

Parità, nuovi criteri per le nomine negli organismi di vigilanza

Lavoro. Primo sì del Consiglio dei ministri ai decreti attuativi che recepiscono due direttive Ue Rafforzata la prevenzione contro le discriminazioni, assistenza alle vittime anche in giudizio

Giorgio Pogliotti



Primo via libera dal consiglio dei ministri a due schemi di decreti legislativi attuativi di due direttive europee “gemelle” sulla parità nel lavoro per contrastare le discriminazioni.

La prima è la direttiva Ue 2024/1499 con le norme riguardanti gli organismi per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, tra le persone in materia di occupazione e impiego indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale e tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura. La seconda è la direttiva Ue 2024/1500 con le norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego.

In base al primo schema di Dlgs, presentato dal ministro della Famiglia, Eugenia Roccella l'Unar (l'ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali) costituito attualmente nell'ambito del Dipartimento pari opportunità della Presidenza del consiglio, diventa più indipendente; ha nuove funzioni, il presidente è nominato dai presidenti di Camera e Senato, a parità di risorse. Nel secondo schema di Dlgs del ministro del Lavoro, Marina Calderone,

le procedure di nomina degli organismi per la parità sono basate su una valutazione comparativa improntata al principio di trasparenza per garantirne la competenza e l'indipendenza. Le consigliere ed i consiglieri di parità svolgono attività finalizzate alla promozione della parità di trattamento e delle pari opportunità, nonché alla rimozione di qualsiasi forma di discriminazione fondata sul genere, considerando anche fattori di discriminazione tutelati dall'ordinamento, quali la razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. Hanno il compito di rilevare situazioni di squilibrio di genere e di discriminazione in materia di occupazione, di svolgere funzioni di prevenzione, promozione e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, assistendo coloro che ritengano di aver subito una discriminazione sia in fase stragiudiziale che in giudizio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA