fenomeni discriminatori e pari opportunità.
- **Istituzione, presso l'Ufficio della Consigliera di parità regionale e con il supporto delle istituzioni coinvolte nel progetto dell'Osservatorio, di un'area legale** per lo studio e la difesa in giudizio dei casi che, quotidianamente, sono sottoposti all'attenzione dell'Ufficio, area che può essere di supporto anche alle Consigliere di Parità dell'area metropolitana e delle aree vaste, con le quali verrà sottoscritto apposito Protocollo.
- **Costituzione di una cabina di regia,** un organismo snello, multidisciplinare composto da esperte/i nei temi del diritto antidiscriminatorio, delle politiche di genere, delle pari opportunità e della contrattualistica che contribuisca, a titolo gratuito, a guidare l'Osservatorio nel raggiungimento dei suoi risultati e ne favorisca un'attenta valutazione.



- **Costituzione di tavoli tematici**, coordinati da esperte/i in diritto antidiscriminatorio, pari opportunità e politiche di genere, con compiti di studio, ricerca, proposte.
- **Diffusione dei risultati raggiunti** attraverso convegni e pubblicazioni.
- **Sottoscrizione di convenzioni con le Università**, innanzitutto con il Dipartimento dell'Università degli Studi di Bari, per favorire presso l'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Puglia percorsi di tirocinio per gli studenti/studentesse.
- **Promozione, in accordo con le istituzioni universitarie**, di misure di collegamento tra la domanda di lavoro connessa ai fabbisogni specifici dei sistemi produttivi, economici e territoriali e **l'offerta formativa** locale nonché percorsi di alternanza formazione- lavoro
- **Promozione, in accordo con le istituzioni universitarie**, di percorsi di formazione per consentire l'approfondimento delle questioni di genere e l'aggiornamento anche di coloro che operano in ambito forense (magistrati, avvocati), nonché nelle pubbliche amministrazioni e nel mercato. A tal fine la sede accademica diventerà il luogo deputato per la formazione professionale e veicolo di cultura antidiscriminatoria su basi scientifiche, di confronto e di ricerca tanto sul piano regionale quanto nazionale, internazionale e comparato.
- **Promozione, in accordo con le istituzioni universitarie, di iniziative scientifiche** (specifici studi e ricerche) sui temi delle discriminazioni, dei divari di genere, della conciliazione tra vita professionale e familiare che possano condurre alla costituzione, nelle realtà territoriali nelle quali non è presente una struttura scientifica di supporto, di un *Centro studi sulle questioni di genere* mirato a supportare le attività dell'Osservatorio.

\*\*\*\*\*

## AZIONI PRIMARIE DA REALIZZARE

### 1. PROTOCOLLO D'INTESA TRA I PARTNERS

5



Stesura di un Protocollo d'Intesa tra l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità e le parti sociali/istituzioni coinvolte nel progetto.

## **CONVENZIONI**

2. Sottoscrizione di specifiche Convenzioni con le Università degli Studi, in primo luogo il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro", in relazione ai propri profili di competenza e attività da realizzare.

Il Protocollo costituirà la fonte legittimante dell'Osservatorio atta a definire altresì, secondo quanto innanzi anticipato e alla luce delle Convenzioni che saranno di volta in volta sottoscritte, i profili formativi nei percorsi di alta formazione finalizzati al conseguimento di titoli (ad esempio, dottore di ricerca) nell'ambito di contratti di alto apprendistato, ovvero alla formazione di figure professionali esperte in diritto antidiscriminatorio da inserire in un Repertorio che ne veicoli l'ingresso in ambienti di lavoro o d'impresa, di fatto sprovvisti, contrastando ogni permanenza di illecito giuridico e da arricchire e completare il Repertorio delle figure professionali della Regione Puglia.

Inoltre, a causa delle insormontabili criticità che gli operatori di diritto rilevano durante l'assolvimento della prova statistica nelle fasi istruttorie del processo previsto dal d.lgs n.198/2006, si procederà alla istituzione di un elenco di esperti di metodi statistici applicati all'analisi dei fenomeni discriminatori e pari opportunità, attualmente inesistente, con specifico riferimento all'incidenza del diritto discriminatorio sulle politiche sociali e di welfare, con funzione di supporto operativo per l'Autorità Giudiziaria. Tali esperti statistici saranno formati nelle sedi accademiche territoriali attraverso percorsi didattici specialistici e, quindi, veicolati presso i Tribunali in sede di nomina di consulenti tecnici d'ufficio durante le fasi istruttorie dei giudizi a finalità antidiscriminatorie. A loro andrà il compito di offrire elementi alla Magistratura e agli Uffici garanti il principio di legalità circa la effettiva adozione di codici di condotta aziendale, o di quegli accordi contrattuali desumibili nei vari CCNL di categoria, che



definiscono criteri uniformi relativamente ai procedimenti di selezione, assunzione, progressione di carriera e fine impiego.

Ciò consentirà da una parte una verifica, ora complicatissima e a tratti ignota, a posteriori della equità delle dinamiche contrattuali di ogni specie, dall'altra consentirà la raccolta di dati da inserire nella Banca Dati dell'Osservatorio - disponibile sul sito della Consigliera Regionale di Parità - necessari ad un accertamento statisticamente fondato del perpetrarsi dei fenomeni di discriminazione, che ne chiarisca modalità e vittime.

### **RISORSE FINANZIARE**

Auspicabile sarà l'intervento di incentivi economici\nnormativi\nfiscali anche per il tramite di appositi fondi regionali\nnazionali e\o europei destinati alla lotta alla discriminazione di genere ed alla formazione.

### **CAMPAGNA DI COMUNICAZIONE**

L'attività dell'Osservatorio potrà essere comunicata, a partire dal mese di novembre 2015, da un'opportuna campagna di comunicazione che si servirà di una pluralità di strumenti: seminari, conferenza stampa, pubblicità sui siti internet delle istituzioni partner nel progetto e realizzazione di brochure informative.

A tal fine sarà importante già dalla fase iniziale illustrare la portata complessiva del progetto legato all'Osservatorio, il suo valore conoscitivo e le sue potenzialità in termini di ricadute positive sullo sviluppo del territorio, nonché di crescita per i giovani talenti.