

La Consigliera di Parità regionale

Compiti e funzioni



Consigliera di Parità
Regione Lombardia



CHI È LA CONSIGLIERA DI PARITÀ

- 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.
- È **nominata con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali** (di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità), tra persone in possesso di requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro.
- Il suo **mandato ha la durata di quattro anni** ed è rinnovabile per una sola volta (art. 12, Dlgs 198/2006).
- 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.



LA CONSIGLIERA DI PARITÀ REGIONALE

- In particolare, la Consigliera di Parità regionale si occupa della trattazione dei **casi di discriminazione di genere sul lavoro cd collettivi** 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 (art. 13, Dldg 198/2006).



QUALI FUNZIONI SVOLGE (ART. 15 – DLGS 198/2006)

- Rileva le situazioni di squilibrio di genere nelle organizzazioni pubbliche e private
- 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 le direzioni 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](#))



QUALI COMPITI SVOLGE

- **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 (art. 15 – Dlgs 198/2006).
- **Può richiedere l'intervento delle Direzioni interregionali e 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 (art. 15 – Dlgs 198/2006).
- **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 (art. 46 – Dlgs 198/2006).
- **Fornisce pareri in merito ai contenuti dei Piani di Azioni Positive** che ogni Ente pubblico deve approvare ogni 3 anni (art. 48 – Dlgs 198/2006).
- **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 (art. 57 – Dlgs 165/2001).
- 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).



QUALI COMPITI SVOLGE

- **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 (art 36, Dlgs 198/2006).
- **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"** (art. 42 e art. 43 D.lgs. 198/2006).
- **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.



CHI PUÒ RIVOLGERSI 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.



QUANDO RIVOLGERSI ALLA CONSIGLIERA

- **Sei una lavoratrice o un lavoratore, del settore pubblico o privato, e ritieni:**
 - che le tue mansioni siano state ingiustamente ridimensionate al rientro sul posto di lavoro dopo un congedo (maternità/paternità o parentale);
 - di aver subito un licenziamento senza giusta causa in conseguenza di gravidanza, matrimonio, o al rientro del congedo di maternità/paternità;
 - che non ti sia stato riconosciuto il diritto ai congedi parentali, per maternità o paternità;
 - che il tuo genere abbia determinato una svalutazione della tua professionalità, oppure abbia condizionato i superiori nell'attribuzione delle tue mansioni lavorative, nell'avanzamento della carriera o nel riconoscimento adeguato nel livello di retribuzione;
 - che nel corso del colloquio di assunzione ti abbiano chiesto informazioni sulla tua vita privata, proposto di sottoscrivere impegni precisi, oppure richiesto esplicitamente di effettuare un test di gravidanza;
 - di aver subito violazioni nel tuo diritto di accesso al lavoro, alle informazioni o a corsi di formazione;
 - di aver subito molestie e molestie sessuali sul lavoro.



COME CONTATTARCI

Ufficio Consigliera di Parità

c/o Direzione Generale Formazione e Lavoro di Regione Lombardia

[consigliera di parita@regione.lombardia.it](mailto:consigliera_di_parita@regione.lombardia.it)

Tel. 02/6765.0342

www.consiglieradiparita.regione.lombardia.it



LE CONSIGLIERE DI PARITA' E LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITA' DI GENERE

Decreto 29 aprile 2022, pubblicato in Gazzetta ufficiale il 1 luglio 2022.

Art. 3 - L'informativa annuale sulla parità di genere

1. Ai fini del coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere/i e territoriali e regionali di parità e per consentire loro di esercitare **il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi** per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese, il datore di lavoro fornisce annualmente, anche sulla base delle risultanze dell'audit interno, un'informativa aziendale sulla parità di genere, che rifletta il grado di adeguamento ad UNI/PdR 125:2022
2. Le rappresentanze sindacali aziendali e le consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità, **qualora** sulla base dell'informativa aziendale di cui al precedente comma e dei dati risultanti dal Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del d.lgs 11 aprile 2006, n. 198 per le aziende che siano tenute a presentarlo, **rilevassero anomalie o criticità, potranno segnalarle all'organismo di valutazione della conformità che ha rilasciato la certificazione della parità di genere, previa assegnazione all'impresa di un termine**, non superiore a centoventi giorni, per la rimozione delle stesse.



Grazie per l'attenzione

