



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Consigliera Nazionale di Parità



COSA FARE SE ...

**Chiedilo alle Consigliere
di Parità**

Noi possiamo aiutarti!

“Cosa Fare Se ...” è un utile supporto per la tutela di donne e uomini alla ricerca di un’occupazione o già inserite/i nel mercato del lavoro che, nel loro percorso, possono trovarsi in situazioni potenzialmente discriminatorie rispetto al genere.

Il materiale fornisce alcuni esempi pratici ed articolati per individuare e riconoscere le diverse tipologie di discriminazione di genere nell’accesso al lavoro, nella retribuzione, nell’avanzamento di carriera, per età, nella tutela della maternità, paternità e congedi di cura. Fornisce inoltre informazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e prevenzione del rischio in ottica di genere, nonché sulle attività di promozione delle pari opportunità in ambito internazionale.

La Guida fornisce un Glossario generale, alcune soluzioni pratiche, informazioni utili sulle Consigliere di Parità, dove operano e come possono intervenire per aiutarti.

Glossario

DISCRIMINAZIONE DIRETTA

“Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l’ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga” (co.1 art.25 D.Lgs.198/2006 e succ. mod.)

DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

“Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, 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” (co.2 art.25 D.Lgs.198/2006 e succ. mod.)

DISCRIMINAZIONE INDIVIDUALE

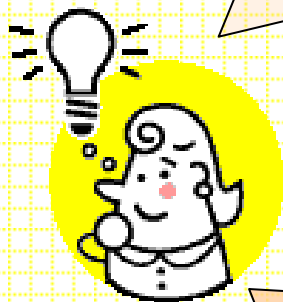
Qualsiasi atto, patto o comportamento diretto o indiretto volto a colpire in maniera discriminatoria un unico soggetto

DISCRIMINAZIONE COLLETTIVA

Qualsiasi atto, patto o comportamento diretto o indiretto volto a colpire in maniera discriminatoria una collettività di soggetti

Cosa Fare Se

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?



Ti viene chiesto ad un colloquio di lavoro sei fidanzata/o, sei sposata/o, hai intenzione di avere figli?

Per l'assunzione ti viene chiesto di affrontare prove selettive non necessarie alla posizione ed alle mansioni richieste dal profilo lavorativo?

Può essere una discriminazione nell'Accesso al Lavoro

Glossario

DISCRIMINAZIONE NELL'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.)

LAVORO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

"Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi: ... rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;" (co. 3 art. 35 D.Lgs 165/2001 e succ. mod.)

"Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso ..." (co.1 art. 57 D.Lgs 165/2001 e succ. mod.)

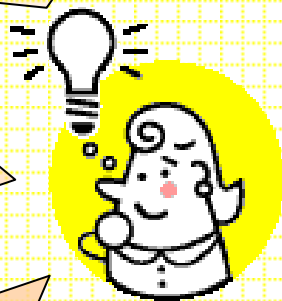
"L'atto di nomina della commissione di concorso è inviato ... alla consigliera o al consigliere di parità nazionale ovvero regionale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso ..." per i controlli di Legge (co. 1b art. 5 Legge 215/2012)

Cosa Fare Se

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?



**Può essere una discriminazione
Salariale**

Glossario

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.)

DISCRIMINAZIONE SALARIALE

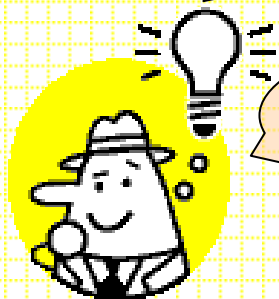
“E' vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni 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.)

COMPUTABILITA' DEI PERIODI DI CONGEDO

“I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie” (co. 3 art 22 del D.Lgs 151/2001 e succ. mod.)

Cosa Fare Se

Lavori a tempo parziale e non ti viene consentito di accedere a percorsi formativi che possono portare ad un avanzamento di qualifica?



Ti attribuiscono una qualifica inferiore a parità di mansione di altri colleghi/e?

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

Può essere una discriminazione nell'Avanzamento di Carriera

Glossario

DISCRIMINAZIONE NELL'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.)

DIRITTO ALLA MANSIONE

“Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi” (estratto art.13 Legge 300/1970)

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.)

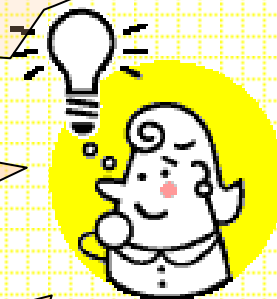
“I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.” (co. 5 art 34 del D.Lgs 151/2001 e succ. mod.)

Cosa Fare Se

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?



**Può essere una discriminazione
al Rientro dalla Maternità**

Glossario

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.)

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

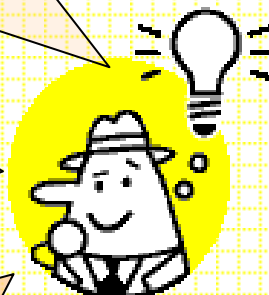
“La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso 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)

Cosa Fare Se

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?



Può essere una discriminazione al Rientro dal Congedo

Glossario

DISCRIMINAZIONI PER CARICO DI CURA FAMILIARE

“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.2 BIS art.25 D.Lgs.198/2006 e succ. mod).

DISCRIMINAZIONE DI GENERE

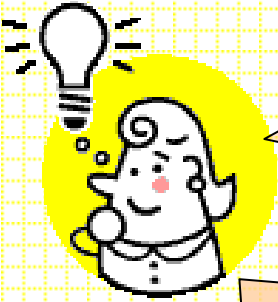
“E' vietata qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.” (art.3 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.)

Cosa Fare Se



Le tue mansioni sono affidate a colleghi/e più giovani?

Durante un periodo di cassa integrazione non hai accesso alla rotazione come altri colleghi più giovani?

Nel bando di un concorso pubblico o nelle inserzioni per ricerca di personale (web, giornali, etc) viene richiesto un limite massimo di età non giustificato?

Può essere una discriminazione Legata all'Età

Glossario

LEGGE 300/1970 "STATUTO DEI LAVORATORI"

"E' nullo qualsiasi patto o atto diretto a:

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

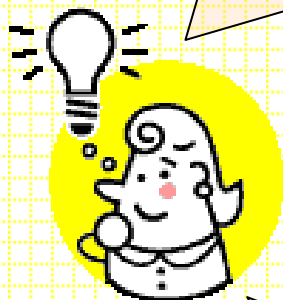
Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali." (Art 15 della Legge 300/1970 e succ. mod. int.)

DISCRIMINAZIONE PER ETA'

"Ai fini del presente decreto e salvo quanto disposto dall'articolo 3, commi da 3 a 6, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale" (co. 1 art 2 D.Lgs 216/2003)

Cosa Fare Se

Sul luogo di lavoro hai subito molestie o attenzioni non gradite e il tuo datore di lavoro, nonostante ne fosse a conoscenza, non ti ha tutelato/a?



Nel luogo di lavoro sei oggetto di "apprezzamenti" volgari?

Minacciano o mettono in atto il licenziamento per aver rifiutato proposte a sfondo sessuale?

Può essere una Molestia Sessuale

Glossario

TUTELA DELL'INTEGRITA' FISICA E MORALE DEI/DELLE DIPENDENTI

"L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro" (Art 2087 del c.c.)

MOLESTIE SESSUALI

"Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, 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" (co.2 art.26 D.Lgs.198/2006 e succ. mod.)

"Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai comma 1 e 2 o di essersivi sottomessi." (art. 2 bis D.Lgs 198/06 integrato D.Lgs 5/2010).

"Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi." (art. 3 del D.Lgs 198/2006 e succ. mod.)

PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI

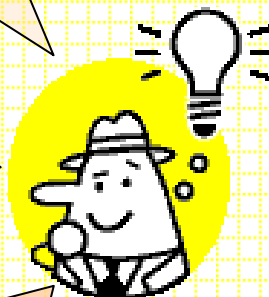
"I contratti collettivi possono prevedere misure specifiche, ivi compresi codici di condotta, linee guida e buone prassi, per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo del lavoro, nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale". (co.1 art. 50 bis D.Lgs 198/06 integrato D.Lgs 5/2010)

Cosa Fare Se

La valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ed il piano di prevenzione del rischio non comprendono alcuna prevenzione relativa ai rischi di genere?

L'organizzazione del lavoro è particolarmente stressante, non tiene conto delle esigenze di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, si verificano frequenti infortuni nel percorso casa-lavoro, ci sono molte richieste di trasferimento dallo stesso ufficio?

Il datore di lavoro non ti fornisce i necessari ed idonei dispositivi di protezione individuale (scarpe, giubbotto, tuta, casco di protezione, etc.) in base alla tua taglia, ma alle giacenze di magazzino?



Può essere una discriminazione di genere relativa alla Salute e Sicurezza sul Lavoro

Glossario

TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO D.Lgs.81/2008

Garantisce “l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati” (art. 1 del D.Lgs 81/2008)

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio deve riguardare anche “tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato,..., e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro” (co. 1 art. 28 del D.Lgs 81/2008)

STRESS LAVORO-CORRELATO

“Lo Stress lavoro-correlato è quello causato da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro ... quali ad esempio ambiente di lavoro e attrezzature, carichi e ritmi di lavoro, orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti ... ruolo nell'ambito dell'organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione” (Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18/11/2010)

LA CONSIGLIERA DI PARITA'

IL RUOLO

La Consigliera di Parità è un pubblico ufficiale nominata con decreto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro delle Pari Opportunità, su designazione delle Regioni e delle Province interessate.

E' presente sul territorio e svolge funzioni di promozione e controllo per l'attuazione dei principi di pari opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro.

LE ATTIVITA' ...

Intraprende ogni utile iniziativa per il rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici.

Svolge attività di vigilanza e di contrasto alle discriminazioni di genere utilizzando gli strumenti previsti dalla legge.

Glossario

La normativa di riferimento è il “Decreto Legislativo 198/2006 - Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna”, il quale è stato modificato dal Decreto Legislativo 5/2010 riguardante l'attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).

NOMINA DELLE CONSIGLIERE DI PARITA'

“A livello nazionale, regionale e provinciale sono nominati una consigliera o un consigliere di parità. Per ogni consigliera o consigliere si provvede altresì alla nomina di un supplente ...” (co. 1 art 12 D.Lgs 198/2006 e suc mod.)

ATTRIBUZIONI ALLE CONSIGLIERE DI PARITA'

“Le consigliere ed i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le consigliere ed i consiglieri di parità sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.” (co. 2 art 13 D.Lgs 198/2006 e suc mod.)

... LE ATTIVITA'

Offre informazioni e consulenza sulle tematiche delle pari opportunità a tutti i soggetti del mercato del lavoro.

Promuove azioni positive e ne verifica i risultati; collabora con gli assessorati al lavoro e con gli organismi di parità locali.

DOVE TROVARLA

La Consigliera Nazionale di Parità è ubicata presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Le Consigliere di Parità regionali e provinciali sono rispettivamente presso le Regioni e le Province.

Puoi trovare tutte le informazioni sul sito della Consigliera Nazionale di Parità (<http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/Pages/default.aspx>) oppure, per contattare direttamente le Consigliere Regionali e Provinciali puoi utilizzare nel web qualsiasi motore di ricerca.

Glossario

COMPITI E FUNZIONI

“Rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252; ...” (co. 1a art 15 D.Lgs 198/2006 e suc mod.)

“Su richiesta delle consigliere e dei consiglieri di parità, le Direzioni regionali e provinciali del lavoro territorialmente competenti acquisiscono 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, anche in base a specifici criteri di rilevazione indicati nella richiesta.” (co. 4 art 15 D.Lgs 198/2006 e suc mod.)

LA TUTELA CONTRO LE CONDOTTE DISCRIMINATORIE ...

La lavoratrice o il lavoratore che ritiene di aver subito una discriminazione nell'accesso lavoro, nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro o nelle forme pensionistiche complementari può agire a difesa dei suoi diritti sia attraverso procedure di conciliazione che con azioni in giudizio

LA CONCILIAZIONE IN SEDE PROTETTA

La Consigliera di parità – provinciale o regionale in relazione al proprio ambito di competenza – può assistere la lavoratrice o il lavoratore nel definire e raggiungere un accordo in sede conciliativa, senza alcun costo per la lavoratrice/lavoratore, unicamente per i casi che riguardano discriminazioni di genere (co.1 art.36 D.Lgs.198/2006 e succ. mod.).

La procedura di conciliazione prevista dal Codice delle pari opportunità è quella definita in sede protetta, ovvero presso la Commissione di conciliazione della Direzione Territoriale del Lavoro competente.

Glossario

AZIONI POSITIVE

“Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro” (co. 1 art.42 D.Lgs.198/2006 e succ. mod.)

COSTITUZIONE DI PARTE CIVILE DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

La consigliera o il consigliere di parità regionale, o nazionale, è legittimato a costituirsi parte civile, non quale ente rappresentativo di interessi diffusi ma quale soggetto danneggiato dal reato, al fine di ottenere il ristoro del danno non patrimoniale subito in conseguenza di fatti delittuosi commessi in danno di una pluralità di lavoratori, dai quali emergono comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, di carattere collettivo. (Massima I, Corte di Cassazione, Sezione 6 penale, Sentenza 16031 del 16/4/2009)

... LA TUTELA CONTRO LE CONDOTTE DISCRIMINATORIE ...

LA TUTELA GIUDIZIALE

La lavoratrice o il lavoratore – che non intendano avvalersi delle procedure di conciliazione o che non riescano a raggiungere un accordo in fase di conciliazione – possono agire in giudizio a tutela dei loro interessi, anche assistiti dalla Consigliera di parità competente per territorio (co.2 art.36 D.Lgs.198/2006 e succ. mod.).

L'azione in giudizio – in relazione alla giurisdizione competente – può essere proposta innanzi al Tribunale di primo grado (giudice del lavoro) o al Tribunale Amministrativo Regionale. La Consigliera di parità – nel caso in cui ritenga sussistere una discriminazione di genere - può agire direttamente su delega della persona interessata oppure ad adiuvandum (ovvero a sostegno di un'azione già promossa dalla lavoratrice/lavoratore).

I PIANI DI AZIONI POSITIVE

Le Consigliere di parità regionali e la Consigliera di parità nazionale hanno la facoltà – laddove rilevino l'esistenza di atti o patti di carattere discriminatorio diretto o indiretto collettivo – di richiedere all'autore del comportamento discriminatorio la predisposizione di un piano di azioni positive entro un termine non superiore a 120 giorni, al fine di rimuovere le discriminazioni accertate (co.1 art.37 D.Lgs.198/2006 e suc mod.). Se il piano viene ritenuto dalla Consigliera di parità idoneo a rimuovere le discriminazioni, redige un verbale di conciliazione in copia autenticata, che acquista forza di titolo esecutivo con decreto del Tribunale in funzione di Giudice del lavoro competente per territorio.

... LA TUTELA CONTRO LE CONDOTTE DISCRIMINATORIE

I PROVVEDIMENTI DI URGENZA

Nei casi di discriminazioni collettive, dirette o indirette, le Consigliere di parità regionali o la Consigliera nazionale possono promuovere innanzi al Giudice del lavoro o al TAR attraverso un ricorso di urgenza (procedimento a cognizione sommaria), al fine di porre in essere la condotta discriminatoria e risarcire il danno anche non patrimoniale alle lavoratrici/lavoratori discriminati (co.4 art.37 D.Lgs.198/2006 e succ. mod.).

Nei casi di discriminazioni di genere individuali, la Consigliera di parità provinciale o regionale può – con modalità analoga – su delega del lavoratore/lavoratrice, ricorrere al Giudice del lavoro sempre con un provvedimento di urgenza (art.38 D.Lgs.198/2006 e succ. mod.).

Nei provvedimenti di urgenza, il Giudice del lavoro emette – nel termine di due giorni dalla convocazione delle parti - un decreto motivato ed immediatamente esecutivo.

RUOLO DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' IN AMBITO INTERNAZIONALE ED EUROPEO

Partecipa ai lavori ed è componente di EQUINET, network europeo degli organismi di parità per lo scambio di informazioni e buone prassi sulle norme e sulle azioni messe in campo per promuovere la parità di genere e per contrastare le discriminazioni nel lavoro pubblico e privato



Partecipa con la “Carta per le Pari Opportunità e l’Uguaglianza sul Lavoro” al “European Union-level Diversity Charters Exchange Platform”, organismo in cui sono presenti tutti i Paesi europei che hanno una “Diversity Charter”.

Presenta report, risponde a questionari, fornisce contributi all’ONU ed alla Commissione Europea per evidenziare tutte le iniziative (anche di legge) messe in campo per l’effettiva realizzazione della parità di genere, per promuovere l’occupazione femminile, la crescita professionale, economica e sociale delle donne, per favorire lo sviluppo di strumenti di conciliazione vita-lavoro.

LA PARITÀ DI TRATTAMENTO È TRA I PRINCIPI FONDAMENTALI DEI TRATTATI DELL’UNIONE EUROPEA

“L’Unione combatte l’esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore” (Art. 3 Versione consolidata del Trattato sull’Unione Europea 30/03/2010)

CARTA EUROPEA DEI DIRITTI FONDAMENTALI

“È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l’origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l’appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l’età o le tendenze sessuali” (Articolo 21, Carta 18/12/2000).

STRATEGIA PER LA PARITÀ TRA DONNE E UOMINI 2010-2015

- Pari indipendenza economica per donne e uomini;
- Pari retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore
- Parità nei processi decisionali
- Contrasto alla violenza di genere
- Promozione delle pari opportunità anche nelle azioni esterne all’Europa

Adottata dalla Commissione Europea, settembre 2010

CARTA PER LE PARI OPPORTUNITÀ E L’UGUAGLIANZA SUL LAVORO

“La Carta è una dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, capaci di valorizzare i talenti, libere da pregiudizi e da tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale - impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all’interno dell’organizzazione aziendale, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna”. Adottata in Italia il 5/10/2009



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Consigliera Nazionale di Parità



Per maggiori informazioni visita il sito della CNP
www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale

Questa Guida è curata dalla Consigliera Nazionale di Parità, Alessandra Servidori con il supporto di Giuditta Tiberi e la collaborazione di Stefania Barbieri, Raffaella Gallini, Barbara Maiani, Serenella Molendini e Carolina Pellegrini.

Editing: Tiziana Cravero.

Roma, Maggio 2014