

## RAPPORTO ANNUALE CONSIGLIERA DI PARITA' PROVINCIA DI TORINO

ai sensi dell'art.3, comma 5° del Decreto Legislativo 23.05.2000 n.196

**ANNO 2007**

31 Marzo 2007

### INDICE

• Premessa	pag.	3
• A. Compiti e Organizzazione dell'ufficio	pag.	4
• B. Quadro sociale di riferimento	pag.	6
• C. Analisi dei dati relativi ai casi di discriminazione	pag.	7
• D. Progetti realizzati nel corso dell'anno 2007	pag.	28
• E. Attività svolte nel corso dell'anno 2007	pag.	30
• F. Azioni promozionali a favore delle donne nel mercato del lavoro	pag.	36
• G. Attività di comunicazione	pag.	41
• H. Pubblicazioni	pag.	44

## **Premessa**

Nell'ambito dell'attività definita dal dlgs 196/2000, art. 3, le Consigliere di Parità si occupano della promozione e tutela del principio di non discriminazione e della promozione delle pari opportunità per lavoratori e lavoratrici "in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma", anche attraverso l'attività di accoglienza delle discriminazioni, di mediazione per la risoluzione del problema, di intervento in giudizio nei casi che lo necessitano.

Le nostre attività vanno dal servizio di tutela alle lavoratrici e ai lavoratori della provincia di Torino, alle azioni promozionali nei confronti delle aziende o nelle scuole, dalle azioni comunicative ai momenti di approfondimento; l'insieme delle attività ci ha permesso di rafforzare la nostra visibilità e di aumentare considerevolmente il numero di persone che si rivolgono al nostro servizio per avere informazioni o consulenze.

Nell'anno 2007 il fenomeno delle discriminazioni emerge sempre più e si evidenziano maggiori difficoltà dovute all'aumento della precarietà del lavoro femminile, al peggioramento delle condizioni di lavoro e di orari e alla scarsa tutela delle donne immigrate, in ricerca di prima occupazione, disabili, ultratrentacinquenni, etc. come si può rilevare dal quadro sociale di riferimento.

Il consolidamento delle reti operative sul territorio: rete referenti Centri per l'Impiego, rete agenzie formative, rete della sanità, rete delle mediatrici culturali, per prevenire e contrastare le discriminazione di genere, ha rappresentato un passo indispensabile per migliorare il servizio e le competenze diffuse.

Il 2007 "Anno Europeo delle Pari Opportunità per tutti" ci ha permesso, inoltre, di inserire le nostre attività nell'ambito di eventi di grande evidenza pubblica e ha rappresentato un momento di importante confronto nell'ambito della nuova programmazione dei Fondi strutturali 2007-2013.

## **A. Compiti e organizzazione dell'ufficio della Consigliera di Parità**

Le Consigliere di Parità sono state istituite nell'ordinamento italiano dalla legge 125/91. Devono adoperarsi al fine di garantire non solo la parità di trattamento tra uomini e donne nel mondo del lavoro, ma anche di assicurare alle lavoratrici le stesse opportunità lavorative di cui godono i lavoratori. Per il perseguimento di tale fine la legge citata, secondo le modifiche apportate dal D. Lgs. 196/2000, ha assegnato alle Consigliere di Parità una molteplicità di compiti, fra i quali si segnalano:

- rileva le situazioni di disparità fra i sessi sul lavoro e promuove azioni correttive e di garanzia contro le discriminazioni;
- collabora con le direzioni provinciale e regionale del lavoro per rilevare violazioni alla normativa in materia di parità; promuove progetti di azioni positive e individua le risorse comunitarie nazionali e locali finalizzate allo scopo, promuove politiche di sviluppo sul territorio in materia di pari opportunità; sostiene le politiche attive del lavoro e la formazione per la realizzazione delle pari opportunità; collabora con gli Assessorati al lavoro e gli organismi di parità degli enti locali.
- È componente di diritto della Commissione provinciale tripartita
- Partecipa agli incontri e alle iniziative proposte dalla Rete nazionale delle Consigliere di parità.
- Partecipa agli incontri della Rete regionale delle Consigliere di parità della Regione Piemonte e Valle d'Aosta

Le Consigliere attualmente in carica sono stata nominata nel 2006 con delibera della Giunta Provinciale di Torino. Il loro ufficio ha sede presso la Provincia di Torino, in Via Maria Vittoria 12, come stabilito dalla Convenzione tra Provincia di Torino e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, stipulata il 13 gennaio 2004. La Provincia dispone l'utilizzo dei fondi stanziati dalla finanziaria per l'attività della CdP e definisce le modalità di organizzazione e di funzionamento del suo ufficio mettendo a disposizione della CdP personale di supporto, in base alle risorse disponibili.

Durante il 2007 l'ufficio ha visto l'avvicinarsi di diverse figure con contratto a tempo determinato per la gestione delle pratiche amministrative, questo ha comportato grandi

difficoltà nella gestione ordinaria dell'ufficio e nel disbrigo degli adempimenti burocratici. Inoltre le esigue risorse sia di personale che di fondi (taglio dei fondi nazionali avvenuto dal Ministero nel 2007) hanno reso più difficile il raggiungimento degli obiettivi prefissati, si è comunque raggiunta una ottima visibilità attraverso tutte le iniziative promosse (come si può desumere dalla rassegna stampa allegata). Si sono portati avanti inoltre, progetti con i Centri per l'impiego di Torino e Provincia attraverso l'ausilio di 5 stagiste che hanno assicurato il raccordo tra la Consigliera di Parità e la referente di Parità dei CPI per le attività legate alle pari opportunità e ai casi di discriminazione.

## **B. Quadro sociale di riferimento**

Dai dati estrapolati Dall'Osservatorio Provinciale sul Mercato del Lavoro emerge che le giovani donne, nonostante ottime capacità acquisite durante il periodo di formazione, incontrano maggiori difficoltà, rispetto ai colleghi maschi, nella ricerca di una occupazione stabile e continuativa. I dati pubblicati dall'Isfol mostrano che tra le donne di età compresa tra i 19 e i 24 anni l'incidenza del lavoro atipico è superiore rispetto i colleghi maschi, così come sono di più gli uomini che svolgono professioni qualificate, nonostante questi ultimi abbiano spesso un grado di istruzione più basso. Si registrano inoltre significative differenze anche dal punto di vista salariale. In percentuale gli uomini con un lavoro dipendente guadagnano il 23% in più delle donne, gli autonomi il 40% e i collaboratori il 24%.

Le medie , relative al 2005 dei tassi di attività e di occupazione femminile in Piemonte sono sensibilmente inferiori rispetto alla componente maschile; in particolare le medie dei tassi di attività(76,1%) e di occupazione(73,5%) 15-64 anni degli uomini superano del 18% circa i dati relativi alle donne (58,1% e 54,4%) e il tasso di disoccupazione femminile Eurostat (6,5%) è quasi doppio rispetto quello maschile(3,4%). Tali differenze si rilevano fra tutte le classi di età, tuttavia il divario di genere si amplia al crescere dell'età, a partire dai 25 anni. Le differenze tra uomini e donne rimangono costanti anche a parità di titolo di studio, in particolare tra le donne con un livello di istruzione basso ( in possesso almeno della licenza media) il tasso di disoccupazione (8,1% e 8,9%) è più che doppio rispetto agli uomini con il medesimo titolo di studio(3,5%e 4%).Le donne con tali caratteristiche soffrono quindi di un duplice svantaggio, l'uno legato al genere, l'altro riconducibile alle scarse credenziali educative. Ciò dimostra che il livello di occupazione femminile è fortemente correlato al grado di istruzione; il dislivello occupazionale tra uomini e donne diminuisce, pur continuando a sussistere all'aumentare del titolo di studio.

Per quanto riguarda l'occupazione per comparto di attività, la componente femminile si concentra nel settore dei servizi. Nel terziario le lavoratrici costituiscono il 52,8% del totale nel 2005, ma la quota sale al 68% nei servizi alla persona e al 75% nel comparto istruzione e sanità. Ciò dimostra che il fenomeno della femminilizzazione di alcuni settori economici e/o professionali continua a caratterizzare il mercato del lavoro Piemontese. In relazione alle figure professionali i dati mostrano che le donne sono fortemente

sottorappresentate rispetto alla media generale fra i dirigenti e le figure imprenditoriali mentre sono sovra rappresentate tra gli impiegati , i coadiuvanti, i soci di cooperative e i co.co.co con ovvie ricadute sui livelli retributivi

### **C.      Analisi dei casi di discriminazione**

Tutti i casi che abbiamo trattato nel 2007 sono stati analizzati dal punto di vista qualitativo e quantitativo e sono oggetto della ricerca pubblicata con il titolo Analisi dei casi di discriminazione di genere. La prima parte del documento riassume la metodologia di intervento e traccia il profilo delle persone e il percorso in seguito al primo contatto con l'ufficio della Consigliera, al fine di classificare le richieste più frequenti e tracciare di conseguenza le modalità di risposta del servizio.

La seconda parte del documento riporta l'analisi dei dati socio-anagrafici, delle tipologie dei contratti di lavoro, della varietà e frequenza dei casi riferita al periodo 2006-2007.

Il confronto dei dati pregressi con quelli disponibili per l'anno 2007 permette di estrapolare una linea di tendenza in costante aumento: da 72 casi trattati nell'anno 2006 a 88 nel 2007 ciò conferma il crescente apprezzamento per il servizio.

## **Prima parte**

### **METODOLOGIA DI INTERVENTO**

Lo strumento di rilevazione dei dati si basa su una scheda “standard” che mette in evidenza:

- la tipologia di contatto (attraverso quale segnalazione si è giunti in contatto con la Consigliera: Centri per l'Impiego, Enti istituzionali, sito Internet, Agenzie Formative ecc. ...)
- dati socio anagrafici (nazionalità, sesso, età, titolo di studio, situazione familiare)
- lavoro (tipologia di impresa, tipologia contrattuale, ruolo, settore di attività, dimensione aziendale)
- discriminazione (mobbing, molestie, problemi sindacali, conciliazione lavoro-famiglia...)
- eventuale documentazione a supporto.

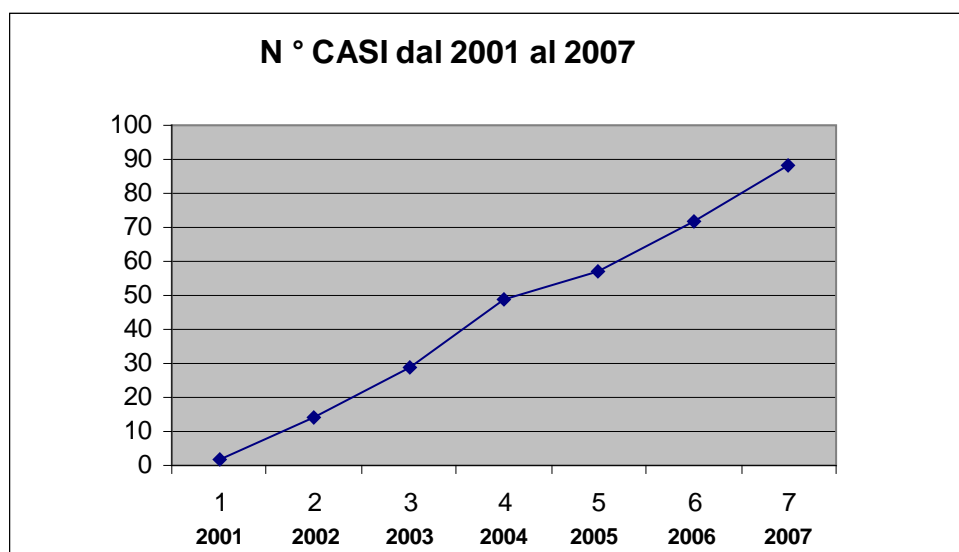
La scheda è volutamente molto sintetica, per ridurre al minimo gli aspetti formali di rilevazione statistica. E' generalmente l'ultimo atto di un colloquio, della durata media di circa un'ora, in cui la Consigliera mira a capitalizzare la storia della persona, acquisire gli eventuali documenti a supporto, analizzare il problema, classificare la tipologia di discriminazione.

Questa raccolta di informazioni permette di delineare, al di là delle situazioni personali, un quadro statistico delle tipologie aziendali, degli atti discriminatori, del profilo personale e professionale delle lavoratrici, delle strategie di intervento della Consigliera.

## ANALISI DEI DATI RELATIVI AI CASI DI DISCRIMINAZIONE TRATTATI

Il totale dei casi seguiti dalla Consigliera fino a Dicembre 2006 compreso è di 223. Nel 2007 si sono aggiunti altri 88 nuovi casi per un totale di 311.

ANNO	N° CASI	%
2001	2	1
2002	14	5
2003	29	9
2004	49	16
2005	57	18
2006	72	23
2007	88	28
<b>TOTALE</b>	<b>311</b>	<b>100%</b>



L'incremento pressoché costante dei casi, come si può riscontrare dal diagramma, può essere attribuito alla qualità e quantità di informazione resa disponibile presso l'ufficio della Consigliera, alla chiarezza e completezza del sito Internet, alla sinergia con i 13 Centri per l'Impiego di Torino e provincia, ai numerosi progetti, convegni, seminari e attività proposti nel territorio, occasione preziosa per la distribuzione di materiali informativi che mettono in evidenza il ruolo di tutela delle Consigliere e la loro disponibilità.

Nel grafico e la tabella sovrastanti sono indicate solo le persone che hanno avuto un colloquio con la Consigliera. L'effetto moltiplicatore dei contatti intercorsi risulta in una crescente fiducia nel servizio; si riscontra inoltre un aumento di persone che, ricevuta adeguata informazione sulla normativa, mostrano un buon livello di autonomia nel gestire un proprio percorso di tutela senza ulteriori richieste alla Consigliera.

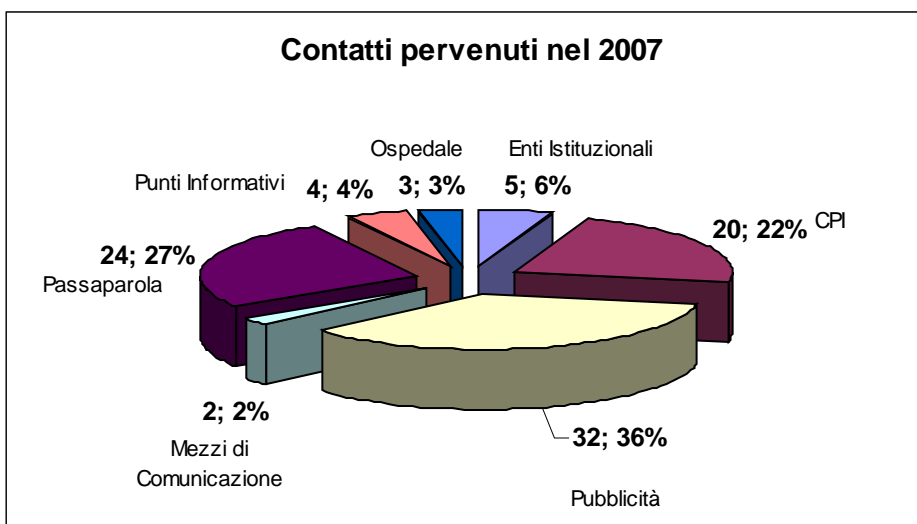
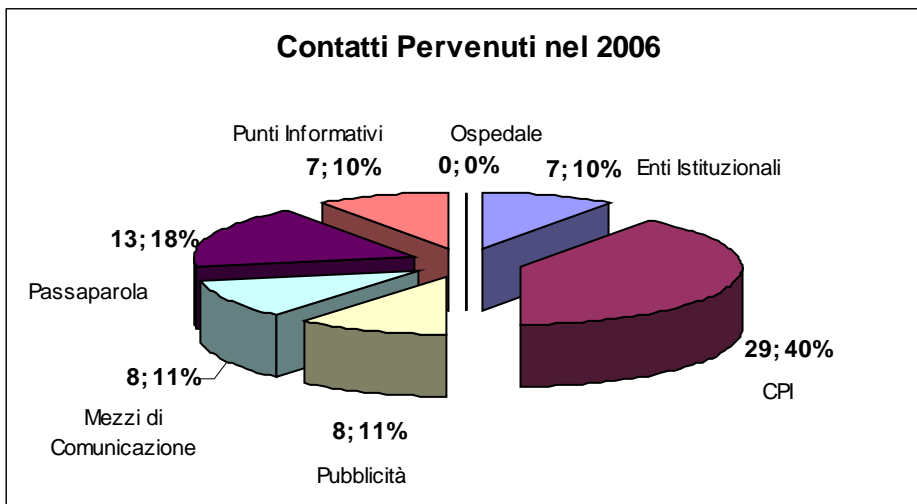
La tabella in realtà si può definire "incompleta" perché nei dati raccolti non sono conteggiate le telefonate e le e-mail che ogni giorno si ricevono presso l'ufficio e tramite i Centri per l'impiego.

Abbiamo iniziato a valutare quantitativamente il numero dei contatti pervenuti utilizzando questi canali, in solo 4 mesi (da Novembre 2007 a Febbraio 2008 compreso) si sono conteggiati 96 utenti.

### **CONTATTI ATTRAVERSO I QUALI SI E' PERVENUTI ALLA CONSIGLIERA**

La tabella seguente evidenzia i canali attraverso i quali le persone giungono in contatto con la Consigliera.

<b>Tipologie di contatto</b>	<b>2006</b>	<b>%</b>	<b>2007</b>	<b>%</b>
Enti Istituzionali	7	9,8	5	6
CPI	29	40,2	20	20
Pubblicità (volantini, opuscoli)	8	11,1	32	36
Mezzi di comunicazione (Internet, giornali, telegiornali)	8	11,1	2	2
Passa parola	13	18	24	28
Punti informativi (Telefono Rosa, Punto Info Donna, Centro Donna, ecc..)	7	9,8	4	5
Ospedali	0	0	3	3
<b>TOTALE</b>	<b>72 casi</b>	<b>100%</b>	<b>88 casi</b>	<b>100%</b>



Dai dati emerge una buona percentuale di persone giunte al servizio attraverso la presa visione di opuscoli, volantini o un semplice “passa parola”. La Consigliera pone un particolare impegno nel promuovere il servizio e diffondere l’informazione in tutto il territorio provinciale, anche ad esempio con l’iniziativa “Vicino a Te” promossa dal Telefono Rosa. Questo progetto consiste nel diffondere in luoghi densamente frequentati, quali scuole, piazze, mercati, ecc...l’informazione sull’esistenza del servizio e sulla normativa a tutela della maternità

Dai Centri per l’Impiego, attraverso le Referenti, pervengono contatti relativi a situazioni complesse che richiedono uno specifico intervento della Consigliera. Per l’anno 2006, dai centri di Susa, Rivoli, Pinerolo, Orbassano, Ivrea, Cuorgnè, Chivasso, Ciriè , Moncalieri, Torino, Settimo, Venaria e Chieri perviene un totale di 28 casi; per il 2007 20 casi.

## B. TIPOLOGIA DI DISCRIMINAZIONE

Secondo, il Decreto legislativo 11 Aprile 2006, n. 198 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 legge 28 novembre 2005, n. 246 - le discriminazioni vengono definite come:

- **discriminazione diretta** - art.25 .."qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga."
- **discriminazione indiretta** - art. 25 ..."quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono e possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari
- **molestie** - art. 26 "Sono considerate discriminazioni anche le *molestie*, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo."
- **molestie sessuali** - art. 26 "Sono, altresì, considerate come discriminazioni le *molestie sessuali*, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante,, umiliante o offensivo."

La tabella seguente riporta le tipologie, il numero dei casi e le relative percentuali per evidenziare le variazioni registrate negli ultimi anni.

## DISCRIMINAZIONI :

<b>Tipo di Discriminazione</b>	<b>2006</b>	<b>%</b>	<b>2007</b>	<b>%</b>
Mobbing	12	17	8	9
Violazione maternità/paternità	18	25	7	8
Molestie	4	6	3	3
Discr.sex	4	6	0	0
Conciliazione	19	25	50	57
Prob sindacali	15	21	20	23
<b>TOTALE</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>	<b>88</b>	<b>100%</b>

E' possibile osservare una crescita di problematiche di natura prettamente sindacale ed una decrescita di casi di violazione dei diritti sulla maternità e paternità e le discriminazioni sessuali.

A questo proposito, la firma di un **protocollo d'intesa** tra Consigliere di Parità provinciali, Organizzazioni Sindacali e Direzione provinciale del lavoro - Servizi ispettivi, intende promuovere una strategia d'azione comune e coordinata di **prevenzione e tutela contro le discriminazioni**.

I casi di mobbing raggiungono un 17% nel 2006 per ridursi ad un 9 % nel 2007.

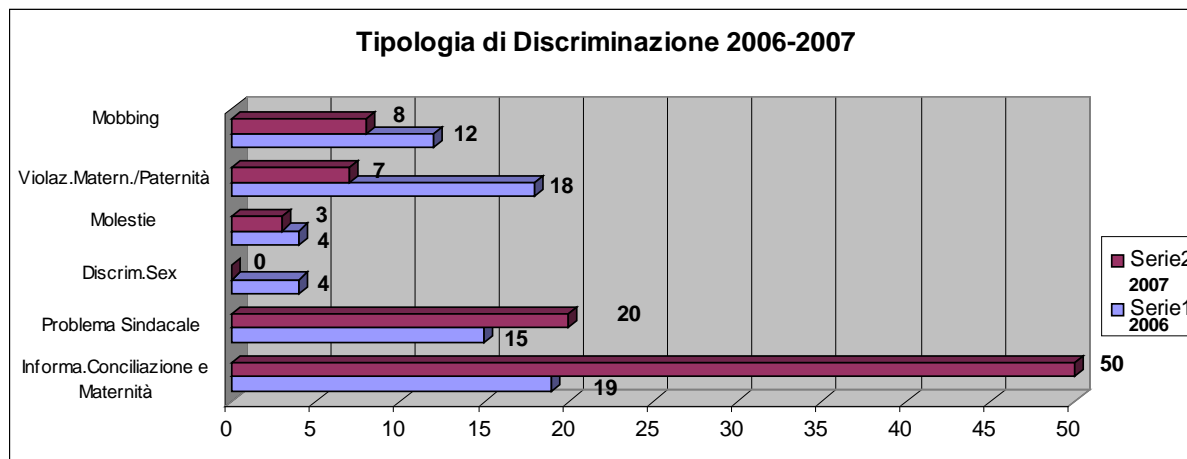
E' importante sottolineare che i casi di Mobbing non corrispondono necessariamente a discriminazioni di genere, per cui possono risultare non pertinenti con le mansioni della Consigliera. Se non risulta una discriminazione di genere l'utenza viene indirizzata ad altri servizi, generalmente il Sindacato.

Percentuali considerevoli riguardano le richieste di informazioni sulla conciliazione dei tempi e la maternità raggiungendo, nel 2007, il 57% di casi.

La Legge 53 introduce, infatti, il concetto di maternità e paternità nella logica della condivisione delle responsabilità famigliari, si preoccupa inoltre di creare le condizioni per una flessibilità del lavoro che tiene conto dei tempi di vita delle persone e non solo delle imprese.

Offre la possibilità di prendersi un tempo, all'interno della carriera professionale, dedicato allo sviluppo formativo, alla cura dei figli, alla cura di anziani e persone malate.

La legge intende raggiungere questi obiettivi attraverso i congedi parentali e formativi; invita le amministrazioni, aziende pubbliche e private a pensare e realizzare "azioni positive" a sostegno della flessibilità d'orario.



Il dato saliente che emerge dal confronto 2006 e il 2007 è il notevole incremento delle richieste di informazione per l'esercizio dei diritti parentali, a cui fa riscontro il dato simmetrico della diminuzione dei casi di violazione. Questa tendenza sembra corrispondere ad una maggiore consapevolezza nelle persone e nelle imprese riguardo all'esistenza di tali diritti, alla possibilità di usufruirne, al dovere di rispettarli. E questo conforta lo sforzo delle Consigliere che hanno fortemente investito nella diffusione di questi temi attraverso le loro pubblicazioni e gli interventi di sensibilizzazione promossi.

### **TIPOLOGIA DEL SOGGETTO DISCRIMINATO**

Dall'analisi dei casi presi in esame è possibile delineare una sorta di utente "tipo" che si rivolge all'ufficio della Consigliera alla ricerca di un possibile aiuto.

Prevalentemente è:

- donna;
- nazionalità italiana;
- età compresa tra i 35 e 40 anni;

- diploma di scuola superiore;
- coniugata con un figlio;
- contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno;
- prevalentemente nel settore dei servizi;
- ruolo di impiegata;
- in azienda privata di piccola dimensione.

La richiesta prevalente riguarda informazioni relative alla tutela durante il periodo di maternità.

Per una trattazione di dettaglio della tipologia di utenti, si rimanda alla seconda parte della relazione: “Dati socio anagrafici, Lavoro, Tipologia di Impresa, Dimensione Aziendale, Tipologia Contrattuale, Ruolo occupato, Settore di attività”.

## **MODALITÀ DI INTERVENTO DELLA CONSIGLIERA**

### **L'iter dell'Ufficio al primo contatto con l'utente**

L'Ufficio della Consigliera risponde ai quesiti che vengono posti attraverso il sito Internet, per e-mail o con contatto telefonico. Le domande poste da lavoratrici e lavoratori incontrano un primo filtro che seleziona i quesiti a cui il personale può dare risposta immediata e rimanda alla Consigliera i casi complessi che richiedono approfondimento, fissando pertanto un appuntamento per un colloquio.

Molte domande fanno riferimento alla maternità e ai diritti di congedo parentale. Un buon numero di richieste perviene dai padri, non solo per informazione riguardo ai diritti della moglie ma in prima persona, per le modalità di utilizzo del congedo parentale.

Si è registrato un sensibile aumento di contatti a seguito della diffusione di opuscoli mirati specificamente ai neo papà, per rendere disponibile una informazione che troppo spesso è parziale e frammentata.

Come già accennato, le risposte immediate fornite via telefono non sono conteggiate nelle statistiche dell'Ufficio; saranno oggetto di commento e indicazioni operative attraverso le FAQ (Frequently Asked Questions, le domande più frequenti) previste nel sito Internet della Consigliera.

## **Interventi di tutela a livello individuale (Casi)**

L'intervento della Consigliera avviene dunque solo in seguito alla analisi della domanda posta dall'utente e secondo criteri di urgenza.

Il colloquio, generalmente nel giro di pochi giorni, avviene in forma privata in un locale destinato a tale scopo. Le domande della Consigliera mirano in primo luogo a determinare se il caso è di pertinenza dell'Ufficio o se deve essere rinviato ad altri servizi (Sindacato, Servizi sociali, Centri per l'impiego...).

Ove il caso lo richieda, e con esplicito consenso della lavoratrice e del lavoratore, la Consigliera convoca il datore di lavoro al fine di confrontare i punti di vista e ricercare le vie di conciliazione amichevoli. Se ciò non risulta fattibile e se ci sono gli estremi per una azione legale, la Consigliera ha la facoltà di promuovere una azione legale.

Gli ultimi due casi portati in giudizio dalla Consigliera attraverso l'avvocato Mirella Caffaratti sono stati pubblicati nella Newsletter di Marzo, n.7 e Giugno 2007, n 8.

Il primo caso è quello di una lavoratrice licenziata a causa della maternità.

L'alta professionalità della lavoratrice, licenziatasi dall'occupazione precedente per rispondere alla specifica offerta di assunzione dell'azienda in questione, non ha impedito che la comunicazione della gravidanza, avvenuta in scadenza del periodo di prova, provocasse l'immediato licenziamento, motivato per mancato superamento del periodo prova.

Dopo un'ampia e proficua discussione presso la sezione lavoro del Tribunale di Torino, le parti hanno raggiunto un accordo che oltre ad un risarcimento a favore della lavoratrice, prevede l'impegno da parte della società a diffondere il Codice delle pari opportunità.

Un altro caso riguarda una dipendente di un Comune del circondario di Torino a cui non era stato conteggiato il periodo di astensione obbligatoria per maternità, da parte dell'Amministrazione pubblica, ai fini della progressione di carriera, con conseguenti danni anche retributivi. Il risultato negativo dei tentativi di transazione avviati hanno portato la signora a chiamare in giudizio il proprio datore di lavoro in una causa sostenuta dalla Consigliera di parità della provincia di Torino. Il 30 Maggio 2007, il Tribunale di Pinerolo ha ritenuto valide le ragioni della signora condannando la Pubblica Amministrazione a riposizionare la lavoratrice al livello di categoria e retribuzione che avrebbe avuto se si fosse tenuto conto del periodo di astensione obbligatorio per maternità.

La causa ha permesso di dare applicazione integrale e concreta non solo alle norme a tutela della maternità, ma anche alle norme antidiscriminatorie.

### **Creazione e consolidamento di reti nel territorio**

Il lavoro della Consigliera, al di là degli interventi sui casi specifici, comprende la promozione di sinergie con diversi soggetti coinvolti a vario titolo nella tutela antidiscriminatoria.

- ❑ Con la *Direzione provinciale del lavoro e le organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL* della Provincia di Torino, la rete che la Consigliera ha creato con i responsabili degli uffici vertenze dei 3 Sindacati e l'Ispettorato del lavoro, è sfociata con la firma di un **Protocollo d'Intesa** che ha l'obiettivo di creare una completa collaborazione volta alla corretta applicazione della normativa antidiscriminatoria. Ci si impegna a porre in essere ogni azione utile per combattere le azioni antidiscriminatorie in tutte le tipologie di lavoro, compresi quelli atipici e a lottare contro ogni tipo di azione antidiscriminatoria legata alla maternità e paternità.
  
- ❑ Con le *Agenzie formative*, la rete delle Referenti di parità nasce dalla predisposizione e firma di un **Protocollo d'Intesa**, tra la Consigliera di parità e le Agenzie formative, per migliorare l'integrazione delle pari opportunità nei corsi di formazione. La rete ha una funzione importante anche per lo scambio di informazioni, l'avvio di analisi comuni sulle nuove leggi e la raccolta di dati qualitativi e quantitativi relativi alla presenza di donne e uomini nei corsi di formazione.
  
- ❑ Con *ASL e ASO* della Provincia di Torino, su proposta della Consigliera di parità, è stata avviata il 27 Novembre 2006 la costituzione della Rete dei **Comitati di pari Opportunità**, con l'obiettivo di promuovere le buone prassi già avviate in alcune aziende ospedaliere e di garantire una miglior sinergia per la promozione di azioni comuni.
  
- ❑ Con i *Centri per l'Impiego*, la rete è costituita ufficialmente dal Novembre 2004, nasce come opportuna conseguenza al percorso formativo avviato responsabili, operatori, operatrici dei Centri per l'impiego della Provincia di Torino, nell'ambito del progetto "Parità nell'Impiego". Il progetto attraverso lo sviluppo di competenze

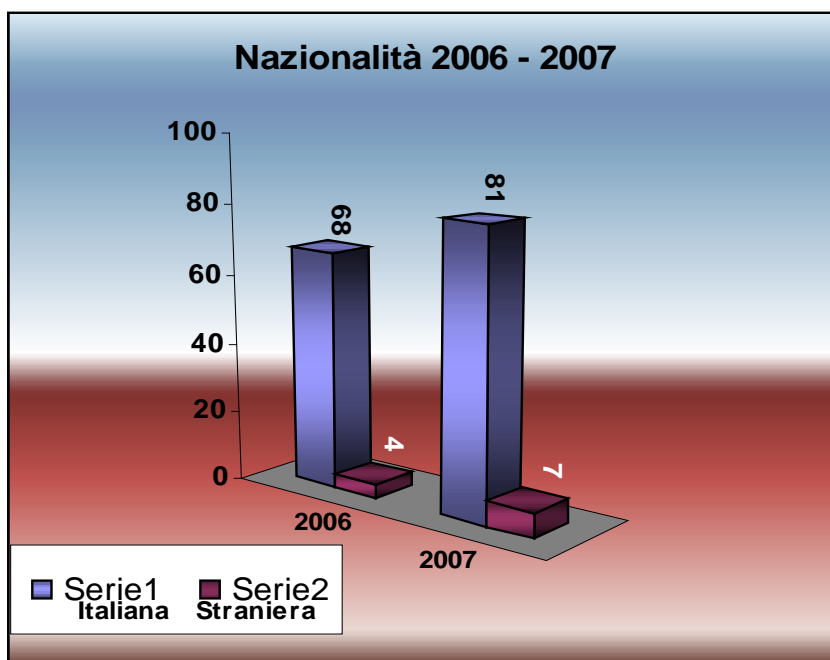
sui temi di genere, si proponeva di realizzare nel Servizio Lavoro, una **Rete di referenti** in grado di operare in sinergia con la Consigliera di parità. I CPI sono una realtà importante e significativa in cui il personale si rapporta con un pubblico potenzialmente esposto a problemi di discriminazione.

## Seconda parte

### DATI SOCIO ANAGRAFICI

#### Nazionalità

Come si può notare dai grafici sottostanti le persone che si rivolgono al servizio sono per la maggior parte di nazionalità italiana, 95% nel 2006 e 92% nel 2007. Nel 2007 si è rilevato un incremento del 3% di utenza di altra nazionalità. Gli utenti stranieri sono per lo più rumeni, peruviani e marocchini.



%	2006	2007
<b>Italiana</b>	95	92
<b>Straniera</b>	5	8
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

#### Sesso

La quasi totalità dell'utenza è femminile, soprattutto per consulenze e informazioni relative alla tutela della maternità.

Sesso	2006	2007
Donne	65	83
Uomini	3	5
<b>TOTALE</b>	<b>72</b>	<b>88</b>

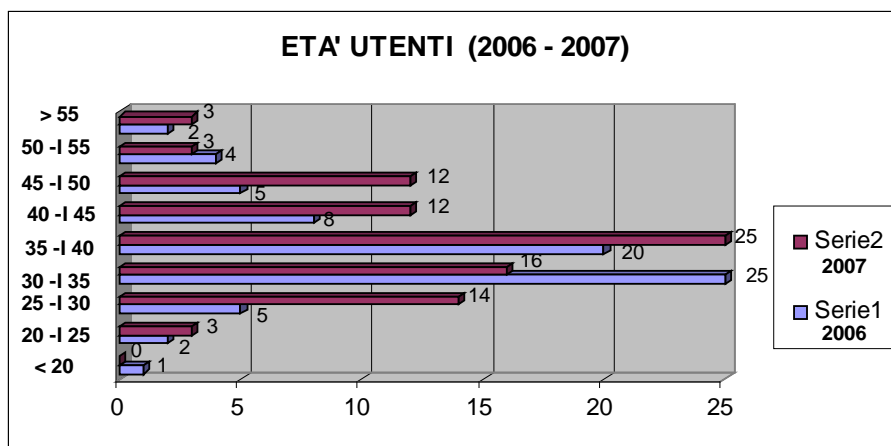
## Età

I casi pervenuti all' ufficio della Consigliera nell'anno 2006 e nel 2007 sono costituiti prevalentemente da donne con età media compresa tra i 30 e 40 anni.

Confrontando i dati del 2006 con quelli del 2007 emerge nel 2006 una prevalenza di donne con età compresa tra i 30 e i 35 anni (35%), contro un 18% nel 2007. Nel 2007 l'utenza prevalente è formata da donne con età compresa tra i 35 e i 40, circa il 29% contro il 27% dell'anno precedente. Nel 2007 si nota un aumento nella classe di età che va dai 25 ai 30 con un 16% a fronte del 7% dell'anno precedente. Si rileva, inoltre, un 14% nella classe di età compresa tra i 40 e i 45 che nel 2006 costituiva solo il 11%.

La persona che maggiormente usufruisce del servizio ha già maturato qualche esperienza lavorativa e per scelta o per motivi di lavoro ha rinviato la formazione di un nucleo familiare, come rilevano anche altre ricerche sull'aumento dell'indice di tarda natalità.

### Percentuali:

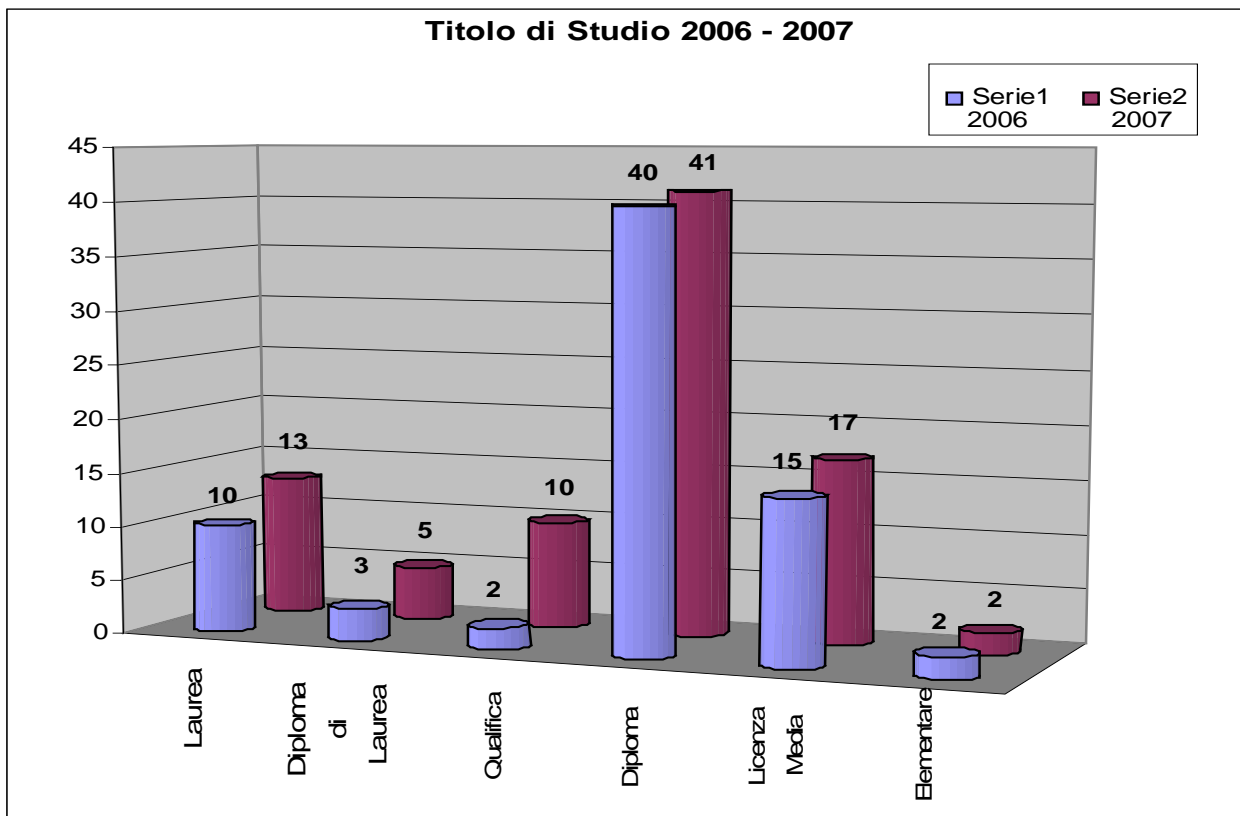


%	2006	2007
> 55	3	3
50 -  55	6	3
45 -  50	7	14
40 -  45	11	14
35 -  40	27	29
30 -  35	35	18
25 -  30	7	16
20 -  25	3	3
< 20	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## Titolo di studio

Le donne che si sono rivolte all'ufficio possiedono in prevalenza un titolo di studio medio-alto: nel 2006 il 55% dei casi ha un diploma di scuola media superiore mentre nel 2007 si registra il 47%.

Nel grafico emerge nel 2006 un 14% di soggetti laureati/e; nel 2007 si osserva un 15%.



<i>Percentuali :</i> Titolo di Studio	2006	2007
Elementari	3	2
Licenza Media	21	19
Diploma	55	47
Qualifica	3	11
Diploma di Laurea	4	6
Laurea	14	15
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## **Situazione familiare**

Per dare più completezza all'analisi, nella scheda che viene utilizzata per la rilevazione dei casi si distinguono 2 categorie di situazioni familiari:

- Monoparentale
- Parentale

con indicato il n ° dei componenti della famiglia e l'età dei figli/e.

Comparando i dati del 2006 con quelli del 2007 si rileva sul territorio della provincia di Torino una prevalenza di soggetti in situazione parentale.

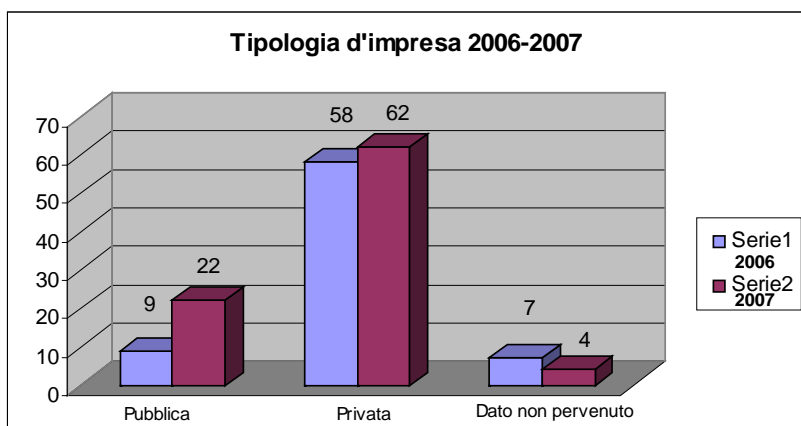
La tabella sottostante mostra che tra il 2006 e il 2007 i nuclei familiari in situazione parentale sono in lieve aumento come anche gli individui in situazione monoparentale nel 2007 risulta in netto aumento. Il dato sembra riflettere il generale incremento delle separazioni.

ANNO	2006	%	2007	%
<b><i>Parentale</i></b>	55	76	59	67
<b>Monoparentale</b>	17	24	29	33
<b>TOTALE</b>	72	100	88	100

## **LAVORO**

Tra i casi che si sono presentati nel 2006 si nota una prevalenza di persone che esercitano la propria attività lavorativa presso imprese private, l'80%. Nel 2007 emerge un calo di 9 punti percentuali ed un incremento di utenti che operano nell'impresa pubbliche di 13 punti percentuali.

Come si rileva sia dal grafico che dalla tabella sottostanti sono presenti, anche se in piccola percentuale, utenti che non hanno espresso la tipologia dell'impresa in cui operano ed individui che svolgevano la propria attività lavorativa presso consorzi, associazioni, cooperative, ecc. Quest'ultime sono comprese nella categoria "Dnp" (dato non pervenuto).



%	2006	2007
<b>Pubblica</b>	12	25
<b>Privata</b>	80	71
<b>Altro</b>	8	4

( Totale

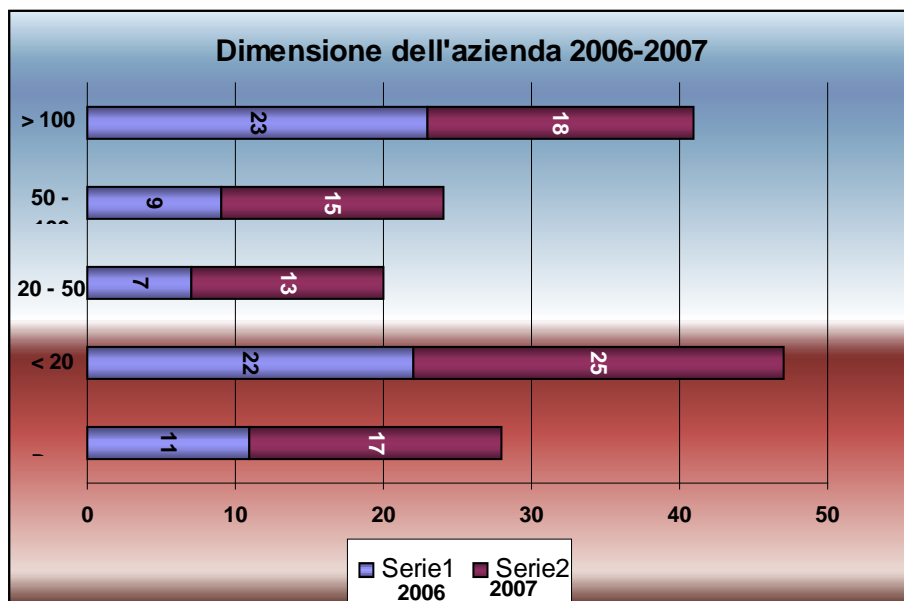
valore assoluti 2006: 72; Totale valore assoluti 2007:88 )

### Dimensione dell'azienda

Dai grafici sotto riportati si nota che sia nel 2006 che nel 2007 l'utente che si rivolge al servizio opera prevalentemente presso imprese con un numero inferiore ai 20 dipendenti.

Un notevole divario riguarda le aziende con oltre 100 dipendenti: nel 2006 sono 23 su 72 gli utenti che si sono rivolti alla Consigliera mentre nel 2007 sono 18 utenti su 88.

### Percentuali

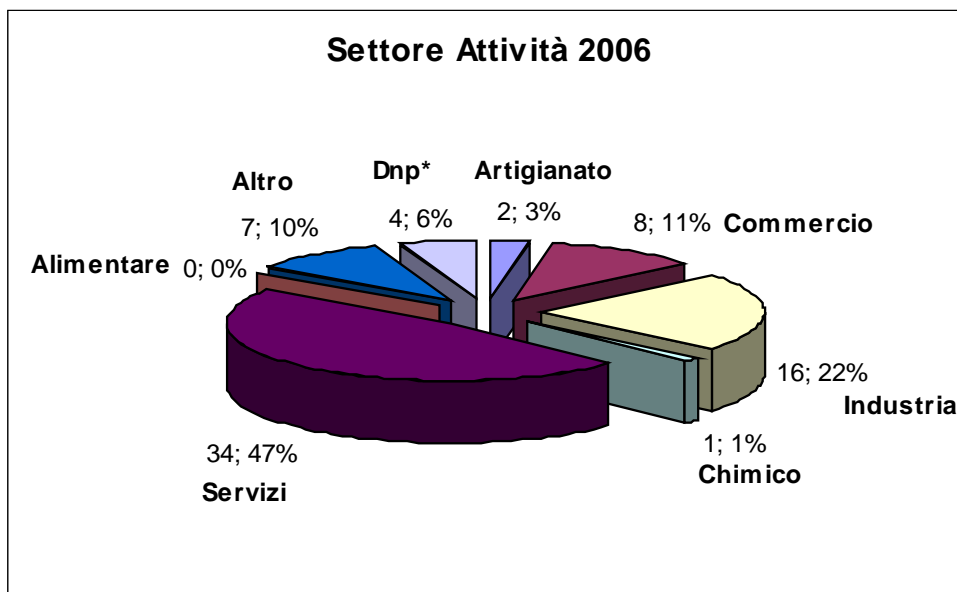


%	2006	2007
<b>* DNP</b>	15	19
<b>&lt;20</b>	31	29
<b>20 - 50</b>	10	15
<b>50 - 100</b>	13	17
<b>&gt; 100</b>	31	20

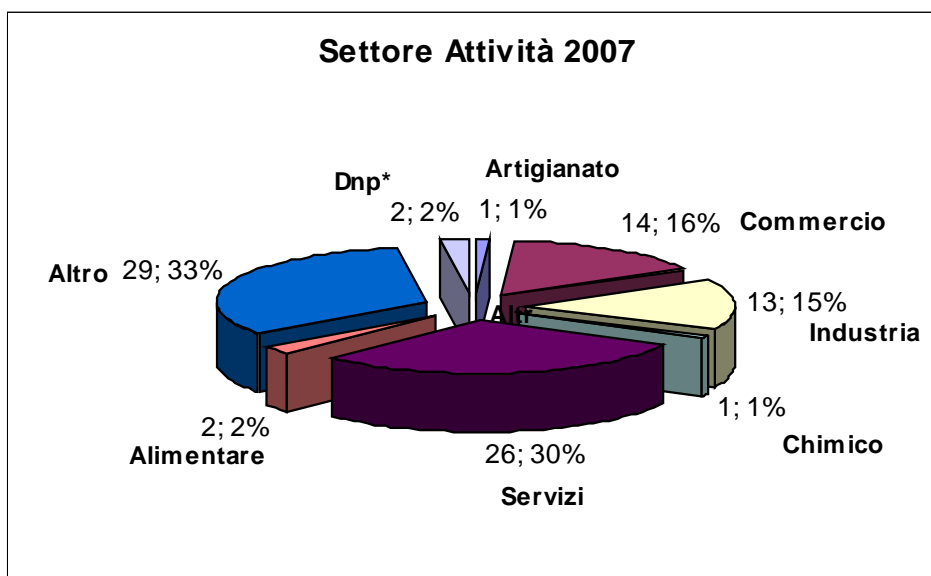
( Totale valore assoluti 2006: 72; Totale valore assoluti 2007: 88 )

\* ( Dnp: l'utente non riesce a quantificare la dimensione dell'azienda)

## C. SETTORE ATTIVITA'



\* (Dnp: dato non pervenuto)



(La categoria "altro" comprende: studi legali e di progettazione, associazioni, imprese di pulizie, lavoratrici domestiche, ecc..)

\* (Dnp: dato non pervenuto)

Nei grafici sovrastanti si può rilevare come le attività nel settore dei servizi (ristorazione, trasporti, poste, agenzie formative, sanità, scuole, comuni, agenzie pubblicitarie e mezzi di comunicazione, ecc.) passano dal 47% del 2006 al 30% del 2007 con una decremento di 17 punti.

Analoga situazione per l'industria che perde 7 punti percentuali passando dal 22 al 15% tra il 2006 e il 2007. In crescita invece il settore del commercio con un incremento di 8 punti percentuali, dall'11 al 16%.

La categoria “altro” che disaggregata comprende: lavoratrici domestiche, studi di progettazione e legali, imprese di pulizie, associazioni culturali senza scopo di lucro, ecc, rappresenta nel 2007 il 33% degli utenti a fronte del 10% dell’anno precedente. Il calo dei servizi può essere non così significativo, in quanto nella categoria “altro” vengono ricomprese attività che in seconda analisi potranno essere ricondotte alla categoria dei servizi.

### **Tipologia contrattuale**

Come negli anni precedenti si nota una netta prevalenza di contratti a tempo indeterminato, che a fronte di una migliore garanzia occupazionale non sembrano agevolare la conciliazione dei tempi e il rispetto dei diritti legati alla maternità.

Nella tabella sottostante il confronto dei valori assoluti tra il 2006 e il 2007 mostra che nel 2007 vi è un aumento dei contratti a tempo indeterminato e un decremento per quelli a tempo determinato rispetto al 2006.

Dalla tabella successiva, percentuali delle tipologie contrattuali, si rileva come il contratto a tempo indeterminato, nel 2007 raggiunge il 76%, percentuale quasi analoga a quella del 2006.

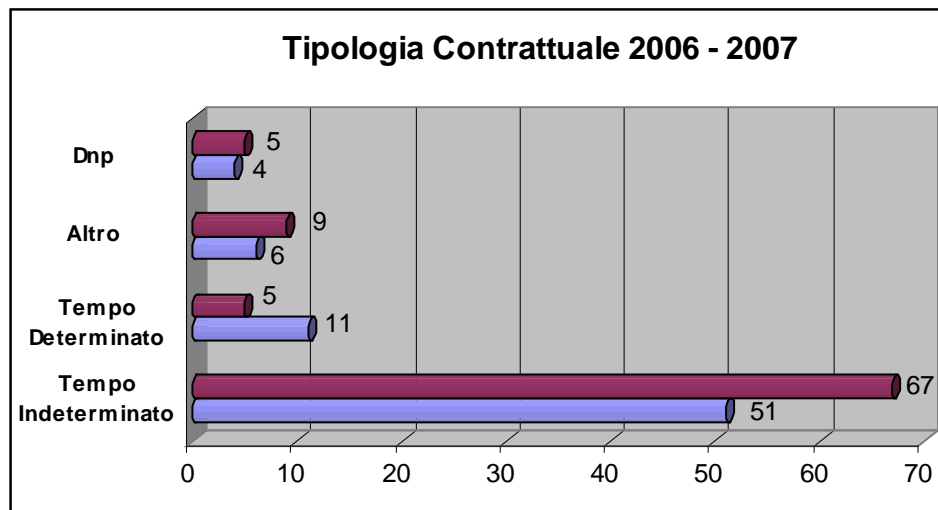
Si sottolinea inoltre come la categoria “altro” nel 2007 seppur in piccola percentuale (10%) include quei soggetti con i contratti di lavoro atipici.

#### *Percentuali :*

<b>TIPOLOGIA CONTRATTUALE</b>	<b>N° CASI 2006</b>	<b>N° CASI 2007</b>
TEMPO INDETERMINATO	52	67
TEMPO DETERMINATO	10	5
DNP (dato non pervenuto)	6	5
ALTRO (cocco, cocopro, ecc..)	4	9
<b>TOTALE</b>	<b>72</b>	<b>86</b>

<b>%</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
Tempo Indeterminato	72	78
Tempo Determinato	14	6
* Dnp	8	6
Altro	6	10
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

CONDIZIONI LAVORATIVE	2006	2007
DISOCCUPATI/E	0	2



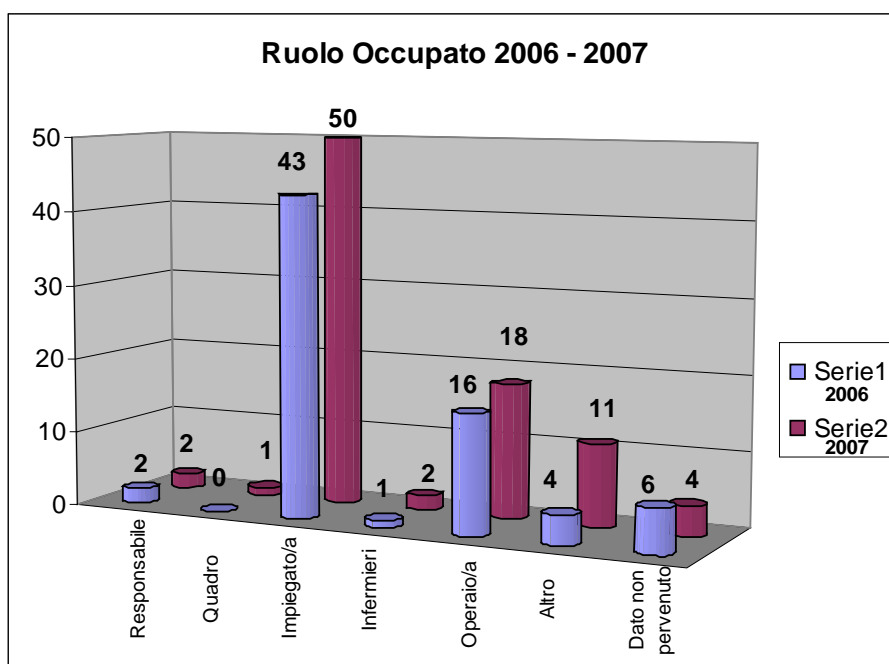
\* ( Nel grafico non è sono stati conteggiati i disoccupati)

### Qualifica/ruolo

Nella tabella riguardante i tipi di qualifica sotto riportata, si evidenzia come l'impiegato/a e l'operaio/a siano il tipo di occupazione maggiormente svolto dai soggetti che si rivolgono all'ufficio della Consigliera.

Le percentuali subiscono leggere variazioni tra l'anno 2006 e l'anno 2007 sia per la qualifica impiegatizia che per quella operaia. Sensibile l'incremento nella categoria "altro" che include soggetti che effettuano lavori presso luoghi di cura, nel settore sanitario come ad esempio fisioterapisti e infermieri e nel settore degli studi o che lavorano nel settore del commercio (commesse e cassiere) che passa dal 6% al 13%

*Percentuali:*



%	2006	2007
Responsabile	3	2
Quadro	0	1
Impiegato/a	60	57
Infermieri	1	2
Operaio/a	22	20
Altro	6	13
Dnp	8	5
TOTALE	100%	100%

*Totale valore assoluti 2006: 72; Totale valore assoluti 2007:88 )*

## **D. Progetti realizzati nel corso dell'anno 2007**

### **Progetto "Torino 2007 a favore delle pari opportunità nello sport"**

Realizzato con contributo dell'Assessorato Pari Opportunità della Regione Piemonte in collaborazione con l'Assessorato allo sport e l'Assessorato alle Pari Opportunità della Provincia di Torino. Nell'ambito del progetto sono stati realizzati materiali e approfondimenti per il convegno "Più donne per lo sport" che si è tenuto il 24 gennaio 2007 Torino. Il convegno ha avuto risonanza nazionale, grazie alla partecipazione del Ministro allo Sport, Giovanna Melandri e di esponenti del Coni e di associazioni nazionali quali l'Assist.

Tra le azioni del progetto la **Proposta e firma della dichiarazione d'impegno per le pari opportunità nello sport** sottoscritta da Provincia di Torino - Regione Piemonte - Comune di Torino voluta per individuare e attuare azioni finalizzate ai seguenti obiettivi:

- Promuovere l'integrazione delle pari opportunità nell'ambito sportivo
- Promuovere il riconoscimento del "pari valore" dello sport femminile
- Fronteggiare le discriminazioni
- Garantire migliori opportunità a favore dello "sport per tutte/i"

### **2006/2007 "Managerialità e innovazione al femminile"**

Indagine sui modelli manageriali e sulle soluzioni innovative adottate dalle donne nel mondo del lavoro. A partire dal mese di marzo sono stati avviati i focus group con le donne manager della provincia di Torino finalizzati a monitorare i loro vissuti rispetto al lavoro, alle aspettative e alle difficoltà rispetto alla carriera.

### **2007 "Donna e Innovazione -atto II"**

Conclusione della attività del progetto e restituzione dei risultati nell'ambito del Convegno del **26 marzo 2007 Convegno "Innovazione e conciliazione - Nuove soluzioni organizzative"**. I risultati sono stati pubblicati, a cura della Consigliera di Parità, mentre sul medesimo progetto è stata ripetuta l'assegnazione del premio "Donna Innovazione" nell'ambito dello Start Cup Piemonte.

Il 22 ottobre, nell'ambito di Melting Box Fiera internazionale dei Diritti e delle Pari Opportunità per tutti è stato presentata dalla Consigliera di Parità l'estensione a livello nazionale del "premio Donna & Innovazione" avviato nel 2005 nell'ambito dello Start Cup.

**“Vicino a te” – Telefono Rosa.** I risultati positivi del progetto attivato dal Telefono Rosa di Torino hanno mosso la Consigliera di Parità a contribuire anche per il 2007 al finanziamento del progetto “Vicino a Te” che, attraverso il camper itinerante, ha raggiunto numerose donne in difficoltà a Torino e nei comuni della prima cintura. L'attività volta a promuovere i servizi e il supporto contro la violenza alle donne ha permesso di indirizzare alla Consigliera di Parità casi di donne in difficoltà lavorativa, attraverso la distribuzione di materiale informativo (newsletter e vademecum).

**Progetto “C'è parità per te! C'è parità per tutti!” in collaborazione con Assot Agenzia per lo sviluppo del Sud-ovest di Torino**

L'attività prevede due momenti distinti:

- 1) il percorso di orientamento in un'ottica di parità di genere, che si rivolge alle ragazze ed ai ragazzi che stanno frequentando il secondo anno della scuola secondaria di primo grado;
- 2) un concorso di idee per la creazione di un logo/immagine accompagnato da slogan, per la promozione del concetto di parità di genere. I migliori prodotti verranno realizzati per la realizzazione di manifesti da diffondere presso i comuni ove hanno sede le scuole partecipanti

## **E. Attività svolte nel corso dell'anno 2007**

### **Incontri , presentazioni, conferenze stampa, convegni**

**12 gennaio 2007 - Presentazione volume e dibattito "La coscienza nel corpo. Donne, salute e medicina negli anni Settanta"**. Discussione a più voci con coloro che hanno scritto la storia del Movimento per la salute della Donna.

**Sala Rossa dell'Ospedale OIRM S.Anna di Torino (4° piano)**

Con la presentazione di questo libro si è voluto ricostruire la vicenda del movimento per la salute/medicina della donna negli anni '70/'80, per consegnare al presente il filo di quei pensieri e progetti che hanno cambiato gli scenari del corpo e della medicina, e che oggi si devono misurare con gli interrogativi posti dalle tecnologie per la riproduzione assistita. Il dibattito introdotto e moderato da Laura Cima, Consigliera di Parità della Provincia di Torino, ha coinvolto le partecipanti, Vicky Franzinetti, la prof.ssa M. Laura Corradi del Dipartimento Sociologia Università della Calabria, la prof.ssa Franca Balsamo, direttrice del CIRSD e, Rosalba Serini, ricercatrice torinese, Ferdinanda Vigliani, Centro Studi e Documentazione Pensiero Femminile, in una riflessione a partire dalla ricostruzione storica di Luciana Percovich. La raccolta di memorie e materiali, di interviste alle donne che hanno vissuto il movimento per la salute delle donne e l'apertura dei consultori ripercorre una storia, soprattutto per quanto riguarda Torino, "finora ancora da scrivere" come ha sottolineato Laura Cima nel suo intervento introduttivo.

**24 gennaio 2007 - Convegno "Più donne per lo sport"**

**Atrium – p.zza Soferino, Torino**

Da Torino un risultato concreto per promuovere nuove regole nello sport a tutela delle Pari Opportunità per tutte/i.

Una dichiarazione formale a promuovere le Pari Opportunità nella pratica sportiva, il "pari valore" dello sport femminile e la lotta alle discriminazioni basate sul sesso. Proposta delle Consigliere di Parità, Laura Cima e Ivana Melli, dell'Assessora alle Pari Opportunità, Aurora Tesio e dell'Assessora allo Sport, Patrizia Bugnano, della Provincia di Torino, la dichiarazione d'impegno è stata presentata nel corso del convegno "**+ donne x lo sport**" in concomitanza con

l'importante evento sportivo delle Universiadi 2007 e del 2007 “Anno Europeo per le Pari Opportunità per tutti”. L'impegno è stato sottoscritto anche da: Regione Piemonte, Assessora allo Sport e Pari Opportunità Giuliana Manica e dalla Città di Torino, Assessore allo Sport, Renato Montabone e Assessora alle Pari Opportunità, Marta Levi.

Gli Enti locali intendono in questo modo costruire una rete di rapporti con il Coni, le Federazioni, gli Enti di promozione e le associazioni sportive, con obiettivi ben precisi: aiutare le donne a conciliare lo sport di base e agonistico con la maternità ed i tempi della famiglia, del lavoro e dello studio, incrementare la presenza femminile ai vertici delle organizzazioni sportive, aprire alle donne nuove opportunità di ottenere visibilità mediatica e sponsorizzazioni.

La Consigliera Nazionale di Parità, Isabella Rauti, si è impegnata a proporre una condivisione dell'impegno a tutta la Rete delle Consigliere di Parità mentre, a livello locale l'Assessore regionale al Turismo, Sport e Pari Opportunità Giuliana Manica intende chiedere a tutte le Province piemontesi di condividere la dichiarazione.

### **26 febbraio 2007 Incontro rete delle referenti di Parità delle Agenzie formative**

Confronto sul programma operativo Fondo sociale Europeo obiettivo 2 “Competitività Regionale e occupazione 2007-2013” attraverso l'analisi della bozza del documento di programmazione regionale “P.O.R.”, e riflessione circa i possibili sviluppi della formazione professionale e della figura di “referente di Parità”.

**sala Consiglieri – via Maria Vittoria 12 Torino**

**8 marzo 2007 – Partecipazione all'incontro con le dipendenti della provincia di Torino e alla conferenza stampa con la partecipazione del Presidente della Provincia di Torino.**

**sala Consiglieri – via Maria Vittoria 12 Torino**

**Marzo 2007 - focus group per donne con ruoli di responsabilità e gestionali nelle aziende della Provincia di Torino**

Nell'ambito del progetto «Managerialità e innovazione al femminile» promosso dalle Consigliere di Parità provinciali e sviluppato da Acta consulting, sono stati avviati nel mese di marzo alcuni focus group tematici indirizzati a donne, con ruoli gestionali e posizioni dirigenziali all'interno delle aziende (aziende industriali, di servizi, P.A.), finalizzati a definire i nuovi modelli manageriali messi in atto dalle donne.

**26 marzo 2007 Convegno "Innovazione e conciliazione - Nuove soluzioni organizzative"**

**sala Consiglieri – via Maria Vittoria 12 Torino**

Il convegno è proposto dalle consigliere nell'ambito del progetto “Donne e Innovazione” per avviare un confronto sugli elementi di innovazione di cui le donne sono portatrici nel campo scientifico, economico, tecnologico, con riflessi sull'organizzazione aziendale. In particolare, sul tema della conciliazione dei tempi per le aziende, della legge sugli asili nido aziendali. Nel corso del convegno sono stati presentati esempi di buone prassi aziendali.

**18 maggio - Inaugurazione mostra fotografica - Gli occhi del Rajasthan**

di Daniela Pallisco

**Palazzo Cisterna - Via Maria Vittoria, 12 - Torino**

Nell'ambito dell'**Anno Europeo per le Pari Opportunità per tutti** la Provincia di Torino ha proposto, dal 18 maggio al 9 giugno presso la prestigiosa sede di Palazzo Cisterna, la mostra fotografica “**Gli occhi del Rajasthan**”, racconto di un viaggio attraverso immagini di straordinaria normalità scattate dalla fotografa torinese Daniela Pallisco. Il fascino di un'India in cui gli occhi, gli sguardi, le espressioni esprimono il senso del percorso fatto solo di donne, uomini, bambini. L'iniziativa, proposta dalle **Consigliere di Parità Laura Cima e Ivana Melli**, è stata l'occasione per ampliare lo sguardo oltre i confini del nostro quotidiano, a volte fatto di paure e diffidenza verso i migranti, ma anche dal desiderio di scoprire altri mondi, culture e stili di vita per poter conoscere, comprendere, incontrare.

**25 Giugno 2007 Convegno "Reti provinciali per le Pari Opportunità nella formazione, nel lavoro e sul territorio"**

**sala Consiglieri – via Maria Vittoria 12 Torino**

Le reti come organizzazione innovativa attraverso la figura della referente di Parità di settore, di servizi, sul territorio e con le parti Sociali". La Provincia di Torino costituisce un esempio virtuoso di reti operanti per la promozione delle Pari Opportunità nelle politiche attive del lavoro e dello sviluppo locale.

Le reti rappresentano un'esperienza fortemente innovativa: hanno contribuito in modo importante alla valorizzazione della risorsa femminile nel mercato del lavoro ed hanno assunto una forte valenza preventiva e di intervento contro le discriminazioni.

Sulla scorta dall'esperienza delle reti delle referenti di parità dei Centri per l'impiego e delle referenti di parità delle Agenzie formative - importanti punti di partenza per la definizione di vere e proprie azioni di sistema - il convegno ha proposto un momento di confronto e riflessione sul ruolo che la programmazione dei fondi strutturali 2007-2013 avrà nella valorizzazione delle buone prassi.

**18 settembre 2007 - Un'intesa per prevenire e combattere la discriminazione di genere.**

**sala Consiglieri – via Maria Vittoria 12 Torino**

Un protocollo d'intesa per intensificare il raccordo e le sinergie a favore della corretta applicazione della normativa antidiscriminatoria e della promozione delle politiche di Pari Opportunità di genere lavoro. L'accordo vede la firma delle Consigliere di Parità della Provincia di Torino, Laura Cima e

Ivana Melli, della Direzione Provinciale del Lavoro di Torino, Direttore Donato Antonio Grippa, dei rappresentanti sindacali dell'ufficio vertenze: Michele di Bari – CGIL, Gaetano Quadrelli – CISL, Teresa Cianciotta – UIL. In particolare, il protocollo prevede una maggior collaborazione nelle procedure per la risoluzione dei casi di discriminazione segnalati e nella promozione dei servizi, nella formazione degli/le operatori/trici, nella raccolta ed elaborazione dei dati e nell'esame dei contratti in un'ottica di genere.

**22-23-24 ottobre 2007 - Melting Box - Fiera Internazionale dei Diritti e delle Pari Opportunità per tutti "Imprenditoria e management al femminile"**

**Centro Congressi Lingotto - Torino**

Negli ultimi anni, in particolare nella provincia di Torino, molte donne ad alta scolarità sono entrate nel mondo del lavoro sia come imprenditrici, sia come dipendenti con ruoli di responsabilità nella Pubblica Amministrazione e nelle Aziende private.

Questo aumento è avvenuto soprattutto in realtà medio/piccole ed in particolare nel settore terziario: del resto anche lo scenario economico è mutato nel suo complesso, mutando la stessa realtà torinese da città di grandi aziende industriali a città con imprenditoria diffusa prevalentemente nel settore dei servizi. Prima presentazione della ricerca "Managerialità al Femminile" Condotta dalla dottoressa Anna Ferrero

La ricerca ha fornito elementi utili per verificare e prevedere con anticipo eventuali sviluppi e cambiamenti nell'organizzazione del lavoro; ha indagato in particolare il vissuto di donne, giovani e meno giovani, che hanno ancora prospettive di lavoro davanti a sé.

Ecco alcune delle problematiche indagate

Un numero più elevato di donne in ruoli di responsabilità ha portato oppure sta portando cambiamenti nel mondo del lavoro?

Se non li ha portati sinora si stanno cogliendo segnali di cambiamento?

Esistono "modelli manageriali al femminile"? Se sì, in cosa differiscono da quelli maschili?

Le donne comunicano tra loro di questo?

Quali sono i supporti di cui le donne necessitano per poter lavorare proficuamente?

**30 ottobre 2007 "Una rete di parità nella sanità"**

**sala Consiglieri - via Maria Vittoria 12 Torino**

Attivazione della Rete dei Comitati Pari Opportunità delle ASL e ASO con la partecipazione dei Dirigenti sanitari e la presentazione della pubblicazione “**Una rete di parità nella sanità**”

**26 novembre 2007-** Conferenza stampa - dibattito “**Molestie sessuali sui luoghi di lavoro**” promossa dalla Consigliera di Parità della Provincia di Torino  
**sala Consiglieri – via Maria Vittoria 12 Torino**

In occasione della giornata internazionale contro la violenza alle donne. Nel corso della conferenza stampa sono stati presentati i casi di molestie sessuali sui luoghi di lavoro in cui è stato richiesto l'intervento delle Consigliere di Parità della Provincia di Torino.

## **F. Azioni promozionali a favore delle donne nel mercato del lavoro**

### **Campagna informativa “Azienda amica delle mamme e dei papà” attraverso la realizzazione e distribuzione di un opuscolo dedicato alle aziende**

L'opuscolo «L'azienda amica delle mamme e dei Papà» è stato pensato per fornire alle imprese un supporto informativo per affrontare la gestione delle risorse umane in un'ottica di «conciliazione»: dimensione importantissima per migliorare il clima aziendale e prevenire le discriminazioni di genere sul lavoro.

Voluto dalle Consigliere di Parità quale importante prosecuzione della campagna informativa «I nostri auguri tra opportunità e diritti» spiega e propone in 16 pagine, con esempi pratici e riferimenti, i vantaggi per le aziende che scelgano di innovare adottando la conciliazione dei tempi quale sfida a favore della qualità della vita e della competitività. L'opuscolo è stato distribuito alle aziende grazie al coinvolgimento del Comitato per l'imprenditoria femminile, delle associazioni di categoria, dei sindacati, dei CPI e delle agenzie formative della Provincia di Torino.

### **Start Cup premiazione Donne INNOVAZIONE**

La Consigliera si è fatta promotrice della creazione, all'interno del concorso “START CUP di un premio specifico “Donne Innovazione” per la miglior idea progettuale d'innovazione tecnologica presentata da una donna. È stato un progetto di notevole importanza poiché oltre che aumentare l'attenzione e la valorizzazione della componente femminile ha avuto un effetto di union trade tra Provincia, Università e Centri di Innovazione del territorio locale. La presenza della Consigliera ha portato ad una maggiore attenzione alla prospettiva di genere. Il primo risultato di questa sensibilizzazione è stata la rilevazione dei dati sulla partecipazione della presenza femminile alle edizioni della competizione, in cui emerge un dato del tutto positivo: guardando il totale delle idee in gara, la percentuale di presenza femminile nei team passa dal 35% del 2005 al 38% nel 2006.

## **Creazione e consolidamento di reti nel territorio**

Il lavoro della Consigliera, comprende la promozione di sinergie con diversi soggetti coinvolti a vario titolo nella tutela antidiscriminatoria.

- Con la *Direzione provinciale del lavoro e le organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL* della Provincia di Torino, la rete che la Consigliera ha creato con i responsabili degli uffici vertenze dei 3 Sindacati e l'Ispettorato del lavoro, è sfociata con la firma di un **Protocollo d'Intesa** che ha l'obiettivo di creare una completa collaborazione volta alla corretta applicazione della normativa antidiscriminatoria. Ci si impegna a porre in essere ogni azione utile per combattere le azioni antidiscriminatorie in tutte le tipologie di lavoro, compresi quelli atipici e a lottare contro ogni tipo di azione antidiscriminatoria legata alla maternità e paternità.
- Con le *Agenzie formative*, la rete delle Referenti di parità nasce dalla predisposizione e firma di un **Protocollo d'Intesa**, tra la Consigliera di parità e le Agenzie formative, per migliorare l'integrazione delle pari opportunità nei corsi di formazione. La rete ha una funzione importante anche per lo scambio di informazioni, l'avvio di analisi comuni sulle nuove leggi e la raccolta di dati qualitativi e quantitativi relativi alla presenza di donne e uomini nei corsi di formazione.
- Con *ASL e ASO* della Provincia di Torino, su proposta della Consigliera di parità, è stata avviata il 27 Novembre 2006 la costituzione della Rete dei **Comitati di pari Opportunità**, con l'obiettivo di promuovere le buone prassi già avviate in alcune aziende ospedaliere e di garantire una miglior sinergia per la promozione di azioni comuni.
- Con i *Centri per l'Impiego*, la rete è costituita ufficialmente dal Novembre 2004, nasce come opportuna conseguenza al percorso formativo avviato responsabili, operatori, operatrici dei Centri per l'impiego della Provincia di Torino, nell'ambito del progetto "Parità nell'Impiego". Il progetto attraverso lo sviluppo di competenze sui temi di genere, si proponeva di realizzare nel Servizio Lavoro, una **Rete di referenti** in grado di operare in sinergia con la Consigliera di parità. I

CPI sono una realtà importante e significativa in cui il personale si rapporta con un pubblico potenzialmente esposto a problemi di discriminazione.

Nell'ambito delle attività in collaborazione con i Centri per l'impiego, le Consigliere di Parità hanno coordinato l'attività di n.4 stagiste in collaborazione con il Servizio Lavoro della Provincia di Torino e con la coordinatrice della Rete delle referenti di parità dei Centri Per l'impiego, Virginia Fattibene.

L'attività delle stagiste presso i CPI e il collegamento con l'ufficio della Consigliera di Parità ha permesso la nascita di alcune iniziative rivolte a lavoratrici/ori e alle aziende dei singoli territori.

### **Centro per l'impiego di Chieri**

#### **13 settembre 2007 - A Chieri incontri per spiegare l'art.9**

Incontro informativo circa le tematiche inerenti l'art. 9 legge 53/2000 "misure a sostegno della flessibilità di orario". Alla presenza della responsabile del CPI Lina Quattropiani, della referente per le Pari Opportunità Assunta Giorgio e della collaboratrice della Consigliera di Parità Provinciale Valentina Marchetti sono state spiegate le modalità di erogazione dei contributi a favore di aziende che prevedano azioni positive e progetti volti a garantire la flessibilità di orario dei/le dipendenti per conciliare tempi lavorativi e familiari. All'incontro hanno partecipato Consulenti del lavoro, rappresentanti aziendali e figure istituzionali in rappresentanza del comune di Chieri che hanno dimostrato interesse ad approfondire la conoscenza degli strumenti utili per le aziende. L'incontro è stato voluto nell'ottica di prevenire le discriminazioni sul lavoro.

### **Centro per l'impiego di Ciriè**

Incontri a Ciriè e Venaria per introdurre le opportunità della L.53/2000 ai futuri genitori per offrire un'informazione preventiva e chiarire eventuali incertezze sui diritti delle mamme e dei papà nel lavoro. L'iniziativa è stata attivata presso l'Ospedale di Ciriè, nei corsi pre-parto

tenuti dall'ostetrica Alba Usai, grazie alla cooperazione tra la Referente di Parità Rosalia Arlotta del Centro dell'Impiego di Ciriè e la stagista della Consigliera Zabarino presso l'Ospedale di Venaria nei corsi pre-parto tenuti dall'ostetrica Alba Usai, grazie alla cooperazione tra la Referente di Parità di Venaria Rosa Dell'Accio e la collaboratrice della Consigliera di Parità Provinciale Laura Orlando.

Nell'ambito dei corsi gli argomenti trattati hanno riguardato i congedi di maternità, i congedi parentali, i riposi e i permessi spettanti per la cura dei figli. Inoltre, sono illustrati i diritti dei genitori lavoratori dipendenti e proposti approfondimenti su situazioni lavorative atipiche e sulle eventuali indennità di maternità erogate dallo Stato e dai comuni in caso di situazioni economiche problematiche.

### **Centro per l'Impiego di Torino**

#### **Incontri per mamme e papà**

Il nuovo sportello-servizio "Famiglia e lavoro: i diritti e le opportunità" si è proposto di sensibilizzare l'utenza sul tema delle Pari Opportunità, con incontri informativi, da fine marzo (ogni ultimo venerdì del mese dalle ore 10.00 alle ore 12.00), per approfondire alcuni aspetti della normativa sul sostegno della maternità e paternità. L'illustrazione dei principali articoli della L.53/2000 e del D.lgs 151/2001, ha fornito chiarimenti circa i diritti e le opportunità dei genitori che intendano inserirsi nel mondo del lavoro o che vogliano migliorare la conciliazione del carico familiare con quello lavorativo.

Gli incontri sono stati coordinati dalle Referenti di Parità del CPI di via Bologna a Torino (Marina Bellone, Giuseppina Fanelli, Silvia Santarelli, Elisabetta Meli), con l'assistenza tecnica della collaboratrice della Consigliera di Parità

### **Centro per l'impiego di Chivasso**

#### **A Chivasso "La casa dell'arcobaleno: per mamme di tutti i colori"**

«Adottare le mamme sole» attraverso la creazione di uno sportello di

ascolto, di momenti di aggregazione e di sostegno alle loro difficoltà. L'iniziativa nasce nell'ambito del progetto "La casa dell'arcobaleno: per mamme di tutti i colori" dell'associazione *Punto a Capo*, finanziato in parte dalla Provincia di Torino, con la partecipazione del Centro per l'Impiego di Chivasso. La Referente di Parità del CPI, Annalisa De Col, coadiuvata dalla collaboratrice della Consigliera di Parità, Laura Orlando, parteciperà ai momenti formativi con la specificità di fornire informazioni relative alla tutela della maternità/paternità in ambito lavorativo. L'obiettivo è quello di evitare la solitudine in cui molte donne, straniere o con situazioni di disagio familiare, si trovano nel momento del parto e nei primi mesi di vita del loro figlio/a. Primo appuntamento il 5 Marzo 2007 sul tema «Il cammino verso le Pari Opportunità e il lavoro: la storia delle donne e la realtà di oggi».

In riferimento alle azioni promozionali a favore delle donne nel mercato del lavoro, alla creazione e al consolidamento di reti nel territorio si rileva, inoltre, l'impegno delle Consigliere di Parità nella creazione di sinergie con Istituzioni di parità, associazioni di categoria e sindacali, associazioni femminili e reti per migliorare le politiche a favore delle donne, anche attraverso strumenti che possano favorire azioni di sistema quale la programmazione dei fondi strutturali europei. Il 2007 è stato un anno particolarmente importante vista la fase di riprogrammazione dei Fondi strutturali europei 2007-2013.

## **G. Attività di comunicazione**

In continuità con quanto attivato precedentemente, nell'arco del 2007 l'attività di comunicazione dell'ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Torino si è concretizzata sulla linea di un piano di comunicazione ormai consolidato, che si avvale di un'insieme di prodotti finalizzati a garantire la visibilità delle iniziative e dei contenuti promossi nell'ambito di progetti.

Si è attualizzata nei seguenti:

### **- gestione e aggiornamento del sito internet**

Nel corso del 2007 sono state attuate la revisione e il restyling grafico del sito con un trasferimento di tutti i materiali sul nuovo sito. L'azione è stata necessaria visto il consistente aumento dei materiali, delle iniziative di cui il sito si era arricchito nei tre anni di attività.

Sono proseguite, inoltre, le attività di:

- aggiornamento periodico strettamente legato alle novità e alle iniziative promosse dalle Consigliere
- implementazione periodica della normativa, delle sezioni tematiche
- aggiornamento delle novità connesse alla rete delle Referenti di Parità
- aspetti gestionali: controllo funzionalità, moderazione del blog, controllo statistiche

Nello specifico:

- eventi - sono stati segnalate le iniziative della Consigliera di Parità e della Provincia di Torino (Assessorato alle Pari Opportunità - Centri per l'impiego) con l'inserimento del programma nella specifica sezione. Le iniziative della Consigliera di Parità sono state approfondite nelle apposite sezioni (attività e primo piano) con descrizione dell'evento e materiali descrittivi;
- normativa - aggiornamento delle novità a livello nazionale ed europeo su pari opportunità e lavoro
- attività - sono state implementate periodicamente le sezioni con i materiali delle iniziative in corso e documenti di approfondimento (compresi studi e dati prodotti a livello nazionale

- guida ai servizi - implementazione di riferimenti, indirizzi e bandi in scadenza
- realizzazione di intervista alle/i vincitrici/ori del premio «Donna & innovazione»  
- Realizzazione foto e inserimento del materiali sul sito della CdP e nella newsletter

realizzazione di **interviste alle referenti di parità delle agenzie formative**

Nell'ambito delle attività di divulgazione delle iniziative sono state realizzate le interviste alle referenti di parità delle Agenzie formative della provincia di Torino. Per ciascuna referente è stata definita una data per l'incontro e realizzata un'intervista specifica.

- Gestione del blog delle Consigliere della Provincia di Torino

Realizzazione di n. 6 approfondimenti in «primo piano»:

- «Più donne per lo sport»
- Una rete provinciale per le pari opportunità
- Adotta un artista
- Un'intesa per prevenire e combattere le discriminazioni di genere sul lavoro
- Una rete di parità nella sanità
- «Molestie sessuali sul luogo di lavoro: molte ma poche le denunce»

Al 31 dicembre 2007 pagine del sito sono circa 300 con una media di oltre 4.000 visitatori mensili e 45.000 contatti.

- **realizzazione della newsletter periodica**

Redazione di n. 4 newsletter su tematiche attinenti l'attività della Consigliera di Parità con uscita nei mesi di marzo- giugno- settembre- dicembre

La newsletter è di n.4 pagine in formato A4 stampata a colori in 3.000 copie. La newsletter è distribuita principalmente presso i Centri per l'impiego e nel corso delle attività e delle iniziative promosse dalla Consigliera di Parità quale veicolo

informativo e di approfondimento circa le sue attività e i contenuti in esse sviluppati.

Dal 2007 la newsletter è anche uno spazio on line sul sito della Consigliera di Parità, in cui sono inseriti ulteriori approfondimenti, link esterni, mentre tramite e-mail è inviato a tutte/i gli iscritti l'indice di ciascun nuovo numero.

(si allegano i 4 numeri)

- **attività di comunicazione relativa agli eventi della Consigliera di Parità**

L'attività si è concretizzata nella realizzazione dei materiali divulgativi e dei comunicati stampa di ciascun evento/iniziativa della Consigliera di Parità, nella raccolta degli articoli di rassegna stampa, nella gestione di conferenze stampa.

Sono stati realizzati in tutto 18 comunicati stampa inviati ai media locali e ai media impegnati sulle tematiche del lavoro, dei diritti, del sociale, vari ed eventuali in riferimento ai temi specifici.

## H. Pubblicazioni

➤ **“Innovazione e conciliazione” azioni e risultati di tre anni di progetti**

La pubblicazione raccoglie gli stimoli e gli approfondimenti raccolti nell’ambito dello svolgimento del progetto “Donna e innovazione” con particolare attenzione agli aspetti che riguardano la capacità delle donne di essere innovatrici proprio nell’organizzazione del lavoro;

➤ **“Azienda amica delle mamme e dei papà”**

Realizzato in continuità con la con la campagna “I nostri auguri tra opportunità e diritti” l’opuscolo ne riprende l’impostazione grafica e il taglio divulgativo dei contenuti. Obiettivo dell’opuscolo la promozione delle formule e degli strumenti per favorire nelle aziende i cambiamenti a favore di un’organizzazione del lavoro più attenta alle esigenze di conciliazione dei tempi delle lavoratrici e dei lavoratori;

➤ **“Una rete di parità nella sanità”**

Voluto per favorire il consolidamento della rete dei Comitati Pari Opportunità delle ASL e delle ASO della Provincia di Torino, la pubblicazione è divisa in due parti: la prima volta a presentare gli interventi delle donne che hanno contribuito al percorso a favore della salute delle donne negli anni ’70; la seconda parte raccoglie invece le attività svolte da ciascun comitato, evidenziando e valorizzando le esperienze di maggior interesse al fine di favorire lo scambio di buone prassi;

➤ **“Vademecum dei servizi per la donna: dove rivolgersi e come ottenerli”**

rivolto alle donne della provincia di Torino per informarle dei servizi a loro favore nel mondo del lavoro: dalla formazione all’accesso al lavoro, dalle discriminazioni alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

➤ **“Agenda Mia 2008”**

realizzazione dei testi per le pagine personalizzate dell’agenda mia 2008 realizzata e distribuita quale omaggio delle Consigliere di Parità per il 2008 a tutte le referenti di parità, le associazioni, i media, le istituzioni. L’agenda propone informazioni utili per le lavoratrici.

**(si allegano copie delle pubblicazioni)**

La Consigliera provinciale di parità

(D.ssa Laura Cima)

La vice Consigliera provinciale di parità

(D.ssa Ivana Melli)