

Le Consigliere di Pari Opportunità



Avv. Elena Morano Cinque Consigliera (effettiva)



Avv. Maria Anita Chiefari Consigliera (supplente)

CONTATTI

Consigliera di parità (**Effettiva**) per la Provincia di Catanzaro : **avv. Elena Morano Cinque**
Consigliera di parità(**supplente**) per la Provincia di Catanzaro :avv Maria Anita Chiefari
Settore” Servizi Generali d’Amministrazioni - Servizio“ Controllo Fenomeni
discriminatori in ambito occupazionali Promozioni Pari Opportunità

Piazza Rossi - 88100 Catanzaro
telefono **0961 84515** - fax 096184442
[e-mail pariopportunita@provincia.catanzaro.it](mailto:pariopportunita@provincia.catanzaro.it)

Orari
da lunedì a venerdì dalle ore 9,00 alle ore 14,0

CHI È LA CONSIGLIERA / IL CONSIGLIERE DI PARITÀ?

È una **figura istituzionale** nominata dal Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero delle Pari Opportunità, che la legge istituisce a promozione e controllo dell’attuazione dei principi di **uguaglianza, opportunità e non discriminazione** tra uomini e donne nel mondo del **lavoro** (legge 125/91 e D.Lgs. 198/2006) vigilando ed intervenendo in tutti i casi nei quali si riscontri la

discriminazione di genere, nei luoghi di **lavoro** pubblici e privati.

È un **pubblico ufficiale** e ha l'obbligo di segnalare all'Autorità giudiziaria i reati di cui viene a conoscenza.

CHE COSA VUOL DIRE DISCRIMINAZIONE?

Sono discriminazioni nel lavoro, in particolare:

- qualsiasi **atto, patto o comportamento** che produca un effetto **pregiudizievole** discriminando, anche in via indiretta, i lavoratori in ragione del sesso
- le **molestie** (moralì o sessuali) e cioè quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, che violano la dignità personale e creano un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo
- ogni **trattamento meno favorevole** in ragione dello stato di gravidanza e maternità / paternità, anche adottive

COSA FA? FUNZIONI E COMPITI

- **ricorre in giudizio**, anche d'urgenza, innanzi all'Autorità giudiziaria contro le discriminazioni di genere, su delega delle lavoratrici / dei lavoratori, in forma totalmente gratuita o al loro fianco nei giudizi promossi direttamente
- **rileva** le situazioni di **disparità** tra i sessi **sul lavoro e promuove azioni correttive** e di garanzia contro le discriminazioni di genere – legge n. 125 del 1991
- **collabora** con le **direzioni territoriali del lavoro** per rilevare violazioni alla normativa in materia di parità di genere, promuovere conciliazioni e rimuovere situazioni di discriminazione di genere nel **lavoro**
- **promuove** progetti di **azioni positive** e individua le risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo
- **implementa politiche di sviluppo** sul territorio in materia di parità di genere
- **sostiene** le politiche attive del **lavoro** e la **formazione** per la **realizzazione della parità di genere**
- **collabora** con gli **assessorati al lavoro** e gli organismi di parità degli **enti locali**

CHI PUÒ RIVOLGERSI ALLA CONSIGLIERA?

Lavoratrici e lavoratori

Possono rivolgersi alla Consigliera di Parità, anche per azioni legali, i lavoratori che subiscono una discriminazione basata sul sesso:

- nell'**accesso al lavoro**
- nella **progressione di carriera**
- nel **livello di retribuzione**
- nell'accesso ai **corsi di formazione**
- in relazione alla **maternità / paternità**
- al rientro dalla maternità / paternità per la richiesta di congedi

Organizzazioni sindacali

Quando necessitano di:

- intervenire **contro le discriminazioni** di genere **nel lavoro**
- un appoggio sulle vertenze per **discriminazione di genere sul lavoro**
- collaborare a **progetti di promozione** della parità di genere **nel lavoro**

Aziende

- per contrastare le **discriminazioni di genere**
 - per diffondere una **cultura aziendale** e politiche delle risorse umane libere da discriminazioni di genere e pregiudizi, per contribuire alla competitività e al successo dell'Impresa
 - per l'accesso ai finanziamenti previsti dalla L. 125/91 per l'introduzione di **azioni positive**
 - per la presentazione di progetti sulla **riorganizzazione aziendale** e sulla **flessibilità** in base alla L. 53/2000 e al T.U. 151/2001
 - per ottenere un contesto aziendale più favorevole a valorizzare tutti i talenti a favore della **creatività e innovazione**
 - per migliorare la **soddisfazione del personale** e dei clienti e il clima aziendale, per eliminare le discriminazioni e le tensioni interne
-
- **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**
 - - Legge 125 del 1991
 - - Decreto Legislativo 196 del 2000
 - - Decreto Legislativo 198 del 2006