

## **PARITE ENTRE HOMMES ET FEMMES.**

Nous avons à disposition des personnes qui s'occupent de la parité : ce sont les Conseillères de parité, c'est-à-dire des personnes investies d'un pouvoir juridique dont le statut est prévu par les lois 863/84 et par la loi 125 du 10 Avril 1991. Le décret législatif n. 196 du 23 Mai 2000 redéfinit leurs devoirs et fonctions.

Ces conseillères sont présentes au niveau régional, national et provincial et travaillent avec le Ministère du Travail (national) avec l'Assesseur au Travail (régional et provincial) et avec les Bureaux pour l'emploi (provinciales).

Elles sont nommées toutes les quatre années par décret du Ministère du Travail et du Ministère pour l'égalité des chances. Les conseillers et les conseillères de parité doivent avoir une expérience spécifique en matière de travail des femmes et pour l'égalité des chances ainsi que dans le domaine du marché du travail. Ce sont des membres des Commissions régionales et provinciales et ils participent aux partenariats locaux et aux Comités de surveillance. Leur siège se trouve auprès des Régions et des Provinces.

Ils ont pour objectif d'encourager et de suivre la réalisation des principes de parité et d'égalité des chances et de non-discrimination en faveur des femmes et des hommes dans le travail. Ils sont officiers ministériels et ont le devoir de signaler à l'autorité judiciaire les actes dont ils ont connaissance. Ils s'occupent :

- de repérer les situations de discriminations prévues par la loi du 10 Avril 1991, n. 125
- d'encourager les projets d'action positive à travers la localisation des ressources communautaires, nationales et locales
- de soutenir les politiques actives du travail, y compris les politiques de formation pour atteindre l'égalité des chances.
- d'encourager la réalisation des politiques d'égalité des chances de la part des sujets publics et privés qui agissent sur le marché du travail ;
- de coopérer avec le Bureau du travail afin d'appliquer des procédures efficaces contre les violations en matière de parité, d'égalité des chances et non-discrimination ;
- de vérifier les résultats de la réalisation des projets d'action positive prévus par la loi 10 avril 1991, n. 125 .

### **Lexique concernant les femmes.**

Qu'est ce qu'une *discrimination de genre* ?

C'est n'importe quel acte, pacte ou comportement qui produit un effet préjudiciable en discriminant les travailleurs du point de vue de leur sexe

Qu'est ce qu'une *discrimination directe* ?

On parle de discrimination directe lorsqu'une personne est traitée de façon moins favorable par rapport à une autre du fait de son origine raciale, ethnique, religieuse et sexuelle.

Qu'est ce qu'une *discrimination indirecte* ?

La discrimination indirecte est une pratique apparemment neutre mais qui en réalité discrimine les personnes sur la base de leur sexe.

Qu'est ce qu'une *action positive* ?

Ce sont des mesures dirigées vers un groupe particulier dont le but est d'éliminer et de prévenir la discrimination et les désavantages qui proviennent des attitudes, des comportements, et des structures existantes.

Qu'est ce que l'*empowerment* ?

L'empowerment est l'assignation du pouvoir et des responsabilités aux femmes du point de vue décisionnel, économique et politique mais surtout pour accroître ses propres compétences et habilités et l'auto estime.

Qu'est ce que le *mainstreaming* ?

Le terme, d'origine anglaise signifie l'insertion dans une perspective de genre dans les choix politiques et dans les actions de gouvernement.

Qu'est ce que la *ségrégation horizontale*?

C'est la concentration des femmes et des hommes dans certains secteurs et emplois qui produit une disparité en termes de carrière, retraites, bénéfices, etc.

Qu'est ce que la *ségrégation verticale* ?

C'est la concentration des femmes et des hommes dans certains grades et qui produit une disparité du salaire.

Qu'est ce que le *mobbing* (*harcèlement*) ?

Par harcèlement (*mobbing*), il faut entendre toute conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux, de nature à porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégralité physique ou psychique d'une personne, à mettre en péril son emploi ou à dégrader le climat de travail.

Quels sont les comportements sujets à l'harcèlement ?

- les harcèlements sexuels ;
- les discriminations ;
- la charge excessive ou nul du travail ;
- l'assignation de devoirs au dessus de ses propres capacités professionnelles ;
- les maltraitances verbales de la part des supérieurs devant les autres collègues ;
- la déqualification professionnelle ;
- la diffamation d'une personne ou de sa famille ;
- le fait de nier délibérément des informations relatives au travail ou de donner des informations fausses
- le sabotage délibéré d'un travail.

Existe-t-il une loi en Italie sur l'*harcèlement* ?

In Italie, à l'opposé de la France et de la Suisse, on n'a pas encore voté une loi spécifique qui puisse donner des règles précises et prévoir une tutelle appropriée pour les actes ou comportements ou actions vexatoires.

Comment peut-on s'organiser pour résister à l'*harcèlement* ?

On peut :

- éviter de penser d'être unique ;
- ne pas céder au désespoir ;
- rassembler toutes les vexations subies ;
- dénoncer l'harcèlement en saisissant la justice.

Qu'est ce que les *codes de conduit anti- harcèlement* ?

Ils sont utilisés pour protéger la dignité de tous ceux qui sont victimes d'harcèlement. Les codes prévoient que tous les travailleurs ont le droit à une place de travail sur et favorable aux relations interpersonnelles à un niveau d'égalité et de respect de la liberté et de la dignité de l'individu.

## **DROITS DES FEMMES**

Ici on peut trouver une liste des droits des femmes sur le travail selon la législation italienne.

### **ALLOCATION DE MATERNITE DE L'ETAT**

Il s'agit d'un support économique en faveur des mères résidentes , citoyennes Italiennes, communautaires ou extracommunautaires qui possèdent le permis de séjour, pour chaque enfant biologique, adoptif ou en garde L'allocation est donnée entièrement aux mères qui n'ont aucune indemnité, ou bien aux mères qui ont une indemnité inférieure .

L'allocation revient :

- à l'employée qui a déjà une forme de sécurité sociale et qui a au moins trois mois de charges sociales entre neuf et dix-huit mois avant la naissance de l'enfant ou de son entrée dans la famille ;
- à la mère au chômage, à condition qu'entre la date de la perte des prestations de sécurité sociale et la date de naissance de l'enfant ou de l'entrée du mineur dans la famille il n'y ait en plus de 9 mois ;
- à l'ouvrière qui a interrompu le contrat de travail pour démission pendant la période de sa grossesse et a au moins trois mois de contribution dans la période qui va de 18 mois à 9 mois précédant la naissance de l'enfant

Pour obtenir cette allocation il faut présenter une demande à l'INPS (Institut National de Prévoyance Sociale) dans les trois mois avant la naissance de l'enfant ou avant l'entrée du mineur dans la famille en cas d'adoption ou de garde

### **ALLOCATION FAMILIALE**

C'est un support économique en faveur des familles avec un revenu inférieur par rapport à certains limites établies chaque année par la loi. Il revient :

- aux employés ;
- aux chômeurs ;
- aux employés en mobilité ;
- aux chômeurs bénéficiant d'une allocation ;
- aux associés d'une coopérative ;
- aux retraités .

Les travailleurs autonomes de l'agriculture et les retraités ex travailleurs autonomes sont exclus.

Pour obtenir l'allocation familiale les employés et les ex employés retraités doivent présenter une demande à leur employeur dans laquelle ils doivent spécifier le total des membres de la famille. Tous les autres employés doivent présenter directement une demande à l'INPS où ils résident. A la demande on peut joindre une auto- certification qui remplace l'état civil.

### **LES CONGES( Décret législatif 151/2001)**

Législation

Le décret législatif 151/2001 règle :

- le congé de maternité et de paternité (autrement dit abstention obligatoire)
- le congé parental (ou abstention facultative);
- les congés pour des événements particuliers ;
- les permis prénatals ;
- adoption et garde.

### **CONGE DE MATERNITE'ou ABSTENTION OBLIGATOIRE**

Employée

Le congé de maternité s'applique :

- aux employées (ouvrières, etc.), apprenties, etc.

- aux ouvrières qui dépendent des sociétés coopératives, même si elles sont associées ;
- aux ouvrières préposées aux travaux ménagers et familiaux ;
- aux voyageuses ;
- aux ouvrières avec un contrat de conciergerie ;
- aux employées porte-à-porte ;
- aux ouvrières autonomes ,etc.

Le congé de maternité comprend les deux mois qui précèdent la naissance de l'enfant et les trois mois successifs à la date de l'accouchement.

En cas de licenciement il faut distinguer entre les hypothèses où c' est possible et celles où ce n'est pas possible.

Le licenciement est interdit pendant le congé de maternité de l'ouvrière depuis le début de la grossesse jusqu'au premier anniversaire de l'enfant.

Le licenciement n'est pas interdit pendant le congé de maternité dans les cas :

- de juste cause de licenciement de l'ouvrière ;
- fin de l'activité de l'entreprise où elle travaille ;
- résultat négatif de la période d'essai ;
- fin de la prestation pour laquelle l'ouvrière a été engagée ou résolution du contrat du fait de l'échéance du terme.

Pendant l'entière période de maternité l'ouvrière a le droit à une indemnité journalière, affectée par l'INPS, équivalant à 80% de la rétribution.

## **CONGE DE PATERNITE OU ABSTENTION OBLIGATOIRE.**

### Les employés

Le congé de paternité est reconnu au père.

L'abstention du travailleur revient :

- pendant toute la période de la maternité ;
- pendant la restante partie qui serait revenue à la mèreemployée en cas de mort ou de grave infirmité ou abandonnement de l'enfant.

Le travailleur, pendant toute la période de la paternité, a le droit à une indemnité journalière, affectée par l'INPS, équivalent à 80% de son salaire.

## **CONGE PARENTALE OU ABSTENTION FACULTATIVE**

### **APPLICATION**

Le congé parentale est prévu pour les premiers huit mois de l'enfant.

### **MODALITE**

L'employé/ée pour bénéficier du congé parentale :

- doit avertir l'employeur selon les modalités prévues par le CCNL ;
- autrement dit, au moins 15 jours avant.

### **DUREE**

Le congé parentale relève de la compétence :

- de la mèreemployée, une fois passée la période du congé de maternité, pour une période continue ou parcellisée qui ne soit pas supérieure à 6 mois et dont la limite globale des deux parents est de 10 mois ;
- au pèreemployé, depuis la naissance de l'enfant, pour une période continue ou parcellisée qui ne soit pas supérieure à 3 mois ; la limite globale des congés parentales des parents est élevé à 11 mois.

- Si il y a un seul des parents (par exemple : en cas de mort d'un des parents ; d'abandonnement de l'enfant de la part d'un parent ; de garde de l'enfant à un seul des parents ;etc.)

### **TRAITEMENT ECONOMIQUE.**

L'employé/ée, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant a le droit :

- A une indemnité équivalant à 30% de la rétribution pour une période maximale de 6 mois ;
- pour la période suivante, l'indemnité est versée uniquement si le revenu de l'intéressé est inférieur à 2,5 fois le traitement minimale de la retraite.

### **ACCOUCHEMENTS MULTIPLES**

Le congé parental est possible pour chaque enfant lors d'accouchements multiples(art. 32 du Décret législatif 151/2001 et Message de l'INPS 569/2001)

### **CONGE POUR EVENEMENTS PARTICULIERS.**

Les travailleurs ont le droit à :

- des congés payés jusqu'à trois jours par an sont prévus par l'art. 1 du Décret Ministériel 278/200 (mort, grave infirmité du conjoint,etc)
- des congés non payés pour une durée maximale de 2 ans est possible pendant la carrière professionnelle totale ouvrable dans les cas prévus par l'art. 2du Décret Ministériel 278/2000(gravés problèmes personnels ou familiaux)

### **CONGES PRENATALS**

#### Employées

Les congés prénatals ne sont accordés qu'aux employés enceintes, dans le cas où les contrôles médicaux coïncident avec l'horaire de travail.

### **MOTIVATION**

On peut prendre des congés prénatals pour :

- effectuer des analyses ;
- des contrôles médicaux ;
- des visites médicales.

### **MODALITE**

L'employée doit présenter à l'employeur :

1. les papiers précisant :
  - la date ;
  - l'horaire des contrôles ;
  - les visites.
2. Le contrôle médicale doit être effectué pendant l'horaire de travail

### **ADOPTION ET GARDE**

#### Réglementation

Il est possible dans les cas d'adoption et de garde :

1. l'abstention obligatoire :
  - pour la mère : pour les trois premiers mois qui suivent l'entrée de l'enfant dans la famille qui au moment de l'adoption ou de la garde n'a pas encore 6 ans ;
  - pour le père : dans le cas où la mère a renoncé à l'abstention,si elle est décédée ou si l'enfant n'est gardé que par son père.
2. l'abstention facultative :

- pour les parents adoptifs ou tuteurs lors des huit premières années de l'enfant, selon les mêmes conditions prévues pour les parents naturels.

#### **ADOPTIONS MULTIPLES**

Pour les adoptions multiples s'appliquent les mêmes modalités prévues que pour les parents naturels.

Pour obtenir n'importe quelle information en matière de congé, on peut s'adresser :

- aux syndicats ;
- à la conseillère de parité.

### **DROITS ET DEVOIRS AU SEIN DE LA FAMILLE**

#### **Mariage**

Le mariage est dissolu avec la mort d'un des deux conjoints ou avec le divorce.

#### **SEPARATION**

La séparation peut être :

- par consentement mutuel : lorsque les conjoints présentent le recours au juge. Quand l'accord des conjoints, par rapport à la garde et à la subsistance des enfants, est en contradiction avec l'intérêt de ces derniers, le juge convoque à nouveau les conjoints en leur indiquant les changements à effectuer dans l'intérêt des enfants ;
- judiciaire : lorsque les faits rendent impossible la cohabitation ou peuvent compromettre l'éducation des enfants et elle peut être demandée indépendamment de la volonté d'un des conjoints.

Lorsque le juge statue la séparation, il déclare à quel conjoint la séparation sera débitée économiquement.

#### **SEPARATION JUDICIAIRE**

Le juge qui statue la séparation :

- déclare à quel conjoint l'enfant sera gardé et adopte toute mesure par rapport aux enfants, en se référant exclusivement à leur intérêt moral et matériel ;
- statue la façon dont le conjoint non tuteur doit contribuer à la subsistance, à l'instruction et à l'éducation des enfants et aux modalités où il devra exercer ses droits par rapport aux enfants.

#### **DEVOIRS DU CONJOINT TUTEUR DES ENFANTS**

Le conjoint qui a la garde des enfants possède le pouvoir exclusif sur ces derniers et doit respecter les conditions établies par le juge. Sauf autre mesure, les décisions les plus importantes par rapport aux enfants sont adoptées par les deux conjoints.

Le conjoint qui n'a pas la garde des enfants a le devoir de veiller à l'instruction et à l'éducation de ses enfants et peut saisir le juge quand il pense que l'intérêt des enfants est compromis.

Le juge peut statuer, pour des motifs très graves, le placement de l'enfant chez une tierce personne ou une institution spécialisée .

#### **DIVORCE**

Ceux qui peuvent demander le divorce sont les conjoints qui se sont séparés légalement depuis 3 ans depuis leur comparution devant le juge du Tribunal qui a établi la séparation par consentement mutuel ou judiciaire.

#### **DROITS ET DEVOIRS**

Une fois obtenu, le divorce annule les droits et les devoirs acquis par le mariage :

- la femme perd le nom de son mari et les ex conjoints ne sont plus héritiers l'un l'autres ;

Il faut spécifier que si les conjoints se remarient , ces derniers continuent à avoir les mêmes devoirs envers les enfants nés du mariage précédent.

#### **L'ALLOCATION DE DIVORCE**

L'allocation est accordée par le juge, lequel doit tenir compte :

- de la cause qui a déterminé la rupture du mariage ;
- des conditions économiques des ex-conjoints.

L'allocation est versée chaque mois et peut être payée en une seule fois. L'allocation s'arrête lorsque celui qui la percevait se remarie ou quand celui qui la versait meurt ou fait faillite.

#### **ASSURANCE POUR LES FEMMES AU FOYER.**

Dès le 1<sup>er</sup> Mars 2001 l'assurance est adressée à toutes les femmes q âgées entre 18 et 65 ans qui n'ont aucune activité rétribuée et dont la famille a un revenu global équivalant à 9.296,22 euros par an.

Cette assurance se justifie en cas d' accidents domestiques . Pour l'obtenir il faut présenter une demande à l'INAIL de résidence comprenant une auto- certification qui confirme ces conditions.

Pour d'autres renseignements vous pouvez vous adresser au  
« Centro di ascolto sul disagio lavorativo Penelope »  
Bureau de la Consellière de parità de Potenza  
Tel. 0971.508532 ou fax : 0971.588541  
De lundi à vendredi, depuis 10 heure jusqu'à 13 heure