



# LA CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ

PREVENIRE E CONTRASTARE  
LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE NEL LAVORO

PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ  
E LA NON DISCRIMINAZIONE  
NEL MERCATO DEL LAVORO REGIONALE



REGIONE  
LAZIO

[regione.lazio.it](http://regione.lazio.it)

Una società di diritto, equa ed efficiente, funziona grazie all'incastro di molti ingranaggi, diversi per forma, materia e colore.  
Un mercato del lavoro senza discriminazioni è la condizione necessaria per avviare gli ingranaggi.



## CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ

Valentina Cardinali - *Consigliera regionale di parità effettiva*  
Loredana Pesoli - *Consigliera regionale di parità supplente*

### REGIONE LAZIO

Via C.Colombo 212, 00147 Roma

065168.5129 / 5646

[consiglieradiparita@regione.lazio.it](mailto:consiglieradiparita@regione.lazio.it)

*pec:* [consiglieradiparita@regione.lazio.legalmail.it](mailto:consiglieradiparita@regione.lazio.legalmail.it)

# CHI È LA CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ

La Consigliera regionale di parità è una professionalità esperta di mercato del lavoro, pari opportunità e politiche di genere, che riveste un ruolo istituzionale di **promozione, vigilanza e controllo** sui temi delle **pari opportunità e antidiscriminazione nel mercato del lavoro regionale** (dlgs 198/2006, 5/2010, 80/2015).

L'incarico dura 4 anni.

La Consigliera ha sede nell'Ente Regione, come richiesto dalla norma, ma è organismo dotato di terzietà, e pertanto coopera con tutte le articolazioni dell'Amministrazione regionale e con tutti i soggetti che, sul territorio intervengono in tema di mercato del lavoro e pari opportunità.

*A seguito dell'esito del bando pubblico di selezione da parte della Regione Lazio del 9 agosto 2016 e del decreto di nomina del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, dal 9 maggio 2017 sono insediate **Valentina Cardinali** come consigliera di parità effettiva e **Loredana Pesoli** come consigliera di parità supplente.*

# VIETATO DISCRIMINARE!

Nel nostro ordinamento:

1. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso 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, la promozione, qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale;
2. È 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;
3. È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera;
4. È vietata qualsiasi forma di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali anche complementari.

# LA DISCRIMINAZIONE SUL LAVORO /1

Si definisce **discriminazione diretta** qualsiasi dispositivo, atto o comportamento, (nonché l'ordine di porli in essere), che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso, o determinando un trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

Si parla di **discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa - purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

*(dlgs 198/2006, int dal dlgs 5/2010)*

# LA DISCRIMINAZIONE SUL LAVORO /2

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

Sono considerate come discriminazioni anche le **molestie**, intese come comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Sono considerate discriminazioni anche i 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.

*(dlgs 198/2006, int dal dlgs 5/2010)*

# COSA FA LA CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ /1

Le funzioni della Consigliera regionale di parità sono previste dalle norme (dlgs 198/2006, 5/2010, 80/2015) e riguardano:

1. Rilevazione delle **situazioni di squilibrio di genere sul lavoro** e nello specifico nell'accesso al lavoro, alla formazione, ai percorsi di carriera e in relazione alle forme pensionistiche e retributive in generale.

2. **Contrasto alle discriminazioni** di genere sul lavoro, *di carattere collettivo* (ruolo esclusivo, rispetto agli altri organismi di parità che compete alla Consigliera in qualità di pubblico ufficiale). L'azione di contrasto alle discriminazioni prende avvio dalla ricezione delle segnalazioni di presunta discriminazione - o dalla autonoma attivazione della Consigliera nei casi previsti da norma. Il supporto alla risoluzione di tali situazioni, prevede l'attivazione di misure che vanno dalla sensibilizzazione dei contesti, alla ricerca di conciliazione tra le parti, sino all'azione in giudizio (come previsto dagli articoli 36-37 del dlgs 198/2006).

*Le discriminazioni di carattere individuale rientrano nella competenza della consigliera provinciale di parità.*

# COSA FA LA CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ /2

**3. 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, in ottica di genere.

**4. Presidio delle istituzioni e dei processi di decision making** in chiave antidiscriminatoria:

- controllo della composizione di genere delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni (ex L.215 /2012);
- parere obbligatorio (ex art. 48 dlgs 198/2006) sui Piani di Azione Positiva (PAP) della PA;
- cooperazione strategica con i CUG (Direttiva 4/3/2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri);
- vigilanza sulla coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi dell'UE in termini di mainstreaming. In tal senso la Consigliera è membro dei Comitati di sorveglianza e di partenariato.

**5. Promozione della cultura delle pari opportunità** su ampia scala anche nell'ambito delle politiche attive del lavoro (Dir 2006/54/CE).

# I SERVIZI: SPORTELLI NO-D PER PERSONE, ENTI E IMPRESE

Gli **Sportelli NO-D** (No-Discriminazione) per persone, imprese e soggetti pubblici e privati del territorio, sono strumenti innovativi promossi dalla Consigliera regionale di parità per:

- raccogliere segnalazioni per situazioni effettivamente o potenzialmente discriminatorie;
- stimolare sinergie ed iniziative sul territorio.

La discriminazione sul lavoro, infatti, si può realizzare in diversi modi: come comportamento che viola direttamente la norma sulla parità di trattamento e il divieto di discriminazione, o, come più spesso accade, come conseguenza di atti dettati derivati da prassi considerate apparentemente neutre, che non necessariamente derivano da una precisa volontà di discriminare. Con la collaborazione dell'Ufficio della Consigliera regionale di parità si cercherà di verificare tali situazioni e depotenziarne gli effetti, fornendo alle parti il modo per migliorare il benessere interno del personale, con ricadute positive in termini di fidelizzazione e produttività, in una prospettiva di migliore collaborazione e convivenza, a tutti i livelli.

# CONTATTI

Se sei **un lavoratore o una lavoratrice** e vuoi segnalare situazioni discriminanti per un gruppo di persone, una categoria, un target specifico, nonché problematiche di squilibrio di genere del tuo contesto produttivo...

Se sei un **datore di lavoro** e vuoi avere informazioni o consulenza per:

- redigere il PAP (Piano di Azioni Positive);
- redigere il Rapporto biennale sulla situazione del personale;
- conoscere le opportunità offerte dalle norme in tema di conciliazione vita lavoro e pari opportunità;
- 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...

Se sei un **ente, un soggetto pubblico o privato** e vuoi metterti in rete per realizzare iniziative sui temi delle pari opportunità e operare per un mercato del lavoro regionale non discriminatorio...

# CONTATTI

**Scrivi** a [consiglieradiparita@regione.lazio.it](mailto:consiglieradiparita@regione.lazio.it)

1. citando nell'oggetto:

- SPORTELLO NO-D PERSONE
- SPORTELLO NO-D IMPRESE
- SPORTELLO NO-D RETE

a seconda della tipologia del richiedente;

2. lasciando un messaggio ed i riferimenti per essere ricontattato/a.

oppure **telefona**

**06. 5168.5129 / 5646**

**dal lunedì al giovedì ore 10-13**

L'Ufficio della Consigliera regionale di parità è al servizio del territorio.



**CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ  
REGIONE LAZIO**

**Via C. Colombo 212, 00147 Roma  
[consiglieradiparita@regione.lazio.it](mailto:consiglieradiparita@regione.lazio.it)**

**06.5168.5129/5646**

[www.regione.lazio.it](http://www.regione.lazio.it)

[@consparitareglazio](#)