



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

**Periodo dal 7 gennaio al 31 dicembre 2023.**

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 Nieveo 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 2023 è stato previsto uno stanziamento in Bilancio dell'ente Provincia di Vicenza di euro 5000.

Spese:

- convenzione di consulenza con l'Avvocata Ida Grimaldi: euro 2500 lorde
- contributi assegnati ad enti e associazioni: ( vedi schema dettagliato riportato al punto 4.a del Rapporto
- indennità di legge e rimborsi per viaggi di servizio: cifra in definizione in ragioneria (preventivo circa 800 euro lorde)

Nel bilancio 2023 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 delle Conferenze Nazionali delle Consigliere di Parità, tale problematica fosse emersa anche a fronte delle aumentate responsabilità come si evince dai verbali, nessuno stanziamento è stato previsto neppure per il 2024.

### **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, problematiche conciliative, 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 antimolestie 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 anti violenza, 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 14 e i casi presentati e trattati sono stati 17.

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. Anche 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.

Si segnalano queste criticità:

- nel settore pubblico: si rileva una emergenza per le lavoratrici delle RSA con frequenti problematiche relative alla conciliazione, soprattutto per le neo-mamme
- nel settore privato: la situazione più difficile si segnala nelle micro imprese, nella ristorazione, nei contratti fragili soprattutto di somministrazione, nei sempre più frequenti episodi di mobbing
- si segnala la sofferenza nel settore delle cooperative sociali che operano nel settore della pulizia e nei servizi alla persona

### **CONSULENZE a lavoratrici per informazioni (14 accessi al servizio):**

- n. 1 consulenza 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. 2 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
- n. 4 consulenze su problematiche conciliative, congedi parentali, tutela della maternità

**CASI affrontati ( report anonimo e sintetico; la documentazione relativa è sottoposta alla normativa sulla privacy, 17 accessi al servizio):**

- Lavoratrice in ente pubblico sanitario. Ampia e dettagliata documentazione inoltrata del diniego alla richiesta di trasformazione da parte dell'amministrazione sulla trasformazione o meno del rapporto da part-time a full time ( scelta dell'amministrazione dettata dalla maternità e si rileva una discriminazione indiretta ex art. 25 Codice Pari Opportunità come novellato dalla legge del novembre 2021 sulla parità salariale).
  
- Lavoratrice madre PT/FT ( art.25 co 2, codice PPOO) in RSA. Ispezione attivata da ITL. Inviata diffida per invitare Rsa alla rimozione ai sensi dell'art. 25 comma 2 bis del codice PP. OO. Il caso si risolve.
  
- Praticante avvocato che ha svolto la pratica forense presso Studio professionale, concludendola. Ha poi continuato a frequentare lo Studio come praticante in attesa di sostenere l'Esame di Stato, finché dopo aver richiesto adeguamento economico...(dalle 200 euro al mese.... ) è stata invitata a non presentarsi in studio. Inoltre ha subito gravi irregolarità e discriminazioni nel corso dell'intero periodo della pratica . Emerge situazione manipolatoria e vessatoria, grande clima di disagio, violenza verbale ( anche a sfondo sessuale)pesante, continua e svalorizzante ( sul corpo, sulla vita privata, sulla capacità lavorativa, sulla persona), istigazione al suicidio, sfruttamento lavorativo. Non si può applicare il codice PP. OO. perché non c'è rapporto di lavoro, quindi la Consigliera non ha le credenziali per intervenire. Si consiglia di scrivere una memoria quanto più circostanziata nei tempi (mettendo in evidenza l'aspetto economico, il clima generale e persistente di svalorizzazione, di aggressività e molestia, le conseguenze patite sulla salute psicologica attestandole con certificato della psicoterapeuta, le offese subite, i messaggi istiganti il suicidio..) , e di contattare i responsabili del codice deontologico per i praticanti, di far riferimento alla Legge professionale e chiedere un colloquio privato al Presidente dell'Ordine per riferire la situazione. ( in analogia con i contratti cococo ( diritto del lavoro, art 26 codice PPOO, benessere del lavoratore/ lavoratrice, corresponsione mensile,...).
  
- Caso di molestia in media azienda metalmeccanica, in cui è coinvolta lavoratrice.
  
- Caso di mobbing e demansionamento per discriminazione di genere, in media azienda alimentare in cui è coinvolta lavoratrice .
  
- Lavoratrice del settore sicurezza. Atteso l'allargamento della nozione di discriminazione indiretta alle modifiche organizzative o incidenti sull'orario di lavoro (art. 25 comma 2-bis del codice delle PP.OO.) sussiste la discriminazione indiretta. Infatti la decisione datoriale, apparentemente neutra, pone la lavoratrice in una evidente posizione di svantaggio rispetto agli altri lavoratori rendendo gravosa la cura dei figli. Del resto l'art. 25 comma 2-bis del Codice delle Pari opportunità attribuisce grande rilevanza alle questioni attinenti alla conciliazione tra vita lavorativa ed esigenze di cura: il tutto in sintonia con l'art.37 della Costituzione e l'art.33 della Carta Europea dei diritti fondamentali. L'azienda non concorda con la ricostruzione fatta dalla lavoratrice ( vedi verbale). Si registra l'impossibilità di arrivare ad una conciliazione e si procede con le verbalizzazioni previste e con la chiusura del caso.
  
- Lavoratrice e direttrice del settore turismo e ristorazione ( in Hotel del territorio appartenente a nota catena ) espongono una situazione di molestia verbale a sfondo sessuale esercitata da un dipendente uomo, con mansione rilevante nell'organizzazione aziendale, nei confronti del personale principalmente femminile. Si è consigliato alla direttrice di informare subito i superiori, i managers di area e di settore e di inviare, per tutela, una nota disciplinare al lavoratore coinvolto in questi ripetuti episodi di

aggressività verbale a sfondo sessuale nei confronti delle colleghe donne. Essendo caso collettivo, si rinvia alla Consigliera regionale per competenza.

- Lavoratrice a t. i. da 16 anni in media impresa di trasporti e spedizioni. Al rientro da terza maternità, la Lavoratrice è stata demansionata con spostamento scrivania. Situazione di disagio, ma non vuole agire contro il datore di lavoro. Opta per una consulenza per affrontare in maniera esplicita la situazione con il titolare e il responsabile e verificare se esprimendo la propria posizione si ripristina la situazione precedente rimuovendo la discriminazione.

- Consulenza su caso lavoratrice spiata con telecamera in media impresa, lavoratore sanzionato da datore di lavoro informato dalla lavoratrice, ma la situazione è di disagio. La lavoratrice non sa se denunciare o se procedere in altro modo perché in buoni rapporti con il datore di lavoro. Si opta per una consulenza.

- Lavoratrice a t.i chiede intervento per demansionamento e mobbing al rientro dalla maternità, presunte discriminazioni e atteggiamenti ostili perpetrati . Nell'incontro la sig.ra entra nel merito, per evidenziare i pregiudizi professionali procurati, chiarendo tempi ed avvenimenti nel dettaglio. La Consigliera offre una prima consulenza e interpretazione della situazione, ipotizzando un percorso conciliativo. La Consigliera chiede ulteriore documentazione e memoria degli avvenimenti scritta e sottoscritta . Si procede con l'iter di conciliazione. Il caso si è risolto.

- Lavoratrice dipendente a t. i. di media impresa di componentistica elettronica (demansionamento, successive dimissioni al rientro da maternità, discriminazioni ai sensi dell'art. 25 cod PP.OO.). Presa d'atto della documentazione. Richiesta convocazione per approfondimenti. I diritti rivendicati dalla lavoratrice, dimessasi per giusta causa , attengono ad un periodo precedente alla risoluzione del rapporto ed in particolare dalla data di rientro della lavoratrice dal periodo di maternità per il secondogenito (diritto al posto geografico occupato prima del periodo di congedo, ma ha altresì il diritto ad essere adibita alle mansioni cui era preposta). E' palese la violazione dell'art. 25 CPO, con richiamo specifico anche e soprattutto all' art. 25 comma 2-bis, essendo una discriminazione legata alla maternità.

In sede di incontro "conciliativo" oltre al danno per eventuale demansionamento e/o dimissioni anticipate ecc., si ipotizza anche un danno non patrimoniale conseguente alla discriminazione come previsto dall'art. 38 comma 1 CPO. Si procede con l'iter conciliativo, convocando il datore di lavoro e successivamente entrambe le parti. I rappresentanti l'azienda hanno negato la discriminazione e rappresentato i fatti dal loro punto di vista. Dopo il confronto le parti dichiarano di voler giungere ad una soluzione conciliativa. La rappresentante della lavoratrice chiede una soluzione conciliativa mediante il versamento di una somma a titolo di risarcimento del danno. L'azienda propone la riassunzione con accordo condiviso mansionale. Si conviene che le parti inizino un dialogo tra loro tramite le rispettive avvocate del cui esito daranno comunicazione formale e firmata alla CP via PEC. Si riceve comunicazione formale che le parti non hanno raggiunto un accordo . La CP procederà poi ad una riconvocazione congiunta per verificare se sussista ancora la volontà conciliativa e ci siano margini di mediazione. Al fine si registra l'avvenuta conciliazione con la mediazione della Consigliera di Parità.

- Colloquio esplorativo con la lavoratrice ( 1 figlio minore, vedova, straniera in attesa di rinnovo del permesso di soggiorno, contratto a termine in coop. di pulizie, curriculum di lavoro con esperienze varie: ristorazione, rsa, pulizie, sarta, baby sitter...). E' stata inviata dal Centro antiviolenza di Vicenza. In carico all'ITL dove denuncia irregolarità nell'applicazione del contratto di lavoro.

Denuncia molestie sul lavoro (non ha prove, riscontri di date precise, generalità del collega molestatore...) Dichiarata di essere in malattia per depressione. Dichiarata di aver comunicato alla

datrice di lavoro la situazione, ma di non aver avuto sostegno. Dichiaro di non voler denunciare, né procedere per paura di non trovare più lavoro. Si prende contatto con ITL per procedere con ispezione.

- Funzionaria tecnica presso Ente Comunale. Denuncia aggressione verbale violenta, minacce, intimidazione lesivi della dignità personale e professionale, da parte dell'assessore di riferimento. Davanti a testimoni, una dei quali ha informato il Dirigente di settore. L'aggressione le ha procurato ansia, disagio. La lavoratrice chiede consulenza. Non è chiara la discriminazione di genere. E' invitata a rivolgersi al segretario generale e alle rappresentanze sindacali per tutelare la sua persona e di valutare se l'aggressione può essere motivata da atteggiamenti discriminatori e misogini perché solo in tal caso la C.P potrà intervenire.

- La lavoratrice svolge lavoro d'ufficio da anni nello stesso luogo; lamenta delle malattie professionali per le quali presenterà ora domanda Inail; il medico del lavoro ha disposto più volte in relazione ad esse nella valutazione periodica di idoneità il consiglio di ridurre l'orario di lavoro. Il datore di lavoro si è rifiutato per iscritto. Tale rifiuto crea un grave disagio alla lavoratrice. Oltre a ciò sussistono altri profili di criticità. Emerge una situazione complessa sul piano lavorativo e personale non ben individuabile come discriminazione di genere. Si stabilisce di acquisire documentazione a supporto e approfondimenti.

- Lavoratrice di Centro di servizi pubblico ( 3° Liv. ) denuncia discriminazioni, demansionamenti, mobbing, obbligo di lavoro notturno, trasferimento in altra provincia.

- Caso lavoratrice in PT ( problemi sulla sicurezza in relazione a orari di chiusura dell' azienda e situazione conciliativa, lavoratrice a t.i. , vedova , 3 figli in età scolare, in stato di ansia e stress per la situazione lavorativa espone difficoltà con il nuovo capo magazzino da cui si sente vessata e discriminata in base al genere (demansionamento, lettere di contestazione pretestuose, cambi di orario che le creano difficoltà di conciliazione, ecc.)

- Lavoratrice chiede consulenza su discriminazione . Date indicazioni per affrontare il caso con responsabile risorse umane e imprenditore (non vuole iniziare percorso di conciliazione ). Preparata lettera di diffida. Trovato accordo, sulla base delle indicazioni date.

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

9.01.23: attivazione monitoraggio PTAP/sezioni PIAO 2023/25 e situazione del personale dei Comuni del territorio provinciale

9.01.23: attivazione monitoraggio CUG ( costituzioni rinnovo, relazioni 2022/23)

17.01.23: richiesta aggiornamento dati 2022 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), dati acquisiti in aprile 2023; elaborata tabella di sintesi territoriale.

14.02.2023: incontro dott.ssa Pumilia, ITL per scambio informazioni e dati con relazione a consuntivo 2022 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. Dic. 23/gennaio 24 Incontro nuovo Ispettore ITL, su Protocollo

15.02.23: webinar con ufficio regionale per le politiche economiche, il capitale umano e la programmazione europea sul bando per l'imprenditoria femminile ( diffusione bando sul territorio e pubblicazione sul sito)

28.02.2023: Incontro con i sindacati (rappresentanti politiche di genere di Cgil, Cisl, Uil), ai sensi del Protocollo, per confrontarsi sui dati ITL 2022 relativi alle convalide delle dimissioni volontarie, contrattazione nei settori dei pubblici esercizi ristorazione collettiva e commerciale e turismo. Richiesta collaborazione con Coordinamento LGBTQIA+ per organizzare corso di formazione per docenti e personale della scuola (A scuola di inclusione) su tematiche discriminatorie in relazione ai dati in crescita di tale fenomeno nella ns. Provincia, aggiornamento situazione CUG, confronto sulla prassi della certificazione di genere

febbraio/ marzo 2023: controllo aziende con più di 50 dipendenti, rapporti biennali (accesso dati piattaforma nazionale)

2.03.23: aggiornamento dati 2022 sul MdL (dati provinciali estrapolati da banche dati sindacato, Veneto lavoro, CCIAA)

26.06.23: Adesione e partecipazione al Qst per l'Indagine Care4Care, Università di Firenze

4.07.23: incontro con il ricercatore FAO L. Groppo (partecipazione a gruppo di lavoro internazionale) su proposta presentazione ricerca su costruzione di un Indice europeo per misurare la disuguaglianza nel lavoro di Cura (IPAD), costituzione di una rete di confronto, incontri per discussione dei draft di lavoro in data 30.09.23, 28.10.23, 17.12.23

31.08.23: Report su PTAP/PIAO/CUG comuni della provincia di Vicenza. Invio report e pubblicazione sul sito.

### **2.a. Controllo rispetto lex Del RIO (G.C.) Legge Golfo (soc. pubbliche e quotate in borsa), Sentenza n.62/22 C.C.**

febbraio 2023 - inviata lettera informativa e raccomandazioni ai Comuni in elezioni amministrative nel 2023 con normativa su legge Del Rio

giugno 2023 - Controllo nomine GC. Neoelette

21 luglio 2023 - Verifica e redazione report su composizione GC. Invio report e pubblicazione sul sito.

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

### **3.a. Conferenza Nazionale Consigliere di Parità. Incontro formativi e di aggiornamento.**

- 21.02.23 (4h) VV. certificazione di genere ; 9.11.2023 VV. Direttiva UE (3h 30 min); 5.12.2023 VV. relazione annuale su dimissioni volontarie (3 h)

### **3.b. Conferenza regionale del VENETO delle Consigliere di Parità**

- 24.01.23 (3 h) ; 9.03.23 ( convegno sulla certificazione di genere, 4h) ; 28.03.23 (3h); 8.05.23 (3h); 10.07.23 ( 3h); 7.12.23 (3h) , Tavolo congiunto con Spisal, OO. SS. , ITL;

- Organizzazione Convegno in collaborazione con Veneto Lavoro su LR 3/22 "Equamente al Lavoro". Febbraio 2024 a VICENZA.

=> Incontro con Niuko ( Confindustria) 6.09.23, 27.09.23, 20.11.23;

=> Veneto-Lavoro/ agenziaArzanà 6.09.23 ( call organizzativa 1 h); 3.10.23 (call organizzativa 2 h); 7.11.23 (call organizzativa 1h) ; 10.11.23 ( lancio e conferenza stampa regionale a Venezia, 5 h. )

### **3.c. CPO PROVINCIA**

14.03.23 (3h CPO REGIONALE per rete); 18.04.23 (3h); 30.10.23 (3h)

### **3.d. Consulenze diverse**

- genn 23 : Liceo Fogazzaro ( discriminazioni a scuola)
- febb 23: consulenza su Comuni e PNRR di genere per aassoc. La Clessidra, Montecchio Maggiore
- febb 23: rinnovata convenzione annuale (2023) con avv. Ida Grimaldi per consulenza continuativa
- febb 23: associazione IdeAzione per costruzione progetto formativo su discriminazioni di genere
- marzo 23: Consulenza Cisl su CUG
- marzo/aprile: (comune di Sovizzo , Noventa, Cornedo, Lusiana, Conco per CUG)
- 27.03.23 (responsabile sindacale BCC per interventi su contrasto alla molestia)
- apr. 23: C.P Castellucci ( Forlì-Cesena) su azienda Commerciale Vicentina.
- apr.23: Ketty Marra (UIL) su situazione azienda alto vicentino
- lug.23: Consigliera di Parità provincia di Belluno su discriminazioni LGBTQ+ e carriera alias nella scuola e nel lavoro
- lug.23: Sdq ( prof. Riggio Liliana): su progetti culturali per la valorizzazione della realtà femminile nel lavoro e nella società
- sett.23: Consulente del lavoro Paola Dall'Igna, laboratorio "Donne e Politica di Schio", analisi proposte relative alla disparità economica e alla fiscalizzazione degli interventi per ridurla ( iniziativa di costituzione gruppo di lavoro per presentare proposta di lex); Consigliere di fiducia: possibili iniziative per promuovere la figura nel territorio
- ott.23: consulenza sulla certificazione di genere a City green light srl, dott.ssa Silvia Sartori, dott.ssa Silvia Zancan
- ott.23: consulenza sulla certificazione di genere, Carla Marcheluzzo, CISL
- ott. 23: consulenza AIAF (Laura Oboe), bandi e politiche di genere territoriali
- ott.23: consulenza su progetti territoriali, Carla Spessato, Associazione Viva Vittoria
- nov.23: Consulenza Cna su certificazione di genere
- nov.23: Consulenza azienda SicurTECTO di Villaverla (VI) su certificazione di genere
- dic.23: Consulenza comune di NOVE per PTAP-PIAO
- dic.23: Consulenza comune di Montecchio Precalcino per PTAP-PIAO

### **3.e Partenariati e Protocolli**

- Adesione come partner di rete al Progetto PARI: 2 incontri preparatori (Zampieri, Centro di Produttività Veneto). Lancio in BP 30.11.23 ( Intervento della Consigliera)
- Adesione come partner di rete al Progetto PARI: 2 incontri preparatori ( PROGETTO DIMORE – Niuko), lancio 15.11.23, Conferenza stampa e intervento, 20.11.23 : incontro per definire tempi interventi Ufficio della Consigliera di Parità; 24.11.23 intervento COSTRUIRE RETI TERRITORIALI A FAVORE DELLA FAMIGLIA IN PROVINCIA DI VICENZA Family audit e Family in Italia
- Banca Etica (progetto Monetine di educazione finanziaria e contrasto alla violenza economica ( e patrocinio)

### **3.f Collaborazioni, Reti**

- 12.01.23: Partecipazione al Congresso Provinciale CGIL

17.01.23: ripresa contatti con dirigente Ust e Coordinamento Associazioni LGBTQ+ della provincia per proposta ( in attesa di risposta da UST da ottobre 2021) per collaborazione e diffusione lettera/accordo linee di contrasto alla discriminazioni in ambito scolastico

7.02.2023: incontro Coordinamento Associazioni LGBTQIA+ per fare il punto sul dialogo con Ust

28.02. 23/ 8.03.23: Incontri programmatici con OO SS e Coordinamento Associazioni LGBTQ+ per un intervento formativo al personale docente da attivare in marzo 23 ( Contatti, visione proposte formative, in attesa di definizione data e modalità percorso con patrocinio della Consigliera di Parità)

20.06.23: aggiornamento e invio LOGHI per diffusione nelle Scuole Superiori del Territorio del materiale di promozione e informativo sul “Protocollo di rete per il contrasto alla violenza contro le donne nei comuni dell’ ULSS Berica della Provincia di Vicenza” promosso e coordinato dal Prefetto

20.06.22: collaborazione con ordine degli avvocati VI per diffusione norme di tutela discriminazioni sul lavoro

27.11.23: incontro con Scuole Superiori del Territorio per progetto formativo del “Protocollo di rete per il contrasto alla violenza contro le donne nei comuni dell’ ULSS Berica della Provincia di Vicenza” promosso e coordinato dal Prefetto

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

14.01.23: partecipazione presso il Liceo Quadri al laboratorio “ Schegge”; associazione l’IdeAZione , sulla violenza di genere.

21.01.23: formazione sul PNRR e gli interventi di genere, assoc. La Clessidra, Montecchio Maggiore

20.02.23: Conferenza sul linguaggio di genere “ Associazione donna chiama Donna” Vicenza

11.01.23; 25.01.23, 23.02.23: Interventi formativi al Corso Per i Comuni del vicentino, organizzato dal Centro Cornaro della Università di Padova e dalla CPO Provinciale ( rete per le PP OO), “Condividere saperi di genere”

gennaio/febbraio 23 : n. 5 Incontri con rete territoriale donne, CCP, OO.SS. , Donna chiama Donna, Comitato per la salute pubblica: situazione consultori e programma iniziative 2023

9.03.23: Intervento alla Tavola Rotonda sui diritti e sul contrasto alle discriminazioni nel mercato del lavoro per donne e persone LGBTQ+ , Festival Fornaci Rosse di SCHIO

08.03.23: partecipazione giornata a internazionale dei diritti delle donne (CISL) \_ mostra su Elisa Salerno e a serata organizzata da UIL

11.03.23: partecipazione giornata internazionale dei diritti delle donne (CGIL)

15.03.23: Intervento webinar e sul blog del CSV di VICENZA su mercato del lavoro femminile: conciliazione, dati, tendenze, situazione.

18.03.23: Giornata di informazione e mobilitazione con rete di associazioni del territorio sui Consultori “ pillole di Consultorio” – Vicenza

19.03.23: Convegno, Venezia. “Penelope , Donne tra lavoro e maternità”



31.03.23: Intervento pubblico, centro associativo Lagorà di Vicenza su Mercato del Lavoro e le discriminazioni di genere a Vicenza

3.04.23: intervista con studentesse del Liceo Quadri per video sul ruolo della Consigliera di Parità.

17.04.23: Assemblee sindacali alla AMCOR Flexibles Italia Srl di Lugo Vic.no su discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro

18/19.04.23: Partecipazione alla Conferenza provinciale UIL

15.04.23: corso di formazione per docenti “A scuola di inclusione” in collaborazione con coordinamento LBGTQ+, Cgil e Uil

26.04.23: Intervento al Forum delle Associazioni, su giovani madri, donne e il lavoro che cambia, produzione materiali e discussione

20.04.23: Intervento alla tavola rotonda “ Ma che futuro è se non si investe sui giovani?”- Vicenza ; Forum delle associazioni giovanili

6.05.23: Partecipazione a Tavola rotonda con Sindacati e parlamentari europei su giovani madri, donne e il lavoro che cambia.

24.05.23: Conferenza - Laboratorio in presenza con studenti/esse del Liceo “Fogazzaro” -Vicenza per PCTO sul Mercato del Lavoro , generazione Z e discriminazioni di genere

11.05.23: partecipazione assegnazione Premio Service 22 (Confindustria): Partecipazione a Webinar

6.06.23: Partecipazione e intervento al Seminario su Donne e Costituzione, Comune di Monticello C.te Otto.

9.06.23: Presentazione del libro ( Galla-Libraccio) a cura di Chiara Volpato “Raccontare le molestie sessuali. Un’indagine empirica”

12.06.23: Comunicato stampa a commento dei dati 2022 sulla violenza di genere e l’accesso ai Ceav e Sportelli antiviolenza in Provincia di Vicenza

26.06.23: Incontro preliminare con Alice Borsetto ( Api industria ) e Ida Grimaldi per organizzare Presentazione libro per il 22 settembre 2023 “Pari Opportunità e discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro” a cura di Ida Grimaldi

22.07.23: tavola rotonda sulle politiche locali di genere, Comune di Nove (VI)

26.07.22: incontro con Clara Tivelli e associazioni di donne del comune di Monticello Conte Otto per definire ciclo di incontri rivolto alle giovani donne. Patrocinio all’iniziativa e intervento all’incontro del 10.11.23 su empowerment femminile

27.07.22: riunione organizzativa ( Api industria e Ida Grimaldi )per organizzare Presentazione libro per il 22 settembre 2023 “Pari Opportunità e discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro” a cura di Ida Grimaldi.

9.08.2023: Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Vicenza, contatto per organizzare nel mese di novembre una mostra presso il Tribunale di Vicenza per sensibilizzare gli operatori giuridici sul problema della violenza di genere con un focus sugli stereotipi contro le donne vittime di violenza, mostra “Com'eri vestita?”, realizzata dall'associazione Libere Sinergie e, nell'area nord est anche con l'associazione Isolinae.

4.09.23: Biennale Cinema - Venezia, Rete delle Consigliere di Parità del Veneto, Cinema e Parità

22.09.2023 : Convegno Pari Opportunità e discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro: strumenti di tutela. Tavola rotonda organizzata con Gruppo Donne Imprenditrici di Apindustria Confimi

Vicenza, la Consigliera di Parità della Provincia di Vicenza Francesca Lazzari e l'Ordine degli Avvocati di Vicenza

28.09.23: Conferenza Stampa per presentazione videoclip contro la violenza di genere ( Protocollo d'intesa del Prefetto)

30.09.23: CPO provincia di Vicenza; Convegno sulla medicina di genere

7.10.23: Convegno SMCV 2023. Intervento: La maternità e la discriminazione nel MdL: la normativa a tutela.

10.10.23: Scheda di riflessioni su lavoro e maternità per Pubblicazione di ricerca, basata su 25 narrazioni di donne diventate madri ( I Primi 1000 giorni – coop.soc. Alinsieme)

18.10.23: Convegno consulenti del lavoro : la certificazione di genere ( intervento e patrocinio)

20.10.23: Convegno delegati Cisl: la certificazione di genere ( intervento)

27.10.23: Intervento su lavoro e maternità per media on line VIpiù

3.11.23: Intervento e patrocinio a Mostra “Dimmi com’eri vestita”. CPO Ordine degli avvocati, Tribunale di Vicenza

15.11.23: Intervento e patrocinio a Mostra “ Dimmi com’eri vestita”, FSU Vicenza

10.11.23: Laboratorio formativo per giovani donne, Comune Monticello c/te Otto “Empowerment di genere”

17.11.2023: Incontro formativo con scuole medie del Comune di Isola Vic.na su Violenza di genere e sul ruolo della Consigliera di Parità

22.11.23: Fiaccolata per Giulia Cecchettin

24.11.2023: Montecchio Maggiore. Inaugurazione sede protetta (Tenenza dei carabinieri) – “La stanza del coraggio” – CPO Provincia di Vicenza

25.11.30: Presenza a varie iniziative sul territorio per la giornata internazionale contro la violenza alle donne

28.11.23: call preparatoria incontro formazione del 16.03.24 su empowerment delle donne a Montecchio Maggiore, Associazione “ La Clessidra”

29.11.23: Incontro sul linguaggio inclusivo. V Commissione consiliare, Comune di Vicenza

29.11.23: Convegno UIL. Normative e interventi in Sicurezza e Salute per contrastare la violenza di genere ( Intervento)

30.11.23: Presentazione Rivista Venetica sulla realtà storica dei Consulenti nell’alto vicentino, SCHIO

18.12.23: Assemblee sindacali alla Xykem - Lowara di Montecchio Maggiore su discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro

## **5a. Patrocini e Contributi**

2.11.22 inviata lettera ad Associazioni richiedenti con procedura per richiesta 2023

### **PATROCINI 2023**

- API/Confimi : Progetto “Girls and Sciences” 2023

- Presentazione LIBRO ( Galla-Libraccio) a cura di Chiara Volpato “Raccontare le molestie sessuali. Un’indagine empirica”

- 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 22/23; 23/24
- Associazione IdeAzione: Percorso Formazione Scuole 22/23; 23/24, Progetto SCHEGGE
- Coordinamento LGBTQIA+ e Associazioni sindacali : Percorso Formazione Scuole 22/23
- Casa di cultura Popolare: Ciclo di incontri su discriminazioni di genere nel Mercato del lavoro e cultura del maschilismo
- Premio Donna dell’anno 2023 (Innovation future School)
- Banca Etica (Progetto Monetine di educazione finanziaria e contrasto alla violenza economica
- Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Vicenza, mese di novembre, mostra presso il Tribunale di Vicenza per sensibilizzare gli operatori giuridici sul problema della violenza di genere con un focus sugli stereotipi contro le donne vittime di violenza. mostra “Com'eri vestita?”, realizzata dall'associazione Libere Sinergie e, nell'area nord est anche con l'associazione Isolinae.
- Percorso per Giovani donne. Monticello Conte OTTO. Ottobre/ dicembre 2023
- 18 ottobre 2023. Convegno consulenti del lavoro sulla certificazione di genere

### Contributi concessi nel 2023

BENEFICIARIO	EVENTO	IMPORTO CONTRIBUTO	Note
<b>Associazione Monticello che Vorrei</b>	Laboratori giovanili sulla parità di genere	Euro 200,00	evento concluso – in liquidazione
<b>Apindustria Vicenza</b>	PERCORSI nelle Scuole Girls & Science	Euro 300,00	iniziati nel 2023 e in conclusione nel 2024
<b>Apindustria Vicenza</b>	Tavola rotonda “PP OO e discriminazione sui luoghi di lavoro: strumenti di tutela”	Euro 500,00	evento concluso – in liquidazione
<b>Coordinamento LGBTQIA+ / OO.SS.</b>	Progetto “A scuola di inclusiones”	Euro 200,00	evento concluso – in liquidazione
<b>Ass. Casa di Cultura Popolare</b>	Ciclo di seminari su discriminazioni di genere e cultura dominante del maschilismo	Euro 200,00	evento concluso – in liquidazione

Vicenza, 8 gennaio 2023

**PhD. Francesca Lazzari**  
Consigliera di Parità