

La Consigliera di Parità

Parole chiave

Azione positiva: Azione volta ad eliminare e prevenire la discriminazione o compensare gli svantaggi derivanti da atteggiamenti, comportamenti e strutture esistenti.

Conciliazione/Family friendly: Misura volta all'incontro tra l'esigenza familiare e gli impegni lavorativi.

Congedi parentali: Diritto che spetta per la nascita, adozione o responsabilità di cura di un figlio, per pressanti ragioni familiari che richiedono la presenza personale.

Differenze di genere: Le differenze tra uomini e donne che fanno capo al genere, per esempio nell'approccio al lavoro, l'utilizzo di capacità diverse (di controllo, ascolto, comando, relazione, direzione, comunicazione).

Empowerment: Processo che permette acquisizione di poteri e responsabilità, l'accesso alle risorse e lo sviluppo delle capacità individuali per partecipare attivamente al mondo economico, sociale e politico.

Mobbing: Violenza psicologica sul luogo di lavoro, sottoutilizzo e sottovalutazione delle capacità professionali, finalizzata all'estromissione del lavoratore dal contesto lavorativo

Molestia sessuale: Condotta e atteggiamenti di natura sessuale nei riguardi di persone non consenzienti che possano offendere la dignità di uomini e donne, inclusa la condotta di superiori e colleghi sul luogo di lavoro.

Pari Opportunità: Offerta delle stesse possibilità di realizzazione in ambito sociale, familiare e lavorativo sia alle donne che agli uomini e comunque in ogni situazione dove le differenze suscitino delle disuguaglianze.



Il diritto all'uguaglianza sul posto di lavoro, senza discriminazioni di sesso, è un principio che appartiene alla cultura civile e alla tradizione democratica del nostro Paese. E' una realtà tutelata dalla legge.

Molto però resta ancora da fare per conseguire pari opportunità tra uomo e donna. Lavorare con serenità senza rinunciare a sé stessi, far valere le proprie competenze, conciliare i molti tempi di cui è composta la vita è un diritto.

La Consigliera di Parità è una figura che la legge istituisce per promuovere e controllare l'attuazione dei principi di uguaglianza, opportunità e non discriminazione per uomini e donne nel mondo del lavoro.

- Lavori?
- Pensi che le tue competenze potrebbero essere maggiormente valorizzate?
- Vorresti conciliare il lavoro con le tue esigenze familiari e personali?
- Pensi di avere subito una discriminazione nell'accesso o sul luogo di lavoro?
- Credi di aver subito molestie o mobbing?

Puoi...

- chiedere un parere alla Consigliera di Parità
- rivolgerti al Comitato Pari Opportunità presso la tua azienda/luogo di lavoro, previsto dalla legge e dai contratti
- promuovere un tentativo di conciliazione con l'aiuto della Consigliera
- ricorrere in giudizio anche attraverso la Consigliera di Parità se pensi di aver subito una discriminazione
- usufruire di azioni positive o di progetti di flessibilità per i quali la tua azienda può chiedere finanziamenti

- Fornire informazioni
- Ascoltare e suggerire
- Intervenire presso i datori di lavoro
- Consigliare piani di azioni positive e predisporre interventi
- Fornire consulenze legali
- Agire in giudizio nei casi di discriminazione

Il Decreto Legislativo n. 196 del 2000 all'art. 3, comma 1 definisce i compiti delle Consigliere di Parità:

" ...

a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dalla legge 10 aprile 1991, n. 125;

b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;

c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;

d) sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità;

e) promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;

f) collaborazione con le direzioni provinciali e regionali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;

g) 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 discriminazioni;

h) verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125;

i) collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali."

*Si ringrazia Elisabetta Prini per aver gentilmente messo a disposizione la grafica inedita del padre.
Angelo Prini, pittore (28/7/12 – 30/3/99)*

www.opportunitaonline.com