La discriminazione di genere: modalità e conseguenze

Avv. Elena Bigotti

Il nostro sito affronta anche questi problemi perché responsabili di molto dolore emotivo, con importanti conseguenze anche sul fronte fisico, per depressione, ansia, disturbo post-traumatico da stress e somatizzazioni diverse, che spesso sono veri e propri equivalenti depressivi. L'obiettivo è offrire alle donne una conoscenza generale degli strumenti legali più appropriati per difendersi da abusi diversi, e dal dolore ad essi associato, anche sul fronte professionale.

La **discriminazione** è parte integrante della violenza che subiscono soprattutto le donne e si traduce, principalmente, in una marginalizzazione e in una maggiore esposizione alle iniquità ed illiceità. La **discriminazione di genere** è infatti, in questo contesto, il fenomeno più rilevante. Dall'ultimo rapporto dell'Ufficio Internazionale del Lavoro (ILO, maggio 2007) si legge che "la discriminazione è uno spreco dei talenti umani, con effetti negativi sulla produttività e sulla crescita economica, e genera disuguaglianze socio-economiche che minano la solidarietà e la coesione sociale, e agisce da freno sulla riduzione della povertà".
Sono evidenti indici di discriminazioni di genere:
- **i differenziali retributivi tra uomo e donna**: in Italia, a parità di qualifica professionale e condizioni contrattuali, si palesa una forbice che oscilla tra il 15% e il 40% (secondo i dati del Ministero del lavoro e della Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza Forense, pubblicati sulla rivista della Cassa nel 2007). Questi differenziali sono dovuti principalmente: al lavoro straordinario, svolto per lo più dagli uomini sgravati dai compiti di cura familiare; alla percezione di assegni familiari da parte degli uomini; ai premi di produzione previsti dai contratti collettivi che – applicandosi soprattutto al full time (praticato prevalentemente dagli uomini) – non tengono conto delle differenze di genere nell'impiego delle ore; a stereotipi di genere, che considerano il lavoro femminile di minor valore rispetto a quello maschile (come nel caso, per esempio, dei redditi delle professioniste) o che, in generale, ritengono il genere maschile più produttivo di quello femminile;
- **la "segregazione lavorativa"**, per cui difficilmente le donne arrivano a rivestire ruoli apicali nell'organizzazione aziendale, pur in ambiti lavorativi a elevata presenza femminile (cosiddetto "pavimento appiccicoso", o "soffitto di cristallo");
- **una maggiore esposizione a violenze fisiche e verbali** sul luogo di lavoro. I dati della ricerca condotta dall'Ires "Lucia Morosini" (cfr. Bibliografia essenziale – Altre risorse) ben testimoniano tale aspetto con riferimento alle violenze, ma anche alle minacce e pressioni da parte dei superiori o dei colleghi. Interessanti anche i dati raccolti dalle Consigliere di Parità Nazionale, Regionale del Piemonte e Provinciale di Torino;
- **la maggiore precarizzazione** del lavoro femminile rispetto a quello maschile;
- **le maggiori difficoltà di ingresso** per le donne nel mercato di lavoro;
- l'alta presenza femminile nel **lavoro irregolare**.

Le donne non sono favorite dallo svolgimento del doppio ruolo di lavoratrice e di componente del nucleo familiare sulla quale gravano ancora in maniera preponderante le attività di accudimento dei figli, del coniuge e dei parenti. E infatti il numero di **ore lavorate e non retribuite** nel corso di una giornata (proprio con riferimento alle varie mansioni di accudimento) presenta un netto

divario tra uomini e donne: il lavoro delle donne è pagato per 1/3, e per 2/3 no; i 3/4 del lavoro degli uomini sono pagati, e solo un 1/4 non lo è (nel nostro Paese la forbice registra il massimo differenziale di apertura, se si raffrontano le risultanze del rapporto ILO e quelle del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale). La difficile conciliazione tra impegni domestici e lavoro professionale sostanzia e rilancia ulteriormente la discriminazione, come un cerchio perfetto da cui è difficile uscire, e nel quale i fattori che operano nella formazione di modelli di discriminazione sono di differente natura.

Bibliografia essenziale

- **Trattato della responsabilità civile e penale in famiglia**, a cura di Paolo Cendon, volume II, parte ottava (Ambiente lavorativo e affetti), Cedam, Padova, 2004
- **Il lavoro difficile**, a cura di Enzo Nocifora, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna (RN), 2006
- **Contro il mobbing. Breve manuale di auto-aiuto**, di Ferdinando Cecchini, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna (RN), 2005
- **Discriminazioni sulla base del sesso e trattamento preferenziale nel diritto comunitario**, a cura di Oreste Pollicino, Giuffrè Editore, 2006
- **Mobbing,** Autori Vari, Giuffrè Editore, Milano, 2006
- **Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale**, a cura di Marzia Barbera, Giuffrè Editore, Milano, 2007
- **Su la testa... giù le mani**, a cura della Commissione Regionale Pari Opportunità e della Consigliera Regionale di Parità del Piemonte
- **Diamo gambe ai diritti**, manuale contro le molestie ed il mobbing, a cura della Commissione Regionale Pari Opportunità e della Consigliera Regionale di Parità del Piemonte
- **Le discriminazione di genere in ambito lavorativo**, Indagine conoscitiva di casi trattati dalle Consigliere di Parità, Isfol
- **Casi di discriminazione di genere nella provincia di Torino** (gennaio 2006 – luglio 2007), a cura della Consigliera di Parità della Provincia di Torino
- **Rapporto globale sull'uguaglianza nel lavoro**, Ufficio Internazionale del Lavoro (ILO), maggio 2007
- **L'occupazione femminile in Piemonte. Dati Istat 2006**, a cura della Consigliera Regionale di Parità del Piemonte
- **Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?** Pubblicazione dell'Isfol nell'ambito dei libri del Fondo Sociale Europeo
- **Non credere di avere dei diritti**, Autrici varie, Rosenberg & Sellier, Torino, 1987

Altre risorse:

- Dott.ssa Rosa Rinaldi, Intervento nell'ambito del convegno Melting Box (Lingotto, Torino, 22-24 ottobre 2007)
- Dati elaborati dall'Istituto di Ricerca Regionale della CGIL, Ires Lucia Morosini, a seguito di un'indagine statisticamente rappresentativa sulle condizioni di lavoro in Piemonte. Una prima elaborazione è stata pubblicata sul n. 2-2007 di Quaderni di rassegna sindacale

- Le riviste Noi donne (febbraio 2007) e Via Dogana (numero dedicato al "50 e 50%", 2007)

L'aiuto in rete

Ecco gli indirizzi di alcuni utili siti che si occupano di mobbing, molestie, discriminazioni e vessazioni:

- www.kila.it
- www.diritto.net (contiene una sezione dedicata al mobbing)
- www.telefonorosa.it (sezione romana)
- www.telefonorosatorino.it
- www.inail.it
- www.inps.it
- www.ispel.it
- europa.eu
- www.edscuola.it
- www.stop-mobbing.it
- www.pariopportunita.gov.it
- www.lavoro.gov.it/lavoro/
- www.amblav.it/donnasalutelavoro.asp
- www.libreriadelledonne.it

Biografia

La dottoressa Elena Bigotti, avvocata civilista in Torino, si occupa prevalentemente di diritto di famiglia e dei minori, di contrattualistica civile e di diritto antidiscriminatorio, anche in campo giuslavoristico.

Collabora con l'Associazione Telefono Rosa di Torino, quale legale volontaria, dal 1997, occupandosi prevalentemente della difesa dei diritti delle donne e dei minori vittime di violenza e di molestie sessuali e non. Dal 2000 è componente del consiglio direttivo dell'Associazione.

E' iscritta dal 2004 alla Rete Nazionale delle legali dei Centri Antiviolenza.

Ha partecipato a numerosi convegni come relatrice sui temi del mobbing e delle molestie, sessuali e non, sul luogo di lavoro e sulla violenza di genere.

Nel 2007 ha pubblicato due manuali su discriminazioni, mobbing e molestie sessuali sul luogo di lavoro per conto della Commissione Pari Opportunità della Regione Piemonte.

E' Consigliera di fiducia per il rispetto del codice etico e Consulente contro le molestie ed il mobbing delle Università di Torino e di Parma, e del Politecnico di Torino.