



Provincia di Avellino



Ufficio della Consigliera di Parità

Consigliera di
Parità
Provincia di Avellino

RELAZIONE SULL'ATTIVITA' DELLA CONSIGLIERA PROVINCIALE DI PARITA'

ANNO 2006

Ai sensi del D. Lgs. 198/2006, art. 15, 5° comma.

*Ufficio della Consigliera di Parità — C.so V. Emanuele n° 44 (Ex Caserma Litto) –
83100 Avellino (AV)
Tel /Fax 0825/786246
E-Mail dlomazzo@provincia.avellino.it
www.consiglieraparitaav.it*

La Consigliera di parità della Provincia di Avellino

Donne-Lavoro in Irpinia

L'Italia si aggiudica uno degli ultimi posti nella classifica OCSE della partecipazione lavorativa delle donne: è infatti quart'ultima, davanti a Corea, Messico e Turchia.

Secondo l'OCSE, il tasso di occupazione delle donne in Italia nel 2005 era il 45,3%, contro il 56,1% della media OCSE e il 57,8% dell'Europa a 15.

Il tasso di disoccupazione è, invece, il 10% contro il 7% della media dei paesi OCSE e il 9% dell'Europa a 15.

Il part-time incide di 29,2 punti percentuali contro i 5,3 degli uomini, diventando una scelta prettamente femminile: sul totale dei part-time il 78% appartiene alle donne, così come accade nel resto d'Europa.

Nella nostra provincia il tasso di occupazione femminile è appena il 33,9 %, quello maschile il 61,5%, mentre il tasso di disoccupazione femminile passa dal 15% del 2004 al 18% del 2005.

Dall'indagine realizzata dall'Ufficio della Consigliera di parità, emerge che la maggior parte degli occupati è costituito da maschi di età compresa tra i 30 e i 39 anni, con titoli di studio relativamente bassi: i laureati sono una minoranza. Su 4.045 dipendenti solo il 18% (pari in valore assoluto a 726 unità) è costituito da donne, soprattutto di età compresa tra i 30 e i 39 anni, di cui meno della metà con un figlio.

Le donne lavoratrici all'interno delle imprese, prese a campione per la suddetta indagine, svolgono sostanzialmente mansioni di segreteria e di addette all'ufficio di amministrazione con l'attribuzione di livelli retributivi più bassi rispetto a quelli degli uomini. Ciò risulta in linea anche con i dati forniti dai Centri per l'impiego.

L'esistenza di differenziali retributivi di genere, anche a parità di posizione di lavoro, è un dato che emerge pure in altri settori come quello pubblico.

Lo scarto, ai danni delle donne lavoratrici, si crea ancora nel cosiddetto salario accessorio e nelle forme di salario variabile, ma anche nei *benefits* non economici.

La totale mancanza, nelle aziende, di strutture a sostegno dei genitori e l'uso assai limitato di forme contrattuali flessibili e di progetti incentivanti la flessibilità (dai dati forniti risulta, per esempio, che nessuna azienda ha fatto ricorso ai finanziamenti di cui all'art. 9 della legge 53/2000 e nessun datore di lavoro ha fatto ricorso ai finanziamenti relativi all'istituzione nelle aziende di asili nido e micro-nidi, di cui al decreto del 16 maggio del 2003) rendono difficile la conciliazione dell'impegno lavorativo con la vita

genitoriale. Ciò, ovviamente, penalizza principalmente le donne, costrette ad “accontentarsi” di lavori non adeguati alle loro professionalità e capacità.

La maternità, non ancora assorbita dal mondo del lavoro, continua a presentarsi difficilmente conciliabile con i meccanismi del mercato del lavoro tanto che è in crescita il fenomeno dell’abbandono del lavoro da parte delle donne dopo la nascita del primo figlio (una donna su dieci)

Dai dati forniti dai Comuni, nell’ambito della su richiamata indagine, emerge in maniera evidente la carenza di strutture di orientamento e di informazione a supporto delle donne in cerca di lavoro, oltre ad una non sufficiente presenza sul territorio di strutture di orientamento e di informazione a supporto dei giovani.

Incoraggianti segnali positivi, però, si possono leggere nei dati dei cinque Centri per l’impiego della nostra provincia; in essi, infatti, si registra un numero superiore di avviate rispetto all’anno precedente, 9.287 donne nel 2005 contro le 9.080 del 2004.

Nel 2005, l’industria ha assorbito un numero maggiore di unità (7.951 rispetto a 7.292 del 2004) con un incremento del 3% (40% rispetto al 37% del 2004); l’agricoltura si è assestata al 20% nel 2005 rispetto al 19% precedente, assorbendo un numero leggermente maggiore di forza lavoro (4.009 unità nel 2005 rispetto alle 3.787 del 2004); lo stato (vale a dire gli enti) ed i servizi fanno, invece, registrare un trend negativo con un decremento rispettivamente dell’1% e del 3% passando dall’1% allo 0,01% e dal 43% al 40%.

In crescita risulta essere tra le donne, anche nella nostra provincia, il ricorso al part-time e agli avviamenti a tempo determinato e, comunque, alle nuove forme di flessibilità introdotte dalla legge 30/03.

Spesso il ricorso alle forme flessibili da parte delle donne risulta essere non una scelta maturata, ma la “*condicio sine qua non*” per poter lavorare, ed in questo si registra la discriminazione maggiore rispetto agli uomini .

Dalle elaborazioni effettuate emerge, quindi, che l’accesso ai posti di lavoro meglio remunerati risulta ancora precluso alle donne, determinandosi così una maggiore loro presenza in settori e professioni di minore retribuzione e con un inquadramento contrattuale più precario rispetto a quello degli uomini, che risultano essere occupati in maniera più massiccia con contratti a tempo indeterminato.

Un fenomeno di spiccato dinamismo, però, ha interessato negli ultimi anni l’imprenditoria cosiddetta “al femminile”, intendendosi con tale definizione tutte le imprese con titolari donne o in cui sia ravvisabile una presenza preponderante (maggiore del 50%) di donne tra i soci o gli amministratori.

A fine 2005 le imprese femminili, iscritte nel registro delle imprese della Camera di Commercio di Avellino, risultano essere 14.988, pari al 33,66% del totale, con un incremento pari all'1,29% rispetto al 2004 e del 3,2% rispetto al 2003, mostrando così che il ruolo delle donne nel tessuto imprenditoriale si va consolidando, ferma restando un'area di problematicità tutta femminile, costituita dalla necessità di conciliare il lavoro con le esigenze familiari.

Per quanto la netta maggioranza delle imprese femminili sia costituita da ditte individuali (12.227 in valore assoluto al 31.12.2005, 81,58% del totale) è, però, in crescita la quota di imprese che decidono di avviare la propria attività adottando una formula organizzativa più complessa. Infatti, nel 2005, il 19% delle imprese femminili contro il 14% a fine 2003 è costituito da imprese collettive (società di capitale, di persone e cooperative), il che evidenzia, quindi, un aumento del 5% delle imprese collettive stesse, contro una medesima riduzione (5%) delle imprese individuali.

Per quanto riguarda le attività economiche, scelte dalle donne, si registra una forte presenza di imprese femminili nel settore dell'agricoltura, pari al 50% del totale complessivo nel 2005. In questo settore, inteso nella sua nuova veste di impresa polivalente con un ruolo strategico di sviluppo rurale e ambientale e del territorio, la presenza delle donne ha inciso profondamente in termini di apporto per lo sviluppo locale.

Altro macrosettore di attività, dove determinante risulta essere l'imprenditoria femminile, è quello del terziario; in particolare quello del commercio al dettaglio, dove si evidenzia la crescita assoluta più rilevante delle imprese femminili nell'ultimo anno (54 imprese in più rispetto all'anno precedente); crescono, altresì, le imprese turistiche (alberghi e ristoranti), le attività ausiliarie all'intermediazione finanziaria e le attività manifatturiere.

Di rilievo, inoltre, l'incremento delle attività ricreative, culturali e sportive, anche per effetto delle norme di incentivazione, che in modo particolare privilegiano tali iniziative.

Tra le motivazioni, determinanti la nascita di imprese dirette da donne, ci sono sicuramente la necessità di lavoro e la possibilità di ricorrere a finanziamenti, quali in particolare quelli della legge 215/1992.

Significativa risulta, inoltre, essere la presenza della popolazione immigrata nella nostra provincia.

Persiste una bassa presenza di donne nei processi di produzione, nei posti di decisione, e si registra, inoltre, una forte presenza di immigrati e soprattutto di immigrate, che sicuramente vanno a gonfiare il lavoro sommerso.

C'è da registrare positivamente un forte e deciso attivismo delle donne nella ricerca del lavoro sia dipendente che autonomo e nell'imprenditoria in genere, come marcato risulta essere il ricorso, da parte delle donne, a tutte le forme di agevolazioni finanziarie consentite.

Dall'indagine, realizzata nella nostra provincia dall'Ufficio della Consigliera di parità, emerge, quindi, che la richiesta di lavoro da parte delle donne viene mortificata ancora di più rispetto al resto del paese a causa di un debole mercato del lavoro.

Esistono ben pochi e seri progetti, volti sia ad inserire le donne nei circuiti produttivi sia a favorire la promozione delle donne nel mondo del lavoro.

E' necessario porre in essere una strategia che, a mio avviso, abbia come punti fondamentali:

- la riserva per le donne di una quota di assunzione nelle imprese;
- la promozione all'interno delle imprese di interventi incisivi per conciliare vita lavorativa e vita familiare, anche attraverso maggiori incentivi per le aziende che attuino percorsi volti a conciliare la maternità, la famiglia ed il lavoro;
- la necessità di ottimizzare la spesa dei Fondi europei, realizzando progetti che rispondano alle esigenze del nostro territorio e che siano in grado di favorire concretamente l'occupazione, il reinserimento e l'occupabilità delle donne;
- l'incentivazione della costituzione di organismi di pari opportunità presso gli enti locali;
- favorire in maniera più capillare l'auto-imprenditorialità femminile, attraverso un incremento delle risorse partendo dalla L. 215/1992 e attraverso nuovi altri percorsi che possano trovare allocazione nei Fondi comunitari e regionali;
- agevolare e sostenere l'accesso delle donne ai prestiti, ai mutui ed ai finanziamenti;
- la promozione di una formazione puntuale, concreta e seria, rispondente alle esigenze del nostro mercato del lavoro, anche attraverso un miglior utilizzo dei progetti di azione positiva, finanziati dalla L. 125/1991 e soprattutto dei fondi comunitari destinati a tale scopo.

Le autonomie locali, e prima di tutte la Regione e la Provincia, soprattutto alla luce della riforma del Titolo V della Costituzione, art. 117, 7° comma, sono provviste di quegli strumenti legislativi con i quali esse sono effettivamente in grado di realizzare l'obiettivo delle pari opportunità anche nel mondo del lavoro, utilizzando in maniera

seria gli strumenti fondamentali della programmazione negoziata e degli accordi di programma: i contratti d'area, i Pit, i piani di zona sociale, quindi, il partenariato locale, dove, per una lettura di genere su quanto viene programmato in termini di sviluppo, indispensabile è la presenza degli organismi di parità, soprattutto alla luce della loro capacità di rappresentanza e di governo delle politiche territoriali e per promuovere iniziative indirizzate al raggiungimento dell'uguaglianza di opportunità fra uomini e donne a partire dal lavoro. Essenziale è, quindi, l'utilizzazione dell'azione positiva specialmente nei settori privati della produzione, dove debole è la presenza delle donne e difficile il loro inserimento.

Ai fini della conciliazione tra attività professionale e vita familiare è opportuno, prima di tutto, promuovere e diffondere modalità di lavoro innovative e adattabili, che facilitino l'equilibrio tra lavoro e vita familiare e tengano conto delle diverse necessità nelle varie fasi della vita, come risulta essere necessaria una nuova e diversa organizzazione della società.

Infine, per poter sostenere la parità tra donne e uomini sono anche necessari efficaci meccanismi istituzionali, come la costruzione di bilanci pubblici secondo le prospettive di genere. Infatti, l'Unione Europea ha introdotto il bilancio di genere tra gli strumenti politici per la realizzazione delle pari opportunità tramite la risoluzione del 3 luglio 2003 del Parlamento Europeo, invitando gli Stati membri a realizzare tale strumento. Il bilancio di genere non è un semplice strumento economico, ma una chiave con la quale l'autorità politica definisce il modello di sviluppo socio-economico ed i criteri di redistribuzione all'interno della società, decidendo le priorità di intervento rispetto alle politiche ed ai bisogni dei propri cittadini, producendo effetti differenti a seconda che si tratti di uomini o di donne. Quindi, non si tratta di produrre bilanci separati per uomini e donne, ma di assicurare una distribuzione delle risorse equa ed efficiente, che sia in grado di promuovere lo sviluppo e di sfruttare le potenzialità di tutte le componenti della società.

Per realizzare tutto ciò, è necessario combinare tutti gli strumenti disponibili, compresa un'efficace attuazione della legislazione vigente e prevedere l'attiva partecipazione delle parti sociali e delle istituzioni nello studio e nella realizzazione di precisi interventi che favoriscano l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro e nel settore produttivo in genere e che eliminino ogni forma di discriminazione e siano davvero in grado di promuovere e di realizzare pari diritti di cittadinanza tra uomini e donne. Infatti, l'attuale sistema normativo in materia di parità e pari opportunità tra uomini e donne testimonia, con sempre maggiore evidenza, un fondamentale mutamento di

prospettiva verificatosi negli ultimi decenni nella considerazione delle problematiche femminili. In particolare, da una concezione della tutela delle donne orientata alla predisposizione di interventi, per lo più settoriali, di protezione ovvero di rimozione degli ostacoli giuridici alla piena affermazione del principio di eguaglianza formale tra i sessi – solennemente sancito dall'art. 3 della nostra Costituzione – si è ormai definitivamente passati ad un'ottica di promozione della piena ed effettiva partecipazione delle donne alla vita politica, sociale ed economica necessaria alla compiuta affermazione dell'identità di genere e alla valorizzazione della specificità femminile.

La Consigliera di parità della Provincia di Avellino

In data 10.02.03, con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali e di concerto con il Ministro per le Pari opportunità, la dr.ssa Domenica Marianna Lomazzo viene nominata Consigliera di parità, effettiva.

In data 29.10.03, con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e di concerto con il Ministro per le pari opportunità, la dr.ssa Ornella Petillo viene nominata Consigliera di parità, supplente

In data 6.12.02, è sottoscritta la Convenzione, all'art. 5, comma 2, del D.Lgs.196/2000.

Nell'anno 2006, la scrivente, Consigliera di Parità della Provincia di Avellino, è stata molto impegnata nell'assunzione di molteplici iniziative, volte al pieno rispetto del principio di non discriminazione ed alla promozione delle pari opportunità nel mondo del lavoro e della cultura di pari opportunità tra uomini e donne.

Ha continuato il lavoro intrapreso negli anni precedenti sollecitando, con determinazione, sia gli enti pubblici sia, attraverso le organizzazioni sindacali e datoriali, le aziende private alla realizzazione di percorsi di riequilibrio di genere sui luoghi di lavoro.

Ha sviluppato una vasta e significativa rete di relazioni con le istituzioni del territorio, con il mondo della Scuola e dell'Università.

Ha intessuto una proficua collaborazione con gli ordini professionali. Ha ulteriormente approfondito i rapporti con le organizzazioni sindacali e datoriali, attraverso la sottoscrizione del Protocollo di intesa, finalizzato alla promozione all'interno delle aziende irpine dei progetti di flessibilità, finanziati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (art. 9 l. 53/2000) e pari opportunità.

Tramite un'assidua e propositiva partecipazione ai tavoli di concertazione e di partenariato locale ha promosso iniziative e suggerito percorsi volti alla realizzazione delle pari opportunità nel mondo del lavoro.

Ai succitati tavoli e, laddove era possibile, ha suggerito percorsi volti alla realizzazione di strutture di supporto alle famiglie.

Assidua e proficua è stata la sua collaborazione con le associazioni di genere esistenti sul territorio provinciale.

Ha favorito l'istituzione di nuovi organismi di parità (comitati e commissioni), ha sollecitato gli enti locali a dotarsi di un referente in tema di pari opportunità.

Ha avviato un monitoraggio sui progetti di azioni positive finalizzati all'attenuazione dello svantaggio di genere nel mondo del lavoro e promossi e realizzati dagli enti locali e dalle organizzazioni sindacali della provincia di Avellino.

Ha avviato un monitoraggio finalizzato alla conoscenza del grado di inserimento della donna irpina nel mondo del lavoro ed alla rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere.

Ha, ulteriormente, pubblicizzato la presenza sul territorio provinciale dell'Ufficio della Consigliera di parità, della funzione e dei servizi offerti.

Ha avviato un percorso di sensibilizzazione, volto a contrastare le varie forme di discriminazioni sui luoghi di lavoro e per promuovere l'accesso delle donne al lavoro.

Ha avviato, quindi, vari ed ampi percorsi di informazione rivolti alle donne relativamente alle normative di contrasto alle discriminazioni di genere ed agli istituti di promozione delle pari opportunità e un interessante percorso di informazione e di orientamento nel mondo del lavoro.

Ha avviato gli iter burocratici per l'ottimizzazione di un osservatorio permanente sul mobbing, mobbing di genere, molestie, violenze sessuali, sulle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro, oltre che un osservatorio sull'abbandono del posto di lavoro da parte delle donne dopo il matrimonio o la nascita del primo figlio.

L'impegno è di realizzare gli obiettivi ed i compiti affidatili dall'art. 3 del D. Lgs 196/2000, recepiti nel D. Lgs. 198/2006.

Struttura Organizzativa

L'Ufficio della Consigliera di Parità è composto da una stanza, situata presso gli uffici della Provincia al corso Vittorio Emanuele.

Telef. 3204399613 – tel/fax 0825/786246

Due computers, collegati ad Internet.

L'indirizzo di posta elettronica è dlomazzo@provincia.avellino.it.

Due unità di supporto amministrativo.

L'arredo non è ancora adeguato alle esigenze dell'Ufficio, come è da migliorare il locale.

Nel corso dell'anno è stata ulteriormente arricchita una biblioteca sia di pubblicazioni sul tema delle pari opportunità sia di riviste e periodici.

La struttura è aperta al pubblico nei giorni di: Lunedì, Mercoledì, Venerdì dalle ore 10.00 alle ore 12.00; Martedì dalle ore 15.00 alle 17.00, e si riceve per appuntamento.

Breve descrizione socio-economico della provincia

La Provincia di Avellino si estende su una superficie di circa 2800 Km²; la sua popolazione è di 440.200 abitanti: 215.746 maschi e 224.454 femmine.

Dei 119 comuni, 117 sono quelli con meno di 20.000 abitanti e 2 con più di 20.000 abitanti .

La provincia di Avellino presenta una configurazione territoriale montuoso collinare. La maggior parte della popolazione si concentra nella fascia occidentale, collinare e pianeggiante, che si estende dal capoluogo fino alla città di Solofra.

Ad Oriente, il territorio è montuoso e presenta una densità abitativa notevolmente inferiore.

La struttura economico-produttiva, pur annoverando molte piccole aziende manifatturiere, rimane legata ai comparti tradizionali come l'edilizia, l'agricoltura e l'agroalimentare. Di elevata qualità sono i prodotti tipici: vini, castagne, mozzarelle, nocciole, va ricordato che relativamente ai vini, nella provincia di Avellino vi è stato l'unico riconoscimento D.O.C.G. dell'intero Meridione.

L'attività manifatturiere sul territorio registra la presenza di due Distretti Industriali: la concia a Solofra ed il tessile-abbigliamento a Calitri.

Aggregati di unità produttive specializzate sono presenti nella zona di Pianodardine, a ridosso del capoluogo, dove sono localizzate imprese del settore meccanico, di settori relativi ad alte tecnologie e trasporti; nell'Alto Ofanto sono presenti importanti e qualificate imprese alimentari; nella Valle dell'Ufita imprese specializzati nei mezzi di trasporto.

L'industrializzazione tuttavia si è diffusa a macchia di leopardo e sostanzialmente lungo gli assi stradali Napoli-Avellino-Grottaminarda e Avellino Salerno. .

Il tessuto produttivo irpino sconta alcuni nodi strutturali che ne limitano lo sviluppo. Il patrimonio infrastrutturale è storicamente privo di un'adeguata rete di comunicazione e risulta sottodimensionato rispetto alla domanda. Per tutta la provincia risulta carente la rete dei trasporti su rotaia, ed è avvertita l'esigenza di una dimensione più efficiente del traffico aereo.

I punti di forza della provincia di Avellino sono:

- esistenza di un sistema industriale consolidato, con produzioni di qualità e con strutture produttive fortemente competitive;
- disponibilità di lotti industriali in aree attrezzate;
- vicinanza alle principali reti stradali e autostradali;

- vicinanza con il sistema nazionale dei trasporti (porti, aeroporti ed interporti);
- vicinanza con strutture di ricerca di eccellenza;
- credito e servizi alle imprese;
- ampia disponibilità di manodopera qualificata;
- autorizzazione agli impianti: le procedure burocratiche per le concessioni ai nuovi impianti, sono abbastanza snelle 90-150 gg.);
- il dinamismo degli Enti locali territoriali;
- interventi finanziari pubblici per lo sviluppo (Comunitari, Nazionali e Regionali).

**Nello specifico la Consigliera ha realizzato e sta attuando:
La creazione di una rete di relazioni con soggetti istituzionali e sociali
impegnati nelle tematiche delle pari opportunità.**

Per lo scambio di buone prassi, per progettare interventi che attuino i principi di Pari Opportunità, la Consigliera ha partecipato ad incontri con le altre Consigliere di Parità, con i Coordinamenti donna dei sindacati, con i referenti istituzionali degli Enti della provincia di Avellino, con il mondo della scuola e dell'Università con gli organismi di parità della provincia di Avellino e della regione Campania.

-Ha intessuto una rete di relazioni con le responsabili, in tema di pari opportunità, delle organizzazioni sindacali e datoriali esistenti sul territorio provinciale.

-Ha realizzato un monitoraggio delle referenti, in tema di pari opportunità, esistenti presso gli enti locali, al fine di sollecitare la realizzazione di progetti integrati di azioni positive e scambi di buone prassi.

-Ha realizzato un monitoraggio dei comitati per le pari opportunità presso gli enti locali e con questi, promosso incontri e forme di collaborazione.

-Ha sollecitato l'istituzione dei comitati P.O. presso gli enti sprovvisti.

-Ha coinvolto i comitati P.O. e i referenti P.O. in tutte le azioni poste in essere dall'Ufficio della Consigliera di parità.

-Ha realizzato una fitta collaborazione con le amministratrici della provincia di Avellino.

-Ha intessuto relazioni con la Confindustria e con le associazioni datoriali al fine di promuovere presso le aziende del territorio la realizzazione di progetti di conciliazione art. 9 della legge 53/2000.

- Ha partecipato al gruppo di lavoro istituito nell'ambito della rete nazionale delle consigliere di parità Intergruppo Monitoraggio- (Roma 2006).

- Ha partecipato ai lavori della rete delle Consigliere di parità (Roma 2006).

-Ha partecipato al gruppo di lavoro "Evoluzione gruppo di lavoro e Nuove tipologie contrattuali " di cui è componente,(Roma 2006).

-Ha instaurato un rapporto di collaborazione con la consulta regionale femminile.

-Ha coinvolto nelle iniziative pubbliche, realizzate dall'Ufficio della Consigliera di parità con l'obiettivo di promuovere rapporti di collaborazione, sia gli assessori regionali al lavoro, alle pari opportunità e ai servizi sociali , sia gli assessori provinciali.

-Ha realizzato rapporti di collaborazione di scambio di buone prassi con l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni razziali, istituito presso il Ministero per le Pari Opportunità

-Ha instaurato con la rete delle Consigliere di parità un dialogo finalizzato allo scambio delle buone prassi; infatti tutte le pubblicazioni, curate dall' Ufficio della Consigliera di parità della provincia di Avellino, vengono trasmesse a tutti gli uffici delle Consigliere di parità sia regionali che provinciali.

Ha partecipato, in qualità di relatrice, ai seguenti seminari ed incontri:

- Alla giornata di studio “60 anni di voto alle donne una conquista che continua...” organizzata dalla Commissione P.O. dell’Università degli studi di Salerno (Fisciano 22/11/2006);
- Alla Commissione periferica delle Pari Opportunità del Corpo forestale dello Stato; (Napoli 02/12/2006);
- Al Seminario “La flessibilità e i CCNL” organizzato dal Comitato P.O. ASL AV2 in Avellino, in data 27.11.2006;
- Al Seminario “Il concetto di conciliazione tra vita e lavoro – gli strumenti normativi a sostegno della genitorialità” organizzato dal COF di Avellino nell’ambito della misura 3.14, fondi POR in Avellino, in data 20.11.2006;
- Alla tavola rotonda “Qualità ed incisività degli strumenti per la formazione continua” organizzato dal COF di Avellino, in data 14.12.2006;
- Alla presentazione del progetto “**ZAFIA**” organizzato dal laboratorio per l’occupabilità femminile, dal Comune di Mugnano del Cardinale, in data 21.12.2006;
- Al seminario, il COF incontra la città “Donne e Lavoro, criticità e prospettive, organizzato dal COF di Avellino, Misura 3.14 POR Campania (*Avellino 14-15 dicembre 2006*);
- Al convegno “Donne e sviluppo sostenibile nel Borgo Terminio – Cervialto – sfide ed opportunità” organizzato dall’Università di Napoli Federico II. (Nusco, 25/02/06);
- Al convegno di presentazione della II fase di attuazione del Protocollo Sperimentale d’Intesa- Mis.3.14 POR Campania 2000-2006. (Lioni, 22/02/06);
- Al seminario “Il COF incontra la città, donne e lavoro criticità e prospettive, incontri di sensibilizzazione e socializzazione” (*Avellino, 20-21/11/06*);
- All’incontro organizzato dall’Associazione SOROPTIMIST “Il lavoro femminile nel contesto socio-economico della provincia di Avellino”,Avellino 14.12.06
 - Incontro con gli attori sociali del territorio “Fase di fusione e promozione dei servizi COF organizzato dal COF di Avellino, (Avellino,21/06/06);
 - Convegno pari opportunità: Le donne attraverso il tempo, organizzato dal comune di Frigento (Av). (Frigento, 08/08/06);
 - Partecipazione al convegno “Scenari di sviluppo per i COF in Campania. (Avellino,20/07/06);

Azioni positive volte al sostegno delle politiche attive del lavoro e volte alla promozione ed alla realizzazione delle pari opportunità:

- diffusione e pubblicizzazione della brochure curata dalla Consigliera di parità “I Diritti delle Donne sono Diritti Umani” inerente al ruolo ed ai servizi offerti dall’Ufficio della Consigliera di parità;
- diffusione, degli opuscoli curati dall’Ufficio della Consigliera di parità “Strumenti di conciliazione tra lavoro e famiglia-Appunti per la redazione dei progetti di flessibilità finanziati ex art. 9 della legge 53/2000”;
- diffusione dell’indagine curata dall’Ufficio della Consigliera di parità “Il lavoro femminile nel contesto socio-economico della provincia di Avellino”;
- diffusione della Guida curata dall’Ufficio della Consigliera di parità “Donne: Lavoro, diritti e Servizi.;
- realizzazione del sito Web con contenuti di carattere istituzionale e di servizio, finalizzato alla promozione del ruolo e della funzione della Consigliera di parità e dei servizi offerti dall’Ufficio, alla promozione ed alla informazione sulla normativa comunitaria, nazionale e regionale in materia di lavoro e di pari opportunità, sugli eventi, concorsi, pubblicazioni, news ecc. ecc, con uno spazio interattivo al fine di raccogliere, anche in forma anonima, opinioni e denunce inerenti a discriminazioni sui luoghi di lavoro. Il sito è stato costruito nel rispetto di quanto dettato nella legge Stanca;
- Stipula di una convenzione con l’Università degli studi di Salerno, facoltà di Giurisprudenza, Dipartimento di Teoria e Storia del Diritto e della Politica e realizzazione, in collaborazione con tale Dipartimento, di seminari informativi sul tema “*Gender Budgeting – La Costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere*”, rivolto ai segretari comunali, funzionari degli enti locali, amministratori degli enti locali, istituzioni in genere, organismi di parità;

- Comunicato stampa di solidarietà alle lavoratrici dell'azienda Valeo e di sollecito alle organizzazioni sindacali e alle istituzioni per evitarne il licenziamento o la messa in mobilità; (09/05/2006);
- Allestimento di uno stand della Consigliera di parità nell'ambito della manifestazione EXPORIENTA 2006, (Atripalda, dal 27.03.06 al 29.03.06). Nell'ambito di tale manifestazione è stato distribuito materiale di informazione, aggiornamento e approfondimento sulle normative e gli strumenti esistenti per favorire le pari opportunità tra i sessi ed agevolare l'ingresso attivo delle donne nel mercato del lavoro;
- Distribuzione tramite i Centri per l'impiego della provincia di Avellino della Guida "Donne: Lavoro-Diritti-Servizi".
- **Ha organizzato:**
 - Presentazione dell'indagine "Il lavoro femminile nel contesto socio-economico della provincia di Avellino". Alla presentazione durante la quale è stata distribuita la pubblicazione dell'indagine hanno partecipato la consigliera di parità, il Presidente della provincia di Avellino, la deputazione irpina, i segretari provinciali delle organizzazioni sindacali, il presidente di Confindustria, il Provveditore agli studi della provincia di Avellino, i sindaci, gli amministratori, gli organismi di parità e le organizzazioni di genere (Avellino, 23/10/2006);
 - Presentazione sito web della Consigliera di Parità della provincia di Avellino, all'incontro ha partecipato oltre alla Consigliera di parità, il Presidente della provincia, gli esperti curatori del sito, Organizzazioni sindacali. Associazioni di genere (Avellino, 10/07/2006).

AZIONI volte a contrastare le discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro:

- Ha realizzato la pubblicazione del libro “Donne: Lavoro, Diritti, Servizi” (gennaio 2006);
- Ha realizzato la pubblicazione del libro “Il lavoro femminile nel contesto socio-economico della Provincia di Avellino” (settembre 2006);
- Ha proceduto alla diffusione capillare della brochure informativa e descrittiva sui principali casi di discriminazione che si possono verificare sui luoghi di lavoro;
- Sta procedendo alla realizzazione di un osservatorio sul mobbing di genere e sulle molestie e violenza sessuali sui luoghi di lavoro;
- Sta lavorando per l’ottimizzazione di un osservatorio permanente sulle discriminazioni di genere nel mondo del lavoro (discriminazioni salariali, contrattuali ecc.);
- Comunicato stampa di sollecito alle Istituzioni locali e sociali ,per la promozione di adozione di misure concrete per il sostegno delle donne colpite dalla violenza e, per la creazioni di reti di supporto e di prevenzione e di contrasto alle violenze in genere sulle donne (24/11/2006);
- Ha realizzato una serie di seminari informativi in collaborazione con il Dipartimento di Teoria e Storia del Diritto e della politica della facoltà di Giurisprudenza dell’Università degli Studi di Salerno;
- I seminari realizzati: “*Gender Budgeting – La Costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere*”, rivolti principalmente ai segretari comunali, funzionari degli enti locali, amministratori degli enti locali, istituzioni in genere, organismi di parità, a cultori del diritto ed a studentesse e studenti universitari. Consistente è stata la partecipazione (280 ADESIONI).

Alle/ai partecipanti è stato rilasciato attestato di partecipazione.

Le tematiche affrontate nei tre appuntamenti seminariali sono state:

15 novembre 2006 presentazioni dei seminari e registrazione adesioni

21 novembre 2006, ore 15.00-18.00

- *Parità di trattamento;*

- *Divieto di discriminazione*

- *Le politiche sociali e strumentali di finanziamento.*

28 novembre 2006, ore 15,00-18,00

- *Le pari opportunità e principi costituzionali e civili;;*

- *Le pari opportunità nel mondo del lavoro;*

- *Bilancio di genere: nozione e varie esperienze;*

30 novembre 2006, ore 15,00 - ore 18,00

- *Nozione generali del bilancio e classificazione;*

- *Gli strumenti per un'analisi del bilancio di genere;*

- *Valutazione della spesa pubblica, della distribuzione dei benefici della distribuzione della spesa pubblica in una prospettiva di genere*

5 dicembre 2006, ore 16,00-19,00: convegno conclusivo per il rilascio degli attestati di frequenza. Al convegno hanno partecipato esperti e docenti universitari e rappresentanti delle istituzioni locali.

-Ha proceduto alla realizzazione di una campagna di sensibilizzazione anche attraverso i mass media locali, rivolta agli attori sociali deputati, al fine di sollecitarli alla istituzione di organismi e alla costruzione di percorsi volti a contrastare le discriminazioni sui luoghi di lavoro.

- Ha sollecitato nello specifico gli enti pubblici a dotarsi dei "Comitati paritetici sul Mobbing" e dei "Comitati per le pari opportunità".

Trattazione di casi di discriminazione sul lavoro.

Nel corso del 2006, la Consigliera ha incontrato numerose lavoratrici e lavoratori per un colloquio conoscitivo, volto a verificare la sussistenza di comportamenti di discriminazione sul luogo di lavoro.

I soggetti incontrati hanno lamentato discriminazioni di genere spesso legati a casi di mobbing.

Lavoratrici e lavoratori hanno richiesto pareri, consulenze ed informazioni sulle normative ricevendo ampie ed esauritive risposte. In particolare, le informazioni richieste hanno riguardato:

- violenza/molestie sessuali;
- congedi di maternità;
- part-time e maternità;
- lavoro somministrato (ex interinale) e maternità;
- l'indennità di disoccupazione della maternità;
- le discriminazioni in ragione al sesso;
- Informazioni sulle normative e le agevolazioni finanziarie sull'imprenditorialità femminile e sul franchising;
- Mobbing.

La maggior parte delle persone che si sono rivolte alla Consigliera hanno formulato la richiesta di aiuto in forma verbale recandosi, personalmente, in ufficio, altre hanno scelto la strada dell'anonimato, chiedendo consulenze telefoniche.

Per lo più si è proceduto, con successo, a dirimere le controversie in fase di conciliazione extragiudiziale.

Anche in presenza di *fumus* di discriminazione, permane la paura, soprattutto da parte delle donne, di far valere le proprie ragioni in sede giudiziaria.

Attività di promozione e sollecito ai Comuni della provincia in ordine all'obbligo, previsto dall'art. 7 del d.lgs. 196/2000, di predisporre Piani di Azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne:

Tramite fax e lettere e tramite comunicati stampa su giornali e reti televisive locali, tutte le amministrazioni della Provincia di Avellino sono state sollecitate a predisporre Piani triennali di Azioni Positive. Per agevolare la presentazione dei suddetti Piani sono state messe a disposizione e distribuite alle amministrazioni linee guida e normativa.

La Consigliera ha, inoltre, ricevuto i referenti comunali e degli enti in genere, che avevano bisogno di ulteriori delucidazioni in merito alla redazione dei Piani.

Ad oggi, gli Enti, che hanno redatto il Piano triennale, di cui all'art.7 comma 5 del dlgs 196/2000, sono:

COMUNE di AIELLO DEL SABATO	Delib. Giunta Municip.N°173 del 16.12.03
COMUNE di ALTAVILLA IRPINA	Delib. Giunta Municip. N°71 del 9/11/2002
COMUNE di ARIANO IRPINO	Delib. Giunta Municip. N°331 del 13.09.05
COMUNE di AQUILONIA	Delib. Giunta Municip. N°60 dell'8/11/2002
COMUNE di ATRIPALDA	Delib. Giunta Municip. N°202 del 20/11/02
COMUNE di AVELLINO	Delib. Giunta Municip.N°442 del 27.06.03
COMUNE di BAGNOLI IRPINO	Delib Giunta Municip. N°93 del 08.06.04
COMUNE di BAIANO	Delib. Giunta Municip.N°82 del 01.06.04
COMUNE di CALABRITTO	Delib. Giunta Municip. N°263 del 20/11/02
COMUNE di CAPOSELE	Delib. Giunta Municip. N°182 del 24/10/02
COMUNE di CAPRIGLIA I.	Delib.Giunta Municip N°93 del 09.08.04
COMUNE di CASSANO I.	Delib. Giunta Municip. N°42 del 01.07.04
COMUNE di CERVINARA	Delib. Giunta Municip. N°143 del 23/12/02
COMUNE di CESINALI	Delib. Giunta Municip.N°147 del 18.12.03
COMUNE di CHIANCHE	Delib. Giunta Municip. N°98 del 30.12.03
COMUNE di CONZA della Campania	Delib.Giunta Municip. N° 78 del 10.06.04
COMUNE di FORINO	Delib.Giunta Municip. N° 274 del 31.12.03
COMUNE di FLUMERI	Delib. Giunta Municip.N°96 del 23/06/03
COMUNE di FONTANAROSA	Delib. Giunta Municip.N°75 del 2/07/03

COMUNE di GROTTAMINARDA	Delib. Giunta Municip. N°95 del 29/04/03
COMUNE di LACEDONIA	Delib. Giunta Municip. N°123 del 14/11/02
COMUNE di MANOCALZATI	Delib. Giunta Municip. N° 7 del 13.01.04
COMUNE di MARZANO di NOLA	Delib. Giunta Municip. N°108 del 7.12.02
COMUNE di MELITO IRPINO	Delib. Giunta Municip. N°54 del 11/04/03
COMUNE di MONTAGUTO	Delib. Giunta Municip. N°45 del 1.06.2004
COMUNE di MONTEMARANO	Delib. Giunta Municip. N°20 del 18.03.04
COMUNE di MONTORO SUPERIORE	Delib. Giunta Municip. N°2 del 20.01.04
COMUNE di MOSCHIANO	Delib. Giunta Municip. N°25 del 22/11/02
COMUNE di MUGNANO del CARDINALE	Delib. Giunta Municip. N°125 del 7/11/2002
COMUNE di OSPEDALETTO d.A.	Delib. Giunta Municip. N° 233 del 12.01.03
COMUNE di PAROLISE	Delib. Giunta Municip. N° 89 del 21.12.04
COMUNE di PATERNOPOLI	Delib. Giunta Municip. N° 231 del 23.11.04
COMUNE di PETRURO	Delib. Giunta Municip. N°24 del 10.05.04
COMUNE di PRATOLA SERRA	Delib. Giunta Municip. N°106 del 23/11/02
COMUNE di QUINDICI	Delib. Giunta Municip. N° 9 del 18/11/02
COMUNE di ROCCA SAN FELICE	Delib. Giunta Municip. N°75 del 4/12/02
COMUNE di SANT'ANGELO All'Esca	Delib. Giunta Municip. N° 40 del 8.06.04
COMUNE di SANT'ANGELO DEI LOMBARDI	Delib. Giunta Municip. N°188 del 23/10/03
COMUNE di SAN MICHELE di Serino	Delib. Giunta Municip. N° 100 del 08.06.04
COMUNE di SANTA PAOLINA	Delib. Giunta Municip. N° 94 del 30/10/03
COMUNE di SANTO STEFANO del Sole	Delib. Giunta Municip. N° 8 del 14.04.03
COMUNE di SCAMPITELLA	Delib. Giunta Municip. N°194 del 26/10/02
COMUNE di SENERCHIA	Delib. Giunta Municip. N° 89 del 16/10/02
COMUNE di SOLOFRA	Delib. Giunta Municip. N° 9 del 09/01/03
COMUNE di SUMMONTE	Delib. Giunta Municip. N° del 59 del 31.03.04
COMUNE di TAURANO	Delib. Giunta Municip. N° 85 del 19.05.04
COMUNE di TORELLA dei Lombardi	Delib. Giunta Municip. N° 113 del 10.06.04
COMUNE di TORREle NOCELLE	Delib. Giunta Municip. N°95 del 26.10.04
COMUNE di TORRIONI	Delib. Giunta Municip. N° 37 del 27.04.04
COMUNE di TUFO	Delib. Giunta Municip. N°105 del 11/12/03
COMUNE di VALLATA	Delib. Giunta Municip. N° 208 del 25/11/02
COMUNE di VENTICANO	Delib. Giunta Municip. N° 7 del 20.01.04
COMUNE di VILLAMAINA	Delib. Giunta Municip. N° 120 del 15.12. 04

COMUNE di VILLANOVA del Battista
COMUNE di VOLTURARA IRPINA
COMUNITA' MONTANA del PARTENIO
ASL AV 2

Delib. Giunta Municip. N° 75 del 8.06.04
Delib. Giunta Municip. N° 149 del 9/12/02
Delib. Giunta Esecutiva N° 75 del 5/11/02
Delib.. Dirigenziale N° 1 del 23/12/02

Rilevazione delle situazioni di squilibrio, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni e per promuovere la programmazione di politiche di sviluppo territoriale in materia di pari opportunità .

La Consigliera di parità ha concluso, nel 2006, il progetto “Piano provinciale per la realizzazione delle pari opportunità nel mondo del lavoro”.

Il progetto si è posto l’obiettivo di realizzare:

- l’analisi del contesto sociale ed economico della provincia di Avellino;
- il monitoraggio relativo all’inserimento delle donne irpine nel mercato del lavoro e nei settori della produzione in genere;
- il monitoraggio delle tipologie contrattuali e delle nuove tipologie;
- il monitoraggio e l’analisi della disoccupazione e della inoccupazione femminile in Irpinia;
- l’indagine sul tipo di formazione professionale richiesta dal mercato del lavoro irpino;
- l’occupabilità femminile anche alla luce degli strumenti di programmazione negoziata (pit, contratti d’area, filiere ecc.), finanziati con i fondi europei e nazionali;
- la conciliazione dei tempi di vita con i tempi del lavoro;
- il monitoraggio dei servizi per la famiglia.

Per la realizzazione del progetto si è proceduto alla somministrazione di questionari ad un campione significativo di imprese operanti sul territorio provinciale, a tutti i 119 Comuni della provincia di Avellino, alle organizzazioni sindacali, maggiormente rappresentative sul territorio, alla Direzione Provinciale del lavoro, all’INPS, e ai Centri per l’impiego.

I dati raccolti sono stati elaborati nella Pubblicazione “ Il lavoro femminile nel contesto socio-economico della provincia di Avellino”, pubblicazione dalla quale emerge il divario esistente tra uomini e donne nel mondo del lavoro irpino e nella società irpina nella sua globalità. L’indagine è stata trasmessa a tutti i sindaci del territorio provinciale, agli amministratori provinciali, alle istituzioni, alle associazioni sindacali e datoriali, agli istituti scolastici, ai centri per l’impiego, ai Piani di Zona Sociale ecc.ecc.

- Si è proceduto alla stesura di “DONNE, Lavoro-Diritti-Servizi-Vocabolario delle informazioni” – pubblicazione che comprende informazioni ed orientamento nel complesso mondo del lavoro.

La pubblicazione comprende, infatti, risposte sulle normative e sugli istituti di politiche del lavoro e di politiche sociali, con particolare attenzione sia alle complesse tipologie introdotte dalla legge 30/03 e relativo decreto attuativo 276/03, sia alle forme di previdenza e degli ammortizzatori sociali, sia ai provvedimenti relativi alla promozione delle donne nel mondo del lavoro e alle normative di promozione delle relative azioni positive e, quindi, ai vari provvedimenti di tutela del/della lavoratore/trice, della sua dignità e della sua libertà nel rapporto di lavoro. La Guida è stata diffusa su tutto il territorio provinciale tramite: istituti scolastici, i centri per l'impiego, i centri COF, le associazioni di genere e gli enti locali.

Partecipazione alla Commissione Provinciale tripartita.

- Assidua è stata la partecipazione della Consigliera alla commissione provinciale ex art.12 della legge regionale n°14/98 e per la quale sono state formulate proposte e apportati contributi, volti a migliorarne il funzionamento (anno 2006);
- Partecipazione sottocommissione art.13 comma 4 “Sottocommissione politiche attive per l’impiego e sistema informativo lavoro” (anno 2006).

La Consigliera ha partecipato e si è costituita come partner ai numerosi tavoli di partenariato locale organizzati dagli enti locali del territorio.

Ha partecipato alla riunione di lavoro promossa dall’Assessorato alle politiche sociali della provincia di Avellino avente come oggetto “proposta di legge sulla dignità sociale” (Avellino, 24/01/2006).

Promozioni di azioni positive:

- Ha pubblicizzato, attraverso gli organi di stampa locali, gli obiettivi individuati dal Comitato Nazionale dei progetti di cui alla legge 125/91, per l'anno 2006.
- Ha sollecitato i destinatari alla redazione dei progetti, di cui alla legge 125/91, incontrando, sia individualmente che in gruppo, i referenti istituzionali e sociali interessati alla redazione dei suddetti progetti.
- Ha curato la diffusione dell'opuscolo finalizzato alla pubblicizzazione della legge 53/2000, art. 9.
- Sia attraverso convegni, sia tramite organi di stampa, sono stati sollecitati i destinatari a promuovere progetti di cui all'art. 9 legge 53/2000, mettendo a disposizione, inoltre, il proprio Ufficio per qualsiasi chiarimento.
- Ha Stipulato in data 11.09.2006 un Protocollo d'intesa con la Presidente della provincia di Avellino, la Confindustria di Avellino e le organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, UGL al fine di promuovere la realizzazione di una organizzazione del lavoro più in sintonia con le esigenze della famiglia.
- Ha realizzato un'intesa in data 26.01.06 con l'Assessore al lavoro e formazione della provincia di Avellino, il Responsabile del servizio politiche del lavoro e i responsabili dei Centri per l'impiego della provincia di Avellino per la distribuzione tramite i Centri per l'impiego della pubblicazione curata dall'ufficio della Consigliera di parità "Donne-Lavoro- Servizi".

Partecipazione a seminari e incontri

La Consigliera ha partecipato a numerosi incontri e seminari trattanti le tematiche delle Pari Opportunità, in particolare ha partecipato:

- Alla Rete Nazionale delle Consigliere di parità Roma 2006;
- Alle riunioni del gruppo di lavoro della Rete Nazionale delle Consigliere “Nuove tipologie lavorative”, di cui è componente. Roma 2006;
- Agli incontri organizzati dall’Assessorato per le pari opportunità delle Regione Campania,. Napoli 2006;
- Agli incontri sull’imprenditoria femminile legge 215/92, organizzati dal comitato per l’imprenditoria femminile della Camera di Commercio di Avellino.
- Agli incontri tenuti dalle associazioni di genere della Provincia di Avellino.
- Agli incontri di partenariato locale promossi dalla provincia di Avellino e dagli enti locali.
- Agli incontri organizzati dalle organizzazioni sindacali della provincia di Avellino.
- Agli incontri organizzati dagli organismi di parità.
- Agli incontri organizzati dagli enti locali della provincia di Avellino.
- Agli incontri organizzati dagli istituti scolastici della provincia di Avellino.

ALTRE INIZIATIVE

La Consigliera, inoltre, si è fatta promotrice:

- Di appelli ed iniziative pubbliche al fine di scongiurare la chiusura di un'azienda a prevalenza di manodopera femminile;
- Ha fatto appelli pubblici e sollecitato i partiti politici al fine di promuovere la candidatura di donne nelle liste elettorali;
- Ha organizzato, inoltre, insieme all'Associazione Federcasalinghe e all'Associazione Terzetà una messa per la pace nel mondo, dicembre 06;
- Ha supportato numerose studentesse che hanno elaborato tesi universitarie sulle tematiche relative alle politiche di pari opportunità.
- Ha rilasciato interviste e prodotto riflessioni, pubblicate da quotidiani e periodici locali, sulle politiche del lavoro e pari opportunità.
- E' intervenuta in dibattiti pubblici inerenti problematiche attuali relative alle questioni femminili e di promozione di politiche di pari opportunità.

CRITICITA'

Anche per il 2006, l'obiettivo della partecipazione paritaria di uomini e donne al mercato del lavoro è stato uno delle priorità dell'Ufficio della Consigliera di Parità della provincia di Avellino.

Le difficoltà da eliminare per consentire agli uomini e alle donne le stesse opportunità di partenza sono, senz'altro, dovute all'organizzazione della nostra società, non ancora pienamente rispondente alle esigenze di entrambi i sessi.

L'impossibilità di conciliare la propria attività lavorativa con uno stile di vita che sia soddisfacente ed in grado di fornire un minimo di benessere psico-fisico, rendono di grande attualità questo tema anche nella Provincia di Avellino.

Dai casi, dai pareri e dalle consulenze trattate, emerge, in maniera chiara, che le difficoltà per la donna di inserirsi nel mondo del lavoro sono dovute principalmente alla difficile conciliazione della vita-famiglia-lavoro, oltre che, ad un mercato del lavoro debole che costringe molte donne irpine ad accontentarsi di lavori precari, sottopagati e spesso senza alcun tipo di tutela.

Dall'indagine svolta da quest'ufficio, per la realizzazione del Piano Provinciale delle Pari Opportunità nel mondo del lavoro nella Provincia di Avellino del 2006, vengono, infatti, messe in luce le situazioni di disparità presenti nell'occupazione, nell'accesso alla formazione, nella progressione della carriera, nella retribuzione tra uomini e donne, nei differenziali salariali; soprattutto, nelle posizioni di alto livello professionale, vengono messe in evidenza le difficoltà che incontrano i genitori ed in particolare le donne nella conciliazione tra vita familiare e vita professionale a causa di una scarsa presenza sul territorio di strutture a supporto della famiglia. Nella provincia di Avellino persiste una scarsa presenza di asili nido, una scarsa presenza di strutture a supporto della popolazione anziana e, quindi, un'organizzazione della società non ancora corrispondente alle esigenze della famiglia, della persona ed, in particolare, delle donne occupate. Persiste una bassa presenza delle donne nei processi della produzione, nei posti di decisione, ed, inoltre, si registra una forte presenza di immigrati e soprattutto di immigrate, che sicuramente vanno a gonfiare il lavoro sommerso.

Gli sforzi della Consigliera di Parità nel promuovere processi di sensibilizzazione e di informazione sulle normative e sui finanziamenti a favore dell'imprenditorialità femminile e sul tema relativo alla conciliazione di vita-lavoro, hanno registrato un

soddisfacente interesse da parte delle istituzioni nel realizzare quanto di loro competenza ed un considerevole interesse da parte delle aziende.

Per ottimizzare i risultati ottenuti sarebbe auspicabile ancora una maggiore e più incisa collaborazione con le Istituzioni, Direzione Provinciale del Lavoro, Organizzazioni sindacali dei lavoratori e INPS, spesso restie a fornire informazioni, dati, notizie utili per porre in essere progetti di azioni positive volte alla promozione del riequilibrio di genere nel mondo del lavoro e per il contrasto alle discriminazioni di genere che si verificano nel mondo del lavoro.