

# La Consigliera di Parità regionale

## Compiti e funzioni

di Anna Maria Gandolfi [\*]



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. Il suo mandato ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile per una sola volta.

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.

In particolare, la **Consigliera di Parità regionale** si occupa della trattazione dei **casì di discriminazione di genere collettivi sul lavoro** 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.

Rileva le situazioni di squilibrio di genere nelle organizzazioni pubbliche e private.

### Le funzioni

- 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 gli ispettorati 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)



Valeria Gerla (Consigliera di Parità supplente) con Anna Maria Gandolfi (Consigliera di Parità effettiva) - Regione Lombardia

- 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
- Può richiedere l'intervento delle Direzioni interregionali e gli ispettorati 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
- 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
- Fornisce pareri in merito ai contenuti dei Piani di Azioni Positive che ogni Ente pubblico deve approvare ogni 3 anni
- 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
- 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).

## I compiti

**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.

**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".

**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.

**Collabora con i Comitati Unici di Garanzia (CUG).**

## Chi si rivolge 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.



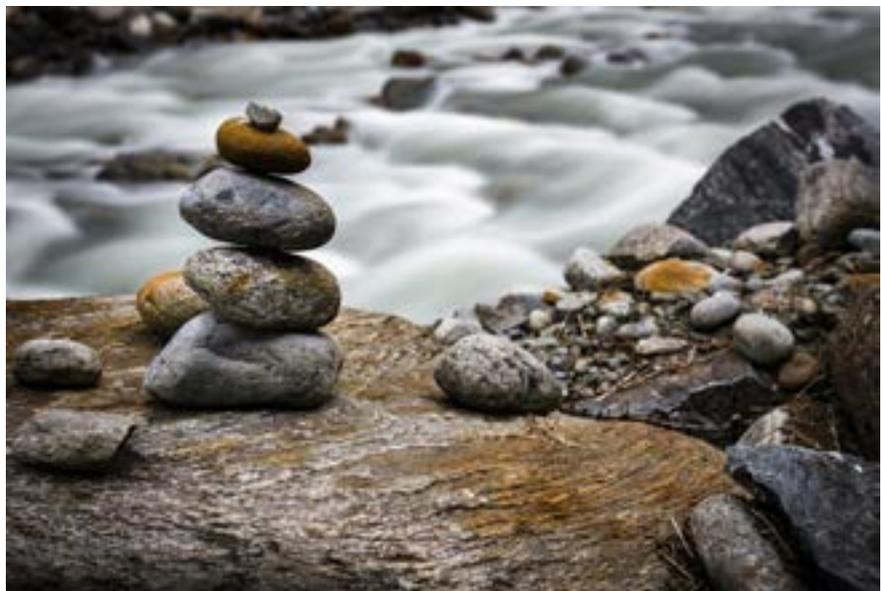
**Istituzioni locali, Comitati unici di garanzia (CUG), organismi di parità:** per sviluppare progettualità comuni e favorire lo scambio di buone prassi; ricevere informazioni su bilanci di genere, piani di azioni positive e finanziamenti dedicati.

In particolare, possono rivolgersi alla Consigliera di Parità lavoratrici o lavoratori del settore pubblico o privato che pensano di essere stati demansionate/i al rientro sul posto di lavoro dopo un congedo (maternità/paternità o parentale); oppure di aver subito un licenziamento senza giusta causa in conseguenza di gravidanza, matrimonio, o al rientro del congedo di maternità/paternità; che non sia stato riconosciuto il diritto ai congedi parentali, per maternità o paternità; che il genere abbia determinato una svalutazione della professionalità, oppure abbia condizionato i superiori nell'attribuzione delle mansioni lavorative, nell'avanzamento della carriera o nel riconoscimento adeguato nel livello di retribuzione; che nel corso del colloquio di assunzione abbiano chiesto informazioni sulla vita privata, proposto di sottoscrivere impegni precisi, oppure richiesto esplicitamente di effettuare un test di gravidanza; di aver subito violazioni nel diritto di accesso al lavoro, alle informazioni o a corsi di formazione; di aver subito molestie, anche sessuali, sul lavoro.

## Progetti promossi in Lombardia

### Corso alta formazione in diritto antidiscriminatorio

In attuazione del protocollo siglato dalla Consigliera nazionale di parità con il Consiglio Nazionale Forense, le Consigliere di parità regionali, con il supporto di Regione Lombardia, hanno promosso per il biennio 2022-2023 la realizzazione di 8 corsi di alta formazione in materia di diritto antidiscriminatorio di genere rivolto ad avvocati e avvocate iscritti e iscritte ai Fori lombardi. I corsi sono stati organizzati in collaborazione con l'Ordine degli Avvocati di Milano, l'Unione Lombarda degli Ordini Forensi e i Comitati Pari Opportunità di tutti gli Ordini. L'obiettivo di tali corsi è stato fornire una preparazione completa in tema di diritto



antidiscriminatorio di genere per riconoscere il fenomeno della discriminazione di genere nel mondo del lavoro ed elaborare strategie per evitarne le ulteriori conseguenze lesive disturbi del sonno e affaticamento; offrire un'adeguata consulenza e assistenza legale alle vittime, a partire dal momento della segnalazione del caso e nelle successive eventuali fasi processuali lesioni fisiche; essere in grado di mantenere e sviluppare i rapporti con/tra i soggetti che, a diversi livelli sul territorio, sono coinvolti nelle azioni di prevenzione e contrasto del fenomeno della discriminazione di genere in ambito lavorativo.

### Formazione delegati sindacali

Col supporto dell'Assessorato regionale istruzione, formazione e lavoro e in collaborazione con le organizzazioni sindacali, dal mese di ottobre inizieranno incontri formativi sul tema delle discriminazioni sui luoghi di lavoro rivolto ai delegati sindacali.

### Diffusione della certificazione di parità di genere

L'Assessorato Istruzione, formazione e lavoro della Regione Lombardia ha messo a disposizione 10 milioni di euro per sostenere le piccole e medie aziende che intendono intraprendere il percorso della certificazione della parità di genere e già 565 aziende hanno aderito. La Consigliera di parità, infatti, promuove e sostiene ogni iniziativa per la diffusione della certificazione, che deve essere soprattutto un cambiamento culturale. ■

---

[\*] Consigliera di Parità effettiva - Regione Lombardia