

La Consigliera di Parità regionale

Compiti e funzioni

Dott.ssa Anna Maria Gandolfi



Consigliera di Parità
Regione Lombardia



CHI È LA CONSIGLIERA DI PARITÀ

- La Consigliera di Parità è una figura regolamentata dal **D.lgs. 198/2006** e successive modificazioni per la promozione e il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione, nella progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro e nella retribuzione.
- È **nominata con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali** (di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità), tra persone in possesso di requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro.
- Il suo **mandato ha la durata di quattro anni** ed è rinnovabile per una sola volta (art. 12, Dlgs 198/2006).
- Le consigliere di parità sono insediate, con compiti e funzioni specifiche:
 - in ogni singola Città metropolitana/Area Vasta
 - in ogni Regione
 - presso il Ministero del Lavoro
- Per ogni consigliera o consigliere è prevista la nomina di un/una supplente che agisce su mandato e/o in sostituzione della Consigliera/e effettiva/o.

LA CONSIGLIERA DI PARITÀ REGIONALE

- In particolare, la Consigliera di Parità regionale si occupa della trattazione dei **casi di discriminazione di genere sul lavoro cd collettivi** e della **promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici**, anche attraverso la collaborazione **con gli organismi di rilevanza regionale competenti**, in particolar modo, in materia di politiche attive del lavoro e della formazione.
- Nell'esercizio delle proprie funzioni riveste la qualifica di **pubblico ufficiale** ed ha **l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria** i reati di cui viene a conoscenza (art. 13, Dldg 198/2006).

QUALI FUNZIONI SVOLGE (ART. 15 – DLGS 198/2006)

- Rileva le situazioni di squilibrio di genere nelle organizzazioni pubbliche e private
- Promuove progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali
- Assicura la coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità
- Sostiene le politiche attive del lavoro e formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione delle pari opportunità
- Promuove l'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro
- Collabora con le direzioni territoriali del lavoro, con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con gli organismi di parità locali
- Informa e sensibilizza i datori di lavoro (pubblici e privati) e i soggetti che operano nel mercato del lavoro e nella formazione, promuovendo anche progetti e piani di azioni positive
- Può agire in giudizio per l'accertamento delle discriminazioni e la rimozione dei loro effetti su delega del/la lavoratore/trice, o al loro fianco in giudizio ([art 36, Dlgs 198/2006](#))

COMPITI DELLA CONSIGLIERA (1)

- **Partecipa ai tavoli di partenariato locale e ai comitati di sorveglianza** di cui al regolamento (CE) n. 1303/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013 (art. 15 – Dlgs 198/2006).
- **Può richiedere l'intervento delle Direzioni interregionali e territoriali del lavoro** per acquisire nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ed ogni altro elemento utile (art. 15 – Dlgs 198/2006).
- **Elabora i relativi risultati dei Rapporti biennali sulla situazione del personale** che le aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti, trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri (art. 46 – Dlgs 198/2006).
- **Fornisce pareri in merito ai contenuti dei Piani di Azioni Positive** che ogni Ente pubblico deve approvare ogni 3 anni (art. 48 – Dlgs 198/2006).
- **Verifica la composizione delle Commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni** che, salva motivata impossibilità, riserva alle donne almeno un terzo dei posti tra i componenti (art. 57 – Dlgs 165/2001).
- Controlla e verifica il rispetto dei parametri minimi previsti per il conseguimento della **Certificazione della parità di genere** da parte delle aziende (art. 46 bis, Dlgs 198/2006 come modificato dalla legge 162/2021).

COMPITI DELLA CONSIGLIERA(2)

- **Informazioni e pareri.** È un punto di riferimento per cittadine/i, enti pubblici, aziende per ottenere informazioni e pareri su diritti, buone prassi, politiche, opportunità in materia di parità di genere, gravidanza, maternità, paternità, molestie sessuali, conciliazione vita lavoro, piani di azioni positive.
- **Contrasto alle discriminazioni di genere.** Interviene su mandato della singola lavoratrice o del lavoratore, promuovendo come primo passo un'azione conciliativa e di mediazione, in ultima istanza ricorrendo in giudizio innanzi al Giudice del Lavoro o al TAR (art 36, Dlgs 198/2006).
- **Promozione della cultura della parità.** Organizza e partecipa a eventi, convegni, seminari, progetti, corsi di formazione per diffondere la cultura della parità, prevenire le discriminazioni, sostenere l'occupazione femminile e il benessere organizzativo. Queste attività si definiscono **"azioni positive"** (art. 42 e art. 43 D.lgs. 198/2006).
- **Monitoraggio e controllo.** Promuove indagini, studi e analisi per rilevare la presenza di stereotipi, discriminazioni e situazioni di squilibrio di genere direttamente o indirettamente connessi ai fenomeni di disuguaglianza tra donne e uomini nel lavoro.
- **Reti, tavoli, protocolli.** Collabora con l'**Ispettorato Territoriale** del Lavoro per rilevare violazioni alla normativa antidiscriminatoria e promuovere azioni correttive. Coopera con le istituzioni, gli **organismi di parità**, i **sindacati**, le **associazioni**, i **CUG**, le **aziende** per sostenere politiche attive del lavoro e cambiamenti culturali.

RAPPORTI BIENNALI SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

- le aziende pubbliche e private che occupano **oltre cinquanta dipendenti** sono tenute a redigere **un rapporto ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile** in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta, ai sensi dell'art. 46 D.Lgs. 198/2006
- le aziende pubbliche e private che occupano **fino a cinquanta dipendenti** possono redigere il rapporto, **su base volontaria**
- il rapporto è redatto in **modalità esclusivamente telematica**, attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali.
- la Consigliera di Parità **elabora i risultati** dei Rapporti biennali sulla situazione del personale delle aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti, trasmettendoli alla consigliera o al Consigliere Nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.
- la redazione del rapporto di parità è obbligatoria per accedere alle gare pubbliche a valere su risorse del PNRR (decreto-legge Semplificazioni n. 77/2021).
- qualora, nei termini prescritti, le aziende non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, **previa segnalazione**, invita le aziende stesse a provvedere **entro sessanta giorni**. In caso di inottemperanza si applicano le **sanzioni** di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Qualora l'inottemperanza si protragga **per oltre dodici mesi**, è disposta la **sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda**.

CHI PUÒ RIVOLGERSI ALLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

- **Lavoratrici e lavoratori:** per ricevere informazioni su quali siano le discriminazioni sul lavoro (accesso, carriera, corsi di formazione e aggiornamento, orario, maternità e paternità ecc). Se ritengono di avere subito una discriminazione, possono chiedere un intervento per un tentativo di mediazione, conciliazione o un'azione in giudizio.
- **Soggetti sindacali e Avvocati:** per segnalare casi di discriminazione di genere, collaborare alla tutela dei lavoratori e delle lavoratrici anche attraverso progetti condivisi di promozione delle pari opportunità.
- **Parti sociali, ordini professionali, consulenti:** per informazioni su incentivi e strumenti a supporto della conciliazione dei tempi; per percorsi di aggiornamento; progettualità e interventi congiunti, istituire organismi di parità.
- **Organizzazioni, enti e aziende private:** per informazioni su opportunità, strumenti e incentivi per azioni positive volte a promuovere e valorizzare la presenza femminile, per soluzioni organizzative family friendly ed eventuali incentivi.
- **Istituzioni locali, Comitati unici di garanzia (CUG), organismi di parità:** per sviluppare progettualità comuni e favorire lo scambio di buone prassi; ricevere informazioni su bilanci di genere, piani di azioni positive e finanziamenti dedicati.

COME CONTATTARCI

Ufficio Consigliera di Parità

c/o Direzione Generale Formazione e Lavoro di Regione Lombardia

[consigliera di parita@regione.lombardia.it](mailto:consigliera_di_parita@regione.lombardia.it)

Tel. 02/6765.0342

www.consiglieradiparita.regione.lombardia.it

D.Lgs 198/2006 - CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA'

- Col termine **DISCRIMINAZIONE** si intende il trattamento differenziato e deteriore di una persona rispetto ad un'altra, che derivi dall'adozione di un criterio (fattore di discriminazione) assunto dall'ordinamento come arbitrario ed ingiustificato.
- Quando parliamo di discriminazione di genere, il fattore di discriminazione è, appunto, il genere (cioè il sesso di appartenenza della persona)
- La discriminazione può sussistere sia quando si trattano in modo diverso persone che si trovano in condizioni personali uguali, sia quando si trattano in modo uguale persone che si trovano in situazioni personali differenti.
- Sono considerate discriminazioni di genere, secondo il Codice delle pari Opportunità:
 - Le discriminazioni dirette (art. 25, Comma 1)
 - Le discriminazioni indirette (art. 25, Comma 2)
 - Le discriminazioni in ragione dello stato di gravidanza, di maternità o paternità (art. 25, comma 2 bis)
 - Le molestie (art. 26 comma 1);
 - le molestie sessuali (art.26 comma 2)

COME AGISCE LA CONSIGLIERA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI?

Prima di rispondere a questo interrogativo, va precisato che:

- le azioni a tutela del principio di non discriminazione messe a disposizione della Consigliera di Parità sono individuate dagli **artt. 36 – 41 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198**, c.d. Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna;
- la competenza della Consigliera di Parità è individuata sulla base della **sede legale** della società datrice di lavoro; o in alternativa, alla **sede operativa** presso cui la lavoratrice è adibita;
- la Consigliera, nella sua veste di **pubblico ufficiale** - che agisce su delega della lavoratrice / del lavoratore che denuncia la presunta discriminazione di genere - , garantisce la **massima privacy**;
- le discriminazioni individuali vengono trattate dalle **Consigliere di Parità provinciali**, quelle collettive dalle **Consigliere di Parità regionali** e quelle di rilevanza nazionale dalla **Consigliera di Parità nazionale**.

LA CONSIGLIERA DI PARITÀ E LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Con riguardo alla **Certificazione della parità di genere**, non risulta che siano state stabilite con decreto, come previsto dall'art 46 *bis*, comma 2, lettera c), del Dlgs 198/2006 “ *le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri*” della certificazione.

A nostro avviso, ad oggi, i compiti di controllo ed eventuale segnalazione, *in primis*, all'Azienda e, in un secondo momento, all'istituto di certificazione, potranno e dovranno essere svolti solo in relazione a puntuali segnalazioni che dovessero pervenire ai nostri Uffici in ragione delle nostre funzioni.

Grazie per l'attenzione