



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

Periodo dal 7 gennaio al 21 dicembre 2024.

Il mandato mi è stato assegnato con D.M. n. 154 del 22 dicembre 2020, pertanto quest'anno scade. Ho rassegnato pertanto le mie dimissioni e La Provincia ha provveduto a bandire il ruolo per la uova Consigliera di Parità

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 2023 : 1100 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 2024 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 2024 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 relative alle certificazioni di genere 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 antiviolenza 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 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 14 e i casi presentati e trattati sono stati 16.

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 importante e continuo.

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, in modo trasversale ai settori, la crescita di discriminazioni, demansionamenti al rientro dalla maternità
- 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 lavoratrice con contratto di somministrazione
- n. 3 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. 3 consulenze per informazioni per capire la differenza tra discriminazioni implicite, esplicite e avere indicazioni di cosa fare in caso di molestie verbali
- n. 4 consulenze su problematiche conciliative, congedi parentali, tutela della maternità
- n. 2 consulenze su problematiche di discriminazioni nel momento di accesso al lavoro

CASI affrontati (report anonimo e sintetico; la documentazione relativa è sottoposta alla normativa sulla privacy, 16 accessi al servizio):

- Caso lavoratrice in Part Time (problemi sulla sicurezza in relazione a orari di chiusura dell'azienda e situazione conciliativa), discriminata in base al genere (demansionamento ingiustificato, lettere di contestazione pretestuose, cambi di orario che le creano difficoltà di conciliazione, ecc.), si incontra l'azienda. Emerge un clima conflittuale, si apre il confronto fra le parti. Si decide di inviare lettera/proposta conciliativa .

- Lavoratrice di azienda metalmeccanica ha subito delle molestie da parte di un collega con il ruolo di direttore marketing di una business unit diversa dalla sua (un'altra collega si è licenziata per questo motivo e sarebbe disponibile a parlarne). L'azienda di tutta risposta ha trasferito la lavoratrice in un'altra sede, con una postazione improvvisata ,vicino all'entrata .

L'azienda chiede le sue dimissioni perché aveva comunicato le molestie ad altri colleghi e il "molestatore" aveva famiglia, comunica alla lavoratrice che non avrebbe più fatto parte dei progetti futuri, ma solo concludere quelli in corso. E' stato ingaggiato un marketing manager esterno da un'agenzia in sostituzione della lavoratrice. La lavoratrice è stata demansionata. L'azienda al momento è a conoscenza, inoltre, della gravidanza della lavoratrice e ha proposto una tregua con una buona uscita. La gravidanza viene meno: la lavoratrice vive una situazione di disagio e stress evidente. La lavoratrice ha, tramite avvocato, inviato lettera di intimazione all'azienda.

- Caso lavoratrice di media impresa per gap salariale

- Caso di ristorante/locale con clima vessatorio, sessista e molesto nei confronti di lavoratrici e lavoratori. Irregolarità varie. Si procede con esposto a ITL e a Consigliera regionale di Parità (caso collettivo).

- Caso di media impresa, con clima culturale diffuso sessista e molesto nei confronti delle lavoratrici. Lettera al datore di lavoro per informarlo della situazione e richiesta assemblea sindacale informativa con RSU sul concetto di molestia in presenza di psicoterapeuta per tentare di intervenire sul basso livello della cultura del rispetto nell'ambiente di lavoro.

- Amministratrice delegata di media azienda denuncia vessazioni, discriminazioni sul lavoro.

- Ipab. Caso lavoratrice rimossa da mansione coordinatrice senza motivazione richiesta formale di intervento per valutare e procedere. Ricevuta documentazione. Fissato incontro esplorativo convocazione IPAB che richiede rinvio e nega ogni discriminazione. Si procede a nuova convocazione. Ipab dichiara che la lavoratrice non aveva incarico di coordinatrice, ma di semplice referente, nega la discriminazione, parla di necessità organizzative oggettive dichiarando di non aver mai avuto riscontri né dalla lavoratrice, né dal sindacato. Si procede a confronto congiunto. In cui Ipab non riconosce la discriminazione perché non riconosce il coordinamento alla lavoratrice , inoltre ravvisa incongruenze sulle date del rinnovo dell'incarico a seguito del nuovo CCNL. Richiede di avere possibilità di riflessione e di valutare la documentazione portata a sostegno della discriminazione. Si impegna ad inviare a sua volta la documentazione a sostegno della sua tesi: ha operato per motivi organizzativi e di efficientamento. Il sindacato propone comunque un accordo. La CP propone una linea di condotta e ribadisce che se si esula dalla tutela del principio di parità, il caso non è di sua competenza. La lavoratrice e Ipab sono giunti ad un accordo. E' stata ripristinata la situazione iniziale. Si sospende pertanto l'iter conciliativo. Si invia comunicazione.

- Lavoratrice denuncia clima di mobbing, molestie da parte del gruppo di lavoro in sindacato. Situazione di disagio psicofisico, istigazione al licenziamento. Richiesta memoria scritta, documentazione. Situazione complessa non sufficientemente documentata per aprire caso di molestia e discriminazione. Si delinea situazione complessiva giuslavorista (mobbing, disagio lavorativo, non discriminazione di genere), inviata a legale per assistenza.

- Lavoratrice denuncia clima di discriminazione per mancata attenzione conciliazione maternità e lavoro in PA. Situazione di disagio. Si verifica documentazione, dichiarazioni: non sembra un problema di discriminazione, ma di benessere organizzativo. Si consiglia la lavoratrice di farsi assistere dall'ufficio legale del sindacato.

- Richiesta di consulenza da sportello molestie sindacato per lavoratrice di piccola impresa che ha subito molestie dal datore di lavoro in situazione di connivenza da parte dei colleghi. Si procede ad incontro per approfondimenti. Acquisita documentazione e memoria scritta, ulteriore documentazione medica. Convocato per colloquio datore di lavoro in presenza di AVV. e del titolare in videoconferenza. Dichiarano che il titolare ha in azienda attivato correttamente documentazione sulla sicurezza in prevenzione alla discriminazione e molestie di genere, che solo in data recente ha preso conoscenza della situazione di presunta molestia, che mai prima la lavoratrice aveva palesato tale disagio e situazione, si verifica disponibilità a conciliare, ricevuta copia corrispondenza tra sindacato e azienda, l'azienda chiede il contraddittorio, la lavoratrice vuole dare le dimissioni e interrompere il percorso perché ha trovato un altro lavoro. Ricevuta copie dimissioni della lavoratrice. Si interrompe percorso concilia

- Caso di lavoratrice, infermiera in Clinica privata. La lavoratrice lamenta trattamento economico sfavorevole rispetto i colleghi maschi in mansioni analoghe. Si analizza il contratto e si approfondisce la normativa specifica.

-Si riceve segnalazione da un Ceav di lavoratrice di Poste italiane che denuncia molestie, denunciate a ai carabinieri, all'azienda e al sindacato, ma che non ha visto nessun comportamento disciplinare da parte dell'azienda nei confronti del molestatore. Si chiede di incontrare il sindacato che ha seguito il caso per approfondire e capire se e come procedere. Arrivata documentazione e fissato incontro esplorativo Si invia lettera a dirigenza PT. Intervento collettivo per vari casi in Regione Veneto (PT è certificata) Consigliera Parità Regionale, Torelli. Intervento dirigenza PT e responsabile RH nordest che procedono allo spostamento del molestatore.

- Si riceve lavoratrice per primo incontro esplorativo su situazione di presunta discriminazione. Lavora con contratto a T.I. presso sala slot. Seguita da avv. e da psicologa. Motivi di sicurezza, trasferimento non voluto in altra sede diversa dalla residenza. Tale ipotesi (meno di 25 km) è prevista dal contratto per motivi organizzativi. Non sono evidenti ragioni discriminatorie. Consigliato di sentire sindacati per verificare se c'è la possibilità di appellarsi alle norme di tutela della sicurezza e salute del lavoratore/trice.

- Lavoratrice (polizia locale) in maternità con altro bimbo di 2 anni. Residente a più di 50 km dal posto di lavoro. Si apre bando vicino a casa e viene diffidata a presentare domanda, pur avendone i titoli e la risposta favorevole del comune di attuale servizio, proprio perché in maternità.

- Segnalazione di modulo per l'accesso al lavoro sulla piattaforma online di COOP Marostica in cui si richiedono stato civile e composizione nucleo familiare.

- Segnalazione caso molestie in ambito struttura sindacale con conseguente mobbing e delegittimazione della delegata denunciante in risposta a rifiuto al funzionario molestatore. Inviata Lettera esposto, sostenuto colloquio in presenza. Con lettera formale protocollata si è chiesto al

sindacato di applicare il codice etico e il protocollo sottoscritto con l'Ufficio della Consigliera di Parità e di attivare le tutele di legge. La delegata non vuole denunciare. Vuole richiamare l'attenzione della dirigenza su prassi e clima scorretti e discriminanti e desidera che rimanga una procedura disciplinare interna all'O.S.

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

9.01.24: pubblicato Report sull'attività svolta nel 2023

9.01.24: attivazione monitoraggio ed espressione pareri preventivi PTAP/sezioni PIAO 2024/26 e situazione del personale dei Comuni del territorio provinciale

9.01.24: attivazione monitoraggio CUG (costituzioni, rinnovo)

gennaio 24: richiesta aggiornamento dati 2023 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) Sportelli donna dei comuni del territorio, **dati acquisiti in aprile 2024** ; elaborata tabella di sintesi territoriale.

26.01.24 Incontro con nuovo Ispettore TL, Francesco Bortolan e con dott.ssa Pumilia, per scambio informazioni e dati con relazione a consuntivo 2023 su dimissioni volontarie, ispezioni per discriminazioni, segnalazioni e rinnovo impegni relativi al Protocollo vigente.

gennaio 24: Incontro con i sindacati (rappresentanti politiche di genere di Cgil, Cisl, Uil), ai sensi del Protocollo, per confrontarsi sui dati ITL 2023 relativi alle convalide delle dimissioni volontarie, contrattazione nei settori dei pubblici esercizi ristorazione collettiva e commerciale e turismo, aggiornamento situazione CUG, confronto sulla prassi della certificazione di genere

febbraio/ marzo 24: controllo aziende con più di 50 dipendenti, rapporti biennali (accesso dati piattaforma nazionale)

febbraio/ marzo 24: aggiornamento dati 2023 sul MdL (dati provinciali estrapolati da banche dati sindacato, Veneto lavoro, CCIAA)

gennaio 24/ giugno 24: Attivata Consulenza, Collaborazione, Adesione e patrocinio al Qst per l'Indagine su giovani, lavoro e discriminazione, con il Forum delle Associazioni femminili di Vicenza (Presenza Donna). Contributo metodologico (n. 5 incontri febbraio /aprile + intervento a convegno di presentazione dei risultati)

attività 2024 in continuità con il 2023 (30.09.23 – 28.10.23 -17.12.23) 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: 10.02.24; 25.06.24;**

marzo 23: Partecipazione al progetto di ricerca CARE4CARE - We care for those who care finanziato dalla Commissione europea nell'ambito del programma Horizon Europe e di cui l'Università di Firenze ha funzioni di coordinamento. Il progetto si propone di indagare in una prospettiva comparata le condizioni di lavoro di lavoratori e lavoratrici con professionalità medio basse, impiegati nel settore pubblico e privato, addetti alla cura e all'assistenza della persona (infermieri, OSS, OSA, badanti).

18.07.24: verifica per conto della Regione Emilia Romagna sull'operatore economico Luxi Spa (mancanza di verbali sulla discriminazione di genere (nel triennio 20/23)

settembre 2024: Report su PTAP/PIAO/CUG comuni della provincia di Vicenza. Invio report e pubblicazione sul sito.

14.11.24: predisposizione e invio scheda di mappatura del Servizio per il progetto condiviso, coordinato dal Comune di Vicenza, di contrasto alla violenza di genere

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

15.01.24 inviata lettera informativa e raccomandazioni ai Comuni in elezioni amministrative nel 2023 con normativa su legge Del Rio e legge Golfo (ATTIVATO MONITORAGGIO COMUNI CON > 5000 ABITANTI)

febbraio/aprile 24. Verifica e redazione report su composizione GC/LEX Golfo. Invio report e pubblicazione sul sito.

26.02.24: ricevuto esposto su mancata ottemperanza alla LEX Del RIO da parte del comune di ROSA. Inviata lettera di diffida e richiesta di ripristino del numero legale (epc al Prefetto di Vicenza)

10.05.24: Nomina Cd A dell'Ipab Suor Diodata Bertolo di SANDRIGO: ottemperanza alla norma contenuta nella Legge n. 120 del 2011. Esposto documentato datato 20.03.2024 a nome del Gruppo consiliare "Progetto Futuro", arrivato in Commissione PP. OO. della Provincia di Vicenza e trasmesso, per competenza, al nostro Ufficio, in data 10 maggio 2024. Si chiede di provvedere all'adempimento corretto della normativa e di darne formale comunicazione a questo Ufficio. In data 20.05 il Comune di Sandrigo informa che ha dato seguito all'applicazione della legge Golfo.

24.06.24 inviata lettera informativa e raccomandazioni ai Comuni in elezioni amministrative nel 2024 con normativa su legge Del Rio e legge Golfo (ATTIVATO MONITORAGGIO COMUNI CON > 5000 ABITANTI)

giugno/agosto 24. Verifica e redazione report su composizione GC/LEX Golfo. 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, ...)

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

6.02.2024 (4 h.), 15.04.24 (3 h) collegamento con INAPP per approfondimento Direttiva 970/2023 (equità retributiva)10.07.24 (3h.); Certificazione di genere, Invio report attività dal 2022 ad oggi; 31.10.24 (2 h)

3b. Conferenza regionale del VENETO delle Consigliere di Parità

11.01.24: Convegno di presentazione Report biennali aziende del Veneto

- **Organizzazione Convegno** in collaborazione con Veneto Lavoro su LR 3/22 "Equamente al Lavoro". **16 Febbraio 2024** a VICENZA.

=> Ufficio. **2024:** 15.01.2024 (lettere di recall e di richiesta Patrocini, definizione format e materiali esplicativi, incontro relatori)

=> Incontro con Niuko . **2023:** (6.09.23, 27.09.23, 20.11.23); **2024:** (14.01.24, 23.01.24)

=> Veneto-Lavoro/Arzanà. **2023:** 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.); **2024:** 17.01.24 (call organizzativa 1 h), 5.02, 12.02,

- 26.03, 8.11

3c. CPO PROVINCIA

21.02.24 (2 ore), 3.04.24 (2 ore); 3 giornate convegno di formazione Cug alla rete delle CPO della Provincia di Vicenza (9.04, 7.05 e 17.05), 21.05 , 9.07 tavola rotonda sulle buone prassi con la rete CPO

3d. Consulenze diverse

gennaio/febbraio 24: per l'Indagine su giovani, lavoro e discriminazione, con il Forum delle Associazioni femminili di Vicenza (Presenza Donna), call, invio note e materiali, collaborazione alla costruzione del qst e del modello di indagine

gennaio24: Comune di Rossano Veneto, Comune di Cornedo (Legge Golfo, partecipate pubbliche)

gennaio24: Cpo Provincia: rapporti istituzionali e compiti di vigilanza

gennaio24: gruppo Monticello che vorrei sul Bilancio di genere

gennaio24: Comune di Villaverla, comune di S.Vito di Leguzzano (ptap/PIAO)

febbraio24: comune di Vicenza (assessora alle PPOO). Linee per le politiche di genere per la città di Vicenza e redazione del PTAP

marzo24: Eurocultura . Dott.ssa Colasanto. Progetti territoriali formativi per donne. Riferimenti, enti, network./ costruzione del PTAP (sez.2.2. PIAO)

marzo24: Con az. Euroristorazione (gruppo Serenissima) su attività da attivare con territorio e CP per processo di certificazione

marzo24: ass. Donne Schio. Linee per le politiche di genere

aprile 24: consulenza Comune di Rosà (Consigliere di opposizione) su rispetto lex Del RIO (G.C.)

maggio 24: consulenza Manola Milan, Presidente CUG ULSS7, Pedemontana - per stabilire percorso di formazione. **Incontro operativo** in data 24 giugno, Con Avv. Ida Grimaldi

giugno24: Incontro dott.ssa Bassi, Banca CV (certificazione di genere)

luglio 24: denuncia cittadina Italiana in gravidanza rientrante da Estero (Michelle Balasso) su mancata assistenza sanitaria Aulss n. 8 .

luglio 24: consulenza Andos Ovest vicentino su discriminazioni nella malattia oncologica

settembre 24: consulenza Consigliere Lain, Comune Grisignano di Zocco su discriminazione elenchi giudici popolari

26.09.24: City Green Light - verifica periodica SA8000 Responsabilità d'Impresa, intervista con il certificatore.

12.12.24: consulenza ufficio appalti e LL.PP: comune di Padova. Richiesta informazioni su assenza procedure di conciliazione per discriminazione di genere in azienda vicentina .

3e Partenariati e Protocolli

- **Adesione come partner di rete al Progetto PARI:** (PROGETTO DIMORE – Niuko) in continuità con il 2023

- **Banca Etica** (progetto Monetine di educazione finanziaria e contrasto alla violenza economica (e patrocinio)

- **Confcommercio- ESAC.** Progetto formativo: Una stanza tutta per sé (3 giugno 24: incontro di verifica con stakeholders)

- Aggiornamento del **“Protocollo di rete per il contrasto alla violenza contro le donne nei comuni dell' ULSS Berica della Provincia di Vicenza”**, promosso dalla Prefettura di Vicenza

3f. Collaborazioni, Reti

10.01.24: Commissione comunale di Vicenza per i diritti

- 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

15.01.24: Incontro con ESAC (ente formazione Confcommercio, dott.ssa Patrizi) per costituzione collaborazione continuativa su formazione e condivisione attività

04.04.24: Consulta delle Associazioni del Comune di Vicenza (discriminazioni di genere e ruolo della CP)

27.06.24: Villa TACCHI, incontro rete Assessore Tosetto (Comune di Vicenza per progetto condiviso di contrasto alla violenza di genere)

16.09.24: ESAC (ente formazione Confcommercio, dott.ssa Patrizi) Progetto formativo: Una stanza tutta per sé. Intervento convegno “ Come fare carriera bilanciando lavoro e vita privata”

30.10.24: ESAC (ente formazione Confcommercio) Progetto formativo: Una stanza tutta per sé. Intervento convegno : “Si può fare...Di più! Stereotipi e leadership femminile”

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

4a. Webinar/Formazioni

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

12.02.24: Webinar CCIAA su certificazione di genere e PMI

7.03.24: intervento in webinar su Conciliazione e lavoro; ESAC (ente formazione Confcommercio)

27.03.24: Intervento in evento formativo di contrasto alla violenza di genere per azienda certificata Ctiy green lights- Villa Morosini

4.04.24: Formazione per la Consulta delle Associazioni, Comune di Vicenza, su discriminazioni di genere e mercato del lavoro

3. 10, 17 aprile, 22 novembre : UST Orientainsieme (incontri per genitori su segregazione formativa e conseguenze sul mercato del lavoro sul territorio: Creazzo, Torri di Q.Io, Vicenza)

17.04.24: Istituto “Ceccato” Montebelluna Maggiore, Stereotipi e lavoro

19.05.24: Festival Biblico, Intervento Base Scout Costigliola/ Monteviale su “ Etica sociale della Cura e responsabilità come bene comune”

22.10.24: intervento formativo in azienda City Green Light di Vicenza (Molestie sui luoghi di lavoro)

22.11.24: formazione Rsu Uil provincia di Vicenza (molestie, discriminazioni, gestione dei casi nei luoghi di lavoro)

4b. Convegni / tavole rotonde

26.01.24.: Assemblea dei chimici CGIL. Inytervento su normativa, salute, molestie e contrattazione

3.02.24: Tavola rotonda coordinamento Donne CGIL “ Riconoscere la violenza”

16.02.24 : Convegno Veneto lavoro: Equamente al lavoro, LR3/2022

26.03.24: Convegno Cisl. Asimmetrie e discriminazioni

22.05.24: Convegno sulla natalità, MOICA, Vicenza

24.05.24: Convegno Cpo Avvocati, su Donne e professione forense

12.10.24: Convegno CPO provincia di Vicenza “Alle radici della violenza”

25.11.24: Convegno IST. Da Schio, Protocollo d’Intesa sulla Violenza di genere (Prefettura di Vicenza)

30.11.24: Convegno Bassano “Alle radici della violenza”

4c. Interventi diversi (saggi, articoli, presentazioni)

9.01.24: intervista con il Giornale di Vicenza sul rapporto dell’attività 2023 – articolo pubblicato in data 10.01.24

10.01.24: intervista con TV 7 Veneto e Veneto Today sul rapporto dell’attività 2023 – servizio/ articolo pubblicati in data 11.01.24

29.02.24: Intervento per inaugurazione Sportello Donna, Comune di Sandrigo

3.04.24: Comune di Vicenza, Registrazione Spot per Adunata Nazionale Alpini – Vicenza su discriminazioni e stereotipi di genere

13.04.24: Convegno ANPI, Donne e lavoro tra diritti e nuovo patriarcato

18.04.24: Convegno Federmanager: certificazione parità di genere, agire nel presente, costruire nel futuro

17.05.24: Spettacolo patrocinato, Schegge “ITIS Rossi” Vicenza

21.11.24: Presentazione ricerca “Storie: sono diventata madre”, tavola rotonda. Comune di Vicenza, Coop.Alinsieme, Consigliera di Parità

4d. Incontri

08.03.24: Intervento a Bassano del Grappa, evento Regione e progetto Pari per giornata internazionale della Donna

08.03.24: Intervento RBV per il Progetto “A proposito di donne”

08.03.24: Intervento Confartigianato per posizionamento panchine rosse via Fermi, Piazza dei Nobel

9.03.24: presentazione libro di Alessandro Zan “E noi splendiamo, invece” – Libreria Galla

14.03.24: Montecchio Maggiore Associazione Donne per Montecchio, La Clessidra: **Donne ed empowerment in politica**

19.03.24 : Soroptimist, relazione sul ruolo e l’attività della Consigliera di Parità

20.03.24: coordinamento donne Cgil vicenza. Analisi dello stato di fatto del mercato del lavoro in provincia.

18.05.24: Intervento Confartigianato per posizionamento panchina rossa Centro commerciale “Le Piramidi” Torri di Quartesolo

25.05.2024: Provincia di Vicenza. Festival della gentilezza

24.06.24: Consulta degli Ordini dei Consulenti del Lavoro del Veneto , convegno "Lavorando Veneto 2024", Padova

6.09.24: evento Biennale Cinema - Venezia. Commissione Regionale PP.OO.

16.09.24: Cofcommercio. “Come fare carriera bilanciando lavoro e vita privata?” Progetto Una stanza tutta per sé . Intervento.

Settembre/novembre 2024: CCP, Costruire alleanze (violenza di genere) => Incontri 16.09, 30.09, 14.10, 28.10, 11.11, 25.11.

30.10.24: Convegno, Villa Cordellina. Leadership femminile e percorsi di vita e conciliazione.

4e. Attivazione Progetti

15.01.24: Incontro con ESAC (ente formazione Confcommercio, dott.ssa Patrizi) per collaborazione su progetto “Una stanza tutta per sé” sulla leadership femminile nel lavoro

aprile/ luglio 24: La voce di Carla Lonzi all’origine del femminismo (progetto patrocinato e contributo). Incontri: **11.04, 15.05, 30.05, 11.06, 25.06, 4.07**

05.10.24: Intervento Confartigianato . Progetto Dimore

5. Patrocini e Contributi

novembre 23. inviata lettera ad Associazioni richiedenti con procedura per richiesta 2024

PATROCINI 2024

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

- Associazione IdeAzione: Percorso Formazione Scuole 23/24, Progetto SCHEGG

- 3 febb 24 - tavola rotonda coordinamento Donne CGIL “ Riconoscere la violenza” - gennaio/ maggio - Indagine su giovani, lavoro e discriminazione. Forum delle Associazioni femminili di Vicenza coordinato da ass. (Presenza Donna)

- Documento di metodologia sulla valutazione del rischio di molestia o violenza di genere del CNA per le aziende del territorio (22 gennaio 2024)

- PROGETTO: *Taci, anzi parla – La voce di Carla Lonzi all’origine del femminismo della libertà,* dell’Associazione *fatebenesorelle*, ciclo di 6 incontri e altri appuntamenti di cinema e mostre.

- 08.03.24: Intervento a Bassano del Grappa, evento Regione e progetto Pari per giornata internazionale della Donna

– 08.03.24: posizionamento panchine rosse Confartigianato – Vicenza

- novembre 24: Pubblicazione report indagine Cooperativa Alinsieme: Storie: sono diventata madre

– aprile 24: Patrocinio evento formativo CPO ordine degli avvocati in occasione adunata nazionale degli alpini a Vicenza

Contributi concessi nel 2024

BENEFICIARIO	EVENTO	IMPORTO CONTRIBUTO	Note
Associazione fatebenesorelle	PROGETTO: <i>Taci, anzi parla – La voce di Carla Lonzi all’origine del femminismo della libertà,</i> ciclo di 6 incontri e altri appuntamenti di cinema	Euro 250,00	evento concluso – in liquidazione

Coop. ALINSIEME e mostre
Pubblicazione report Euro 200,00 evento concluso – in liquidazione
indagine “Storie: sono
diventata madre”

Vicenza, 21 dicembre 2024

PhD. Francesca Lazzari
Consigliera di Parità