



Rapporto annuale sull'attività svolta dalla Consigliera di Parità effettiva della Provincia di Vicenza

Periodo dal 7 gennaio al 31 dicembre 2022.

Il mandato mi è stato assegnato con D.M. n. 154 del 22 dicembre 2020.

Il mio ufficio si trova presso l'**Area Centro Elaborazione Dati** della Provincia di Vicenza, Palazzo Nievo in via Gazzolle, n.1.

Le dotazioni strumentali e umane sono adeguate e la struttura provinciale è collaborativa.

In particolare, la collaboratrice messa a disposizione dalla Direzione provinciale è persona disponibile, competente e di aiuto nello svolgimento dei compiti, tenendo presente che non c'è la Consigliera di Parità supplente. Ho inoltre il supporto di una collaboratrice dell'Ufficio Stampa Provinciale per seguire la comunicazione esterna.

Per quanto riguarda la dotazione finanziaria: Inizio anno 2022 : 3495 euro (tale cifra rientra nel Fondo del Ministero, vincolato alle attività della Consigliera di Parità, in base alla nota MLPS prot. 32/9179 del 13.05.2016, in quanto residuo lasciato dalle Consigliere precedenti nel corso delle loro attività e reintegrato dalla Provincia della quota di rimborsi pagati erroneamente negli anni 2016/2018)

Nel 2022 è stato previsto uno stanziamento in Bilancio dell'ente Provincia di Vicenza di euro 5000.

Spese effettuate:

- convenzione di consulenza con l'Avvocata Ida Grimaldi: euro 2500 lorde
- indennità di legge e rimborsi per viaggi di servizio: euro 840 lorde
- contributi assegnati ad enti e associazioni: 1100 euro (vedi schema dettagliato riportato al punto 4.a del Rapporto.

Nel bilancio 2022 del competente Ministero non è stato ripristinato il Fondo Nazionale per ridare dignità e operatività ad un ruolo, oggi quantomai necessario ai territori, svolto dalle Consigliere di Parità. Nonostante, in occasione della Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità sulle politiche di sviluppo per l'occupazione femminile in relazione alle misure del PNRR, tale problematica fosse emersa e il Ministero si fosse dichiarato disponibile a verificarne la praticabilità nel bilancio 2022, nessuno stanziamento è stato previsto per le Consigliere di Parità nel 2022 e neppure nel bilancio 2023.

1. ATTIVITÀ DI TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA .

E' questa, nel mio operare, il vero cuore dell'attività svolta, anche perché la mancanza di risorse economiche limita l'organizzazione in proprio di seminari, convegni, iniziative di pubblicizzazione del ruolo ecc.

Essa risulta in linea rispetto l'anno precedente. L'utenza, spesso, presenta problematiche complesse e lontane rispetto alla puntuale elencazione dei divieti di discriminazione di cui al Capo II del Codice delle pari opportunità.

Il confine tra discriminazione di genere, malessere organizzativo, disagio psichico endogeno o indotto, molestie o mobbing è spesso labile. Per questo motivo, se appare sempre più dubbio il ricorso in giudizio, il rapporto con altre istituzioni come Ispettorato Territoriale del lavoro e Spisal sul versante tecnico sanitario, le organizzazioni sindacali e datoriali, la rete provinciale di Sportelli anti violenza e anti molestie diventano di supporto indispensabile alle attività della Consigliera.

Basati su specifici protocolli di collaborazione con l'ITL provinciale, con le Organizzazioni sindacali, con la Rete Provinciale delle Commissioni e assessorati per le PP.OO, con la rete degli Sportelli e Centri antiviolenza, con Prefettura e Ulss n.8 che hanno coinvolto la conferenza dei sindaci, le case rifugio, le forze dell'ordine, gli enti del Terzo settore.

Si è verificata l'applicazione di accordi nazionali e regionali esistenti con le organizzazioni datoriali.

Gli accessi al servizio per consulenze e sostegno in percorsi conciliativi sono stati 24.

Non tutti hanno avuto un prosieguo formalizzato (vedi elenco), alcune persone hanno preferito non esporsi direttamente e si sono rivolte alla Consigliera per avere indicazioni di comportamento e informazioni normative. La richiesta di informazioni telefonica è stata frequente.

In questi mesi sono aumentate anche le richieste di informazioni su situazioni di dimissioni "indotte" per maternità, soprattutto di lavoratrici straniere, gestite in collaborazione con l'ITL.

Da un incrocio di informazioni con l'ITL di Vicenza che raccoglie i dati delle dimissioni in modo sistematico, si conferma questa tendenza: emerge che si tratta di un flusso molto corposo.

Rilevo che la precarietà del mercato del lavoro femminile, soprattutto giovanile, rende sempre più le donne timorose di esporsi, preferendo rivolgersi alla Consigliera per consigli, informazioni circa i propri diritti e in taluni casi farle svolgere, per così dire, un ruolo di supporto nell'indicare suggerimenti di comportamento, per risolvere i conflitti senza coinvolgere il datore di lavoro con un intervento dall'esterno. A volte il ruolo è preliminare ad un intervento diretto, quando si tratta di raccogliere informazioni per comportamenti vessatori.

CONSULENZE / CASI affrontati (report anonimo e sintetico; la documentazione relativa è sottoposta alla normativa sulla privacy):

- **n. 3** consulenze per richiesta informazioni su diritti post maternità facoltativa.

- **n. 2** consulenze per richiesta informazioni su diritti legati alle progressioni di carriera nel pubblico impiego.

- **n. 1** richiesta consulenza e informazione su situazione di mancato riconoscimento per motivi discriminatori di posizione organizzativa in ente pubblico.

- **n. 4** consulenze per informazioni per capire la differenza tra discriminazioni implicite, esplicite e avere indicazioni di cosa fare in caso di molestie verbali.

- **n. 1** Consulenza e consegna materiali normativi sulla parità di genere a rappresentante associazione culturale

- Richiesta consulenza e informazione. Situazione di mobbing, lavoratrice da 13 anni in un'azienda del vicentino. Per anni 6 è stato responsabile del suo ufficio. Demansionata, tolte risorse umane, nuove mansioni assegnate, isolata. Non è chiara né sufficientemente documentata la motivazione del mobbing, né la discriminazione. Indirizzato ad assistenza legale del Sindacato/ avv. giuslavorista.

- Richiesta consulenza e informazione. Situazione di aggressione fisica e molestia (dovuta a rifiuto di approccio) da parte del Direttore generale (denuncia e pronto soccorso). Giovane lavoratrice (23 anni) con occultato contratto di lavoro in "volontariato con rimborso spese" presso società sportiva. Presidenza della società sportiva copre l'accaduto. Inviata dallo Sportello antiviolenza . Indirizzata ad assistenza legale del Sindacato/ avv. Giuslavorista per emersione lavoro nero. E' Seguita da avvocato per aggressione fisica e conseguente denuncia penale. Affiancamento della Consigliera di Parità.

- Ricevuta segnalazione ITL di denuncia da parte di lavoratrice di CCCNL (ristorazione collettiva) con clausola discriminatoria per le lavoratrici madri (vedi documentazione). Inviata richiesta di chiarimento e intervento alle OO.SS. in virtù del Protocollo firmato il 25.11. 22.

- Dopo un contatto telefonico con lavoratrice dipendente di un importante Comune nel quale si denuncia presunta discriminazione in organizzazione di ufficio e conseguenze nella carriera, si riceve documentazione (delibere, determine dirigenziali di microorganizzazione di area, ricostruzione cronologica

degli eventi, segnalazioni e richieste della lavoratrice debitamente protocollate, ecc.) . Si organizzano incontri per chiarire e approfondire. Si ritiene (dopo consulenza con avvocatata) sussistano gli elementi per riscontrare un comportamento discriminatorio da parte della Dirigenza del Comune. Si convocano il Direttore del personale e il segretario del Comune per un confronto interlocutorio/informativo in merito e si comunica al Sindaco l'apertura del dossier su delega della lavoratrice. Nell'incontro si acquisisce ulteriore documentazione, si valuta la situazione di discriminazione evidenziata: anomalia esistente con l'attribuzione di funzioni di responsabilità e coordinamento dell'ufficio al collega maschio di livello inferiore senza alcuna considerazione delle segnalazioni della lavoratrice e mancato rispetto della posizione funzionale e della competenza professionale, si acquisisce documentazione del rifiuto della dirigenza di modificare la microrganizzazione dell'ufficio e della cronologia di episodi di mobbing ed isolamento fisico dall'Ufficio della lavoratrice.

Il segretario generale e il direttore di area, su proposta conciliativa della Consigliera si impegnano a rimuovere la discriminazione risolvendo la situazione con una nuova determina che definisca due servizi distinti e autonomi. Si riceve esposto analogo da altra lavoratrice dello stesso Comune , si replica il medesimo percorso conciliativo.

- Tramite comunicazione con Sportello Molestie sindacale si interviene per una lavoratrice (ca 40 anni) dipendente settore logistica. Profilo di vulnerabilità psicologica. Il medico chiede che l'orario di lavoro non superi le 6 ore (come da contratto). In azienda, nonostante i contratti, le lavoratrici sono "obbligate" a lavorare 10 ore al giorno. Minacciata e aggredita verbalmente dal capo di fronte a testimoni (colleghi di lavoro) che non vuole si limiti alle 6 ore di lavoro. Assistita dal Sindacato, denuncia l'aggressione in questura.

La Consigliera affianca il Sindacato nell'incontro con il datore di lavoro per rinforzare la tutela del principio antidiscriminazione (in attuazione al Protocollo sottoscritto in tal senso con le OO.SS.)

- Ricevuta segnalazione a cui segue telefonata con responsabile sindacale per conto giovane lavoratrice madre con Contratto PT discriminante per motivi di mancata conciliazione familiare, non firmato, con RSA Casa riposo. Ricevuta ampia e circostanziata documentazione, sentita l'avvocata . Dopo delega e incontro con lavoratrice e operatrice sindacale, si ipotizza percorso conciliativo Si attivano vari tentativi di accordo per ottenere contratto equo. Il datore di lavoro e i suoi rappresentanti legali non accettano incontro con la Consigliera. La lavoratrice rinuncia al PT e accetta il TP per paura di perdere il lavoro. Sospende il percorso conciliativo con il sindacato e con la Consigliera.

- Colloquio esplorativo e di approfondimento con lavoratrice madre sola e straniera, già accompagnata in percorso conciliativo nel 2022. Richiesta di consulenza per verificare situazione di difficile rientro a maggio da maternità. Seguita dallo sportello lavoro del sindacato e dai servizi sociali (debitamente contattati). Attivata contrattazione con il consulente del lavoro del datore di lavoro per concordare una situazione equa di dimissioni (3 mensilità, dimissioni volontarie con naspi). Supporto per nuova e più adeguata situazione di lavoro.

- Comunicazione e diffida, in seguito a segnalazioni, a nota DITTA commerciale (epc all'assessore comunale al Commercio): in fase di selezione nell'accesso al lavoro, la ditta è incorsa in discriminazioni fondate sul sesso. Accertato il fatto sulla base del testo dell'annuncio scritto e di cui hanno dato ampio risalto gli organi di stampa. Verificata la fondatezza della segnalazione (contrasto a quanto previsto dall'art. 25 (ultima modifica del 2021) e 27, co.1 e co. 2b del D.L. n.198/2006. Si deve considerare illegittimo il requisito dell'età in base agli ex artt. 1, 2, 3 del D. Lgs. 216/2003, esplicitamente applicabile ai criteri di selezione e alle condizioni di assunzione). L'annuncio della selezione, anche prima dell'espletamento della stessa, può essere fonte di responsabilità civile e amministrativa in capo al datore di lavoro. Si concorda collaborazione con ITL di Vicenza che sta provvedendo ad ispezione e comminerà sanzione. Concordato intervento per rimozione annuncio.

- Lo Sportello Donna - Centro Antiviolenza di comune della provincia presenta il caso di una giovane donna che ha riferito di aver subito delle molestie sessuali sia verbali che fisiche dal suo datore di lavoro. Si riceve la lavoratrice, si approfondiscono gli episodi e si riceve delega. La lavoratrice (contratto intermittente a t.d. qualifica operaia, liv.6, data assunzione è una studentessa. La giovane, quando ha realizzato quello che stava subendo (le molestie verbali, avvenivano ripetutamente, ogni volta che andava al lavoro) ha interrotto il suo rapporto lavorativo. E' stata pagata regolarmente per il periodo in cui ha lavorato. Le molestie fisiche

sono avvenute in contesti in cui non c'erano testimoni, il datore di lavoro stava attento di essere solo (situazione di paralisi, incapacità di reazione e paura), le molestie verbali invece alla presenza degli avventori del locale, in maniera umiliante e canzonatoria, creando grave imbarazzo e malessere.

Con l'aiuto di una psicologa ,che già la seguiva in precedenza, ha affrontato la situazione, non vuole sporgere una querela o denuncia formale, ma si sente l'importante motivazione di contribuire ad evitare che quello che ha vissuto possa ricapitare ad altre ragazze che prenderanno il suo posto. Accolgo la segnalazione e verifico la scelta di non procedere a denuncia formale. La ragazza è riservata, ma convinta che quello che ha subito non sia giusto, ha un fisico minuto e infantile, dimostra meno anni di quelli che ha, sembra una ragazzina di 13/14 anni. Verifico la sua volontà di di accettare che io scriva una lettera per informare il datore di lavoro che è stato segnalato per molestia allo Sportello antiviolenza e alla Consigliera di P. Chiedo consulenza all'Avvocata per definire il contenuto della lettera di segnalazione al titolare.

- Ricevuta richiesta Mail per incontro per consulenza su discriminazione sul lavoro da parte di una lavoratrice, operaia in media industria . Dichiaro di aver subito e subire Molestie verbali da colleghi maschi dal 2018 ad oggi. In seguito alle quali ha avuto forte depressione certificata. E' seguita da un' avvocatessa che l'ha indirizzata alla Consigliera . La sig.ra NON vuole coinvolgere l'azienda, né le risorse umane, né le RSU per timore che la sua denuncia possa peggiorare la situazione. Vuole procedere solo con denuncia alle singole persone/colleghi tramite esposto. Ho consigliato di farsi seguire per questo dal suo avvocato (contattato per capire meglio il contesto). Ho spiegato alla lavoratrice che La CP non può intervenire sulle singole persone coinvolte (i colleghi), se non tramite l'azienda che pertanto dovrebbe essere informata. La lavoratrice rifiuta di informare l'azienda.

- Giovane lavoratrice madre che ha rassegnato le dimissioni entro l'anno del bimbo (inviata dall'Ispettorato del lavoro) per mancata conciliazione che l'ha costretta alle dimissioni. Chiede di vedere se si riesce a trovare un accordo con l'azienda (secondo l'Ispettorato non sussiste che abbiano negato la riduzione di orario richiesta (6 ore al posto di 8), si è rivolta anche al sindacato.

Approfondita la documentazione e acquisite informazioni più specifiche (contratto di lavoro, richiesta di dimissioni, richiesta di riduzione di orario e negazione del Part time, dati dell'azienda, mail, ecc.). Si procede affiancando il sindacato.

- Notifica procedimento/AVVISO contro un Comune per situazione di discriminazione di genere in relazione a non utilizzo graduatoria per nomina servizio di vigilanza urbana. Si è fissato colloquio esplorativo con la lavoratrice e la sua legale , si è richiesta documentazione e informazioni più specifiche, acquisito memorandum cronologico per valutare la procedura più idonea. Si acquisiscono testimonianze scritte a supporto. Si procede con convocazione del Comune (Sindaco, suo rappresentante legale, Segretario Comunale). Si analizza la documentazione sulla procedura di mobilità di lavoratore maschio. Si propone la rimozione della discriminazione e un percorso conciliativo. Il Comune invia documentazione a supporto della sua tesi e palesa la non volontà di conciliare, pur rimanendo aperto al dialogo.

2. RILEVAZIONE DELLE SITUAZIONE DI SQUILIBRIO DI GENERE (conoscere per operare: analisi, studi, ricerche)

17.01.22: attivazione monitoraggio PTAP e situazione del personale di 18 Comuni/ su 114 con piano in scadenza (PTAP RINNOVO 2022/24)

17.01.22: Contatto con Fisac Nazionale (dott.ssa Barbara Malini) per destinare, in patrocinio , Borsa di studio per giovani donne impegnate in studi e/o ricerche di genere.

25.01.22: Conferenza Nazionale Consigliere di Parità (h. 11-13) . Incontro formativo di aggiornamento: nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate ad adottare ex articolo 6, comma 2, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113) che deve definire tra l'altro "*le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi*" (secondo quanto disposto dalla lettera g del comma 2, del sopra citato articolo) ed è destinato a sostituire anche i Piani di Azioni Positive, in un'ottica di semplificazione dei molteplici analoghi adempimenti che le PA sono attualmente chiamate a svolgere / schema tipo del PIAO, approvato in sede di Conferenza Unificata, proposta di decreto Ministro per la Funzione Pubblica, con il quale vengono individuati e abrogati gli adempimenti relativi agli altri piani assorbiti dal PIAO (ex art.6, co. 5, DL 80/21)

2.02.2022: Inviata lettera raccomandazioni ai Comuni con seguente oggetto: Raccomandazioni e chiarimenti per i futuri adempimenti relativi ai Piani Triennali Azione Positiva in prospettiva dell' entrata in vigore dei Piani Integrati di Attività e Organizzazione (PIAO).

23.02.2022: Ricevuti Report 2021 della rete degli sportelli antiviolenza del territorio (Ceav Vicenza, Ceav Arzignano, Sportello Schio Sportello molestie CGIL, Sportello Cisl, Rete sportelli Bassano e comuni convenzionati, Sportello Malo)

14.03.2022: incontro dott.ssa Pumilia ITL per scambio informazioni e dati con relazione a consuntivo 2021 su dimissioni volontarie, ispezioni per discriminazioni. In applicazione al Protocollo. Ricevuta Segnalazione su CCNL (ristorazione collettiva) discriminatorio nei confronti delle lavoratrici in congedo per maternità.

18.03.2022: Comunicazione ai sindacati (Cgil, Cisl, Uil), ai sensi del Protocollo, dei dati ITL 2021 relativi alle convalide delle dimissioni volontarie, chiesta verifica su segnalazione relativa alla contrattazione nei settori dei pubblici esercizi ristorazione collettiva e commerciale e turismo. Richiesta collaborazione con Coordinamento LGBTQIA+ di corso di formazione per docenti e personale della scuola su tematiche discriminatorie in relazione ai dati in crescita di tale fenomeno nella ns. Provincia.

01.04.22: Conferenza Nazionale Consigliere di Parità (h.11-13). Incontro formativo di aggiornamento sui compiti di monitoraggio nei territori per il PNRR.

11.04.22: Consulenza con dott.ssa Mosele, Ulss n. 7 per corso di formazione sulla Consigliera di Fiducia e il ruolo dei Cug nelle aziende sanitarie

27.04.22: Conferenza regionale delle Consigliere di Parità con la Consigliera Nazionale (h.14.30-16.30)

3.05.22: Conferenza regionale delle Consigliere di Parità con OO.SS. Spisal.

16.05.22: Conferenza regionale delle Consigliere di Parità con CPO REGIONALE (h.14.30-16.30)

18.05.22: Conferenza Nazionale Consigliere di Parità (h.10-13). Incontro formativo di aggiornamento sui compiti e ruolo delle Consigliere alla luce delle nuove normative - certificazione di genere

24.05.22: Webinar: Osservatorio sull'economia vicentina (CCIAA, OO.SS)

25.05.22: Incontro di confronto sulla prassi della certificazione di genere con OOSS (CGIL)

14.06.22: Analisi documento Comune di Foza "Disciplinare sul lavoro agile" – Osservazioni entro il 30.06.2022 (inviate in data 20.06.2022)

24.06.22: Incontro rete Comuni della provincia PP.OO. e CPO Provincia. Condivisione Progetti e Pianificazione attività .

30.06.22: Conferenza Nazionale Consigliere di Parità (h.16-18). Incontro di confronto sulla prassi della certificazione di genere e nomina rappresentanti al Tavolo Istituzionale Ministra Bonetti

9.09.2022: Incontro informativo con la ministra Bonetti PP.OO, sul Family Act

11.10.22: CPO provinciale per organizzare il Corso con il Centro Cornaro (univ. Di PADOVA) sulle PP.OO

15.11.22: Conferenza Nazionale Consigliere di Parità (h.10.30-14). Report annuale dimissioni e relazioni Consigliere.

13.12.2022: webinar con ufficio regionale per le politiche economiche, il capitale umano e la programmazione europea sul dgr 1522/2022. Bando di finanziamento P.A.R.I. Diffusione bando e informazioni alla rete territoriale.

2.a. Controllo rispetto lex Del RIO (G.C.) Legge Golfo (soc. pubbliche e quotate in borsa), Sentenza n.62/22 C.C. (i nomi dei comuni diffidati sono sostituiti da ... per riservatezza)

- inviata lettera raccomandazioni ai Comuni con informazione normativa su legge Del Rio - (2.02.2022)

- inviata lettera ai Piccoli comuni (inf. 5000 ab.) con allegato comunicato del 10.03.2022 della C.C. relativo alla sentenza 62/22 con oggetto modalità per liste elettorali (quote di genere)- (14.03.2022)

- 23.06.2022 Controllo nomine GC. Rinnovo elezioni amministrative del 12.06. 2022 (inviata lettera con richiamo normativa e richiesta comunicazione nomine)

- 18.07.2022 Verifica e redazione report su composizione GC. (chiesta consulenza applicazione normativa a avv. Grimaldi). Inviata diffide a due Comuni non in regola epc Pres. CPO, Pres. Provincia Cons. Par. REGIONE Veneto.

- 4.10.2022: ricevuta comunicazione dal Sindaco di del ripristino della quota di legge in G.C. Inviata in data 10.10.22 comunicazione a Consigliera Regionale per opportuna conoscenza.

- 2.11.2022: ricevuta comunicazione dal sindaco di, della impossibilità del ripristino della quota di legge in G.C. Inviata in data 2.11.22 comunicazione a Consigliera Regionale per opportuna conoscenza e competenza.

3. INTERVENTI NELLE POLITICHE ATTIVE NEL LAVORO (CONSULENZE, PARTENARIATO, COLLABORAZIONI, COORDINAMENTI TRA CONSIGLIERE DI PARITA', RETI, PARTECIPAZIONE AD ORGANISMI REGIONALI, PROVINCIALI, ...)

CPO PROVINCIA: riunioni => 1 gennaio/ 1 febbraio / 2 marzo/ 31 marzo/ 12 maggio/ 22 giugno/ 10 ottobre 22

17.01.22: Contattata la dott.ssa Pumilia, nell'ambito del Protocollo ITL, per definire incontro di coordinamento e verifica dati sul MdL e dimissioni volontarie (data e modalità da definire).

17.01.22: richiesta aggiornamento dati 2021 di consulenze, contatti, utenze, interventi al coordinamento di rete con i CEAV e gli sportelli anti molestie dei sindacati (CGIL,CISL,UIL, CEAV Vicenza, Schio, Bassano, Arzignano, Malo)

17.01.22: ripresa contatti con Ust (dott. Formaggio) e Coordinamento Associazioni LGBTQIA+ della provincia per proposta (in attesa di risposta da UST da ottobre 2021) per diffusione lettera/accordo linee di contrasto alla discriminazioni in ambito scolastico

11.02.2022: sottoscrizione promossa dal Prefetto di Vicenza del "Protocollo di rete per il contrasto alla violenza contro le donne nei comuni dell' ULSS Berica della Provincia di Vicenza" – inviato protocollo per conoscenza (sportelli, sito, sindacati, associazioni)

15.02.22: Incontro con Chiara Parolin (Iroko onlus) sulla situazione della tratta di giovani donne in provincia di Vicenza. Presi contatti con Servizi sociali e Progetto di contrasto "Navigare". Convegno 28/04/2022.

17.02.2022: incontro Coordinamento Associazioni LGBTQIA+ per fare il punto sul dialogo con Ust (cambio del dirigente provinciale: dott.ssa Nicoletta Morbioli) per diffusione lettera/accordo linee di contrasto alla discriminazioni in ambito scolastico. SI è deciso un nuovo contatto (richiesto appuntamento) e un intervento formativo (inviata lettera di richiesta ai sindacati della scuola)

23.02.2022: Consulenza al Comune di Cassola per mancata risposta all'appello per la costituzione del CUG in scadenza.

18.02 2022: invio comunicazione a tutti gli attori del Tavolo Coordinamento LGBTQIA+, categorie datoriali, OO.SS.) delle disponibilità, dell' offerta di mediazione a garanzia della Consigliera di Parità nei casi di lavoratori/trici trans evidenziati, messa in collegamento per la gestione concreta.

22.02.2022: incontro con Responsabili Ceav di Vicenza, CPO della Provincia, Assessore ai servizi sociali, coordinamento LGBTQIA+ per sportello antiviolenza esteso a tutti in generi (nuovo incontro 13 aprile 2022: deciso apertura Tavolo per coprogettazione del servizio il 25 maggio)

4.04.2022: rinnovata convenzione annuale con avv. Ida Grimaldi per consulenza continuativa

14.04.22: Adesione come partner di rete al Progetto SCOPERTA - Strumenti di Comunicazione e Prevenzione per Educare al Rispetto e Tramandare l'Autodeterminazione presentato nell'ambito dell'avviso pubblico per il finanziamento di progetti di informazione e sensibilizzazione rivolti alla prevenzione della violenza maschile contro le donne e per la promozione di buone pratiche nelle azioni di presa in carico integrata da parte delle reti operative territoriali antiviolenza delle donne vittime di violenza maschile (linea a) (Spazio Donna di Bassano del Grappa). Analoga adesione con la CPO della Provincia. (Fondazione AIDA Verona)

27.04.22: Adesione come partner di rete al Progetto Caterina, presentato nell'ambito dell'avviso pubblico per il finanziamento di progetti di informazione e sensibilizzazione rivolti alla prevenzione della violenza maschile contro le donne e per la promozione di buone pratiche nelle azioni di presa in carico integrata da parte delle reti operative territoriali antiviolenza delle donne vittime di violenza maschile (CEAV di Vicenza).

28.04.22: Adesione come partner di rete al Progetto MIRA, presentato nell'ambito dell'avviso pubblico per il finanziamento di progetti di informazione e sensibilizzazione rivolti alla prevenzione della violenza maschile contro le donne e per la promozione di buone pratiche nelle azioni di presa in carico integrata da parte delle reti operative territoriali antiviolenza delle donne vittime di violenza maschile (Coop Con Te e Comuni Basso Vic.no)

16.05.22: sollecitato incontro /contatto con la dirigente provinciale: dott.ssa Nicoletta Morbioli per diffusione lettera/accordo linee di contrasto alla discriminazioni in ambito scolastico (dopo 2 mwsi di non risposte).

23.05. 22: Incontro programmatico con OO .SS. e Coordinamento Associazioni LGBTQIA per un intervento formativo al personale docente da avviare a settembre 2022 (Contatti, visione proposte formative, in attesa di definizione data e modalità percorso con patrocinio della Consigliera di Parità)

6.06.2022: incontro /contatto con la dirigente provinciale: dott.ssa Nicoletta Morbioli per diffusione lettera/accordo linee di contrasto alla discriminazioni in ambito scolastico

21.07.2022: incontro con Confimi (APIndustria), CCIAA per definire il programma e il panel del convegno informativo previsto a settembre 2022, rivolto alle Piccole e Medie Imprese sulla certificazione di genere e sul PNRR

22.09.2022: Consulenza e invio materiali normativi sulla parità di genere consigliera di Accademia Olimpica – Vicenza

3.11.2022: Intervento in Comune di Caldogno per Confimi (APIndustria) al convegno rivolto alle Piccole e Medie Imprese e ai Comuni sulla certificazione e sul PNRR in ottica di genere

14.11.2022: incontro informativo con i consiglieri comunali (Pupillo, Sala) sulle attività della Consigliera di Parità

05.12.2022: Incontro con responsabili politiche di genere di CGIL, CISL, UIL per fare il punto sulla situazione del MdL femminile a Vicenza, proposte per il 2023

05.12.2022: Intervento su lavoro e conciliazione - convegno Filcams CGIL

19.12.2022: incontro con Coordinamento LGBTQIA+ per attivare intervento formativo in collaborazione con OOSS di contrasto alla discriminazioni in ambito scolastico

4. DIFFUSIONE DELLA NORMATIVA E DELLA CULTURA DI GENERE E DELLE PP.OO. (formazione, convegni, comunicazioni, saggi, articoli, attivazione progetti, ecc.)

12.01.22: collaborazione con la Fondazione Zoè per organizzazione Mostra fotografica sulle STEM. Contattata FSU per la location.

14.02.22: contatto con l'Istituto Rezzara per partecipare come relatrice nell'incontro 22.03.22 (orario e modalità da definire), tema " Vicenza e i cittadini associati. Reciprocità e responsabilità sociale per generare Comunità"

17.01.22: incontro Presidente Fidapa BPW, distretto Nord Est -Vicenza, sig.ra C. Petruzzelli (collaborazione, richiesta di formazione da definire)

4.02.22: Intervento alla Tavola rotonda Parrocchia di S. Carlo; Villaggio del Sole, Vicenza. "Reciprocità e responsabilità dei legami di cura come bene comune"

6.02.22: Comunicato contro gli stereotipi di genere – Campagna di comunicazione della Provincia "Missione emissioni"

16.02.22: intervento per l'inaugurazione del nuovo Servizio *Informa Donna*, Comune di Montecchio Maggiore

22.02.22: video conferenza con studenti/esse dell'Istituto Einaudi di Bassano (ambito moduli didattici di educazione civica coordinati dalla prof.ssa Gianesin) sul Mercato del Lavoro e le discriminazioni di genere

5.03.22: Conferenza stampa di avvio della Campagna di Comunicazione e sensibilizzazione *PILLOLE DI PARITA'* (Progetto triveneto Consigliere di Parità del FVG, del Veneto, delle Province autonome di TN e BZ). Collegamento con Trieste da remoto

5.03.22: Intervento su mercato del lavoro femminile: dati, tendenze, situazione - FISAC CGIL - Schio

7.03.22: Ripresa a livello Provinciale e avvio della Campagna di Comunicazione e sensibilizzazione *PILLOLE DI PARITA'* (Progetto triveneto Consigliere di Parità del FVG, del Veneto, delle Province autonome di TN e BZ) in collaborazione con la CPO e l'Assessore alle PP. OO. della Provincia di Vicenza

8.03.22: Intervento su pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nel mercato del lavoro - FIM CISL

8.03.22: Intervista in video per la giornata internazionale della Donna, Comune di Marano Vic.no

8.03.22: Intervento per inaugurazione CEAV di Arzignano

9.03.22: Partecipazione alla Conferenza provinciale delle delegate sindacali e delle pensionate CGIL sulla piattaforma "Belle Ciao" per la promozione dei talenti femminili

16.03.22: Conferenza in presenza con studenti/esse del Liceo "Pigafetta" -Vicenza per PCTO sul Mercato del Lavoro e le discriminazioni di genere

22.03.22: Intervento ai martedì culturali dell'Istituto Rezzara di Vicenza. "Vicenza e i cittadini associati. Reciprocità e responsabilità sociale per generare Comunità"

30.03.22: Conferenza in presenza con studenti/esse dell'Istituto De Pretto di Schio sul Mercato del Lavoro e le discriminazioni di genere in collaborazione con la CPO di Schio

3.04.22: Incontro con la rete delle donne vicentine per la cura, il collettivo di giovani donne "Flusse", il coordinamento per la sanità pubblica sulla situazione dei Consulitori sul territorio

7.04.22: Partecipazione al Convegno IL PNRR per la Parità nel lavoro e nella vita, Comune di Montecchio Maggiore. Intervento "Il PNRR come strumento per rimuovere le disuguaglianze consolidate sul lavoro e i tradizionali stereotipi culturali di genere. Alcune riflessioni"

20.04.22: Intervento all'inaugurazione della Mostra: STEM Passion, in collaborazione con FSU e Fondazione Zoè, in sede Zambon group

2.05.22: Incontro con Ricercatrice Lara Albani, su empowerment delle ragazze verso le discipline Stem (progettazione di Azioni positive)

2.05: Intervento al PLDM: Reti e alternative in tempi di pandemie, guerra e crisi climatica.

8.05.22: Intervento alla giornata delle Famiglie Arcobaleno del Veneto a Mestrino

18.04.22: Intervento all'inaugurazione della Mostra: STEM Passion, in collaborazione con FSU e Fondazione Zoè, in sede Università

19.04.22: Incontro rete territoriale donne : situazione consulitori. (nuovo incontro 16.06.22)

20.05.22 : Intervento e Patrocinio alla Giornata Internazionale contro l' Omobitransfobia, a Schio

26.05.22: Intervento incontro formativo Ulss alto vic.no n. 7 sul ruolo dei CUG e delle Consigliere di fiducia.

8.06.22: Comunicato stampa a commento dei due femminicidi odierni in città

9.06.22: Intervento, premiazione ad Apindustria/Confimi, progetto STEM Girls and Sciences

14.07.22: Partecipazione a Webinar con Confcommercio Vicenza su tematiche della Conciliazione e della maternità nel MdL

1.10.22: Partecipazione e intervento al Seminario sui Consulteri con associazioni, rete donne vicentine, Cgil, Flusse, operatrici ULSS8. Concesso Patrocinio.

12.10.22: Presentazione del volume di Venetica 1/22 su Donne e Consulteri a Nordest durante gli anni '70

14.10.22: Presentazione del libro di A. Minello "Non è un Paese per madri" -Laboratorio Labis

18.10.22: Presentazione e inizio corso su PP.OO. e discriminazioni di genere, con Università di Padova, Centro Cornaro e la CPO della Provincia di Vicenza. Rivolto ai Comuni del territorio.

19.10.22: Conferenza con studenti/esse del Liceo Trissino di Valdagno sul Mercato del Lavoro e le discriminazioni di genere

30.10.22: Partecipazione e intervento al Seminario i "Primi mille giorni" - Cooperativa ALINSIEME, su tematiche della Conciliazione e della maternità nel MdL.

14.11.2022: Incontro organizzativo con la Casa di cultura popolare (dott.ssa Consolaro) e l'avv. Grimaldi per definire struttura contenuti del ciclo di seminari e convegno "Strumenti di analisi, consapevolezza e tutela del genere/dei generi" che si terranno nel 2023 da febbraio a giugno

18.11.22: Intervento alla fiaccolata per l'inaugurazione della Panchina rossa Comune di Longare.

19.11.22: Partecipazione al Convegno "Riconoscere e nominare la violenza per un nuovo patto tra uomini e donne" – Chiostrì di S. Corona, Vicenza, CGIL

25.11.22: Itis Rossi Vicenza: presentazione Ciclo di incontri nelle scuole superiori contro la violenza di genere attivato dai soggetti promotori del Protocollo promosso dal Prefetto nell'ULSS n.8 (di cui la Consigliera di Parità fa parte)

6.12.22: Incontro rete territoriale donne, CCP, OO.SS., Donna chiama Donna, Comitato per la salute pubblica: situazione consulteri e programma iniziative 2023

4.a. Patrocini e Contributi concessi

2.11.22 inviata lettera ad Associazioni richiedenti con procedura per richiesta

PATROCINI 2022

- Mostra STEM Passion - Fondazione Zoé maggio/giugno 22

- 20 maggio 22, Schio – Giornata Internazionale dell'Omobitransfobia

- Associazione FLUSSE – evento Laboratoriale rivolto a giovani donne per mappare richieste e bisogni ai Consulteri 30 settembre/1 ottobre

- Beate Vivo Farm Srl: Progetto di indagine sociologica ottica di genere e in collaborazione con Il Liceo Quadri e Fogazzaro di Vicenza, Brocchi di Bassano su "Le Relazioni con il futuro attraverso gli occhi dei giovani" a.s. 21/22

- Comune Montecchio Maggiore (VI) PROGETTO PARI OPPORTUNITÀ 2022 (eventi ed incontri)rivolti alla cittadinanza nel corso dell'anno)

- API/Confimi : Progetto "Girls and Sciences", promozione delle attività, studi, materie STEM

- API : Presentazione LIBRO "Pari Opportunità e discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro" a cura di Ida Grimaldi

- Associazione Donna Chiama Donna: Percorso Formazione Scuole "Giovani consapevoli" (stereotipi e identità di genere)

- Associazione IdeAzione: Percorso Formazione Scuole "Schegge" (Contrasto alla violenza e al bullismo di genere)

- Coordinamento LGBTQIA+ e Associazioni sindacali : Percorso Formazione Scuole "A scuola di inclusione"

- Casa di cultura Popolare: Ciclo di incontri su discriminazioni di genere nel Mercato del lavoro e cultura del maschilismo

- Fisac Nazionale, Borsa di studio per giovani donne impegnate in studi e/o ricerche di genere
- Rete per le politiche territoriali di contrasto alla violenza e per promuovere la cultura di genere del comune di Mussolente (VI) con i comuni limitrofi della provincia di Treviso

Contributi concessi nel 2022

BENEFICIARIO	EVENTO	IMPORTO CONTRIBUTO	Note
Associazione culturale L'IdeAzione	Progetto "Schegge"	Euro 200,00	evento concluso – ora in ragioneria per liquidazione
Apindustria Vicenza	Girls & Science	Euro 300,00	iniziato nel 2022 e in conclusione nel 2023
Ass. Donna Chiama Donna	Progetto "Giovani Consapevoli"	Euro 200,00	evento concluso – ora in ragioneria per liquidazione
Coordinamento LGBTQIA+ / OO.SS.	Progetto "A scuola di inclusione"	Euro 200,00	iniziato nel 2022 e in conclusione nel 2023
Ass. Casa di Cultura Popolare	Ciclo di seminari su discriminazioni di genere e cultura dominante del maschilismo	Euro 200,00	iniziato nel 2022 e in conclusione nel 2023

Vicenza, 11 gennaio 2022

PhD. Francesca Lazzari
Consigliera di Parità