

Le discriminazioni tra uomo e donna sono vietate dalla normativa europea e nazionale che impedisce ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

E' opportuno rivolgersi alla Consigliera di Parità ogni qualvolta si stia subendo una discriminazione sul lavoro, dovuta al proprio essere donna o uomo, rispetto

- all'accesso al lavoro
- all'accesso a corsi di formazione
- nello sviluppo della carriera
- nel livello di retribuzione
- alla maternità o paternità circa il lavoro (es. licenziamento), il rientro dalla maternità, la richiesta di congedi parentali;

La Consigliera di Parità ha una funzione di promozione e sostegno anche nei confronti delle aziende che possono richiedere una consulenza per:

- valorizzare la presenza femminile nella tua azienda
- accedere ai finanziamenti previsti dalla L. 125/91
- presentare progetti sulla riorganizzazione aziendale e sulla flessibilità in base alla L. 53/2000 e al D.L. 151/2001

Nei confronti di Enti e Istituzioni le Consigliere di Parità possono fornire informazioni e supporto per:

- la costituzione del comitato Pari Opportunità dell'Ente
- la preparazione del piano di Azioni Positive in base all'art. 3 del D.L. 196/2000
- l'integrazione delle pari opportunità nelle politiche dell'Ente
- favorire l'uguaglianza tra uomo e donna nel lavoro
- migliorare la presenza femminile nell'Ente e favorire i processi di carriera delle donne
- contrastare in modo efficace le discriminazioni in base al sesso

Come agisce la Consigliera di parità

La consigliera di Parità garantisce la seguente modalità d'incontro con l'utenza per l'avvio di azioni rispetto ai presunti casi denunciati di discriminazione sul luogo di lavoro.

1. Incontro preliminare

Un primo incontro con la lavoratrice o lavoratore discriminato, previo contatto telefonico con l'ufficio, permette alla Consigliera di Parità di accogliere la testimonianza e la richiesta di intervento. Appunta, su un'apposita scheda specificatamente predisposta, i dati personali dell'utente e la richiesta di liberalizzazione del loro utilizzo. Consegna, inoltre, materiali informativi sul funzionamento dell'Ufficio ed eventuali ulteriori approfondimenti sulla legislazione di riferimento in termini di pari opportunità.

Per ciascuno dei casi trattati si predispone un fascicolo specifico relativo al caso, con tutti i materiali e le normative di riferimento.

2. Ricognizione e analisi del caso

Una volta effettuata una prima ricognizione sul caso presentato, la Consigliera valuta la sussistenza o meno della discriminazione e la competenza ad agire da parte dell'Ufficio stesso. Se il caso lo richiede, si individua la modalità d'intervento più opportuna e si procede per raggiungere una corretta risoluzione del caso.

3. Procedura informale

Su richiesta della lavoratrice/lavoratore discriminata/o la Consigliera di Parità richiede un incontro con l'azienda per sollecitare una risoluzione della discriminazione e vigilare sul corretto reintegro della persona sul luogo di lavoro.

4. Procedura formale

Qualora le azioni di conciliazione non portino alla risoluzione della discriminazione, La Consigliera, nel rispetto del proprio ruolo istituzionale di pubblico ufficiale, procede, su richiesta della persona interessata, ad un'azione di giudizio. Sarà in questo caso un tribunale a valutare se il comportamento dell'azienda sia rispettoso o no della normativa.