



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

## **RAPPORTO ANNUALE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA DALLA CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI CUNEO NELL'ANNO 2011**

**AVV. Alessia Bruno**

## **Premessa**

L'attività della Consigliera di Parità Provinciale si è svolta in ottemperanza alla normativa e nel rispetto delle funzioni assegnate dall'art.15 "Compiti e funzioni" D.Lgs n. 198/2006.

Sono state nominate dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali Sacconi e dalla Ministro delle Pari Opportunità Carfagna, con Decreto del 11 gennaio 2011, le Consigliere di parità per la provincia di Cuneo Avv. Anna Mantini (effettiva) e Avv. Alessia Bruno (supplente).

La Consigliera di Parità effettiva, Avv. Anna Mantini, rassegnava le sue dimissioni con decorrenza 01/05/2011, per andare a ricoprire il ruolo di Assessora alle Pari Opportunità presso la Provincia di Cuneo.

L'ufficio delle Consigliere di parità è ubicato presso l'Assessorato Provinciale al Lavoro, conformemente alla Convenzione sottoscritta il 10 novembre 2005 tra il Ministero del Lavoro e la Provincia di Cuneo. In base alla Convenzione sopra citata, è stata assegnata una unità per 18 ore settimanali, per il funzionamento dell'Ufficio, la quale sostiene l'operato delle Consigliere di Parità dal punto di vista amministrativo-gestionale.

Le risorse assegnate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso la ripartizione del fondo nazionale delle Consigliere di parità per l'anno 2011, hanno risentito fortemente dei tagli dal Ministero del lavoro.

Conseguentemente ai tagli le attività di promozione delle pari opportunità nel territorio sono state ridimensionate, ciò nonostante una serrata collaborazione con l'assessorato al lavoro e alle Pari Opportunità della Provincia di Cuneo, allo scopo di realizzare economie di scala e soprattutto di rafforzare il lavoro di rete con altri soggetti istituzionali che sul territorio operano per un mercato del lavoro, ha favorito una costante attenzione sulle pari opportunità tra donne e uomini conforme pienamente ai propositi manifestati dalla Commissione Europea in tema di conciliazione e tutela delle Pari Opportunità, contro le discriminazioni di genere nel mercato del lavoro.

## **Attività svolta dalla Consigliera di Parità nell'anno 2011**

### **1) Rilevazione delle situazione di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni di genere:**

Attività di sportello per la rilevazione dei casi di discriminazione e la consulenza informativa sui diritti delle lavoratrici e dei lavoratori in tema di lavoro e pari opportunità.

### **2) Promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie nazionali e locali finalizzate allo scopo:**

E' stata effettuata una periodica analisi dei bandi e delle opportunità a livello nazionale ed europeo per la presentazione di progetti per l'attuazione delle pari opportunità tra donne e uomini.

Pur marginalmente è stata mantenuta la collaborazione con le attività di "Piemonte in rete contro la tratta" rivolta alle giovani donne e alle donne immigrate, anche con azioni informative sui diritti di accesso al lavoro e pari opportunità di trattamento nei luoghi di lavoro.

### **3) Promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità:**

Partecipazione ai lavori di Rete contro la violenza alle Donne sulla prevenzione delle discriminazioni e della violenza, sulla tutela dei diritti. Si sono implementati specifici servizi per tutte le donne italiane e straniere che si trovano a vivere situazioni di violenza, intolleranza, discriminazione, difficoltà familiari, personali. Per dare sostegno alle donne e prevenzione delle discriminazioni e della violenza; tutela dei diritti.

Sono state realizzate iniziative in collaborazione con l'assessora alle Pari Opportunità della Provincia di Cuneo tra cui conferenze stampa e iniziative pubbliche, coerentemente con la normativa europea e nazionale, aventi finalità di rimuovere gli ostacoli che impediscono la valorizzazione della differenza di genere e la realizzazione di pari opportunità di vita e di lavoro tra donne e uomini; sostenere le politiche attive del lavoro e le azioni positive in tema di parità di trattamento tra uomini e donne nel lavoro.

### **4) Sostegno alle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità:**

Interventi in conferenze e seminari di sensibilizzazione a donne esponenti del mondo del lavoro, volontarie, studenti delle scuole superiori, amministratrici.

Per rafforzare gli strumenti volti a promuovere l'occupazione femminile e prevenire e contrastare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, sono stati realizzati sei interventi a cura della Consigliera di parità iniziative informative, formative e culturali che forniscano alle donne strumenti permanenti di crescita, di indagine delle proprie potenzialità e di partecipazione ai processi che le riguardano, sia nel contesto locale che nell'ambito di eventuali iniziative comunitarie.

Comunicazioni a tutti gli enti locali inadempienti sulla stesura dei Piani triennali di azioni positive con indicazioni operative sulla loro definizione ai sensi dell'art. 48 Decreto Legislativo 198/2006.

### **5) Promozione nell'attuazione delle politiche di pari opportunità dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro:**

Interventi, in tema di conciliazione dei tempi di lavoro e vita, a convegni e iniziative rivolte a imprenditrici e imprenditori organizzati per le associazioni di categoria

Diffusione e consulenza in merito all'avviso di presentazione dei progetti nell'ambito dell'art.9 Legge 53/00 nelle due scadenze del 13 luglio e 28 ottobre 2011 (prorogata all'8 novembre).

Collaborazione con il Centro per l'impiego e gli enti di formazione che gestiscono progetti di orientamento professionale per donne adulte.

**6) Collaborazione con le direzioni provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni:**

Consolidamento della collaborazione con la Direzione provinciale del lavoro della provincia di Cuneo, nel contrasto alle discriminazioni e diffusione delle informazioni sui diritti delle lavoratrici, in attuazione del Protocollo di intesa fra la Direzione Provinciale del Lavoro e la Consigliera di parità Provinciale (siglato il 7 Novembre 2007).

**7) Diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni:**

Il confronto e la collaborazione con il servizio Pari opportunità della Provincia sul tema della partecipazione femminile delle donne al mercato del lavoro, della lotta alle discriminazioni e della promozione delle Pari opportunità, nonché sull'applicazione degli strumenti legislativi a disposizione delle istituzioni e delle parti social, ha fatto sì che la Provincia di Cuneo ha rivolto maggiore attenzione al linguaggio di genere.

**8) Collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali**

Collaborazione costante con l'Assessora alle Pari Opportunità, attività di informazione/divulgazione e formazione sulle materie di parità e di tutela delle discriminazioni.

Partecipazione ai lavori della Commissione Provinciale di Concertazione per il Lavoro (tripartita)

Partecipazione alla Rete Nazionale delle Consigliere di parità, sono stati seguiti gli incontri della Rete Nazionale a Roma convocata ai sensi dell'art. 4 Comma 2 del D.lgs. n. 196/2000

Partecipazione alla Rete Regionale delle Consigliere di parità del Piemonte, riconoscendone il valore formativo e di coordinamento dei compiti del mandato.

Partecipazione ai lavori della Rete pari opportunità delle agenzie formative.

Partecipazione ai lavori della Rete provinciale antiviolenza.

Sollecito e consulenza informativa agli Enti locali per l'istituzione dei CUG e la redazione dei Piani triennali di Azioni Positive

Informative alle Pubbliche Amministrazioni in merito alle principali modifiche normative per l'istituzione e il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia.

## CASI DI DISCRIMINAZIONE SEGUITI NEL 2011

Durante tutto l'anno è stato attivo lo sportello per le segnalazioni di discriminazioni di genere. Lo sportello, ad accesso gratuito su appuntamento, con la presenza della Consigliera di parità. Tutte le segnalazioni, anche quelle non pertinenti alle funzioni della Consigliera, hanno reso necessaria una preliminare fase istruttoria, diretta a verificare se, dai fatti segnalati, emergessero discriminazioni dirette o indirette basate sul sesso.

In caso di discriminazioni non di genere, l'utenza è stata indirizzata ad altri soggetti od organismi competenti.

In termini operativi la gestione del servizio si articola diversi steps:

**Accoglienza:** l'utente che intende accedere ai servizi dello Sportello prende contatto con l'Ufficio o per via telefonica o per via elettronica. Una volta raccolta la richiesta propone all'utente un appuntamento con le Consigliere cercando di incrociarne le esigenze di flessibilità e conciliabilità dei tempi avanzate. Nel caso l'utente accetti la proposta di appuntamento si procede allo step successivo.

**Colloquio:** Incontro con la Consigliera di Parità nella giornata stabilita, durante il quale la lavoratrice presenta il proprio caso. In questa occasione compila una scheda informativa fornendo tutti i dati personali di riferimento e firmando l'autorizzazione al loro utilizzo. Riceve materiali informativi sul funzionamento dell'Ufficio ed eventuali ulteriori materiali informativi sulla legislazione di riferimento in termini di pari opportunità. Nel caso la Consigliera individui la sussistenza della denuncia e la competenza ad agire da parte dell'Ufficio stesso, discutono con l'utente circa la procedura risolutiva attivabile più opportuna. Se l'utente concorda rispetto alla procedura proposta, firma un'autorizzazione ad agire che permette all'Ufficio di procedere.

**Gestione del caso:** una volta raccolta l'autorizzazione ad agire, le Consigliere procedono nella gestione del caso coerentemente a quanto deciso con l'utente stesso/a. Le azioni condotte e la documentazione raccolta vengono inserite in uno specifico fascicolo relativo al caso, a sua volta archiviato in formato cartaceo all'interno di un schedario ad accesso controllato e chiuso a chiave nel rispetto della normativa sulla privacy.

Nell'anno 2011 sono stati seguiti dalla Consigliera di Parità complessivamente 7 casi di discriminazione, questo dato è da mettere in relazione al fatto che l'ufficio abbia dedicato risorse inferiori agli anni precedenti alla diffusione delle informazioni per far conoscere il ruolo della consigliera di parità sul territorio.

Alcune donne hanno trovato soddisfazione solo nell'illustrare la propria situazione, in altri casi si è cercata una conciliazione amichevole, in 1 caso la Consigliera di Parità ha accettato di intervenire ad adiuvandum nell'azione in giudizio promossa dalla lavoratrice stessa.

Inoltre sono arrivate richieste più circoscritte all'area delle discriminazioni di genere, questo è stato facilitato in buona parte dal coinvolgimento dell'Ispettorato del Lavoro, delle OO.SS. e dell'INAIL

- In attuazione del Protocollo di intesa fra la Direzione Provinciale del Lavoro e la Consigliera di parità Provinciale (siglato il 7 Novembre 2007) al fine di favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna, di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, di garantire adeguata tempestività di intervento, sono stati previsti:

- 1) specifici incontri riferiti a singoli casi concreti trattati allo scopo di concordare la modalità di intervento più opportune nell'ambito delle indicazioni operative contenute nelle linee guida emanate dalla Direzione Generale per l'Attività Ispettiva;
- 2) sistematico scambio di informazioni;
- 3) riunioni periodiche, con cadenza almeno annuale ai fini di monitoraggio, analisi dei dati e verifica delle problematiche in atto;
- 4) iniziative comuni di formazione ed informazione sui temi della discriminazione di genere diretta o indiretta, nelle forme che saranno di volta in volta individuate, senza alcun aggravio economico per la Direzione Provinciale del Lavoro.

- In attuazione al protocollo di intesa con CGIL-CISL-UIL-UGL (20 marzo 2007) al fine di collaborare:

- 1) in tutti i casi di presunta discriminazione segnalati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie offrendo, se ritenuto necessario dalle Consigliere di Parità in base alle normative vigenti, il proprio intervento in giudizio a spese dell'ufficio;
- 2) con gli uffici vertenze ed i legali dei sindacati firmatari sia nell'indagine che nella costruzione di un eventuale difesa delle persone discriminate;
- 3) per il reperimento di dati statistici e di tutti gli elementi utili ed idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori.

- In attuazione al protocollo di intesa con INAIL (3 febbraio 2009) al fine di:

- 1) favorire lo scambio di informazioni a mettere a disposizione i propri siti web per la pubblicizzazione delle iniziative comuni;
- 2) organizzare incontri periodici e tavoli tecnici e/o commissioni di studio;
- 3) corsi di formazione, aggiornamento e seminari sulle tematiche della parità e delle pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro.

Le richieste pervenute riguardano un ampio ventaglio di questioni che vanno dalla richiesta di maggiori informazioni sui propri diritti, alla richiesta di interventi di mediazione con il datore di lavoro per la rimozione di discriminazione di genere. La risoluzione dei casi trattati è passata principalmente attraverso soluzioni di tipo informale con il/la datore/datrice di lavoro dell'utente. Si conferma questa la via privilegiata non solo perché preferita dal lavoratore/trice, in quanto psicologicamente, temporalmente ed economicamente più sostenibile, ma anche perché chiaramente più idonea rispetto alla necessità di individuare e raggiungere accordi risolutivi.

Buona parte delle donne che si rivolgono alla Consigliera di parità chiedono consulenza e tutta una serie di attività volta a fornire elementi utili sul caso e mettere le lavoratrici nelle migliori condizioni di operare scelte consapevoli, tuttavia

sono diversi i casi in cui la lavoratrice non intende procedere e/o non fornisce tutti i dati.

Nella maggioranza dei casi il profilo della lavoratrice discriminata è quello di una donna con un buon livello di scolarizzazione, presumibilmente l'elevata scolarità fornisce alle donne maggiori strumenti per riconoscere le discriminazioni subite e l'attivazione di percorsi per veder riconosciuti i propri diritti.

La maternità è una fase della vita delle donne lavoratrici che le vede maggiormente discriminate. La contrazione occupazionale, per il momento legata a condizioni che hanno legittimato l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, fa temere, un possibile arretramento della componente occupazionale femminile e con essa una riduzione di autonomia economica e decisionale delle donne. Ulteriore temibile effetto della crisi e dei tagli alla spesa pubblica è il possibile regresso del nostro modello di welfare, che rischia di vedere ancora una volta le donne in una posizione di svantaggio. Quando nei luoghi di lavoro si profila la necessità di ridurre i costi e incrementare la produttività, secondo diffuso stereotipo infatti, le donne lavoratrici con figli costituiscono, agli occhi del datore di lavoro, un investimento potenzialmente meno produttivo.

In questa condizione l'azione delle Consigliere di Parità deve essere attiva nella verifica di possibili discriminazioni.

La Consigliera di Parità supplente  
per la provincia di Cuneo  
*Avv. Alessia Bruno*