



fondo sociale europeo
e fondo europeo sviluppo regionale



FORMAZIONE SUL WELFARE MANAGER

Welfare come strumento di parità

Gabriella Boeri *Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Torino*



Il progetto WELL è co-finanziato con il POR (FSE) 2014-2019 e realizzato da:



per una crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva
www.regione.piemonte.it/europa2020

INIZIATIVA CO-FINANZIATA CON FSE E FESR

Le Consigliere e i Consiglieri di parità svolgono funzioni di promozione e controllo per l'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le consigliere ed i consiglieri di parità sono **pubblici ufficiali** ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

Sono **designate/i** dall'ente territoriale di riferimento e **nominate/i con decreto** del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sulla base di specifici requisiti

RIFERIMENTI NORMATIVI



Legge n.125/1991 “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

art. 8 definisce la figura della Consigliera di parità da un punto di vista istituzionale nell'ambito dell'attuazione di azioni positive per realizzare la parità uomo-donna nel mercato del lavoro.



Decreto Legislativo n.196/2000 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità”

confluito nel



Decreto Legislativo n.198/2006 “Codice per le P.O. tra uomo e donna” e *modificato* dal D.lgs n.5/2010, in attuazione della Direttiva Europea n.54 del 2006 e dal D.lgs. 151/2015 in attuazione L. 183/2014 e L.56/2014

ne definisce **compiti e funzioni**

COMPITI E FUNZIONI

VIGILA

sul rispetto del principio di non discriminazione tra uomini e donne nel lavoro pubblico e privato e rileva le violazioni della normativa. Individua procedure contro le discriminazioni (dirette o indirette) e, nel caso, promuove e sostiene **azioni in giudizio.**

SOSTIENE

le politiche attive del lavoro comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione delle pari opportunità proponendo e partecipando ad iniziative e progetti, **favorendo la creazione di reti.**

PROMUOVE

l'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro anche attraverso la **promozione e la verifica dei progetti di azioni positive.**

PROMUOVE

la coerenza delle pari opportunità nelle **politiche di sviluppo territoriale**



COMPITI E FUNZIONI

DIFFONDE

la conoscenza e lo scambio di buone prassi e svolge attività di **informazione e formazione** culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni

COLLABORA

con i competenti assessorati e con gli organismi di Parità della Città Metropolitana e della Regione, la Direzione Territoriale del Lavoro e O.O.S.S (Protocolli d'Intesa 2006)

PARTECIPA

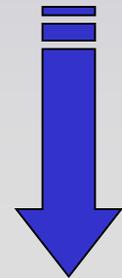
come **componente di diritto a**
C.U.G. Città Metropolitana
Rete dei CUG della Città di Torino
Consulta delle Elette

PARTECIPA

alle attività
• **Conferenza Nazionale** dei/Ile Consiglieri/e di Parità.
• **Rete regionale** dei/Ile Consiglieri/e di Parità
• **Coordinamento** Cittadino contro la **Violenza alle Donne**
• **Sportello U.N.A.R.**



E' opportuno rivolgersi alla Consigliera di Parità qualora si sia subita una discriminazione, anche multipla, basata sul genere:



- ✓ nell'accesso al lavoro
- ✓ nell'accesso ai corsi di formazione
- ✓ nello sviluppo della carriera
- ✓ nel livello di retribuzione in relazione alla maternità e al lavoro (es. demansionamento, licenziamento)
- ✓ al rientro dalla maternità per la richiesta di congedi parentali

DEFINIZIONE GENERALE: La discriminazione è un trattamento differenziato che crea un danno o uno svantaggio alla persona che subisce questo trattamento - art.25 art.26

**Discriminazione
diretta**

una persona, a causa del genere, è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga

**Discriminazione
indiretta**

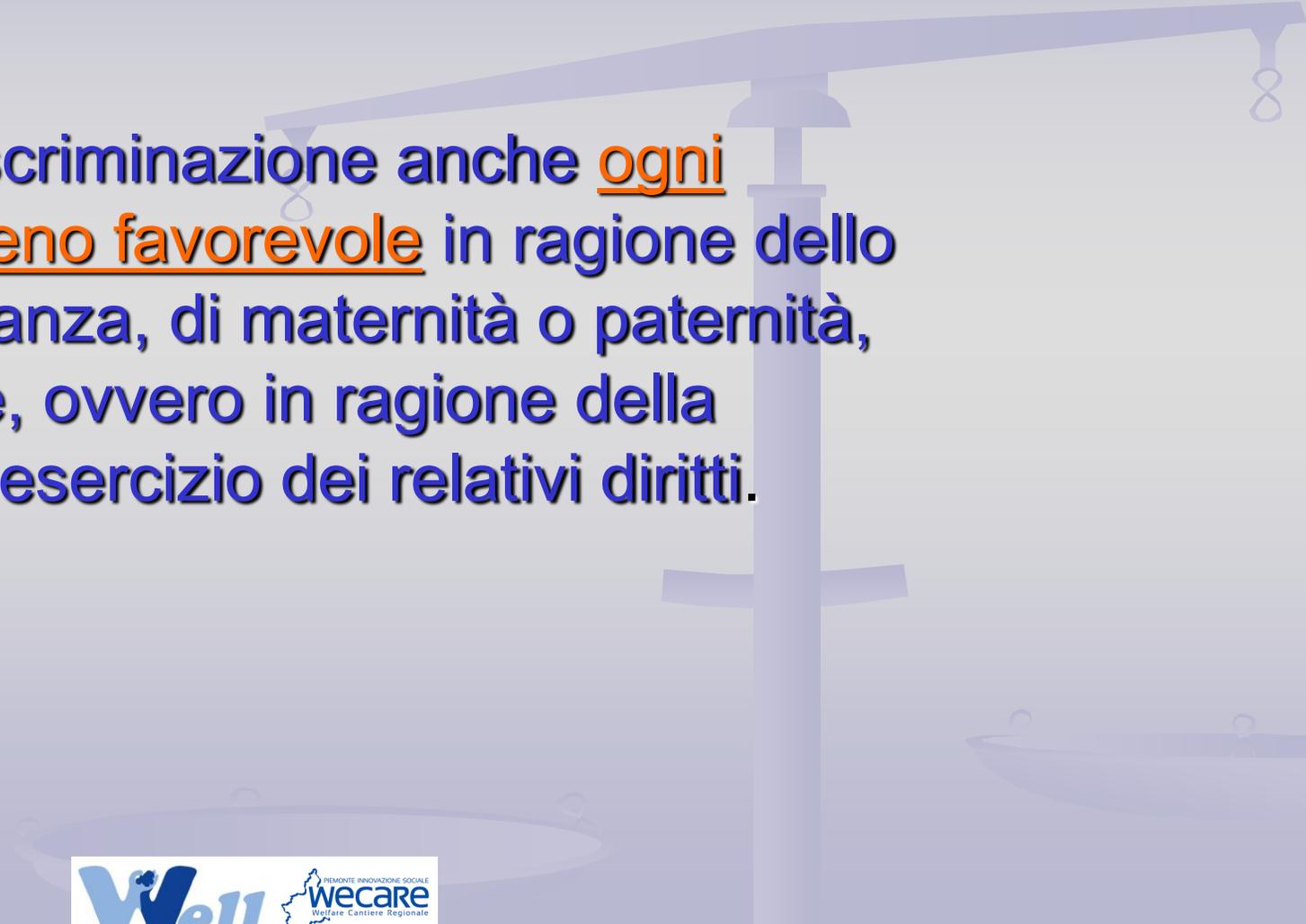
una disposizione, un criterio o una prassi **apparentemente neutri** mettono in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso

Molestie

situazione nella quale si verifica un **comportamento indesiderato connesso al genere** avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo

**Molestie
sessuali**

situazione nella quale si verifica un **comportamento indesiderato a connotazione sessuale**, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

- 
- Costituisce discriminazione anche ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

La conciliazione dei tempi di vita e lavoro

E' uno degli aspetti più delicati per le donne cui spetta ancora gran parte del lavoro di cura.

La maternità si è rivelata essere uno dei momenti più a rischio per le donne che molto spesso si trovano costrette ad abbandonare il lavoro.

A questo proposito sono state avviate negli ultimi anni azioni, promosse anche dalle Consigliere di Parità, per porre correttivi alla situazione nei seguenti ambiti:

rafforzamento

dei servizi a favore della conciliazione



L.53/2000 art. 9

T.U. 151/2001

D.lgs. 80/2015

cambiamento

della cultura organizzativa delle aziende a favore di una maggior flessibilità

cambiamento

culturale per favorire la condivisione dei compiti familiari tra donne e uomini



Come agisce la Consigliera

Procedura informale

La CdP si pone in una posizione di mediazione tra lavoratrice-lavoratore e azienda: contatta l'azienda cercando di proporre un incontro in cui le parti in causa trovino un accordo - art.36

Procedura formale

Scatta generalmente quando il tentativo di mediazione non sortisce gli effetti sperati e prevede l'attivazione di un'azione in giudizio (diretta o ad adiuvandum)- art.37

Onere della prova

Prevede che sia la parte in causa (il datore di lavoro, il responsabile del personale, ecc.) a fornire elementi che dimostrino la non esistenza della discriminazione denunciata. - art.40

Promozione delle donne nel mondo del lavoro

Azioni positive

la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, lavoro e retribuzione

azioni positive: il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

In Italia le azioni positive sono disciplinate dalla legge:

L. 125/1991

D.Lgs 198/2006

D.Lgs. 151/2015

La Rete delle Referenti

Le reti delle referenti di Parità dei C.P.I e delle Agenzie Formative collaborano con la Consigliera di Parità per:



con l'utenza individuando discriminazioni palesi ed occulte nei luoghi di lavoro e di formazione



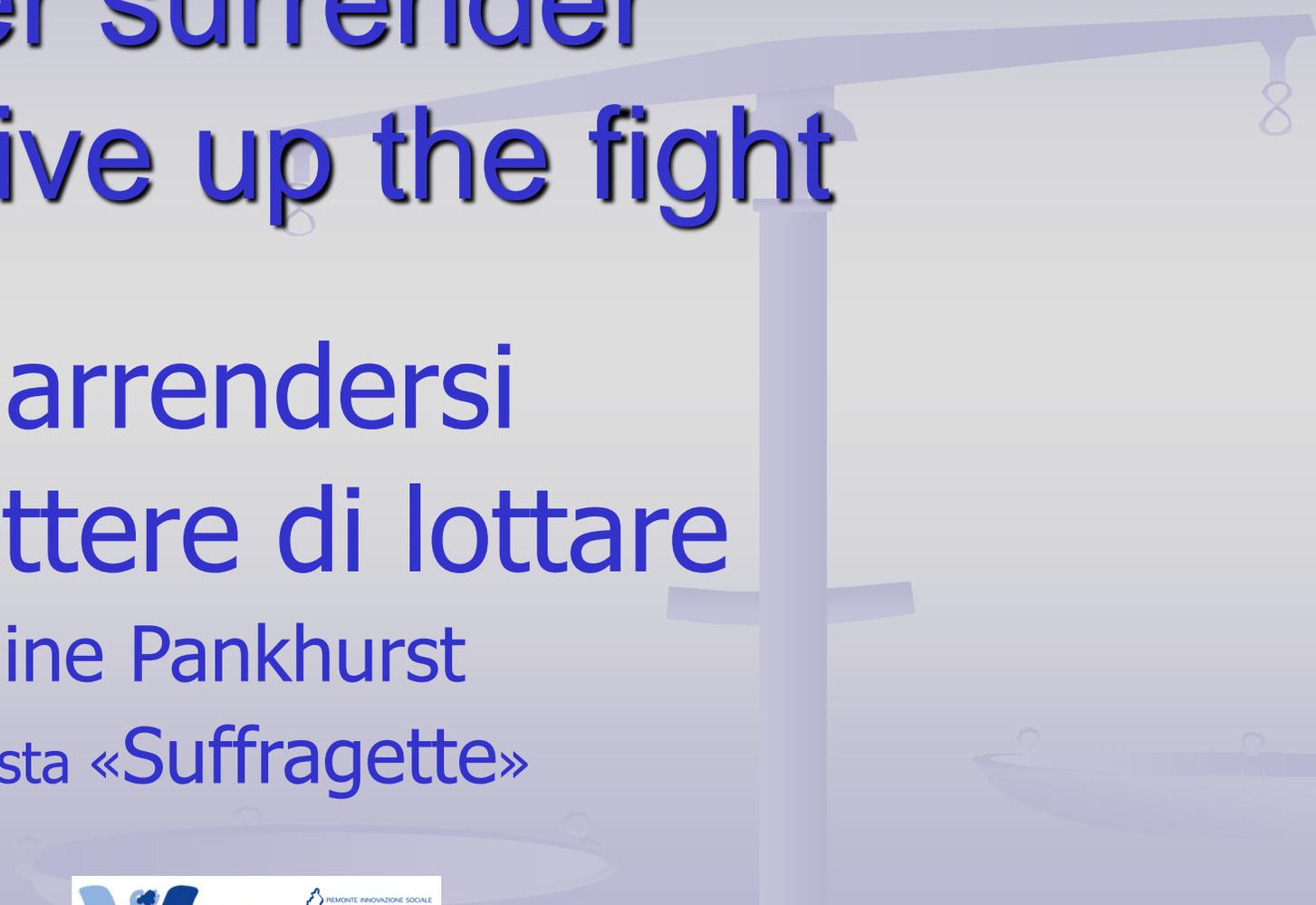
le pari opportunità nei luoghi di lavoro, di istruzione e formazione e nell'orientamento



opportunità e strategie per azioni positive di aiuto alle donne in difficoltà relativamente alle problematiche presenti nel bacino territoriale di appartenenza

- **ALCUNE CRITICITA':**

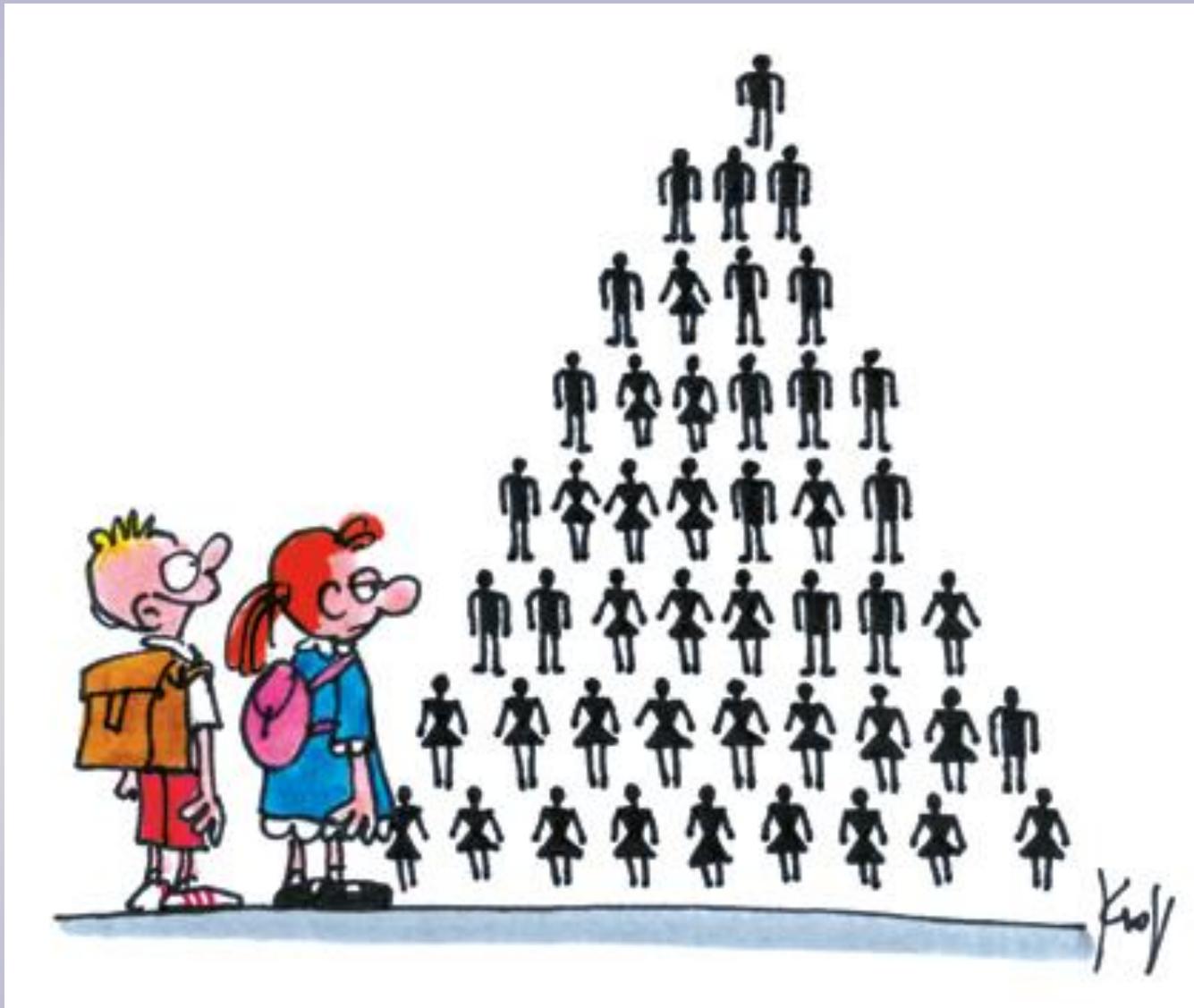
- Gestione Ufficio della Consigliera
- Gestione dei “Casi”
- Risorse Fondo per le attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità



Never surrender
Never give up the fight

Mai arrendersi
Mai smettere di lottare

Emmeline Pankhurst
protagonista «Suffragette»













Publicazione realizzata da Confesercenti Torino e Provincia
all'interno del progetto "WELL Welfare e Lavoro"
condotto con il cofinanziamento della Regione Piemonte
nell'ambito della Strategia WE.CA.RE. Welfare Cantiere Regionale
a valere sul POR FSE 2014-2019

Bando attuativo della Misura 1.8iv.3.2.6
Asse I Occupazione, Priorità d'investimento 8iv,
Ob. Specifico 3, Azione 2, Misura regionale 6
Disseminazione e diffusione del welfare aziendale tramite enti aggregatori
Atto di indirizzo approvato con D.G.R. n. 20-7648 del 05/10/2018
Periodo 2018/2019

