

DONNE

INTRODUZIONE

COME RICONOSCERE COMPORTAMENTI SANZIONABILI COME DISCRIMINAZIONI DI GENERE?

Se un modello di assunzione contiene domande sullo stato di gravidanza, sullo stato di famiglia, sulle intenzioni per il futuro DEVI SAPERE che ciò è vietato dalla legge.

Se all'atto dell'assunzione si è invitati a sottoscrivere dimissioni in bianco, a sottoporsi ad un test di gravidanza, DEVI SAPERE che ciò è vietato dalla legge.

Se all'atto dell'assunzione si richiedono determinati requisiti, quali ad esempio: altezza minima stabilita in modo uguale per uomini e donne, particolari capacità di forza fisica (che le donne in genere acquisiscono raramente), DEVI SAPERE che si tratta di requisiti sospetti e occorrerà dimostrare che sono essenziali per lo svolgimento del lavoro e che forse si è vittima di una discriminazione sessuale.

Discriminazione nell'accesso alla formazione

Se lavori da tempo all'interno di un'azienda, ma non riesci ad accedere a corsi di formazione o riqualificazione professionale a differenza dei tuoi colleghi maschi; se lavori part-time, ma sei esclusa da corsi di perfezionamento e aggiornamento professionale o, i corsi vengono organizzati in orari di lavoro inconciliabili con le tue esigenze professionali....forse sei vittima di una discriminazione di genere.

DEVI SAPERE che la formazione è accessibile anche durante il congedo per maternità purchè non comporti alcun rischio per la salute della madre e del bambino.

DISCRIMINAZIONI SUL LUOGO DI LAVORO

Se rientri dalla maternità e scopri di essere adibita a mansioni di contenuto inferiore a quelle precedenti; se ti accorgi che le mansioni che darebbero diritto ad uno sviluppo della tua carriera, vengano sistematicamente assegnate ai tuoi colleghi maschi; se sei stata oggetto di molestie sessuali, anche verbali, sul luogo di lavoro e ciò ha bloccato la tua carriera o ha indirettamente causato il tuo licenziamento....LA DOMANDA CHE DEVI RIVOLGERTI E'

COSA POSSO FARE

Puoi rivolgerti alla Consigliera di parità della tua provincia. I suoi compiti sono quelli di aiutare la persona discriminata a capire la situazione in corso e di consigliarla sul da farsi. Ti aiuterà a valutare se l'atto o il comportamento rientrano nella fattispecie discriminatoria.

COME INTERVIENE LA CONSIGLIERA

Per ciascuna segnalazione viene attivata una istruttoria secondo le modalità ritenute più idonee al superamento della discriminazione. In genere la Consigliera interviene nella situazione cercando di trovare una forma di conciliazione che rispetti al massimo le esigenze del/la lavoratore/trice e del datore di lavoro. Il suo intervento in forma morbida molto spesso è sufficiente per risolvere il diverbio. La Consigliera è, infatti, un pubblico ufficiale con l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui viene a conoscenza.

QUANDO PRESENTARE UNA DENUNCIA DI DISCRIMINAZIONE

Prima di affrontare una effettiva denuncia di discriminazione è consigliabile consultare la Consigliera di Parità territorialmente competente. Se Vengono individuati gli estremi dell'effettiva sussistenza della discriminazione e la persona decide di procedere, scatta la denuncia di discriminazione. La prassi prevede che i soggetti direttamente interessati, le organizzazioni sindacali, le associazioni inoltrino una denuncia di discriminazione alla Consigliera di Parità regionale o provinciale territorialmente competente.

La segnalazione può riguardare anche eventuale discriminazione indiretta contenuta in accordi aziendali, in prassi o comportamenti adottati sui luoghi di lavoro che penalizzano in modo proporzionalmente maggiore gruppi di lavoratori o lavoratrici.

La denuncia deve essere scritta, inviata per posta o tramite fax. Deve contenere l'autorizzazione al trattamento dei dati personali del denunciante e, ove ne ricorra la necessità, deve contenere l'autorizzazione a contattare il datore di lavoro.

QUANDO SI APPLICA L'ONERE DELLA PROVA

La legge prevede che nei casi in cui il ricorrente (il/la lavoratore/trice) fornisca elementi di fatto idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, l'opinione dell'esistenza di atti, patti, o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetti al convenuto (il datore di lavoro) l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

QUALE SOLUZIONE IN CASO IMPOSSIBILITA' DI CONCILIAZIONE TRA LE PARTI

Nel caso non sia possibile avvalersi della procedura di conciliazione sia per quanto riguardano le azioni su delega di una singola persona sia per discriminazione di carattere collettivo la Consigliera può proporre ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale territorialmente competente.

RIVOLGERSI ALLA CONSIGLIERA HA UN COSTO?

Il/la lavoratore/trice che si rivolge alla Consigliera di Parità non è tenuto a pagare alcun onere. E' stato istituito un fondo per le attività della Consigliera finalizzato tra l'altro alla copertura delle spese relative alle azioni in giudizio promosse e sostenute dalla Consigliera.

MATERNITA' QUALI DIRITTI HO?

A TUTELA DELLA MAMMA

In Italia la donna in gravidanza è tutelata da un complesso di norme che garantiscono sicurezza in tutti i momenti della maternità. Prima della nascita del bebè la legge si prefigge l'obiettivo di salvaguardare la salute di mamma e bimbo, impedendo che la gestante svolga lavori a rischio, faticosi e pericolosi o turni di notte (dalle 24 alle 6). Ma la legge protegge la donna anche dopo il parto, assicurando il mantenimento del posto di lavoro fino al compimento del primo anno del bambino, e attraverso i permessi, in caso di malattia del piccolo, permettendole di conciliare il ruolo di mamma con il lavoro.

I diritti della neo-mamma sono contenuti nel testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Questo testo (adottato con il decreto legislativo n. 151 del 2001 e recentemente modificato dal decreto legislativo n. 115 del 2003) ha raccolto e armonizzato, introducendo anche alcune novità, le precedenti leggi in materia (tra cui la legge n. 53 del 2000 che ha modificato notevolmente la tutela della maternità).

Sono state concesse garanzie anche al papà ed è stato previsto, pure per le lavoratrici autonome, il trattamento previdenziale durante i congedi parentali (assenze temporanee dal lavoro fino ai primi otto anni del figlio), nonché l'applicazione di tale congedo ai casi di adozione e affidamento. Inoltre il testo unico ha ampliato gli obblighi previdenziali, in caso di maternità, a favore delle donne libere professionistiche (per esempio, donne medico, avvocato o ingegnere).

IL CONGEDO DI MATERNITA'

E' il periodo in cui la donna è dispensata dal lavoro, prima e dopo il parto. Anteriormente al testo unico si chiamava "astensione obbligatoria" ed era regolamentato con minore flessibilità rispetto ad oggi.

Il congedo di maternità copre i due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi dopo il parto. In caso di nascita anticipata la legge prevede a favore della neo-mamma che i giorni di congedo pre-parto non goduti si aggiungano al periodo di tre mesi dopo la nascita del bebè.

Prima che inizi il periodo di congedo di maternità la futura mamma deve consegnare al datore di lavoro e all'istituto di previdenza cui è iscritta un certificato medico che attesti la data presunta del parto. Dopo la nascita del bimbo, la donna deve anche presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del bimbo.

Con la legge n. 53 dell'8 Marzo del 2000, i congedi sono diventati più flessibili. Pur senza ampliare il periodo di tempo pari a cinque mesi, questa legge prevede però che sia la mamma, in base alle condizioni di salute in cui si trova e di comune accordo con il proprio ginecologo, a scegliere di continuare a lavorare fino al limite massimo stabilito per l'ottavo mese e recuperare poi il tempo non goduto dopo la nascita del bebè. In questo modo la mamma può prolungare di un mese il tempo da trascorrere con il bimbo dopo la nascita.

L'importante è, però, che il proprio ginecologo e il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale attestino e rilascino, entro il 7° mese di gravidanza della donna, un certificato da consegnare all'azienda, che attesti che questa opportunità non sia dannosa per la salute di mamma e bimbo. Inoltre, anche il medico interno al posto di lavoro, se c'è, deve garantire che l'ambiente di lavoro della donna sia idoneo.

Se la gravidanza è a rischio, invece, il congedo di maternità può essere anticipato sin dal primo mese di gestazione, a condizione che vi sia l'accertamento del medico e l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro.

IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Per il periodo di congedo obbligatorio, cioè per 5 mesi, la mamma lavoratrice ha diritto ad una indennità giornaliera, pagata dall'Inps pari all'80% della retribuzione percepita nel mese precedente a quello in cui ha avuto inizio l'astensione dal lavoro. Continuano a maturare la tredicesima e quattordicesima (per i contratti che la prevedano), l'anzianità di servizio e le ferie. Alcuni contratti garantiscono condizioni più favorevoli, fino allo stipendio intero.

Alla mamma o al papà che usufruiscono del congedo parentale, fino al compimento del 3° anno di vita del bambino, spetta una indennità pari al 30% dello stipendio, per un periodo massimo di 6 mesi. Per i mesi successivi al 6° e dopo il 3° anno del bambino fino al compimento dell'8° anno, l'indennità spetta solo alle famiglie con redditi più bassi. Matura l'anzianità di servizio, ma non le ferie né la tredicesima.

LA SICUREZZA DEL POSTO DI LAVORO

La legge sancisce che la mamma lavoratrice non può essere licenziata nella fase che va dall'inizio del periodo di gravidanza fino a quando il bambino ha compiuto un anno di età. Se la donna subisce un licenziamento nel periodo di tutela, potrà essere riammessa al lavoro presentando una certificazione che attesti la gravidanza o la maternità al momento del licenziamento.

Vi sono però delle eccezioni al divieto. Ecco in quali casi la donna può perdere il posto di lavoro:

- se l'azienda cessa l'attività e chiude;
- se la donna non ha ancora terminato il periodo di prova o in caso di esito negativo della prova;
- se scade il contratto a termine;
- se la dipendente ha tenuto una condotta scorretta nei confronti dell'azienda;

La legge tutela la lavoratrice anche in caso di dimissioni presentate volontariamente durante la gravidanza e fino al compimento del primo anno di vita del bambino per evitare che le dimissioni possano in realtà mascherare un licenziamento. La richiesta di dimissioni deve quindi essere convalidata dall'Ispettorato del Ministero del Lavoro. Inoltre, in caso di licenziamento la mamma percepisce l'indennità e non è tenuta al preavviso.

IL CONGEDO PARENTALE

Dopo aver usufruito del congedo obbligatorio di maternità, la mamma, fino agli otto anni di età del figlio, può ancora chiedere di assentarsi dal lavoro. Questa assenza può essere continuativa o frazionata nel tempo, purché non superi un massimo di 6 mesi complessivi.

Questo periodo di congedo facoltativo può essere utilizzato sia dalla mamma sia dal papà, a patto che siano lavoratori dipendenti: in questo caso il periodo di congedo parentale è elevato a 10 mesi.

Quando ne usufruiscono tutti e due i genitori, però, ognuno di essi non può assentarsi per più di 6 mesi, per cui all'altro restano 4 mesi di congedo. Tuttavia la legge per incentivare il papà riconosce un mese in più di congedo parentale, se è il partner ad assentarsi dal lavoro per almeno 3 mesi.

Il limite, per i due genitori, diventa così di 11 mesi in totale.

In caso di nascita di gemelli i mesi di congedo parentale raddoppiano (o triplicano se i bimbi sono tre) in quanto lo stesso periodo è riconosciuto a ciascun bambino (D.L. n. 151 del 26/03/01).

MATERNITA' : QUALI DIRITTI

RIPOSI E PERMESSI

Per tutto il primo anno di bambino, il datore di lavoro deve garantire alla madre lavoratrice dei periodi di riposo che possono anche essere cumulati nell'arco della giornata.

Questi periodi che possono essere presi anche dal padre, se la madre non se ne avvale, hanno la durata di due ore (se l'orario di lavoro è pari o superiore a 6 ore) e la mamma ne può usufruire senza diminuzioni retributive. I permessi raddoppiano in caso di gemelli (e in questo caso i genitori possono prendere due ore ciascuno). I permessi giornalieri si riducono però a un'ora se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore quotidiane e a mezz'ora ciascuno se la lavoratrice lascia il bimbo al nido aziendale (dove presente).

Ciascun genitore, se lavoratore dipendente, ha diritto di astenersi alternativamente dal lavoro in caso di malattia di ogni figlio per i primi tre anni di vita (senza limiti di giorni). Per le malattie dei bambini tra 3 e 8 anni entrambi i genitori possono astenersi dal lavoro, sempre alternativamente, fino a 5 giorni lavorativi all'anno per ogni figlio. I permessi non sono retribuiti, ma se chiesti entro i 3 anni del bimbo sono coperti da contributi. Occorre presentare al datore di lavoro il certificato di malattia del figlio, rilasciato da un pediatra del servizio sanitario nazionale.

SE NON SI E' DIPENDENTI

LE COLLABORATRICI A PROGETTO

Anche per le lavoratrici a progetto (le ex co.co.co) la legge prevede il diritto a percepire un'indennità quando hanno un bambino. Tale indennità, corrisposta dall'Inps per i primi due mesi prima del parto e i tre mesi successivi, è pari all'80% del reddito lordo mensile e spetta alle donne che, nei quattordici mesi prima del parto, abbiano almeno tre mesi di contribuzione. Per riceverla bisogna presentare domanda all'Inps dal 1° Febbraio dell'anno successivo a quello in cui è avvenuta la nascita del bimbo. Non è prevista alcuna indennità, invece, per il congedo parentale né in caso di malattia del bambino.

LE LIBERE PROFESSIONISTE

Alle libere professioniste spetta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti il parto e i tre mesi successivi. L'importo corrisposto è pari all'80% di cinque dodicesimi del reddito professionale percepito dalla mamma nel secondo anno precedente a quello della domanda. Nulla è previsto, invece, in tema di congedi parentali o malattia del bambino. La domanda va rivolta all'ente previdenziale di competenza non oltre 180 giorni dopo il parto.

LE LAVORATRICI AUTONOME, ARTIGIANE E IMPRENDITRICI LOCALI

Alle donne coltivatrici dirette, colone e mezzadre e alle imprenditrici agricole è riconosciuta, per i 2 mesi antecedenti il parto e i 3 mesi successivi, un'indennità giornaliera pari all'80% della paga minima per gli operai agricoli assunti a tempo indeterminato. Alle lavoratrici autonome artigiane e a quelle che svolgono attività commerciali, è corrisposta la stessa indennità, commisurata al reddito per la qualifica di impiegato. A queste lavoratrici è stato anche esteso il diritto al congedo parentale della durata massima di tre mesi, entro il primo anno di età del bambino. Non è prevista alcuna tutela invece in caso di malattia del bambino.

CHE COSA SPETTA AL PAPA'

Oltre al congedo parentale, il padre lavoratore indipendente ha diritto, in alcuni casi, di assentarsi dal lavoro anche nel periodo di congedo di maternità obbligatoria. Se, per esempio, la madre ha abbandonato la famiglia oppure se è seriamente malata o nel caso in cui il bambino sia stato affidato esclusivamente al padre. In questi casi il padre percepisce l'80% della retribuzione, come spetterebbe alla madre.

Il padre ha inoltre diritto ai permessi giornalieri nel primo anno di vita del piccolo, da godere con retribuzione piena ma solo in casi particolari: se il bambino è stato affidato a lui, se la madre lavoratrice dipendente, non se ne avvale oppure nel caso in cui la madre non lavori. O ancora in caso di morte o seria malattia della madre. Oltre a questi casi, spettano due ore di permesso al papà in caso di parto gemellare, perché le ore raddoppiano.