

Analisi dei dati contenuti nei Rapporti annuali delle Consigliere di Parità territoriali

(art. 15, co. 6, D.lgs 198/06)

Anno di riferimento 2020

Consigliera Nazionale di Parità
Francesca Bagni Cipriani (*effettiva*)
Serenella Molendini (*supplente*)

Elaborazione dei dati: **Stefano Brienza**

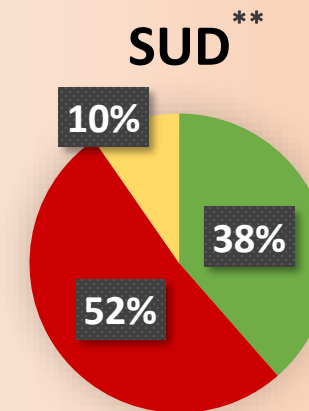
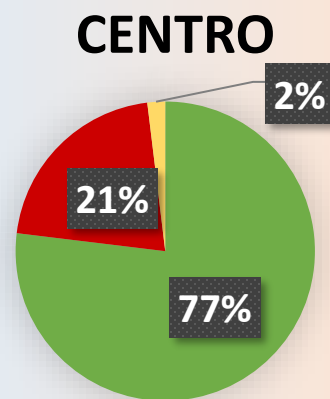
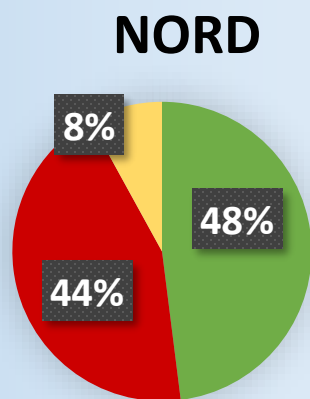
LE NOMINE DELLE CONSIGLIERE*

La rilevazione del 2020 sconta l'intervenuta scadenza, nel corso dell'anno, di ben 14 consigliere regionali (8 effettive e 6 supplenti) non ancora compensate da alcuna nomina, mentre a livello provinciale, alle 16 consigliere il cui mandato è scaduto nel corso del 2020 (8 effettive e 8 supplenti), ha fatto da contraltare la nomina di 32 nuove consigliere (18 effettive e 14 supplenti). Pertanto, rispetto alla precedente rilevazione si registra un'inversione di tendenza con una diminuzione delle consigliere in corso di mandato presso le regioni, soprattutto al nord e al sud, e un aumento delle consigliere provinciali in carica.

	REGIONALI		TOT
	EFFETTIVE	SUPPLENTI	
TOTALI	19	17	36
VACANTI	2	0	2
IN CARICA	9	10	19
SCADUTE	8	7	15

	PROVINCIALI		TOT
	EFFETTIVE	SUPPLENTI	
TOTALI	106	93	199
VACANTI	9	6	15
IN CARICA	53	48	101
SCADUTE	44	39	83

- In carica
- Scadute
- Vacanti



Nei grafici a torta è riportata, per aree geografiche, la situazione complessiva delle nomine (senza distinzione tra consigliere effettive/supplenti e regionali/provinciali). Con il termine «vacanti» si intendono le consigliere dimissionarie che l'ente di riferimento non ha ancora sostituito, per distinguerle dalle consigliere il cui mandato è scaduto che, in assenza di dimissioni, si presume continuano a svolgere le loro funzioni in «prorogatio», fino alle nuove nomine.

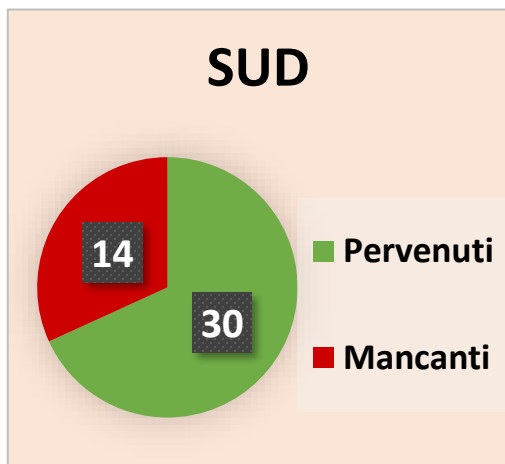
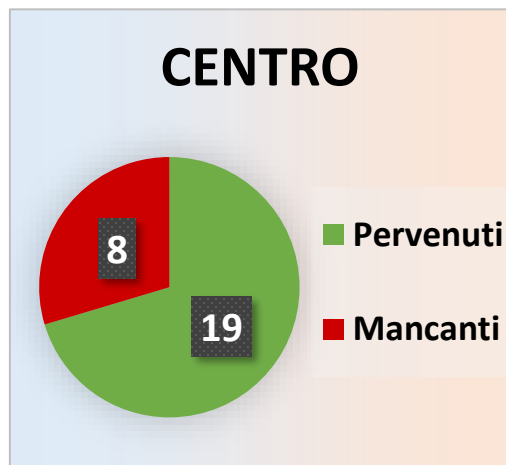
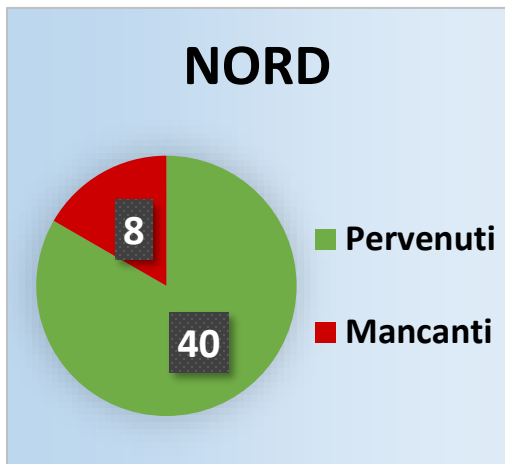
*Situazione al 31/03/2021, termine ultimo entro il quale le consigliere territoriali dovevano presentare il rapporto sull'attività svolta nel 2020, oggetto della presente analisi.

** Il riferimento alle regioni del Sud Italia è da intendersi sempre comprensivo delle isole.

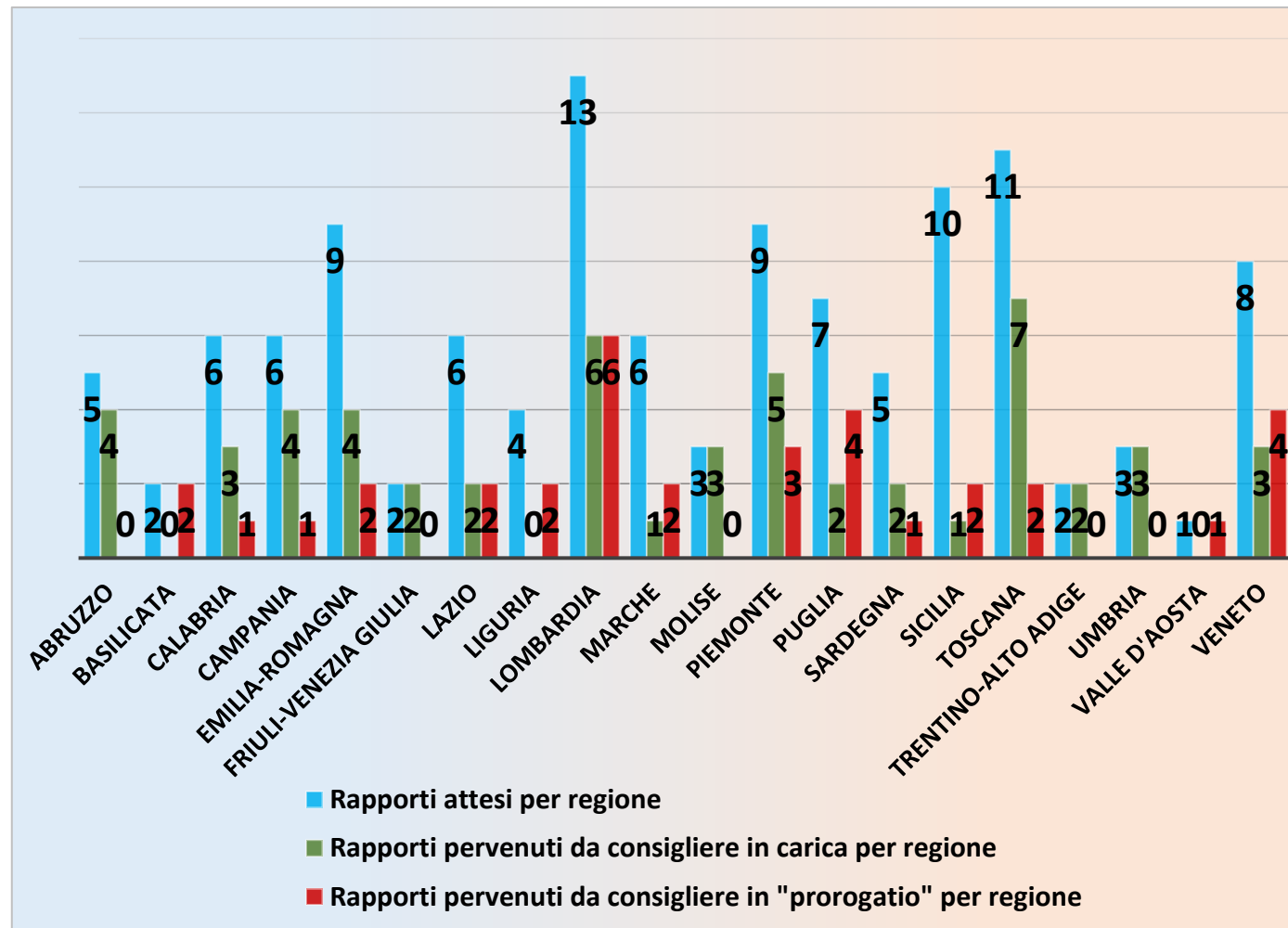
N.B. I «Totali» in grigio nelle tabelle riportano il numero complessivo delle cariche di consigliere regionali e provinciali, effettive e supplenti, sul territorio nazionale, tenendo conto che le regioni a statuto speciale, ad eccezione della Sardegna, non prevedono la nomina di consigliere supplenti e che nella Val d'Aosta viene nominata solo la consigliera regionale (la regione Sicilia prevede la supplente per la sola consigliera regionale).

I RAPPORTI ANNUALI

Sono 89 i Rapporti pervenuti alla Consigliera Nazionale (su 118 attesi*) relativi all'anno 2020 (ben 15 in più rispetto al 2019**). 39 Rapporti sono stati inviati da consigliere che operano in regime di «prorogatio» (17 in più rispetto al 2019). Rispetto alla precedente rilevazione, aumentano ulteriormente i Rapporti provenienti dalle consigliere del sud (+5) e del centro (+3), mentre tornano a crescere quelli del nord (+7).



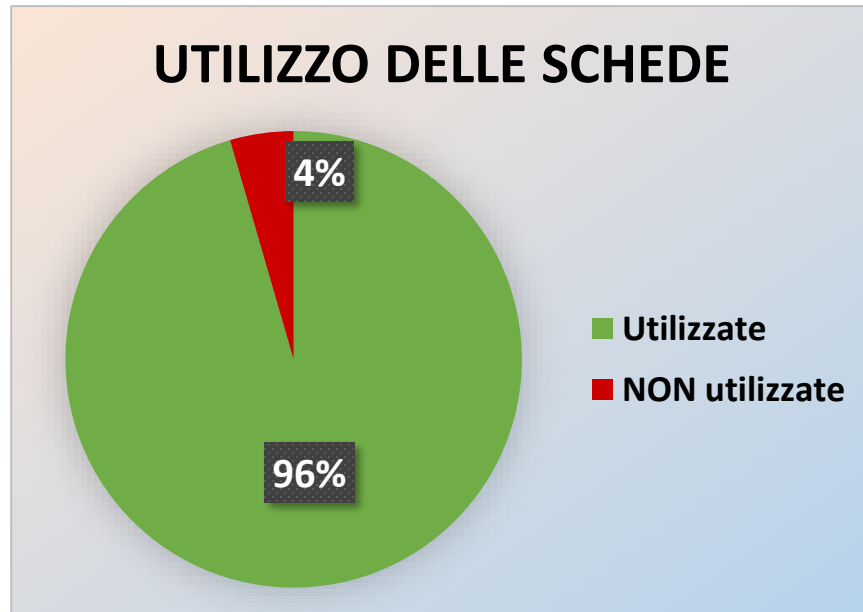
Dai grafici a torta è possibile osservare come sono distribuiti, per aree geografiche, i rapporti pervenuti (nel grafico a barre è riportato il numero dei rapporti, attesi e pervenuti, distinti per regione).



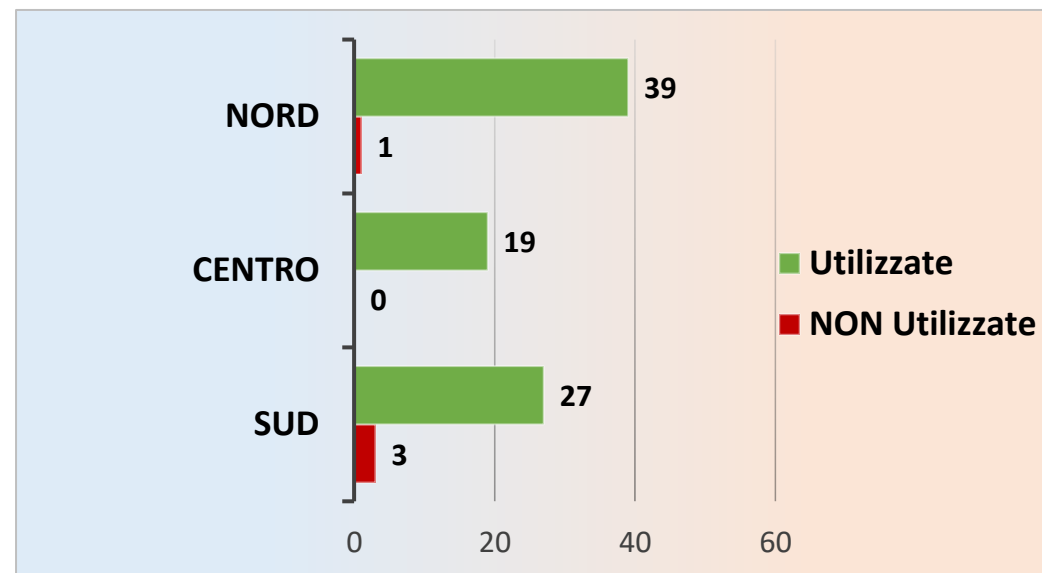
*I Rapporti attesi sono calcolati considerando uno per ciascuna regione/provincia, e sottraendo a tale numero quello riferito a regioni/province in cui la carica è totalmente vacante.
 **74 rapporti provengono dalle stesse consigliere che l'hanno inviato nel 2019. Dalle consigliere nominate in corso d'anno 2020 sono pervenuti tutti i 14 rapporti attesi.

LE SCHEDE DI RILEVAZIONE

L'analisi dei dati contenuti nei Rapporti annuali risente dell'utilizzo e del grado di accuratezza con cui sono state compilate dalle consigliere territoriali le «Schede di sintesi»* della loro attività, inviate alla Consigliera Nazionale.



Il grafico a torta evidenzia una quasi totale partecipazione delle consigliere alla rilevazione nazionale (si registra un ulteriore incremento del 7% nell'utilizzo delle schede rispetto alla precedente rilevazione).



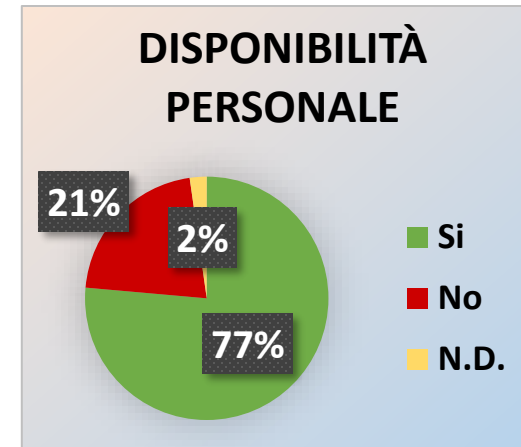
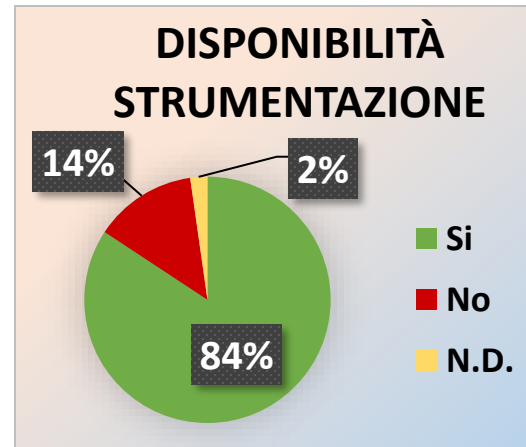
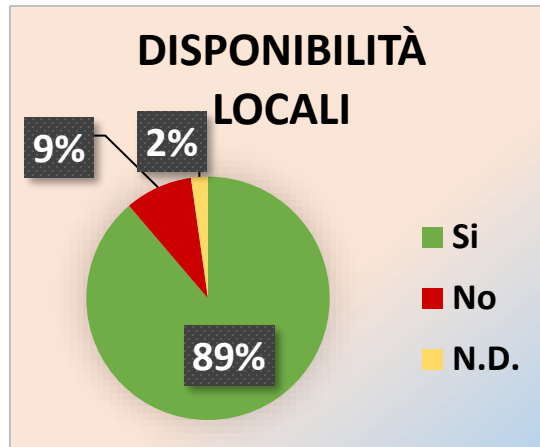
Nel grafico a barre è riportato, per aree geografiche, il numero delle consigliere che hanno utilizzato le schede di sintesi nell'elaborazione del loro rapporto annuale.

*Per i dettagli relativi al contenuto delle schede, si rinvia alla relazione annuale della Consigliera Nazionale di Parità, pubblicata sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

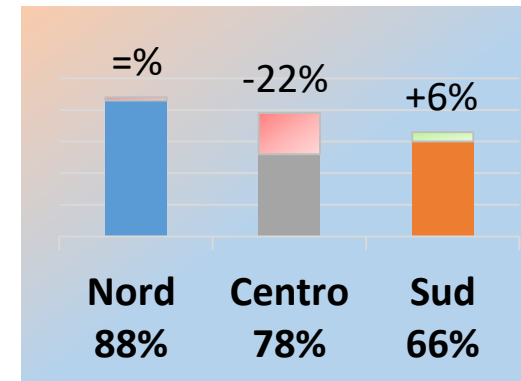
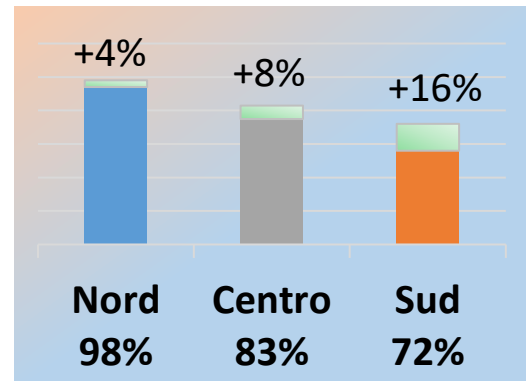
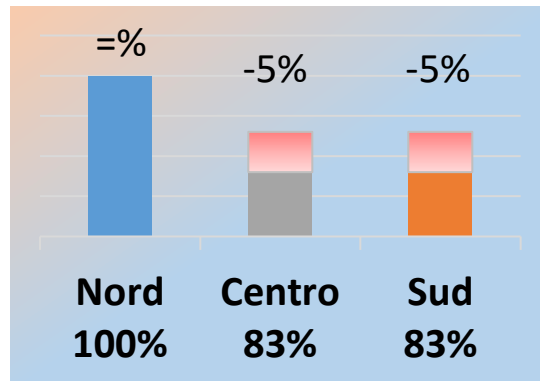
GLI UFFICI

Dalla nuova rilevazione emergono ancora forti criticità per quanto riguarda la dotazione di strumentazione e personale che gli enti sarebbero tenuti a fornire alle consigliere*. In particolare, se al nord la situazione è rimasta sostanzialmente invariata rispetto alla precedente rilevazione, al centro si registra una netta diminuzione delle consigliere che possono disporre di personale per lo svolgimento delle loro funzioni, mentre al sud si notano segnali di miglioramento con riferimento alla dotazione di strumentazione e personale.

Nei grafici a torta le percentuali sono calcolate sul numero totale dei Rapporti pervenuti.



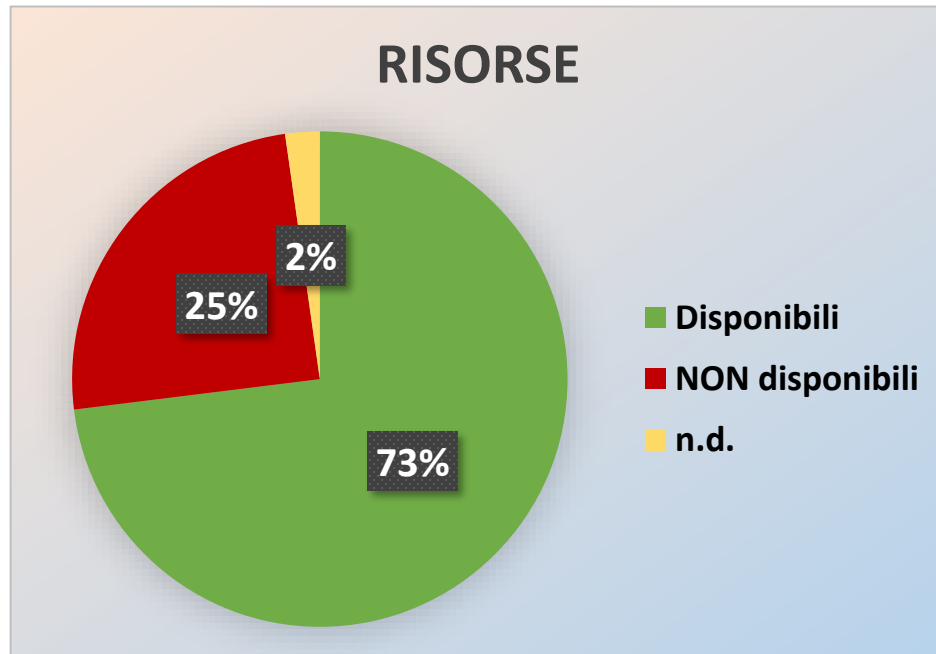
Nei grafici a barre le percentuali sono calcolate sul numero dei Rapporti pervenuti per ciascuna area geografica (in alto sono riportate le variazioni rispetto alla precedente rilevazione).



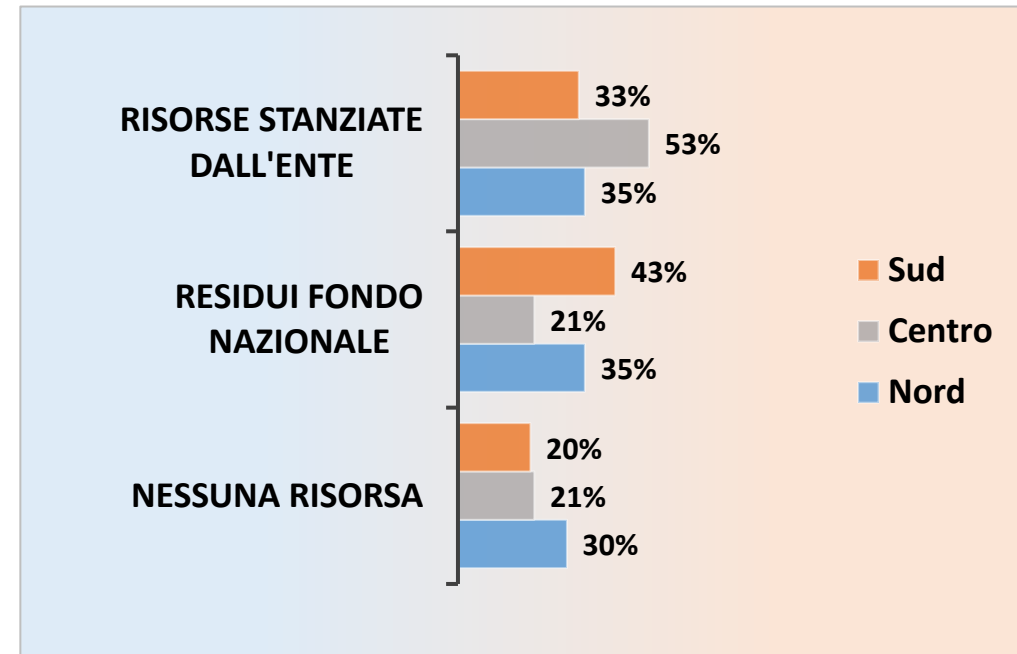
*«Il personale, la strumentazione e le attrezzature necessari devono essere prontamente assegnati dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato, nell'ambito delle risorse esistenti e a invarianza della spesa» (art. 16, co. 1, D.lgs. 198/06).

LE RISORSE ECONOMICHE

Rispetto alla precedente rilevazione si registra una diminuzione delle consigliere che dispongono di risorse economiche (-3%). E' interessante notare come al nord quasi un terzo delle consigliere dichiarano di non aver beneficiato di alcuna risorsa per lo svolgimento del proprio incarico, mentre al sud quasi la metà delle risorse provengono dal fondo, sebbene il 9% dichiara di avere avuto problemi burocratici ad utilizzarle. Al centro, invece, si registrano i maggiori stanziamenti degli enti in assenza di residui.



Nel grafico a torta è riportata, in verde, la percentuale delle consigliere che dichiarano - nel loro rapporto - di avere avuto la disponibilità di risorse economiche per lo svolgimento della loro attività.



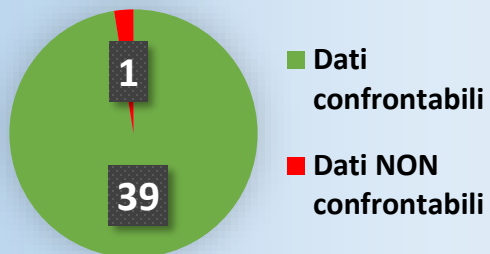
Nel grafico a barre è riportata in percentuale, sulla base dei rapporti analizzati distinti per aree geografiche, la distribuzione delle risorse a disposizione delle consigliere (nulla hanno dichiarato in proposito il 5% delle consigliere del centro e il 3% del sud).

* Abrogato ex art. 35 D.lgs. 151/2015, che ha modificato gli articoli 17 e 18 del Codice delle pari opportunità.

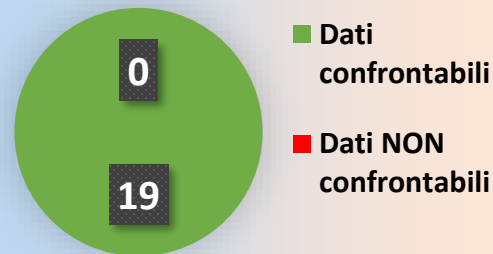
L'ATTIVITA' ANTIDISCRIMINATORIA

L'analisi dell'attività di contrasto alle discriminazioni svolta dalle consigliere territoriali riguarda ben 88 degli 89 rapporti pervenuti, in quanto solo un rapporto contiene dati che non sono stati elaborati dalle consigliere secondo gli standard individuati nelle schede di sintesi, e quindi non risultano confrontabili. Si tratta del miglior risultato raggiunto da quando viene condotta questa rilevazione (nel 2019 è stato possibile analizzare 69 rapporti sui 74 totali).

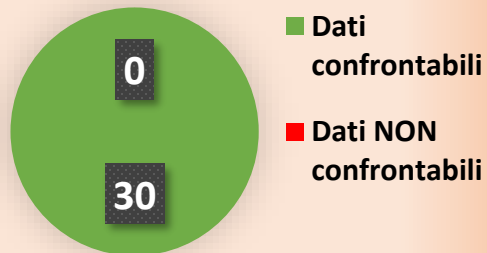
NORD



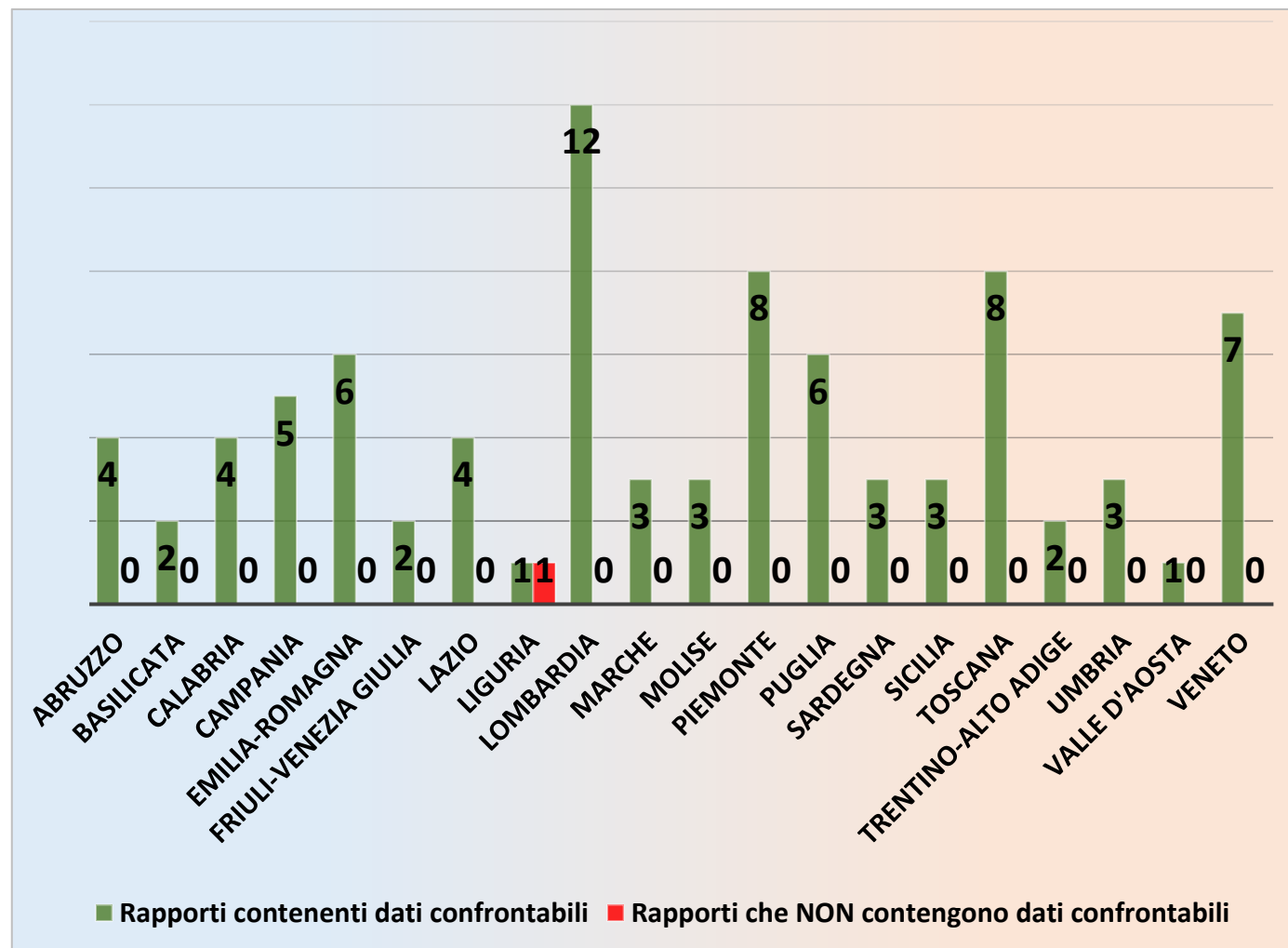
CENTRO



SUD

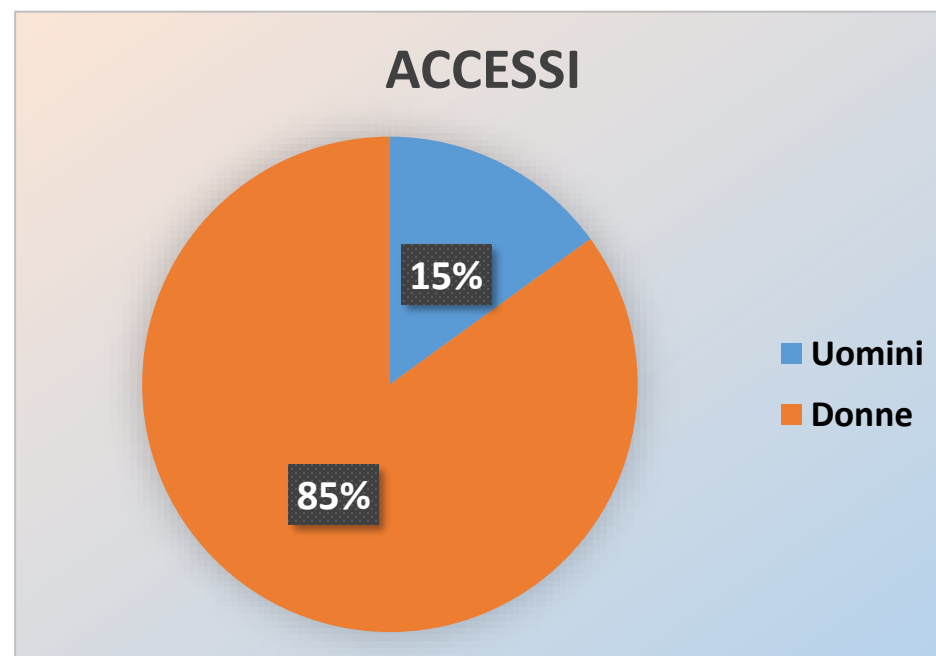


I grafici a torta evidenziano una pressoché totale partecipazione delle consigliere alla rilevazione della loro attività antidiscriminatoria mediante l'utilizzo delle schede di sintesi. Quelle in uso dal 2018 consentono di fotografare in maniera più puntuale le diverse realtà territoriali (dal grafico a barre è evidente l'eccezionale partecipazione registrata quest'anno in tutte le regioni).



LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

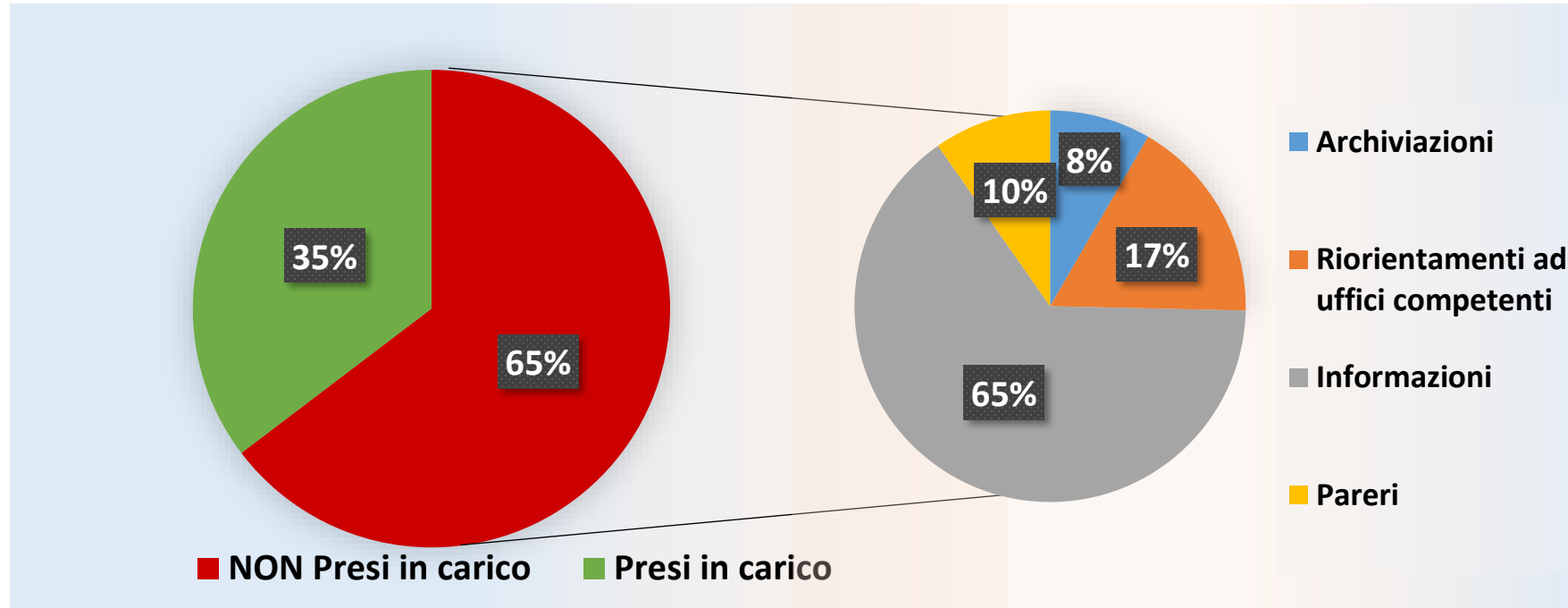
Il primo dato registrato dalla scheda di sintesi relativa alle discriminazioni individuali è il numero degli «accessi», ovvero degli utenti che si sono rivolti, nel corso del 2020, alle consigliere. Il calo del loro numero complessivo (2.738 rispetto ai 3.427 del 2019) risente verosimilmente dell'emergenza sanitaria in atto, che da un lato ha comportato un minore afflusso di utenti per la conseguente contrazione del mercato del lavoro, dall'altro l'acuirsi delle difficoltà in cui si trovano a dover lavorare le consigliere (che spesso operano senza un servizio di segreteria che permetta di registrare con puntualità anche i semplici contatti telefonici o telematici, anch'essi importanti perché riflettono il grado di conoscenza sul territorio della loro carica istituzionale).



Il grafico a torta evidenzia come la quasi totalità delle segnalazioni registrate è pervenuta da donne. Si registra, comunque, un piccolo aumento percentuale (+1%) delle segnalazioni degli uomini rispetto al 2019.

LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

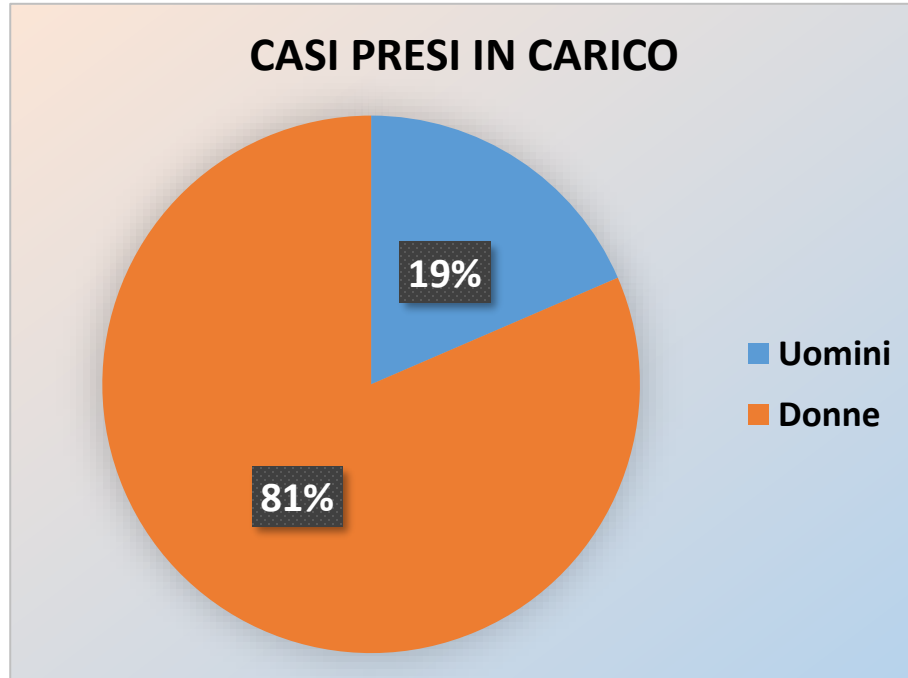
Il dato degli accessi è comunque importante in quanto permette di stimare l'incidenza percentuale dei casi di discriminazione di genere sul lavoro presi in carico nel 2020 dalle consigliere (967 contro i 1.062 del 2019) rispetto alla totalità delle segnalazioni dichiarate nei rapporti.



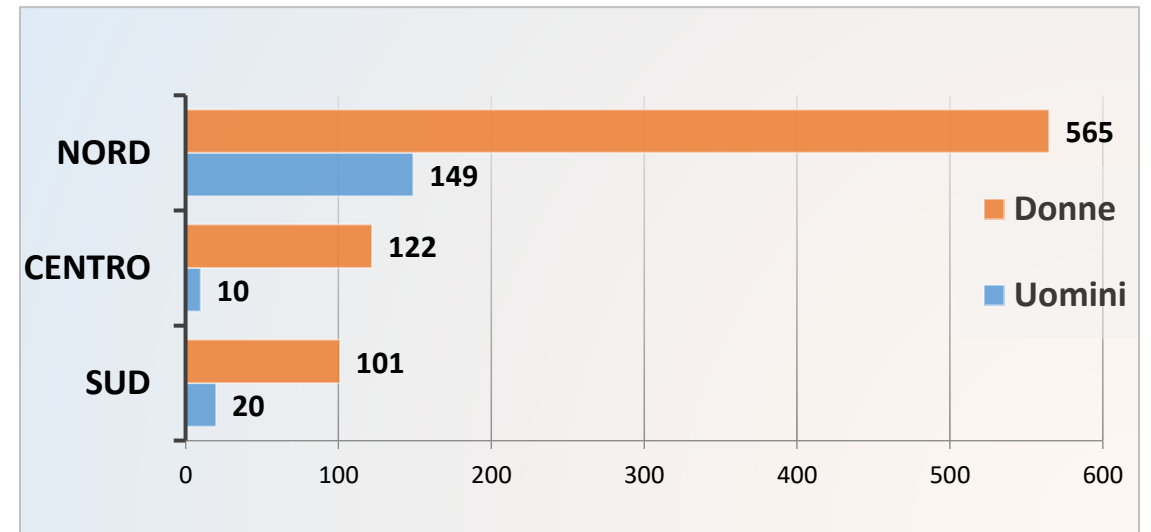
Nonostante la sensibile diminuzione degli accessi, si registra un aumento (+4%) dei casi presi in carico rispetto al 2019. Dal focus relativo ai casi NON presi in carico (torta a destra) si nota innanzitutto una leggera diminuzione dei Pareri (questi ultimi molto importanti in quanto permettono di registrare i casi di discriminazione di genere sul lavoro che non hanno avuto seguito esclusivamente per volontà del discriminato - ad esempio per paura di ritorsioni da parte del datore di lavoro) a cui ha fatto da contraltare un aumento dei «Riorientamenti» degli utenti verso i diversi uffici competenti (per entrambi si registra una variazione del 2%). Si mantengono stabili, invece, le Informazioni e le Archiviazioni riferite a segnalazioni che non integrano casi di discriminazioni di genere sul lavoro.

LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

L'utilizzo delle schede permette anche la disaggregazione per genere dei casi di discriminazione presi in carico dalle consigliere.



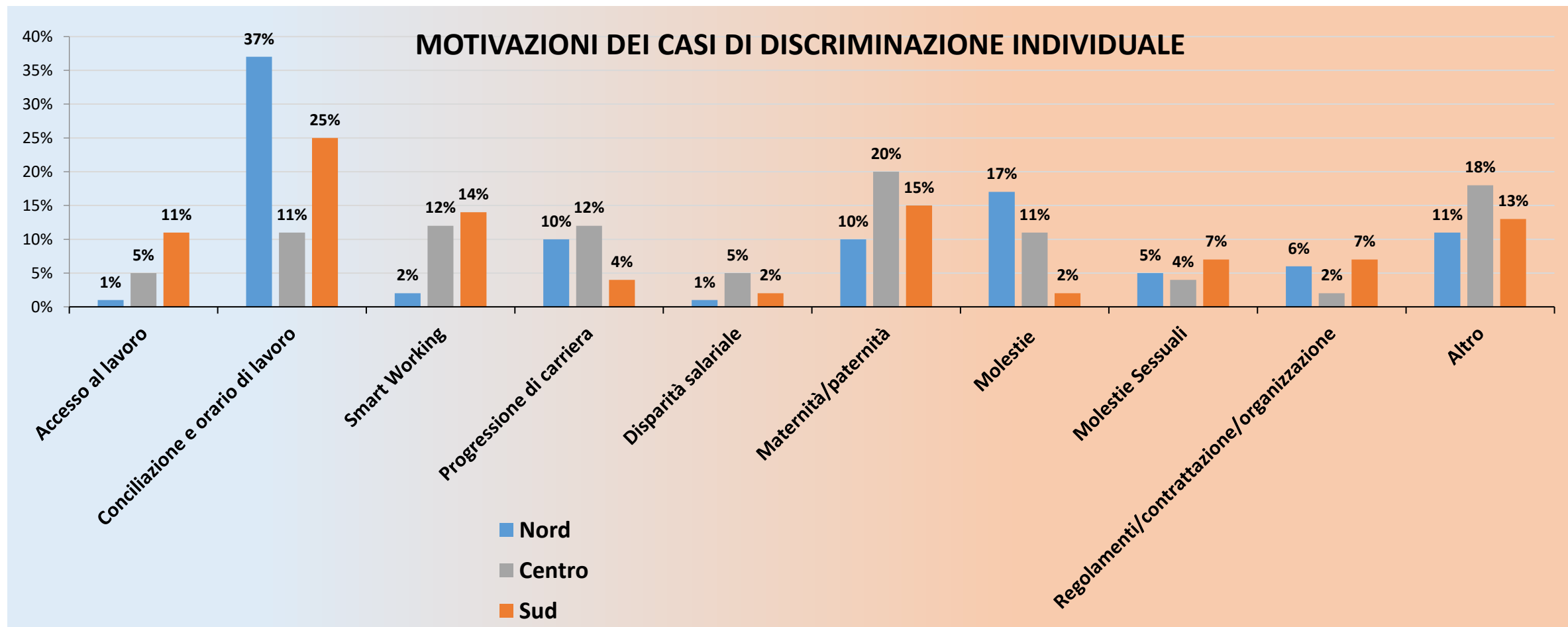
I dati disaggregati per genere relativi alla totalità dei casi presi in carico nel corso del 2020 dalle consigliere, riportati in percentuale nel grafico a torta, evidenziano un numero nettamente maggiore di donne che denunciano di aver subito discriminazioni di genere sul lavoro rispetto ai colleghi uomini, in linea con quanto registrato negli accessi (si registra comunque un piccolo aumento del 3% dei casi di discriminazione in danno di uomini).



Il grafico a barre riporta il numero di casi di discriminazione presi in carico nel 2020 dalle consigliere, distinto per genere e per aree geografiche. Il dato che emerge, tuttavia, deve essere interpretato tenendo conto del fatto che quasi la metà dei rapporti analizzati (il 46%) proviene da consigliere del nord Italia (33% dal sud; 21% dal centro).

LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

Altro dato fondamentale che le schede permettono di rilevare è la motivazione principale dei casi di discriminazione di genere sul lavoro presi in carico dalle consigliere.

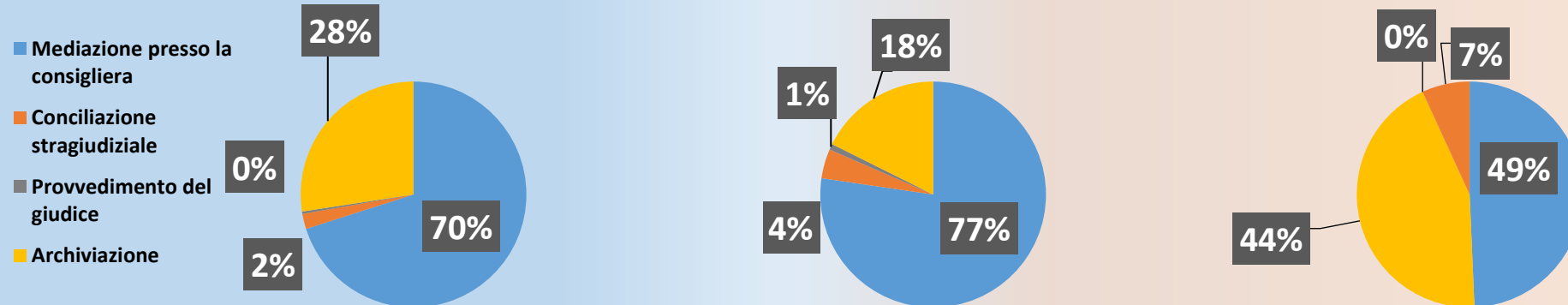
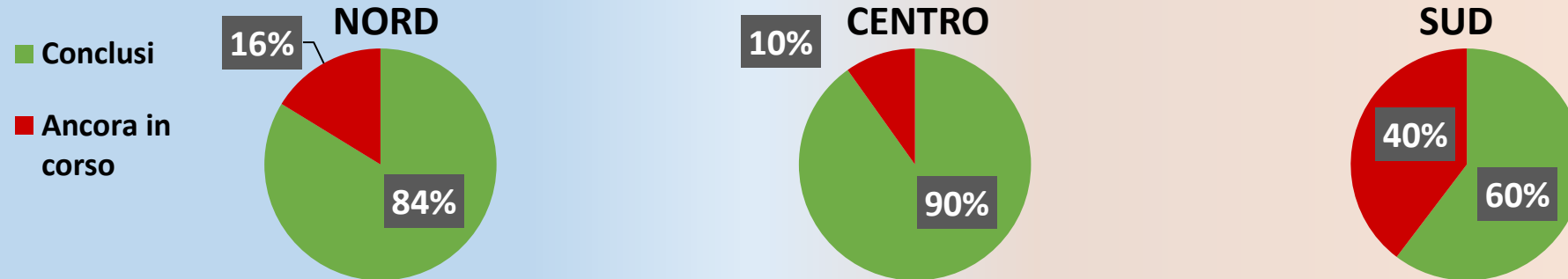


Il grafico a barre mostra – in percentuale rispetto ai casi di discriminazione presi in carico nelle tre diverse aree territoriali – come le motivazioni legate alla conciliazione sono di gran lunga prevalenti al nord e rappresentano la motivazione principale delle discriminazioni prese in carico al sud. Al centro prevalgono, invece, le problematiche relative alla maternità/paternità. Al contrario, stupisce il dato molto basso registrato al nord sulle attualissime problematiche legate allo smart working, che invece al centro rappresentano la seconda causa di discriminazione, insieme alle discriminazioni legate alle professioni di carriera, mentre al sud sono superate solo da quelle legate alla maternità/paternità. Rilevante il dato relativo alle molestie, soprattutto al nord, ma anche su tutto il territorio nazionale se aggregato con quello relativo alle molestie di carattere sessuale.

LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

L'analisi dei casi di discriminazioni individuali permette, infine, di rilevare un dato importante, ovvero che la maggioranza dei casi presi in carico nel 2020 si sono conclusi nell'arco dello stesso anno e con esito favorevole alla/al lavoratrice/tore.

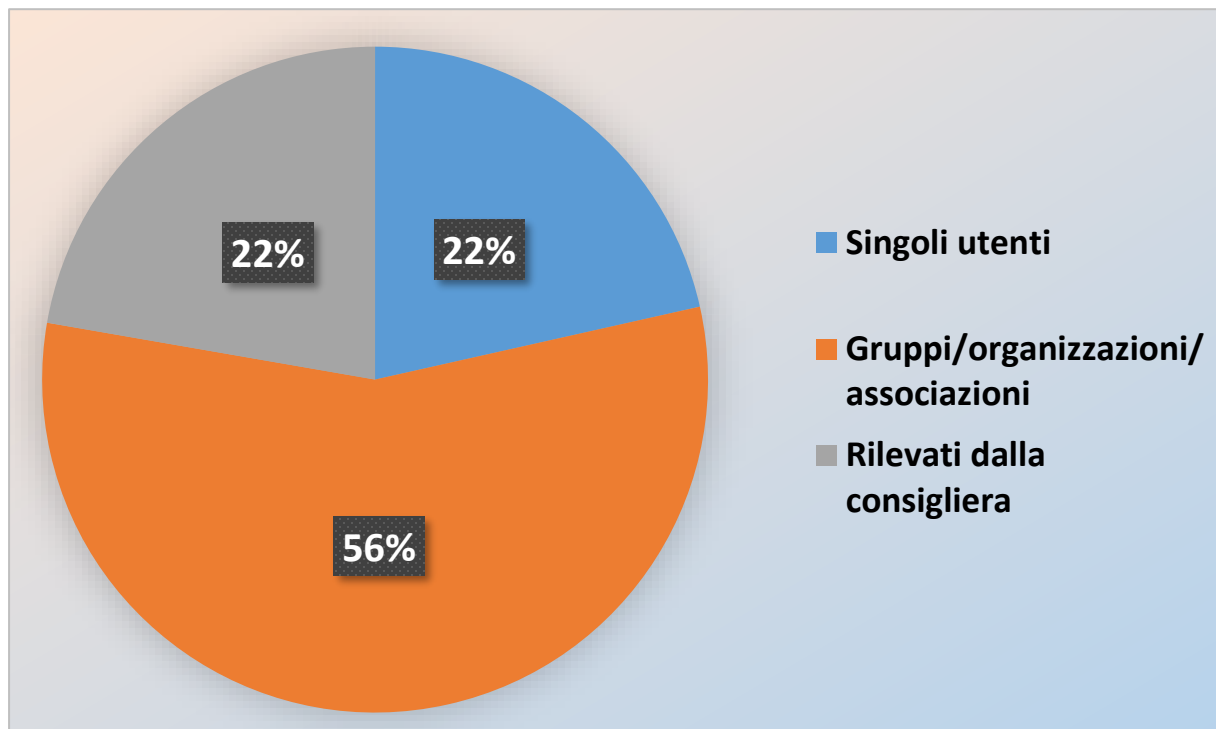
ESITI DELLE DISCRIMINAZIONI PRESE IN CARICO



Dai grafici a torta che analizzano le modalità di conclusione dei casi, risalta come la quasi totalità delle controversie sono state risolte con il solo intervento delle consigliere (peraltro con esito favorevole alla/al lavoratrice/tore nel 94% dei casi) e, di contro, come i ricorsi in giudizio siano quasi inesistenti (si registrano solo 2 casi al nord e 1 al centro tutti con esito favorevole per le ricorrenti). Anche le conciliazioni presso l'ispettorato sono residuali (13 casi al nord, con 2 soccombenze delle lavoratrici, una conciliazione positiva al centro e 4 positive al sud). Le archiviazioni, invece, caratterizzato soprattutto il sud.

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

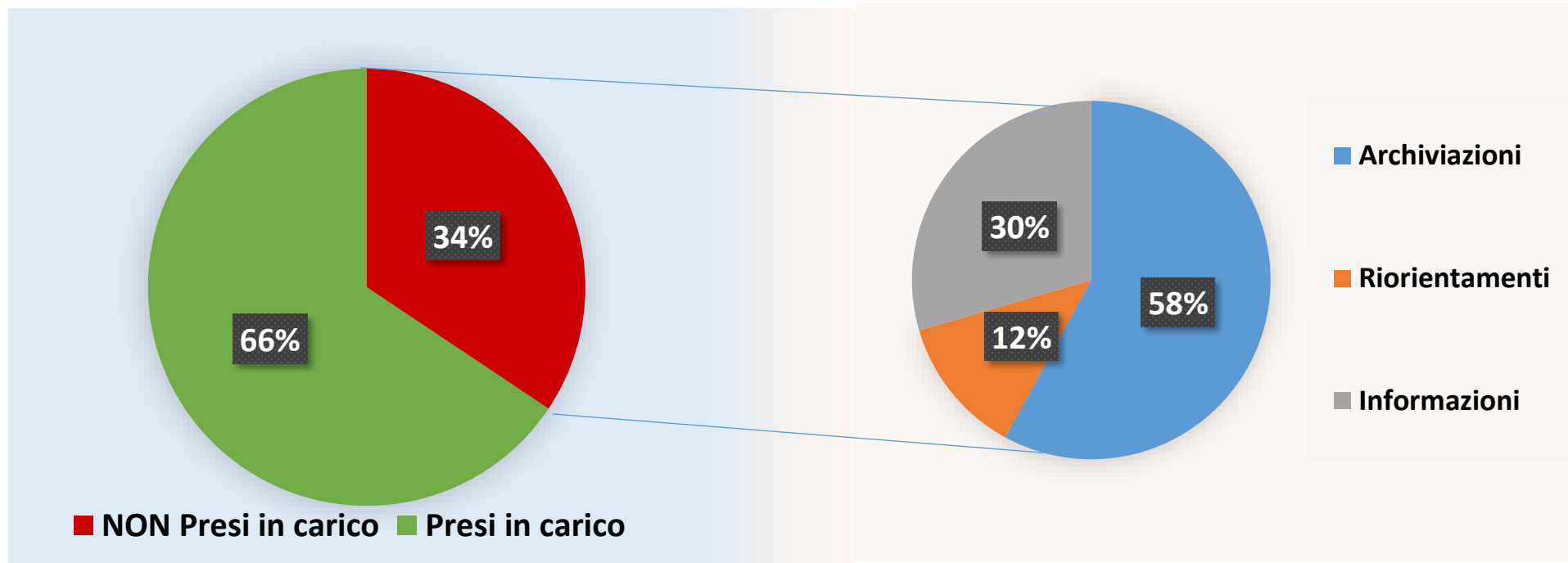
In controtendenza, rispetto alla precedente rilevazione, è il dato complessivo riferito alle segnalazioni di casi di discriminazioni collettive (sono stati 199 nel 2020 rispetto ai 73 del 2019). La causa di questo aumento è da ricercarsi, presumibilmente, negli effetti causati sul modo del lavoro dalla crisi sanitaria in atto, soprattutto dal punto di vista organizzativo, tenuto conto che la maggior parte delle segnalazioni provengono dalle parti sociali ed hanno avuto come motivazione problemi di conciliazione nonché il ricorso massiccio allo «smart working»..



Dal grafico a torta risulta l'ennesima inversione di tendenza rispetto alla precedente rilevazione: mentre nel 2019 oltre la metà delle segnalazioni provenivano direttamente da singoli utenti, nel 2020 la maggioranza provengono da gruppi/organizzazioni/associazioni.

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

Sebbene la rilevazione sconta l'intervenuta scadenza, nel corso del 2020, del mandato di molte consigliere regionali, all'aumento delle segnalazioni di discriminazioni collettive è corrisposto un aumento anche dei casi presi in carico, in quanto considerati, dalle consigliere regionali, effettive discriminazioni di genere sul lavoro di carattere collettivo (111 rispetto ai 44 del 2019). A questi si sommano 57 casi rilevati d'ufficio dalle stesse consigliere (erano stati solo 8 nel 2019).

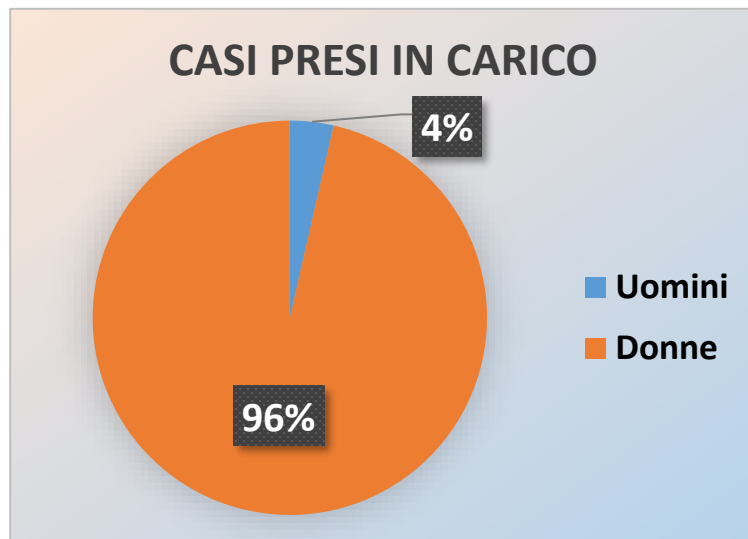


Il grafico a torta di sinistra evidenzia come la maggior parte dei casi segnalati sono stati presi in carico dalle consigliere regionali in quanto considerate effettive discriminazioni di genere di carattere collettivo (nel 2019 erano state il 71% ma su un numero molto più basso di segnalazioni). In riferimento, invece, ai casi non presi in carico, rispetto alla precedente rilevazione si segnala un aumento delle segnalazioni archiviate (+20%) a cui corrisponde una diminuzione sia delle «informazioni» (-8%) che dei «riorientamenti» (-12%).

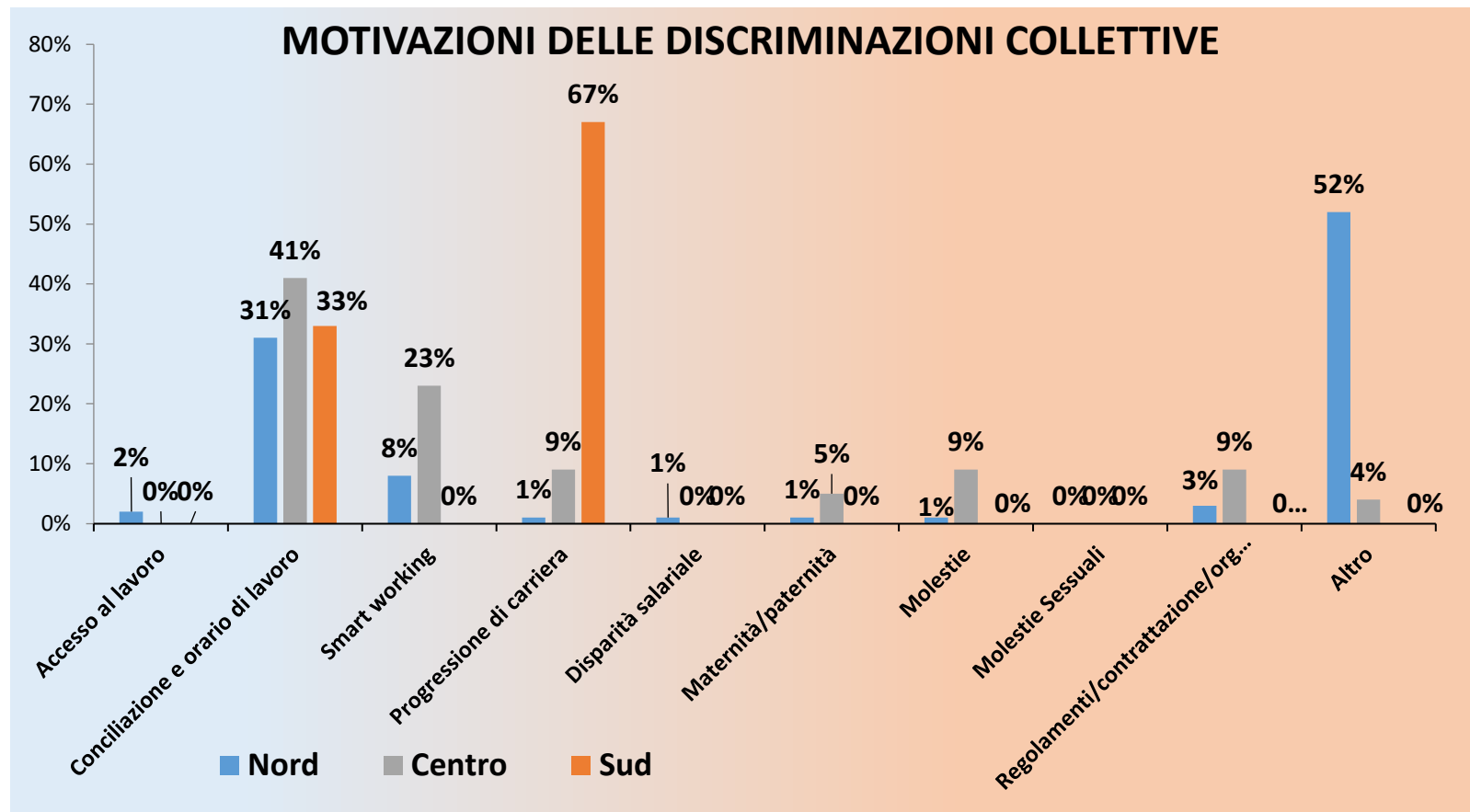
N.B. Rispetto alla rilevazione relativa ai casi di discriminazioni individuali, tra le categorie in cui le schede chiedono di registrare le segnalazioni mancano i «Pareri» in quanto le consigliere quando rilevano l'esistenza di una discriminazione di carattere collettivo non hanno bisogno della delega del segnalante ma possono agire d'ufficio.

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

Anche per le discriminazioni collettive è utile un'analisi disaggregata per genere e per aree geografiche con focus sulle motivazioni principali.



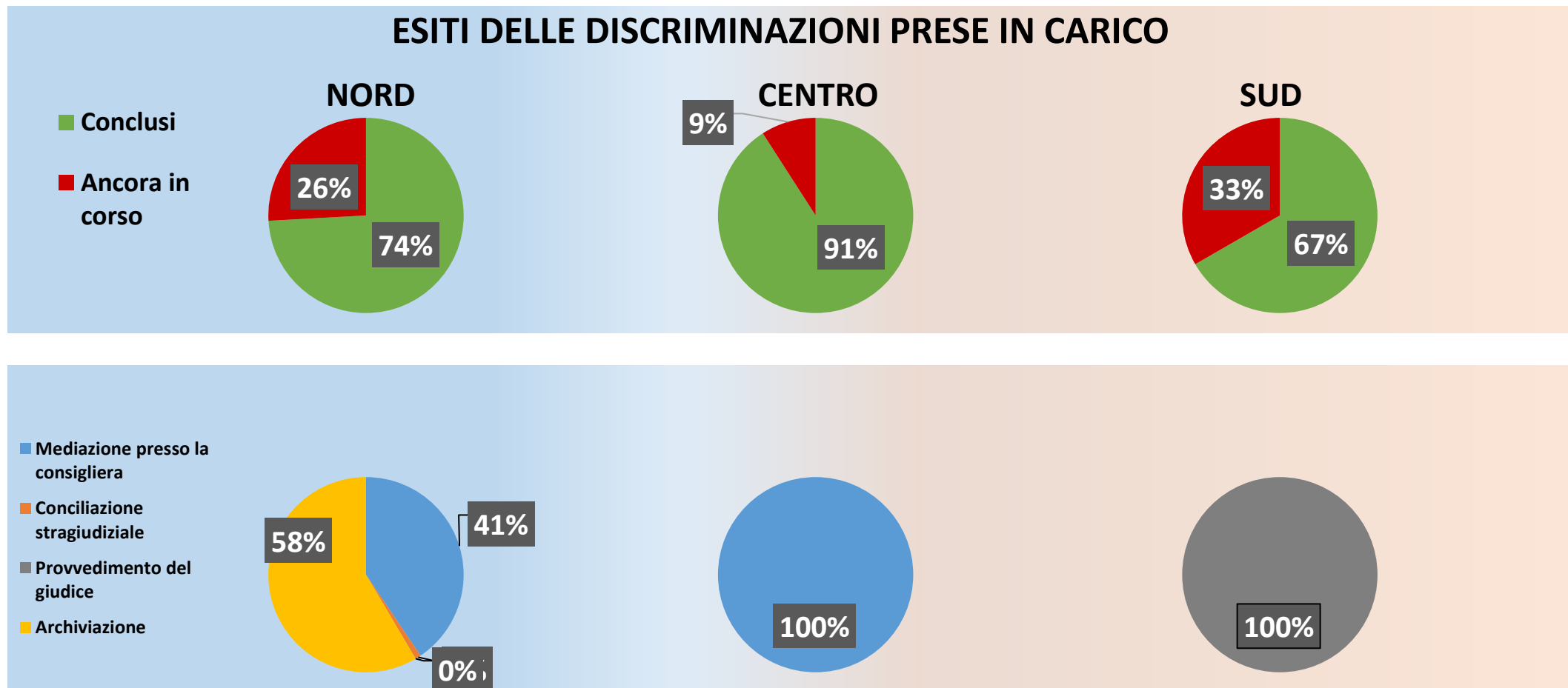
I casi di discriminazioni collettive presi in carico dalle consigliere regionali, hanno riguardato nella quasi totalità donne (i casi presi in carico per difendere gli uomini sono diminuiti dell'8% rispetto al 2019).



In linea generale, dal grafico appare evidente come la maggior parte delle segnalazioni risultano motivate da problematiche legate alla conciliazione. A livello territoriale, seppure l'analisi risulta condizionata da numeri assoluti piuttosto bassi (al sud sono state prese in carico solo tre discriminazioni), possiamo notare una prevalenza delle discriminazioni connesse all'utilizzo dello «smart working» al nord (tralasciando i casi registrati sotto la voce «Altro» e quindi sicuramente eterogenei) così come al centro, dove si registra anche un discreto numero di discriminazioni connesse a problematiche riguardanti «regolamenti, contrattazione e organizzazione», «Progressione di carriera», e «Molestie».

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

I casi di discriminazione collettive presi in carico al centro e al nord nel 2020 si sono quasi tutti conclusi nell'arco dello stesso anno.

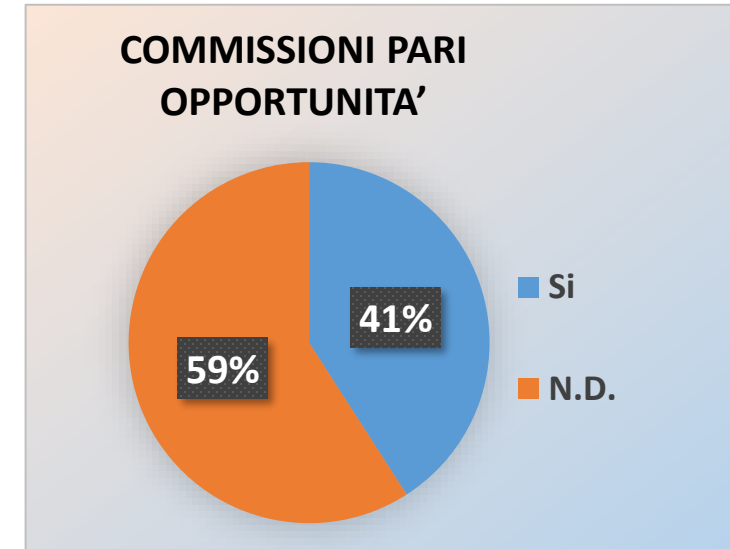
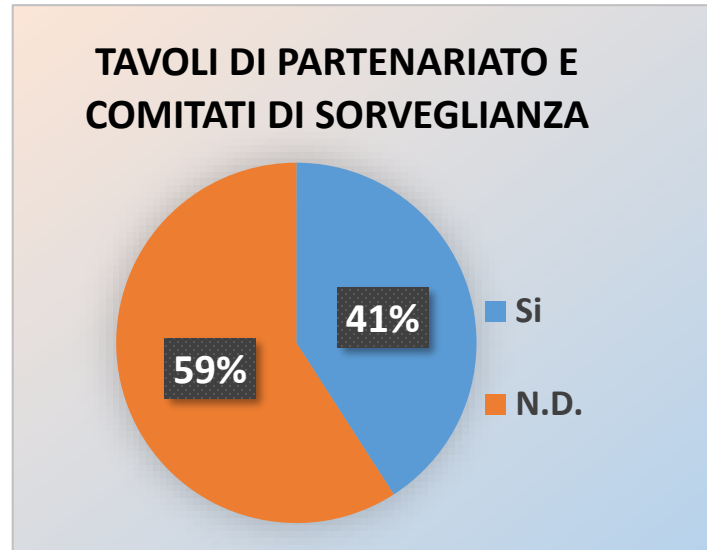


Dai grafici che analizzano le modalità di conclusione dei casi, è importante rilevare come al nord tra i casi che si sono conclusi nel corso dello stesso 2020 continuano a prevalere quelli conclusi con l'archiviazione. Le controversie che hanno visto, invece, il solo intervento delle consigliere, hanno avuto esito sempre favorevole alle lavoratrici al centro e nell'86% dei casi al nord (nello specifico sono state 37 positive e 6 negative al nord; 20 tutte positive al centro). Gli unici due casi presi in carico e conclusi nel 2020 al sud, hanno visto la soccombenza in giudizio delle lavoratrici.

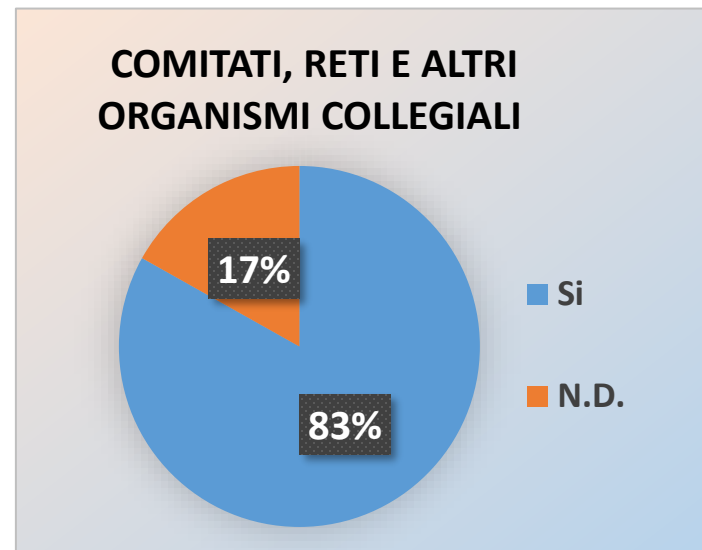
LE ALTRE ATTIVITA'

Le schede di rilevazione consentono di tracciare un quadro della partecipazione delle consigliere a tavoli/procedure istituzionali dei/delle quali la consigliera è componente e la partecipazione a commissioni, comitati e altri organismi di parità comunque denominati.

- Con particolare riferimento ai tavoli di cui sono componenti, per legge, le consigliere di parità regionali (e delle province autonome), hanno dichiarato espressamente di averne preso parte 16 di queste consigliere.



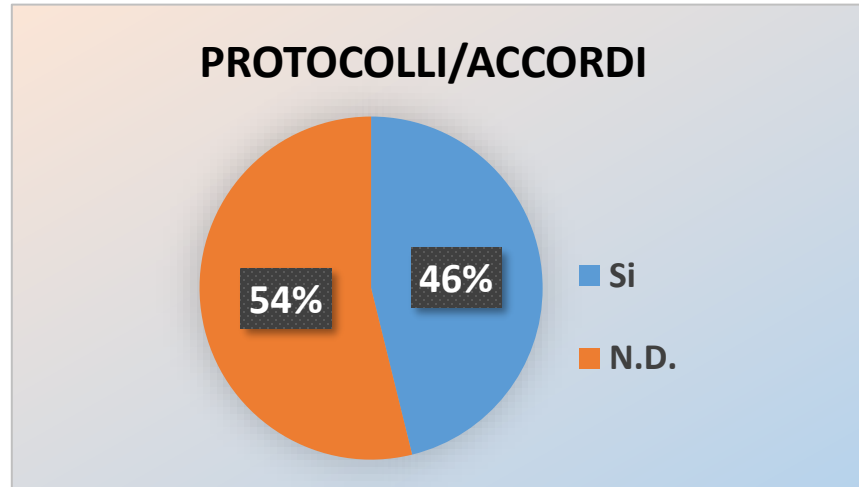
La maggior parte delle consigliere svolgono la loro funzione attraverso organismi che si occupano dei temi della parità in ambiti differenti. In particolare il 61% partecipa a reti e gruppi di lavoro contro le discriminazioni (il 42% dei quali si occupa specificamente di violenza contro le donne).



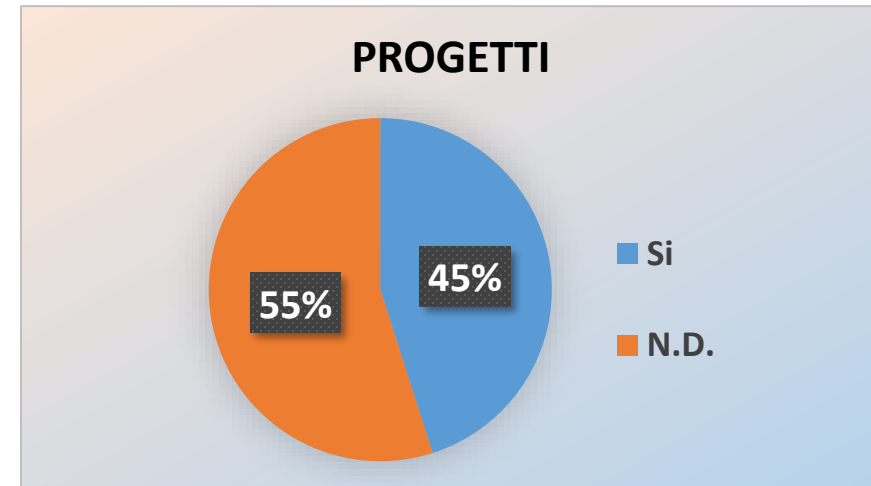
Meno della metà delle consigliere dichiarano di essere state coinvolte nelle commissioni sulle pari opportunità costituite dall'ente di riferimento. In particolare dichiarano di farne parte il 45% delle consigliere del nord, il 39% del centro e il 37% del sud.

LE ALTRE ATTIVITA'

La stipulazione di Protocolli/Accordi e la realizzazione o la partecipazione a progetti possono fornire un'indicazione circa le modalità di svolgimento del mandato delle consigliere.



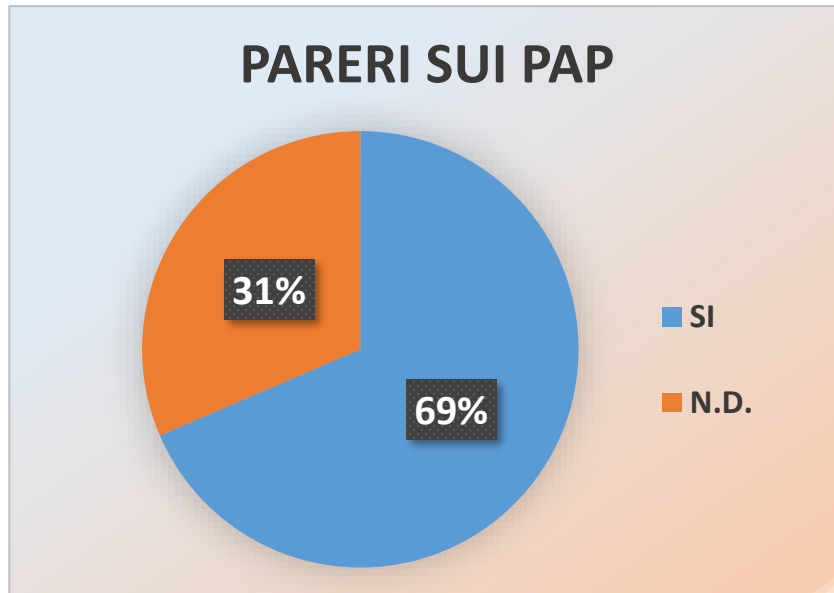
Diminuiscono le consigliere che dichiarano di aver stipulato Protocolli e/o Accordi (-13% rispetto al 2019), in particolare con enti ed associazioni che si occupano di violenza e molestie nei luoghi di lavoro (31%) e lotta alle discriminazioni (15%)



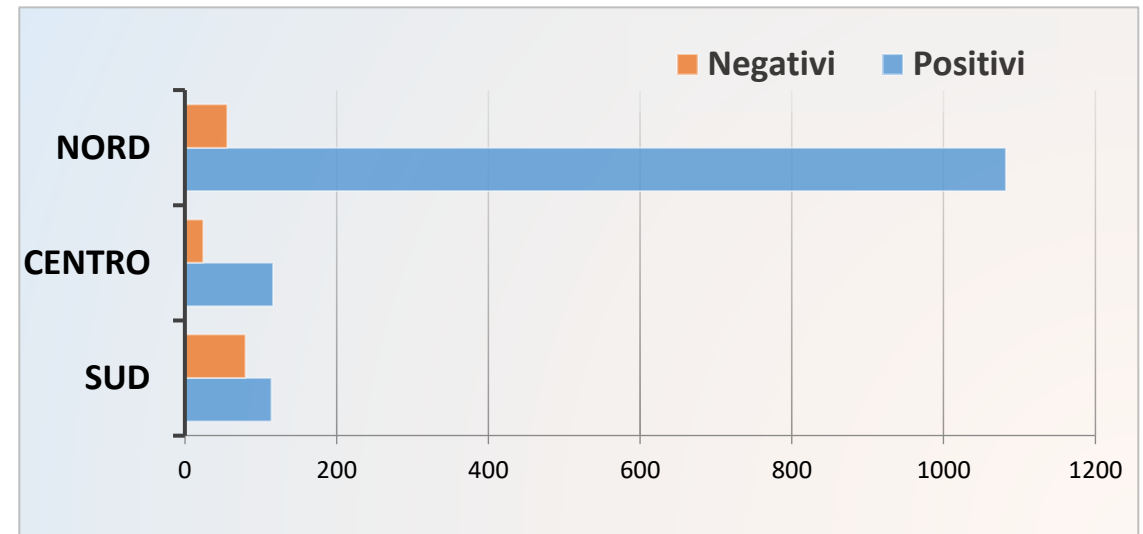
Sono il 10% in meno, rispetto alla precedente rilevazione, anche le consigliere che dichiarano di aver promosso o partecipato a Progetti che hanno avuto ad oggetto, in particolare, l'educazione alla parità nelle scuole (28%), la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (24%) e la lotta alla violenza di genere e alle discriminazioni contro le donne (21%).

LE ALTRE ATTIVITA'

Dichiarano di essere state chiamate ad esprimere il loro parere sui Piani di Azioni Positive, 51 consigliere che hanno esaminato complessivamente 1.472 PAP (1.138 al nord, 140 al centro, 194 al sud).



Il grafico a torta mostra un aumento di 15 punti percentuali, rispetto al 2019, delle consigliere chiamate ad esprimersi sui Piani di azioni positive di amministrazioni locali (nel 41% si è trattato di comuni).



Nel grafico a barre è espresso in percentuale il tasso di approvazione dei PAP sottoposti al parere delle consigliere nel 2020.