



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



La Consigliera
di parità provinciale



Relazione annuale 2009

Consigliera di Parità della Provincia di Torino

A cura delle Consigliere di Parità

Laura Cima - Effettiva

Ivana Melli - supplente

marzo 2010

Ufficio della Consigliera di Parità
c/o Provincia di Torino
Via Maria Vittoria 12 - 10123 Torino
Tel. 011/861.2771 - 2749 - fax 011/8612889
consigliera.parita@provincia.torino.it
www.consigliera-parita-torino.it
www.provincia.torino.it

INDICE

Premessa	pag. 3
A. Organizzazione e attività dell'ufficio	pag. 4
B. Donne e uomini nel mdl in Provincia di Torino	pag. 5
C. La tutela e i dati relativi ai casi di discriminazione	pag.15
D. Progetti realizzati nel corso dell'anno 2009	pag.28
E. Attività svolte nel corso dell'anno 2009	pag.37
F. Attività in rete	pag.40
G. Attività di promozione e comunicazione	pag.42
H. Pubblicazioni	pag.44
Allegati	pag.46

Premessa

Il 2009 è stato l'anno in cui la crisi finanziaria, trasformatisi in crisi economica e produttiva si è dispiegata con tutta la sua forza distruttiva. Centinaia di aziende fallite, centinaia di migliaia di lavoratori e lavoratrici in cassa integrazione in mobilità e licenziati.

Quando nella nostra provincia l'obiettivo del 60% di occupazione femminile, fissato da Lisbona per il 2010, sembrava quasi raggiunto, la crescita si è fermata e verso la fine dell'anno la crisi ha cominciato ad investire anche il terziario che tradizionalmente ha in maggior parte lavoratrici occupate. La precarietà dei "contratti a termine" ha reso meno stabile la posizione lavorativa soprattutto delle donne. Con la contrazione dell'occupazione femminile, in generale, per molte donne le condizioni di vita e di lavoro sono peggiorate.

La casistica delle discriminazioni rilevata attraverso la nostra attività conferma il profilo delle lavoratrici che di fronte al problema decidono di richiedere un aiuto. La difficile conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, la maternità come momento più "a rischio" nella carriera lavorativa sono una costante: giovani donne che al rientro della maternità si trovavano demansionate, trasferite e in genere mobbizzate affrontano l'intento di chi vuole spingerle a dare le dimissioni dal lavoro. Assistiamo anche a casi "più indiretti" di discriminazione nei confronti di mamme lavoratrici che si dimettono dal lavoro perché la conciliazione tra impegni lavorativi e familiari diventa impossibile anche per una rigidità dell'azienda nell'affrontare la difficoltà. Un fenomeno che monitoriamo da anni e che ci dà il polso di quella discriminazione nascosta e silente ma molto diffusa e verso la quale, come abbiamo più volte ricordato, è necessaria una sinergia d'intenti: dal potenziamento dei servizi alla persona, alla consulenza aziendale. Sul lato dell'imprenditoria legata all'innovazione, anche le giovani imprenditrici premiate con lo Starcup "Donne e innovazione" ci hanno segnalato le difficoltà del mercato.

Nel 2009 ci siamo poste l'obiettivo di sondare con impegno i meccanismi e le formule che possano migliorare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro: dalle modalità di inserimento lavorativo - non solo attraverso il servizio pubblico ma anche attraverso la formula interinale - ai percorsi di carriera per le donne, con particolare attenzione a quelle che hanno accesso a minori tutele. Aspetti che abbiamo approfondito, in particolare, per le donne immigrate e le disabili nell'ambito di osservazione avviato per le discriminazioni multiple, cioè quelle forme di discriminazione che colpiscono una lavoratrice per l'appartenenza di genere ma anche per un'altra caratteristica del suo "essere". Abbiamo voluto mettere al centro il tema delle molestie e del mobbing sul luogo di lavoro, ancora difficili da affrontare anche per carenze normative, per mantenere viva l'attenzione su un fenomeno in granparte sommerso.

Di fronte alle difficoltà dell'attuale situazione è particolarmente indispensabile mantenere attiva e vigile la rete che collabora per la promozione e la tutela dei diritti di lavoratrici e lavoratori sul territorio (rete referenti Centri per l'Impiego, rete agenzie formative, rete della sanità, rete delle mediatrici culturali). Per noi è altresì vitale affrontare il problema delle risorse, sempre più carenti, per poter continuare ad agire da promotrici delle molteplici attività che hanno rappresentato anche nel 2009 un tassello importante nella prevenzione e nel contrasto delle discriminazione di genere nel lavoro.

La Consigliera provinciale di parità
(D.ssa Laura Cima)

La Consigliera provinciale di parità supplente
(D.ssa Ivana Melli)

■ A. Organizzazione e attività dell'ufficio

I compiti delle Consigliere di Parità, istituite nell'ordinamento italiano dalla legge 125/91, sono definiti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" 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 di cui godono i lavoratori. Per il perseguimento di tale fine la legge assegna alle Consigliere di Parità una molteplicità di compiti, fra i quali si segnalano:

- rilevazione delle situazioni di disparità fra i sessi sul lavoro e promuove azioni correttive e di garanzia contro le discriminazioni;
- promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;
- 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;
- promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
- collaborazione con le direzioni provinciale e regionale del lavoro per rilevare violazioni alla normativa in materia di parità; collaborazione con gli Assessorati al lavoro e gli organismi di parità degli enti locali. La Consigliera di Parità è componente di diritto della Commissione provinciale tripartita;
- partecipazione agli incontri e alle iniziative proposte dalla Rete nazionale delle Consigliere di parità, dalla Rete regionale delle Consigliere di parità della Regione Piemonte e Valle d'Aosta.

Le Consigliere attualmente in carica: Laura Cima e Ivana Melli sono state nominate nel 2006 per il secondo mandato con delibera della Giunta Provinciale di Torino e con Decreto del Ministero delle Politiche sociali, di concerto con il Ministero delle Pari Opportunità.

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 2008 l'ufficio ha potuto beneficiare delle seguenti risorse: Antonella Corigliano e Marinella Robba con compiti di segreteria e attività amministrative, gestione e/o partecipazione reti interne a Provincia quali quella del CPI, gestione e/o partecipazione reti esterne a Provincia, supporto alle attività delle consigliere, assistenza nella gestione dell'iter amministrativo nel trattamento dei casi di discriminazione, rapporti organizzativi ed amministrativi con avvocati esterni e con gli uffici legali regionale e nazionale, rapporti organizzativi ed amministrativi con il Ministero del Lavoro finalizzati all'acquisizione di pareri relativi a casi particolari e all'aggiornamento di regolamenti e direttive in materia di discriminazioni, supporto alla redazione di osservazioni relative ai Piani Azioni Positive elaborate dalle consigliere ed invio ai Comuni.

■ B. Donne e uomini nel mdl in Provincia di Torino

1. Donne e lavoro in Piemonte
2. Dimissioni delle donne nel primo anno di età del/la figlio/a
3. Carriere interinali: donne e uomini in transito in mercati del lavoro ad alta flessibilità
4. Le discriminazioni multiple: criticità ed evoluzioni
5. Molestie sessuali, mobbing e tutela della dignità

B.1 Donne e lavoro in Piemonte

E' indispensabile leggere il rapporto tra donne e lavoro alla luce della crisi provoca effetti negativi decisamente più marcati sulle diversità. Le fasce deboli pagano il prezzo più alto, sia da un punto di vista economico che sociale con il rischio di esclusione. Secondo l'Istat, l'Italia è uno dei paesi europei con la maggiore diffusione di situazioni di reddito relativamente basso: una persona su cinque è a rischio di vulnerabilità economica. Sono in crescita le famiglie in cui non vi sono occupati, a fine ottobre 2009 sono arrivate a 530.000. In Piemonte la Caritas quantifica circa 75.000 famiglie in condizioni di disagio sociale: in provincia di Torino 37.500 circa, destinate a salire di numero nel 2010.

Aumentano il lavoro nero e lo sfruttamento e, di conseguenza, il rischio di infortuni sul lavoro. Sul totale dell'occupazione irregolare in Italia il 47,4% è femminile, impegnata nei settori dei servizi, con titolo di studio medio alto e il 67% svolge un lavoro sommerso o irregolare da un anno o più. L'Isfol stima in 1 milione 352 mila le donne coinvolte nel fenomeno del sommerso. La componente femminile più elevata si trova al Nord (64,2%) e nel settore dei servizi (56,9%). Si stima che la percentuale di lavoro vulnerabile a fine 2009 oscillerà tra il 50,5% e il 54,7% per le donne, e tra il 47,2% e il 51,8% per gli uomini.

La difficoltà delle donne a inserirsi nel mercato del lavoro tende a favorire, inoltre, la scelta obbligata di altre soluzioni, tipo del lavoro autonomo e/o dell'imprenditoria. Dal 2003 ad oggi le imprese femminili in Italia sono cresciute del 24%, è dovuta soprattutto al contributo delle donne immigrate (14,9% a imprend. straniera e/o extracomunitarie).

La partecipazione femminile al mdl sarebbe da favorire in quanto vi è un nesso reale tra partecipazione femminile al lavoro e incremento del PIL e le famiglie a doppio reddito

La crisi economica in Provincia di Torino

(Fonte: Centro Risorse Servizi - P.O. - M.d.L. Provincia di Torino)

Tra il 1° ottobre 2008 e il 30 settembre 2009 la Provincia di Torino ha assistito a un incremento dei flussi di persone in cerca di occupazione del 39% (27% donne - 53% uomini) attraverso gli sportelli dei Centri per l'Impiego. Dall'ultimo trimestre 2008, diventa prevalente la disoccupazione maschile (52% uomini nel quarto trimestre 2008 contro il 47% del quarto trimestre 2007), soprattutto nell'area metropolitana.

Dal confronto tra il periodo di crisi ottobre 2008-giugno 2009 ed il medesimo periodo dell'anno precedente, il settore dell'Industria Metalmeccanica ha fatto registrare le variazioni maggiormente negative rispetto agli: oltre -25000 avviamenti. La diminuzione degli avviamenti è stata più consistente nei bacini d'impiego: Torino, Ivrea, Settimo Torinese e Orbassano. L'ORML ha riportato per la provincia di Torino nel periodo considerato una variazione relativa a tutti i settori superiore in negativo a -70.000 assunzioni.

Età dei disoccupati: soprattutto giovani con età comprese tra i 20 e 24 anni, e i 25 e 29 anni, in particolare gli uomini. Un'età a rischio è anche quella oltre i 55 anni dove si registrano punte a carico della componente maschile (anche e in particolare quella neocomunitaria).

Avviamenti al lavoro: dopo 12 mesi di crisi si contano -93.386 avviamenti (-41558 femminili e -51828 maschili) pari a circa il -22% rispetto allo stesso intervallo temporale di un anno prima. A gennaio 2009, nonostante il consueto picco di avviamenti di inizio anno, la tendenza negativa si è aggravata, almeno fino a maggio.

Tipologie contrattuali: dal confronto dei 12 mesi ott08-set09 con il periodo ott07-set08 appare una diminuzione dei contratti di tipo subordinato, sia a tempo determinato (-32%) sia a tempo indeterminato (-34%); inoltre, si è registrata una riduzione dei

sono un argine contro la vulnerabilità, nonché grandi consumatrici potenziali di servizi: l'occupazione delle donne crea altra occupazione.

La possibilità femminile di partecipare al mercato del lavoro è stata messa in relazione alla disponibilità di politiche pubbliche che rendano possibili tempi di conciliazione fra la maternità ed il diritto della donna di poter lavorare, liberandosi dalla dipendenza economica maschile e ritrovando una propria identità e gratificazione individuale e collettiva. Per le lavoratrici, la precarizzazione del lavoro, che va oltre il normale uso di forme di flessibilità contrattuali, produce uno stato di incertezza sul futuro, che colpisce particolarmente le nuove generazioni, soprattutto le ragazze prive di studi adeguati, rischia di cristallizzare livelli e tutele nel lavoro e rende sempre più difficile la rilevazione delle discriminazioni.

E' necessario evidenziare che vi è tuttavia una minore attenzione per le opportunità della partecipazione femminile al lavoro rispetto a quella maschile. Si investe sulla maggiore presenza e disponibilità al lavoro e ciò risulta essere una politica indirettamente discriminatoria per le donne, in quanto maggiormente limitate dai problemi di conciliazione.

La questione del reddito, l'aumento nella precarietà esistenziale e della povertà anche dei giovani e delle giovani in particolare, è sotto gli occhi di tutti. Si pone ora e si porrà sempre di più, un problema di ridefinizione di una nuova politica di redistribuzione del reddito e di protezione sociale. Il lavoro è stato e deve continuare ad essere ciò che consente di avviare processi di identità e di autonomia, di partecipazione e realizzazione individuale nella vita sociale. Oggi assistiamo ad un'erosione delle appartenenze che derivano dal lavoro, con la ricaduta che ne consegue anche in termini di accesso ai diritti e quindi di cittadinanza. Lavoro e cittadinanza sono temi fortemente connessi. La cittadinanza porta con sé l'espressione delle differenze nelle loro molteplici forme (genere, età, etnia, religione, ecc.) e le interconnessioni sociali che ne conseguono, se non affrontate prontamente con strumenti adeguati e opportuni interventi rischiano di accrescere le differenze e le disuguaglianze, con risvolti pesanti anche sul fronte della democrazia.

contratti di somministrazione (-30%), più pesante in negativo per gli uomini (-47%) rispetto alle donne (-13%). Aumenta la categoria dei contratti individuati come "Altri contratti a termine" +11%.

Distribuzione di genere: l'occupazione femminile (-19%) registra un andamento migliore di quella maschile (-25%); tuttavia, la distribuzione delle tipologie contrattuali vede le donne più penalizzate: i contratti subordinati che nel periodo di confronto influivano nella misura del 56% degli avviamenti complessivi relativi alle donne, si fermano al 46% nel periodo di crisi, mentre gli uomini passano dal 59% al 54%.

Durata media dei contratti a termine: diminuisce a partire dall'ultimo trimestre 2008, ad eccezione di quelli di somministrazione che crollano nel primo trimestre 2009; nel secondo trimestre 2009 si registra una ripresa della durata in particolare per i contratti a tempo determinato di natura subordinata, parzialmente presente anche nel terzo trimestre 2009. Se si osservano le durate dal punto di vista del genere emerge che la parte maschile evidenzia la riduzione maggiore delle durate dei contratti di somministrazione e degli altri contratti a termine non subordinati e un aumento, nell'ultimo periodo, delle durate dei contratti a tempo determinato di natura subordinata.

L'impatto della crisi ha condotto, quindi, ad un ricorso massiccio alla Cassa Integrazione: che nel periodo compreso tra ottobre 2008 e agosto 2009 ha fatto segnare nella Provincia di Torino un numero di ore autorizzate vicino agli 88 milioni di ore, delle quali il 65% relative alla componente ordinaria.

B.2 Dimissioni delle donne nel primo anno di età del/la figlio/a

In attesa dell'elaborazione dei dati del 2009 che sarà disponibile solo alla fine del mese di aprile 2010, si forniscono alcuni aggiornamenti rispetto alla situazione 2007/2008.

Il monitoraggio avviato nel 2007 su richiesta della Consigliera di Parità alla Direzione provinciale del Lavoro - Servizi Ispettivi - relativo alle dimissioni delle donne lavoratrici entro il primo anno di età del figlio/a rivela un segnale preoccupante. La situazione che si propone supera il 2004 anno che aveva dato vita alla campagna informativa sui congedi parentali "I nostri auguri tra opportunità e diritti".

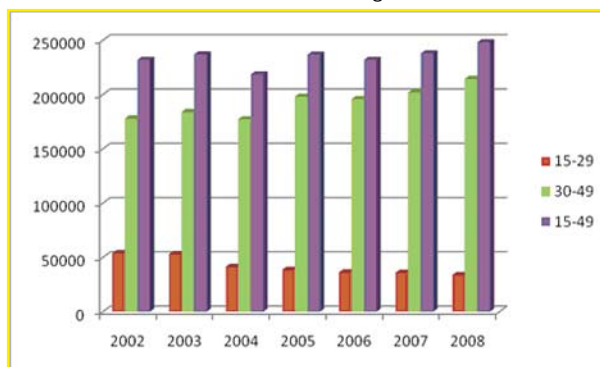
Nel 2008 sono state nuovamente 797 le donne (66 al mese) a rassegnare le dimissioni dal lavoro entro il primo anno di età del bimbo/a.

La tendenza positiva del 2004 (53/mese) aveva mantenuto il livello minimo fino al 2006 con 623 donne dimissionarie (52 al mese), ha visto una nuova crescita a partire dal 2007 (60/mese) per arrivare nel 2008 (66 al mese).

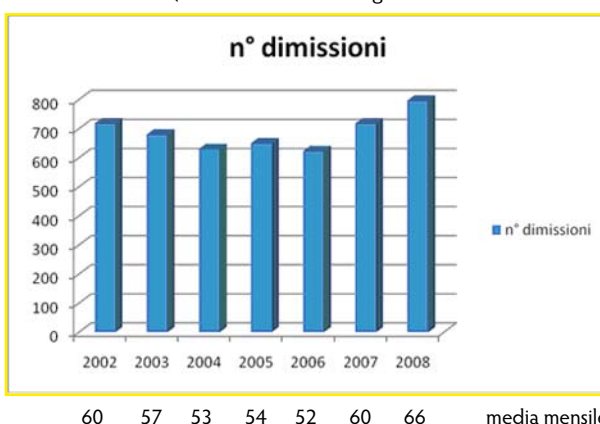
Il dato è legato a problematiche già note quali la difficoltà delle aziende di concedere part-time o altri strumenti di flessibilità organizzativa o la carenza e inaccessibilità economica dei servizi per la cura dei bambini/e, ma che richiede una nuova riflessione rispetto ai recenti cambiamenti nel mercato del lavoro.

Nel 2008 si registra, a fronte di un aumento del 4,2% di donne occupate a T.I., un aumento del 11,0% di dimissioni.

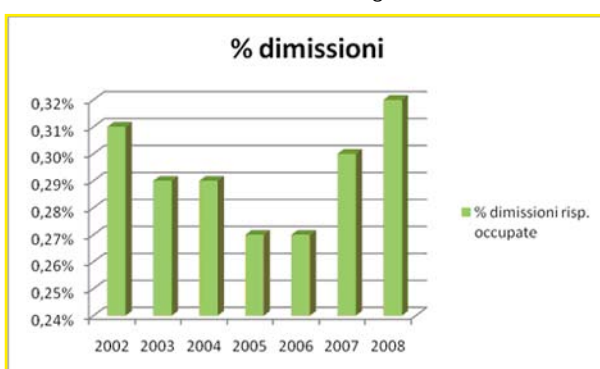
Donne occupate alle dipendenze a T. indeterminato - Provincia di Torino
(Fonte: Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro)



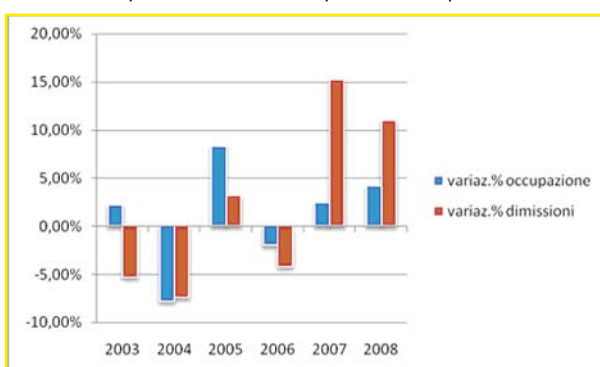
Donne occupate alle dipendenze a T. indeterminato - Provincia di Torino
n° dimissioni nel 1° anno di età del bambino/a
(Fonte: Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro)



Donne occupate alle dipendenze a T. indeterminato - Provincia di Torino
n° dimissioni rispetto all'occupazione relativa all'anno
(Fonte: Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro)



Donne occupate alle dipendenze a T. indeterminato - Provincia di Torino
variazione % occupazione e dimissioni rispetto all'anno precedente



B.3 Carriere interinali: donne e uomini in transito in mercati del lavoro ad alta flessibilità

Quali sono le conseguenze della flessibilità sulla vita professionale delle persone? Il tema è stato affrontato dal lavoro di ricerca “Mondo interinale in chiave di genere” promossa dalle Consigliere di Parità della Provincia di Torino, Laura Cima e Ivana Melli, che ha analizzato l’incidenza del lavoro interinale sulla carriera professionale di donne e uomini e in relazione all’età, al tipo e livello di qualificazione. La ricerca, coordinata dalla prof.ssa Adriana Luciano del laboratorio FRAME Corep e avviata nel corso del 2009, ha analizzato i curricula di 600 persone che hanno avuto contratti interinali in un significativo arco di tempo, dal 2002-2008, presso un’agenzia di somministrazione torinese. I primi i risultati dell’analisi sono stati analizzati e commentati nel seminario il 12 novembre 2009 presso la Provincia di Torino a cui hanno partecipato le Consigliere di Parità, l’Assessore al Lavoro, e alcune Agenzie Interinali: Adecco, Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, Obiettivo Lavoro, Synergie Italia, Umana, Metis, l’Associazione Assolavoro.

La ricerca ha permesso di mettere a fuoco le modalità con cui donne e uomini usufruiscono di questa particolare forma di lavoro e il ruolo di intermediazione tra domanda e l’offerta di lavoro svolto dalle agenzie interinali. Alcuni aspetti emersi, quali il rischio di essere totalmente espulse dal mercato del lavoro delle donne con una carriera interinale e titoli di studi medio-bassi, hanno messo in rilievo l’importanza di percorsi formativi e di orientamento, nonché di consulenze attraverso una sinergia tra servizi privati e pubblici del lavoro. Anche politiche di conciliazione, ove richieste, potrebbero aiutare a continuare a cercare un lavoro migliore in una situazione in cui solo 12 bambini su 100 trovano posto in servizi pubblici per l’infanzia e che il 12% delle mamme non ritornano più al lavoro.

I principali risultati della ricerca

Dall’analisi dei percorsi professionali di donne e uomini prima e dopo l’esperienza di somministrazione emergono percorsi professionali frammentati, con numerosi cambiamenti di occupazione, e con passaggi frequenti, seppure brevi, nella disoccupazione.

In questi percorsi le donne, che sono inserite soprattutto nel terziario (prevalentemente nell’ambito turistico e alberghiero, nei servizi alle imprese, nel commercio e nell’amministrazione), hanno percorsi leggermente meno frammentati degli uomini, e per loro il lavoro interinale prelude più facilmente a inserimenti più stabili e di mobilità professionale ascendente. L’industria, che offre lavoro soprattutto agli uomini, sembra invece offrire in misura inferiore percorsi professionali di crescita. Ma la ricerca mostra anche che spesso le donne hanno carriere più a rischio: in particolare quelle che entrano (o rientrano) nel mercato del lavoro con scarse credenziali educative e professionali ma anche le laureate in discipline umanistiche che non riescono a trovare lavori coerenti con il loro percorso di studio.

Per le donne, che in media sembrano trarre maggiore vantaggio dal lavoro interinale, si delinea una polarizzazione. Ci sono donne giovani, con buone credenziali educative per le quali un lavoro tecnico o impiegatizio nel terziario può aprire le porte a una carriera professionale in ascesa. Ma ci sono anche donne adulte, a bassa scolarità, senza particolari competenze professionali, che trovano con fatica un’opportunità di lavoro temporaneo in lavori non qualificati del terziario e che hanno come unica prospettiva quella di avviarsi, tardivamente, a una carriera da “interinali marginali”. Per queste donne il lavoro interinale non rappresenta un trampolino di lancio ma un faticoso punto di rammendo in una rete che protegge sempre meno persone e famiglie.

In generale, a correre maggiori rischi di mobilità discendente (il 47,1% ha visto peggiorare la propria situazione tra il primo e l’ultimo episodio di carriera segnalato) o di disoccupazione sono le persone che

svolgono la loro prima missione interinale a un'età elevata (è "over 40" circa il 20% del campione), quelle che hanno accumulato numerosi episodi di disoccupazione, le persone con un titolo di studio elevato.

Le prime due categorie, che nel campione comprendono maggioranza donne, appartengono a quella componente di offerta debole nel mercato del lavoro per cui il passaggio attraverso il lavoro interinale, pur offrendo opportunità di lavoro più o meno lunghe nel corso della carriera, non significa un'uscita stabile dalla disoccupazione e un significativo miglioramento professionale.

È a queste persone che le politiche attive del lavoro dovrebbero orientarsi in maniera significativa. Anche agenzie di somministrazione, che hanno la possibilità di creare un ponte tra lavoratori e datori di lavoro, potrebbero svolgere un ruolo importante nel favorire la loro occupazione con azioni di riqualificazione che recuperino e aggiornino competenze indebolitesi nel tempo, nel promuoverne l'inserimento presso le aziende che hanno spesso un atteggiamento culturale negativo verso lavoratori e lavoratrici "anziani".

Per la terza categoria di persone con un titolo di studio elevato, che include anch'essa più donne che uomini, problema deriva sia dalla difficoltà che molte imprese hanno ad assumere personale qualificato, sia dallo scarso

collegamento tra il sistema formativo e le imprese. I giovani con un livello di istruzione alto rischiano così di accumulare una serie di esperienze lavorative non coerenti con il proprio titolo di studio e di avviarsi a carriere marginali. Anche in questo caso le agenzie interinali potrebbero avere un ruolo significativo di orientamento e di promozione.

Il lavoro interinale

Il lavoro interinale, un'importante novità normativa introdotta in Italia alla fine degli anni novanta e ormai consolidata, coinvolge circa il 2% dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti (di cui il 44% donne); viene utilizzato prevalentemente da aziende medio-grandi dell'industria e del terziario, soprattutto nel centro nord. Le aziende utilizzano quella che, dopo la legge 30, viene denominata somministrazione di lavoro per far fronte a picchi di produzione, per attivare processi di preselezione, per dotarsi temporaneamente di alcuni tipi di specializzazione.

La Somministrazione di lavoro è una fattispecie complessa di rapporto di lavoro introdotta dal D. lgs. n° 276 del 2003 (legge Biagi), artt. da 20 a 28, sulla base della legge delega n° 30/2003 "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro".

B.4 Le discriminazioni multiple: criticità ed evoluzioni

L'Anno Europeo delle Pari Opportunità per tutti - 2007 ha stimolato una riflessione e rilevato l'esigenza di azioni più concrete nel contrasto alle discriminazioni multiple. Bisogno reso evidente dall'esperienza quotidiana dell'ufficio dove l'incidenza di fattori quali la disabilità o l'origine etnica viene rilevata a svantaggio delle donne nell'inserimento lavorativo.

Si è deciso, quindi, di analizzare più approfonditamente la situazione attraverso quelli che sono i punti di riferimento istituzionali per la mediazione di lavoro. Le due ricerche che hanno analizzato i percorsi delle donne straniere e, l'altra, delle donne disabili hanno messo in rilievo alcuni aspetti rispetto alle esigenze e agli stereotipi che accompagnano il loro inserimento lavorativo.

La ricerca-azione “I lavori delle donne”

Promossa dalla Consigliera di Parità della Provincia nasce dalle seguenti necessità:

- conoscere meglio l'attuale situazione dei lavori delle donne e del mercato del lavoro, con particolare attenzione rivolta alle donne migranti;
- valorizzare la figura e il ruolo delle/dei mediatrici/mediatori interculturali presenti nei Centri per l'Impiego;
- mettere a fuoco la situazione del mercato del lavoro nel settore dei lavori di cura, bacino di primaria importanza per il lavoro delle donne migranti.

Al fine di indagare tali problematiche, l'Associazione AlmaTerra si è avvalsa della collaborazione del Cirsde, Centro Interdisciplinare Ricerche e Studi delle Donne dell'Università di Torino, per la realizzazione di **focus group** che coinvolgessero i Centri per l'Impiego della Provincia di Torino e le Associazioni del privato sociale che si occupano di orientamento al lavoro.

L'analisi ha affrontato le criticità delle donne in cerca di lavoro, sia straniere che italiane raccogliendo pareri unanimi nell'individuare le maggiori difficoltà incontrate dalle donne in cerca di lavoro rispetto ad alcuni fattori quali la **conciliazione vita-lavoro**. In tutti i focus group il problema è emerso come primario. Le donne hanno difficoltà a gestire insieme figli e lavoro (a causa della scarsità di posti negli asili nido o altri centri educativi e di custodia) sia negli spostamenti, a causa della scarsità dei mezzi di trasporto. Quest'ultimo problema riguarda soprattutto la Provincia di Torino. Tali difficoltà accomunano donne italiane e straniere, ma risultano spesso acuite per queste ultime, che si trovano nel nostro paese senza la rete di sostegno dei familiari. Le donne straniere, inoltre, quasi mai sono in possesso della patente di guida e viene anche sottolineato come i mariti/partners deleghino loro completamente la cura dei figli.

Una seconda criticità riguarda specificatamente le donne straniere e concerne le **difficoltà linguistiche**: le donne straniere necessitano di corsi di alfabetizzazione e formazione. Molti sono già stati attuati dai C.p.l., spesso in collaborazione con associazioni del privato sociale. È necessario reiterare le esperienze, implementarle. Quasi sempre sono le donne che chiedono di aggiornare il titolo di studio, che chiedono come si fa a fare l'equipollenza, ad asseverare il titolo di studio. Più le donne che gli uomini, più mirati alla ricerca del lavoro, sentono il bisogno e si preoccupano di evolvere su questi aspetti.

Il **fattore discriminazione** emerge ancora fortemente nei confronti delle donne. Tali discriminazioni aumentano se la donna ha figli ed è straniera.

Il **lavoro di cura** è stato una delle questioni chiave e risultata sorprendentemente centrale non solo nei discorsi delle Associazioni che incontrano tantissime donne in cerca di lavoro in tale ambito, ma anche nei discorsi delle operatrici e degli operatori del Cpl, che pur ammettendo di non occuparsi direttamente dell'incontro domanda-offerta del lavoro di cura, sono risultati consapevoli della loro importanza soprattutto per quel che riguarda le donne migranti e dunque della necessità che anche i Cpl entrino più nel merito di tale settore.

Il lavoro di cura sembra restare ancora la tipologia di lavoro maggiormente ricercata dalle donne straniere. Negli ultimi anni però gli/le operatori/operatrici stanno notando dei mutamenti: **le donne giovani e le seconde generazioni cercano di valorizzarsi maggiormente e cercano altri tipi di lavoro**.

Inoltre è sempre **più difficile trovare persone disponibili a lavorare a domicilio 24h/24**. È necessario dunque secondo i nostri testimoni incentivare la ricerca di nuove soluzioni (ad esempio l'assunzione di due

persone, il job sharing).

Tra le questioni emerse anche la **precarietà**. Secondo le mediatrici culturali e le operatrici delle associazioni i problemi della conciliazione e della precarietà avvicinano donne italiane e straniere. Le donne straniere hanno però problemi specifici, tra cui quello del **permesso di soggiorno**, che è costante. Il problema della conciliazione amplifica per le donne quello della precarietà e mina il loro progetto di autonomia in questo paese. Ciò costringe le donne migranti ad accettare qualsiasi tipo di lavoro e di condizione. La mancanza di autonomia implica la dipendenza dal marito e l'impossibilità di lasciarlo in caso di violenza.

“Due volte differenti - l’inserimento al lavoro delle donne con disabilità”

La ricerca “Due volte differenti - l’inserimento al lavoro delle donne con disabilità” voluta dalle Consigliere di Parità e realizzata da ASSOT (agenzia per lo sviluppo Sud Ovest di Torino) sul territorio del Centro per l’impiego di Orbassano, ha fatto emergere le differenze e le specificità dell’inserimento al lavoro delle donne con disabilità - finora poco affrontata sia nell’ambito dei servizi per l’impiego e delle pari opportunità- fornendo agli attori locali un quadro di analisi e di proposta intorno al tema disabilità e lavoro delle donne.

L’inserimento lavorativo dei disabili è ormai una prassi consolidata e che ha dato buoni risultati- circa 1000 inserimenti l’anno in Provincia di Torino da quando è in vigore la Legge 68 sull’inserimento mirato e 1.200 nel 2008 - non altrettanto vale per l’attenzione alle differenze che riguardano l’inserimento lavorativo dei disabili rispetto al genere.

Rispetto agli avviamenti al lavoro nel 2007 si è rilevata una distribuzione quasi a metà tra maschi (51%) e femmine (49%), divario aumentato nel 2008, pur essendo maggiormente presenti le donne tra gli iscritti ai Centri per l’impiego. Per il settore di attività si rileva la consueta articolazione con gli uomini prevalenti nel settore industria e artigianato e le donne nel terziario, in particolare nel commercio, servizi turistici ed alberghieri e alle imprese. Ai vincoli tradizionalmente presenti tra le disoccupate che rendono talora difficile l’inclusione lavorativa (orari, spostamenti, mansioni), le donne affette da disabilità manifestano problemi ulteriori legati alla salute e il loro inserimento è talvolta pregiudicato da una sommatoria di fattori.

Si aggiunga a questo dato la particolare insorgenza della disabilità femminile che avviene spesso a seguito di patologie che insorgono dopo i 40 anni nel momento in cui potrebbe esserci una maggiore disponibilità al lavoro a seguito dell’indipendenza dei figli ma che risulta quindi maggiormente compromessa dalla salute fisica.

La minore spinta e motivazione al lavoro da parte delle disabili donne rispetto agli uomini, dovuta anche all’atteggiamento protettivo delle famiglie che tendono a frenare tentativi di emancipazione che presentano rischi, pone le premesse all’esclusione dal mondo del lavoro. Incidono anche fattori quali i carichi familiari e di cura, le maggiori difficoltà negli spostamenti e nella mobilità territoriale, l’insorgere della disabilità in età avanzata. A ciò si aggiunge la particolare situazione, dichiarata da più servizi, per

Perché il Centro per l’impiego di Orbassano

Il Centro per l’impiego di Orbassano presenta una particolarità in quanto nel 2007 ha avviato al lavoro tra i disabili una percentuale maggiore di donne rispetto agli uomini (62% contro il 38%). E’ sembrato quindi il territorio giusto per un’analisi utile ad articolare futuri interventi ed iniziative. Inoltre, i disabili che hanno dato la loro disponibilità per l’avviamento al lavoro al Centro per l’impiego rappresentano ad Orbassano l’8,7% dei disponibili contro ad esempio il 6,5% di Moncalieri o il 5,2% di Pinerolo.

Tra i disabili disponibili al Cpl di Orbassano (170 in tutto di cui il 60% uomini e il 40% donne), il 15% ha un’età sotto i 30 anni, il 28% tra i 30 e i 40 e ben il 57% sopra i 40 anni e assommano alle difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro locale anche l’età avanzata.

cui tra le donne sarebbe maggiore la disabilità psichica con minori chances quindi di inserimento lavorativo rispetto alla disabilità fisica.

Incidono, però, anche **forti pregiudizi** soprattutto da parte delle aziende in cui pregiudizi e disfunzioni organizzative non ne agevolano l'inserimento. Laddove l'inserimento c'è stato ed è stato sufficientemente monitorato i risultati sono però positivi per questo occorre investire, suggerisce la ricerca, sull'effetto dimostrativo. Non è vero, dunque, che un inserimento femminile è meno vantaggioso per un'azienda.

La doppia discriminazione scatta già dagli/le operatori/trici che sono i primi a "riconoscere le differenze", e non ritengono mediamente di doversi attrezzare per l'accoglienza di un'utenza femminile con disabilità. Per questo è stata sottolineata l'importanza di rilanciare il ruolo dei servizi che si occupano di inserimento lavorativo, i Centri per l'impiego in primis, di investire su una relazione positiva con le piccole e medie imprese e di investire su servizi di supporto.

I dati in Provincia di Torino - anno 2008

Avviamenti di persone disabili: 1.262 unità - 54,5% uomini e 45,6% donne

Persone disabili iscritte alla lista Legge 68 (31/12/2008): 8.845 delle quali il 45% donne.

Persone con disabilità intellettiva: 5,5%

Persone con disabilità psichiatrica: 6,4%

Assunzioni con convenzione: 62,6%

Assunzioni senza convenzione: 37,4%

Nuove iscrizioni

2.170 di cui il 42% donne (solo 266 con precedenti rapporti di lavoro L.68)

Reiscritti nel 2008: 266 con precedente rapporto di lavoro L. 688, 76 con precedente rapporto di lavoro altro

Accoglienza

I Cpl hanno ricevuto e colloquiato 4.472 persone disabili e proposto 477 tirocini in azienda

- 48% donne (a fronte del 45,6% della media delle assunzioni)

- 19% intellettivi (a fronte del 5,5% della media delle assunzioni)

- 9,9% psichiatrici (a fronte del 6,4% della media delle assunzioni)

Convenzioni

1243 sono le convenzioni attive con aziende private

41 con gli Enti pubblici con un programma per il graduale inserimento in azienda delle persone disabili concordato con le parti sociali.

Lo stock degli iscritti al 31.12.2008

Iscritti: 13.431 (donne 6.432; uomini 6.999)

Disponibili: oltre 8.845, dei quali: - circa 45% donne e 55% uomini

- 64% oltre i 40 anni (5.568) - 80% con al massimo la scuola dell'obbligo (7.040) - 37% con problematiche complesse (psichiatriche o intellettive)

Il flusso degli iscritti al 31.12.2008

Nuovi iscritti e disponibili anno 2008: 2.170- 58% uomini - 42% donne

- 56% oltre i 40 anni - 70% hanno il titolo della scuola dell'obbligo (max) - 22% disabilità con problematiche psichiche

B.5 Molestie sessuali, mobbing e tutela della dignità

Il problema delle molestie sessuali sul lavoro, uno dei fenomeni più sommersi riguardo il lavoro al femminile, è stato al centro dell'attenzione della Consigliera di Parità della Provincia di Torino che ha proposto un primo momento di riflessione il 25 novembre 2008 nel seminario "Molestie sessuali sul luogo di lavoro. Per dare evidenza al problema".

Gli atti del seminario sono stati presentati in un secondo appuntamento il **20 marzo 2009** "**Una rete per contrastare le molestie e il mobbing sul luogo di lavoro**", in cui sono stati coinvolti nella riflessione gli attori che a vario titolo si occupano di contrastare la discriminazione sul lavoro. L'incontro è stato l'occasione per approfondire il fenomeno delle molestie e del mobbing sul luogo di lavoro, i motivi per cui è molto diffuso e, al tempo stesso, sommerso.

Il seminario ha approfondito le modalità d'intervento dei servizi competenti in materia di prevenzione e di intervento delle molestie e del mobbing sul luogo di lavoro con l'obiettivo di rafforzare l'attività «in rete». La sinergia dei servizi è parsa centrale nel contesto provinciale per garantire una rete di supporto alle persone in difficoltà sul luogo di lavoro, in particolare per quanto riguarda la componente femminile, più facilmente esposta a discriminazioni.

In particolare sono emersi:

ATTORI SUL TERRITORIO:

Lo sportello mobbing della CGIL: in quanto punto d'ascolto, compie un'importante azione di "raccolta" del malessere di chi soffre un'umiliazione subita in modo iniquo. I casi di cui si è occupato nei nove anni di attività hanno già superato le 2000 unità.

L'Associazione Risorsa: dal 2000 raccoglie un gruppo di persone "che il mobbing lo ha provato e conosciuto direttamente" e che ha deciso di dare vita ad una associazione di volontariato mirata ad affrontare le problematiche connesse al mobbing. Un organismo di dialogo e di raccordo con tutti i soggetti impegnati ad aiutare, difendere e tutelare i diritti dei lavoratori.

L'associazione ha contribuito al progetto di legge regionale contro il mobbing depositato nel 2009 cui è seguita una campagna di raccolta firme, a cura dell'associazione

Ricerca nell'archivio CNEL su Mobbing, molestie sessuali e tutela dignità

A cura di: Antonella M. Zabarino - Ass. ACTIVA DONNA

L'archivio della "Contrattazione Nazionale" di CNEL, aggiornato nel dicembre del 2007, comprende complessivamente 2.715 contratti.

178 contratti fanno riferimento a: "mobbing"- "molestie sessuali" - "tutela dignità".

Ricerca per settore:

Agricoltura: 6 contratti

Chimici: 11 contratti

Tessili: 33 contratti

Alimentaristi - Agroindustriale: 11 contratti

Edilizia: 9 contratti

Poligrafici e Spettacolo: 5 contratti

Commercio: 22 contratti

Trasporti: 12 contratti

Credito Assicurazioni: 10 contratti

Aziende di servizi: 5 contratti

Amministrazione pubblica: 30 contratti

Enti e istituzioni private: 12 contratti

Varie: 5 contratti

Ricerca per tipologia d'impresa:

Privata: 74 contratti

A partecipazione statale: 0 contratti

Privata e a partecipazione statale: 9 contratti

Privata artigiana: 13 contratti

Municipalizzata: 1 contratto

Pubblica: 35 contratti

Cooperativa: 14

Piccola media impresa: 18 contratti

Altre tipologie: 14 contratti

Il Comitato paritetico sul mobbing è citato in 66 contratti.

I contratti che fanno riferimento al mobbing risultano essere 72. I contratti che fanno riferimento alla tutela della dignità risultano essere 161. I contratti che fanno riferimento alla tutela della dignità risultano essere 178.

All'interno dell'archivio CNEL inerente alla contrattazione decentrata territoriale, risultano:

n. 16 contratti nella regione Piemonte

n. 4 contratti nella provincia di Torino

Nessuno di questi fa riferimenti alle voci:

Mobbing, molestie sessuali e tutela dignità

ne, per sostenerla e riportarla in discussione. Nel 2004 ha costituito un gruppo di Mutuo aiuto coordinato da uno psicologo psicoterapeuta. Circa 300 i passaggi che hanno permesso di constatare come le maggiori pressioni psicologiche vengano esercitate nei confronti delle donne sempre considerate fasce deboli.

IL CENTRO d' ASCOLTO SCAMBIAIDEE nasce da un progetto presentato nel novembre 2006 e reso attuativo nell'aprile 2007. Parte integrante del progetto sono le modalità di lavoro in rete con tutti gli operatori presenti sul territorio coinvolti nel fenomeno mobbing. Nel centro di ascolto sono pochi i casi di mobbing seguiti (4) e di stalking (2) nonostante siano stati fatti circa 300 colloqui. La domanda maggiore è legata a molestie, violenze fisiche e psicologiche, incapacità di affermare la propria personalità, poca sicurezza nella proprie capacità. Il Centro ha attivato sportelli in Provincia: Chieri, Pino Torinese, Rivalta e Torino ed un'attività di lavoro in rete con i servizi sociali e gli altri Centri di Ascolto aperti sul territorio.

LE QUESTIONI APERTE

- Dai dati risulta che i casi di violenza segnalati sul lavoro quali la molestia, i ricatti sessuali, lo stalking, il mobbing siano **più alti rispetto ai casi di molestia sessuale in altri ambiti**. La conferma arriva anche dal Telefono rosa attraverso l'antenna del camper "Vicino a te", che la Provincia finanzia e che si occupa di accoglienza diretta sui territori. Un'indagine apparsa sul sito www.studenti.it e condotta su 130 ragazzi rivela che l'11% di loro hanno subito molestie e ricatti nel momento della ricerca di lavoro.

- **La sentenza della Corte di Cassazione n.ro 22858 dell'11 settembre 2008** - riguardo una donna che ha combattuto per otto anni contro il mobbing - cassa le motivazioni del Tribunale che, nei due passaggi precedenti, non aveva dato rilievo ad aspetti quali la "durata" nel riconoscimento del mobbing. La sentenza riconosce, quindi, che per la molestia e il mobbing non possano esistere vincoli di tempo. Un altro spunto ci viene dalle direttive dell'UE in cui le molestie sono inserite con piena dignità all'interno delle discriminazioni che si subiscono sui posti di lavoro. La sentenza crea un importante precedente il futuro sul tema.

- **Inversione onere della prova**. L'Italia non ha ancora applicato l'inversione dell'onere della prova nonostante il recente recepimento della Direttiva 2006/54/CE che introduce aspetti sanzionatori rispetto a chi discrimina e maggior potere all'intervento delle Consigliere di Parità.

L'inversione dell'onere della prova è fondamentale, come emerge dall'esperienza, in quanto le donne nella gran parte dei casi non hanno il coraggio di andare avanti perché si sentono sole, non sono abbastanza supportate e, soprattutto, non sono sicure di poter reperire le prove. E' indubbio l'arretramento del nostro paese su questo tema: lo Stato italiano è stato condannato dalla Corte di giustizia europea perché le ultime due leggi contro la discriminazione: il Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216 e il Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 215 non avevano inserito, come l'UE indica da tempo, proprio l'inversione dell'onere della prova.

- **la crisi del mercato del lavoro**. Il problema rischia purtroppo di diventare più grave rispetto alla situazione di crisi, di cassa integrazione, di difficoltà a mantenere il posto di lavoro. Sarebbero 2 milioni in Italia le persone che svolgono un lavoro nero e irregolare, ma in crescita, con le situazioni di ricatto che proliferano soprattutto in alcune professioni particolarmente a rischio quali il lavoro di cura nelle case, tuttora un problema sommerso nell'analisi e nella denuncia. Anche il Servizio Ispettivo nazionale, rilevando un crescente numero di molestie e mobbing a carico delle straniere, ha iniziato un lavoro mirato su questo tema riscontrando che l'azione determina isolamento delle persone sottoposte a mobbing e molestie, denigrazione, demansionamento e dequalificazione, spessissimo anche trasferimento e licenziamento.

■ C. La tutela e i dati relativi ai casi di discriminazione

1. azioni in rete per la prevenzione e la tutela
2. relazione casi 2009
3. i casi conclusi in giudizio
4. azioni di promozione

C.1 Azioni in rete per la prevenzione e la tutela

La continuità dei risultati dell'azione di tutela delle Consigliere di Parità è strettamente legata al rafforzamento dell'azione in rete attivato sul territorio con i servizi. Il funzionamento della rete comprende la promozione di sinergie con diversi soggetti coinvolti a vario titolo nella tutela antidiscriminatoria ed è importante per permettere il contatto con l'ufficio della Consigliera di Parità, per favorire una collaborazione per la rapida risoluzione dei casi.

A tal fine le Consigliere di Parità sono impegnate in una costante azione di mantenimento della rete 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, si avvale di un Protocollo d'Intesa che ha l'obiettivo di creare una completa collaborazione volta alla corretta applicazione della normativa antidiscriminatoria.

In particolare, per rafforzare la sinergia nell'azione di contrasto alla discriminazione con i sindacati è stato avviato il progetto **"COORDINAMENTO DELLA RETE DEI SINDACATI"** a cura dell'associazione ACTIVA DONNA (tuttora in corso).

Obiettivi del progetto:

- Promuovere la cultura della conciliazione attraverso l'informazione capillare su strumenti, mezzi, possibilità ed agevolazioni del panorama provinciale, regionale, nazionale e comunitario
- Rinsaldare la rete tra Associazioni Datoriali, Sigle Sindacali, Centri per L'Impiego e Ispettorato del Lavoro al fine di effettuare uno scambio sulle metodologie attuate e attuabili
- Elaborare una sintesi propositiva delle difficoltà/punti di forza degli strumenti e delle prassi per la conciliazione.
- Elaborare una sintesi propositiva delle difficoltà/punti di forza degli strumenti e delle prassi contro la discriminazione e il mobbing.

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.

Dai Centri per l'Impiego, attraverso le Referenti, pervengono contatti relativi a situazioni complesse che richiedono uno specifico intervento della Consigliera.

la **rete con ASL e ASO della Provincia di Torino**, avviata il 27 Novembre 2006 con la costituzione della Rete dei Comitati di Pari Opportunità, si propone di promuovere le buone prassi già avviate in alcune aziende

ospedaliera e di garantire una miglior sinergia per la promozione di azioni comuni.

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.

La Consigliera di Parità insieme alla Provincia di Torino, Assessorato alle Pari Opportunità, sostiene il **progetto VICINO A TE ideato dal Telefono Rosa di Torino**. Un camper appositamente attrezzato ed itinerante sul territorio della città di Torino e della cintura, presente alle principali manifestazioni /eventi coordinato e realizzato a cura del Telefono Rosa di Torino.

La collaborazione con la Consigliera di parità ha portato ad ampliare il servizio alla promozione di iniziative ed azioni antidiscriminatorie in modo da indirizzare agli organismi competenti le donne con problemi di lavoro e di diritti violati sul posto di lavoro.

Azioni di promozione

Nel quadro delle azioni avviate per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni sul luogo di lavoro un ruolo importante è affidato alle azioni promozionali che possono essere sintetizzate in:

- Iniziative volte a diffondere informazioni e a sensibilizzare

in occasione della presentazione del report di ricerca sui casi 2009 il **6 di luglio** è stato proposto l'incontro dal titolo "**Contrastare le discriminazioni è possibile!** - Presentazione analisi dei casi trattati nel 2008 dalle Consigliere di Parità della Provincia di Torino" per promuovere l'attività antidiscriminatoria e di tutela delle Consigliere di Parità e della rete di soggetti che collaborano con l'ufficio. L'incontro si è tenuto presso la Sala Consiglieri Palazzo Cisterna Provincia di Torino - ore 10.00 - 12.30 con la partecipazione dei soggetti che partecipano alle reti.

E' stato presentato lo studio sui casi del 2008, comparati con il biennio precedente, elaborato dal gruppo di esperte del Laboratorio Frame del Corep (Consorzio per la Ricerca e l'Educazione Permanente). L'analisi offre una lettura ragionata delle molte situazioni affrontate e delle soluzioni individuate dall'Ufficio provinciale, contribuendo a definire le dimensioni e la fisionomia del fenomeno della discriminazione sul lavoro in Provincia di Torino.

Le esperte hanno, inoltre, approfondito le modalità d'azione in rete con i Centri per l'impiego e gli altri soggetti, in particolare è stata presentata la scheda di rilevazione dei casi, elaborata nell'ambito del progetto, e da utilizzarsi al fine di ottenere dati completi che favoriscano la collaborazione tra soggetti differenti.

Tutti gli approfondimenti sono sul sito www.consiglieraparitatorino.it/primopiano

- sito internet della Consigliera di Parità e della Provincia di Torino

un punto di riferimento per avere informazioni specifiche sull'attività delle Consigliere di parità, sulla normativa, sulle modalità d'azione. Attivato nel 2004 e implementato con continuità nel corso degli anni il sito offre un'ampia raccolta di materiali di approfondimento specifici sul tema della discriminazione di genere sul lavoro. Negli ultimi anni è stato ampliato con l'attivazione di un blog che utilizza una modalità comunicativa più informale per sensibilizzare al tema delle discriminazioni e del lavoro.

Un'area apposita è dedicata alla newsletter trimestrale della Consigliera di Parità. Il sito ha numerosi richiave verso e dal sito istituzionale della Provincia di Torino sia per quanto riguarda l'area "pari opportunità" che "lavoro".

- diffusione di materiali promozionali

Grazie al supporto del centro stampa della Provincia di Torino è stato possibile stampare pubblicazioni e materiali promozionali (quali il pieghevole della Consigliera di Parità) sia per specifiche iniziative che per la diffusione di materiali di approfondimento. L'azione è stata particolarmente importante per garantire una presenza capillare e costante della figura della Consigliera di Parità. In particolare l'ufficio ha contribuito alla diffusione di tutti i materiali messi a disposizione anche da altri enti per la promozione delle tutele e delle opportunità sul lavoro, del contrasto alle discriminazioni e alla violenza.

C.2 Relazione casi 2009

Questa relazione illustra il lavoro svolto dall'ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Torino per la tutela di lavoratrici e lavoratori contro le discriminazioni.

La prima parte del documento descrive le modalità di intervento dell'ufficio, i canali di contatto, l'entità delle richieste, la tipologia delle richieste, il profilo "tipo" dell'utenza, l'esito dei casi, l'evoluzione del servizio.

La seconda parte analizza dal punto di vista quantitativo e qualitativo i dati raccolti per mezzo della "Scheda caso" utilizzata dal servizio.

In allegato: la definizione di "discriminazione" secondo la normativa vigente ed il facsimile della Scheda caso.

Come interviene la Consigliera

Il primo contatto con l'utente

L'Ufficio della Consigliera risponde ai quesiti che vengono posti con contatto telefonico, per e-mail o attraverso il sito Internet. 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.

La tutela individuale (Colloquio)

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 o 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 procedere in sede giudiziaria.

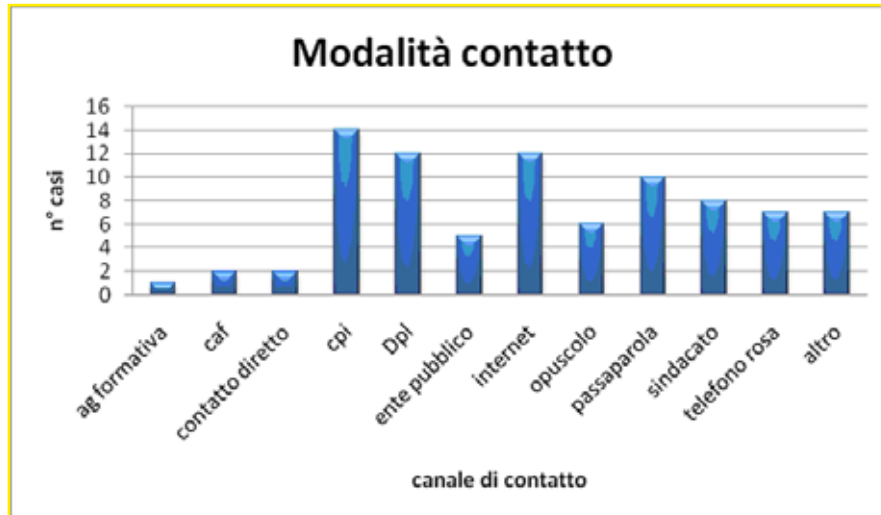
Il colloquio termina con la compilazione della "Scheda Caso" (v. all.2) che mira a capitalizzare la storia della persona, acquisire gli eventuali documenti a supporto, analizzare il problema, classificare la tipologia di discriminazione, la strategia di intervento della Consigliera e le soluzioni scelte dalla lavoratrice/lavoratore.

Contatti nell'anno 2009

Le risposte immediate fornite dall'ufficio della Consigliera sono:

- via telefono circa 300
- via e-mail circa 100

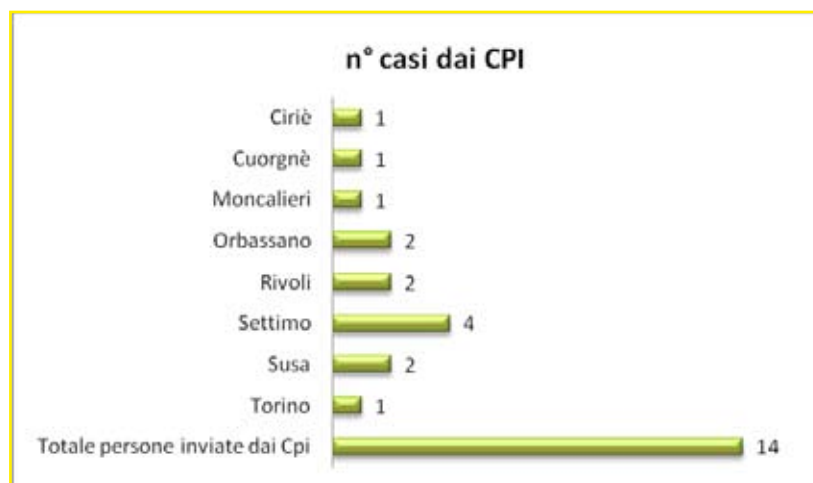
Molte segnalazioni arrivano da enti e organizzazioni:



Questa gamma di canali di contatto è il risultato dell'investimento operato dalla Consigliere per costruire sinergie e reti sul territorio. Dal grafico risultano i principali soggetti attraverso cui provengono le segnalazioni:

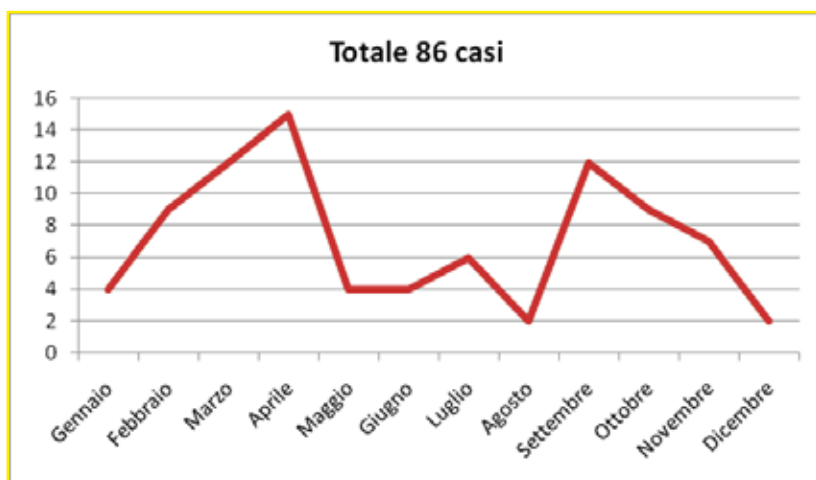
- Centri per l'impiego - in ogni centro, una Referente di parità opera da anni in sinergia con la Consigliera di parità
- Direzione provinciale del lavoro - servizio Ispettivo e Organizzazioni sindacali Cgil, Cisl, Uil - ufficio Vertenze, firmatari di un Protocollo d'intesa con la Consigliera di parità
- Passaparola, frutto soprattutto delle attività di promozione della Consigliere
- Internet, sito della Consigliera di parità molto visitato

Disaggregando i contatti segnalati dai Centri per l'impiego abbiamo la seguente distribuzione:



I Casi

Dal primo filtro delle richieste pervenute e dalla conseguente analisi, sono emersi **86 casi** (consulenze e discriminazione) di cui la Consigliere di parità si è fatta carico nel 2009.



Tipologia di discriminazione

Tipologia di casi	n° casi	%
Conciliazione dei tempi	8	8%
Conciliazione maternità	4	4%
Conciliazione part time	3	3%
Conciliazione fless.orario	2	2%
Casi multipli	12	13%
Discriminazioni	9	9%
Mobbing	24	25%
Demansionamento	4	4%
Violazione maternità	5	5%
Molestie sessuali	4	4%
Molestie verbali	6	6%
Casi di natura sindacale	10	10%
Casi di natura collettiva	1	1%
Licenziamenti	6	6%

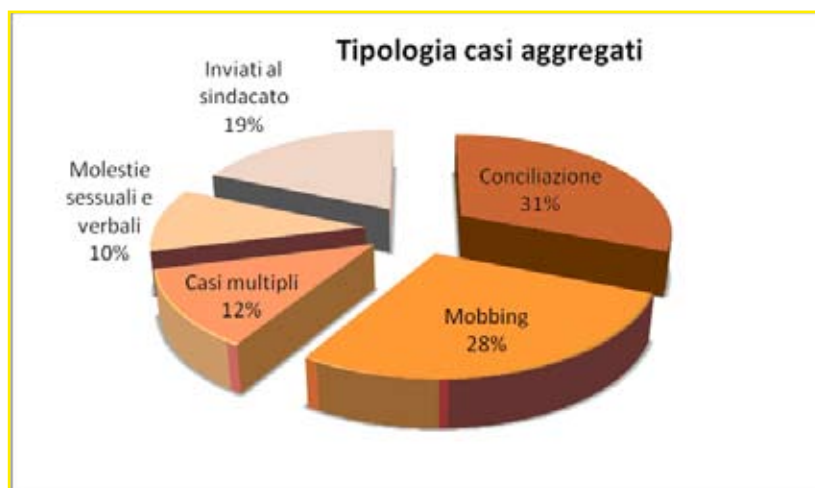
Dalla tipologia dei casi aggregati si evince che è la **“conciliazione”** lavoro e famiglia, l’argomento centrale dei casi trattati. Qui vengono spese molte energie da parte della Consigliera per cercare di negoziare con l’azienda tale conciliazione.

Per quanto riguarda il **“mobbing”**, la Consigliera può intervenire solo se si tratta di un mobbing di genere, altrimenti invita la lavoratrice od il lavoratore a rivolgersi per competenza al Sindacato. Molte fra le persone che si rivolgono per aiuto all’ufficio della Consigliera, anche quando già avvistate, al primo contatto, che il caso non è di pertinenza della Consigliera, insistono comunque per essere ricevute. La Consigliera le riceve, è sempre disponibile all’ASCOLTO quando viene richiesto.

Al Sindacato sono inviati oltre i soggetti che si ritengono vittime di mobbing anche coloro che durante il colloquio denunciano problemi di natura sindacale.

I casi multipli colpiscono una persona su più fattori: genere, maternità, demansionamento, età, formazione, ecc.

Il 10% delle molestie denunciate alla Consigliera rappresenta solo la punta dell'iceberg del problema. La difficoltà di dimostrare con dati oggettivi ciò che è accaduto pone una grave limitazione al lavoro della Consigliera perchè non ha gli strumenti per intervenire nella difesa della lavoratrice. Nei rari casi in cui i dati oggettivi sono dimostrabili è la vittima che viene spostata dal posto di lavoro e non il soggetto che ha esercitato la violenza.



Il profilo della persona discriminata

- donna
- italiana
- tra i 35 e 40 anni
- diplomata
- nucleo parentale composto da 2 adulti ed un figlio/figlia
- lavora presso aziende private con più di 15 dipendenti
- impiegata
- con contratto a tempo indeterminato
- durata carriera lavorativa: leggera prevalenza tra 1 e 4 anni rispetto ai 5-9 anni
- settore servizi

Esito dei casi

Nell'ambito della consulenza la persona pone alla Consigliera quesiti riguardanti: informazioni sui diritti legati alla maternità, conciliazione dei tempi lavoro/famiglia (richiesta part-time, flessibilità orario), molestie, demansionamento, mobbing, discriminazioni dirette, ecc.

In questi casi l'incontro si esaurisce nell'ambito della consulenza in quanto la risposta al quesito posto risolve la situazione.

Altro è il caso in cui, data la complessità della situazione, la persona chiude l'incontro dandosi il tempo per riflettere. Riflettere però significa cercare di superare il timore che il datore di lavoro venga a conoscenza che la persona si è rivolta alla Consigliera per avere informazioni.

In queste situazioni la Consigliera dà tutte le garanzie che nulla si muove senza una richiesta scritta per convocare il datore di lavoro.

Alcune persone, dopo un inizio inteso a procedere nella ricerca di documenti da inviare alla Consigliera, interrompono il contatto nel timore di proseguire l'azione di denuncia. Altre lavoratrici invece chiedono alla Consigliera di farsi mediatrice con l'azienda per risolvere il problema.

Come si vede in **19 casi il risultato della mediazione è positivo**. In 3 casi non si è trovata una soluzione soddisfacente tra le parti.

La Consigliera ha seguito 4 casi alla Direzione provinciale del lavoro - DPL ed è andata in giudizio in 4 casi in quanto la mediazione informale non ha dato esito positivo.

Esito dei casi	n° casi
Conclusi	
• nell'ambito della consulenza	30
• positivamente con intervento di mediazione della Consigliera	19
• negativamente	3
Azioni in giudizio	4
Conciliazione extragiudiziale DPL	4
In corso	
Interrotti dall'utente	6
Invio ad altro ufficio competente	5

Nei casi Interrotti dall'utente si segnala il timore della lavoratrice/tore a proseguire l'azione di denuncia

Evoluzione del servizio relativo ai casi di discriminazione

Sono **488** i casi trattati dalle Consigliere di parità al **31 Dicembre 2009**.

Come si nota dal grafico l'attività della Consigliera è stata in continua ascesa con una punta massima nel 2008 e lieve calo nel 2009.

Questo è il frutto di un notevole impegno della Consigliera in attività di "promozione": pubblicazioni, convegni, conferenze stampa, reti sul territorio, sito internet. Tutti mezzi messi in atto con il fine di far conoscere alle persone l'attività della Consigliera, fuori dai luoghi istituzionali, per potenziare le attività di "Tutela" nei confronti di chi si sente discriminato o discriminata nel luogo di Lavoro.



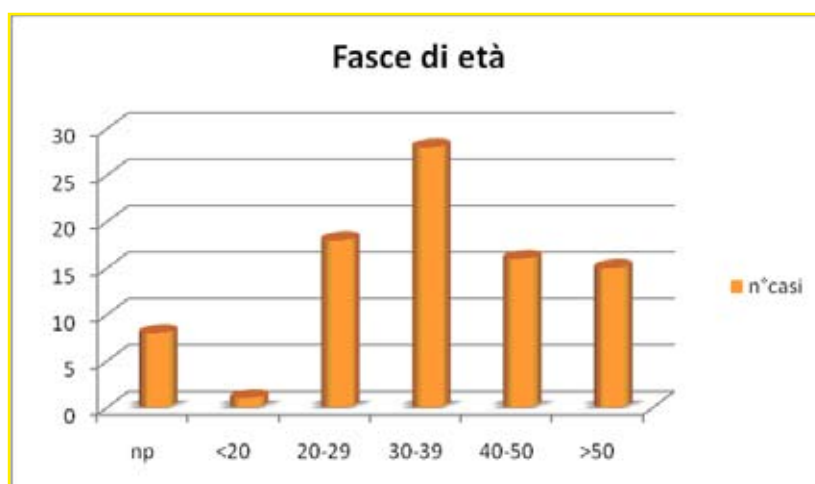
Dati socio-anagrafici

Il ricorso all'ufficio della Consigliera avviene ancora nella quasi totalità da parte delle lavoratrici e con nazionalità italiana

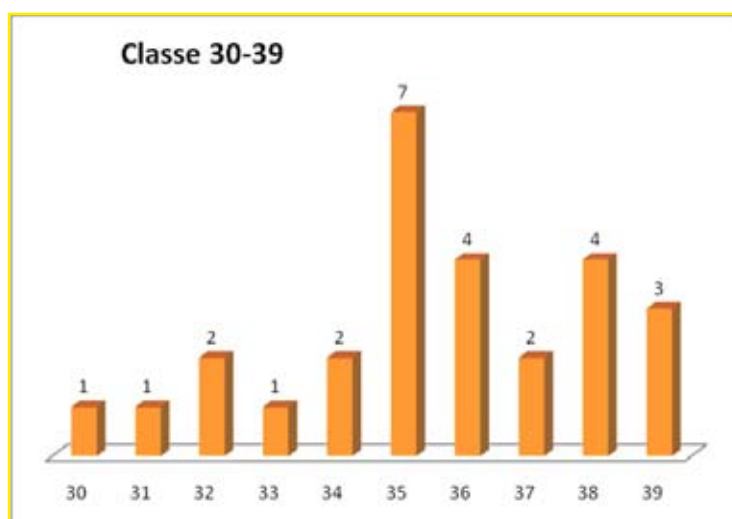
Genere	n° casi	%
Donne	80	93%
Uomini	6	7%

Nazionalità	n° casi	%
Italiana	82	95%
Straniera	4	5%

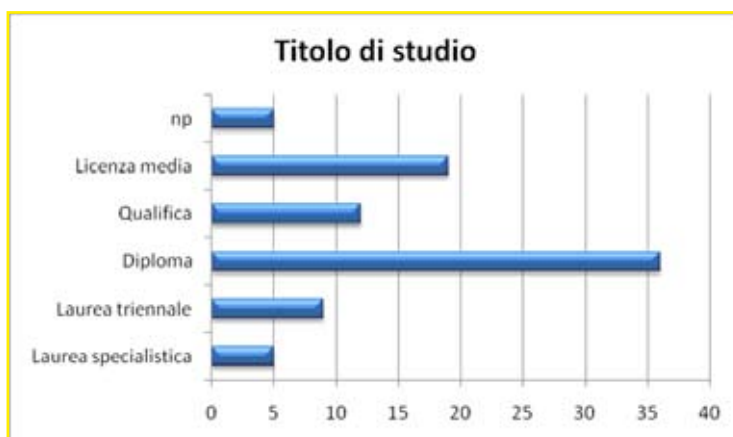
Il 33% delle persone che utilizzano il servizio hanno un'età compresa tra i 30 ed i 39 anni.



Esplorando la classe di età 30 - 39 si osserva come siano soprattutto le lavoratrici tra i 35 ed i 40 anni ad utilizzare il servizio per avere informazioni rispetto ai diritti legati alla maternità o perchè discriminate al rientro dalla maternità.



Le donne hanno un titolo di studio medio alto: diploma 42%, laurea triennale 10%, specialistica 6%, con licenza media il 22%, qualifica 14% e dato non pervenuto 6%.



Il luogo di residenza delle persone che utilizzano il servizio si distribuisce nel 50% dei casi tra Torino e Provincia di Torino

Luogo di residenza	n° casi	%
Torino	43	50%
Provincia di Torino	43	50%

Il nucleo parentale rappresenta la situazione del 70% delle persone che si rivolgono al servizio contro il 28% di chi si trova in situazione monoparentale. Le donne capo -famiglia, sole, hanno grosse difficoltà a conciliare lavoro e famiglia.

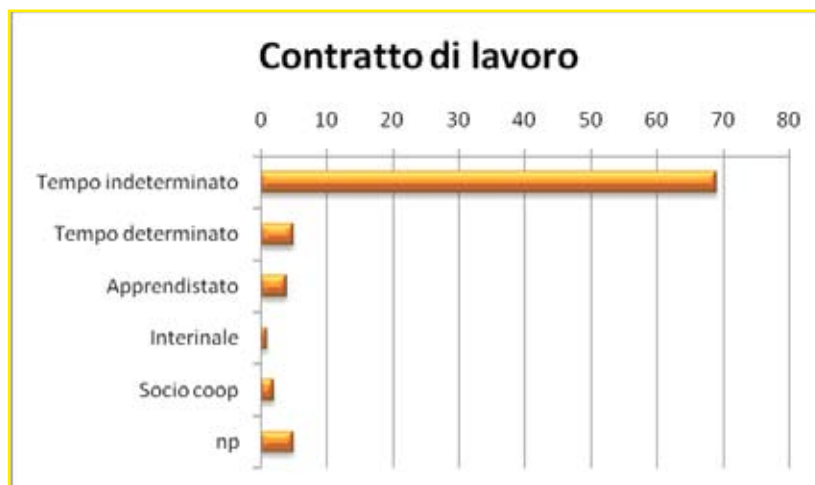
Tipologia nucleo familiare	n° casi	%
Parentale	60	70%
Monoparentale	24	28%
np	4	5%

Sono lavoratrici che nel 31% dei casi hanno 1 figlio/a, nel 26% ne hanno 2 e nel 27% sono senza figli/e. Queste percentuali ci dicono che vi è una differenza minima tra essere lavoratrice con un figlio/a, due o nessuno. Non è solo la “maternità” a rendere difficile il rapporto di lavoro, ma anche a chi deve dedicare il suo tempo al lavoro di “Cura” parentale.

Persone con o senza figli	n° casi	%
senza figli	23	27%
con un figlio	27	31%
con due figli	22	26%
con tre figli	6	7%
np	8	9%

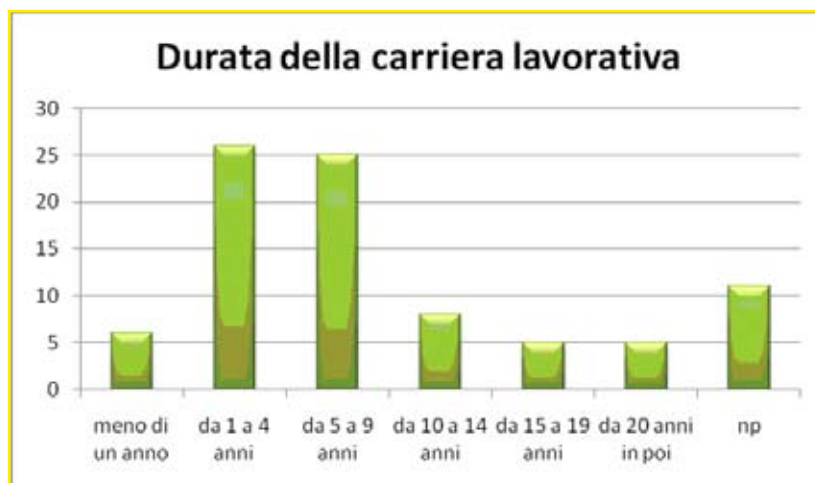
Il contratto di lavoro a tempo indeterminato non sembra agevolare o rispettare i diritti legati alla maternità o alla conciliazione dei tempi lavoro/famiglia.

Si rivolgono alla Consigliera le lavoratrici anche per denunciare un clima lavorativo difficile, a volte ostile, perchè non sanno più come affrontarlo, e sono molto preoccupate per la tenuta del posto di lavoro.



Circa il 60% delle persone hanno una carriera lavorativa con durata da 1 a 9 anni: 30% da 1 a 4 anni e 29% tra i 5 e i 9.

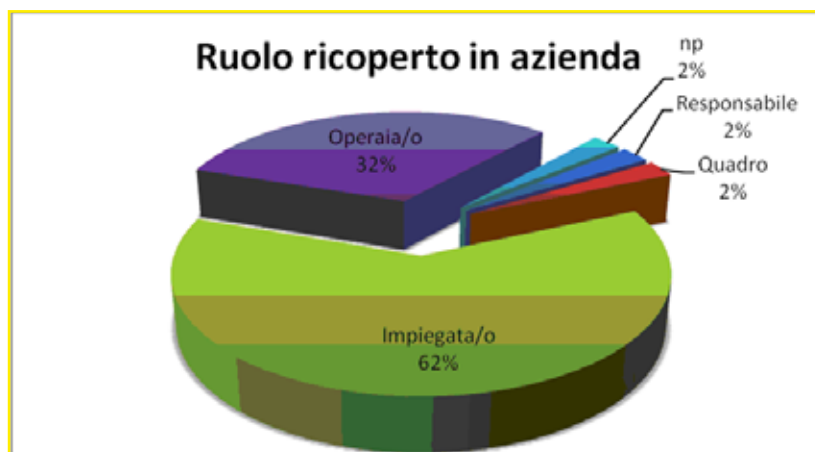
Le lavoratrici non si spiegano come sia possibile che dopo anni di “onorato servizio” in un clima lavorativo favorevole, sia la MATERNITA’, la causa di atteggiamenti spesso vessatori fino ad indurre la lavoratrice alle dimissioni o al licenziamento da parte dell’azienda motivato da esigenze organizzative



Le persone che si rivolgono alla Consigliera si dividono in 2 grandi categorie di ruolo: impiegate 62% ed operaie 32%.

Chi occupa il ruolo di quadro o dirigente rappresenta il 2%. Questo dato esiguo può far riflettere sul fatto che ci sono soggetti:

- in grado di far valere i propri diritti
- altri, che comunque si adattano al modello organizzativo, seppur con grandi difficoltà, nel silenzio
- altri, si rivolgono alla Consigliera affinché dia voce ai loro diritti

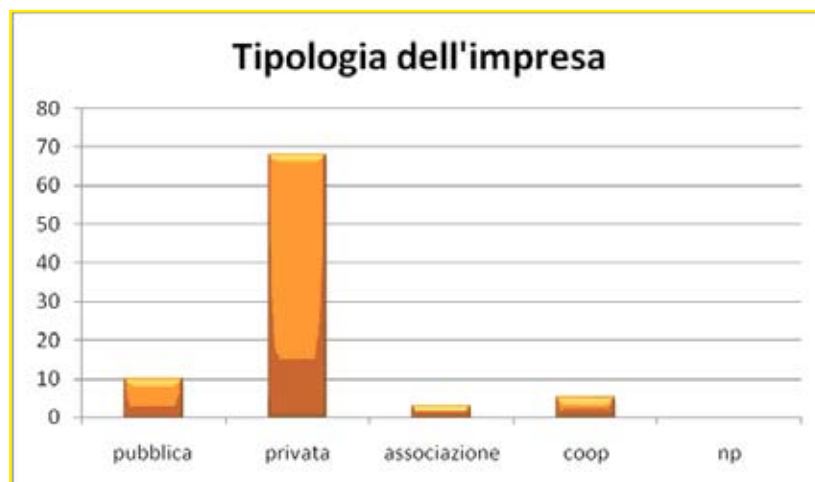


L'impresa

Il 79% delle persone lavora in aziende private contro il 12% di quelle pubbliche.

Le lavoratrici e i lavoratori nelle pubbliche amministrazioni, sono più tutelate/i in quanto le stesse sono dotate di:

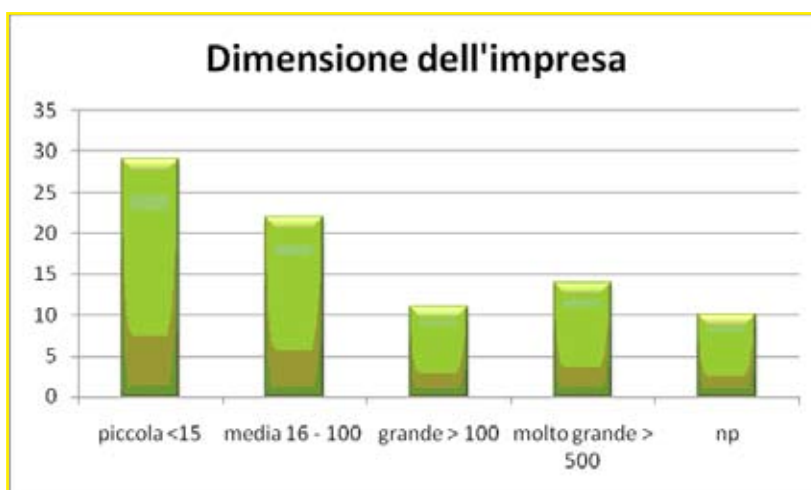
- comitati di pari opportunità
- comitati anti-mobbing
- codice di comportamento
- consulente di fiducia.



Il 34% delle persone lavora in aziende con meno di 15 dipendenti, seguono il 26% tra 16 e 100, 13% maggiore di 100 ed un 16% in aziende superiori ai 500 dipendenti. A questi si aggiunge un 11% di utenti che non sono in grado di segnalare anche indicativamente il numero.

Nelle aziende piccole (34%) si annida con più facilità l'inosservanza dei diritti nei confronti dei/le dipendenti. Sono questi i luoghi dove la Consigliera deve trovare modalità di coinvolgimento sia nei confronti dei/le dipendenti sia dei datori di lavoro affinché siano rispettati i reciproci diritti e doveri.

Sulle aziende più grandi (66%) oltre a pubblicazioni mirate già diffuse, occorrerà intensificare l'attività promozionale della Consigliera e il supporto che la stessa può fornire in iniziative di conciliazione e di progettazione legate alle pari opportunità.



Settore di attività

E' nel settore dei servizi e commercio dove si concentrano maggiormente le donne: 22% ed 13%

Settore di appartenenza dell'impresa	n° casi	%
A - Agricoltura, caccia e silvicoltura	1	1%
B - Pesca, Piscicoltura e servizi connessi	/	/
C - Estrazione minerali	7	8%
D - Attività manifatturiere	4	5%
E - Produzione Distribuzione energia elettrica, gas e acqua	2	2%
F - Costruzioni	5	6%
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio	11	13%
H - Alberghi e ristoranti	5	6%
I - Trasporti	4	5%
J - Attività finanziarie	4	5%
K - Attività immobiliari, informatica, ricerca, servizi alle imprese	3	3%
L - Amm.ne pubblica	3	3%
M - Istruzione	2	2%
N - Sanità e assistenza sociale	4	5%
O - altri servizi pubblici, sociali e personali	19	22%
P - Attività svolte da famiglie e imprese	1	1%
Q - Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	11	13%

L'importante ruolo della mediazione

L'analisi dei casi risolti grazie all'attività di mediazione delle Consigliere di Parità, ha evidenziato come la modalità di "mediazione con l'azienda" sia un **risultato importante** che le Consigliere di Parità possono raggiungere con evidenti benefici per l'azienda e la lavoratrice. Un percorso delicato condotto insieme alla lavoratrice, talvolta insieme anche ai sindacati. Evitare l'azione in giudizio è l'obiettivo perseguito fin dall'accertamento del caso di discriminazione, per arrivare al contatto con l'azienda nell'interesse principalmente della lavoratrici la cui tutela è compito della Consigliera di Parità.

Il caso

Nel corso dell'incontro promosso dalle Consigliere di Parità il 6 luglio **"Contrastare le discriminazioni è possibile!"** è stato descritto il caso di una lavoratrice, impiegata in una azienda torinese di grandi dimensioni, risolto positivamente grazie all'intervento di mediazione delle Consigliere di Parità.

La sintesi del suo racconto:

«Quando al termine del periodo di maternità obbligatoria, usufruita per il mio secondo figlio, mi sono trovata a scegliere tra un trasferimento a Roma o il licenziamento, ho pensato di dover far valere i miei diritti e che per questo avrei avuto bisogno di un aiuto.

Sono entrata subito in contatto con la Consigliera di Parità che mi ha immediatamente ricevuta. Con lei ho avuto una conferma delle mie ragioni, che potevo usufruire di tutele garantite dalla legge e così ho valutato l'opportunità di dare inizio all'azione di mediazione. La Consigliera di Parità ha contattato l'azienda per segnalare gli elementi discriminatori che erano stati adottati nei miei confronti.

Intanto sono rientrata al lavoro vivendo una situazione di pesante mobbing, addirittura il mio nome non esisteva più nell'organico e non potevo registrare le ore lavorate attraverso la bollatrice.

La trattativa è stata condotta in accordo con il sindacato UIL, nella persona di Rosaria Schettino componente del Comitato Pari opportunità che, insieme alla Consigliera, ha raccolto le "prove" e ha avuto un importante ruolo di mediazione tra le mie richieste e quelle proposte dell'azienda.

Si è così giunti alla firma di un accordo per il mio reintegro nella sede di Torino. Da parte mia sono stata disponibile ad accettare uno spostamento all'interno dell'azienda dopo aver accertato che non ci fosse un demansionamento».

■ D. Progetti e ricerche realizzati nel corso dell'anno 2009

“Il mondo dell’interinale in chiave di genere”

La ricerca “**Carriere interinali. Donne e uomini in transito in mercati del lavoro ad elevata flessibilità**”, nasce a fine 2008 dalla necessità di capire, a distanza ormai di un decennio dalla sua comparsa, se la formula del lavoro interinale rappresenti un’opportunità, per il lavoro di donne e uomini, capace di integrare le loro differenze rispetto al genere e a fattori quali l’età, i titoli di studio, le professioni, la durata dei contratti, la transizione da un impiego.



La ricerca, condotta da studiose del mercato del lavoro, ha cercato risposte a partire da come donne e uomini nell’arco di alcuni anni abbiano usufruito del lavoro interinale e analizzando, in quell’ottica che ci compete come Consigliere di Parità, quell’insieme di regole e prassi operative in cui può insinuarsi la discriminazione riguardo l’accesso al lavoro e alle carriere, alla modalità flessibile prevista per favorire l’incontro tra domanda/offerta di lavoro.



L’obiettivo è stato proprio quello di utilizzare una “lente di ingrandimento” capace di comprendere il fenomeno e di rilevarne le implicazioni attraverso una lettura di carattere quantitativo e di carattere qualitativo, nonché mediante specifici approfondimenti.

Il percorso di ricerca si è proposto, inoltre, di indagare il funzionamento del contratto di somministrazione privilegiando il punto di vista della lavoratrice, ma tenendo conto anche di quello delle imprese e dell’agenzia, con strumenti analitici differenziati.

In particolare sono stati esplorati i **curricula** delle lavoratrici iscritte presso l’agenzia interinale, trattati, codificati, etichettati e solo successivamente trasferiti su software statistico per l’analisi dei dati SPSS, immettendo i dati in modo da consentire anche un’analisi longitudinale della carriera occupazionale di ciascun lavoratrice nel tempo.

Il lavoro di ricerca è stata un’opportunità per le Consigliere di Parità, per conoscere e comprendere meglio il fenomeno ma anche per aprire un canale di comunicazione/dialogo con il mondo delle agenzie interinali, che rappresentano una realtà significativa tra i servizi per l’occupazione e che al loro interno, tra l’altro, vedono impegnate numerosissime donne.



Il progetto di ricerca iniziato nel mese di marzo 2009 si è proposto di rispondere ad alcune domande sulle caratteristiche dei lavoratori interinali, sui tipi di lavoro che essi svolgono quando sono inviati in missione e sulle peculiarità delle loro carriere, così come possono essere ricostruite attraverso i curricula depositati nell'archivio informatizzato dell'agenzia. Inoltre, per rispondere ai quesiti formulati dalla Consigliera di parità, si è scelto di porre al centro il problema delle differenze di genere sia nella costruzione della banca dati, sia nella raccolta delle informazioni, sia nell'analisi e interpretazione dei risultati.

Il 12 novembre 2009, in fase conclusiva il rapporto di ricerca, è stato proposto presso la Provincia un Focus Group, rivolto esclusivamente ai/lle responsabili delle Agenzie Interinali, con l'obiettivo di riflettere e favorire un confronto sui dati, con il supporto delle esperte che presenteranno e approfondiranno l'analisi dei dati raccolti, il contributo dei/lle partecipanti per integrare e ampliare il rapporto di ricerca che sarà presentato pubblicamente nel mese di gennaio 2010.

25 gennaio 2010 - Carriere interinali: donne e uomini in mercati del lavoro ad elevata flessibilità

Convegno di presentazione della ricerca e approfondimento sul tema. Sono intervenuti/e:

- Laura Cima e Ivana Melli, Consigliere di Parità della Provincia di Torino
- Adriana Luciano, Laboratorio Frame di COREP - coordinatrice della ricerca
- Angelo Pichierrì, Università di Torino
- Carlo Chiama, Assessore al Lavoro, Formazione professionale della Provincia di Torino
- Maurizio Ciavardini, Assolavoro Associazione Nazionale delle Agenzie del Lavoro
- Anna Bogatto, Candidate Management Director Adecco Spa
- Silvana Neri, Presidente Comitato per l'imprenditoria femminile
- OOSS Intervento unitario
- Cristina Romagnoli, Dirigente servizio coordinamento Centri per l'Impiego Provincia Torino



PARI OPPORTUNITA': un video per FORMArCi"

Un Kit didattico per avvicinare formatori, ragazzi e ragazze in obbligo scolastico e formativo, adulti al tema degli stereotipi e delle discriminazioni in ambito lavorativo.

L'idea progettuale nasce dal gruppo delle Referenti per le Pari Opportunità dell'Associazione di Enti di Formazione professionale "FORMA" Piemonte. L'Associazione, promossa dalle Acli, dalla Cisl, dalla Confcooperative, dalla Compagnia delle Opere del Piemonte e dalla Confap, raggruppa gli Enti di emanazione di queste associazioni: Enaip, Ial, Irecoop, Immaginazione e Lavoro, Confap (di cui fanno parte Cnos, Ciofs, Casa di Carità Arti e Mestieri, Engim, Salotto e Fiorito, Istituto Santa Chiara). Agli enti fondatori si sono poi aggiunte le Agenzie formative Formont, Consorzio Formazione Innovazione Qualità.

Trae origine dal lavoro in rete che, grazie al Protocollo d'Intesa tra la Consigliera di parità e le Agenzie formative (2006) per migliorare l'integrazione delle pari opportunità nei corsi e creare spazi di condivisione, promozione e diffusione di buone prassi nella formazione professionale, ha portato alla realizzazione di alcune attività che hanno coinvolto molte agenzie formative sul territorio torinese.

L'entusiasmo per i risultati ottenuti e l'accresciuta abitudine a lavorare insieme, a discutere sui temi di Parità, sulle esperienze di vita vissuta, sulla didattica delle Pari Opportunità ha permesso al gruppo delle Referenti di rafforzare i collegamenti, favorire gli scambi di materiali e di informazioni, la formulazione di nuove proposte, l'esame delle criticità.

Frutto di tutte queste azioni e ispirata all'iniziativa "Più donne per lo sport" condotta nel 2008 con il coinvolgimento delle scuole e delle agenzie formative, nasce l'idea di realizzare un video in cui vengano presentate "buone prassi" sotto forma di interviste e/o racconti di vita di persone

che hanno superato o stanno lottando contro stereotipi/situazioni discriminanti nella vita lavorativa e/o familiare. La loro storia può raffigurare oltre che un modello da imitare, un segnale positivo di evoluzione sociale.



27 novembre - "Pari opportunità: un video per FORMArCi"- Sala Consiglieri Provincia di Torino

Le Consigliere di Parità e l'associazione regionale Enti di formazione professionale FORMA hanno presentato i risultati del progetto: "Pari opportunità: un video per FORMArCi": il cortometraggio e le video interviste sul tema degli stereotipi in ambito lavorativo, accompagnati dalle schede didattiche per i formatori/docenti e per i destinatari sperimentate dalle referenti di parità delle agenzie formative.

Il progetto, grazie al sostegno e alla partecipazione delle Consigliere di Parità della Provincia di Torino, ha realizzato un **kit tematico sulle sei discriminazioni** individuate dall'Unione Europea (di genere, per orientamento sessuale, etnica e culturale, per età, per disabilità, religiosa) e sugli stereotipi.

Il Kit è composto da due supporti multimediali:

- un **DVD con le interviste ai testimoni e una Situation comedy sul tema degli stereotipi in ambito lavorativo**, che presenta in modo semplice ma emotivamente coinvolgente, utile all'elaborazione di una proposta per fronteggiare le situazioni discriminanti da parte dei destinatari.



- un **CD Rom con materiali didattici, per i formatori/docenti e per i destinatari** (ragazzi e ragazze in obbligo scolastico, in obbligo formativo e giovani adulti).

Oltre alla mappatura dei materiali contenuti nel cd e alla presentazione del progetto e schede di presentazione degli intervistati, il CD rom contiene la guida formatore - quattro proposte didattiche - la guida allievo in obbligo - due proposte didattiche in formato power point, la guida allievo giovane/adulti - due proposte didattiche - in formato power point.

E' stato presentato presso la Provincia di Torino il 27 novembre con l'invito alla diffusione presso enti e scuole del territorio provinciale.

PROGETTO: "COORDINAMENTO DELLA RETE DELLE SCUOLE E DELLE AGENZIE FORMATIVE"

Il progetto curato dall'Associazione ACTIVA Donna è stato avviato nel 2009 e prosegue nel 2010 con i seguenti obiettivi:

- Promuovere la cultura della conciliazione attraverso l'informazione capillare su strumenti, mezzi, possibilità ed agevolazioni del panorama provinciale, regionale, nazionale e comunitario
- Rinsaldare la rete tra i referenti di parità presso le agenzie di formazione e gli istituti scolastici
- Elaborare una sintesi propositiva delle difficoltà/punti di forza degli strumenti e delle prassi per la conciliazione.
- Elaborare una sintesi propositiva delle difficoltà/punti di forza degli strumenti e delle prassi contro la discriminazione e il mobbing.

PROGETTO “Disabilità e lavoro al femminile”

La ricerca, realizzata da ASSOT (agenzia per lo sviluppo Sud Ovest di Torino) sul territorio del Centro per l'impiego di Orbassano, è stata avviata con l'intento di fornire agli attori locali un quadro di analisi e di proposta intorno al tema disabilità e lavoro delle donne attraverso l'ascolto delle donne e degli operatori ed operatrici che lavorano con esse, nonché di sistematizzare le esperienze in atto e di migliorare l'attuazione delle esperienze future alla luce di quanto appreso nella programmazione degli ultimi anni.

Ha raggiunto i seguenti obiettivi specifici:

- aver esplorato tra i servizi e tra le donne disabili disoccupate o occupate le problematiche emergenti
- aver fatto emergere le differenze e le specificità dell'inserimento al lavoro delle donne con disabilità
- aver offerto piste di analisi e di lavoro per la futura programmazione di interventi che favoriscano l'accesso al lavoro delle donne con disabilità

Le attività realizzate dall'indagine

L'attività di indagine realizzata ha avuto un obiettivo esplorativo e la scelta del metodo qualitativo è stata più orientata a comprendere che a misurare.

- Mappatura dei servizi che si occupano sul territorio del cpi di Orbassano di inserire al lavoro donne con disabilità
- 10 Interviste ad enti (servizi pubblici, associazioni, organizzazioni sindacali, fondazioni)
- 13 interviste in profondità a donne disabili, cinque disoccupate e otto occupate e ad alcuni genitori di figlie con disabilità- stesura del rapporto di ricerca e piste di riflessione nei risultati

Dall'indagine emerge:

- una difficoltà da parte degli operatori/trici a riconoscere le differenze, non esistono pratiche e strumenti rivolte in modo particolare alle donne, i servizi non ritengono di doversi attrezzare per l'accoglienza di un'utenza femminile con disabilità;
- esiste una minore spinta e motivazione al lavoro da parte delle disabili donne rispetto agli uomini dovuta anche all'atteggiamento protettivo delle famiglie che tendono a frenare tentativi di emancipazione che presentano rischi;
- se per gli uomini disabili è difficile promuovere l'occupabilità soprattutto per le condizioni psicofisiche, per quanto riguarda le donne incidono anche fattori quali la scarsa propensione al lavoro, i carichi familiari e di cura, le maggiori difficoltà negli spostamenti e nella mobilità territoriale, l'insorgere della disabilità in età avanzata; a ciò è da aggiungere la particolare situazione dichiarata da più servizi per cui tra le donne sarebbe maggiore la disabilità psichica con minori chances quindi di inserimento lavorativo rispetto alla disabilità fisica;
- c'è una doppia discriminazione in quanto donne e in quanto disabili e la si avverte soprattutto nel rapporto con le aziende che mantengono pregiudizi e disfunzioni organizzative che non agevolano l'inserimento; d'al-



tro canto laddove l'inserimento c'è stato ed è stato sufficientemente monitorato i risultati sono positivi;

- positivo il lavoro di rete territoriale e l'approccio multiprofessionale nella consapevolezza che per avere successo nelle azioni occorre mettere in campo approcci e professionalità differenti anche se questo approccio non sempre è riconosciuto e qualcuno rimpiange il vecchio collocamento obbligatorio della legge 482.



La pubblicazione

Il volume "Due volte differenti" raccoglie accanto al rapporto di ricerca una sintesi delle storie di vita delle donne disabili. Oltre a valorizzare le buone pratiche si propone di individuare gli elementi utili per la nuova programmazione rispetto al target.



Ricerca-azione "I lavori delle donne"

a cura di: Associazione Almaterra, Associazione A.S.A.I., Associazione Culturale Filippina del Piemonte, Cirsde Centro Interdisciplinare ricerca e studi delle donne

La ricerca-azione promossa dalla Consigliera di Parità della Provincia di Torino Laura Cima e dall'Associazione AlmaTerra, ha permesso di conoscere meglio l'attuale situazione dei lavori delle donne e del mercato del lavoro, con particolare attenzione alle donne migranti e al settore dei lavori di cura, bacino di primaria importanza per il lavoro delle donne migranti. Si è proposto, inoltre di valorizzare la figura e il ruolo delle/dei mediatrici/mediatori interculturali presenti nei Centri per l'Impiego e preziosi intermediatori per fornire informazioni e accompagnamento alle persone straniere in cerca di lavoro.

Le due ricerche sono state presentate nel **seminario pubblico il 15 aprile 2009 "DONNE e LAVORO: le discriminazioni multiple"** ore 9.30 - 13.00 presso la Sala Marmi - Via Maria Vittoria, 12 Torino

La lettura di genere del mondo del lavoro, monitorato dalla Ricerca-azione "I lavori delle donne" evidenzia problematiche specifiche e altre comuni alle donne italiane.

Il fattore conciliazione vita-lavoro è sicuramente il più spinoso: le donne hanno difficoltà sia a gestire insieme figli e lavoro (a causa della scarsità di posti negli asili nido o altri centri educativi e di custodia) sia difficoltà negli spostamenti, a causa della scarsità dei mezzi di trasporto. Quest'ultimo problema riguarda soprattutto la Provincia di Torino e risulta spesso acuito per le donne straniere, che si trovano nel nostro paese senza la rete di sostegno dei familiari, quasi mai sono in possesso della patente di guida e sono completamente delegate alla cura dei figli da mariti/partners.

Le donne straniere segnalano, nello specifico, difficoltà linguistiche, per cui necessitano di corsi di alfabetizzazione, richiedono inoltre formazione, dimostrando più interesse rispetto agli uomini, anche se, riemerge il problema della conciliazione rispetto alla fruizione (per cui servirebbero servizi di baby-parking/

baby-sitting durante i corsi). Molte donne sono in possesso, inoltre, di titoli di studio che non riescono a far riconoscere e che permetterebbero loro di accedere a lavori differenti rispetto alla badanza.

Il lavoro di cura sembra restare ancora la tipologia di lavoro maggiormente ricercata dalle donne straniere. Negli ultimi anni però gli/le operatori/operatrici stanno notando dei mutamenti:

- le donne giovani e le seconde generazioni cercano di valorizzarsi maggiormente e cercano altri tipi di lavoro;
- è sempre più difficile trovare persone disponibili a lavorare a domicilio 24h/24;
- è necessario incentivare la ricerca di nuove soluzioni (ad esempio l'assunzione di due persone, il job sharing) e tentare di valorizzare le competenze di quelle donne che vorrebbero tentare altri tipi di lavoro.

Il fattore discriminazione emerge ancora fortemente nei confronti delle donne ed aumentano se la donna ha figli ed è straniera. Le donne straniere hanno però problemi specifici, tra cui quello del permesso di soggiorno.

Il problema della conciliazione amplifica per le donne quello della precarietà e mina il loro progetto di autonomia in questo paese. Ciò costringe le donne migranti ad accettare qualsiasi tipo di lavoro e di condizione. La mancanza di autonomia implica la dipendenza dal marito e l'impossibilità di lasciarlo in caso di violenza.

Premio “Donne INNOVAZIONE” della Consigliera di Parità

Le Consigliere di Parità hanno promosso anche per il 2009 il premio “Donne Innovazione” (del valore di 7.500 €) nell'ambito dello Start Cup Piemonte. L'iniziativa avviata nel 2005 premia la miglior idea progettuale d'innovazione tecnologica presentata da un team femminile o a prevalenza femminile. Il progetto oltre ad 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 costante crescita della percentuale di presenza femminile nei team. Il premio “Donna Innovazione 2009” è stato assegnato alla **ScatterTapeTest** della giovane Chiara del Sarto.

Per valorizzare l'esperienza la Consigliera di Parità ha promosso presso la provincia di Torino il 30 novembre 2009 il Focus Group imprese femminili del premio START CUP Torino Piemonte che ha visto l'incontro delle imprenditrici con Luisa Pogliana autrice del volume “Donne senza guscio”.

L'incontro ha permesso un confronto tra le Consigliere di Parità e le giovani imprenditrici e ha potuto rilevare le difficoltà, i bisogni e le speranze che professioniste con una preparazione di alto livello si trovano ad affrontare quotidianamente.

Per tutte l'incontro con il mercato, al di fuori di incubatori d'impre-



Chiara del Sarto - ScatterTapeTest

sa, ha rappresentato un momento difficile acuito ulteriormente dal momento di crisi. La richiesta avanzata è quella di avere un maggior supporto e spazi di confronto e di ascolto per superare l'isolamento e le difficoltà di accesso a fondi e finanziamenti.

Nell'ambito dello START CUP Piemonte le Consigliere di Parità hanno partecipato:

8 giugno - via Verdi 8 Rettorato dell'Università

Presentazione idee selezionate per start cup 2009

6 ottobre - Cerimonia di Premiazione START CUP Piemonte

c.so Castelfidardo 30/a; via PierCarlo Boggio 59 Torino

Progetto “Coordinamento Territoriale Rete Sindacale”

Il progetto curato dall'Associazione ACTIVA Donna è stato avviato nel 2009 e prosegue nel 2010 con i seguenti obiettivi:

- Promuovere la cultura della conciliazione attraverso l'informazione capillare su strumenti, mezzi, possibilità ed agevolazioni del panorama provinciale, regionale, nazionale e comunitario
- Rinsaldare la rete tra Associazioni Datoriali, Sigle Sindacali, Centri per L'Impiego e Ispettorato del Lavoro al fine di effettuare uno scambio sulle metodologie attuate e attuabili
- Elaborare una sintesi propositiva delle difficoltà/punti di forza degli strumenti e delle prassi per la conciliazione.
- Elaborare una sintesi propositiva delle difficoltà/punti di forza degli strumenti e delle prassi contro la discriminazione e il mobbing.

“Vicino a te” - Associazione Volontarie del Telefono Rosa di Torino

I risultati positivi del progetto attivato dal Telefono Rosa di Torino hanno mosso la Consigliera di Parità a contribuire anche per il 2009 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'iniziativa avviata nel 2006 è presente ogni giorno in vari ambiti cittadini e non (mercati, zone di intenso passaggio) per entrare in contatto diretto con le persone, al fine di promuovere la sensibilizzazione, l'ascolto e l'accoglienza in tutte le circostanze che vedono le donne vittime di violenza, maltrattamento, emarginazione.

L'attività volta a promuovere i servizi e il supporto contro la violenza alle donne ha permesso di diffondere materiali informativi sulla Consigliera di Parità e di indirizzare al suo ufficio casi di donne in difficoltà lavorativa, attraverso la distribuzione di materiale informativo (newsletter e vademecum).

Fasi di realizzazione: il progetto prosegue le attività già avviate negli anni precedenti e coinvolge le Consigliere di Parità per il contributo all'iniziativa.

Approdi 2009 - Associazione Villa5

Un cantiere in cui artiste, critiche d'arte, studiose, operatrici culturali che vivono l'arte come assunzione di responsabilità individuale, ponendo interrogativi a sé e al pubblico. Un'occasione per sperimentare intrecci tra esperienze artistiche e di pensiero. Nell'ambito del programma 2009, anche con il contributo della Consigliera di Parità, sono stati proposti: laboratori, la settimana residenziale e il seminario “Assediare le

stanze dell'immaginario". Il programma di approdi 2009: www.artedonne.villa5.it

Rete Culturale Virginia - Associazione Nazionale di Promozione Sociale

Creata nell'ambito di un progetto specifico promosso dalla Consigliera di Parità della Provincia di Torino per dare visibilità alle donne artiste e favorire il loro incontro con istituzioni e aziende interessate a promuovere l'arte, il progetto prosegue con incontri periodici e il mantenimento del sito www.reteculturalevirginia.net che contiene un ricco archivio di artiste e dei loro lavori.

Mostra "Corpo Negato e Diritti del Corpo" Arci Nuova Associazione - Comitato di Torino

17 - 30 Marzo 2009 CASA ARCI - Via Berthollet 13 Torino

Contributo all'iniziativa promossa dall'Arci nell'ambito del progetto "**Gemma: rete di tutela dei diritti delle donne**". L'idea di una mostra sulle MGF è nata dalla mente di Joy Keshi Walker, specialista in Marketing Communication che da anni si impegna in campagne di sensibilizzazione contro le MGF in Niger.

Nel 1999, in occasione della Conferenza "Women in Africa and the African Diaspora" a Indianapolis, Joy, l'organizzatrice della mostra, incontrò Tobe Levin, Presidente dell'Associazione Forward che ha sede in Germania e che da anni lotta attivamente contro le MGF. Tobe propose di portare la mostra in Europa e nel giro di un anno riuscì a ottenere 20 opere originali che furono esposte in ben 70 città e paesi in Germania.

Nel novembre 2000 la mostra fu allestita al Parlamento Inglese in occasione della discussione di un report che condusse dopo tre anni alla Legge Nazionale sulle Mutilazioni Genitali Femminili. Utilizzando gli elementi della cultura tradizionale nigeriana, nella loro molteplicità di espressioni, gli artisti intesero mostrare gli aspetti negativi delle mutilazioni genitali e dimostrarono la loro attiva partecipazione alla protesta contro quella che loro definivano un'ingiustizia radicata nei loro costumi.

■ E. Attività svolte nel corso dell'anno 2009

1. partecipazione a reti in tema di pari opportunità
2. conferenze stampa, seminari, convegni, cicli d'incontri

E.1 Partecipazione a reti in tema di pari opportunità

Rete delle Consigliere di Parità

Partecipazione agli incontri proposti dalla Rete nazionale delle Consigliere di Parità

2 - 3 aprile 2009 Palazzo Chigi - ROMA

Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità.

13 - 14 ottobre 2009 Rete Nazionale delle Consigliere di Parità - ROMA

15-16 ott. conferenza europea servizi alla persona

4 novembre - Presentazione banca dati sulle discriminazioni e Osservatorio sulle attività di conciliazione. La Consigliera Nazionale di Parità Alessandra Servidori alla presenza del Ministro Sacconi illustra la banca dati sulle discriminazioni e l'Osservatorio sulle attività di conciliazione.

1-2 dicembre 2009 - Jolly Hotel Leonardo da Vinci - Via dei Gracchi, 324 Roma

Seminario di Lavoro delle Consigliere di Parità "Analisi delle Attività progettuali connesse al Fondo della Consigliera Nazionale e sviluppate a supporto della Rete Nazionale nel corso dell'anno 2009" Conduce i lavori Alessandra Servidori

Nell'ambito della rete nazionale delle Consigliere di Parità sono componenti e partecipano agli incontri:

Laura Cima - gruppo di lavoro "Mercato del lavoro"

Ivana Melli - gruppo di Lavoro della Rete "Discriminazioni individuali e Collettive e Azioni in giudizio"

Rete regionale delle Consigliere di Parità

Le Consigliere di Parità sono componenti della Rete regionale delle Consigliere e hanno partecipato ai seguenti incontri:

- 25 marzo Torino

- 26 e il 27 giugno Mondovì (Cuneo)

La Rete delle Consigliere di Parità del Piemonte si è riunita in un momento di discussione tra Consigliere provinciali e regionali, in cui ogni referente ha presentato le attività svolte nell'intento di gettare le basi per il lavoro futuro. Un'occasione di confronto, dialogo, dibattito, partendo dalla situazione attuale delle pari opportunità, nei sistemi formativi, nello sviluppo locale, e da un'analisi del Libro Bianco sul futuro del modello sociale, presentato a maggio dal Ministero del Lavoro, per programmare insieme il lavoro dei prossimi mesi. L'attività di rete è stata condotta dalle Consigliere di Parità regionali, Alida Vitale e Franca Turco con la partecipazione dell'Assessora Regionale al Welfare, Teresa Angela Migliasso.

La Consigliera di Parità partecipa alle reti:

- IX Commissione consiliare di Pari Opportunità della Provincia di Torino
- Comitato Pari Opportunità della Provincia di Torino
- Rete di Parità nello sviluppo locale della Provincia di Torino
- Consulta delle Elette provinciale
- Comitato antimobbing della Provincia di Torino
- Commissione per i Diritti e le Pari Opportunità del Comune di Torino
- Coordinamento cittadino contro la violenza sulle donne

Inoltre la Consigliera di Parità è componente di diritto della **Commissione Tripartita provinciale**.

Nel 2009 ha partecipato alle 4 commissioni il 18 marzo - 21 maggio - 29 ottobre - 11 novembre.

E.2 Conferenze stampa, seminari, convegni, cicli d'incontri

17 Marzo 2009 - Inaugurazione Mostra "Corpo Negato e Diritti del Corpo"

Promossa da Arci Nuova Associazione - Comitato di Torino con il contributo della Consigliera di Parità

20 marzo 2009 seminario "Una rete per contrastare le molestie e il mobbing sul luogo di lavoro" **ore 10.00 - 12.30**

Sala Consiglieri della Provincia di Torino

Palazzo Cisterna

Via Maria Vittoria, 12 - Torino

Il seminario approfondisce le modalità d'intervento dei servizi competenti in materia di prevenzione e di intervento delle molestie e del mobbing sul luogo di lavoro con l'obiettivo di rafforzare l'attività "in rete". Nel contesto provinciale la sinergia dei servizi è centrale per garantire una rete di supporto alle persone in difficoltà sul luogo di lavoro, in particolare per quanto riguarda la componente femminile, più facilmente esposta a discriminazioni.

Realizzazione e distribuzione "Atti del seminario: Molestie sessuali sul luogo di lavoro, per dare evidenza al problema" del 25 novembre 2008.

22 marzo 2009 Pala Ruffini - Torino

Seconda edizione del premio "Più donne per lo sport 2008"

Assegnato alle squadre nazionali di: Scherma Femminile e alle campionesse olimpiche: Valentina Vezzali, Giovanna Trillini, Margherita Granbassi, Ilaria Salvatori nel corso del Campionato mondiale di fioretto femminile - TROFEO LANCIA e alla Squadra nazionale dei Rugby femminile che ha disputato nel campo "Primo Nebiolo" la partita, valevole per il campionato Sei Nazioni, contro la nazionale francese.

15 aprile 2009 seminario DONNE e LAVORO: le discriminazioni multiple - Presentazione di due ricerche specifiche sull'inserimento lavorativo di donne straniere e disabili

- ore 9.30 - 13.00 Sala Marmi - Via Maria Vittoria, 12 Torino

Chi sono e quali problematiche incontrano nel mondo del lavoro le donne a rischio della cosiddetta "doppia discriminazione" in quanto straniere o disabili? Quali soluzioni possono arrivare dai servizi per l'impiego e da chi, come la Consigliera di Parità, ha un compito specifico nella rilevazione e nel contrasto delle

discriminazioni? Attraverso due ricerche, nate in risposta alla sollecitazione dell'UE nell'Anno Europeo delle Pari Opportunità per tutti (2007) rispetto all'urgenza di affrontare le discriminazioni multiple, la Consigliera di Parità della Provincia di Torino ha voluto approfondire la conoscenza di queste donne e delle loro esigenze, con l'intento di contribuire a rilevare nuove soluzioni perché siano garantiti i diritti e le pari opportunità sul lavoro. Le due ricerche, condotte a stretto contatto con il servizio lavoro della Provincia di Torino, rilevando difficoltà ma anche gli stereotipi che accompagnano un rapporto lavorativo in rapida evoluzione, per quanto riguarda le donne immigrate, o di più ampia tutela per gli aspetti di disabilità. Evidenziano anche potenzialità di chi è portatrice di "differenze" che, se valorizzate, possono essere una ricchezza nel m.d.l.

Presentazione e distribuzione delle ricerche:

- **Ricerca - Azione "I lavori delle donne"** a cura di: Associazione Almaterra, Associazione A.S.A.I., Associazione Culturale Filippina del Piemonte, Cirsde - con il contributo della Consigliera di Parità della Provincia di Torino. 2008/2009

- **Due volte differenti - l'inserimento delle donne con disabilità"**

A cura di Assot Agenzia Sviluppo Sud Ovet Torino. 2008/2009

6 di luglio - Contrastare le discriminazioni è possibile!

Presentazione analisi dei casi trattati nel 2008 dalle Consigliere di Parità della Provincia di Torino

ore 10.00 - 12.30

Sala Consiglieri Palazzo Cisterna Provincia di Torino

Via Maria Vittoria 12 - Torino

Come nasce la discriminazione sul lavoro e perché interessa soprattutto le donne? Quali caratteristiche assume in riferimento alla tipologia di lavoro, di contratto e di azienda ma anche a un momento particolare della propria vita? Quando e come viene denunciata? Le risposte emergono dallo studio sui casi trattati dalla Consigliera di Parità della Provincia di Torino nel corso del 2008, comparati con il biennio precedente, elaborato dal gruppo di esperte del Laboratorio Frame del Corep (Consorzio per la Ricerca e l'Educazione Permanente). L'analisi offre una lettura ragionata delle molte situazioni affrontate e delle soluzioni individuate dall'Ufficio provinciale, contribuendo a definire le dimensioni e la fisionomia del fenomeno della discriminazione sul lavoro in Provincia di Torino.

Presentazione e distribuzione di: "Casi di discriminazione di genere nel lavoro"

Nell'attività delle Consigliere di Parità della Provincia di Torino - anno 2008

6 ottobre - Cerimonia di Premiazione START CUP Piemonte

La Consigliera di Parità provinciale assegna il premio "Donna Innovazione 2009"

27 novembre - "Pari opportunità: un video per FORMArCi"

La Consigliera di Parità della Provincia di Torino, Laura Cima e Ivana Melli, e l'associazione regionale Enti di formazione professionale FORMA hanno presentato i risultati del progetto: "Pari opportunità: un video per FORMArCi" finalizzato alla creazione di strumenti per la didattica delle pari opportunità nella formazione e nella scuola. Presentati gli strumenti: un cortometraggio e le video interviste sul tema degli stereotipi in ambito lavorativo, accompagnati dalle schede didattiche per i formatori/docenti e per i destinatari spari-

mentate dalle referenti di parità delle agenzie formative. Presentazione del KIT formativo sul tema delle discriminazioni per le agenzie di formazione e per le scuole

30 novembre 2009 - Focus Group imprese femminili del premio START CUP Torino Piemonte

ore 10.30 - 12.30

Sala Marmi della Provincia di Torino, Palazzo Cisterna

Via Maria Vittoria, 12 - Torino

Partecipa all'incontro Luisa Pogliana autrice di "Donne senza guscio"

■ F.2 Attività in rete

Rete delle Referenti di Parità dei Centri per l'impiego

Nata nel 2004 mette in rete le Referenti di Parità presenti presso ciascun Centro per l'impiego. E' coordinata da Virginia Fattibene del Servizio Lavoro della Provincia di Torino si è riunita nelle seguenti date:

Lunedì 19 gennaio	ore 14,30 - 16,30
Lunedì 2 marzo	ore 14,00 - 16,30
Lunedì 4 maggio	ore 14,00 - 16,30
Lunedì 28 settembre	ore 14,00 - 16,30
Lunedì 30 novembre	ore 14,00 - 16,30

Agli incontri di rete hanno partecipato le Consigliere di Parità.

La Rete delle referenti di parità dei CPI è stata costantemente coinvolta nelle attività e iniziative promosse dalle Consigliere di Parità al fine di accrescere l'esperienza, la conoscenza dei temi, il confronto.

Si segnala, inoltre, la messa on line sul sito della Consigliera di Parità dei materiale dei "Percorsi formativi" proposti dalla Provincia di Torino per le componenti del CPO e per le referenti di Parità dei CPI della Provincia di Torino.

Rete delle Referenti di Parità delle Agenzie formative

La rete delle Referenti di parità Con le Agenzie formative nasce nel 2006 con la 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.

Incontri periodici

martedì 12 maggio 2009 dalle ore 9.30 alle ore 13.00 presso la Sala Stucchi, via Maria Vittoria 12 - Torino.

All' o.d.g. i seguenti argomenti:

1. discriminazioni multiple,
2. progetto "Un video per formarsi",
3. altri eventuali progetti proposti da altri enti,
4. il futuro della Formazione Professionale e dei referenti,
5. varie ed eventuali

Rete di parità con ASL e ASO della Provincia di Torino

Nel corso del 2009 con ASL e ASO della Provincia di Torino sono stati mantenuti i contatti e l'invito alle iniziative delle Consigliere di Parità e della Provincia di Torino con l'obiettivo di favorire una reciproca conoscenza e informazione sulle iniziative in corso ma non sono stati previsti incontri specifici di rete.

Rete con sindacali e Direzione provinciale del lavoro

Nata dalla firma nel 2007 del protocollo d'intesa tra le Consigliere di Parità provinciali la Direzione Provinciale del Lavoro e le Organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL della Provincia di Torino per la "completa collaborazione volta alla corretta applicazione della normativa antidiscriminatoria" e in cui le parti firmatarie si impegnavano ad incontri con cadenza semestrale per verificare lo stato di attuazione del Protocollo medesimo. Per animare le attività di rete è stato avviato il progetto: "**Coordinamento Territoriale Rete Sindacale**".

Rete "Più donne per lo sport"

In continuità con iniziative realizzate durante l'evento olimpico Torino 2006 e le Universiadi 2007 ed in relazione alla stipula della Dichiarazione di Impegno assunta in occasione dell'iniziativa "**Più donne per lo Sport - Torino 2007**", che cita tra i principi in essa espressi: "la Promozione del riconoscimento del "pari valore" dello sport femminile favorendo una maggior visibilità delle donne nello sport e dei risultati raggiunti ed il sostegno alle giovani generazioni con iniziative mirate a una maggior partecipazione delle ragazze all'attività sportiva a qualunque livello" le Consigliere di Parità hanno coinvolto l'Assessorato allo Sport e l'Assessorato alle Pari Opportunità della Provincia di Torino, l'Assessorato allo Sport, Turismo e Pari Opportunità della Regione Piemonte, l'Assessorato alla Promozione Sportiva e l'Assessorato al Decentramento e Pari Opportunità, Marta Levi, del Comune di Torino per l'assegnazione del Premio "**Più donne per lo sport Torino 2009**" che è stato consegnato il 22 marzo alle squadre nazionali di Scherma e Rugby.

Rete delle Mediatrici culturali dei Centri per l'Impiego

E' stato mantenuto un contatto con la rete delle mediatrici culturali operative presso i Centri per l'impiego della Provincia di Torino al fine di favorire una maggior conoscenza dei diritti e della figura della Consigliera di Parità presso lavoratrici e lavoratori stranieri. L'attività, stimolata anche dalla ricerca-azione "I lavori delle donne" è stata interrotta causa la temporanea sospensione, per motivi contrattuali, dell'attività delle mediatrici a fine 2008.

■ G. Attività di promozione e comunicazione

1. conferenze stampa, seminari, convegni
2. gestione e aggiornamento del sito internet e realizzazione newsletter
3. materiali promozionali (segnalibro, pieghevole, agenda mia...)

In continuità con quanto attivato precedentemente, l'attività di comunicazione dell'ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Torino si è concretizzata nell'ambito di un **piano di comunicazione** volto a garantire la visibilità delle iniziative e dei contenuti promossi nell'ambito di progetti.

G.1 conferenze stampa, seminari, convegni

Realizzazione di:

- **materiali divulgativi:** materiali di documentazione quali approfondimenti tematici, ricerche normative, revisione testi per cartelle stampa e cartelle di seminari, incontri.

- **comunicati stampa per ciascun evento/iniziativa della Consigliera di Parità**

Sono stati realizzati in tutto 17 comunicati stampa inviati ai media locali e ai media nazionali impegnati sulle tematiche del lavoro, dei diritti, del sociale, vari ed eventuali in riferimento ai temi specifici.

- **gestione di conferenze stampa, seminari e incontri**

definizione dei contenuti con i/le relatori/trici, preparazione dei materiali da inserire in cartella stampa, gestione dei contatti con i media sia durante la conferenza stampa, il seminario e gli incontri che nel post conferenza. Realizzazione foto. Inoltre, l'attività dell'ufficio e della consulente della Kami comunicazione sono state utilizzate per la supervisione di tutti i materiali pubblicati e di comunicazione prodotti dall'ufficio della Consigliera di Parità, per la realizzazione di articoli e contatti specifici con i media.

G.2 gestione e aggiornamento del sito internet e realizzazione newsletter

Nel corso del 2009 è proseguita l'attività di aggiornamento periodico strettamente legato alle novità e alle iniziative promosse dalle Consigliere e agli approfondimenti tematici.

In particolare sono stati realizzati i seguenti approfondimenti nella sezione "Primo piano":

- **Una rete per contrastare le molestie e il mobbing sul luogo di lavoro** - 03/2009
- **Donne e lavoro: le discriminazioni multiple in Provincia di Torino** - 04/2009
- **I casi di discriminazione trattati nel 2008** - 07/2009
- **Dalla formazione strumenti per la didattica delle pari opportunità** - 11/2009
- **Carriere interinali - donne e uomini in mercati del lavoro ad elevata flessibilità** - 01/2010
- **Reintegrata al lavoro in giudizio grazie al supporto delle Consigliere di Parità** - 02/2010

Sono state implementate periodicamente le sezioni: normativa, iniziative, attività, dossier, guida ai servizi nonché le sezioni tematiche.

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

E' stata curata l'area blog con informazioni e segnalazioni specifiche.

www.consiglieraparitatorino.it/blog/index.php

Le pagine del sito sono circa 400 con una media di 3.500 visitatori e 55.000 contatti mensili.

Nell'ambito delle attività sono state inserite foto e immagini sul sito della CdP

www.consiglieraparitatorino.it

Realizzazione della newsletter periodica

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

La newsletter è di n.4 pagine in formato A4. E' realizzata in formato digitale in due versioni:

- pagina .html nell'apposita sezione del sito dedicata alla newsletter
- versione .pdf impaginata con le precedenti impostazioni

La newsletter è stata inviata via e-mail a tutte le persone che ne hanno fatto richiesta nel tempo e a tutte le reti che collaborano con la Consigliera di Parità quale veicolo informativo e di approfondimento circa le sue attività e i contenuti sviluppati.

La newsletter è reperibile all'indirizzo web: www.consiglieraparitatorino.it/newsletter/

G.3 materiali promozionali (inviti, agenda mia...)

Realizzazione di pieghevoli promozionali per iniziative

Nell'ambito del Piano di comunicazione sono stati inoltre realizzati i materiali grafici (manifesti, volantini, ecc) relativi ai seguenti eventi:

- **Seconda edizione del premio "Più donne per lo sport 2008"** - 22 marzo 2009 Pala Ruffini - Torino

Realizzazione del manifesto, delle locandine per ciascun evento e dei relativi inviti

- **"Una rete per contrastare le molestie e il mobbing sul luogo di lavoro"**- 20 marzo 2009 seminario

Realizzazione invito

Agenda Mia 2010

Realizzazione dei testi per le 12 pagine promozionali della Consigliera di Parità di "Agenda Mia 2009" realizzata in 1.500 copie da omaggiare a fine anno.

Relazione delle attività 2008

Nell'ambito del Piano di comunicazione è stata, inoltre, realizzata la relazione delle attività della Consigliera di Parità per il 2008. La relazione è stata anche impaginata e adattata per la stampa a cura del Centro stampa della Provincia di Torino.

■ H. Pubblicazioni

I documenti sono stati stampati presso il Centro stampa della Provincia di Torino e sono disponibili in formato .pdf sul sito della Consigliera di Parità www.consiglieraparitatorino.it nella sezione “pubblicazioni”.

Atti del seminario: Molestie sessuali sul luogo di lavoro, per dare evidenza al problema - del 25 novembre 2008

Pubblicazione degli atti del convegno “Molestie sessuali sul luogo di lavoro. Per dare evidenza al Problema” proposto dalla Consigliere di Parità il 25 novembre 2008 presso la Provincia di Torino.

Nel documento sono raccolti gli interventi delle Consigliere di Parità, Laura Cima e Ivana Melli e di avv. Mirella Caffarati - Consulente Consigliere di Parità, Stefania Gerbino - Telefono Rosa Torino, Paola Balbo Coordinamento regionale Pari Opp. UIL FPL, altri dalle/i partecipanti. Stesura dei testi, layout grafico e impaginazione a cura di Kami comunicazione.



Ricerca -Azione “I lavori delle donne”

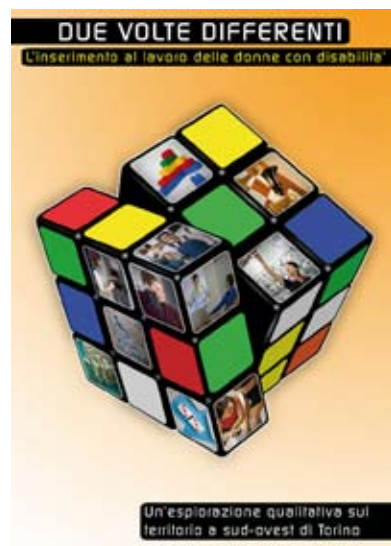
Report della ricerca condotta alle Associazioni: Almaterra, Associazione A.S.A.I., Associazione Culturale Filippina del Piemonte, Cirsde - con il contributo della Consigliera di Parità della Provincia di Torino. 2008/2009

La ricerca-azione nasce dallanecessità di conoscere meglio l’attuale situazione dei lavori delle donne e del mercato del lavoro, con particolare attenzione rivolta alle donne migranti.

Inoltre, si è proposta di valorizzare la figura e il ruolo delle/dei mediatrici/mediatori interculturali presenti nei Centri per l’Impiego e di mettere a fuoco la situazione del mercato del lavoro nel settore dei lavori di cura, bacino di primaria importanza per il lavoro delle donne migranti.

“Due volte differenti - l’inserimento al lavoro delle donne con disabilità”

Il lavoro di indagine, che ha interessato l’area Torino Sud e il centro per l’Impiego di Orbassano, ha permesso di scoprire la varietà dei soggetti che sul territorio del Centro per l’impiego di Orbassano si occupano di donne, disabilità e lavoro. La pubblicazione presenta le testimonianze rispetto al lavoro di numerose donne disabili e delle loro famiglie.



“Casi di discriminazione di genere nel lavoro” Nell’attività delle Consigliere di Parità della Provincia di Torino - anno 2008

La relazione è la sintesi di un più ampio lavoro di studio realizzato dal laboratorio Frame Corep che affronta l’analisi dei 91 casi trattati nel 2008 dall’Ufficio delle Consigliere di Parità, comparati con il passato. Rappresenta uno sforzo di sistematizzazione utile a identificare possibili vie di sviluppo del servizio.

Una lettura ragionata del lavoro di tutela che tenga conto dei bisogni espliciti e sottesi delle persone che si sono rivolte a noi, si rivela importantissima per ragionare sui percorsi personali compiuti e per riflettere sulle modalità del lavoro di Rete con gli attori sociali.

Layout grafico e impaginazione a cura di Kami comunicazione.



“Carriere interinali - donne e uomini in transito in mercati del lavoro ad elevata flessibilità”

Report della ricerca coordinata dalla prof.ssa Adriana Luciano del laboratorio FRAME Corep e nata dalla necessità di capire, a distanza ormai di un decennio dalla sua comparsa, se la formula del lavoro interinale rappresenti un’opportunità, per il lavoro di donne e uomini, capace di integrare le loro differenze rispetto al genere e a fattori quali l’età, i titoli di studio, le professioni, la durata dei contratti, la transizione da un impiego. Offre utili elementi conoscitivi per avviare un confronto e una riflessione tra rappresentanti delle istituzioni, delle associazioni di categoria e sindacali, con le agenzie interinali e con gli esperti del settore. Layout grafico e impaginazione a cura di Kami comunicazione.



“Relazione della Consigliera di Parità 2008”

Dopo l’estate la relazione delle Consigliere di Parità è stata impaginata con immagini degli eventi e stampata in 300 copie presso il Centro stampa della Provincia di Torino a fini divulgativi.

Layout grafico e impaginazione a cura di Kami comunicazione.

“Agenda Mia 2010”

Redazione dei testi per le pagine personalizzate dell’agenda mia 2010 realizzata e omaggiata dalle Consigliere di Parità per il 2010 a tutte le referenti di parità, le associazioni, i media, le istituzioni, le lavoratrici. L’agenda propone informazioni utili sul tema del lavoro e della conciliazione dei tempi.



ALLEGATO 1

Definizione 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 - 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.”

ALLEGATO 2



1° CONTATTO
 2° CONTATTO
 Prima richiesta intervento nel

Anno

Data 1° colloquio

N°

SCHEDA CASO :

Caso SEGNALATO DA:

- | | | | | | |
|--------------------------|---------------|--------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|
| <input type="checkbox"/> | CPI di | <input type="checkbox"/> | INTERNET | <input type="checkbox"/> | AGENZIA FORMATIVA |
| <input type="checkbox"/> | ISPETTORATO | <input type="checkbox"/> | OPUSCOLO OSPEDALE | | ALTRO |
| <input type="checkbox"/> | SINDACATO | <input type="checkbox"/> | 1522 | | |
| <input type="checkbox"/> | PASSAPAROLA | <input type="checkbox"/> | TELEFONO ROSA | | |
| <input type="checkbox"/> | ENTE PUBBLICO | | | | |

NOMINATIVO REFERENTE SPECIFICO:

TIPOLOGIA CASO

- | | | |
|--------------------------|--|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | RICHIESTA INFORMAZIONI SU | |
| <input type="checkbox"/> | CONCILIAZIONE - Richiesta Part-Time | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | CONCILIAZIONE - Maternità - Allattamento | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | CONCILIAZIONE - Flessibilità orario | <input type="checkbox"/> |
| | | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | VIOLAZIONE legge maternità/ paternità | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | MOLESTIE SESSUALI | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | MOLESTIE VERBALI | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | DISCRIMINAZIONE DIRETTA | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | DISCRIMINAZIONE INDIRETTA | <input type="checkbox"/> |
| | | <input type="checkbox"/> |
| | | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | Discriminazione multipla | IN PREVALENZA: |

ESITO

- | | | |
|--------------------------|--|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | esaurito nell'ambito della consulenza | |
| <input type="checkbox"/> | mediazione della consigliera di parità | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | conciliazione extragiudiziale | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | azione in giudizio diretta | <input type="checkbox"/> |
| | | <input type="checkbox"/> |
| | | <input type="checkbox"/> |
| | | <input type="checkbox"/> |
| | | <input type="checkbox"/> |
| | | <input type="checkbox"/> |

Caso concluso Positivamente Negativamente in adesione con il sindacato in data

caso interrotto dalla persona

trasmesso esito finale del caso al mittente (Cpi, sportello donna,...) in data

DATI SOCIO ANAGRAFICI:

Cognome.....Nome.....

Nazionalità'..... Sesso F M

Data di nascita

IndirizzoRes Dom

Tel/cel.....

Stato Civile

Single Separata/o Coniugata/o Ragazza madre/padre Altro

TITOLO DI STUDIO

Elementare
Diploma media inferiore.
Qualifica
 Corso/i di specializzazione

Diploma media superiore
Laurea triennale
 Laurea specialistica o quadriennale
altro

SITUAZIONE FAMILIARE

F. Parentale F. Monoparent.(donna capofam.) Convive con altro

Composizione Nucleo Familiare :

Adulti¹ Figli/e età, .., .., Anziani in carico Disabili
 Anziani malati al di fuori del nucleo familiare

Persona in stato di GRAVIDANZA dal

Persona attualmente con DIFFICOLTA' ECONOMICHE

¹ Includere nel numero adulti la persona che si rivolge alla consigliere se maggiorenne

LAVORO

IMPRESA (presso cui la lavoratrice/tore è in forza)

Az. Pubblica Privata Coop Associazione

Azienda
 Sede legale
 Sede operativa
 REFERENTE tel.....

Tipologia aziendale **piccola** (< 15) **media** (16 -100) **grande** (> 100) molto **grande** (> 500)

SETTORE /ATTIVITA'

Industria Servizi Pubbl.Amm.ne Agricoltura

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> A - AGRICOLTURA, CACCIA E SILVICOLTURA <input type="checkbox"/> C - ESTRAZIONE MINERALI <input type="checkbox"/> E - PRODUZ. DISTRIB. ENERGIA ELETTR, GAS E ACQUA <input type="checkbox"/> G - COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; <input type="checkbox"/> I - TRASPORTI, MAGAZZINAGGIO, COMUNICAZIONI <input type="checkbox"/> K - ATTIVITA' IMMOBILIARI, INFORMATICA, RICERCA, SERVIZI ALLE IMPRESE <input type="checkbox"/> M - ISTRUZIONE <input type="checkbox"/> O - ALTRI SERVIZI PUBBLICI, SOCIALI E PERSONALI <input type="checkbox"/> Q - ORGANIZZ. ED ORGANISMI EXTRATERRITORIALI | <ul style="list-style-type: none"> B - PESCA, PISCICOLTURA E SERVIZI CONNESSI D - ATTIVITA' MANIFATTURIERE F - COSTRUZIONI H - ALBERGHI E RISTORANTI J - ATTIVITA' FINANZIARIE L - AMM.NE PUBBLICA N - SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE P - ATTIVITA' SVOLTE DA FAMIGLIE E CONVIVENZE |
|--|---|

* Classificazione Ateco –se non si trova l'immediata corrispondenza del settore cercarla nel documento "Classificazione delle attività economiche"

TIPOLOGIA CONTRATTUALE

<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Tempo Determinato <input type="checkbox"/> Tempo Indeterminato <input type="checkbox"/> Interinale <input type="checkbox"/> Co.co.pro. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Co.co.co. <input type="checkbox"/> Libero Professionista <input type="checkbox"/> Socio di Coop <input type="checkbox"/> Altro
--	--

TIPOLOGIA di ORARIO

Full-Time Part Time Turni

Contratto attivo dalal

RUOLO OCCUPATO

OPERAIA/O IMPIEGATA/O QUADRO DIRIGENTE

PROFESSIONE specifica

Eventuale pagina aggiuntiva per incontri consigliere

2° colloquio

DATA:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

partecipano all'incontro:

.....

3° colloquio

DATA:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

partecipano all'incontro :

.....

Ufficio della Consigliera di Parità
c/o Provincia di Torino
Via Maria Vittoria 12 - 10123 Torino
Tel. 011/861.2771 - 2749 - fax 011/8612889
consigliera.parita@provincia.torino.it
www.consiglieparitatorino.it
www.provincia.torino.it