

**LOREDANA PESOLI**  
**Consigliera regionale di parità supplente**

# CHI E' LA CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITA'/1

- una professionalità esperta di mercato del lavoro, pari opportunità e politiche di genere. Nominata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Nel Lazio processo di selezione pubblica.
- ha sede nell'Ente Regione, come richiesto dalla norma istitutiva, ma non è dipendente dell'Ente stesso. Il suo ambito di competenza non è l'Amministrazione regionale ma l'intero territorio regionale.
- ruolo dotato di terzietà, opera autonomamente per quanto attiene alla programmazione e attuazione del suo mandato, ma coopera con tutte le articolazioni dell'Amministrazione regionale, a partire dall'Assessorato al lavoro e pari opportunità, per contribuire alla migliore definizione delle politiche regionali in chiave non discriminatoria.

# CHI E' LA CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITA'/2

In questa ottica:

- È membro di diritto dei Comitati di partenariato e di sorveglianza dei fondi comunitari
- E' componente dell'Osservatorio regionale sulle pari opportunità
- Collabora stabilmente con il CUG della Regione Lazio
- Collabora inoltre con le Direzioni Territoriali e interregionali del Lavoro a fini di vigilanza e promozione;
- Coopera a vario titolo con tutti i soggetti che sul territorio intervengono in tema di mercato, del lavoro e pari opportunità.

# LE FUNZIONI DELLA CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ/1

Previste dalle norme e riguardano:

- **Rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere sul lavoro** e nello specifico nell'accesso al lavoro, alla formazione interna, nei percorsi di carriera e in relazione alle forme pensionistiche e retributive in generale.
- Livello di aggregato statistico regionale, per sottogruppo selezionato.
- ***Monitoraggio della situazione del personale dipendente delle aziende con oltre 100 dipendenti operanti sul territorio regionale*** come richiesto dall'art.46 del dlgs 198/2006 e ss.

# LE FUNZIONI DELLA CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ /2

- **Contrasto alle discriminazioni di genere sul lavoro, di carattere collettivo**, attraverso il servizio di:
- ricezione delle segnalazioni di presunta discriminazione sul lavoro avente rilevanza di gruppo/collettiva – *sportello NOD*
- assistenza e supporto alla sua risoluzione. La CdP ha come ruolo esclusivo, rispetto agli altri organismi di parità - in qualità di pubblico ufficiale – il contrasto e la rimozione delle discriminazioni di genere in ambito lavorativo. A tal fine può attivare diverse strategie che passano dalla sensibilizzazione, alla ricerca di conciliazione tra le parti in via stragiudiziale sino all'azione in giudizio (come previsto dagli articoli 36-37 del Codice delle Pari Opportunità).

Per la ricezione delle segnalazioni e per l'assistenza a casi di *discriminazione individuale* la competenza è della Consigliera di parità provinciale.

# LE FUNZIONI DELLA CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITA' /3

- **Presidio delle istituzioni e dei processi di decision making in chiave antidiscriminatoria:**
- Controllo composizione di genere Commissioni di concorso pubblico (Legge 215 del 23 novembre 2012)
- L' art. 48 del D.Lgs. 198/2006 obbliga i soggetti facenti parte della PA all'invio preventivo alla Consigliera – che si esprime con parere obbligatorio ma non vincolante - dei PIANI di Azione Positiva (PAP) di ogni Ente. La sanzione prevista per i soggetti inadempienti è sancita dal D. Lgs. 165/2001 nel blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. La scadenza per la presentazione dei PAP è fissata al 30 giugno di ciascun anno
- Legame indiretto con Equa rappresentanza di genere: legge 56/2014, legge Delrio, che all'articolo 1 comma 137 stabilisce: «Nelle giunte dei comuni con popolazione superiore a 3.000 abitanti, nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura inferiore al 40 per cento, con arrotondamento aritmetico».

# LE FUNZIONI DELLA CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITA' /4

- **Vigilanza sulla coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi dell'UE e di quelli nazionali e regionali in materia di PO e promozione di interventi di mainstreaming di genere.** In tal senso la CdP è membro di diritto dei Comitati di sorveglianza e di partenariato.
- **Promozione della cultura delle pari opportunità su larga scala attraverso interventi formativi ed informativi su utenze specifiche**
- **Promozione di progetti o iniziative** volte a ridurre gap di genere, incrementare l'occupazione e la qualità dell'occupazione femminile, anche attraverso l'individuazione delle risorse dell'Unione Europea, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- **Promozione delle politiche di pari opportunità nell'ambito delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative.** Questa funzione è rafforzata dal recepimento all'interno del Codice delle PO della Direttiva Europea 2006/54/CE.

# IL RAPPORTO BIENNALE sulla situazione del personale maschile e femminile per aziende con più di 100 dipendenti

Art. 46 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (ex art. 9 L. 125/91) come modificato dal D. Legislativo 25 gennaio 2010 n. 5, entrato in vigore il 20.02.2010.

- Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto *almeno ogni due anni* sulla situazione del personale maschile e femminile In relazione: allo stato di assunzioni, 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.
- Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera di parità, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.
- Inadempimento sanzionato sino alla revoca di benefici eventualmente goduti.

# LA CONSIGLIERA E LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE (1)

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna e ss. (articoli 25 e 26) definisce le discriminazioni :

•**discriminazione diretta**: situazione nella quale una disposizione, criterio, prassi, atto, patto comportamento, produce un trattamento meno favorevole in ragione del sesso rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga

•**discriminazione indiretta**: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari

# LA CONSIGLIERA E LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE (3)

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna e ss. (articoli 25 e 26) definisce come discriminazioni le **molestie sessuali**: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Le molestie e le molestie sessuali, sono considerate discriminazioni fondate sul sesso e sono pertanto vietate.

- Sono considerati **discriminazione** i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato tali comportamenti molesti o di essersene sottomessi. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime di detti comportamenti sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi.

# LA CONSIGLIERA E LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE (4)

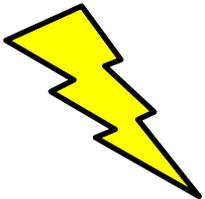
Sono considerati, altresì, **discriminazioni** quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una **reazione** ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Costituisce **discriminazione**, inoltre, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

# I LUOGHI DELLA DISCRIMINAZIONE (1)

## ACCESSO AL LAVORO

“E' vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, anche per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa o l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma”. (co.1 art.27 D.Lgs.198/2006 e succ. mod.)



*In un'inserzione di lavoro si ricerca: “una segretaria di bella presenza” o manca ogni riferimento ad “ambosessi” o la richiesta del requisito dell'altezza è uguale per uomini e donne?  
Viene chiesto ad un colloquio di lavoro notizie su stato civile o intenzione di avere figli?  
Per l'assunzione viene chiesto di affrontare prove selettive non necessarie alla posizione ed alle mansioni richieste dal profilo lavorativo?*

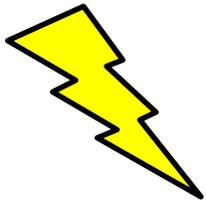
# I LUOGHI DELLA DISCRIMINAZIONE (2)

## PROGRESSIONE/AVANZAMENTO DI CARRIERA

“E' vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera”. (art. 29 D.Lgs.198/2006 e succ. mod.)

## ANZIANITÀ DI SERVIZIO

“I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti ... Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.” (co. 3 e 5 art. 22 del D.Lgs 151/2001 e succ. mod.) “I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.” (co. 5 art 34 del D.Lgs 151/2001 e succ. mod.)



*Ai lavoratori a tempo parziale non viene consentito di accedere a percorsi formativi che possono portare ad un avanzamento di qualifica?*

*Attribuiscono una qualifica inferiore a parità di mansione di altri colleghi/e?*

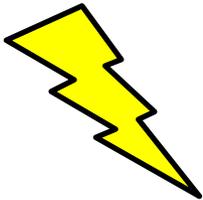
*Escludono dalla progressione di carriera automatica perché sono computate le assenze per il congedo di maternità e parentale?*

# I LUOGHI DELLA DISCRIMINAZIONE (3)

## DISCRIMINAZIONE SALARIALE

“E' vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni” (co.1-2 art.28 D.Lgs 198/2006 e succ. mod.)

PRINCIPIO DI PARITA' DI TRATTAMENTO SALARIALE “La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”. (co.1 art.37 Cost.)



*Vieni a conoscenza del fatto che, in azienda, ai colleghi che fanno il tuo stesso lavoro è riconosciuto un livello superiore o una retribuzione maggiore rispetto alle colleghe? (idem nel caso di trattamento favorevole solo nei confronti delle donne rispetto agli uomini)*

*Nel tuo ufficio o reparto viene chiesto solo agli uomini o solo alle donne di fare del lavoro straordinario?*

*Vieni penalizzato/a nell'attribuzione di un premio presenza aziendale in ragione di assenze legate alla fruizione di un congedo di maternità o congedo di paternità?*

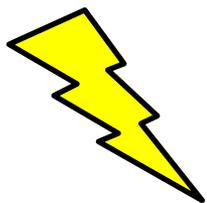
# I LUOGHI DELLA DISCRIMINAZIONE: CURA E MATERNITA' (1)

- DIVIETO DI LICENZIAMENTO A CAUSA MATRIMONIO E .. “Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte. Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio”. (co.1-2 art. 25 D.Lgs.198/2006 e succ. mod.)
- NEL PERIODO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO “Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.” (co. 2bis art 25 D.Lgs.198/2006 e succ. mod.) “Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino” (Estratto co.1 art.54 D.Lgs.151/2001 e succ. mod.)
- CONGEDI “Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo. E' altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore” (co. 5 e 6 art 54 D.Lgs 151/2001 e succ. mod.)

# I LUOGHI DELLA DISCRIMINAZIONE: CURA E MATERNITA' (2)

CONVALIDA DELLE DIMISSIONI/RISOLUZIONI CONSENSUALI DEI GENITORI DI FIGLI DI ETA' INFERIORE AI 3 ANNI

“La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere *convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio*. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro” (co.4 art.55 D.Lgs.151/2001 e modificato dal co. 16 art 4 della Legge 92/2012)



*Ricevi la lettera di licenziamento nel periodo compreso tra il giorno della richiesta delle pubblicazioni e l'anno successivo alla celebrazione del matrimonio, magari adducendo come causa la riorganizzazione dell'azienda e l'esternalizzazione di alcuni servizi, compresi quelli a cui sei addetta?*

*Ricevi la lettera di licenziamento durante il periodo di gravidanza o entro il primo anno di vita del bambino, con motivazioni formalmente corrette?*

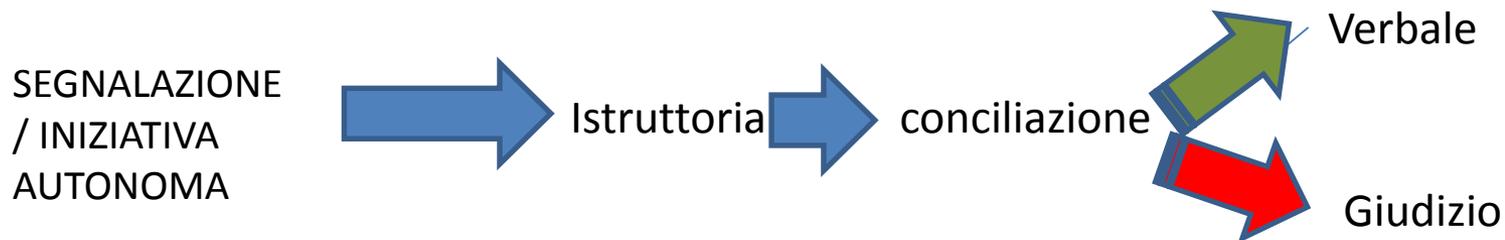
*Ti stanno inducendo, al rientro della maternità, a dimetterti o addirittura ti hanno fatto firmare, nel momento dell'assunzione, una lettera di dimissioni con la data in bianco?*

*Il padre, in seguito alla richiesta del congedo parentale incontra difficoltà o pressioni psicologiche per rinunciare ai diritti previsti dalla legge? La madre al rientro dal congedo scopre che il suo posto di lavoro è stato affidato ad un altro collega o viene assegnata a mansioni inferiori? Al rientro da un congedo per motivi di cura (genitori o figlio/a disabile) vieni licenziata/o per soppressione della mansione?*

# COME AGISCE LA CONSIGLIERA DI PARITA' CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (1)

Le funzioni di tutela del principio di non discriminazione di genere vengono definite negli **articoli 36-41 del Codice per le pari Opportunità**.

La prassi vuole che le discriminazioni individuali, vengano trattate dalle Consigliere provinciali, mentre quelle collettive per legge sono di competenza della Consigliera di parità regionale



# COME AGISCE LA CONSIGLIERA DI PARITA' CONTRO LE DISCRIMINAZIONI /2

## Azione pubblica contro le discriminazioni a carattere collettivo

- Quest'azione è disciplinata **dall'art.37 del Codice per le pari opportunità** ed è promossa dalla Consigliera di Parità regionale, nei casi di rilevanza nazionale dalla Consigliera nazionale di parità. Si tratta dell'unica azione che la Consigliera può esercitare direttamente ed autonomamente, per il fatto stesso che la legge la individua come soggetto istituzionale rappresentativo dell'interesse generale alla parità. La Consigliera può procedere anche se non vengono individuate le persone eventualmente lese e senza che sia stata effettuata alcuna denuncia o prestato assenso dai soggetti interessati.
- Prima di attivare l'azione davanti ad un giudice la Consigliera avvia sempre un procedimento di **conciliazione** richiedendo all'autore della discriminazione collettiva di predisporre un **piano di rimozione delle discriminazioni, che deve essere presentato entro 120 giorni**. Se il piano viene valutato positivamente la Consigliera promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale in copia autentica diventa esecutivo con decreto del Tribunale in funzione del Giudice del lavoro.
- In caso di inidoneità del Piano, la Consigliera può proporre un ricorso. Il Giudice, accertata la discriminazione può provvedere, oltre al risarcimento del danno anche non patrimoniale, alla definizione di un piano per la rimozione delle discriminazioni, che ha valore anche di azione positiva, cioè consente di prevenire e riequilibrare le situazioni future.

# I SERVIZI PER IL TERRITORIO

**SPORTELLO NO D PER LAVORATORI  
E LAVORATRICI**



segnalare potenziali situazioni discriminanti per un gruppo di persone, una categoria, un target specifico, nonché problematiche di squilibrio di genere del contesto produttivo

**SPORTELLO NO D per I DATORI DI LAVORO**



**SPORTELLO NO D  
ENTI ED ORGANIZZAZIONI**

avere informazioni o consulenza per:

- Redigere il PAP – Piano di azione positive
- Compilare il format per il Rapporto biennale sulla situazione del personale
- Risolvere problematiche o disparità di genere e adottare strategie non discriminatorie e innovazioni organizzative
- Saperne di più su come realizzare le pari opportunità in azienda



Fare rete per iniziative di pari opportunità e non discriminazione nel mercato del lavoro regionale

# Grazie per l'attenzione



**CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ  
REGIONE LAZIO**

**Via C. Colombo 212, 00147 Roma  
consiglieradiparita@regione.lazio.it**

**06 5168.5129/5646**

**www.regione.lazio.it  
@consparitareglazio**

