

## Consigliera di Parità nella Città Metropolitana di Torino

La Consigliera di Parità è una figura istituzionale nominata dal Ministro del Lavoro, ai sensi del Decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e s.m.i, in prevalenza si occupa di:

- promozione di azioni rivolte a favorire la conciliazione della vita lavorativa con la vita extraprofessionale;
- tutela dei casi di discriminazione di genere in ambito lavorativo
- collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine rilevare e contrastare violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e anti discriminazione;
- promozione di progetti di azioni positive, volte a compensare gli svantaggi legati al genere<sup>1</sup>;
- promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale (Programma Operativo Regionale) rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;
- diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione;

---

<sup>1</sup> Sono stati previsti dalla **Legge 125/91 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"** e successivamente dal [Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna](#).

Riguardano le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, gli enti di area vasta, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali.

Queste, sentiti gli organismi rappresentativi del personale o in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali e la Consigliera di Parità, adottano **Piani di Azioni Positive** tendenti ad assicurare la **rimozione degli ostacoli** che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne all'interno dell'Ente.

I piani favoriscono il **riequilibrio della presenza femminile nelle attività** e nelle **posizioni gerarchiche** nell'ambito lavorativo dell'ente ove sussiste un divario fra generi.

Ad esempio, dove il divario tra donne e uomini è superiore ai due terzi, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni e a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.

L'importanza delle **azioni positive** è rimarcata anche nella riforma degli organismi paritetici e che prevede al posto dei Comitati di Parità e ai Comitati antimobbing un unico soggetto il **Comitato Unico di Garanzia** per la tutela e la promozione delle Pari Opportunità. [L'art. 21 legge 4 novembre 2010, n. 183 - Collegato al Lavoro](#)

[Direttiva "Linee guida per il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"](#)

### **Durata**

I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In sede di prima applicazione essi sono stati predisposti entro il 30 giugno 2001.

### **Sanzioni**

In caso di mancato adempimento le amministrazioni pubbliche non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

La Consigliera di Parità può essere consultata dalle lavoratrici e dai lavoratori che si ritrovino in una delle seguenti situazioni :

- preferenza per persona di un altro sesso al momento dell'assunzione, a parità di tutte le altre condizioni;
- ostacoli nella conciliazione degli impegni lavoro/famiglia;
- trasferimenti, licenziamenti o demansionamenti al ritorno dal congedo per maternità;
- cambio delle condizioni contrattuali all'annuncio della gravidanza;
- rifiuto dei congedi per malattia dei figli;
- rifiuto o limitazione dei congedi genitoriali (per mamme e per papà);
- rifiuto del part time richiesto per problemi familiari;
- limitazioni o impedimenti alla progressione di carriera;
- vittima di molestie anche a sfondo sessuale;
- mobbing

Dopo un'attenta analisi preliminare, accertata l'effettiva necessità di intervento, la Consigliera di Parità può, a seconda delle circostanze, decidere di intraprendere una:

### **PROCEDURA INFORMALE**

La Consigliera di Parità cerca di mediare tra il lavoratore e l'azienda, convocando quest'ultima per un incontro, al fine di trovare un accordo.

### **PROCEDURA FORMALE (legale):**

Si attiva quando la prima strada è fallita o non ha ottenuto gli effetti sperati. Si può iniziare un'azione in giudizio in cui la consigliera può anche intervenire ad adiuvandum.

Se la discriminazione ha carattere collettivo (riguarda cioè accordi aziendali, procedure concorsuali, prassi e comportamenti sistematicamente adottati sul luogo di lavoro), l'azione è di competenza esclusiva della Consigliera di Parità regionale

## AZIONI POSITIVE

Le azioni positive sono ***misure temporanee speciali*** che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

L'origine delle azioni positive si rintraccia nella legislazione degli Stati Uniti (Equal Pay Act, legge di parità salariale, del 1963; Civil Rights Act, legge per i diritti civili, del 1964), che le ha introdotte e sperimentate inizialmente in relazione al contrasto delle discriminazioni fondate sulla razza, allargandone poi il campo d'azione a quelle legate alla confessione religiosa, all'origine nazionale e soprattutto al sesso per tutto ciò che attiene ai rapporti di lavoro. Le affirmative actions, questa è la denominazione delle azioni positive nel lessico d'oltreoceano, hanno rappresentato un caposaldo delle politiche di pari opportunità, uno strumento essenziale di realizzazione dell'eguaglianza sostanziale.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorto da più di venti anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne sui luoghi di lavoro e sono state istituite dal Consiglio dei Ministri della Comunità Europea del 1984 istituisce infatti le azioni positive per promuovere la partecipazione lavorativa delle donne in tutti i settori e livelli occupazionali e sono state recepite dall'Italia dopo 7 anni con la Legge 10 aprile 1991, n.125.

Sono ***misure speciali*** poiché non generali ma specifiche e ben definite e che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta.

Sono ***misure temporanee*** in quanto necessarie per un limitato periodo di tempo necessario alla rimozione delle disparità di trattamento tra uomini e donne.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza.

La rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità deve avvenire attraverso l'introduzione di meccanismi che disinnescino queste dinamiche e, in qualche modo, compensino gli svantaggi e consentano concretamente l'accesso ai diritti.

Le azioni positive vengono considerate anche ***"discriminazioni egualitarie"*** perché tenere conto delle specificità di ognuno significa poter individuare gli eventuali gap e diversità di condizioni fra le persone e, quindi, sapere dove (e come) intervenire per valorizzare le differenze e colmare le disparità.

Le azioni positive possono essere:

- verticali, ossia orientate a favorire l'avanzamento delle donne nelle gerarchie aziendali e nei ruoli di responsabilità;
- orizzontali se finalizzate a dissolvere la segregazione occupazionale, creando un'occupazione equilibrata in tutti i settori;
- miste quando sono caratterizzate da entrambi gli obiettivi precedenti.

Sulla base delle tipologie di obiettivi specifici che perseguono, le azioni positive possono definirsi:

- promozionali se rimuovono i fattori che causano la situazione di svantaggio delle donne nel Mercato del Lavoro;
- risarcitorie se risolvono gli effetti sfavorevoli della discriminazione femminile, attraverso opportune azioni anche repressive, ad esempio procedure formali della Consigliera di Parità;
- verticali/orizzontali/miste se contrastano i fattori di segregazione femminile di tipo verticale, orizzontale o entrambi;
- strategiche se modificano in modo effettivo e immediato i processi gestionali e organizzativi che discriminano le donne;
- simboliche se facilitano l'accesso delle donne nei luoghi e nei lavori a loro tradizionalmente preclusi;
- di sensibilizzazione se favoriscono programmi di promozione della figura e delle competenze femminili in azienda.

### **PIANI AZIONI POSITIVE**

Le amministrazioni pubbliche **devono** predisporre **il Piano triennale di azioni positive** previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna). Il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione. Il Piano triennale si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici. Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.

*Fonti Normative:*

- *Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna", ed, in particolare, l'art. 48, che impone alle Amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e l'art. 42, che definisce le azioni positive come le "... misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, ... dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*
- *Direttiva dei Ministri per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*
- *Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 recante "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e in particolare l'art. 28, secondo cui "La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), (...) deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori (...) nonché quelli connessi alle differenze di genere...";*
- *Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle"*

*pubbliche amministrazioni”, che ha previsto, tra l’altro, l’inserimento di specifici obiettivi in materia di parità e pari opportunità nella programmazione delle Amministrazioni Pubbliche*

- *Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, recante “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”;*
- *Delibera CIVIT n. 22/2011 recante “Indicazioni relative allo sviluppo pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;*
- *Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*

## **IL PERCORSO PER LA REDAZIONE DEL P.A.P**

Gli organi di vertice dell’ente predispongono il Piano di Azioni Positive a seguito della consultazione di: Comitato Pari Opportunità o Comitato Unico di Garanzia (se costituiti), RSU, ovvero gli organismi di rappresentanza dei lavoratori; Consigliera di Parità competente territorialmente.

L’iter da seguire per la redazione di un PAP in un ente pubblico è costituito da una serie di passaggi quali:

1)Analisi della situazione di partenza: Descrivere la situazione occupazionale interna, monitorando dati di settore, categoria, incidenza di personale con rapporto di lavoro atipico e di analisi della condizione del personale, disaggregati per genere.

2)Individuazione delle azioni positive da realizzare come, per esempio:

Istituzione del CUG, del suo regolamento, identificazione della sua sede e del budget previsto per le sue attività.

Predisposizione di un Codice di Condotta contro le molestie sessuali, morali, psicologiche e le discriminazioni e nomina della Consulente/Consigliera di Fiducia. Identificazione delle azioni positive prioritarie da attivare e del budget previsto, anche attingendo da possibili finanziamenti pubblici, prevedendone la realizzazione nell’arco dei tre anni di validità del Piano.

3)Individuazione del budget Esplicitazione del budget previsto e deliberato per ogni singola azione, con gli eventuali finanziamenti cui attingere.

4)Monitoraggio e valutazione del PAP

Indicare i soggetti responsabili di monitoraggio e valutazione, la metodologia utilizzata e gli indicatori di processo e di progetto da monitorare

5)**Richiesta di parere alla Consigliera di Parità** mediante invio della bozza, la dove la stessa non sia stata consultata in fase di predisposizione, per una verifica formale e sostanziale del PAP anche in relazione a quanto precedentemente redatto ed approvato.

6)Approvazione del Piano

Il piano deve essere recepito in Giunta mediante delibera. Nel caso di PA che abbiamo già adottato un PAP e devono predisporre il successivo è opportuno ricordare come il nuovo PAP non può prescindere dal precedente e quindi deve prevedere una valutazione dello stesso sottolineando le variazioni avvenute nel triennio.