

Il Liceo Quadri di Vicenza,
dialoga con:

DONNE, STEREOTIPI E LAVORO: opportunità, diversità, difficoltà. *(Con un approfondimento sugli effetti della pandemia)*

Francesca Lazzari

Martedì 13 aprile 2021

Liceo Quadri - Viale Carducci, 17

ore 15.00 - 16.30 -

VIDEOCONFERENZA

**(aperto in streaming alle sole classi
quinte)**



REGISTRAZION

E
CLASSI

Francesca Lazzari, formatrice e consulente, è laureata in Scienze Politiche ed economiche, con un PhD in Scienze della Cognizione e della Formazione e un Master in Ricerca, Didattica e Counseling formativo.

Fa parte del Consiglio di amministrazione della Fondazione Studi Universitari di Vicenza e, dal 22 dicembre 2020, è stata nominata **Consigliera di Parità per la Provincia di Vicenza** dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro delle Pari Opportunità.

Dopo una lunga esperienza professionale, maturata nel campo della docenza, della formazione, della metodologia disciplinare e della ricerca, attualmente si occupa di progetti e idee in campo economico e sociale, in gender equity studies, in economia della cultura e della conoscenza, in campo formativo, pedagogico e interculturale, con un approccio integrato pluridisciplinare. Ha all'attivo numerose pubblicazioni scientifiche in Italia e all'estero.

Tra le sue esperienze di impegno sociale e civico ricordiamo l'impegno amministrativo nel Comune di Vicenza, in diverse Istituzioni culturali e nell'associazionismo del privato sociale.

DESCRIZIONE

Tutte le più recenti indagini mostrano come in Italia l'occupazione femminile abbia un tasso tra i più bassi d'Europa e sia ancora soggetta a radicati stereotipi e discriminazioni di genere che rendono l'affermazione e il pieno riconoscimento della donna nel lavoro un traguardo lontano.

Il Covid, purtroppo, ha aggravato ulteriormente questa situazione: molte donne hanno perso il lavoro, altre lo perderanno e più degli uomini le donne rischiano in questo momento disoccupazione e precarietà.

Francesca Lazzari, a partire dall'osservatorio privilegiato costituito dal suo ruolo di Consigliera di Parità, ci mostrerà con l'ausilio di numerosi dati la realtà di una condizione in rapido peggioramento che solo con l'informazione, la consapevolezza e l'impegno di tutti potrà essere contrastata.

IL RUOLO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

Riferimenti normativi

Le Consigliere di Parità sono figure istituite dalla legge 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" e ridefinite nel Titolo II del D.lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e dal D.Lgs. n. 151 del 14/09/2015.

La Legge n.125/1991 "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" all'**art. 8** definisce la figura della Consigliera di parità da un punto di vista istituzionale nell'ambito dell'attuazione di azioni positive per realizzare la parità uomo-donna nel mercato del lavoro.

Decreto Legislativo n.196/2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità" **confluito nel Decreto Legislativo n.198/2006 "Codice per le P.O. tra uomo e donna"** e modificato dal D.lgs n.5/2010, in attuazione della Direttiva Europea n.54 del 2006 e **dal D.lgs. 151/2015 in attuazione L. 183/2014 e L.56/2014**

Ruolo

Alle Consigliere di Parità viene attribuito un ruolo di fondamentale importanza per la rimozione degli ostacoli che frenano o impediscono le pari opportunità, ovvero la piena realizzazione di una sostanziale uguaglianza tra uomo e donna, assegnando loro importanti funzioni per la promozione dell'occupazione femminile e per la prevenzione e la lotta contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro e nei luoghi di lavoro.

Le Consigliere di parità svolgono funzioni di promozione e controllo per l'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro.

Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le consigliere ed i consiglieri di parità **sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.**

Sono designate/i dall'ente territoriale di riferimento e nominate/i con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sulla base di specifici requisiti

Compiti e funzioni:

VIGILA sul rispetto del principio di non discriminazione tra uomini e donne nel lavoro pubblico e privato e rileva le violazioni della normativa. Individua procedure contro le discriminazioni (dirette o indirette) e, nel caso, promuove e sostiene azioni in giudizio, tutela e sostiene lavoratrici e lavoratori che hanno subito discriminazioni di genere sul luogo di lavoro, interviene direttamente in fase stragiudiziale allo scopo di rimuovere atti e/o comportamenti discriminatori in violazione delle norme a tutela delle lavoratrici/lavoratori; denuncia i predetti comportamenti alla direzione territoriale del lavoro, ai servizi ispettivi;

In sintesi **su delega della/del lavoratrice/tore può:**

- promuovere il tentativo obbligatorio di conciliazione ai sensi dell'art. 410 del codice di procedura civile o, nell'ambito del pubblico impiego, ai sensi dell'art. 66 del D.lgs. n. 165 del 30.03.01
- agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dell'art. 25 del Codice per le PP.OO. (Art.36 del D.lgs. 198/06).
- intervenire nei giudizi promossi dalla/dal lavoratrice/tore;

SOSTIENE le politiche attive del lavoro comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione delle pari opportunità proponendo e partecipando ad iniziative e progetti, favorendo la creazione di reti.

PROMUOVE l'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro anche attraverso la promozione e la verifica dei progetti di azioni positive e l'individuazione di risorse comunitarie, nazionali e regionali volte a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella formazione, nell'avanzamento di carriera e volte a favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali; e la coerenza delle pari opportunità nelle politiche di sviluppo territoriale.

DIFFONDE la conoscenza e lo scambio di buone prassi e svolge attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni, in relazione ai diritti delle/dei lavoratrici/tori, anche allo scopo di evitare l'insorgenza di comportamenti in violazione di legge e/o controversie.

COLLABORA e interagisce con i competenti assessorati e con gli organismi di Parità della Provincia e della Regione e con altri organismi di parità degli Enti Locali e di Enti Pubblici con la Direzione Territoriale del Lavoro, con i Centri per l'impiego, con Veneto/Lavoro

PARTECIPA come componente di diritto a C P O provinciale, al Tavolo per il patto sociale Territoriale per il Lavoro e l'inclusione, alle attività della Conferenza Nazionale dei/le Consiglieri/e di Parità, alla Rete regionale dei/le Consiglieri/e di Parità, al Coordinamento nazionale e alle reti locali contro la Violenza di genere, ai tavoli di partenariato locale e ai Comitati di Sorveglianza.

È opportuno rivolgersi alla Consigliera di Parità qualora si sia subita una discriminazione, basata sul genere:

- nell'accesso al lavoro
- nell'accesso ai corsi di formazione
- nello sviluppo della carriera
- nel livello di retribuzione in relazione alla maternità e al lavoro (es. demansionamento, licenziamento)
- al rientro dalla maternità per la richiesta di congedi parentali

DEFINIZIONE GENERALE di discriminazione: La discriminazione è un trattamento differenziato che crea un danno o uno svantaggio alla persona che subisce questo trattamento - art.25 art.26 codice PP.OO.

- **discriminazione diretta:** una persona, a causa del genere, è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga

- **discriminazione indiretta:** una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri mettono in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso

- **molestia:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al genere avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo

- **molestia sessuale:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Costituisce discriminazione anche ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

CHI PUO' RIVOLGERSI alla CP

In ogni caso in cui si ritenga di subire trattamenti discriminatori in riferimento al genere. È un servizio pubblico e gratuito.

Ad esempio requisiti di selezione, processi e/o ambienti lavorativi, retribuzioni, assegnazione di mansioni e qualifiche, trasferimenti, progressioni di carriera e licenziamenti. Inoltre molestie morali, molestie sessuali.

Cittadini/cittadine per richiedere informazioni e tutela fino all'assistenza in giudizio in caso di discriminazione di genere sul lavoro o violazione della pari opportunità.

I soggetti sindacali per segnalare casi di discriminazione di genere, collaborare alla tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e per la promozione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro e ottenere informazioni per costituire organismi di parità.

Lavoratrice/ore che denuncino la molestia, la violenza o anche lo stalking.

Le aziende private e gli enti pubblici per avere informazioni, ottenere consulenze in materia di Pari Opportunità, per la promozione di progetti di azione positive e per l'istituzione di organismi di parità.

La consigliera garantisce la riservatezza

Le comunicazioni scritte rimangono agli atti in fascicoli riservati e protetti.