



REGIONE DEL VENETO

Quale ruolo delle Commissioni Pari Opportunità per il futuro delle giovani donne?

Progetto di Action Research - Fem Factor Dolomiti

PROGRAMMA REGIONALE FSE+ 2021-2027 - PRIORITA' 1. "OCCUPAZIONE"

P.A.R.I. Progetti e azioni di rete innovativi per la parità e l'equilibrio di genere - DGR n. 1522 del 29/11/2022

Progetto nr. 20-0001-1522-2022 Ente capofila FORCOOP CORA VENEZIA SC

Approvato con DDR nr. 652 del 22 giugno 2023



CAPITOLO 1 - LA DISPARITÀ DI GENERE IN NUMERI

MACRO TEMA	I RISULTATI DELL'ANALISI
OCCUPAZIONE	11,5 PUNTI PERCENTUALI DI DIFFERENZA TRA TASSO DI OCCUPAZIONE MASCHILE E FEMMINILE
	IL DIVARIO OCCUPAZIONALE È PRESENTE IN TUTTE LE FASCE DI ETÀ ANALIZZATE
TIPOLOGIA DI ORARIO	IL PART TIME RIMANE UNO STRUMENTO "FEMMINILE" (LO USA IL 43,5% DELLE DONNE DIPENDENTI)
	L'USO DEL PART TIME PER LE DONNE ESPLODE A PARTIRE DAI 30 ANNI, ETÀ IN CUI SI FANNO I FIGLI
RETRIBUZIONE MEDIA	A PARITÀ DI LAVORATORI DIPENDENTI OCCUPATI E GIORNATE LAVORATE, LA RETRIBUZIONE VERSATA SCENDE AD UN RAPPORTO DI 6 A 4 A SFAVORE DELLE DONNE
	LA RETRIBUZIONE PER LE DONNE SMETTE DI CRESCERE ATTORNO AI 30 ANNI, AL SUO APICE RAGGIUNGE I LIVELLI DELLA RETRIBUZIONE MEDIA DI UN OCCUPATO UOMO IN ETÀ 25-29 ANNI
TITOLO DI STUDIO E QUALIFICA OCCUPAZIONALE	LE DONNE SONO MEDIAMENTE PIÙ ISTRUITE (30% DI OCCUPATE LAUREATE VS 17,4% DI COLLEGHI UOMINI)
	I RUOLI APICALI (QUADRI E DIRIGENTI) SONO PRETTAMENTE MASCHILI (14% IL TOTALE DELLE DIRIGENTI DONNE)
	SI RISCOVTRANO PROFESSIONI DOVE LA PREVALENZA DI OCCUPATE DONNE È PREPONDERANTE. ES. PROFESSIONI RICONDUCEBILI AI RUOLI DI CURA (SANITÀ E ISTRUZIONE)

CAPITOLO 2 - IL CONTESTO NORMATIVO

COME È CAMBIATO IL CONTESTO NORMATIVO?

RIUNIFICAZIONE DELLA LEGISLAZIONE NEL 2006 IN UN CODICE UNICO DELLE PARI OPPORTUNITÀ - ANNO 2006

ART. 46 PREVEDE L'OBBLIGATORietà PER LE AZIENDE CON PIÙ DI 100 DIPENDENTI (POI 50) DI REDIGERE UN "RAPPORTO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE"

OBBLIGO PER LE AZIENDE CON ALMENO 15 DIPENDENTI DI PREDISPORRE UNA RELAZIONE DI GENERE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE (D.L. 77/2021)

PROMOZIONE DELLE AZIONI POSITIVE

SISTEMA DI CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE (L. 162/2021)

ANCHE LA REGIONE VENETO SI È DOTATA DI UNA NORMA L.R. N.3 DEL 15 FEBBRAIO 2022 "DISPOSIZIONI PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ RETRIBUTIVA TRA DONNE E UOMINI E IL SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE"

CAPITOLO 3 - LE COMMISSIONI PARI OPPORTUNITÀ E COMMISSIONI PART TIME OPERANTI IN PROVINCIA NEL SETTORE PRIVATO

Nome azienda	Comune ¹	Settore	Dipendenti	Tipo di Commissione
COSTAN EPTA SPA	Limana	Fabbricazione banchi frigo	300	Pari Opportunità + Part Time
DE RIGO VISION SPA	Longarone	Fabbricazione di armature per occhiali	819	Part Time
LUXOTTICA SRL	Agordo	Fabbricazione di armature per occhiali	7.557	Pari Opportunità + Part Time
MARCHON ITALIA SRL	Puos d'Alpago	Fabbricazione di armature per occhiali	299	Part Time
MARCOLIN SPA	Longarone	Fabbricazione di armature per occhiali	885	Part Time
THÈLIOS SPA	Longarone	Fabbricazione di armature per occhiali	1.300	Part Time
UNIFARCO SPA	Santa Giustina	Fabbricazione di profumi, cosmetici, saponi e simili	407	Part Time
GIORGIO FEDON & FIGLI SPA	Alpago	Fabbricazione di altri articoli nca	172	Part Time

1: Il Comune fa riferimento alla sede dello stabilimento

ALLE RSU DELLE AZIENDE CON COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ E/O COMMISSIONE PART TIME È STATO DISTRIBUITO UNO SPECIFICO QUESTIONARIO CHE HA PORTATO AI SEGUENTI RISULTATI

Le problematiche di genere oggi nel mondo del lavoro	L'attività di cura della famiglia ricade prevalentemente sulla donna Con conseguente minor tempo da dedicare al lavoro Carriera discontinua Part Time involontario Impossibilità di avanzare nella carriera lavorativa Studi femminili = Professioni femminili (tema STEAM) Soluzione: più servizi, più welfare.
La costituzione della Commissione P.O. in azienda e le tematiche affrontate	Prevalentemente si parla di orari di lavoro e conciliazione vita/lavoro Riorganizzazione del personale e spostamenti tra sedi CPT: analisi delle richieste di Part Time Uso di strumenti alternativi al Part Time come flessibilità di orario
Risultati ottenuti / Impatto sull'azienda in relazione alle politiche di genere	Opinioni discordanti legate ai risultati delle singole richieste dei lavoratori Introduzione di welfare aziendale innovativo come "il maggiordomo aziendale"

MAPPATURE DI POSSIBILI AZIENDE DOVE POTER COSTITUIRE LA CPO

Nome azienda	Comune ¹	Settore	Dipendenti
DE RIGO REFRIGERATION SRL	Sedico	Fabbricazione di attrezzature di uso non domestico per la refrigerazione	276
COPELAND CONTROLS / DIXELL SRL	Alpago	Fabbricazione di altri apparecchi di misura e regolazione, di contatori	192
IMAP SRL	Sedico	Fabbricazione di articoli in materie plastiche	87
LATTEBUSCHE	Cesiomaggiore	Trattamento igienico del latte	323
MANIFATTURA VALCISMON SPA	Fonzaso	Fabbricazione di pullover, cardigan ed altri articoli simili a maglia	154
MVC	Fonzaso	Abbigliamento Sportivo tecnico	nd
NPE SRL	Longarone	Servizi di ingegnerizzazione	nd
PANDOLFO SPA	Borgo Valbelluna	Estrusione alluminio	180
TRENTI INDUSTRIA OCCHIALI SPA	Perarolo di Cadore	Fabbricazione di armature per occhiali di qualsiasi tipo	84

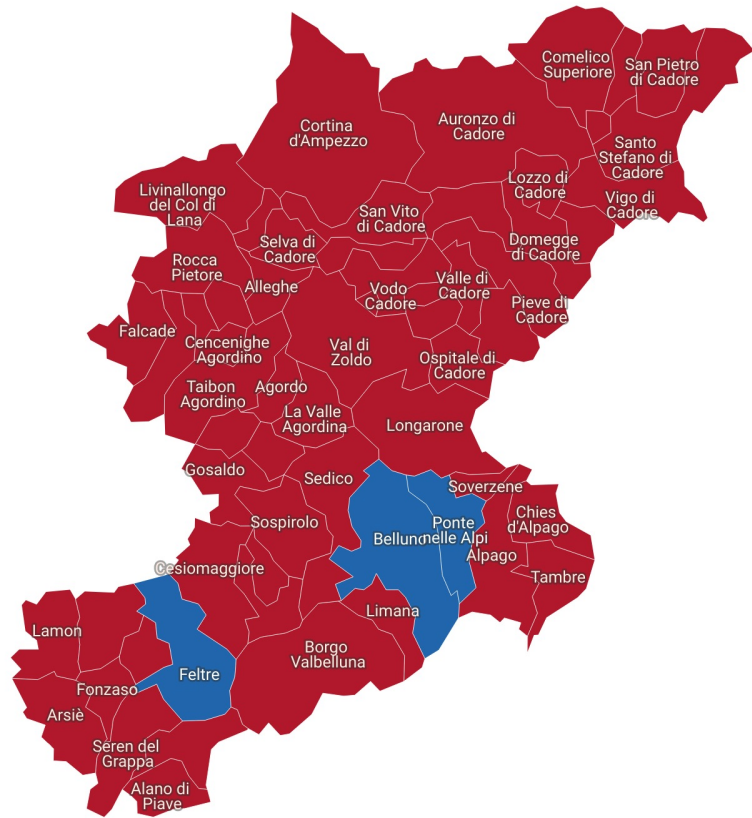
1: Il Comune fa riferimento alla sede dello stabilimento

ALLE RSU DELLE AZIENDE INDIVIDUATE È STATO DISTRIBUITO UNO SPECIFICO QUESTIONARIO CHE HA PORTATO AI SEGUENTI RISULTATI

L'EVENTUALE ISTITUZIONE DI UNA COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ IN AZIENDA:

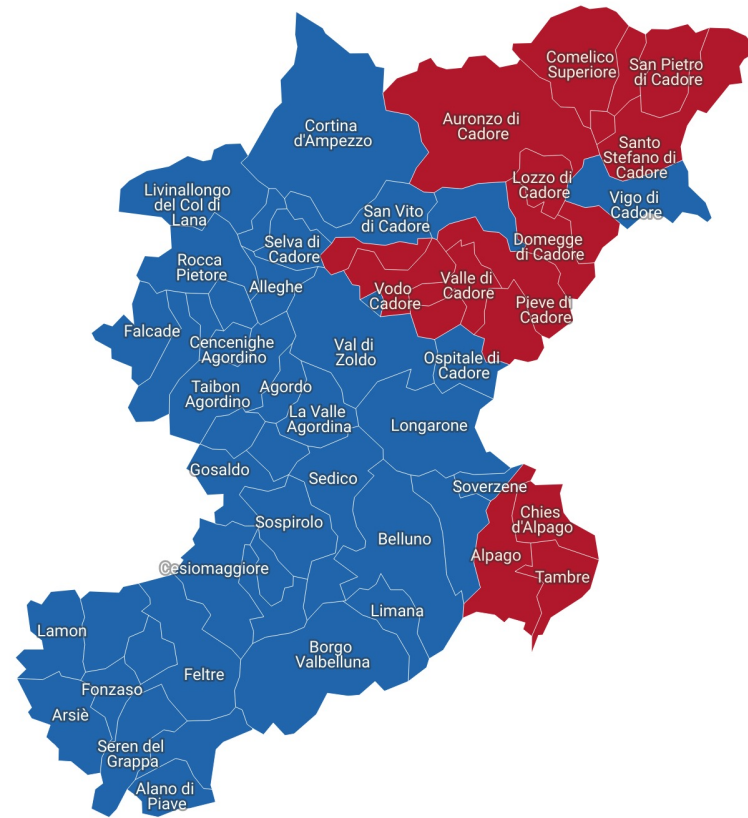
SAREBBE UTILE PER	MIGLIORE GESTIONE DEL TEMPO VITA/LAVORO
	SUGGERIRE I SERVIZI SUL TERRITORIO A SUPPORTO DELLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO
	APPROFONDIRE LE SINGOLE ESIGENZE DEI LAVORATORI
NECESSITÀ DI ISTITUIRLA	UTILE, AUSPICABILE, MA NON NECESSARIA
	NON VENGONO SEGNALATE SITUAZIONI DI DISPARITÀ RILEVANTI
	CLIMA AZIENDALE SUFFICIENTEMENTE POSITIVO
COME ISTITUIRLA	COINVOLGERE SIA UOMINI CHE DONNE PROVENIENTI DA DIFFERENTI AMBITI AZIENDALI
	COINVOLGERE SIA RAPPRESENTANZA SINDACALE CHE AZIENDALE
	COINVOLGERE LA CONSIGLIERA DI PARITÀ
	DA SUBITO: FORMAZIONE SUL TEMA DELLA PARITÀ DI GENERE

Commissioni Comunali Pari Opportunità



Created with Datawrapper

CUG enti comunali



Created with Datawrapper

CAPITOLO 4 - PARI OPPORTUNITA' NEL SETTORE PUBBLICO

QUAL È IL RUOLO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

Il ruolo della Consigliera di Parità è quello di occuparsi di tematiche e problematiche legate alla discriminazione e/o molestie sui luoghi di lavoro (e non solo), oltre a veicolare il più possibile la conoscenza e le informazioni sulla parità di genere.

È dunque una figura istituzionale preposta ad intervenire sulle tematiche appena accennate, svolgendo funzioni di promozione e controllo.

Non si parla solo di discriminazione di genere, ma di qualunque tipologia di discriminazione (etnica, sessuale, etc...).

AGLI STAKEHOLDERS È STATO DISTRIBUITO UNO SPECIFICO QUESTIONARIO CHE HA PORTATO AI SEGUENTI PUNTI CHIAVE

Problematiche riscontrate	Possibili soluzioni				
L'attività di cura della famiglia ricade prevalentemente sulla donna	Servizi del territorio	Welfare innovativo	Cambio della cultura	Flessibilità di orario	
Pay Gender Gap	Accesso ai ruoli dirigenziali	Uguale retribuzione a parità di ruolo	Cambio della cultura	Flessibilità di orario	Inserire i temi della parità di genere nella contrattazione aziendale
Part time involontario	Servizi del territorio	Welfare innovativo	Cambio della cultura	Flessibilità di orario	Inserire i temi della parità di genere nella contrattazione aziendale
Rientro dalla maternità	Servizi del territorio	Welfare innovativo	Cambio della cultura	Flessibilità di orario	Inserire i temi della parità di genere nella contrattazione aziendale
Contributi pensionistici inferiori	Parità di orario				
Mancanza di conoscenza della CPO (ma in generale delle tematiche delle Pari Opportunità) da parte dei lavoratori	Formazione	Sponsorizzazione dell'attività delle CPO	Diffusione delle CPO nelle aziende per fare rete		
Mancanza di conoscenza della CPO (ma in generale delle tematiche delle Pari Opportunità) da parte dei rappresentanti sindacali	Formazione	Diffusione delle CPO nelle aziende per fare rete			
Discriminazioni / molestie	Formazione	Cambio della cultura	Inserire i temi della parità di genere nella contrattazione aziendale		

ESISTONO DEI TEMI COMUNI ALLE TRE TIPOLOGIE DI INTERVISTE DISTRIBUITE?

	Tematica	Stakeholders	Aziende con CPO	Aziende senza CPO
Gestione del tempo	Conciliazione vita/lavoro	Presente	Presente	Presente
	Necessità di orario flessibile	Presente	Presente	Presente
	Part Time involontario	Presente	Presente	
	Maternità	Presente	Presente	Presente
	Cura famigliare a carico prevalente della donna	Presente	Presente	Presente
Welfare/Servizi	Mancanza di servizi a supporto della genitorialità / persone anziane	Presente	Presente	Presente
	Mancanza di trasporti capillari		Presente	
Formazione	Necessità di formazione mirata	Presente	Presente	Presente
	Possibilità di percorsi di studi uguali per maschi e femmine		Presente	
	Maggiore coinvolgimento delle RSU tramite formazione sulle Pari Opportunità	Presente		
Discriminazioni di genere	Discriminazioni / molestie	Presente		
	Pay Gender Gap	Presente		
	Discriminazione a parità di titolo di studio	Presente		
	Cultura lavorativa maschilista			Presente
	Impossibilità ad accedere a ruoli apicali	Presente	Presente	
Commissione Pari Opportunità	I CPO contribuiscono a migliorare il clima aziendale	Presente	Presente	Non pertinente
	Commissione poco conosciuta in azienda	Presente	Presente	Non pertinente
	Utilizzo delle Assemblee sindacali per parlare del tema	Presente		
	Attività di promozione, monitoraggio, conciliazione	Presente	Presente	
Altro	Non vengono segnalati particolari eventi negativi legati alle Pari Opportunità			Presente

RIASSUMENDO...

AD OGGI LE CPO SONO
POCHE

NASCONO "A SPOT"
PER SENSIBILITÀ
SINGOLE

NON RIESCONO A FARE
RETE

LE DISCRIMINAZIONI
SONO PIÙ SENTITE
DOVE LA PRESENZA
FEMMINILE È PIÙ
ELEVATA

LE CPO TRATTANO
MOLTO LA GESTIONE
DEL TEMPO

RISCHIO DI
SOVRAPPORSI CON LE
COMMISSIONI PART
TIME

SONO POCO
CONOSCIUTE ANCHE
ALL'INTERNO
DELL'AZIENDA STESSA

DOVE NON CI SONO, LE
CPO SONO RITENUTE
UTILI MA NON
NECESSARIE

È NECESSARIO CONTINUARE A
PARLARE DI PARI
OPPORTUNITÀ



Cofinanziato
dall'Unione europea



REGIONE DEL VENETO

Quale ruolo delle Commissioni Pari Opportunità per il futuro delle giovani donne?

Progetto di Action Research - Fem Factor Dolomiti

PROGRAMMA REGIONALE FSE+ 2021-2027 - PRIORITA' 1. "OCCUPAZIONE"

P.A.R.I. Progetti e azioni di rete innovativi per la parità e l'equilibrio di genere - DGR n. 1522 del 29/11/2022

Progetto nr. 20-0001-1522-2022 Ente capofila FORCOOP CORA VENEZIA SC

Approvato con DDR nr. 652 del 22 giugno 2023

