



Provincia di Avellino



Ufficio della Consigliera di Parità

*Consigliera di
Parità
Provincia di Avellino*

RELAZIONE SULL'ATTIVITA' DELLA CONSIGLIERA PROVINCIALE DI PARITA'

ANNO 2007

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- Politica in Irpinia

L'Employment Outlook 2007 - il Rapporto annuale dell'OCSE sulle prospettive del mercato del lavoro - registra un freno alla crescita dell'occupazione italiana.

Nel 2006, infatti, in Italia c'è stato un aumento dell'occupazione solo dello 0,6% e nel 2007 solo dello 0,4%: ritmi di crescita ben diversi dal resto degli altri paesi dell'OCSE, dove mediamente si segnala un +1,3% per il 2006 e un +1,1% per il 2007.

L'Italia è tra i Paesi ultimi in classifica per la partecipazione delle donne al lavoro: il tasso di occupazione delle donne in Italia nel 2005 era al 45,3%, contro il 56,1% della media OCSE.

L'incidenza del part-time sul lavoro delle donne è del 29,2% e complessivamente il lavoro a tempo parziale si rivela per il nostro Paese una scelta molto al femminile: sul totale dei part-time il 78% riguarda le donne, in linea, però, con il resto dei Paesi europei. Il Rapporto rivela anche che il lavoro temporaneo e flessibile, cresciuto solo in alcuni paesi (Belgio, Italia, Olanda, Portogallo), è un fenomeno molto italiano e riguarda, soprattutto, le donne.

Nella nostra provincia la percentuale delle donne disoccupate rimane altissima il 54% sul totale dei registrati quali persone in cerca di lavoro presso i nostri Centri per l'impiego (40.803 donne, 34.655 uomini)

Dall'indagine realizzata nel 2007 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. Solo il 18% delle avviate nel corso dell'anno 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, di asili nido e micro-nidi, 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 quasi simile di avviate rispetto all'anno precedente, 9.117 donne nel 2006 contro le 9.287 del 2005.

Nel 2006, l'industria ha assorbito un numero maggiore di unità (8.437 rispetto a 7.951 del 2005) con un incremento del 2% (42% rispetto al 40% del 2005); l'agricoltura si è assestata al 16% nel 2006 rispetto al 20% precedente, assorbendo un numero leggermente maggiore di forza lavoro (3.176 unità nel 2006 rispetto alle 4.009 del 2005); 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.

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.

Per quanto la netta maggioranza delle imprese femminili sia costituita da ditte individuali, è, però, in crescita la quota di imprese che decidono di avviare la propria attività adottando una formula organizzativa più complessa come imprese collettive, società di capitale, di persone e cooperative,

Per quanto riguarda le attività economiche scelte dalle donne, pur continuando a registrarsi una forte presenza di imprese femminili nel settore dell'agricoltura - 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.

Determinante, inoltre, risulta essere l'imprenditoria femminile nel settore del terziario, in particolare quello del commercio al dettaglio, dove si evidenzia la crescita assoluta più rilevante delle imprese femminili nell'ultimo anno; crescono anche le imprese turistiche (alberghi e ristoranti), le attività ausiliarie all'intermediazione finanziaria e le attività manifatturiere.

Da rilevare 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, che determinano 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, in prevalenza donne, molte delle quali vanno sicuramente a gonfiare il lavoro sommerso.

C'è da registrare, comunque, un positivo 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.

Per ciò che riguarda le donne in politica persiste, una loro bassa presenza nei posti di decisione: in Irpinia, al 2007, le donne nei consigli comunali sono appena 111 mentre gli uomini 955, gli assessori donna appena 51 e gli uomini 454, i vicesindaci donna 7 e

gli uomini 107, le donne sindaco 6 rispetto e gli uomini 106. (questo dato non tiene conto dei comuni irpini commissariati).

Inoltre, dall'indagine realizzata nella nostra provincia dall'Ufficio della Consigliera di parità, emerge, 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.

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

- ✓ Continuare a prevedere ulteriori forme di incentivazione per l'assunzione delle donne nelle imprese;
- ✓ Attuare il piano per l'occupazione femminile previsto dalla legge 247/07;
- ✓ promuovere ,all'interno delle imprese, 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;
- ✓ prevedere quote dei Fondi europei, mirati alla realizzazione di progetti che rispondano alle esigenze del nostro territorio e che siano in grado di favorire concretamente l'occupazione, e il reinserimento delle donne nel lavoro ;
- ✓ 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;
- ✓ promuovere 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 dall' art. 44 del dlgs.198/06 e ,soprattutto, dei fondi comunitari destinati a tale scopo.
- ✓ dare attuazione all'art. 51 della nostra Costituzione e prevedere percorsi trasparenti e democratici volti a promuovere, in maniera seria e concreta, la presenza delle donne nelle istituzioni.

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. Difatti, per una lettura di genere su quanto viene programmato in termini di sviluppo, è indispensabile 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 per la compiuta affermazione dell'identità di genere e per la valorizzazione della specificità femminile.

In data 04.07.07 , 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. 16, comma 2, del D.Lgs.198/2006.

La Consigliera di parità della Provincia di Avellino

Nell'anno 2007, 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 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 promosso e sottoscritto un protocollo d'intesa, finalizzato all'apertura presso i pronto soccorso degli ospedali della provincia di Avellino ed i consultori familiari di sportelli di ascolto e presa in carico delle donne vittime di violenza e vessazioni.

Firmatari del suddetto protocollo sono, oltre all'Ufficio della Consigliera di parità, la Presidente della Provincia di Avellino, i Direttori Generali dell'ASL AV2, ASLA V1, Azienda Ospedaliera Moscati, La presidente del Centro Antiviolenza "Filo d'Arianna", ed altri enti ed associazioni.

Il suddetto progetto si avvale del patrocinio dell'Assessorato alle pari opportunità della Regione Campania ed è intitolato ad Antonella Russo, una giovane donna irpina vittima di violenza.

Ha, inoltre, sottoscritto un protocollo finalizzato all'istituzione di una rete territoriale contro la violenza sulle donne con le organizzazioni sindacali UIL CISL., FP CISL, UST UIL Avellino, CISAL Avellino, UGL Avellino, Provincia di Avellino, Comune di Avellino, ASLAV2, Coordinamento Provinciale dei Forum Comunali della Provincia, ai fini della partecipazione al bando promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità, "Fondo Nazionale contro la violenza sessuale e di genere".

Ha stipulato un Protocollo d'intesa con l'Unione Italiana Ciechi e degli Ipovedenti sezione Provinciale di Avellino e l'Assessorato alle pari opportunità di Avellino,

finalizzato alla realizzazione di un progetto di formazione delle donne non vedenti ed ipovedenti per favorire il loro inserimento nel mondo del lavoro.

Ha stipulato un protocollo d'intesa con La Direzione provinciale del Lavoro di Avellino volto all'instaurazione di uno stretto rapporto di collaborazione tra L'Ufficio della Consigliera di parità della provincia di Avellino e la Direzione provinciale del lavoro, al fine di favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e pari opportunità tra uomo e donna nel mercato del lavoro , nonché per prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione fondata sul sesso e per garantire adeguata tempestività d'intervento.

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 , dei piani triennali di azioni positive, come da contratti collettivi di categoria, e dei comitati paritetici di contrasto al mobbing.

Ha pubblicizzato gli ordini del giorno d'interesse generale e nazionale adottati, dalla Rete nazionale delle Consigliere e Consiglieri di parità.

Ha pubblicizzato bandi ed azioni posti in essere dai Ministeri deputati, volti a contrastare le discriminazioni e le violenze e promuovere le pari opportunità .

Ha avviato un monitoraggio e promosso progetti di azioni positive finalizzati all'attenuazione dello svantaggio di genere nel mondo del lavoro .

Sta realizzando un monitoraggio sul grado di inserimento della donna irpina nel mondo del lavoro ed una rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere,al fine di costituire un osservatorio permanente sul mercato del lavoro con una visione 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 suoi luoghi di lavoro e a promuovere l'accesso delle donne al lavoro.

Ha avviato, quindi, vari ed ampi percorsi di informazione rivolti alle donne, con particolare riferimento alle normative di contrasto alle discriminazioni di genere ed agli

istituti di promozione delle pari opportunità ,ed un interessante percorso di informazione e di orientamento nel mondo del lavoro.

Sta realizzando un osservatorio permanente sul mobbing, mobbing di genere, molestie, violenze sessuali, 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 dopo la nascita del primo figlio.

L'impegno è di realizzare gli obiettivi ed i compiti affidatili dall'art.15 del 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

Tre computers, collegati ad Internet.

L'indirizzo di posta elettronica è dlomazzo@provincia.avellino.it ,
cons-parita@provincia.avellino.it.

Due unità di supporto amministrativo.

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

L'Ufficio è aperto 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 il settore 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 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 la mancanza di 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 al 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 deputati alla promozione e realizzazioni di politiche di 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 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 avviato una proficua collaborazione con il Presidente della Provincia di Avellino, l'Assessorato al lavoro e con il Servizio Politiche del lavoro della provincia di Avellino;
- ° Ha avviato una proficua collaborazione con le referenti per le pari opportunità, esistenti presso gli enti locali, al fine di sollecitare la realizzazione di progetti integrati di azioni positive e scambi di buone prassi.
- ° Sta realizzando 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 realizzato un protocollo d'intesa con la Direzione provinciale del lavoro della provincia di Avellino, volto al contrasto delle discriminazioni sui luoghi di lavoro;
- ° Ha realizzato un protocollo d'intesa con la Sezione Italiana Ciechi e l'Assessorato alle pari opportunità di Avellino volto alla realizzazione di un percorso di formazione destinato alle donne non vedenti ed ipovedenti finalizzato all'inserimento nel mondo del lavoro
- ° Ha realizzato un protocollo d'intesa con l'ASL AV1, ASL AV2, Azienda Ospedaliera Moscati, Piani Di Zona Sociali e Associazioni di genere, finalizzato alla elaborazione di

un piano operativo d'intervento, volto a contrastare la violenza alle donne, attraverso meccanismi di prevenzione e l'attivazione di centri e sportelli di ascolto ed accoglienza dedicati presso i pronto soccorso degli ospedali di Avellino ed i consultori familiari.

- ° Ha partecipato ai lavori della rete delle Consigliere di parità.
- ° Ha partecipato al gruppo di lavoro istituito nell'ambito della Rete Nazionale delle Consigliere e Consiglieri di parità "Evoluzione gruppo di lavoro e Nuove tipologie contrattuali " di cui è componente;
- ° 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 ed 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,ed iniziative realizzate 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 riunione della Commissione pari opportunità del comune di Cianche (09.02.07)
- Al convegno "Sexum Superando :Isabella Morra ",organizzato dall'Assessorato al Turismo e Cultura della provincia di Avellino,(Avellino 10. 05.08)
- Ai seminari di orientamento "Percorsi dell'identità della donna sul territorio" organizzati dal Liceo Linguistico e delle Scienze Sociali "Giudo Dorso di Ariano Irpino,(18.10.20079)
- Ai Seminari di orientamento "Jobix Saperi e pratiche nel mondo del lavoro"organizzati dalla Provincia di Avellino,Servizio Politiche del Lavoro Vallesaccarda (07.11.07)
- Al convegno "La Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale",organizzato dall'AICCRE e dal comune di Mercogliano (24.11.07)

PROMOZIONE di Azioni positive ed altre azioni volte al sostegno delle politiche attive del lavoro ed alla promozione della cultura delle pari opportunità:

- Ha pubblicizzato, attraverso gli organi di stampa locali, gli obiettivi individuati dal Comitato Nazionale dei progetti di cui all'art. 44 del d. dlgs 198/06, per l'anno 2007.
- Ha sollecitato i destinatari alla redazione dei progetti, di cui all'art. 44 del d.Lgs.198/06, incontrando, sia individualmente che in gruppo, i referenti istituzionali e sociali interessati alla redazione dei suddetti progetti.
- Ha curato la diffusione dell'opuscolo,realizzato dall'Ufficio della Consigliera di parità della provincia di Avellino, 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 realizzato un'intesa con l'Assessore al lavoro e formazione della provincia di Avellino, il Responsabile del servizio politiche del lavoro ed 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" e dell'opuscolo "Discriminazione e violenza alle donne- Come difendersi";
- Ha realizzato il progetto di formazione rivolto alle donne non vedenti ed ipovedenti della provincia di Avellino, finalizzato al loro inserimento nel mondo del lavoro.
- E' in fase di realizzazione il progetto "Aiutiamo le donne a correre nel mondo del lavoro".Tirocini formativi d'inserimento rivolti alle donne disoccupate,inoccupate della provincia di Avellino.
- Ha provveduto alla 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.

- Ha provveduto alla diffusione dell'indagine curata dall'Ufficio della Consigliera di parità "Il lavoro femminile nel contesto socio-economico della provincia di Avellino".

- Ha provveduto alla diffusione dell'opuscolo elaborato dall'Ufficio della consigliera "Discriminazione e violenza alle donne –come difendersi".
- Ha elaborato e diramato presso gli enti locali della provincia, le linee guida per la istituzione dei comitati pari opportunità ,comitati paritetici di contrasto al mobbing e dei piani triennali di azioni positive.
- Ha provveduto a pubblicizzare i bandi di promozione di azioni positive ex legge 125/91 rip art.44 del d,lgs.198/06.
- Ha aggiornato il 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.
- Ha realizzato, in collaborazione con l'Istituto Magistrale di Avellino , moduli di seminari sulle politiche di pari opportunità nel mondo del lavoro e di orientamento, rivolti alle studentesse e studenti del suddetto istituto.
- Ha provveduto ad allestire uno stand della Consigliera di parità nell'ambito di EXPORIENTA 2007, manifestazione di orientamento al lavoro, che, annualmente, viene organizzata dalla provincia di Avellino, presso il centro fieristico di Atripalda (Nell'ambito di tale manifestazione è stato distribuito materiale di informazione, aggiornamento ed 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).

HA ORGANIZZATO:

- “Dalla non violenza delle donne alla violenza sulle donne” ,un confronto pubblico in collaborazione con la provincia di Avellino e le associazioni di genere esistenti sul territorio provinciale ,Avellino (08.03.07)
- La presentazione del libro,avvenuta presso il Centro per l’impiego di Avellino, “Discriminazione e violenza alle donne –come difendersi “ avvalendosi della partecipazione della Presidente della Provincia di Avellino ,ed in collaborazione con le associazioni di genere ,l’Assessorato al lavoro della Provincia di Avellino ed il Servizio Politiche del Lavoro della provincia.

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

- Ha stipulato un protocollo d'intesa con la Direzione Provinciale del lavoro di Avellino volto ad instaurare uno stretto rapporto di collaborazione tra l'Ufficio della consigliera di parità e la Direzione provinciale del lavoro, al fine di favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità ,di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione fondata sul sesso ,di garantire adeguata tempestività di intervento.
- Ha Istituito un Osservatorio sul lavoro femminile nel contesto socio-economico della Provincia di Avellino”.
- Ha provveduto ad una diffusione capillare della brochure informativa e descrittiva sui principali casi di discriminazione che si possono verificare sui luoghi di lavoro;
- Sta realizzando un Osservatorio sul mobbing di genere e sulle molestie e violenza sessuali sui luoghi di lavoro;
- Sta realizzando un osservatorio permanente sulle discriminazioni di genere nel mondo del lavoro (discriminazioni salariali, contrattuali ecc.).
- Ha sollecitato le Istituzioni locali e sociali ,per la promozione di adozione di misure concrete per il sostegno delle donne colpite da discriminazioni e violenza e, per la creazioni di reti di supporto , di prevenzione e di contrasto alle violenze in genere sulle donne .
- Ha ripetutamente sollecitato gli enti locali ad adottare i “Piani triennali di azioni positive”.
- 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 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 2007, 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 esaustive risposte. In particolare, le informazioni richieste hanno riguardato:

- violenza/molestie sessuali;
- molestie sui luoghi di lavoro in ragione del sesso;
- congedi di maternità e congedi parentali;
- contratti di lavoro flessibili e diritti;
- l'indennità di disoccupazione della maternità;
- le discriminazioni in ragione del sesso;
- Informazioni sulle normative e le agevolazioni finanziarie sull'imprenditorialità femminile ;
- 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.

E' allo studio della scrivente un caso di licenziamento di una lavoratrice da parte di una azienda del solofrano.

Si è proceduto ,con successo, alla risoluzione di un caso di discriminazione, inoltrato,per competenza territoriale, alla scrivente ,dalla Consigliera Nazionale di parità. Comunque,c'è da registrare che 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.48 del d.lgs. 198/2006, 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.

Si è proceduto ad inoltrare, a tutti gli enti locali della provincia, la direttiva del 23 maggio 2007 “Misure da attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”,sollecitandoli all'attuazione di quanto in essa prescritto.

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.48 del dlgs 198/2006, 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 GESUALDO	Delib.Giunta Munic. N 170 del 04.10.2007
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 1'8/11/02
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	Delib. Giunta Municip. N° 75 del 8.06.04
COMUNE di VOLTURARA IRPINA	Delib. Giunta Municip. N°149 del 9/12/02
COMUNITA' MONTANA del PARTENIO	Delib. Giunta Esecutiva N°75 del 5/11/02
ASL AV 2	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 , nel 2007, ha provveduto ad aggiornare il progetto “Piano provinciale per la realizzazione delle pari opportunità nel mondo del lavoro”.

Il progetto si pone 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 contrattuali di lavoro flessibili e atipiche ;
- 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;
- le strutture finalizzate alla 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 a tutti i 119 Comuni della provincia di Avellino, alle organizzazioni sindacali, maggiormente rappresentative sul territorio, alla Direzione Provinciale del lavoro, all’INPS ed ai Centri per l’impiego. Obiettivo del progetto è, anche, la realizzazione di un osservatorio permanente su mobbing di genere, discriminazione dirette ed indirette, violenza e molestie sui luoghi di lavoro.

- Ha provveduto a diramare, presso gli enti locali, l'ordine del giorno adottato dalla Rete delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, nella riunione del 15 novembre 2007, riguardante i Fondi Strutturali 2007/2013 e relativo alla necessità di mantenere una quota significativa di Fondi per promuovere attraverso azioni pilota l'accesso, la presenza qualificata e le opportunità di crescita delle donne nel mondo del lavoro.
- ha elaborato , in collaborazione con esperte reclutate tramite avviso pubblico , la pubblicazione del libro “Donne :dal lavoro subordinato ed autonomo al nuovo mercato del lavoro- Un nuovo welfare per il superamento del precariato “.Una guida sull'applicazione delle tipologie contrattuali flessibili nel mercato del lavoro alla luce della riforma della l. 247/07.

Partecipazione alla Commissione Provinciale tripartita ed altro.

- Assidua è stata, nell'anno 2007, la partecipazione della Consigliera alla commissione provinciale ex art.12 della legge regionale n°14/98;
- Ha Partecipato, inoltre, alla sottocommissione di art. all'13 comma 4 “Sottocommissione politiche attive per l'impiego e sistema informativo lavoro” .
- La Consigliera, inoltre, ha partecipato e si è costituita come partner ai numerosi tavoli di partenariato locale, organizzati dagli enti locali del territorio.

Partecipazione a seminari ed incontri

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

- Alla Rete Nazionale delle Consigliere di parità Roma 2007;
- Alle riunioni del gruppo di lavoro della Rete Nazionale delle Consigliere “Nuove tipologie lavorative”, di cui è componente. Roma 2007;
- 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 dagli organismi di parità.
- Agli incontri organizzati dagli enti locali della provincia di Avellino.
- Agli incontri organizzati dagli istituti scolastici della provincia di Avellino.
- Agli incontri promossi dai Piani di Zona Sociali.
- Agli incontri promossi dallo Sportello dedicato agli immigrati della provincia di Avellino.

ALTRE INIZIATIVE

La Consigliera, inoltre, si è fatta promotrice:

- di appelli pubblici e sollecitato i partiti politici al fine di promuovere la candidatura e la elezione delle donne nei luoghi della decisione;
- Ha organizzato, insieme all'Associazione DonneuropeeFedercasalinghe e all'Associazione Terzetà una messa per “Una preghiera contro ogni forma di violenza sulle donne”, dicembre 07;
- Ha organizzato in collaborazione con l'associazione Donneuropee Federcasalinghe , un concorso di poesia rivolto alle donne della provincia di Avellino;
- Ha supportato numerose studentesse che hanno elaborato tesi universitarie sulle tematiche relative alle politiche di pari opportunità .
- Ha ospitato numerose studentesse ,che tramite le Università di appartenenza, hanno fatto richiesta di svolgere il loro stage presso l'Ufficio della Consigliera di parità
- 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 2007, l'obiettivo della partecipazione paritaria di uomini e donne al mercato del lavoro è stato prioritario nelle attività 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, rende di grande attualità questo tema anche nella Provincia di Avellino.

Dai casi trattati, dai pareri e dalle consulenze richieste emerge, in maniera chiara, che le difficoltà per la donna di inserirsi nel mondo del lavoro sono dovute principalmente alla problematica 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 nell' 2007, da quest'Ufficio, si evince una marcata disparità esistente tra uomini e donne nell'occupazione, nell'accesso alla formazione, nella progressione della carriera,nonchè nella retribuzione.

Permane,nella provincia di Avellino,come nel resto del territorio italiano, 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.

In uno anno molto dibattuto, per ovvi motivi, 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, però, un soddisfacente interesse sia da parte delle istituzioni nel realizzare quanto di loro competenza sia da parte delle aziende, anche se il cammino è ancora lungo per poter affermare che la nostra società è in grado di offrire pieni diritti di cittadinanza ed eguali opportunità a donne ed uomini . Per ottimizzare i risultati ottenuti sarebbe auspicabile ancora una maggiore e più incisiva sinergia con gli attori locali sociali ed istituzionali e soprattutto una maggiore solidarietà tra le donne .

Avellino 14.03.08

La Consigliera di Parità
Dott.ssa Domenica Marianna Lomazzo