

RELAZIONE ATTIVITA'
CONSIGLIERE DI PARITA' REGIONALI

ANNO 2009

PREMESSA	3
COMMISSIONI REGIONALI	4
1) Comitato di sorveglianza	4
2) Commissione mobilità e ammortizzatori sociali.....	4
POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO	4
COMMISSIONE REGIONALE DI PARITA'	5
RAPPORTO BIENNALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE (ART 46 Lgs.198/2006).....	5
COLLABORAZIONE CON IL TAVOLO CONCILIAZIONE DELLA PRESIDENZA REGIONALE	6
COLLABORAZIONE CON LA DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO	6
PROGETTI.....	7
COMITATI PARI OPPORTUNITA'	8
1) Comitato Pari Opportunità del CONSIGLIO GIUDIZIARIO.....	8
2) Comitato Pari Opportunità dell' ARPA	8
ATTIVITA' NAZIONALE	9
ASCOLTO E CONSULENZA ALLE LAVORATRICI	9
CONCILIAZIONE LAVORO FAMIGLIA.....	10
ATTIVITA' ANTIDISCRIMINATORIA	10
LA RETE DELLE CONSIGLIERE DI PARITA' PROVINCIALI	11
RAPPORTI CON IL TERRITORIO.....	11
CONVEGNI E INIZIATIVE PUBBLICHE	12
COSTITUZIONE ALBO AVVOCATI REGIONE LOMBARDIA 2009/2011	12
RICERCHE E PUBBLICAZIONI	13
CENTRO DI DOCUMENTAZIONE	13
SINTESI RELAZIONI PROVINCIALI.....	14
CONSIGLIERE DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI BERGAMO	15
CONSIGLIERA DI PARITA' PROVINCIA DI BRESCIA	20
CONSIGLIERA PROVINCIALE DI PARITA' DI COMO	24
CONSIGLIERA DI PARITA' DI CREMONA	30
CONSIGLIERA DI PARITÀ PROVINCIA DI LECCO	36
CONSIGLIERA PROVINCIA DI LODI.....	44
CONSIGLIERE DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI MANTOVA	47
CONSIGLIERE DI PARITÀ PROVINCIA DI MILANO	51
CONSIGLIERE DI PARITA' PROVINCIA DI PAVIA	55
CONSIGLIERA PROVINCIA DI SONDRIO.....	60
CONSIGLIERA DI PARITÀ DI VARESE.....	62

PREMESSA

L'anno 2009 è stato caratterizzato da una crisi occupazionale che non ha precedenti e anche nella nostra regione ci sono state migliaia di richieste di cassa integrazione ordinaria, straordinaria e in deroga.

Al 31 dicembre 2009 i dati occupazionali evidenziano però una buona tenuta delle donne e una maggiore perdita di lavoro da parte degli uomini. In particolare si pensa che le donne abbiano retto meglio perché i settori più colpiti dalla crisi, per ora, sono stati quelli manifatturieri, dove tradizionalmente lavorano più uomini. *Inoltre gli ammortizzatori messi in campo hanno tamponato le uscite dalle piccole e medie aziende dove le donne sono prevalenti.*

In Lombardia le donne occupate sono circa 57%, non molto lontano dall'obiettivo del 60% fissato dalla strategia di Lisbona e ribadito dalla Commissione EU nel documento Europa 2020, mentre la percentuale di occupazione femminile per l'intero Paese è solo del 47%.

Il tasso di fecondità in Regione è leggermente in crescita 1,4 bambini per coppia, mentre nel 2008 era dell'1,3%. La maggiore presenza delle donne nel mercato del lavoro è durante l'età riproduttiva che va dai 20 ai 40 anni, ma circa il 20% si dimette durante il primo anno di vita del primo o del secondo figlio o perde il lavoro perché giunge a scadenza di contratto in concomitanza con la maternità e lo stesso non le viene più rinnovato. Questi dati sono particolarmente interessanti perché dimostrano come le politiche di conciliazione siano determinanti per un giusto equilibrio tra famiglia e lavoro e una buona qualità della vita.

Il lavoro atipico in Lombardia costituisce il 28% del totale dell'occupazione femminile il doppio della percentuale di quello maschile, si tratta di un dato che dimostra come il lavoro femminile soffra ancora di alcune fragilità.

L'organizzazione sociale e del lavoro attraversano una situazione di transizione caratterizzata da elementi innovativi e vecchi modelli che tutt'ora persistono. Ciò comporta una situazione a macchia di leopardo dove convivono aziende, soprattutto grandi, che hanno attuato una flessibilità tale da non richiedere più di timbrare in entrata e in uscita o che hanno realizzato politiche di welfare che possono competere con i paesi più evoluti e aziende dove è difficile ottenere pochi minuti di flessibilità da parte di lavoratori e lavoratrici con complicati carichi familiari. Senza poi contare che anche l'organizzazione e gli orari dei servizi generalmente non ha ancora preso in carico la diffusa esigenza di flessibilità.

In questo contesto l'attività della Consigliera di parità regionale si è caratterizzata tra l'altro per una grande attenzione a promuovere e far conoscere le buone prassi in ordine alla conciliazione famiglia lavoro.

COMMISSIONI REGIONALI

1) Comitato di sorveglianza

Si è partecipato a tutte le riunioni del Comitato di sorveglianza, ove si è sottolineata la grande attenzione che la Commissione europea pone all'incremento dell'occupazione femminile. Allo scopo sono stati richiesti alcuni interventi che hanno trovato adeguate risposte da parte del Comitato stesso e della Regione.

2) Commissione mobilità e ammortizzatori sociali.

Per effetto della crisi economica, il lavoro di queste commissioni, durante l'anno 2009, è stato particolarmente impegnativo in quanto è loro compito individuare promuovere gli interventi nei casi di licenziamento o di cassa integrazione. Sono composte da rappresentanti dell'assessorato al lavoro; delle parti sociali; dell'inps; dell'agenzia del lavoro e dalla Consigliera di parità. L'attività si è concentrata nelle sottocommissioni: mobilità, cassa integrazione e cassa integrazione in deroga. Le stesse si sono riunite con una frequenza quindicinale per vagliare gli interventi a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori occupati, in specie, in piccole e medie imprese. Sono state ricercate e attuate modalità operative innovative per rispondere nel più breve tempo possibile alle richieste delle aziende e per velocizzare l'erogazione dei fondi.

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Molta attenzione e collaborazione è stata posta alle politiche attive che la Regione ha posto in essere per affrontare la crisi e che hanno trovato il consenso della Consigliera di parità, in quanto è stato realizzato un percorso formativo per disoccupati, cassintegrati e in mobilità (Doti lavoro, formazione, e ammortizzatori in deroga). In pratica si tratta di interventi individuali di orientamento al lavoro, formazione e ricerca attiva del lavoro. La consigliera ha partecipato per monitorare la situazione e per mantenere l'attenzione sulle lavoratrici.

Tutti i componenti della commissione hanno condiviso la proposta della Consigliera di parità di abbinare il voucher conciliazione all'intervento formativo, per facilitare la partecipazione, delle lavoratrici e dei lavoratori con carichi familiari . Questa proposta è partita con una sperimentazione per 2500 persone in cassa integrazione in deroga ed è stata poi estesa a tutti coloro che partecipano a percorsi di formazione (dote lavoro e dote formazione)

Le doti formazione e lavoro hanno avuto un grosso successo in campo femminile, infatti su 22.000 doti assegnate entro il mese di ottobre 2009 il 60% dei partecipanti è donna.

COMMISSIONE REGIONALE DI PARITA'

Particolarmente attiva è stata la collaborazione con la Commissione regionale di parità, infatti si è trattato di contribuire alla realizzazione del Regolamento attuativo del nuovo STATUTO della Regione, approvato nell'agosto 2008 con un risultato eccellente per quanto riguarda il principio di parità donna/uomo. Infatti l'art.11 dello Statuto afferma che la Regione persegue la "democrazia paritaria" e all'art. 63 istituisce, presso il Consiglio regionale, il Consiglio per le Pari Opportunità che tra i suoi compiti ha anche quello di vigilare perché le leggi e i provvedimenti regionali siano conformi a quanto si afferma nell'art. 11.

Per quanto concerne il testo del Regolamento si è riusciti ad ottenere un ampio e diffuso riferimento ai principi sopra esposti e alla loro attuazione in modo che anche nelle nomine e nella costituzione degli Organi della Regione sia tenuta in conto una presenza paritaria dei due generi donna e uomo.

Si è pure lavorato su alcuni principi cardine che dovrebbero figurare nella legge istitutiva del nuovo Consiglio per le pari opportunità, che, comunque, a causa del termine della legislatura, è stata rinviata alla prossima, come pure per quanto riguarda la legge regionale elettorale.

Sono stati espressi pareri di merito su tutte le proposte e i disegni di legge presentati durante l'anno in questione e in molti casi le osservazioni della Commissione sono state recepite. E' stata realizzata una campagna informativa contro la violenza nei confronti delle donne, purtroppo ancora diffusa anche nella nostra Regione.

Da ultimo è proseguita la proficua collaborazione con l'associazionismo femminile presente in Lombardia che ha contribuito a definire anche gli obiettivi del prossimo programma della Commissione.

RAPPORTO BIENNALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE (ART 46 Lgs.198/2006)

Per poter ottimizzare la raccolta e la successiva elaborazione dei dati occupazionali nelle aziende lombarde con più di 100 (cento) dipendenti, sono state realizzate le seguenti attività:

- Trasferimento dell'applicativo sul server della Regione Lombardia.
- Interventi di manutenzione e modifiche dell'applicativo.

- Gestione del database con l'aggiornamento dell'indirizzario delle aziende in collaborazione con l'INPS.
- Confronto con L'Ispettorato Regionale sulle modalità di intervento da adottare con le aziende che sono state inadempienti nell'ultimo biennio. Le aziende inadempienti, contattate per lettera dalla DRPL, sono state 850 e hanno provveduto a inviare il rapporto, anche se in ritardo.
- Una giornata di formazione per tutti gli ispettori sulla modalità di compilazione delle tabelle per poter contare su un aiuto professionale e per dare maggior sostegno alle aziende. L'incontro è stato organizzato in collaborazione con l'Agenzia regionale del Lavoro.

Tutte queste attività sono state propedeutiche alla realizzazione del nuovo rapporto (2010) e hanno reso possibile un intervento tempestivo verso le imprese per la compilazione delle tabelle del biennio 2008/2009.

E' importante ricordare che il programma di raccolta dati elaborato in Regione Lombardia è stato richiesto dalla consigliera di parità della regione Piemonte con la quale è stata stipulata una convenzione e una collaborazione attiva.

COLLABORAZIONE CON IL TAVOLO CONCILIAZIONE DELLA PRESIDENZA REGIONALE

Attiva ed efficace è stata la collaborazione con il tavolo sulla conciliazione gestito dalla Presidenza della Regione, che ha permesso di elaborare proposte operative e di esprimere richieste di emendamenti su provvedimenti nazionali *in itinere* che hanno ottenuto, in collaborazione con le altre regioni, alcune modifiche in senso regionalistico, avvicinando il processo decisionale ai cittadini fruitori. In particolare si citano:

- le modifiche proposte al regolamento attuativo del modificato Art. 9 L.53/2000, che riguarda l'elaborazione di progetti di conciliazione per maternità da parte della imprese;
- gli emendamenti proposti al piano nazionale di conciliazione Carfagna/Sacconi.

Si è trattato di una modalità di lavoro che ha visto coinvolti tutti i settori che hanno competenze in politiche conciliative e che si ritiene molto utile ed è auspicabile possa proseguire anche in futuro

COLLABORAZIONE CON LA DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO

E' proseguita la collaborazione con la Direzione Regionale del Lavoro. E' stato sottoscritto un protocollo d'intesa nel quale sono state definiti la collaborazione,

lo scambio di informazioni e giornate di formazione. La Direzione ha costituito un “tavolo tecnico” che vede partecipare la Consigliera di parità e gli ispettorati di tutte le province allo scopo di definire assieme gli interventi utili a garantire nelle aziende il lavoro femminile e la prevenzione di ogni discriminazione.

La collaborazione più efficace si è realizzata sia sulla raccolta dei dati occupazionali nelle aziende con più di 100 dipendenti, come prevede l'art.46 del D.Lgs. 198/2006, che sulle dimissioni delle mamme durante il primo anno di vita del bambino. In entrambi i casi il contatto quasi quotidiano tra i due uffici ha permesso di realizzare interventi mirati e rapidi.

Nel caso delle dimissioni si è deciso di realizzare, in collaborazione con tutti gli ispettori provinciali, un progetto di analisi dell'attuale situazione delle lavoratrici che si sono dimesse durante gli ultimi cinque anni in modo da studiare una modalità di aiuto per tutte quelle che desiderino rientrare nel mondo del lavoro nel caso in cui incontrino molte difficoltà. Il progetto si realizzerà nel 2010.

PROGETTI

Nell'ambito del Programma di cooperazione transfrontaliera 2007-2013 Italia-Svizzera (INTERREG) l'ufficio della Consigliera di parità è partner del progetto: **SiSiFo** - Strategie innovative e Strumenti informatici per la Famiglia e l'Occupazione.

Il progetto, che è stato presentato alla Regione Lombardia ed è in attesa di valutazione, si colloca all'interno della tipologia: “Interventi per la promozione della parità di genere” finalizzata a sostenere l'associazionismo transfrontaliero e le azioni di cooperazione volte a realizzare e rafforzare i servizi alle donne, gli studi e gli interventi sulla tematica della conciliazione.

Il progetto affronta il tema della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e ha l'obiettivo generale di favorire l'implementazione di politiche e misure di conciliazione lavoro/famiglia nell'area transfrontaliera.

L'azione prevista si pone tre obiettivi specifici:

1. migliorare la ricerca di strumenti d'analisi “gender oriented”;
2. rafforzare le opportunità di accesso alle risorse locali, regionali, cantonali, nazionali per la promozione di misure di conciliazione;
3. favorire la diffusione di processi di riorganizzazione aziendale finalizzati a conciliare i tempi di vita e i tempi di lavoro del personale.

La strategia progettuale si struttura intorno a tre macro azioni: l'analisi e il benchmarking; l'attivazione di risorse attraverso l'uso di TIC; la promozione della metodologia “Audit famiglia&lavoro”.

Capofila del progetto per l'Italia è UST CISL SONDRIO;

l'Università della Svizzera Italiana (USI) è l'attuatore svizzero;

Partner, oltre all'Ufficio della Consigliera, sono ASSOCIAZIONE IRENE e EXPERT ITALIA s.r.l.

I tempi di realizzazione sono stati previsti in due anni.

COMITATI PARI OPPORTUNITA'

1) Comitato Pari Opportunità del CONSIGLIO GIUDIZIARIO

La Consigliera di parità regionale e componente del Comitato pari opportunità del Consiglio giudiziario di Milano. Durante l'ultimo anno il comitato ha lavorato intensamente in un ambito, quello della giustizia, dove la presenza femminile è molto diffusa, ma la cultura è purtroppo ancora molto "asettica" sulla differenza di genere, per non dire maschilista.

Il Comitato si è riunito con cadenza mensile e mensilmente due componenti a turno hanno dato la disponibilità per uno **sportello di ascolto**, aperto presso la Presidenza della Corte dalle ore 16 alle ore 17 del giorno di riunione del Comitato.

Su sollecitazione di colleghi o di singoli componenti del Comitato, sono state affrontate diverse questioni concernenti:

- l'ambito di applicazione dell'art. 45 della circolare del CSM sulle tabelle per gli uffici giudiziari per il triennio 2009-2011;
- le ricadute di genere della normativa relativa alle applicazioni extradistrettuali;
- l'illegittimità dell'applicazione ad altra Procura di sostituto procuratore con figli in età minore ai tre anni e già destinatario di provvedimento organizzativo del suo lavoro, ex art. 45 circ. tabelle 2009/11;
- l'applicabilità ai giudici onorari e ai vice procuratori onorari della normativa sulla maternità;
- l'interlocuzione con il Presidente del Tribunale – mediata attraverso il Consiglio Giudiziario – in merito alla richiesta di una collega, assegnata ad una sezione distaccata, di poter usufruire di un esonero da attività lavorative aventi carattere di urgenza, in quanto madre di due figli minori dei tre anni;
- valutazione delle tabelle giudiziarie per il triennio 2009/2011.

Il CPO si sta inoltre occupando di organizzare, unitamente alla formazione decentrata dei magistrati ordinari, dei magistrati onorari e degli avvocati, **una giornata di formazione in tema di pari opportunità** ed ha sollecitato gli organi competenti per l'apertura di un asilo nido in area contigua a quella del Palazzo di Giustizia.

2) Comitato Pari Opportunità dell'ARPA

La Consigliera è stata coinvolta dal Comitato P.O. durante l'elaborazione del loro piano triennale e ha partecipato ad una riunione plenaria delle lavoratrici e

dei lavoratori dell'ARPA, promossa dal Comitato stesso, durante la quale si sono affrontate le problematiche inerenti una organizzazione del lavoro che fosse più attenta alla conciliazione.

La ricaduta è stata eccellente e attualmente è in fase di organizzazione, con il contributo della Consigliera un corso di aggiornamento in materia.

ATTIVITA' NAZIONALE

E' stata garantita la partecipazione a tutte le riunioni della Rete Nazionale delle Consigliere di parità, collaborando ad alcune iniziative in particolare all'indagine affidata dalla Consigliera Nazionale – Alessandra Servidori – all'ISFOL e a ITALIA LAVORO sull'attività svolta dalle consigliere sui diversi territori, sulle carenze e le difficoltà registrate, indagine che ha permesso di registrare alcune modalità di intervento e di collaborazione con le Istituzioni locali per rendere più efficace e incidente il lavoro delle consigliere.

Si è pure garantita la presenza assidua a due gruppi di lavoro:

- il mercato del lavoro;
- la modifica a l'attualizzazione delle tabelle per elaborare il rapporto biennale sulla situazione occupazionale femminile e maschile nelle aziende con più di 100 dipendenti (art.46 Dlgs 198/2006).

Per quanto concerne il mercato del lavoro si è potuto socializzare tutti gli interventi messi in atto dalla nostra Regione, anche con il nostro contributo, per far fronte alla crisi e garantire e stabilizzare il più possibile il lavoro femminile, prevedendo anche voucher conciliativi.

Il risultato del lavoro di modifica delle tabelle (art.46 Dlgs. 198/2006) una volta raggiunto, è stato tradotto in software dalla nostra Agenzia regionale e, attraverso una convenzione, consegnato alla Consigliera Nazionale che lo ha messo a disposizione di tutte le regioni, in quanto si è verificato che il metodo di raccolta dei dati utilizzato dalla consigliera regionale della Lombardia era il più efficace e il più semplice per le imprese.

E' stata pure garantita la presenza ad alcuni interessanti seminari nazionali quali: CARTA EUROPEA DEI SERVIZI ALLA PERSONA; LAVORI VERDI e CERTIFICAZIONE SOCIALE DI IMPRESA, proposte che si sta cercando di tradurre operativamente anche nella nostra Regione.

ASCOLTO E CONSULENZA ALLE LAVORATRICI

Molte lavoratrici si rivolgono alla Consigliera dopo aver tentato molte strade per affrontare un problema di lavoro, quasi sempre inerente la maternità. Spesso sono le stesse organizzazioni sindacali a sollecitare l'intervento della Consigliera. Sono state affrontate e risolte diverse controversie aziendali e siglati

accordi con le aziende e le lavoratrici, trovando soluzioni riguardanti turni agevolati, part-time e flessibilità di orario. È stata intensa anche l'attività di supporto on-line.

Sovente si è trattato di lavoratrici che hanno chiesto informazioni sulla legge 53/2000 che nonostante abbia ormai 10 anni è ancora poco conosciuta e male applicata. E' una delle cause per cui le lavoratrici, esasperate dalle difficoltà di conciliare, si sentono costrette alle dimissioni entro il primo anno di vita del bambino. Nel 2009 in Regione Lombardia si sono dimesse 4571 lavoratrici mentre l'anno precedente sono state 5800. Il decremento è, in parte, dovuto al fatto che, in situazione di crisi occupazionale, le donne, pur di mantenere il lavoro, mettono in gioco la qualità della loro vita.

Dai numerosissimi incontri effettuati e dalle mail ricevute si riscontra che la maternità e la paternità sono ancora scoraggiate sul posto di lavoro, il clima aziendale cambia e sovente peggiora quando una lavoratrice comunica lo stato di gravidanza. Nonostante le leggi come il T.U. 151/2001 e l'attuale decreto 5 febbraio 2010 che pongono con precisione il diritto alla maternità e alla paternità, le discriminazioni sembrano non diminuire.

In Lombardia il 63% dei bambini ha la mamma che lavora contro il 44% del 1980, ma il carico di cura è ancora quasi esclusivamente sulla mamma lavoratrice in quanto solo il 4% dei papà fruisce dei congedi parentali e per pochi giorni.

CONCILIAZIONE LAVORO FAMIGLIA

Lo scenario presentato ha indotto a promuovere – in collaborazione con la Commissione Pari Opportunità regionale - una importante campagna dal titolo **LAVORO E FAMIGLIA: E' ORA DI TROVARE L'EQUILIBRIO GIUSTO**. Lo scopo è stato quello di sensibilizzare lavoratrici, lavoratori, aziende, e istituzioni sulla priorità di questo tema, presentando e ricordando loro tutte le possibilità che la legge 53/2000 già offre e insistendo sulla necessità di coinvolgere i padri, perché la conciliazione è e deve essere per la famiglia e deve vedere ambedue i genitori responsabili.

La campagna, terminata da poco, ha avuto molta visibilità perché è uscita su tutte le testate regionali, provinciali, nazionali e freepress, oltre che con passaggi di spot su una Tv locale. La campagna si compone anche di un depliant in 3 lingue, quelle maggiormente parlate sul territorio regionale – italiano, francese e spagnolo – che è stato diffuso capillarmente su tutto il territorio lombardo.

ATTIVITA' ANTIDISCRIMINATORIA

Il lavoro dedicato alle discriminazioni individuali e collettive, durante questo anno, è aumentato.

La Consigliera di Parità Regionale si è costituita in giudizio per discriminazioni subite da lavoratrici del settore aereo che si erano rivolte alla Consigliera provinciale di Varese. La causa sarà discussa nel 2010.

Continua, inoltre, l'attenzione e il monitoraggio nei confronti della causa, promossa da un gruppo di lavoratrici di un'azienda di telecomunicazioni, discriminate al rientro dalla maternità.

LA RETE DELLE CONSIGLIERE DI PARITA' PROVINCIALI

Si è consolidato un rapporto di collaborazione in particolare con alcune consigliere provinciali. La scelta della Consigliera di parità regionale di analizzare i dati del rapporto (art.46 DLgs.198/2000) anche disaggregati per provincia ha permesso una maggiore conoscenza del tessuto occupazionale locale e dato una maggiore possibilità di intervento alle consigliere provinciali. Questo scambio di informazioni sulle realtà aziendali si è dimostrato molto efficace. Con la consigliera di Sondrio è stato possibile elaborare un progetto comune. Con Cremona una partecipazione al premio qualità per le imprese, con Varese una vertenza collettiva. Con Milano e Varese è stato realizzato un progetto per la realizzazione di un centro di documentazione sulle pari opportunità. Attualmente tutto il materiale censito è stato messo sul sito della Consigliera regionale ed è consultabile. Con altri territori la collaborazione è stata più difficile anche per scadenza di mandato di alcune consigliere provinciali.

RAPPORTI CON IL TERRITORIO

E' stato consolidato il rapporto con tutte le strutture e i dipartimenti della Regione Lombardia. In particolare con la Commissione pari opportunità; con l'Assessorato alla famiglia e con l'Assessorato all'artigianato con i quali si è collaborato per una manifestazione presso l'università Bocconi su donne e imprese artigiane.

Si è intensificato il dialogo con le Organizzazioni sindacali soprattutto per lo scambio di informazioni e per la collaborazione in ambito formativo e seminariale.

La Consigliera ha partecipato a 9 convegni sui temi dell'occupazione femminile e della conciliazione lavoro famiglia; e a 7 assemblee con delegati sindacali sui vari territori della Lombardia. L'intervento è stato richiesto prevalentemente sul tema della conciliazione lavoro famiglia e sulla contrattazione di secondo livello. Con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative è stato predisposto un protocollo di intesa sui temi di interesse comune, protocollo che verrà sottoscritto a breve.

Sempre sul tema del lavoro femminile si è preso parte alla manifestazione – tenuta in fiera a Bergamo – su donne e impresa, promossa dalla Camera di commercio.

Un percorso di formazione per donne imprenditrici promosso a Milano da confcooperative sul tema della maternità e paternità ha richiesto l'intervento anche della Consigliera di Parità.

La Consigliera è intervenuta al convegno annuale promosso dal Comitato pari opportunità dell'Ordine degli Avvocati che aveva per oggetto la conciliazione per le libere professioniste.

Si è creato un ottimo rapporto di collaborazione con il Comitato pari opportunità del Politecnico di Milano

CONVEGNI E INIZIATIVE PUBBLICHE

Il 30 gennaio 2009 ha avuto luogo il convegno “IL LAVORO FA BENE ALLE DONNE” a cui ha preso parte anche la Consigliera Nazionale, Alessandra Servidori. In quell'occasione è stato presentato il rapporto per il biennio 2006/2007.

Lo stesso conteneva anche la comparazione dei dati degli ultimi 3 bienni e ha permesso di evidenziare l'interessante dinamica dell'occupazione femminile nelle medie e grandi imprese della Lombardia. I dati quantitativi hanno messo in evidenza una costante crescita delle donne (76%) però principalmente occupate nei settori dei servizi, con una percentuale di contratti atipici e precari pari al 28% delle nuove assunzioni.

Il rapporto 2006/2007, stampato in 5000 copie, è stato inviato a tutte le aziende interessate, alle organizzazioni sindacali e imprenditoriali, al Consiglio e alla Giunta regionali.

COSTITUZIONE ALBO AVVOCATI REGIONE LOMBARDIA 2009/2011

Per affrontare con più efficacia gli interventi antidiscriminatori è stato costituito – come prevede la legge – un albo di avvocati/e esperti in materia di lavoro; di normative sulla parità e le pari opportunità. Al bando promosso in collaborazione con l'avvocatura di Regione Lombardia hanno aderito 96 avvocati di cui selezionati 62. L'albo è stato pubblicato sul BURL e sui siti della Consigliera di parità e su quello della Regione. L'elenco permetterà a quanti ne abbiano bisogno di poter conoscere e contattare professionisti esperti in materia.

RICERCHE E PUBBLICAZIONI

Sono state realizzate 2 ricerche in collaborazione con l’Agenzia Regionale del Lavoro e la Fondazione Pietro Seveso.

La conciliazione tra spazio privato e spazio pubblico: ricognizione sulle buone pratiche per la conciliazione tra vita e lavoro in Lombardia;

Strumenti di conciliazione lavoro – famiglia dalle esperienze alle proposte. Il telelavoro e il lavoro mobile .

Entrambe le ricerche sono state pubblicate sul sito della Consigliera di Parità Regionale

CENTRO DI DOCUMENTAZIONE

La prima parte del progetto si è conclusa con la raccolta di tutti i documenti e le pubblicazioni prodotte fino a oggi dalle consigliere di parità e da altri soggetti esperti in materia di pari opportunità e lavoro. I materiali censiti e codificati sono disponibili per la consultazione sul sito della Consigliera regionale e sono già serviti ad alcuni studenti per l’elaborazione di tesi sulle pari opportunità nel mondo del lavoro. Il programma implementato può essere utilizzato per aggiornare l’elenco delle pubblicazioni disponibili.

Milano, 29 marzo 2010

La Consigliera Regionale di Parità
della Lombardia (supplente)

Sabina Guancia

La Consigliera Regionale di Parità
della Lombardia (effettiva)

Maria Teresa Coppo Gavazzi

SINTESI RELAZIONI PROVINCIALI

Anche quest'anno viene allegata la sintesi delle Relazioni provinciali per evidenziare l'importanza del lavoro in Rete.

RAPPORTO SULL' ATTIVITÀ SVOLTA
ANNO 2009

AI SENSI DELL' ART. 15 COMMA 5 DEL DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006, N. 198

CONSIGLIERE DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI BERGAMO

Organizzazione dell'Ufficio

A dicembre 2009 si è chiuso il mandato per le Consigliere di Parità, Sara Zinetti e Pierclara Spadacini. Pare utile ed opportuno un bilancio oltre che annuale, anche per il quadriennio appena trascorso, per poter focalizzare le criticità e i possibili indirizzi per il prossimo quadriennio.

Come sempre evidenziato, l'organizzazione dell'ufficio è uno dei tasselli importanti per poter organizzare e portare a termine progetti ed iniziative. Ai sensi dell'art. 16 del citato decreto, rinominato "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", l'ente territoriale nel cui ambito operano le Consigliere di Parità è tenuto ad assegnare, personale, strumentazione e attrezzature, utile al funzionamento dello stesso. Il fattore critico che in questi anni si è evidenziato riguarda le risorse umane, che necessariamente devono avere una competenza e una conoscenza ampia del funzionamento dell'ente ospitante, per poter garantire il corretto ed efficace funzionamento dell'Ufficio delle Consigliere. Il coinvolgimento di una risorsa umana esterna, se per gli aspetti di ricerca e alta specializzazione è stata un valido supporto, non padroneggiava appieno il funzionamento dell'Ente Provinciale.

L'auspicio è che nel riassetto del settore, in cui trova sede operativa l'Ufficio delle Consigliere di Parità, siano riconfermate le risorse umane preziose che già attualmente collaborano per gli aspetti amministrativi, e che venga presa in considerazione l'assegnazione di una risorsa che si occupi della gestione interna dell'ufficio.

Attività antidiscriminatoria

Per quanto riguarda l'attività di tutela di lavoratrici e lavoratori è da sottolineare come, in periodo di crisi economica, elevato sia stato l'incremento dei casi seguiti dall'Ufficio delle Consigliere di Parità.

Il fenomeno da rilevare è l'aumento dei casi di licenziamento, che coinvolgono prevalentemente le donne, licenziamenti mal celati sotto la cortina della crisi economica e della 'necessaria' riorganizzazione aziendale. Il dato più interessante riguarda l'incremento del tasso di disoccupazione femminile, compensato da un inserimento delle stesse nel circolo vizioso del lavoro sommerso, grigio e nero, ove mancano coperture assicurative e contributive.

Al fine di tutelare donne e uomini che si rivolgono all'Ufficio per discriminazioni di genere, dirette e indirette, in questi anni si è consolidata una rete di servizi, che mettesse in collegamento le iniziative che sul territorio bergamasco già esistono e operano, con uno sportello di ascolto realizzato all'interno dell'Ufficio delle CdP, che costituisse il primo step di accesso al servizio.

La prassi così strutturata prevede alcune sedute di ascolto presso lo sportello e l'invio, se necessario, a servizi più strutturati, come gli Ospedali Riuniti di Bergamo, medicina del Lavoro e Psicologia Generale, CPS, servizi sociali di pertinenza territoriale, associazioni che a loro volta svolgono servizi di tutela e supporto con particolare attenzione alla violenza sulle donne. Questa rete integrata di servizi, in cui l'integrazione crea il valore aggiunto, si è arricchita alla fine del 2009 di due tasselli molto importanti:

- un protocollo d'intesa con la Direzione provinciale del Lavoro di Bergamo;
- una convenzione con un'associazione bergamasca di giovani avvocati.

Il percorso quindi è il seguente:

1^ fase – ascolto e individuazione della tematica di discriminazione e/o disagio;

2^ fase – invio a una delle strutture preposte per la diagnosi, il supporto psicologico e/o legale;

3^ fase – incontro con il datore di lavoro, per l'individuazione della discriminazione e l'attuazione di un piano di azioni positive volto alla rimozione del comportamento discriminatorio (con l'obiettivo di conservare il posto di lavoro della persona coinvolta)

4^ fase – nell'impossibilità di conciliare, ricorso al Giudice del Lavoro, per la rimozione della discriminazione e l'indennizzo del danno subito.

Campagne informative

Da osservare come l'informazione e la corretta comunicazione siano gli strumenti migliori per la prevenzione delle discriminazioni. Tali attività sono state supportate in questi anni dalla stampa di un pieghevole informativo sul ruolo e le funzioni delle Consigliere di Parità, oltre che dalla diffusione sul territorio provinciale di materiale realizzato a cura delle Consigliere di parità regionali.

Attraverso poi la partecipazione delle Consigliere di Parità a eventi, realizzati in occasioni particolari, quali ad esempio l'8 marzo, il 25 novembre, ecc, oltre che durante assemblee pubbliche in scuole, organizzazioni sindacali, ecc., è stato possibile diffondere i concetti delle pari opportunità e della non discriminazione.

Particolarmente rilevanti sono state sia per numero che per qualità del target gli interventi nelle scuole che, sollecitati sia dagli studenti che dai docenti, hanno aperto una finestra di dialogo e confronto sulle tematiche di parità e sugli stereotipi di genere.

Infatti è da rilevare che le discriminazioni perpetrate in ragione del genere e la permanenza nella nostra società di stereotipi di genere, sono fenomeni da ricondurre sempre e comunque ad una cultura che permea ogni realtà e che soffre di principi arcaici che vedono l'uomo al centro della funzione professionale e lavorativa, trascurando la dimensione di cura nei confronti degli altri.

Convegnistica

Convegno di chiusura della seconda annualità di sperimentazione del Progetto “Educare alla (condivisione del lavoro di) cura” – Novembre/ dicembre 2009

Ciclo seminariale organizzato in collaborazione con Università di Bergamo e Associazione Melarancia sul tema “Geografia del margine” (2, 23 aprile e 8 maggio 2009)

Convegno sui dati nazionali e regionali provenienti dal rapporto sui dipendenti delle aziende con più di cento dipendenti, con disaggregazioni volte ad individuare differenze e discriminazioni di genere.

Ricerche ed analisi

Per l'anno 2009 è possibile prevedere la realizzazione di un'altra ricerca sulla condizione lavorativa femminile nella Bergamasca, facendo un focus sulle azioni positive poste in essere negli ultimi anni dalla provincia di Bergamo.

Partecipazione ai tavoli istituzionali

Continua la partecipazione delle CdP ai tavoli istituzionali, comitati e commissioni, che si occupano di pari opportunità, politiche attive del lavoro e integrazione, con buoni risultati operativi.

A livello nazionale, le CdP partecipano attivamente ai lavori della Rete Nazionale delle Consigliere di Parità e dei gruppi di lavoro, che periodicamente si riuniscono a Roma presso il Ministero del Lavoro. A livello regionale, il coordinamento è attivo e si riunisce con cadenza bimestrale. I momenti di incontro, sia a livello nazionale che regionale, sono particolarmente utili, sia per l'aggiornamento sulla normativa che per lo scambio di esperienze e buone prassi.

Formazione

Le CdP sono state promotrici di una serie di corsi di formazione indirizzati e donne in fasce svantaggiate o deboli. Obiettivo era quello di fornire una base formativa utile all'inserimento o reinserimento lavorativo.

In questa ottica si finanzia un corso di qualifica ASA/OSS, realizzato in collaborazione con ENGIM e Centro EDA, rivolto a donne/uomini inoccupate/i, con una particolare attenzione agli immigrati.

“Sportello nutrizione” – organizzato in collaborazione con ABF che vedrà una prima fase di sportello dedicata alle ragazze e ai ragazzi, utenti dei corsi di ABF e in una seconda fase lo sportello verrà aperto in un'altra scuola della città.

“Corso di autodifesa personale” – considerando l'aumento degli eventi di aggressione alle donne, in collaborazione con il Comune di Bergamo e con varie associazioni sportive, si destinerà patrocinio e piccolo finanziamento a quei corsi di autodifesa, che prevedono caratteristiche di supporto psicologico e legale, oltre al mero aspetto di autodifesa.

Per l'anno 2009, si prevedono altre due azioni formative di rilievo: la prima dedicata agli avvocati e la seconda agli ispettori impegnati sul territorio provinciale.

Si prevedono inoltre micro-moduli formativi seguiti da stage, rivolti a donne e uomini in difficoltà occupazionale, concordati preventivamente con l'Assessorato Istruzione, Formazione, Lavoro della Provincia di Bergamo e costruiti con gli enti e le associazioni che già operano nel campo della formazione.

Premio imprenditoria

A seguito del dispositivo ministeriale che ha istituito il BOLLINO ROSA, sarà organizzato un percorso di individuazione e valorizzazione di quelle realtà imprenditoriali che attuano i dispositivi di conciliazione famiglia-lavoro e che incentivano l'occupazione femminile. Al termine del percorso, che vedrà coinvolti diversi partner, verrà assegnato un premio alla realtà più meritevole.

Progetti con associazioni che si occupano di donne

Sono attualmente allo studio alcuni progetti da realizzare a vantaggio e tutela di donne in particolare difficoltà, in collaborazioni con associazioni che già sul territorio si occupano di tematiche attuali e urgenti.

Progetti in fase di realizzazione

Progetto n. 1 – “Educare alla (condivisione del lavoro di) cura”

Progetto n. 2 – “Sportello Legge 53/00”

Progetto n. 3 – Convenzione asili nido con Comune di Bergamo

Progetto n. 4 – Coordinamento donne e politica

Progetto n. 5 – Donne e dipendenze

Individuazione di una comunità di recupero di donne ove proporre un corso di formazione legato alla sanificazione dei luoghi di lavoro dove si trattano alimenti (Protocollo HACCP) e corso di cucina, con ipotesi di reinserimento lavorativo.

Dott.ssa Sara Zinetti

Consigliera di Parità effettiva

Cav. Pierclara Spadacini

Consigliera di Parità Supplente

Bergamo, 30 marzo 2010



CONSIGLIERA DI PARITA' PROVINCIA DI BRESCIA

• RELAZIONE ANNUALE RIFERITA ALL'ANNO 2009

Nell'anno 2009 l'ufficio della Consigliera Provinciale di Parità è stato supportato da una operatrice dipendente della Provincia a tempo pieno e da una collaboratrice laureata in Giurisprudenza con master in Pari Opportunità per 30 ore settimanali dal 1 giugno 2009 al 31 dicembre 2009. E' stato garantito pertanto il supporto di carattere qualificato rispetto ai percorsi di formazione con le Amministrazioni Comunali di tutta la Provincia per quanto riguarda la redazione dei Piani Triennali di Azioni Positive la compilazione del format previsto dalla direttiva 23 maggio 2007 e con le scuole per quanto riguarda il progetto "Idem" di educazione alla relazione nelle differenze. Il supporto amministrativo così come la regolarità dell'apertura dell'ufficio, l'accoglienza dell'utenza con l'apertura della scheda fascicolo sono invece stati regolarmente garantiti dalla presenza dello Istruttore Amministrativo reso disponibile dall'Amministrazione Provinciale.

La Provincia di Brescia non ha a tutt'oggi concluso la procedura del bando indetto per il rinnovo delle Consigliere di Parità.

L'attività svolta dalla scrivente si è concretizzata nella partecipazione della Consigliera ai seguenti tavoli istituzionali:

- Commissione provinciale per le politiche del lavoro e formazione professionale, n. 1 sedute;
- Commissione Provinciale delle Pari Opportunità, n. 2 sedute (l'ultima il 15 aprile 2009 a fine mandato, prima del rinnovo elettorale amministrativo);
- Rete nazionale delle/dei Consigliere/i di Parità nelle sessioni plenarie, n. 5 sedute;
- Coordinamento regionale delle/dei Consigliere/i di Parità, n. = sedute;
- Gruppo di lavoro Rete Nazionale "Discriminazioni ed azioni in giudizio" n. 3 sedute;

e nelle sotto riportate occasioni di formazione e aggiornamento:

- "Conferenza Europea dei Servizi alla Persona" – Roma 15 e 16 ottobre 2009;
- convegno "Presentazione Banca Dati sulle discriminazioni e Osservatorio sulle attività di conciliazione" -Roma 4 Novembre 2009;
- seminario di lavoro "Analisi delle attività progettuali esercitate nel corso dell'anno 2009 sviluppate su incarico dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità a supporto della Rete delle Consigliere di Parità" – Roma 1 e 2 dicembre 2009;

> 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 (lettera A, Dlgs n. 196/2000).

Presso l'ufficio della Consigliera nel 2009 oltre alle pratiche riguardanti un caso di licenziamento impugnato e un caso riguardante il mancato riconoscimento della maternità obbligatoria come servizio, casi entrambi già davanti al giudice del lavoro si sono aperte 10 nuove pratiche di assistenza in relazione a segnalazioni di discriminazioni subite in ambito lavorativo. Di questi casi due si sono risolti positivamente : uno riguardava una lavoratrice di un importante Ente pubblico che svolge servizio a livello nazionale che chiedeva per motivi gravi di malattia del coniuge l'avvicinamento (aperto 4/2/2009) e l'altro è il caso di una lavoratrice disabile presso una importante azienda, alla quale venivano rivolte richieste di prestazioni che andavano oltre le possibilità certificate.(aperto 12/3/2009) Gli altri casi non ancora conclusi in sintesi hanno riguardato:



-una lavoratrice del Camerun che ha segnalato la situazione in cui si era venuta a trovare è prima al numero verde antiviolenza e che è stata successivamente licenziata perché l'azienda le ha contestato il superamento del periodo di comporto, per la quale si è concluso con una transazione in sede di conciliazione da parte della lavoratrice ma il caso rimane ancora aperto per quanto riguarda la consigliera, poiché non sono stati esibiti in detta sede i certificati di malattia della figlia inferiore di anni tre; (aperto il 12/01/2009)

-La mancata assunzione di una pilota di volo in maternità nonostante fosse siglato un contratto integrativo che prevedeva la sua assunzione;(aperto (8/4/2009)

-Il caso di una dipendente pubblica alla quale l'INPDAP non riconosce i contributi figurativi della maternità fuori dal rapporto di lavoro perché secondo l'Ente devono essere richiesti quando si è in servizio;(05/5/2009)

-Il caso di una lavoratrice del Paraguay licenziata nel periodo protetto di maternità, per la quale si è oggi in attesa della sentenza del giudice. (aperto 26/5/2009)

-Il licenziamento di un lavoratore disabile; (aperto 21/8/2009)

-Il caso di una lavoratrice che essendo nelle liste della CIG straordinaria a rotazione non ha mai lavorato;(aperto 1/9/2009)

-Il caso di una dottoressa che ha subito vessazioni, e licenziamento;(aperto il 18/12/2009)

-Il caso di una lavoratrice della Nigeria che è stata invitata dalla ditta a licenziarsi pur essendo la stessa nel periodo protetto, sentito il titolare il lavoro per il momento è conservato, sentita la situazione familiare : due minori, marito licenziato, e sfratto esecutivo il caso è stato segnalato prima al Comune di residenza, al servizio UNAR per la gravità del caso;(aperto il 24/11/2009)

Per ciò che riguarda azioni promozionali di carattere generale si sintetizza quanto di seguito.

- Si è diffuso sul territorio provinciale lo spot televisivo “..se pareggiamo siamo più contenti tutti” relativo alle discriminazioni sui luoghi di lavoro realizzato dalla consigliera regionale di parità.
- Sono stati presentati nel convegno del 06/05/2009 i dati relativi alla indagine effettuata dall'Università Bicocca di Milano “Lavoro atipico – Co.Co.Pro vita e Progetto”.
- Si è provveduto tramite verifica presso l'Inps di Brescia a richiedere la simulazione dell'onere di riscatto per il periodo di studi corso di laurea ed è risultato che se a chiederlo è un soggetto maschio di 44 anni, con 22 anni di contribuzione con corso di laurea dal 1984 al 1988, l'onere del riscatto è di €.37.277,1507 – coefficiente 15,8329, se a chiederlo con gli stessi requisiti è una donna l'onere risulta di €.50.803,7171 – coefficiente 21,5781. Sullo stesso argomento a tal proposito è stata interpellata anche la sede INPDAP provinciale dalla quale si è in attesa di risposta.
- L'argomento sarà sottoposto alla attenzione del gruppo di lavoro che si occupa di discriminazioni.



> Verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 (lettera H, Dlgs n. 196/00).

-E' continuato il lavoro di monitoraggio sulla realizzazione dei Piani di Azioni Positive redatti dai comuni della Provincia di Brescia supportando con pareri l'azione degli stessi e laddove richiesto inviando materiale informativo in merito. Si è dato seguito al lavoro di divulgazione della normativa in merito e della direttiva 23 maggio 2007 (G.U. 27 luglio 2007) per quanto riguarda tutti i comuni della Provincia di Brescia anche tramite l'ausilio Della Prefettura nella persona del vicario del prefetto che ha divulgato una nota in merito a tali adempimenti. E' stato predisposto dall'Ufficio un quadro sinottico che darà conto della realtà provinciale degli Enti dotati di piano triennale di azioni positive e delle azioni contenute negli stessi dal 2005 ad oggi. Questo manifesto sarà inviato a tutti gli Enti e i contenuti divulgati tramite gli organi di stampa. Mentre l'analisi più approfondita di questi dati in rapporto contesto territoriale sarà oggetto di incarico già ipotizzato ma che non si potuto concretizzare per motivi di ordine amministrativo.

> Promozione di progetti di intervento finalizzati all'occupabilità, all'occupazione ed alla formazione femminile (convenzione quadro per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 3 comma 1, lettera B) C) D) E) del D.Lgs n. 196/00 sottoscritta dalla Conferenza Stato Regioni e Stato -Città ed Autonomie locali nella seduta del 22/11/2001).

Con l'Ufficio Collocamento Mirato della Provincia si è analizzato il contesto relativo alla occupabilità delle persone disabili seguite dall'ufficio ai sensi della normativa specifica. Le premesse di partenza sono state :

- 1) che queste persone non restano nel mondo del lavoro per un tempo sufficientemente ragionevole
- 2) che non si conoscono le reali cause della loro espulsione. Si concordato la predisposizione di quattro pacchetti formativi ad hoc avvalendosi delle agenzie formative della Provincia con l'obiettivo di facilitare la occupabilità di queste persone creando percorsi formativi rivolti a donne disabili con l'intento di formare le professionalità richieste e monitorarne la permanenza nel contesto lavorativo.

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 (art. 15 lettera G, D. Lgs. n. 198/2006).

L'Ufficio è stato contatto dall'Associazione Soletterre-strategie di Pace onlus di Milano per una collaborazione alla diffusione del progetto : Tessere lo sviluppo. Trame migratorie e Co-sviluppo femminile tra Marocco e Europa. La disponibilità rappresentata è stata nell'ambito delle competenze istituzionali dell'ufficio della consigliera di parità. L'Ufficio è stato contattato dalla incaricata della Regione Lombardi per la redazione del Premio Famiglia-Lavoro. La consigliera ha provveduto ha segnalare come esemplari l'azienda Spedali Civili di Brescia per i servizi creati per rendere effettiva la conciliazione lavoro/famiglia e la dittadi Toscolano Maderno per la capacità imprenditoriale di detta famiglia con particolare riguardo alla creatività femminile delle figlie che continuano l'attività dell'impresa paterna diversificandola in un ottica di genere.



L'ufficio ha collaborato con l'ITCG di Chiari nella persona della docente Piccinelli per la realizzazione del lavoro che ha trovato sintesi nella creazione di un DVD avente per argomento il lavoro nella circolarità "presente-passato-presente" in riferimento allo specifico contributo apportato in passato dalle donne del nostro territorio all'economia familiare.

L'Ufficio ha partecipato alla VII edizione della Rassegna della microeditoria edizione 2009 a Chiari presso Villa Mazzotti, rappresentando nell'ambito della stessa due Lavori:

- 1) "IDEM" di educazione alle differenze
- 2) "Parole" strumento di ausilio per chi non conosce l'italiano e si trova per motivi di lavoro sul nostro territorio.

Nell'ambito del Protocollo di intesa tra l'ufficio della Consigliera e la Direzione Provinciale del Lavoro in osservanza del Protocollo d'intesa del 6.6.2007 siglato con la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva si è concordato un progetto che prevede l'affiancamento di una psicologa del lavoro per le lavoratrici che intendono rassegnare le dimissioni a seguito di maternità e per la codifica/ inserimento delle dimissioni già presentate. E' stato inoltre congiuntamente ideato il pieghevole "Lavori e sei mamma?! Sappi che... ." con l'intento di fornire corrette informazioni e disincentivare le dimissioni.

E' stata consegnata a giugno 2009 la ricerca quali/quantitativa "donne e lavoro interinale , un approfondimento di genere e una focalizzazione legislativa a Brescia" a cura della Piramix, ricerche di mercato & comunicazione. Detto lavoro sarà divulgato tramite presentazione della pubblicazione.

Con l'istituto d'Istruzione Superiore Statale "C. Marzoli" di Palazzolo S.O. si sono concordati stage formativi presso l'Ufficio della consigliera per tre studentesse ed uno studente tramite la sottoscrizione di progetti di tirocinio-formazione e di orientamento aventi come programma la conoscenza dell'organizzazione e le finalità del servizio oltre che conoscere le principali problematiche presenti sui luoghi di lavoro.

La Consigliera
Provinciale di parità supplente
(Tiziana Belleri)

RELAZIONE ATTIVITA' ANNO 2009

Le Consigliere di parità effettiva e supplente della Provincia di Como, nominate dal Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro delle Pari Opportunità, con Decreto datato 8 febbraio 2006, si impegnano a promuovere e controllare l'attuazione dei principi di uguaglianza, pari opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro, a norma del D. Lgs. N. 198/2006.

➤ ATTIVITA' CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Sono 16 i casi pervenuti alle Consigliere della Provincia di Como nel 2009, rispetto ai quali si è proceduto realizzando un colloquio diretto, una raccolta iniziale di informazioni, una erogazione di indicazioni che permettessero loro di ravvisare più facilmente un caso di discriminazione di genere e fornita una prima consulenza.

Come si evince dai dati presentati dalla relazione del 2008 (dato corrispondente a 13 e dato ancora più evidente se confrontiamo il dato attuale con quello del 2007, pari a 11 casi trattati), si conferma il trend in crescita delle lavoratrici che si rivolgono al nostro ufficio per sottoporre il loro caso al nostro giudizio e chiedere un sostegno.

L'incremento può essere attribuito alla qualità e quantità di informazione resa disponibile presso l'ufficio della Consigliera, ai numerosi progetti, convegni, seminari e attività proposti sul territorio, occasione preziosa per la distribuzione di materiali informativi che mettono in evidenza il ruolo di tutela delle Consigliere e la loro disponibilità.

La tabella è in realtà incompleta perché nei dati raccolti non sono conteggiate le telefonate e le e-mail che si ricevono presso l'ufficio.

Facciamo notare, infine, che per necessità di trasmettere fedelmente il dato delle discriminazioni trattate, ci siamo limitate ad assegnare un solo ambito di pertinenza per ciascun caso trattato (tipologie determinate da problemi di conciliazione , licenziamento, mobbing, progressione di carriera, altro), anche se nella realtà dei casi, spesso, la situazione riguardava più ambiti di pertinenza.

Dall'analisi dei dati emerge in modo chiaro che la **maternità** è il momento più delicato nella vita lavorativa di una donna per le difficoltà che pone nella conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Sommando le percentuali relativi ai casi riguardanti maternità/conciliazione dei tempi (52%) con i casi di licenziamento/dimissioni per motivi legati alla maternità (e, quindi, sempre per la difficoltà di conciliare lavoro e famiglia) arriviamo al 67%, i 2/3 dei casi affrontati.

Per le donne che lavorano alla carenza di servizi per l'assistenza di bambini ed anziani (genitori, famigliari di lei o di lui) si aggiunge la difficoltà di modificare l'organizzazione del lavoro con regole più flessibili e vicine alle diverse esigenze delle persone – donne e uomini – che devono assolvere più ruoli nella loro vita: quella di essere genitori, figli, lavoratori etc. La richiesta sui luoghi di lavoro di formule di conciliazione come il part-time o l'orario flessibile innesca spesso meccanismi di ostilità che ricadono sulle scelte obbligate della lavoratrice o comunque creano un clima conflittuale nell'ambito del lavoro. A partire da questa considerazione è stato ipotizzato il progetto "Servizi per la conciliazione famiglia-lavoro" di cui si trovano maggiori dettagli nel capitolo sulle azioni positive.

ISTITUZIONE DI UN ELENCO DI AVVOCATI/E ESPERTE/I IN DIRITTO DEL LAVORO E IN MATERIA ANTIDISCRIMINATORIA A SUPPORTO DELL'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ.

Attraverso un avviso pubblico sono state raccolte le candidature per la costituzione di un elenco di Avvocati/i con specifiche competenze in diritto del lavoro e materia antidiscriminatoria a supporto dell'ufficio delle Consigliere di Parità provinciali per eventuali consulenze e/o azioni in giudizio di lavoratrici o lavoratori che sono discriminati sul luogo di lavoro.

La valutazione delle domande pervenute ha portato alla costituzione di un elenco di 8 avvocati/e.

SOTTOSCRIZIONE DI UN PROTOCOLLO D' INTESA TRA L'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITA' E LA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI COMO in itinere. Si prevede di arrivare alla sottoscrizione dell'accordo entro i primi mesi del 2010.

➤ RICERCHE E PUBBLICAZIONI

PUBBLICAZIONE DEL LIBRETTO "LE REGOLE DEL GIOCO. STRUMENTI E INFORMAZIONI PER ORIENTARSI NEL MERCATO DEL LAVORO", realizzato in collaborazione con l'Assessorato alle Politiche del lavoro della Provincia di Como. La pubblicazione si propone come una breve guida di agevole consultazione che fornisce informazioni utili e aggiornate in merito alle diverse tipologie di contratti di lavoro, ai soggetti, pubblici e privati, che operano nell'ambito dei servizi per il lavoro, ai servizi offerti dai Centri per l'Impiego e dalla Rete dei Servizi per l'Impiego della Provincia di Como e contiene un approfondimento sulle azioni sviluppate sul territorio comasco per contrastare gli effetti della crisi economica che ha colpito fortemente anche la nostra Provincia.

RICERCA INTERPROVINCIALE SULLE NUOVE IDENTITÀ LAVORATIVE E LE SITUAZIONI DI CURA, che ha come capofila la Provincia di Lodi, in

collaborazione con il Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Milano Bicocca. Il progetto ha coinvolto un totale di 20 province, di cui 6 in Lombardia (Lodi, Como, Cremona, Bergamo, Brescia, Mantova), e altre 8 Università (Milano Statale, Milano Cattolica, Bari, Cagliari, Catania, Chieti, Pavia, Roma). La ricerca – volta a studiare le condizioni di tutte e tutti coloro che lavorano con contratti cosiddetti atipici, soprattutto sul piano dei disagi psicologici e dei problemi economico sociali - si è svolta attraverso la somministrazione di uno specifico questionario, elaborato dal Dipartimento di psicologia dell'Università Bicocca ad un campione di lavoratrici e lavoratori. I dati raccolti ed elaborati sono confluiti in una pubblicazione finale in cui è previsto un approfondimento per ogni territorio coinvolto. La ricerca sul territorio è stata realizzata con il prezioso contributo delle associazioni sindacali, ed in particolare di ALAI CISL e NIDIL CGIL.

La pubblicazione **“Vita, identità, genere in equilibrio precario. Ricerche psicologiche sul mercato del lavoro in Italia”**, a cura della Rete degli psicologi del lavoro accademici per lo studio del lavoro atipico in collaborazione con la Rete delle Consigliere di parità, ed. UNICOPLI sarà stampata nella prima metà del 2010.

AZIONI POSITIVE

Tutte le sei partecipanti al corso di formazione per il conseguimento della patente D con CAP KD realizzato nel 2008 sono giunte al termine del percorso e sono state contattate per un colloquio presso la locale azienda di trasporti (ASF autolinee). Due di loro hanno iniziato a lavorare per l'azienda e successivamente sono state assunte. Un'altra ha scelto di lavorare presso un hotel della zona con anche mansioni di trasporto turisti. Le altre tre hanno rinunciato per motivi personali (legati a scelte di maternità e/o a motivi di salute e di nuove necessità intervenute nella loro vita)

CORSO DI FORMAZIONE PER IL CONSEGUIMENTO DELLE PATENTI C e D CON CQC in collaborazione con l'Assessorato Provinciale alle politiche attive del lavoro, realizzato nel 2009 ed ancora in svolgimento.

Nell'ambito dell'iniziativa formativa promossa dall'Assessorato e rivolta a uomini e donne disoccupati per il conseguimento della patente C o D o E e/o relativa CQC (carta qualificazione del conducente), come Consigliere di Parità abbiamo riservato dei posti per donne disoccupate che desiderano inserirsi nel settore dei trasporti. Sono pervenute 9 candidature femminili (su un totale di oltre 150 domande di partecipazione), 6 delle quali sono state ammesse al percorso formativo completo che ha previsto prima il conseguimento della patente C con CQC e successivamente la patente D con relativa CQC. Per motivi personali due donne non hanno potuto proseguire, mentre le altre 4 stanno terminando il percorso formativo.

Questa scelta è stata motivata dalla considerazione che per le donne la patente D con CQC che abilita alla guida degli autobus offre maggiori opportunità di inserimento lavorativo rispetto alla patente C con CQC per la guida dei camion. Il conseguimento della patente D e la relativa CQC rappresenta l'opzione più costosa e anche la più impegnativa in termini di tempo e di studio. Le 4 donne che hanno usufruito di questa opportunità stanno in questo periodo sostenendo gli esami per

la patente D e dovranno successivamente iniziare il corso per l'acquisizione della CQC.

Anche quest'anno abbiamo proposto **UN'AZIONE POSITIVA IN COLLABORAZIONE CON IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ DELL'UNIVERSITÀ DELL'INSUBRIA**, promuovendo un bando per incentivare l'iscrizione di uomini a corsi di laurea caratterizzati da una preponderante presenza femminile e l'iscrizione di donne a corsi di laurea considerati "maschili". Spesso, infatti, ragazze e ragazzi sono influenzati nella scelta degli studi - e, di conseguenza, del loro percorso professionale - dal persistere di stereotipi e pregiudizi, determinando così una sorta di "segregazione", con corsi di laurea quasi esclusivamente maschili o femminili.

Il bando era rivolto a donne che intendevano iscriversi al primo anno di "chimica e chimica industriale" e "scienze ambientali" e a uomini che intendevano iscriversi al primo anno di "Scienze dei beni e delle attività culturali" della Facoltà di scienze MM.FF.NN. - Como dell'Università degli Studi dell'Insubria nell'A.A. 2009/2010.

La scelta dei corsi di studio e della tipologia di destinatari/e dell'iniziativa è stata concordata con rappresentanti del Comitato Pari Opportunità sulla base dei dati relativi agli/alle iscritti/e al primo anno (a.a. 2008/2009) come di seguito riportati:

Sono state, quindi, selezionate due ragazze che si sono iscritte a "Chimica e chimica industriale" e un ragazzo che si è iscritto a "Scienze dei beni e delle attività culturali" i quali hanno ricevuto un contributo spese a copertura della prima rata delle tasse di iscrizione per il I anno (versato dalle Consigliere di Parità) e un buono libri di euro 400 (versato dal CPO dell'Insubria).

AZIONE DI INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE RIVOLTA AI COMUNI E AGLI ALTRI ENTI INTERESSATI PER LA REDAZIONE DI UN PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE AI SENSI DELL'ART. 48 D.LGS. 198/2006. E' stata inviata una lettera in cui si invita l'Ente a predisporre il piano, specificando la disponibilità dell'Ufficio delle Consigliere a fornire informazioni e documentazione utile per la redazione.

A seguito di tale azione sono pervenute, presso il nostro ufficio, numerose richieste preventive di chiarimento ed informazione. I comuni, dopo aver redatto i piani triennali, ce li hanno trasmessi e, come dettato dalla norma, su questi abbiamo fornito un parere scritto con specifiche modifiche/integrazioni da apportare agli stessi.

PROGETTAZIONE DELL'INIZIATIVA SPERIMENTALE "SERVIZI PER LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA – LAVORO" che ha l'obiettivo di aiutare le persone ad affrontare situazioni di emergenza e/o di temporanea difficoltà nella vita familiare e lavorativa, fornendo gratuitamente servizi di cura e di assistenza per minori e anziani. Il nostro progetto si configura come un intervento per la conciliazione famiglia-lavoro e come forma di prevenzione al rischio di disoccupazione, limitato a coloro che hanno un reddito ISEE basso - rivolgendosi a donne e uomini, occupati, inoccupati o disoccupati – residenti o domiciliati in

provincia di Como - che desiderano inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro e/o rafforzare le possibilità di permanenza, ma si trovano in difficoltà per problemi legati ad esigenze di cura familiari (figli piccoli, parenti anziani o disabili o emergenze connesse al proprio stato di salute che mettono a rischio la propria permanenza sul lavoro). Le azioni necessarie per la realizzazione dell'iniziativa (bando per individuare gli enti che erogano i servizi, bando per l'individuazione dei beneficiari, attività di promozione e pubblicizzazione ecc.) sono state avviate a gennaio 2010.

➤ ATTIVITA' DI DIFFUSIONE E PROMOZIONE

In collaborazione con l'Assessorato Cultura – ufficio cinema – della Provincia di Como abbiamo organizzato la seconda edizione della **RASSEGNA CINEMATOGRAFICA "UNA DONNA... TANTE STORIE"**. L'iniziativa è stata proposta nel 2008 ed è stata molto apprezzata dal pubblico che ha partecipato numeroso alle serate previste.

Per promuovere la figura della Consigliera di Parità sul territorio, abbiamo avviato una **collaborazione con la rivista GENIODONNA**, periodico di fatti e idee declinati al femminile distribuito gratuitamente sul territorio di Como e del Canton Ticino e realizzato grazie ad un finanziamento dell'Ue per il programma di cooperazione transfrontaliera Italia-Svizzera. La rivista pubblica, quindi, articoli da noi predisposti in cui approfondiamo le attività e le iniziative svolte dal nostro ufficio.

PATROCINIO/COLLABORAZIONE AD INIZIATIVE PROMOSSE DA ALTRI ENTI

Patrocinio gratuito alla manifestazione culturale "Le scrittrici incontrano il pubblico", mostra e vendita di libri svoltasi a Lambrugo il 20 e 21 giugno.

Patrocinio e contributo al Convegno "Il mobbing. Complessità, prospettive, indirizzi", tenutosi a Como il 23 settembre, organizzato dal Comitato per il fenomeno del Mobbing dell'Università degli Studi dell'Insubria, in collaborazione con il Comitato per le Pari Opportunità dello stesso Ateneo. In qualità di Consigliere di Parità abbiamo partecipato come relatrici al convegno.

Patrocinio e contributo al convegno "MUANA MUKE. Le donne del Kivu si raccontano in occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne" promosso dal Centro Servizi per il Volontariato di Como in collaborazione con importanti realtà associative del territorio e svoltosi il 29 novembre presso la Biblioteca Comunale di Como.

➤ **ATTIVITA' DI RELAZIONE CON DIVERSI SOGGETTI ISTITUZIONALI E SOCIALI DEL TERRITORIO**

- Partecipazione alla Commissione tripartita provinciale.
- Partecipazione a giornate seminari, realizzate dalla stessa Commissione Tripartita.
- Partecipazione agli incontri della Rete Nazionale e Regionale delle Consigliere
- Partecipazione ai gruppi di lavoro della Rete Nazionale delle Consigliere su specifiche tematiche.
- Partecipazione a convegni su tematiche di Pari Opportunità a livello regionale e nazionale.
- Incontri con il Comitato Pari Opportunità dell'Università degli Studi dell'Insubria
- Contatti e collaborazione con il Movimento per le Donne dell'Unicef di Como
- Rapporti periodici con Dirigente e Assessore del Settore Lavoro per scambio notizie e pareri sulle attività poste in essere dalle Consigliere
- Rapporti con organizzazioni sindacali e datoriali

Como, 19 marzo 2010

Le consigliere di Parità
Paola De Dominicis
Rosi Manganaro

RELAZIONE ATTIVITA'

CONSIGLIERA DI PARITA' DI CREMONA

DEL 22 DICEMBRE 2009

Le Consigliere provinciali di Parità di Cremona – avv. Uliana Garoli (consigliera effettiva) e prof.ssa Carmela Fazzi (consigliera supplente) – sono state nominate con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 2 maggio 2006.

L'Ufficio della Consigliera provinciale di Parità è ubicato presso l'Ufficio Politiche del Lavoro del Settore II.

Di seguito si elencano i progetti e le attività maggiormente significative realizzate nel corso dell'anno.

AZIONI CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Circa l'attività antidiscriminazione l'Ufficio si è occupato di diverse segnalazioni pervenute che hanno riguardato i seguenti casi:

- due casi di molestie sessuali a danno di lavoratrici sul luogo di lavoro;*
- diniego da parte di datori di lavoro a richieste di part-time a lavoratrici con difficoltà a conciliare il lavoro e la famiglia;*
- licenziamento di una lavoratrice che ha richiesto i benefici della legge 104/92 per accudire la madre anziana;*
- un caso segnalato da una lavoratrice a cui non sono state pagate le retribuzioni differite durante la maternità;*
- alcuni casi di mobbing a danno di lavoratrici.*

Sul tema antidiscriminatorio molto è stato fatto per attivare i Comitati Pari Opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni ed hanno iniziato ad operare i Comitati PO e Mobbing di alcuni Enti pubblici.

SEMINARI E FORMAZIONE SUL TEMA DELLE PARI OPPORTUNITA'

Il 23 gennaio 2009 è stato organizzato a Cremona, in collaborazione con l'Associazione AIAF (Associazione di avvocati specializzati nel diritto della famiglia) e l'Ordine degli avvocati di Cremona, un convegno dal titolo "La violenza nelle relazioni familiari", rivolto ad avvocati ed operatori sociali. Hanno partecipato in qualità di relatori il Presidente del Tribunale di Cremona, un magistrato specializzato sul tema della violenza nelle relazioni familiari, un docente universitario, un operatore delle forze dell'ordine ed uno dei servizi sociali del Comune di Cremona.

Il 26 marzo 2009 sono stati presentati i dati sull'occupazione femminile raccolti ed elaborati dal SIES, durante il convegno "La partecipazione femminile al mercato del lavoro in provincia di Cremona".

Nel mese di luglio 2009 è stato organizzato un corso di formazione sulla conciliazione dei tempi famiglia-lavoro e l'applicazione dell'art. 9 della legge 53/2000, rivolto ad operatori di enti, sindacati ed associazioni di categoria, al fine di supportare le aziende del territorio interessate alla presentazione di progetti di conciliazione, per ottenere finanziamenti dal Dipartimento delle Politiche della famiglia.

PREMIO "IMPRESE IN PARI"

Nel mese di maggio 2009 è stata avviata la realizzazione della terza edizione del premio "Imprese in Pari" - istituito nel 2007 e intitolato a Fiorella Ghilardotti - organizzato in collaborazione con l'omonima Associazione milanese.

Il Premio, rivolto alle imprese del territorio, è stato istituito per valorizzare le buone prassi e le azioni positive che favoriscono la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro delle donne e che tendono a rimuovere le differenze e gli stereotipi di genere all'interno delle imprese locali.

La volontà è quella di premiare e valorizzare le imprese che si sono distinte sul territorio, riconoscendo una sorta di 'certificato di qualità' sui temi della parità.

Nel corso di un incontro, tenutosi nel mese di maggio, con tutte le associazioni datoriali e dei lavoratori, è stata chiesta la disponibilità a veicolare i questionari, in modo da raggiungere il maggior numero di aziende possibile. Inoltre, il questionario è stato inviato a tutte le aziende e ai

consulenti del lavoro inseriti nella banca dati gestita dal Settore Lavoro della Provincia. Il termine ultimo per la presentazione dei questionari è stato fissato per il 30 settembre 2009.

Nel mese di ottobre una apposita Commissione ha analizzato i questionari restituiti dalle aziende e successivamente, il 9 novembre è stata organizzata la cerimonia di premiazione, nell'ambito del convegno "Lavoro e famiglia oltre la crisi".

Sono state premiate alla presenza di un pubblico qualificato e delle maggiori autorità cittadine, due aziende: l'Istituto "Carlo Vismara e Giovanni De Petri" onlus di San Bassano, fondazione che opera nel campo dell'assistenza socio-sanitaria ad anziani e disabili e la Soc. Cooperativa "Gardenia" a r.l. onlus di Casalmaggiore, impresa attiva nel settore delle pulizie e della raccolta differenziata, meritevoli di segnalazione per le buone prassi attuate in tema di conciliazione tra famiglia e lavoro.

Nel mese di dicembre 2008 è stato firmato un accordo quadro di sviluppo territoriale, al fine di creare una rete fra tutti i soggetti interessati, per promuovere politiche di parità e azioni positive finanziabili ai sensi dell'art. 9 della legge 53/2000. Hanno aderito all'Accordo, oltre alla Consigliera provinciale di Parità, la Provincia di Cremona, i Comuni di Cremona, Crema, Casalmaggiore, la Camera di Commercio, le segreterie provinciali di CGIL, CISL e UIL, la Confartigianato di Cremona, la Confederazione Nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa della provincia di Cremona, la Libera Associazione Agricoltori di Cremona.

Nel corso del 2009, hanno sottoscritto l'Accordo anche l'Associazione Coldiretti di Cremona, la Confesercenti, l'Ordine dei Dottori Commercialisti di Cremona e la Confederazione Italiana Agricoltori di Cremona.

INIZIATIVE D'INTESA CON LA FONDAZIONE COMUNITARIA ONLUS

In collaborazione con la Fondazione Comunitaria della provincia di Cremona Onlus e l'Università Cattolica del Sacro Cuore, l'Ufficio della Consigliera provinciale di Parità ha contribuito al finanziamento di borse di studio per studentesse anche straniere, iscritte al Master in Economia del sistema agro-alimentare o al Corso di laurea specialistica in Economia del sistema agro-alimentare attivati presso la sede di Cremona dell'Università Cattolica.

La prima borsa di studio è stata conferita ad una studentessa nel corso del Convegno "Lavoro e famiglia oltre la crisi", che si è tenuto a Cremona lo scorso 9 novembre.

RICERCA SUL LAVORO ATIPICO

La Consigliera provinciale di Parità di Cremona ha aderito da tempo ad una proposta di ricerca fatta dalla Consigliera di Parità di Lodi, per la realizzazione di una pubblicazione sul lavoro atipico.

E' stato approntato, da un docente della Facoltà di Psicologia del lavoro dell'Università degli Studi Milano-Bicocca, un apposito questionario somministrato a un campione casuale di lavoratrici e lavoratori atipici di ogni provincia coinvolta. Il questionario è stato proposto attraverso le associazioni di categoria e i Centri per l'Impiego provinciali.

Al progetto hanno aderito attraverso la rete delle Consigliere di parità anche le province di Lodi, Crotone, Aosta, Bergamo, Brescia, Como, Imperia, Mantova, Modena, Savona, Venezia ed altre alcune Università.

La ricerca è terminata e verrà diffusa nel 2010.

PROGETTI PER LA SCUOLA

Nell'ambito dei progetti con le Scuole, sono stati realizzati dei corsi di formazione per docenti e degli incontri con i referenti per le Pari Opportunità delle Scuole secondarie superiori, con i quali è stato tra l'altro, formalizzato il sostegno ad alcuni progetti promossi dal Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio.

L'Ufficio ha, infatti, contribuito alla realizzazione di alcuni moduli didattici sulle differenze di genere realizzati nell'ambito del progetto "Formez", in collaborazione con l'Istituto "Luigi Einaudi" di Cremona (Istituto capofila del progetto).

In collaborazione con l'Ufficio del Patto per lo Sviluppo è stata realizzata un'indagine sui giovani cremonesi che ha coinvolto gli studenti delle classi IV delle Scuole medie superiori del territorio, per sensibilizzarli sui temi delle differenze di genere. Nel mese di aprile sono stati

realizzati dei focus group con i ragazzi per organizzare, il 12 maggio 2009, il convegno "Un patto alla pari – Giovani e pari opportunità", nell'ambito del quale sono stati presentati i risultati dell'indagine.

Durante il convegno sono stati, inoltre, premiati i vincitori del concorso "Idem ... siamo diversi ma in fondo un po' uguali", proposto durante la XIII edizione del Salone dello studente e rivolto agli studenti delle classi IV e V delle Scuole medie superiori della provincia.

I tre gruppi classe risultati vincitori hanno ricevuto un premio in buoni acquisto per libri, CD musicali, materiale didattico, films e strumenti musicali.

In occasione della XIV edizione del Salone dello studente, tenutasi il 26, 27 e 28 novembre 2009, è stato riproposto il concorso "Idem ... siamo diversi ma in fondo un po' uguali".

Quest'anno il concorso è rivolto a tutti gli studenti delle Scuole medie superiori ed è stato integrato con una sezione rivolta agli Istituti scolastici della provincia di Cremona che possono partecipare con un progetto interdisciplinare volto alla realizzazione di un percorso orientativo di genere.

ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

E' in costante aggiornamento lo spazio dedicato alla Consigliera provinciale di Parità sul sito della Provincia (www.provincia.cremona.it). Il sito mette in evidenza le competenze e l'attività svolta dalla Consigliera stessa sul territorio provinciale.

Sono proseguite nel corso dell'anno tutte le azioni sul territorio volte a far conoscere il ruolo e la figura della Consigliera provinciale di Parità e la stessa è stata invitata a partecipare ad iniziative pubbliche sia nel territorio cremonese che cremasco.

In collaborazione con il Comune di Cremona, la Consigliera ha condiviso gli obiettivi del progetto "Pianeta giovani: creatività e opportunità", presentato in Regione Lombardia nell'ambito del programma "Nuova generazione di idee. Le politiche e le linee di intervento di

Regione Lombardia per i giovani” e in questi mesi si stanno realizzando le attività previste dal progetto.

Nei mesi di marzo e aprile 2009 l’Ufficio ha aderito al progetto “Pensare la differenza. Le imperdonabili. Abitare o disertare le stanze del potere”, organizzato dal Comune di Cremona.

Sono stati realizzati una serie di appuntamenti, aperti alla cittadinanza, sul tema del rapporto tra le donne e la politica.

La Consigliera di Parità ha, inoltre, deciso di sostenere, in collaborazione con la Consulta per le Pari Opportunità del Comune di Crema, il concorso regionale “Donne in tesi”, attraverso la sponsorizzazione di borse di studio volte a premiare le migliori tesi di laurea (triennale o quinquennale), dedicate all’approfondimento di tematiche sulla presenza femminile nelle aree economiche, sociali e politiche della società.

Cremona, 22 dicembre 2009

LE CONSIGLIERE PROVINCIALI DI PARITA’

(avv. Uliana Garoli)

(prof.ssa Carmen Fazzi)



Provincia di Lecco



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

RELAZIONE ANNO 2009 *a cura*

CONSIGLIERA DI PARITÀ PROVINCIA DI LECCO

(Art. 15, comma 5 del D.Lgs. 198/2006)

PREMESSA

Nel territorio Lecchese il tasso di occupazione femminile nel 2008 è stato del 56,7%, mentre -per lo stesso periodo -il tasso di disoccupazione è stato del 4,5% (dati forniti da Ufficio Statistica e Osservatorio **COSTITUZIONE ITALIANA** Camera di

Art. 3 Commercio di Lecco), ad oggi non sono ancora reperibili gli stessi dati

Tutti cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla Legge, senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua , di regione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali

= PARITA'

Art. 4

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto

= PARI OPPORTUNITA'

riferiti al 2009 che si è presentato segnato da una profonda crisi economica che ha avuto un grosso impatto nel mondo del lavoro. Voglio prendere spunto dall'attuale situazione di crisi occupazionale ed economica, vista in ottica di genere, per esprimere alcune considerazioni: l'occupazione femminile è una questione strategica, sia sul piano culturale che sul piano economico; non è possibile affrontare la crisi economica trascurando l'occupazione femminile, perché investire sul lavoro delle donne è ciò che proprio in questo momento può portare più frutto. Anche il Governatore della Banca d'Italia, Mario Draghi, ricorda spesso che col lavoro femminile si crea un circolo virtuoso di occupazione e di crescita che fa aumentare il PIL: per ogni 100 donne che entrano nel mondo del lavoro, si creano 15 nuovi posti nel settore dei servizi e dell'assistenza alle persone, e le imprese guidate da donne vanno meglio: anche in periodo di crisi realizzano una crescita dei profitti fino al 20%. In Italia la situazione è pressoché drammatica: siamo maglia nera dell'OCSE, perché, unitamente a varie altre motivazioni, è stata del tutto trascurata la promozione di politiche attive per il lavoro femminile. Col 46% di donne impiegate, siamo 11 punti sotto la media europea: differenze rilevanti tra sud, centro e nord. Al Sud siamo al 31%, lontanissimi dall'obiettivo del 60% entro il 2010 stabilito dall'Agenda di Lisbona del Consiglio Europeo. E' possibile creare un'inversione di tendenza a questa manifesta arretratezza? Forse ancora è possibile, se con saggezza, intelligenza e volontà verranno messe in atto politiche attente al genere e se questo trend negativo possa venire analizzato come una riserva di crescita per una futura spendibilità.

SITUAZIONE E CONDIZIONE FEMMINILE NEL CONTESTO TERRITORIALE

Quando si parla di occupazione femminile e di possibile conciliazione tra vita lavoro/famiglia, è necessario porre adeguata attenzione sulle tabelle e dati sotto riportati, infatti la loro lettura conferma come la nascita di un figlio comporti un ri-equilibrio della quotidianità della vita delle donne.

La maternità, dunque, diventa una simbolica chiave di lettura del lavoro femminile ed apre numerosi interrogativi sui bisogni delle donne lavoratrici all'interno delle realtà produttive, interrogativi che non necessitano più solo di riflessioni, ma di risposte concrete.

ANALISI DEI DATI

Le convalide di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

nell'anno **2009** sono state in totale **794 di cui: 142 riferite a uomini e 652 riferite a donne** , il dato riferisce un consistente aumento rispetto all 'anno precedente (**n. 335**). Il ricorso al part time, nella nostra Provincia, nel corso del 2009 appare utilizzato in maniera più consistente rispetto all'anno precedente, la probabile ipotesi tesa a giustificare l'incremento del ricorso al part time potrebbe essere riconducibile alla crisi economica ?! Potrebbe essere questa una tesi sostenibile visto che le trasformazioni più numerose si sono verificate in quei settori più colpiti dalla crisi: **Industria (n.264) commercio (191) e artigianato (87)**. Nel **2009 sono state n. 172** le dimissioni a seguito **di maternità** e **n5** a seguito di **matrimonio**; si registra una leggera diminuzione rispetto alle dimissioni convalidate **a seguito maternità nell'anno precedente (n. 204)**, anche questo può essere un effetto della crisi economica?! Qualche elemento nuovo permette finalmente, nel 2009, di riconoscere le criticità -causa delle motivazioni da cui scaturiscono le dimissioni al termine della maternità, infatti le Consigliere di Parità, al tavolo tecnico – istituito presso la Direzione Generale Ispezioni Lavoro – hanno concordato la modulistica che attualmente viene utilizzata dalle Direzioni Provinciali del Lavoro in occasione della convalida delle dimissioni rese in periodo tutelato dalla legge.

In Provincia di Lecco su un totale di 172 lavoratrici madri dimesse, emergono le seguenti motivazioni: 47 madri dichiarano di dimettersi per problematiche inerenti i servizi di cura (assenza di asili nido); **33 madri** dichiarano l'assenza di una rete familiare che le possa aiutare nella cura dei bambini; **27 madri** dichiarano altri motivi, comunque inerenti l'impossibilità a conciliare vita familiare/lavoro (pendolarismo ecc.); **21 madri** passano ad altra occupazione; **17** dichiarano di essersi dimesse perché non hanno ottenuto il part time;

27 madri dichiarano di essersi dimesse per impossibilità ad ottenere orari flessibili. La fascia di età tra i 26 e i 35 appare la più interessata dal fenomeno dimissioni (115 su 172 dimissionarie); I settori più interessati al fenomeno delle dimissioni sono: industria e commercio. (Dati forniti dalla Direzione Provinciale del Lavoro di Lecco).

A distanza di quasi 10 anni dell'entrata in vigore della legge è scoraggiante verificare che aldilà delle buone intenzioni previste dal legislatore la nostra società non ha ancora effettuato quel salto di qualità utile a far decollare il concetto di condivisione del lavoro di cura.

DATI ASTENSIONE MATERNITA' e PATERNITA' (periodo dal 01/01/2009 al 31/12/2009)

SETTORI	Industria	Com. m.	Artig.	Credito	Agricoltura	Servizi	Non spec.
Lavoratori padri congedo maternità per morte o infermità grave madre art. 28, 1°c.	1						
Lavoratrici congedo parentale primi 8 anni di vita del bambino art. 32, 1°c., lettera a)	762	492	381	169			
Lavoratori padri congedo parentale art.32, 1°c. lettera b)	13	2	1	2			
Lavoratrici madri di minori con handicap prolungamento cong. parentale art. 33 1°c.	21	4		1			
Lavoratori padri di minori con handicap prolungamento cong.parentale in alternativa alla madre art. 33, 1°c.	0	0	0	0			
Lavoratrici madri riposo giornaliero primo anno di vita del bambino art. 39	235	262	96	28			
Lavoratori padri riposi giornalieri art.40							
a) figli affidati a padre							
b) in alternativa alla madre dip.	9						
c) madre non lavoratrice dip.	28	7					
d) morte o grave infermità delle madri							
Lavoratori padri riposo giornaliero parto plurimo art. 41	5	2					
TOTALE	1.074	769	478	200	0	0	0

(fonte Inps sedi di Lecco e Merate)

Questi dati sono ancora troppo lontani dal concetto di condivisione dell' impegno che si dedica alla famiglia ed ai figli, quest'ultimo permane, comunque, "un compito" al femminile e genera elementi che contribuiscono a far nascere le differenze salariali di genere, la segregazione occupazionale delle donne e la difficoltà della partecipazione delle lavoratrici nei percorsi di formazione e/o crescita professionale nel luogo di lavoro.

ATTIVITA' SVOLTA

Per il 2009 si è registrato un incremento di affluenza e ricorso all'Ufficio, grazie anche alla rete costruita negli anni precedenti con gli Enti (DPL-Servizi Ispettivi – Centro per l'Impiego, Associazioni Femminili, Istituzioni ecc,) che hanno indirizzato persone o segnalato i casi alla Consigliera di Parità. . E' proseguita l'attività di fornire una informazione più mirata e appare accresciuta la conoscenza dell'attività dell'Ufficio, infatti, rispetto agli anni precedenti, sono aumentate le richieste di consulenza, formulate anche telefonicamente e a cui l'Ufficio ha dato risposte, in “tempo reale”, o direttamente od indirizzando i richiedenti ad altri Enti competenti.

Il front – office, ha garantito immediatezza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza, grazie alla capacità e professionalità della collaboratrice che ha accresciuto , nel corso degli anni di permanenza in questo ufficio, elevata competenza e conoscenza delle normative attinenti la sfera di intervento dell'Ufficio.

L'ufficio anche per quest'anno ha garantito un servizio di apertura al pubblico ed un servizio di consulenza legale gratuito, inerente le tematiche relative alle discriminazioni che avvengono nell'ambito del rapporto di lavoro o al momento dell'accesso al lavoro, le istruttorie dei casi e la consulenza sono state effettuate avvalendosi della collaborazione di una Avvocata esperta in diritto antidiscriminatorio e del lavoro.

Detta consulenza è risultata utile anche per la fase propedeutica delle conciliazioni, in tal modo l'ufficio ha potuto rispondere prontamente nella formulazione di proposte utili ed appropriate alla risoluzione dei casi.

I casi sono stati trattati singolarmente, previo appuntamento, e spesso in ripetuti incontri, necessari per addivenire a soluzioni condivise e negoziate tra le parti.

Le segnalazioni e/o richieste di intervento spesso sono state indirizzate alla Consigliera di Parità da parte di **Organizzazioni sindacali**, operatrici del C.P.I. della Provincia, Servizio Ispezione Lavoro della D.P.L. di Lecco o attraverso Enti con cui sono stati stipulati protocolli; questa sinergia di azione ha inciso positivamente favorendo la soluzione di tutti quei casi di discriminazione, sempre più diffusi e genericamente non riconosciuti e trattati come tali.

E' continuata, per effetto del protocollo di intesa, una proficua collaborazione con i servizi Ispettivi della Direzione Provinciale del lavoro, sia per la diffusione di materiale informativo e sia per le richieste di intervento dei casi segnalati.

Si è consolidato, migliorando nel tempo, il rapporto di interazione con le Associazione Femminili e le Istituzioni, per implementare e rafforzare una proficua sinergia tra le forze che si occupano di universo femminile e pari opportunità; nell'ottica di tali sinergie è stato avviato in collaborazione con l'Assessorato al Lavoro della Provincia di Lecco e

l'Associazione Soroptmist International Club di Lecco il progetto "Tata Familiare " che prevede la formazione, riqualificazione e l'accompagnamento al lavoro autonomo a favore di n. 22 donne residenti o domiciliate in provincia di Lecco disoccupate o inoccupate, interessate ad avviare un' attività indipendente in forma di cooperativa nell'ambito dei servizi di cura, il progetto è stato realizzato utilizzando il finanziamento regionale della Dote lavoro 2009 (risorse messe a disposizione ad hoc da Regione Lombardia). Il progetto e le fasi successive, fino alla costituzione della prevista cooperativa saranno seguite dall'Ufficio per tutto il 2010.

L'attività ha contemplato anche la partecipazione a convegni e giornate seminariali di approfondimento e/ o studio e adempimenti Istituzionali:

- Commissione Unica della Provincia di Lecco;
- Commissione Pari Opportunità della Provincia di Lecco;
- Incontri della Rete Nazionale delle Consigliere di parità;
- Nell'ambito della Rete delle Consigliere, componente del Gruppo di lavoro
- discriminazione di genere e azioni in giudizio.
- Partecipazione al tavolo di concertazione contro la violenza alle donne;

I CASI

Buona parte delle richieste di intervento o informazione è avvenuta telefonicamente e per le problematiche più svariate; di volta in volta, le tematiche sono state affrontate e definite con specifica metodologia richiesta dal caso.

Le discriminazioni segnalate si riferiscono prevalentemente al periodo della maternità (rientro della maternità, congedi obbligatori e facoltativi, mancata concessione del part time ecc.) infatti le difficoltà maggiori che le lavoratrici incontrano in ambito lavorativo sono legate al loro stato di madri, tale condizione, oltre ad incidere negativamente sulla progressione di carriera, è molto spesso anche causa di licenziamento o di possibile mobbing o molestie.

Le donne che si sono rivolte all'ufficio, ponendo quesiti telefonicamente, sono prevalentemente nella fascia di età 30/40, neo-mamme alle prese con problemi inerenti la conciliazione famiglia /lavoro.

Le richieste d'intervento formalizzate con delega di rappresentanza alla Consigliera di Parità sono state relative alle seguenti tematiche:

- congedi per maternità, applicazione del Testo Unico 151/2001;
- accertamento presunto casi di mobbing;

- modifica orario di lavoro dopo il rientro dalla maternità;
- problemi di conciliazione familiare e articolazione di orario e cambio mansione al rientro dalla maternità;
- mancata concessione part-time ;

Quasi tutte le richieste di intervento sono state trattate previa convocazione dell'Azienda, in n. 3 casi è stato necessario l'intervento e la collaborazione dei Servizi Ispettivi della Direzione Provinciale del Lavoro di Lecco, teso a riconoscere la legittimità del rapporto di lavoro.

-I casi di mancata concessione del part -time sono stati i più difficili da trattare, stante il disposto normativo che non pone in capo al datore di lavoro l'obbligo di concessione. In questi casi si è reso necessario mettere in campo con le Organizzazioni Sindacali, titolate alla contrattazione aziendale strumenti e sinergie tese a costruire modalità di orari ed organizzazione del lavoro utili alla risoluzione delle problematiche.

In ogni caso, anche alla luce della profonda crisi economica che ha "impattato" su tutti i settori di attività, questo atteggiamento di dialogo "democratico" si è rivelato più vincente di statiche posizioni rigorose.

CONCLUSIONI

I dati relativi ai congedi parentali sopra riportati evidenziano come **anche nelle famiglie più giovani il contributo maschile sia ancora modesto.**

Le problematiche, i bisogni e le esigenze espresse dalle lavoratrici che hanno chiesto l'intervento della Consigliera di Parità confermano sia nel *nodo della conciliazione vita/lavoro* che in un luogo di lavoro non "amico", le maggiori cause relative alla bassa presenza femminile nel mondo del lavoro e l'abbandono dell'attività alla nascita di un figlio.

L'immagine femminile che emerge da questo quadro è una sorta di matriosca con tanti contenitori ad incastro: la spesa, i figli, i genitori anziani, vita domestica e lavorativa, ecc..

Gli uomini hanno fatto pochi passi per perseguire modelli "femminili" in cui, oltre che per il lavoro retribuito, ci sia spazio per la cura dei figli e dei famigliari.

La disparità di divisione del carico di cura tra i generi costringe la popolazione femminile spesso a dimettersi dal mondo del lavoro o a richiedere il part/ time, accontentandosi di guadagni inferiori che non garantiscono pensioni dignitose, aumentano la segregazione femminile e l'impossibilità per la donna di sfondare il tetto di cristallo. Dall'impossibilità di scegliere consapevolmente e da "scelte " obbligate da un sistema troppo rigido, aumenta la povertà femminile, riconosciuta dalle statistiche del nostro Paese.

Ancora una volta è doveroso ripetere che la priorità deve essere : **rafforzare la posizione delle donne sul mercato del lavoro**. Da un lato bisogna continuare a incrementare l'offerta dei servizi per le famiglie, d'altro lato, è rilevante **sostenere ed incentivare le scelte femminili verso il lavoro indipendente** favorendo l'imprenditorialità femminile, che si dimostra ed emerge come crescente risposta alle difficoltà di inserimento e permanenza sul mercato del lavoro e di conciliazione tra lavoro e famiglia, ma questo diventa possibile solo in presenza di misure di accesso al microcredito e credito e di procedure che facilitino l'accesso ai fondi destinati all'auto imprenditorialità delle donne.

La Consigliera di Parità della Provincia di Lecco

F.to Adriana Ventura



CONSIGLIERA PROVINCIA DI LODI

RELAZIONE 2009

ORNELLA VEGLIO – DANILA BALDO

Consigliere di parità della Provincia di Lodi

1) L'ATTIVITA' DELLE CONSIGLIERE E IL RAPPORTO CON IL TERRITORIO

- L'ufficio è collocato presso il Centro per l'Impiego, con disponibilità di telefono, PC, stampante e fotocopiatrice. Nessuna disponibilità di personale impiegatizio.
- I rapporti con i servizi pubblici per l'impiego sono sempre stati positivi con un continuo scambio di informazioni reciproche; il discorso del genere è pienamente condiviso.
- Si sono instaurati buoni rapporti con alcune agenzie di lavoro somministrato e con gli enti di formazione del territorio, in entrambi i casi l'utenza viene inviata previa telefonata e il servizio di accoglienza soddisfa l'utenza.
- Le relazioni intrattenute con le Amministrazioni Locali riguardano circa 15 comuni su 61 e consistono in: accoglienza di persone inviate dai comuni, apertura di sportelli della consigliera in alcuni comuni; serate informative su temi lavoro parità violenza
- Le consigliere sono state componenti di diritto e di fatto nella:
commissione tripartita
commissione pari opportunità
consulta delle elette e nominate del territorio
comitato imprenditoria femminile

2) ATTI DI COLLABORAZIONE FORMALE

- È in atto il protocollo d'intesa con la Direzione Provinciale del Lavoro e servizi ispettivi.
 - L'accordo prevede collaborazione per la soluzione dei casi che si presentano e formazione sulla parità per il personale della DPL.
 - Nessun impegno del fondo sulle attività contenute nell'accordo.
 - E' in progettazione l'attività di formazione per il personale della DPL; la DPL ha collaborato alla stesura dell'opuscolo "Donne uomini lavoro, le regole del gioco"; vi sono rapporti facilitati per la soluzione di alcuni casi presentatisi allo sportello della consigliera.

- Punto di forza è la creazione di una rete di rapporti personali con la DPI; punto debolezza è la difficoltà di progettare alcunché a causa della pianta organica ridotta della DPL.
- Esistono accordi in corso:
 - accordo con l'agenzia di lavoro somministrato "LAVORINT";
 - protocollo d'intesa contro le violenze domestiche, che ha dato vita alla rete antiviolenza territoriale;
 - protocollo con AMICOONLUS, organizzazione di consulenza e formazione sul mobbing.

Nessuno di questi accordi richiede impegno finanziario

3) INIZIATIVE DI CARATTERE INFORMALE

- Forme di collaborazione costante: organizzazioni sindacali, consultori pubblici e privati, enti di formazione, alcuni comuni del territorio, la rete delle assistenti sociali del territorio, Università Bicocca (Milano), Ufficio scolastico provinciale, diversi istituti di istruzione secondaria superiore del territorio, Camera di Commercio, Confartigianato, Centri di accoglienza e Caritas.
- La conoscenza reciproca approfondita nel tempo è un punto di forza che migliora la qualità dello scambio.
- La realizzazione e l'aggiornamento continuo, a cura della consigliera Baldo, del sito della Consigliera www.consiglieraparita-provincipalodi.it, ha permesso una più efficace conoscenza e diffusione della figura sul territorio.

4) INIZIATIVE DI CONCILIAZIONE – CONDIVISIONE – VITA- LAVORO

- Interventi: serate di informazione e sensibilizzazione sul territorio provinciale.
- Finanziamento di interventi di conciliazione
- Sperimentazione di un'azione positiva rivolta rivolta ai dipendenti della provincia consistenze nell'aiuto per la cura dei figli.
- Proposte di azioni positive rivolte ai comuni del territorio, peraltro mai attuate per la scarsità di risposte e di entusiasmo da parte dei comuni stessi.
- Adesioni a progetti nazionali sul tema Pari Opportunità e conciliazione.

5) ATTIVITA' ANTI DISCRIMINATORIA:

- Si rivolgono all'ufficio della consigliera di parità circa 300 persone all'anno di cui 20% uomini.
- Le richieste di assistenza riguardano:
 - 60% lavoro orientamento
 - 30 % famiglia
 - 10% mobbing violenza.
 Quasi sempre gli aspetti lavoro e famiglia sono intrecciati tanto che i problemi si risolvono bene con un'azione combinata della psicologa, dell'avvocato, dell'assistente sociale.
- Non sono state sostenute azioni in giudizio.
- Sono andate a buon fine circa 40 azioni di conciliazione all'anno che hanno evitato il ricorso in giudizio.
- Le più impegnative sono i casi dove le molestie si intersecano con l'aspetto lavorativo.
- L'impegno economico per l'attività antidiscriminatoria rappresenta almeno il 30% del budget.

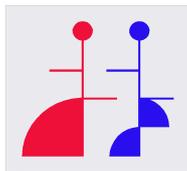
- La caratteristica della tutela antidiscriminatoria è che si svolge in tempi molto lunghi perché si tratta di portare a maturazione le effettive esigenze dell'utente. E' importante che i professionisti scelti abbiano uno stretto rapporto di collaborazione con la consigliera, affinché le azioni siano concordate.

6) VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLE ATTIVITA'

- L'attività senz'altro più utile è quella di sportello diretto con l'utenza che arriva dalla consigliera su indicazione delle strutture del territorio e anche con il passaparola.
- E' molto utile il rapporto con l'università Bicocca dal quale sono scaturite due ricerche sul lavoro precario, una pubblicata e una in corso di pubblicazione. La collaborazione, con il coordinamento della consigliera Veglio, ha messo in rete 13 consigliere provinciali e 6 università e i lavori si sono autofinanziati con un piccolo contributo delle 12 consigliere, il lavoro gratuito dei docenti universitari.
- Larga diffusione ha avuto l'opuscolo, alla sua terza edizione, "Donne, Uomini, Lavoro: le regole del gioco". L'opuscolo è stato diffuso in diversi istituti superiori attraverso interventi diretti della consigliera Veglio nelle classi.
- In senso orientativo molto efficace è stata la collaborazione con la Commissione Pari Opportunità dell'ISS "Maffeo Vegio" di Lodi, che ha portato alla realizzazione di laboratori pomeridiani con le studenti, concretizzatisi in mostre multimediali, itineranti sul territorio lodigiano, su vari temi di genere quali il rapporto tra donna e scienza, la valorizzazione e condivisione del lavoro di cura, il contrasto alla violenza sulle donne, l'uso non sessista del linguaggio e altri.
- Nei primi anni è stata fatta una ricerca sul lavoro di cura, all'interno della famiglia, attraverso questionari somministrati alle/agli studenti delle superiori .
- Estrema criticità presenta il funzionamento dei comitati di parità e l'attuazione delle azioni positive.

Lodi, 15 dicembre 2009

Ornella Veglio – Danila Baldo



Consigliere
di Parità

RELAZIONE ANNUALE

CONSIGLIERE DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI MANTOVA PER L'ANNO 2010

PREMESSA

Nel corso del 2009 si è normalizzata l'organizzazione dei nuovi uffici delle Consigliere di Parità e va detto che l'occasione è stata funzionale per fare ordine nei materiali e nella corrispondenza raccolta negli anni precedenti in cui l'avvicendamento di diverse collaboratrici aveva creato qualche disagio.

Oggi i materiali prodotti e ricevuti sono tutti catalogati, in parte nella biblioteca di genere con apposito programma informatico, in parte in faldoni, divisi per anni di attività e soluzioni.

INTERVENTI A LIVELLO ISTITUZIONALE

A) PARTECIPAZIONE AI LAVORI DELLA COMMISSIONE PROVINCIALE UNICA PER LE POLITICHE DEL LAVORO

La CdP effettiva ha partecipato ai lavori della succitata Commissione ed ha apportato il proprio costante contributo, suggerendo in vario modo l'attenzione alla dimensione di genere in tutti gli argomenti proposti e manifestando la propria disponibilità ad una fattiva collaborazione volta al miglioramento della situazione delle donne mantovane disoccupate, in particolare in un anno in cui crisi e recessione si sono fatte sentire anche su un territorio tutto sommato di notevole benessere.

Inoltre ha dato piena disponibilità all'assessore al lavoro dott. Grassi e alle Parti Sociali sia per singole situazioni da trattare congiuntamente, sia per le decisioni da assumere in detta sede.

B) PARTECIPAZIONE DELLE CDP ALLE ATTIVITA' DELLA COMMISSIONE PROVINCIALE PARI OPPORTUNITA'

C) PARTECIPAZIONE AD INCONTRI, CONVEGNI, EVENTI

Oltre agli incontri della Rete Nazionale, le Consigliere di parità hanno preso parte a tutte le iniziative pubbliche locali e regionali.

D) SEGNALAZIONI E DENUNCE

Nel corso del 2009 la CdP effettiva ha affrontato 11 casi che hanno coinvolto ben 16 lavoratrici, tutte situazioni nell'ambito dell'attività antidiscriminatoria vera e propria, pervenute sia da una Organizzazione Sindacale più impegnata su questo fronte sia dalle singole donne interessate le quali, attraverso percorsi vari, erano venute a conoscenza della presenza delle Consigliere di Parità sul territorio mantovano.

E) INIZIATIVE VARIE SVILUPPATE

- Incontri plurimi con i funzionari della DPL – Servizio Ispezione Lavoro per chiarimenti interpretativi e procedurali, nonché per la sottoscrizione con il Dirigente di un Protocollo di Intesa a sostegno dell'attività delle CdP, sulla falsariga di quelli già firmati rispettivamente a livello nazionale e regionale, per quanto di competenza. Le CdP a loro volta si sono dichiarate disponibili ad attuare per tutto il personale della DPL un percorso formativo sui principali temi di pertinenza di entrambi: tale iniziativa sarà organizzata nel 2010, di concerto con la nuova dirigente che ha già confermato la sua piena disponibilità, attesa l'incresciosa situazione creatasi a Mantova con il dirigente dott.Filosa .
- Partecipazione presso la Regione Lombardia alla giornata per la consegna dei premi "Lavoro Famiglia" in cui è stata premiata l'azienda mantovana LUBIAM SpA a seguito della organizzazione territoriale di eccellenza posta in essere dalle istituzioni pubbliche e primarie mantovane per la migliore implementazione dell'utilizzo dell'art.9 L.n.53/2000.
- Incontri plurimi con la dott. Paparella della Provincia di Mantova a sostegno dell'istituzione della Commissione Provinciale Pari Opportunità, dell'avvio della ricerca presso tutto il personale, della correzione a seguito stesura del regolamento della suddetta Commissione , così come per analoga Commissione e regolamento del Comune di Quistello

INIZIATIVE PROMOSSE DALLE CONSIGLIERE

Qui di seguito si elencano le attività portate a compimento.

@ 1 I materiali predisposti per la pubblicazione congiunta con le altre Province di Como - Modena e Reggio Emilia, sono stati parzialmente aggiornati e verranno utilizzati per ridefinire la pubblicazione originaria, come strumento di conoscenza e di riflessione della condizione femminile della nostra Provincia e rilancio di iniziative congiunte con Confindustria e Parti Sociali

@ 2 E' stata organizzata la registrazione di tutti i testi in nostro possesso per una Biblioteca di genere che sarà collegata al sito delle Consigliere di Parità, utile non solo per chi vuole sviluppare tesi sul genere in varie discipline, ma anche per chiunque voglia approfondire queste tematiche, in quanto i libri potranno essere prestati come in tutte le altre biblioteche pubbliche, previa adeguata registrazione.

Tale biblioteca sarà aggiornata con la cospicua donazione della CdP effettiva a seguito della cessazione del suo quarto mandato.

@ 3 I libretti rossi e blu per madri e padri, intitolati "I nostri auguri tra opportunità e diritti" prodotti grazie alla disponibilità della Consigliera di Parità della Regione Piemonte e di quella della Provincia di Torino, nel 2009 sono stati distribuiti non più attraverso i reparti di Ostetricia degli Ospedali Mantovani – come per il passato – ma attraverso la Confcommercio, l'iniziativa LabCom, e apposita messa a disposizione nel Palazzo Plenipotenziario, appartenente alla Provincia, nel Salone ubicato a fianco degli Uffici delle Consigliere di Parità.

Tale diffusione capillare ha funzionato in quanto giovani madri e padri hanno successivamente telefonato per avere ulteriori raggugli rispetto alle loro nuove possibilità di usufruire di tempi per gestire la paternità/ maternità.

@ 4 – In esito al successo della pubblicazione "Cultura e genere: un binomio per il cambiamento" presentato a latere del Festivalletteratura 2007 e andato a ruba, e alla sua ristampa in congruo numero di copie, è stata organizzata una ulteriore diffusione utilizzando tutti i vari incontri effettuati durante l'anno, in quanto il cambiamento proposto, ancorché non avvenuto, è auspicabile e tuttora possibile e l'interessamento e la richiesta espressa da più parti per la nostra pubblicazione fa bene sperare in tal senso.

@ 5 – E' terminata la ricerca a cui abbiamo partecipato su proposta della Consigliera di Parità di Lodi, cui abbiamo aderito assieme ad altre Province d'Italia, con il supporto di ricercatori dell'Università Bicocca di Milano e di altre otto Facoltà di Psicologia del Lavoro di altrettante Università d'Italia. L'iniziativa ha indagato gli effetti dei lavori atipici e in particolare del lavoro a progetto per analizzare le conseguenze e verificare come tali contratti si riflettano sulla soggettività delle donne e degli uomini. L'ambito territoriale della ricerca riguarda venti Province d'Italia, per confrontare gli effetti del precariato in zone a differente occupazione e occupabilità.

E' in fase avanzata la stesura per la pubblicazione del libro che, dalla lettura della prima bozza, diventerà un interessantissimo testo da diffondere nelle attività "8 Marzo e dintorni" del 2010.

@ 6 – La CdP supplente ha procurato tutti i migliori contatti con l'Ordine degli Avvocati di Mantova, per l'organizzazione di un incontro di sensibilizzazione di tipo seminariale e di aggiornamento sul diritto antidiscriminatorio, sviluppato nel 2009. Tale incontro, particolarmente riuscito in quanto lo spazio a disposizione (circa 70 posti) non è stato sufficiente a contenere la folla dei/delle partecipanti e che pertanto verrà rinnovato nel corso del 2010, ha avuto una duplice valenza per le avvocate perché se da un lato ha evidenziato il gap esistente a loro sfavore anche nel loro Ordine, dall'altro ha dato il via alla costituzione del loro C.P.O. in seno all'Ordine stesso.

ACCORDO QUADRO E SVILUPPO PROGETTI ART. 9 L.53/2000

Un capitolo a parte merita l'impegno profuso anche dalla CdP per lo sviluppo di iniziative in relazione all'art.9 della L.53/2000 sulla conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi familiari e dell'implementazione degli altri contenuti nell'ACCORDO QUADRO sottoscritto da venti enti territoriali, in primis per lo sviluppo di iniziative a valere sull'art.9 L.53/2000 ma anche di altri percorsi di miglioramento della condizione femminile che, in ultima analisi, comportano un miglioramento della condizione della famiglia e della società più in generale.

Anche il 2009 ha visto la presentazione del caso di eccellenza di Mantova, quale uno dei due esempi italiani proposti all'interno del Convegno di livello europeo organizzato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Famiglia, per un confronto sui temi della conciliazione con Olanda, Germania, Polonia, Repubblica Ceca e Malta.

Nel febbraio 2009 è stato anche sviluppato un percorso formativo finanziato dalla Camera di Commercio e dal Comitato per l'Imprenditorialità femminile, per il tramite di apposito Sportello organizzato presso la Soc. Promoimpresa della CCIAA, rivolto a tutti i soggetti interessati a meglio conoscere ed implementare l'art.9 della L.53/2000, presentato in apposita Conferenza stampa.

A tale iniziativa la CdP effettiva ha partecipato con un suo breve modulo formativo sulla normativa di parità vigente, così come ha partecipato, nel corso di tutto l'anno, ai vari incontri con i soggetti dell'Accordo Quadro sia per fare il punto della situazione, sia propeedeutici al rilancio di nuove iniziative

Inoltre il pool di progettiste, costituitosi nel frattempo in S.r.L. denominata VARIAZIONI e capeggiata da Arianna Vicentini, già consulente dell'Ufficio delle CdP, con il benestare dell'Assessora alle P.O. e della CdP effettiva, ha continuato a progettare ogni quadrimestre, per conto di aziende mantovane, azioni di sperimentazione a valere sull'art.9 della citata legge per un totale di 23 progetti che prevedono una richiesta di finanziamenti complessivamente ammontante a circa €. 2.500.000.

Ci teniamo a precisare che i progetti provenienti dal territorio mantovano a seguito di sottoscrizione dell'Accordo Quadro in parola, sono stati tutti approvati.

Quanto sopra da la misura della diffusione e dell'evoluzione del tema della conciliazione in tutte le sue possibili nuove accezioni che ha visto il coinvolgimento delle aziende mantovane di ogni settore merceologico e di ogni dimensione.

Va segnalato che purtroppo c'è una stasi nella predisposizione e ufficializzazione delle nuove Linee Guida da parte del Dipartimento per la Famiglia, per la presentazione di nuovi progetti e questo rischia di vanificare il grande lavoro organizzativo e progettuale predisposto e fin qui attuato

Mantova, 25 marzo 2010

La Consigliera di Parità Effettiva

La Consigliera di Parità Supplente



RAPPORTO ATTIVITA'

CONSIGLIERE DI PARITÀ PROVINCIA DI MILANO

Anno 2009

Art. 15 D.lgs 11.04.2006 n. 198

Ufficio Consigliera di Parità Provincia di Milano

Viale Jenner, 24 - 20159 Milano

Tel. 02/7740.6831 – Fax 02/7740.6842

e-mail: consigliera.parita@provincia.milano.it

Le Consigliere di Parità della Provincia di Milano, avv. Tatiana Biagioni, consigliera effettiva, e dott. ing. Serenella Corbetta, consigliera supplente, presentano agli organi che hanno provveduto alla loro designazione il rapporto relativo all'attività svolta nel corso dell'anno 2009, ciò ai sensi dell'art. 15 D.lgs 11.04.2006 n. 198.

Le discriminazioni

Le Consigliere di Parità hanno trattato i casi di seguito elencati indicando sinteticamente l'oggetto della richiesta di intervento.

Alcune questioni sono state risolte con conciliazione avanti l'Ufficio, altre proseguono con intervento in giudizio, altre ancora sono state archiviate per rinuncia della/del richiedente.

N. 55 casi di discriminazione di genere nei luoghi di lavoro dovuti principalmente all'evento maternità e alle difficoltà a conciliare gli impegni di lavoro con la vita familiare, di cui:

- n. 17 segnalazioni di difficoltà a conciliare gli impegni di lavoro con la vita familiare:
 - 13 casi relativi a richieste di ottenimento della riduzione dell'orario di lavoro
 - 4 casi relativi a richieste di ottenimento del trasferimento presso sedi lavorative più vicine alle sedi abitative

- n. 11 casi relativi a demansionamento/dequalificazione subiti al momento del rientro al lavoro dopo il periodo di astensione per maternità. In alcuni casi il demansionamento veniva subito dalle lavoratrici parallelamente al trasferimento presso altra sede lavorativa. In altri casi il demansionamento veniva perpetrato al fine di favorire i dipendenti di sesso maschile.
- n. 10 casi relativi a licenziamenti
- n. 5 casi relativi a trasferimenti presso altra sede aziendale. Per n. 3 dei suddetti casi l'azienda proponeva alle dipendenti la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro
- n. 5 casi relativi a discriminazioni legate a motivi contrattuali (mancata assunzione, mancato rinnovo dei contratti a tempo determinato, mancato riconoscimento alla qualifica di livello superiore in riferimento alle mansioni svolte)
- n. 2 casi relativi al godimento del congedo per maternità (mancato riconoscimento dell'indennità di maternità)
- n. 2 casi relativi al godimento del congedo parentale (controversia per il conteggio dei giorni di godimento del congedo, mancato godimento del congedo parentale con modalità frazionata)
- n. 1 caso relativo al mancato riconoscimento delle mensilità corrispondenti al periodo di assenza dal lavoro per maternità anticipata a seguito di gravidanza a rischio
- n. 1 caso relativo a controversia nella programmazione degli orari di utilizzo dei riposi giornalieri per allattamento
- n. 1 valutazione in un'ottica di genere dell'analisi della situazione del personale dipendente, per reparti e mansioni, effettuata con i responsabili di un'azienda che in fase di attuazione della procedura di messa in cassa integrazione delle figure professionali appartenenti ad un reparto costituito prevalentemente da dipendenti di sesso femminile, escludeva dalla procedura l'unica persona di sesso maschile. Il datore di lavoro si impegnava, inoltre, a porre particolare attenzione al genere nella definizione di ulteriori periodi di cassa integrazione.

Azioni in Giudizio in corso:

Primo grado

- Controversia dovuta alla mancata conversione del contratto di lavoro da part-time a full-time nei confronti di n. 9 dipendenti di sesso femminile ed il mancato accesso alla progressione di carriera pari ai lavoratori full-timer.
- Demansionamento subito a seguito della maternità sfociato nel licenziamento.
- Mancato riconoscimento dell'inquadramento al livello superiore in relazione alle mansioni svolte dalla lavoratrice e conseguente licenziamento comminato alla stessa a seguito della maternità.
- Demansionamento subito in seguito all'assegnazione a dipendenti di sesso maschile delle mansioni svolte in precedenza dalla lavoratrice, sfociato nel licenziamento.
- Dequalificazione professionale e modifica dell'orario di lavoro perpetrati alla lavoratrice dopo il periodo di astensione per maternità.
- Mancato rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato a seguito della maternità
- Demansionamento subito al momento del rientro al lavoro dopo il periodo di astensione per maternità, sfociato nelle dimissioni della lavoratrice.
- Disparità salariale e licenziamento discriminatorio.
- Molestie sessuali e trasferimento discriminatorio.
- Demansionamento e dequalificazione subiti dalla lavoratrice al momento del rientro al lavoro dopo l'astensione per maternità.
- Licenziamento perpetrato in connessione allo stato di gravidanza.
- Licenziamento comminato a seguito della pubblicazione della celebrazione del matrimonio.
- Licenziamento perpetrato nei confronti della lavoratrice a seguito della maternità.

Secondo grado

- Discriminazione per demansionamento. Il datore di lavoro si è appellato alla sentenza di primo grado n. 2126 del 18/9/06 con la quale il giudice accoglieva l'istanza della lavoratrice.

Azioni in Giudizio con sentenza di primo grado

- Licenziamento comminato alla lavoratrice a seguito della maternità. Sentenza n. 2932 del 7/7/2009.
- Licenziamento perpetrato a seguito della maternità. Sentenza n. 3495 del 7/9/2009.
- Demansionamento subito a seguito della maternità con conseguente mutamento dell'orario di lavoro. Ordinanza del giudice in data 14/1/2010.
- Contestazione dei criteri di calcolo adottati da parte del datore di lavoro per la liquidazione dell'indennità di maternità. Sentenza n. 257 del 21/1/2010.
- Discriminazione nell'accesso al lavoro in connessione allo stato di gravidanza. Dispositivo di sentenza del 23/2/2010.

Azioni in Giudizio con sentenza di secondo grado

- Discriminazione per mancata assunzione a causa dello stato di gravidanza. Sentenza n. 0502 del 28/4/2009.

Procedure di Conciliazione esperite in sede giudiziale

- Trasferimento discriminatorio determinato da molestie sessuali.
- Licenziamento discriminatorio perpetrato nei confronti della lavoratrice a seguito della maternità.
- Licenziamento comminato alla lavoratrice a seguito della maternità.
- Modifica dell'orario di lavoro imposta alla lavoratrice a seguito della maternità.
- Trasferimento presso altra sede lavorativa con conseguente demansionamento, comminati alla lavoratrice al momento del rientro al lavoro dopo il periodo di astensione per maternità.

Organizzazioni sindacali dei lavoratori e associazioni datoriali

In data 24 marzo 2009 la Consigliera Tatiana Biagioni interveniva in veste di relatrice sulla "*Figura istituzionale ed il Ruolo della Consigliera di parità*" durante l'incontro promosso dal Comitato Direttivo di CGIL-Filcams di Milano volto ad affrontare i seguenti temi: "*Occupazione femminile, politiche di genere, pari opportunità e conciliazione dei tempi: strumenti di intervento, ruolo della contrattazione e impegno del sindacato*".

In data 20 marzo 2009 entrambe le Consigliere incontravano i rappresentanti di Manageritalia Lombardia, nonché del "Gruppo Donne Manager", per lo scambio di informazioni in merito alle rispettive attività e per gettare le premesse di una concreta collaborazione nella diffusione della cultura delle pari opportunità.

Nel corso del 2009 le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori segnalavano n. 33 casi di discriminazione di genere all'Ufficio della Consigliera di parità.

Le azioni positive, l'orientamento e la sensibilizzazione sulle tematiche di genere

PROMOZIONE PROGETTI

In data 2 ottobre 2009 la Consigliera Serenella Corbetta illustrava al pubblico il Progetto "*Donne allavoro in Ricerca scientifica e Sviluppo tecnologico*", promosso in collaborazione con Afol Milano, Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro della Provincia di Milano.

La presentazione del progetto avveniva durante l'incontro "*Donne Scienza e Tecnologia. Perché le donne nella scienza rappresentano un patrimonio irrinunciabile*", promosso nell'ambito della rassegna "Ottobre in Rosa" da Soroptimist International Club di Monza e dall'Assessorato alle Pari Opportunità del Comune di Monza.

Nel corso del 2009 la Consigliera Tatiana Biagioni a seguito della valutazione dei contenuti e degli obiettivi del Progetto “MI-Comunico, *comunicazione di genere nella Provincia di Milano*”- *Bando Pari Opportunità “Piccoli progetti per grandi Idee”*, confermava il sostegno al progetto stesso, volto a potenziare il ruolo della comunicazione delle amministrazioni pubbliche della provincia di Milano per favorire le pari opportunità e ridurre i rischi di utilizzazione di messaggi direttamente o indirettamente discriminatori, promosso dal Centro di Iniziativa Europea Soc. Coop. (C.d.I.E.).

Nel corso del 2009 la Consigliera Serenella Corbetta a seguito della valutazione dei contenuti e degli obiettivi del Progetto “*Introduzione di nuova soluzione lavorativa di Telelavoro con valenza positiva ai fini della flessibilità di orario – Introduzione di azioni positive per un Dolce rientro*”, esprimeva parere favorevole. Il suddetto progetto è volto alla promozione di soluzioni organizzative che migliorino la qualità delle prestazioni e che riescano ad ottimizzare l’impiego delle risorse umane mediante l’introduzione di tempi di lavoro meno rigidi e vincolanti e meglio rispondenti alle esigenze di conciliazione degli impegni di lavoro con la vita familiare, promosso dalla Soc. Mychef Ristorazione Commerciale Spa.

Nel corso del 2009 le Consigliere Tatiana Biagioni e Serenella Corbetta, nell’ambito del progetto “*Donne al lavoro in Ricerca scientifica e Sviluppo tecnologico*”, promosso in collaborazione con Afol Milano, Agenzia per la Formazione l’Orientamento e il Lavoro della Provincia di Milano, finanziavano n. 12 “borse lavoro” rivolte a ricercatrici nei settori ICT, Biotecnologie, Energia. In data 23 novembre 2009 le Consigliere di parità promuovevano il seminario di lancio del Bando pubblico relativo all’assegnazione delle suddette borse lavoro ed intervenivano in veste di relatrici durante l’iniziativa stessa.

Nel corso del 2009 le Consigliere Tatiana Biagioni e Serenella Corbetta incontravano i rappresentanti di “*Premio FamigliaLavoro*” ed illustravano il Progetto “*Spazio Mamme e Papà*” in occasione della seconda edizione del Premio FamigliaLavoro.

In data 12 gennaio 2010 la Consigliera Serenella Corbetta partecipava alla II edizione della Cerimonia di consegna del Premio Famiglia-Lavoro alle aziende lombarde realizzatrici di progetti di conciliazione lavoro-famiglia.

f.to avv. Tatiana Biagioni
Consigliera di parità effettiva

f.to dott. ing. Serenella Corbetta
Consigliera di parità supplente

RELAZIONE ATTIVITA' NEL CORSO DELL'ANNO 2009,

CONSIGLIERE DI PARITA' PROVINCIA DI PAVIA (ex art. 15 comma 5 D. Lgs. 198/2006)

Le sottoscritte Nadia Zambellini, in qualità di Consigliera di Parità effettiva della Provincia di Pavia, nominata con decreto interministeriale 20 ottobre 2008, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 263 del 10 novembre 2008 e Angela Rosti, in qualità di Consigliera di Parità supplente della Provincia di Pavia, nominata con decreto interministeriale 5 maggio 2008, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 124 del 28 maggio 2008, trasmettono, ex art. 15 comma 5 D. Lgs. 198/2006, il rapporto sull'attività istituzionale svolta nel corso dell'anno 2009.

Come Consigliera di Parità effettiva ho svolto le funzioni previste dal ruolo curando, con particolare attenzione, il raccordo ed il coordinamento con gli organismi di parità che operano sul territorio di riferimento, in ambito Regionale e Nazionale.

Ho partecipato alle riunioni della Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, del Coordinamento regionale delle Consigliere della Lombardia, alla Commissione Tripartita Lavoro e Formazione della Provincia di Pavia, a convegni e seminari dedicati alle tematiche paritarie a cui ho garantito la mia presenza o l'intervento del Consigliere di Parità supplente o della collaboratrice diretta dell'Ufficio. Le attestazioni di partecipazione sono agli atti presso l'Ufficio.

Ho promosso incontri con soggetti istituzionali che operano nel campo delle pari opportunità per predisporre azioni comuni di promozione e controllo antidiscriminatori.

Ho collaborato attivamente alla predisposizione di progetti di Enti del territorio in tema di promozione /sostegno alle tematiche di Parità e di Azioni Positive e Conciliazione, ho proseguito le attività di tutela del lavoro al femminile attuate in applicazione di Protocolli

d'Intesa già sottoscritti con Enti locali ed altri Enti del settore pubblico che operano sul territorio provinciale.

Devo sottolineare che la collaborazione con la Direzione Provinciale del Lavoro di Pavia, finalizzata alla tutela/valorizzazione del lavoro al femminile ed in atto dal 2005 (anno di sottoscrizione del Protocollo d'Intesa), ha subito un inatteso rallentamento, motivato, secondo DPL, dalla necessità di tener conto di riassetto organizzativi Dirigenziali. Per l'anno 2009, non è stato possibile organizzare l'ormai consueto convegno di presentazione dei dati aggiornati sulle cessazioni dal lavoro per dimissioni, presentate nel periodo di vigenza del divieto di licenziamento da lavoratrici madri, ai sensi della Legge 1204/70 e s.m.i. Confidiamo in una piena ripresa, in tempi brevi, dell'attività sinergica del nostro accordo, come ipotizzato negli incontri di verifica organizzati con funzionari DPL.

Per quanto concerne l'aspetto operativo, l'*Ufficio del Consigliere di Parità* ha atteso alla gestione dell'istruttoria di tutte le richieste proposte dall'utenza e relative a situazioni discriminatorie sottoposte alla Consigliera di Parità; ha fornito supporto nell'individuazione delle misure da adottare per giungere all'attuazione dei principi costituzionali di uguaglianza e di non discriminazione.

L'Ufficio, inoltre, con il supporto del Settore provinciale di riferimento, ha posto in essere tutti gli atti burocratico/amministrativi volti al puntuale funzionamento dell'Ufficio ed alla realizzazione delle iniziative messe in campo dalla Consigliera di Parità. E' stata garantita l'apertura settimanale al pubblico nella giornata di mercoledì con il contributo delle Consigliere e della loro collaboratrice diretta.

Si è garantito supporto pratico alle Consigliere nella organizzazione degli incontri con soggetti istituzionali, con gli enti INPS, DPL, con la Camera di Commercio di Pavia.

Particolare attenzione è stata riservata alla diffusione di informazioni sulla figura, il ruolo, le funzioni istituzionali e le attività delle Consigliere di Parità, alla pubblicizzazione delle iniziative di formazione/informazione poste in essere ed alla promozione di informazioni di genere.

E' proseguita l'attività di monitoraggio dei dati, suddivisi per genere e per stato occupazionale, degli iscritti ai Centri per l'Impiego Provinciali, degli avviamenti e delle cessazioni dei rapporti di lavoro. La verifica dei dati è stata costantemente incrociata con l'approfondimento dell'andamento della crisi economico-occupazionale a livello provinciale.

PARTECIPAZIONE A INIZIATIVE:

- Affiancamento del Servizio Pari Opportunità del Comune di Vigevano, avviata nel 2008, per l'elaborazione del "Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Vigevano". Il codice è stato presentato agli Amministratori ed ai dipendenti comunali nel corso di un convegno tenutosi in data 29 giugno 2009, al quale ho partecipato in qualità di relatrice;
- 24 gennaio 2009 – Presenza e relazione all'inaugurazione della Biblioteca di genere ad Arena PO, progetto rientrante negli obiettivi di "Punto Rosa". Servizio finalizzato a diffondere la conoscenza dei temi paritari ed a sensibilizzare alla parità di genere;
- 30 gennaio 2009 - Partecipazione al convegno "Il lavoro fa bene alle donne. Presentazione dei dati del IV rapporto sull'occupazione femminile e maschile in Lombardia nelle imprese con più di 100 dipendenti", organizzato da Regione Lombardia;
- 3 febbraio 2009 – Partecipazione alla Commissione Provinciale Tripartita per il Lavoro e la Formazione.
- Ho avviato attività di approfondimento al fine di creare le condizioni per la costituzione di un Gruppo di Lavoro formato da esperte dei temi economici e del lavoro, della conciliazione, della formazione e informazione. E' stata avviata l'azione di individuazione delle fonti dati: si rileva difficoltà di acquisizione a carattere territoriale. Il percorso particolarmente complesso prevede il coinvolgimento delle aziende, delle istituzioni, degli Enti e della Politica e la loro disponibilità nella ricerca di strumenti efficaci per affrontare queste problematiche;
- 8 Maggio 2009 - Avvio percorso di Azione Positiva Provincia di Pavia: formazione di alto livello per le dipendenti ed i dipendenti provinciali, articolata in 3 moduli della durata di 4 giornate ciascuno e tuttora in svolgimento.
Progetto da me costruito con la Provincia di Pavia e incentrato sulla Direttiva Ministeriale sulle "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche".

Mio intervento alla giornata di apertura del percorso formativo con una relazione dal titolo "Parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche: la Direttiva ministeriale".

Questo percorso, sostenuto con determinazione, testimonia la volontà di dare massima attuazione a questo atto di indirizzo diretto ai vertici delle Pubbliche Amministrazioni e

finalizzato all'adeguamento delle politiche di gestione delle risorse umane, alla attuazione delle disposizioni in materia di Pari Opportunità.

- Sostegno alla realizzazione, curata dal Comune di Pavia, di un cortometraggio dal titolo "Anche un corto...può allungare la vita"; l'obiettivo è sensibilizzare sul tema drammaticamente attuale della violenza, in particolare contro le donne e dentro le mura domestiche.

Fondamentale l'importanza di attività di sensibilizzazione/informazione .

Il cortometraggio, da proiettare anche negli Istituti scolastici, rappresenta un efficace veicolo di divulgazione della capacità di riconoscere e contrastare le situazioni violente, soprattutto con riferimento ai giovani;

- 1 luglio 2009 – Incontro con nuovo Direttore DPL di Pavia per delineare ruolo, compiti della Consigliera di Parità ed attività avviate e realizzate congiuntamente da DPL e Ufficio Consigliere di Parità;
- Sono stati avviati confronti interni al Settore Provinciale di riferimento per giungere alla pubblicazione dei risultati del progetto sperimentale di politica attiva "Donne al lavoro". Attuato tra il 2007 ed il 2008, con la finalità di favorire il reinserimento occupazionale di un gruppo di donne di età compresa tra i 40 ed i 50 anni fuoriuscite dal mercato del lavoro in seguito ad una situazione di crisi aziendale, il progetto ha avuto esito soddisfacente.

Ha visto impegnati soggetti Pubblici e privati, ha utilizzato strumenti innovativi predisposti da Italia Lavoro e ritengo importante divulgare la buona prassi generata;

- Sostegno al progetto "MIOTAXI – TAXIROSA" avviato dal Comune di Broni e dall'Unione Comuni di Prima Collina con lo scopo di fornire un servizio di trasporto a tariffa agevolata, senza vincoli di orario predefiniti ed in grado di rispondere alle esigenze delle lavoratrici di conciliazione tra vita professionale e privata ed alle necessità di mobilità delle fasce deboli.

Il progetto ha ricevuto da Regione Lombardia, in data 12 gennaio 2010, il Premio Famiglia/Lavoro nella categoria "Miglior rete di partnership per la conciliazione per il progetto Governare il Tempo";

- 17 settembre /12 ottobre 2009 – Incontro tecnico con funzionari DPL di Pavia per verifica sullo stato di attuazione del Protocollo d'Intesa in essere tra Ufficio delle Consigliere di Parità provinciali DPL;
- 15 dicembre 2009 - Presenza al tavolo di partenariato, istituito dal Comune di Voghera, per la redazione del piano territoriale degli Orari.

Abbiamo manifestato sostegno a numerosi progetti in tema di lotta alla discriminazione e di promozione di Pari Opportunità, in considerazione della corrispondenza tra le finalità progettuali ed i compiti e le funzioni istituzionalmente attribuite alle Consigliere di Parità.

Ho fatto realizzare, anche quest'anno, da parte di una Cooperativa di giornalisti, una edizione personalizzata di "Agenda Mia". L'agenda, molto apprezzata, su mia indicazione contiene molte specifiche informazioni sui temi del genere e del lavoro ed è stata distribuita alle lavoratrici/ori a Pavia, Vigevano e Voghera ed a tutte le istituzioni e le associazioni presenti sul territorio, con l'intento di fornire un utile strumento di conoscenza della normativa e degli strumenti legislativi esistenti a tutela del lavoro e della non discriminazione.

L'introduzione del prodotto editoriale è a cura delle Consigliere, la pagina istituzionale è del Presidente della Provincia di Pavia.

Nel corso dell'anno 2009 le Consigliere di parità della Provincia di Pavia:

- hanno partecipato agli incontri del Comitato P.O. dalla Provincia di Pavia e alle riunioni della Commissione Tripartita;

- hanno fornito telefonicamente consulenza a numero 15 utenti che, per proprio impedimento, non potevano recarsi presso l'Ufficio del Consigliere di Parità;
- hanno incontrato n. 25 utenti che ne hanno fatto richiesta per avere un consulto in relazione a problematiche discriminatorie o malessere lavorativo;
- hanno istruito numero 25 pratiche relative ai casi trattati e di queste 5 sono state segnalate a strutture specifiche esistenti presso altri Enti istituzionali, 13 risultano ancora aperte e le rimanenti 7 sono state chiuse o a seguito di accordo transattivo informale tra le parti o per volontà dell'interessato.

Rimangono in cantiere:

- la pubblicazione su “Donne al Lavoro”;
- Attivazione sito web della Consigliera di Parità;
- Attivazione di progettualità legate al lavoro al femminile.

Pavia, lì 10/03/2010

In fede

f.to Consigliere di Parità effettiva e supplente della Provincia di Pavia
Nadia Zambellini
Angela Rosti

CONSIGLIERA PROVINCIA DI SONDRIO

Rosalba Acquistapace
Consigliera di Parità Provinciale
Via Roma, 31/i
23018 Talamona (So)



Provincia di Sondrio
Protocollo Generale
n. 0003908 del 08/02/2010
Classificazione: 01 01 2010/4



Spett.le
Provincia di Sondrio
Servizio Formazione
Professionale e Lavoro
Corso XXV Aprile, 22
23100 Sondrio

Sondrio, 4 febbraio 2010

Oggetto: Relazione attività anno 2009

Nel corso dell'anno sono mantenuti costanti contatti con l'Amministrazione provinciale di Sondrio: con gli assessori provinciali (e con la Consigliera delegata per le Politiche Femminili e le Pari Opportunità della Provincia, sig.ra Eva Radaelli, fino al rinnovo amministrativo) per la necessità di collaborare e promuovere maggiormente la cultura delle pari opportunità.

E' stato monitorato il corso per "Operatore/operatrice del tessile e della moda" in collaborazione con l'Assessore provinciale, il Centro Formazione Professionale (Azienda Speciale della Provincia di Sondrio) e l'Unione Artigiani della Provincia di Sondrio, considerato il buon esito dell'attività avviata lo scorso anno (che aveva registrato l'iscrizione come primo anno di 19 ragazzi - 17 ragazze e 2 ragazzi). I corsi (per un monte ore complessivo di 1062 ore, tenuti tra gli altri da maestri artigiani) vedono coinvolti, anche per l'anno scolastico 2009/2010, altre 19 ragazze al primo anno, che ambiscono ad una professionalità che risponde alla loro creatività e fantasia, molto richiesta anche dalle imprese che operano in questo settore.

Con l'anno in corso si conclude la fase sperimentale del triennio (in base al quale è stato dato anche un sostegno economico nell'ambito delle attività come consigliera di parità) iniziativa che si conferma essere un'importante opportunità per le adolescenti per lo sviluppo di competenze manuali, per una maggior preparazione nel settore dell'abbigliamento a largo raggio e quindi in prospettiva per una possibilità di impiego più qualificata o per l'avvio di una attività in proprio, ma anche per promuovere una cultura positiva a livello sociale. L'impegno della sottoscritta ha permesso un monitoraggio costante delle attività e continua al fine di valorizzare e promuovere il lavoro artigianale verso le giovani generazioni.

Fino a marzo 2009 si è collaborato con l'Agenzia Informativa di II livello della Provincia di Sondrio (che ha concluso l'attività sperimentale) per diffondere anche tra i giovani le informazioni e le iniziative organizzate sul territorio provinciale, regionale, nazionale nell'ambito delle pari opportunità

Partecipazione nell'ambito dell'Osservatorio sul disagio e i servizi sociali, per l'aggiornamento dei dati fino al 2008 -III rapporto - della Provincia di Sondrio che ha posto una particolare attenzione nella raccolta degli indicatori rispetto alla differenza di genere (presentato pubblicamente il 10 dicembre us).

La Consigliera di parità provinciale è stata *partner del progetto denominato "ANNO EUROPEO PER LE PARI OPPORTUNITA' S.I.A. - SPORTELLO INFORMATIVO ANTIVIOLENZA - Una risposta ai problemi della violenza sulle donne"*, presentato alla Regione Lombardia dal Comune di Sondrio (in partenariato con l'Ente Provincia di Sondrio e il Club Soroptimist), che è proseguito fino al 2009. In particolare attraverso il coinvolgimento in alcune attività specifiche che si stanno concludendo:

- la riedizione nel 2009 dei corsi gratuiti di difesa personale rivolti alle donne residenti in provincia di Sondrio (titolo dell'iniziativa "impariamo a difenderci - corso di difesa personale rivolto alle donne") con partecipazione ai momenti di promozione pubblica. I corsi a favore di un totale di 60 donne, guidati da istruttori qualificati dell'Associazione Regionale Polizia Locale Lombardia oltre che da medici, psicologi e avvocati.
- la creazione di una rete interistituzionale finalizzata all'elaborazione di procedure e strategie comuni per affrontare la violenza sulle donne, ipotesi di protocollo d'intesa
- incontri formativi per operatori che occupano di donne soggetti a violenza, in collaborazione con la Casa delle donne maltrattate di Milano.

Si sta definendo la possibilità di proporre un corso specifico per l'approfondimento degli aspetti psicologici relativi alle esperienze traumatiche a carico delle donne.

Si è partecipato alle riunioni della *Commissione provinciale per la Formazione e il Lavoro* costituita presso l'Amministrazione Provinciale per essere a conoscenza e seguire i diversi aspetti legati al mondo del lavoro.

Partecipazione della consigliera provinciale supplente alla rete regionale e nazionale, anche nell'ambito specifico dei gruppi di lavoro sulla discriminazione delle donne sul lavoro.

Come Consigliera di Parità ho partecipato a incontri sul territorio legati ai temi delle pari opportunità. In particolare vi è stata una collaborazione con il comitato per l'imprenditorialità femminile della Camera di Commercio nell'ambito del Convegno: "Le donne nell'impresa".

Rinnovo la mia disponibilità fino al termine del mandato ad operare nell'ambito delle funzioni assegnatemi e a concordare con l'Amministrazione Provinciale e le altre parti sociali le iniziative più idonee.

Distinti saluti.

Rosalba Acquistapace
Rosalba Acquistapace

CONSIGLIERA DI PARITÀ DI VARESE

RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ ANNO 2009

PREMESSA

Nel 2009 l'attività dell'Ufficio delle Consigliere di Parità Provinciali oltre che dare continuità e consolidare i progetti avviati negli anni scorsi, progetti realizzati in proprio come ufficio ed altri attraverso azioni di sistema in collaborazione con Enti istituzionali (dalla Provincia agli Enti Locali, dall'ASL agli Enti di formazione, con le parti sociali e le Associazioni femminili..).

Particolare attenzione è stata riservata all'effettiva applicazione della Direttiva 54/2006 emanata dall'Unione Europea nel luglio 2006 in materia di parità, discriminazioni di genere e multiple, valorizzazione delle competenze (...) Direttiva diventata parte integrante del Codice delle Pari Opportunità tra donne e uomini in vigore nel nostro Paese.

In questa direzione il lavoro sviluppatosi è svolto su tre fronti:

1. **supportare** donne e uomini vittime di discriminazioni sul piano individuale con interventi volti a rimuovere le stesse attraverso l'introduzione di azioni positive;
2. **proporre** percorsi anche individuali di conciliazione tra lavoro e famiglia trasformando la maternità da un problema ad una risorsa per le imprese e, mettendo al centro il lavoro, la valorizzazione delle competenze femminili in tutti i campi e settori, compreso il lavoro autonomo e le libere professioni;
3. **sviluppare** momenti di informazione e progetti di formazione per creare la consapevolezza che non essere discriminate è un diritto, che valorizzare le differenze di genere, culturali e sociali è una ricchezza per la società così come la valorizzazione e il pieno utilizzo delle capacità e competenze femminili è un vantaggio per l'economia.

Questo ulteriore approccio ci ha permesso di entrare in relazione oltre che con il mondo del lavoro dipendente, con gli Ordini delle libere professioni e del lavoro autonomo in cui la presenza delle donne, in questi ultimi anni, è aumentata in modo significativo.

Con questi Ordini si sono aperti confronti per l'istituzione dei Comitati Pari Opportunità e, nei primi incontri, seppur con dimensioni diverse, è emerso che esistono problematiche che accomunano le lavoratrici dipendenti con le lavoratrici autonome e le libere professioniste, che incidono sulla vita lavorativa e familiare quali la maternità e il lavoro di cura che, indipendentemente dal lavoro scelto, continua a restare sulle spalle delle donne.

Nel 2009, nello svolgimento delle nostre attività abbiamo dovuto rimisurarci con gli effetti della crisi che ha colpito tutto il settore manifatturiero della nostra provincia.

Dai dati riferiti all'utilizzo degli ammortizzatori sociali – CIGO, CIGS Cassa integrazione in deroga e liste di mobilità, emerge che l'occupazione maschile risulta la più colpita e perciò la domanda che ci si pone è la crisi economica ha colpito maggiormente l'occupazione maschile?

Da un'analisi più attenta e dettagliata sull'andamento del mercato del lavoro, avviamenti, cessazioni ecc. che le donne sono state colpite dalla crisi attraverso la non conferma dei contratti a tempo determinato, la risoluzione dei contratti co.co.co e a progetto senza la possibilità di poter utilizzare gli ammortizzatori sociali creando così un'ulteriore disparità di trattamento; inoltre la crisi ha interrotto il trend positivo di continuo incremento dell'occupazione femminile registrato dal 1995 e il 1998 in cui il tasso di occupazione femminile si era attestato al 57% con un calo dello stesso alla fine del 2009 sotto il 56%.

Particolare attenzione quindi dovrà essere prestata al superamento della situazione di crisi soprattutto per quanto riguarda le medie e piccole imprese che, nella nostra provincia, sono quelle che negli ultimi anni hanno saputo maggiormente creare nuove opportunità di lavoro per le donne.

Un altro elemento fondamentale è la qualità del lavoro che viene proposto alle donne affinché duttilità e flessibilità non diventi per le stesse precarietà.

Nello svolgere la nostra attività nel corso del 2009 abbiamo privilegiato il lavoro in rete e su progetti:

- la rete con l'Ufficio Scolastico Provinciale e con gli e le docenti delle scuole medie inferiori e superiori sui progetti "Oltre il genere" e "Oltre la parità";
- la rete con i Centri per l'impiego, gli Informalavoro, gli Informa Giovani e le parti sociali con il servizio "Spazio Donna";
- la rete con A.S.L., consultori pubblici e privati sul progetto "C'è tempo per tutto";
- la rete provinciale dei Comitati Pari Opportunità e i Segretari comunali per lo sviluppo e la promozione dei Piani Triennali di azione positiva.

Questi progetti ci hanno permesso di far conoscere in più luoghi e in diversi campi i temi delle pari opportunità, della condivisione e conciliazione, il ruolo e la funzione delle Consigliere di Parità e ciò ha portato ad un decisivo aumento delle richieste di intervento sia individuale che collettivo.

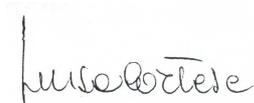
Inoltre sono stati elementi.

Questi stessi progetti sono inoltre stati premiati nell'ambito dell'iniziativa promossa dalla Regione Lombardia "Premio Famiglia Lavoro" perché considerati servizi innovativi ed il premio è stato assegnato alla nostra provincia quale Ente locale attento e sensibile alle politiche di genere e di conciliazione e quindi ci è dispiaciuto constatare come alla parole di impegno non siano poi seguiti fatti concreti. Il non conferimento di incarico per la collaboratrice che, su nostra richiesta e a nostre spese, seguiva in parte questi progetti ci ha costretti a sospendere, ci auguriamo solo momentaneamente, i progetti "C'è tempo per tutto" e "Spazio Pari Opportunità" la cui centralità sono proprio le discriminazioni di genere e i problemi legati alla conciliazione.

Le Consigliere di Parità della Provincia di Varese

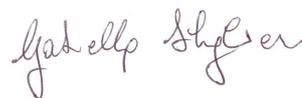
La Consigliera di Parità supplente

(Luisa Cortese)



La Consigliera di Parità effettiva

(Gabriella Sberviglieri)



AZIONI SVOLTE DALL'UFFICIO CONSIGLIERA DI PARITÀ

Nel corso dell'anno 2009 si è perseguita l'azione di formazione per le Consigliere e le collaboratrici e collaboratori per aumentarne e arricchire le competenze.

La Consigliera supplente ha seguito un corso perfezionamento universitario per consigliera di fiducia contro le tematiche del mobbing e molestie sessuali.

Ciò ha permesso di sviluppare più progetti e interventi, con competenza e puntualità, ampliando l'utenza soprattutto per richiesta di interventi su discriminazioni e conciliazione.

Si è mantenuto inoltre un rapporto costante con i Centri per l'Impiego seguendo i dati sull'occupazione (avviamenti, cessazioni, tipologie lavorative ecc.) in riferimento alle opportunità di lavoro per donne e uomini e alla qualità del lavoro offerto.

Si sono organizzati convegni, workshop, corsi di formazione sui temi delle pari opportunità e conciliazione. L'ufficio ha partecipato inoltre a progetti promossi dalla Provincia in materia di formazione e reinserimento lavorativo e con l'A.S.L. sui temi della genitorialità oltre che alle riunioni della Tripartita e ai Sottocomitati su Cassa Integrazione in deroga e sulla Commissione Disabili.

1. ATTIVITA' RIVOLTE ALL'ESTERNO

Le attività rivolte all'esterno sono state così strutturate:

Macrotipologia 1 - Azioni di sviluppo di percorsi e strumenti di parità e *mainstreaming* di genere

Macrotipologia 2 - Azioni volte a favorire la promozione dell'occupazione femminile e le politiche di conciliazione

Macrotipologia 3 - Azioni volte a contrastare e ad eliminare le discriminazioni di genere sul lavoro e la violenza di genere

Macrotipologia 4 - Seminari e Convegni

MACROTIPOLOGIA 1 - AZIONI DI SVILUPPO DI PERCORSI E STRUMENTI DI PARITÀ E MAINSTREAMING DI GENERE

Nell'ambito di questa tipologia di azioni, ci siamo mosse nella direzione di organizzare incontri e corsi di formazione che avessero come finalità l'accrescimento delle conoscenze sulle tematiche di parità, pari opportunità, diritti di genere, politiche di condivisione e conciliazione, politiche dei servizi.

Nello specifico rientrano in questa macrofase il supporto nella redazione dei Piani Triennali da parte degli enti locali della provincia.

PIANI TRIENNALI E COMITATI PARI OPPORTUNITA'

Piani triennali e comitati pari opportunità.

La predisposizione dei Piani Triennali di azioni positive a favore delle Pari Opportunità nelle pubbliche amministrazioni è regolato dall'art. 48 del D.lg. 11 aprile 2006 n. 198 (ex 7 comma 5 d.lgs 196/2000). L' Ufficio della Consigliera di Parità, in linea con l'esperienza degli anni precedenti, ha portato avanti anche nell'anno 2009 la sua attività di sensibilizzazione presso gli Enti Locali, circa il previsto obbligo di dotarsi di un Piano Triennale di Azioni Positive, il cui contenuto generale prevede la rimozione degli ostacoli, che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Fra gli altri scopi vi è anche la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate. Nell'anno di riferimento si è provveduto a schematizzare i contenuti dei singoli Piani Triennali sin qui approvati con apposite deliberazioni, da parte degli Enti Locali della provincia di Varese.

Ecco, qui di seguito, i contenuti particolarmente presenti:

- Analisi e statistiche occupazionali;
- Azioni di contrasto delle molestie sessuali e del mobbing;
- Formazione di genere;
- Politiche di conciliazione;
- Sostegno al rientro dalla maternità;
- Valorizzazione delle competenze e contrasto delle discriminazioni;
- Istituzione del Comitato delle Pari Opportunità.

Ad oggi i Piani approvati sono n. 55.

Nel corso del 2009 l'azione di sensibilizzazione ha riguardato due filoni in particolare:

- 1) incontri di carattere seminariale;
- 2) riferimento all'art. 6, comma 6 del D.lg. 165/2001.

Per ciò che riguarda l'art. 6, comma 6, del D.lg. 165/2001, la norma fa riferimento alla sanzione prevista per la mancata predisposizione di detti Piani Triennali, ossia il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

A questo proposito, nel corso del 2009, sono stati contattati n. 12 Comuni in occasione di bandi per concorsi e mobilità da essi pubblicati, contribuendo al suddetto incremento del numero di Piani approvati e trasmessi all'Ufficio della Consigliera di Parità.

Sempre nell'ottica della sensibilizzazione delle varie Amministrazioni pubbliche della provincia di Varese, è stata inoltre attivata una collaborazione con l' UPEL ((Unione Provinciale Enti Locali) con sede in Varese, finalizzata all' inserimento di due appuntamenti (uno sulle Politiche di Conciliazione ed uno sui Bilanci di Genere) nell'ambito di percorsi formativi per nuovi amministratori, che l'Unione periodicamente organizza nella propria sede. La prima scadenza è prevista per la primavera inoltrata del 2010.

Comitati delle Pari Opportunità.

E' noto che la costituzione del Comitato Pari Opportunità nelle pubbliche amministrazioni rappresenta il primo passo per la realizzazione delle politiche di Pari Opportunità. E' un organismo paritetico ente-sindacato che è dotato di un proprio regolamento, con una durata di un quadriennio e che si riunisce trimestralmente o su richiesta di almeno tre componenti. I suoi compiti sono:

- Presidio contro le discriminazioni dirette o indirette;
- Sensibilizzazione sulle Pari Opportunità;
- Informazioni che riguardano le lavoratrici;
- Ricerche sulla condizione delle lavoratrici;
- Raccolta dei dati relativi alle materie di proprio competenza;
- Formulazione di proposte anche ai fini della contrattazione integrativa;
- Promozione di iniziative volte ad attuare e direttive comunitarie per l'affermazione della pari dignità delle persone per realizzare le azioni positive;
- Analisi dei percorsi di carriera

- Promozione di appositi percorsi formativi.

Il Comitato viene inoltre sentito obbligatoriamente dagli Enti in ordine alla redazione dei Piani Triennali.

Alla fine del 2009 i Comitati delle Pari Opportunità in provincia di Varese sono n. 36.

Formazione

Nel mese di novembre 2009, si è tenuto un corso di formazione destinato ai Comitati di P.O. sui seguenti temi, in quattro distinti appuntamenti:

- Legislazione europea e nazionale in riferimento alle pari opportunità e discriminazioni;
- Strumenti e politiche di conciliazione;
- Strumenti e strategie per la valorizzazione delle competenze femminili nella Pubblica Amministrazione;
- Bilanci di genere.

I partecipanti sono stati n. 57. Tra gli invitati pure i rappresentanti delle RSU, soprattutto quelli degli Enti ed Aziende della provincia di Varese, che non avessero ancora definito il Piano Triennale di Azioni Positive, ai sensi del citato art. 48 del D.lg. 11 aprile 2006 n. 198 (ex art. 7, comma 5, D.lg. 196/2000) e che, inoltre, non avessero ancora nominato i rispettivi Comitati Pari Opportunità.

PROGETTO “OLTRE IL GENERE”

Anche nel 2009 è proseguito il progetto “Oltre il genere “ che ha come obiettivo primario formare le/gli insegnanti delle scuole secondarie di primo grado con l’erogazione in aula di incontri che aiutino i ragazzi e le ragazze a scegliere percorsi formativi superando gli stereotipi di genere e ampliando così la possibilità di scelta.

Nel 2009 sono stati formati 30 docenti che si aggiungono ai circa 90 insegnanti formati negli anni 2006/2007/2008.

Attraverso il lavoro svolto negli anni precedenti, gli insegnanti, con il supporto e l’affiancamento da parte di un consulente dell’ufficio, sono diventati a loro volta formatori.

L’obiettivo che ci siamo prefissati è quello di rendere strutturale l’erogazione di tale percorso all’interno del P.O.F. di ogni istituto.

Le ragazze e i ragazzi coinvolti in questo progetto sono stati circa 1500.

MACROTIPOLOGIA 2 - AZIONI VOLTE A FAVORIRE LA PROMOZIONE DELL’OCCUPAZIONE FEMMINILE E LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE

Attività legate alla presentazione di progetti Legge 53/2000

Attraverso il servizio “Spazio Pari Opportunità“ e in sinergia con i Centri per l’Impiego nei primi sei mesi dell’anno 2009 è proseguita l’attività di informazione rivolta alle aziende, alle cooperative (ecc.) sulle opportunità previste dalla L. 53/2000 art. 9 in materia di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura. Da giugno in avanti non si sono più definiti progetti; siamo quindi in attesa che i Ministeri interessati (Sottosegretario alla Famiglia, Ministero dell’Economia, Ministero delle Pari Opportunità) definiscano i finanziamenti da destinare a sostegno dei progetti e le nuove circolari applicativa per accedere ai finanziamenti.

Tempi e orari nelle città

Sta proseguendo la collaborazione con i comuni di Varese e Saronno per il consolidamento e l’attuazione dei progetti “Tempi e Orari nelle città”.

Promozione imprenditoria femminile

E' proseguita anche nel 2009 da parte dello Spazio Pari Opportunità la diffusione di informazioni relative ai finanziamenti relativi al progetto Saturno promosso dalla Regione Lombardia sull'imprenditoria femminile, ponendosi anche come supporto per la compilazione delle relative modulistiche e alla diffusione delle varie iniziative della Camera di Commercio di Varese in materia di imprenditoria femminile. Sono state inoltre realizzati parecchi incontri individuali di approfondimento e orientamento con donne interessate ad iniziare un'attività imprenditoriale in attesa che venga definito il bando nazionale sull'imprenditoria L.215 ed eventuali bandi regionali in materia.

Macrotipologia 3 - AZIONI VOLTE A CONTRASTARE E AD ELIMINARE LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE SUL LAVORO E LA VIOLENZA DI GENERE

Attività dello Spazio Pari Opportunità

Lo Spazio Pari Opportunità ha continuato il suo servizio a supporto delle lavoratrici e dei lavoratori che richiedono informazioni sui diritti e sulle tutele previsti dalla legislazione in materia di maternità e paternità (congedi parentali, permessi per cura, congedi per formazione) e che incontrano ostacoli nell'accesso al lavoro o sul luogo di lavoro per problemi di discriminazione di genere.

Nell'arco dell'anno si sono rivolte allo sportello 153 persone; 102 di queste si sono presentate di persona allo sportello, le restanti hanno telefonato o inviato una e-mail ed esaurito le loro richieste in questo modo.

Il 98% delle persone che si sono rivolte allo Spazio sono di sesso femminile.

La maggioranza delle donne che si sono presentate di persona allo sportello rientrano nella fascia di età 30-49 anni e hanno un diploma di scuola superiore. La maggior parte di loro ha un'occupazione e dei problemi di vario tipo sul lavoro. Le problematiche maggiormente affrontate sono state:

- problemi di gestione familiare e lavorativa al rientro dalla maternità: scarsa disponibilità dei datori di lavoro a dare il part-time o a permettere alle lavoratrici di utilizzare degli orari più flessibili.
- problemi sul lavoro (rilevamento discriminazioni o situazioni di disagio)
- informazioni sull'utilizzo dei congedi di maternità/paternità
- imprenditoria.

Per la maggioranza delle richieste di intervento si sono trovate soluzioni individuali specifiche e risolte con interventi informali nel rapporto con le imprese da parte della consulente dello

“Spazio Pari Opportunità”, su indicazione della Consigliera di Parità. Le situazioni più complesse hanno invece richiesto l'intervento della Consigliera di Parità e la convocazione del datore di lavoro.

Incontri individuali della Consigliera di parità con le lavoratrici

Oltre ai casi inviati dall'operatrice dello “Spazio Pari Opportunità”, la Consigliera di parità in prima persona ha incontrato 40 donne che l'hanno contattata direttamente per problemi di discriminazione sul lavoro o di consulenza su come chiedere un diverso orario di lavoro per meglio conciliare l'attività professionale e la famiglia. Nella maggioranza dei casi si è data soluzione attraverso contatti informali della Consigliera di Parità con le aziende.

Convocazioni aziende

Sono state aperte pratiche con 15 aziende, su mandato delle lavoratrici, in cui oltre a problemi di rientro dopo la maternità si sono ravvisati comportamenti discriminatori.

Sei casi si sono risolti a seguito dell'incontro diretto con le aziende e per ognuno è stata trovata una soluzione positiva per il lavoratore e la lavoratrice. In un caso non è stato possibile trovare una soluzione di orario favorevole alla lavoratrice, come da lei auspicato.

La Consigliera di Parità ha inoltre presenziato in qualità di esperta ad azioni e contenziosi aperti da altri soggetti.

Promozione di iniziative nell'ambito del 25 Novembre - Giornata Mondiale contro la violenza e il maltrattamento sulle donne.

Anche nel 2009 è proseguito l'impegno delle Consigliere di parità sul tema della violenza.

Oltre che a partecipare ad incontri con la popolazione promossi da alcuni Comuni nell'ambito del Giornata del 25 novembre, le Consigliere di Parità hanno partecipato attivamente alla promozione, in collaborazione con le associazioni femminili, alla Staffetta di donne contro la violenza promossa dall'UDI (Vedi allegati). Inoltre le Consigliere hanno sostenuto, condividendo i contenuti dell'iniziativa, la raccolta di firme promossa dai Centri antiviolenza della Lombardia a sostegno della proposta di legge di iniziativa popolare per l'approvazione di una legge regionale sui temi della violenza.