



COMUNE DI GENOVA

**LA CONSIGLIERA**

**DI**

**PARITÀ**

**di cui al D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198**

***Avv. Alessandra Volpe, Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Genova***

# CHI È LA CONSIGLIERA DI PARITÀ

Organismo preposto alla tutela di lavoratrici e lavoratori contro le discriminazioni in ragione del genere sul lavoro.

Funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro, con impegno a diffondere la cultura della parità nella società.

È un **pubblico ufficiale**, con l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui viene a conoscenza.

Il suo ruolo è disciplinato dal Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs.198/2006 e successive modifiche).

È nominata con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

*Avv. Alessandra Volpe, Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Genova*



Le Consigliere di parità sono insediate, con compiti e funzioni specifiche:

- › in ogni Provincia/Città metropolitana/Area Vasta
- › in ogni Regione
- › presso il Ministero del Lavoro

Insieme formano la **Rete delle Consigliere di Parità.**

*Avv. Alessandra Volpe, Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Genova*



# COSA FA LA CONSIGLIERA DI PARITÀ

- . Informazioni e pareri
- . Contrasto alle discriminazioni di genere
- . Promozione della cultura della parità
- . Monitoraggio e controllo
- . Reti, tavoli, protocolli



# COSA SONO LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE (1)

*ARTICOLO 25 comma 1 D.LGS. 198/2006*

**DISCRIMINAZIONE DIRETTA:** 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 candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, 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.



# COSA SONO LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE (2)

*ARTICOLO 25 comma 2 D.LGS. 198/2006*

**DISCRIMINAZIONE INDIRETTA:** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e 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.



# COSA SONO LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE (3)

*ARTICOLO 25 comma 2-bis D.LGS. 198/2006*

Costituisce **DISCRIMINAZIONE** ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- a. posizione di svantaggio rispetto alla generalità dei lavoratori;
- b. limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- c. limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.



# COSA SONO LE MOLESTIE E LE MOLESTIE SESSUALI SUL POSTO DI LAVORO (1)

*ARTICOLO 26 comma 1 D. LGS. 198/2006*

Sono considerate come discriminazioni anche le **MOLESTIE**, ovvero quei 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.





# COSA SONO LE MOLESTIE E LE MOLESTIE SESSUALI SUL POSTO DI LAVORO (2)

*ARTICOLO 26 comma 2 D. LGS. 198/2006*

Sono considerate come discriminazioni le **MOLESTIE SESSUALI**: 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.



# COSA SONO LE MOLESTIE E LE MOLESTIE SESSUALI SUL POSTO DI LAVORO (3)

*ARTICOLO 26 comma 2-bis D. LGS. 198/2006*

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 commi 1 e 2 o di essersene sottomessi.



# COSA SONO LE MOLESTIE E LE MOLESTIE SESSUALI SUL POSTO DI LAVORO (4)

*ARTICOLO 26 comma 3 D. LGS. 198/2006*

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, 2 e 2-bis sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei 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.

# COSA SONO LE MOLESTIE E LE MOLESTIE SESSUALI SUL POSTO DI LAVORO (5)

*ARTICOLO 26 comma 3-bis D. LGS. 198/2006*

La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio [...] per molestia o molestia sessuale [...] non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa.

**Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo.**

Sono [...] nulli il mutamento di mansioni [...], nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante.

Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.



# COSA SONO LE MOLESTIE E LE MOLESTIE SESSUALI SUL POSTO DI LAVORO (6)

*ARTICOLO 26 comma 3-ter D. LGS. 198/2006*

I datori di lavoro sono tenuti [...] ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori [...].

Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.



# COME AGISCE LA CONSIGLIERA DI PARITÀ (1)

- **La Consigliera** svolge un servizio di consulenza gratuito, garantendo la massima privacy.
- Agisce come **pubblico ufficiale** su delega della lavoratrice/del lavoratore che denuncia la presunta discriminazione.
- Le discriminazioni individuali sono trattate dalle Consigliere della Città metropolitana, mentre quelle collettive sono di competenza della Consigliera di Parità Regionale.
- Le funzioni di tutela del principio di non discriminazione di genere vengono definite negli articoli 36-41 Codice Pari Opportunità.



# COME AGISCE LA CONSIGLIERA DI PARITÀ (2)

## *CONCILIAZIONE – AZIONE INFORMALE*

La Consigliera di Parità convoca il datore di lavoro al fine di verificare i fatti e trovare, quando è possibile un accordo.

Obiettivo principale è la **conservazione del posto di lavoro**, cercando una soluzione che tuteli i diritti della lavoratrice/del lavoratore e migliori il clima aziendale.

Questa **procedura** è quella **privilegiata** dalle consigliere ed è quella che porta a risultati duraturi e soddisfacenti per entrambe le parti.

Per rendere la conciliazione immediatamente esecutiva, essa può essere depositata presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro.



# COME AGISCE LA CONSIGLIERA DI PARITÀ (3)

## *CONCILIAZIONE – EX ART. 410 C.P.C.*

Strumento finalizzato ad una rapida definizione dei conflitti del lavoro presso l'**Ispettorato Territoriale del Lavoro** davanti ad una Commissione di conciliazione; può essere promosso sia dal singolo che dalla Consigliera di Parità della Città metropolitana o Regionale su delega della lavoratrice o delle lavoratrici interessate, in caso di denuncia di una discriminazione di genere.

Nel caso vi sia un sospetto di licenziamento discriminatorio risulta importante la presenza della Consigliera di Parità che potrebbe porre in evidenza gli elementi che denotano la presenza della discriminazione di genere.

Se il tentativo di conciliazione non va a buon fine, viene redatto un verbale di mancato accordo e la lavoratrice/il lavoratore può rivolgersi ad un Giudice del lavoro.





# COME AGISCE LA CONSIGLIERA DI PARITÀ (4)

## *AZIONE INDIVIDUALE IN GIUDIZIO*

Le discriminazioni di genere si dicono individuali quando colpiscono una singola lavoratrice/un singolo lavoratore e sono disciplinate dall'art. 38 del Codice delle pari opportunità.

La Consigliera di Parità è legittimata ad agire su delega della lavoratrice o a suo sostegno con autonomo atto.

# COME AGISCE LA CONSIGLIERA DI PARITÀ (5)

## a. Procedimento di urgenza

In caso di comportamenti discriminatori il lavoratore può ricorrere o far ricorrere per sua delega le organizzazioni sindacali, la Consigliera di Parità della Città metropolitana o Regionale territorialmente competente.

Il Giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento discriminatorio, nei due giorni successivi, convoca le parti valuta la documentazione e, se ritiene sussistente la violazione denunciata, ordina all'autore con decreto motivato ed immediatamente esecutivo la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti, o, se richiesto, il risarcimento del danno anche non patrimoniale.



# COME AGISCE LA CONSIGLIERA DI PARITÀ (6)

## **b. Azione ordinaria**

L'azione individuale di accertamento delle discriminazioni sessuali può essere proposta avanti al Giudice del lavoro o al Tar (nel caso si tratti di discriminazione nei confronti di pubblico dipendente con rapporto di lavoro non contrattualizzato) territorialmente competenti, su ricorso della lavoratrice discriminata oppure su sua delega dalla Consigliera di Parità della Città Metropolitana o regionale territorialmente competente.



# COME AGISCE LA CONSIGLIERA DI PARITÀ (7)

## c. Intervento ad adiuvandum

È l'intervento preferibile dalla Consigliera di Parità.

L'intervento si ha quando la Consigliera di parità entra spontaneamente in un processo già avviato per discriminazione di genere da persona interessata, depositando ai sensi degli artt. 414 e 416 un ricorso contenente la domanda di tutela di un terzo, che lamenta la stessa lesione. La Consigliera di parità assume la qualità di parte per il solo fatto di essere intervenuta ed è assistita dal proprio legale.



# QUANDO RIVOLGERSI ALLA CONSIGLIERA DI PARITÀ (1)

Se 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;



## QUANDO RIVOLGERSI ALLA CONSIGLIERA DI PARITÀ (2)

- che il Tuo sesso, genere, orientamento sessuale abbiano determinato una svalutazione della Tua professionalità, oppure abbiano condizionato i superiori nell'attribuzione delle Tue mansioni lavorative;
- che il datore di lavoro, nel corso del colloquio di assunzione, abbia 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 essere stata/o impedita/o nell'avanzamento della carriera o non aver rivenuto un riconoscimento adeguato nel livello di retribuzione, in ragione del sesso;
- di aver subito molestie e molestie sessuali sul lavoro.



***GRAZIE PER L'ATTENZIONE***

**Avv. Alessandra Volpe  
Consigliera Titolare di Parità  
della Città Metropolitana di Genova**

**Piazzale Mazzini 2, 16121, Genova**

**Tel. 010 5499514**

**Cell. 334 1049491**

**[consiglieradiparita@cittametropolitana.genova.it](mailto:consiglieradiparita@cittametropolitana.genova.it)**

