

# PARI opportunità

La nostra responsabilità, il nostro impegno  
Esperienze, risultati e sfide aperte

**Martedì 4 marzo 2025**

CISL Veneto - Sala "Tina Anselmi"



Progetto 2-0001-1522-2022



# FSE+ e Parti Sociali

## l'impegno attivo della CISL nei progetti P.A.R.I.

- Il **FSE+** e ruolo delle **parti sociali** e dei sindacati nel promuovere lo **sviluppo socio-economico** e migliorare il contesto lavorativo attraverso il **dialogo sociale**.
- Il coinvolgimento delle P.S. è continuo, dalla programmazione alla gestione dei progetti
- In Veneto il **sistema Cislino** ha riconosciuto il valore strategico del bando P.A.R.I. e ha partecipato **all'attuazione con partenariati operativi**, oltre che di rete, a **14 dei 24 progetti**, mirando a **un cambiamento culturale e strutturale** nel mondo del lavoro.
- **CISL** si è resa conto di dover **partire da se stessa**, per fornire ai propri rappresentanti conoscenze e strumenti aggiornati. Il passo successivo saranno **iniziative congiunte** con imprese e istituzioni



**EQUAMENTE**  
AL LAVORO  
LEGGE REGIONALE N.3 DEL 15 FEBBRAIO 2022

**cambia  
prospettiva**



# L'IMPEGNO DI CISL nei progetti P.A.R.I. con

## IALANAPIA VENETO, FONDAZIONE CORAZZIN , UST (+servizi), USR

dal 9 gennaio 2024 al 4 marzo 2025

BENEFICIARI (compresi portatori di interesse registrati)	Totale 1300	Ialanapia 432+200	Oltre 600 delegate/i sindacaliste/i Coinvolte/i (> donne)
ORE	Totale 1532	Ialanapia 570	
ATTIVITA'	Totale 97	Ialanapia 50	Partenariato operativo 9 IALANAPIA 1 Fondazione Corazzin 5 servizi UST
PROGETTI	Partenariato operativo 14 su 24 Partenariato di rete 15 su 24		

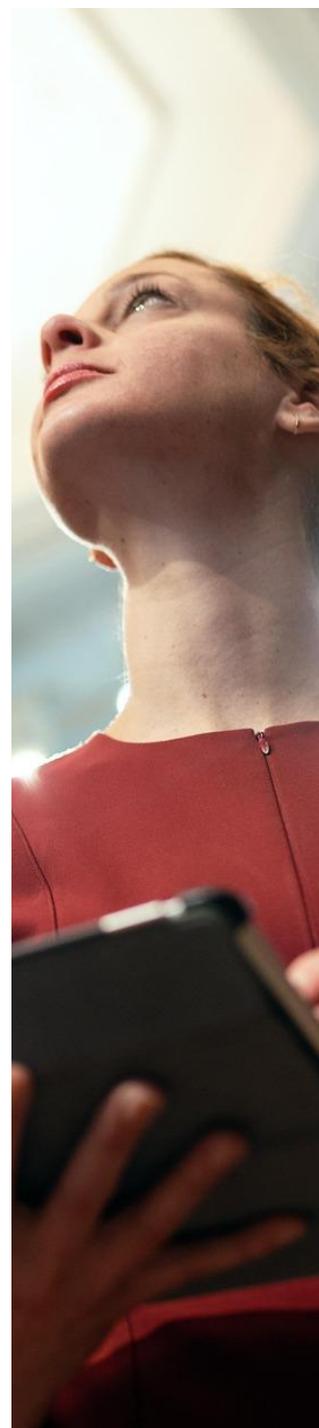
*Dati non definitivi*



# Partecipazione attiva e diffusa del sindacato nel progetto P.A.R.I. una buona pratica innovativa

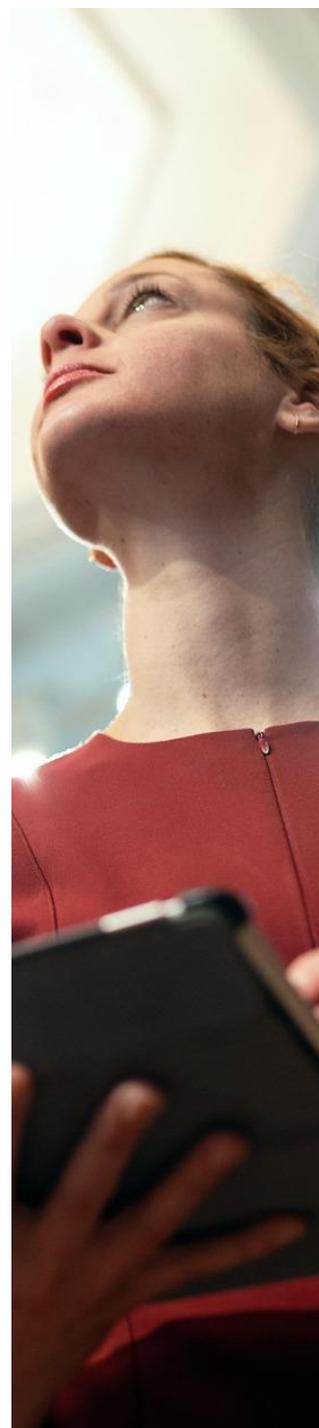
## La formazione di delegate/i e sindacaliste/i : l'effetto moltiplicatore

- Le delegate e i delegati sindacali sono i primi **ambasciatori di una nuova cultura**.
- Possibilità di **raggiungere un numero più ampio di lavoratori** e di influenzare le **politiche aziendali**, di coinvolgere le istituzioni del territorio,
- Crea una **rete di esperti** in grado di diffondere tra nelle aziende e nell'organizzazione le conoscenze e le buone pratiche acquisite.
- **Ruolo di advocacy**



# La formazione sindacale per la parità di genere (valutazione partecipanti)

- Ha rafforzato la **capacità di analisi** per individuare **soluzioni concrete**, in particolare in relazione **al gender pay gap**
- Aiutato a superare **pregiudizi e stereotipi** attraverso la **presa di coscienza** del problema e l'adozione di un linguaggio inclusivo.
- Ha promosso l'empowerment femminile, favorendo il riconoscimento del proprio **valore** e l'importanza **dell'indipendenza economica**
- Fornito conoscenza e strumenti per esercitare **diritti, normative e contrattazione a tutela della parità di genere**.
- Potenziato **l'azione** sindacale per il cambiamento attraverso la promozione di una **nuova cultura**, la **contrattazione di secondo livello**, la costituzione di **reti territoriali**
- Ha sostenuto un nuovo approccio alla conciliazione vita-lavoro che valorizzi l'equilibrio e la **condivisione delle responsabilità di cura tra vita professionale e personale**.



# Attività e metodologie per il cambiamento

**ATTIVITA'** - Ricerca, seminari, focus group, laboratori formativi, project work, incontri di rete



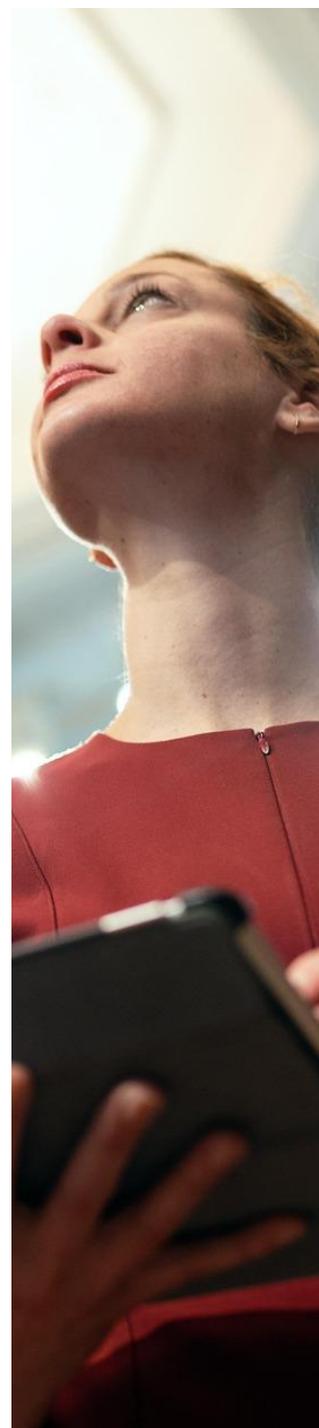
## **L'Action Learning**

Per collegare **teoria e pratica**, valorizzare **l'esperienza sul campo**, lo scambio e **co-creazione di soluzioni**, **l'azione propositiva** negli ambienti lavorativi.

Per rafforzare la consapevolezza del **valore dell'azione collettiva**

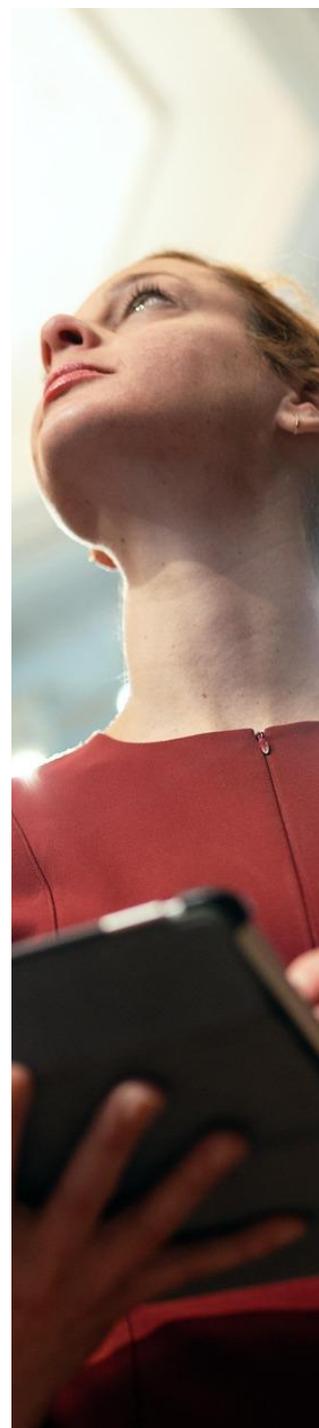
## **Il teatro d'impresa**

per le competenze **comunicative**, la gestione delle **relazioni e dei conflitti**, un **linguaggio** rispettoso e inclusivo, **l'empatia** e la capacità di immedesimazione



# L'impegno di Cisl nei progetti P.A.R.I. ESPERIENZE E RISULTATI

- **Veneto** - Molestie sessuali sul lavoro. Riconoscerle, affrontarle, prevenirle. **Vademecum per delegate/i e sindacaliste/i**
- **Belluno** - Il progetto con le Commissioni Pari Opportunità della Provincia di Belluno
- **Vicenza** - Il percorso di formazione per sindacaliste e delegate - *Focus su «Il rapporto biennale sulla situazione del personale»*
- **Verona** Percorso formativo per delegate e delegati sindacali - *Dal sapere all'azione: strumenti per il delegato sindacale*
- **Venezia**: il progetto *di empowerment ed educazione finanziaria* per donne disoccupate
- **Rovigo**: incontri con gli studenti
- **Le reti territoriali e protocolli provinciali: impegni assunti dal sindacato**





scarica il materiale

# MOLESTIE SESSUALI SUL LAVORO RICONOSCKERLE, AFFRONTARLE, PREVENIRLE

VADEMECUM per sindacaliste e sindacalisti, delegate e delegati



26-06-2024  
Pagina 22  
Foglio 1



la tribuna di Treviso

Tiratura: 9.101  
Diffusione: 6.678



www.ecostampa.it

## IL REPORT

### Abusi sul posto di lavoro Venti casi di molestie denunciati in un anno

Una ventina di casi di molestie segnalati alla consi-  
gliera di Parità della provincia  
di Treviso nel corso dell'ulti-  
mo anno. Il dato è solo il pun-  
to di partenza dell'iniziativa  
che mira al contrasto alle di-  
scriminazioni e alle violenze  
nei luoghi di lavoro prom-  
osso dalla Cisl di Bellu-  
no-Treviso attraverso una  
giornata di formazione rivolt-  
a a delegati e operatori del  
sindacato per approfondire  
strategie e strumenti per ri-  
spondere a casi di abuso di

lavoratori e lavoratrici.

Ieri il secondo incontro di  
approfondimento sul tema  
ha fatto tappa a Spresiano.  
«Abbiamo pensato a queste  
due iniziative ancora quan-  
do eravamo in fase di presen-  
tazione del progetto "Fema-  
le Skills: leva innovativa per  
organizzazioni" in risposta  
al bando Progetti e Azioni di  
Rete Innovativi per la parità  
e l'equilibrio di genere (Pa-  
ri), quando si stava portan-  
do a termine il protocollo  
operativo che poi è stato sot-

toscritto il 13 dicembre  
2023 da diciotto parti socia-  
li, a testimonianza che c'è,  
da parte della Cisl, la volon-  
tà di sostenere un reale di  
processo di cambiamento  
culturale» dice Nicola Bran-  
cher, segretario Cisl Belluno  
Treviso.

Luca Mori, del dipartimen-  
to politiche del lavoro della  
Cisl Veneto ha invece aperto  
una riflessione sulla contrat-  
tazione e il ruolo del sindaca-  
to per il contrasto alle discri-  
minazioni; mentre Paola  
Zamboni del coordinamen-  
to di genere di Cisl Veneto  
ha proposto un laboratorio  
per fornire operatori e dele-  
gati gli strumenti più idonei  
ed efficaci per costruire, un  
ambiente di lavoro rispetto-  
so della dignità di ognuno,  
inclusivo e capace di ricono-  
scere, gestire e agire tempe-  
stivamente quando si verifi-

cano casi di molestie. «Vo-  
gliamo andare oltre la de-  
nuncia e le dichiarazioni di  
principio» dichiara Lorella  
Benvegnù, segretaria Cisl  
Belluno Treviso «assumen-  
doci l'impegno di far cono-  
scere e diffondere il proto-  
collo e le recenti linee guida  
approvate lo scorso 11 giu-  
gno, nonché di imparare a  
gestire i casi di molestie nei  
luoghi di lavoro e di studia-  
re e approfondire i modi per  
dare attuazione al proto-  
collo negli accordi di secondo li-  
vello».

L'iniziativa è stata coordi-  
nata da Elisa Ponzio del di-  
partimento politiche del la-  
voro di Cisl che, insieme a Ia-  
lanapia Veneto (partner ope-  
rativo del progetto Female  
Skills) collabora con il sinda-  
cato nella progettazione  
dell'attività formativa. —  
VALENTINA CALZAVARA

## PERCORSI FORMATIVI IN TUTTE LE PROVINCE

Laboratori di 16 ore, moduli di 4 o ore con  
sindacaliste/i, delegati e delegate in tutte  
le province

Coinvolgimento delle reti territoriali:  
consigliere di parità, centri antiviolenza..  
Tematiche: conoscenza del fenomeno e  
delle iniziative, strumenti per costruire  
ambienti rispettosi, gestione dei casi di  
molestie ruolo del sindacato e della  
contrattazione

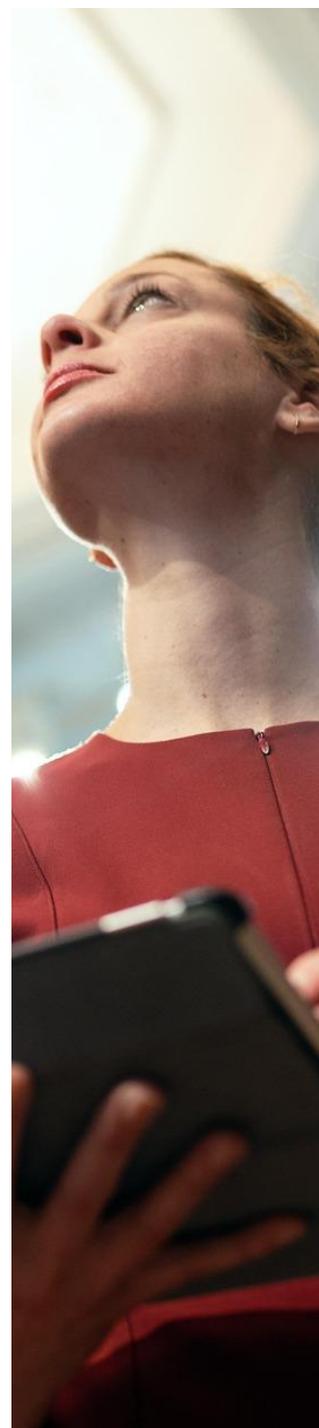


# Il Valore del Rapporto sul Personale

Oltre 100 delegati hanno **scoperto** il valore del rapporto come strumento per analizzare e migliorare le condizioni di lavoro, promuovere la parità e monitorare l'applicazione dei contratti.

Molte aziende **non consegnano** il rapporto alle RSU, e a volte le stesse RSU non ne richiedono la consegna o **non** ne verificano la **completezza**.

A seguito del percorso formativo, sono state **avviate iniziative concrete per ottenere** la consegna completa del rapporto da parte delle aziende e utilizzarlo in modo efficace





## La costituzione della rete delle Commissioni Pari Opportunità della Provincia di Belluno

### Un progetto unico nel suo genere

- **Ricerca:** *"Quale ruolo delle Commissioni Pari Opportunità per il futuro delle giovani donne? (Fondazione Corazzin)*
- **Percorso di formAzione:** *"VITA, LAVORO, RESPONSABILITÀ DI CURA: PARITÀ DI GENERE E CONDIVISIONE DEI RUOLI" di 15 ore con 40 RSU di CGIL CISL UIL per far crescere le competenze delle RSU e delle Commissioni Pari Opportunità delle aziende del bellunese e creare le condizioni per essere agenti di sviluppo di welfare territoriale*
- **Accordo e protocollo di rete** per la costituzione di una rete delle Commissioni Pari Opportunità nella Provincia di Belluno **"Rete delle Commissioni Pari Opportunità della Provincia di Belluno»** firmatari CGIL, CISL e UIL e le commissioni Pari opportunità e Rsu delle imprese aderenti

# Empowerment femminile ed educazione finanziaria



## POLITICHE ATTIVE LAVORO



Consulenza, informazioni e strumenti per chi è alla ricerca di un lavoro o di opportunità formative

Sede  
Via Ca' Marcello, 10  
Mestre Venezia  
☎ +39 041.2905698  
✉ pal@cislve.it



**PERCORSO FORMATIVO «lo conto»**  
**35 donne disoccupate**  
**16 ore 3 edizioni**



Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario  
ALTO ADIGE - TRENINO - VENETO



## Il nostro percorso

1. Il Bilancio familiare.
2. Gli strumenti per la gestione del denaro.
3. I finanziamenti.

## Progetto di EDUCAZIONE FINANZIARIA

Edizione 2024



 CAF FISCALE Dettagli ▶	 ADICONSUM Dettagli ▶
 PATRONATO INAS PREVIDENZA Dettagli ▶	 INQUILINI Dettagli ▶
 SINDACARE VERTENZE Dettagli ▶	 STRANIERI Dettagli ▶
 EBAV Dettagli ▶	 COORDINAMENTO DONNE Dettagli ▶
 ebitemp Dettagli ▶	 SANI.IN.VENETO Dettagli ▶

# Percorsi con gli studenti delle scuole superiori

## Parità di genere, riuscite le lezioni di sindacalisti e psicologi al Viola

### SCUOLA

**ROVIGO** Si sono concluse le attività organizzate dalla Cisl Padova Rovigo con l'Istituto di istruzione superiore Viola Marchesini di Rovigo nell'ambito del bando "P.A.R.I. Progetti e azioni di rete innovativi per la parità e l'equilibrio di genere", cofinanziato dal FSE+, che intende promuovere l'occupazione femminile e una buona conciliazione dei tempi vita-lavoro, contrastando stereotipi e discriminazioni, a partire dall'ambiente scolastico. La Cisl, insieme al Cis (Centro Integrato Servizi Srl), con lo slogan "La Cisl Padova Rovigo cresce con i giovani", ha programmato e avviato una serie di attività e progetti definiti nel loro insieme "Dalla Cisl alla Z generation".

Il progetto promosso in collaborazione con l'Itis Viola Marchesini si è sviluppato nei mesi di aprile e maggio, con un ciclo di incontri rivolti agli

studenti per sensibilizzarli sul tema della parità di genere nelle relazioni personali, sociali, amicali o familiari. Il programma si inquadra anche nella ripresa, dopo lo stop causato dal Covid, dei progetti di alternanza scuola-lavoro.

### L'ATTIVITÀ

Illustrando il progetto, la segretaria territoriale della Cisl



Padova Rovigo Francesca Pizzo ha spiegato: «Gli studenti si stanno cimentando con un confronto sul tema delle relazioni con attività di gruppo in cui vengono approfonditi alcuni aspetti delle emozioni. Tutto questo nel corso di incontri condotti dalle referenti dello sportello lavoro, una psicologa e una formatrice senior».

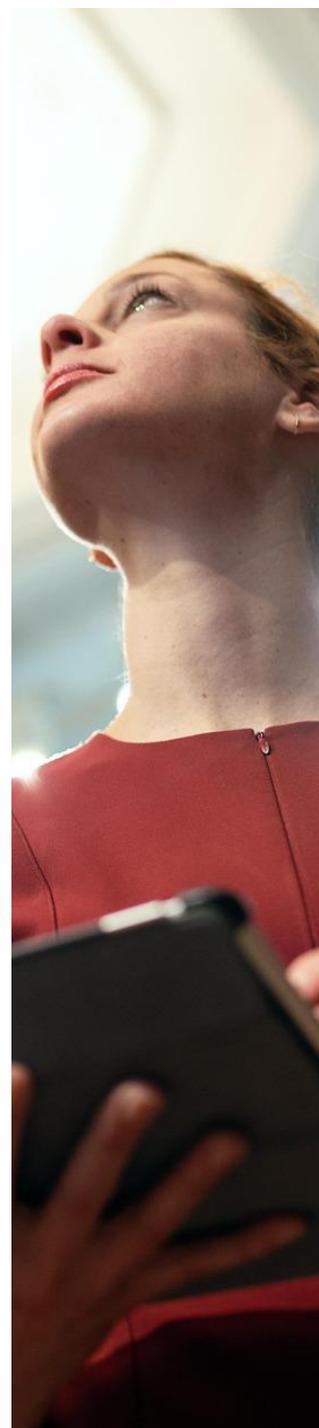
La dirigente dell'istituto Viola Marchesini, dottoressa Isabella Sgarbi, ha accolto positivamente la proposta delle attività di sensibilizzazione degli studenti sui temi della parità di genere. «Riteniamo particolarmente interessante per gli studenti – ha commentato – avere l'opportunità di affidarsi a docenti esterni, in modo da poter sfruttare competenze trasversali ed approfondire così temi non strettamente legati ai programmi scolastici, ma certamente importanti sotto il profilo educativo, come quelli legati agli aspetti relazionali ed emotivi».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



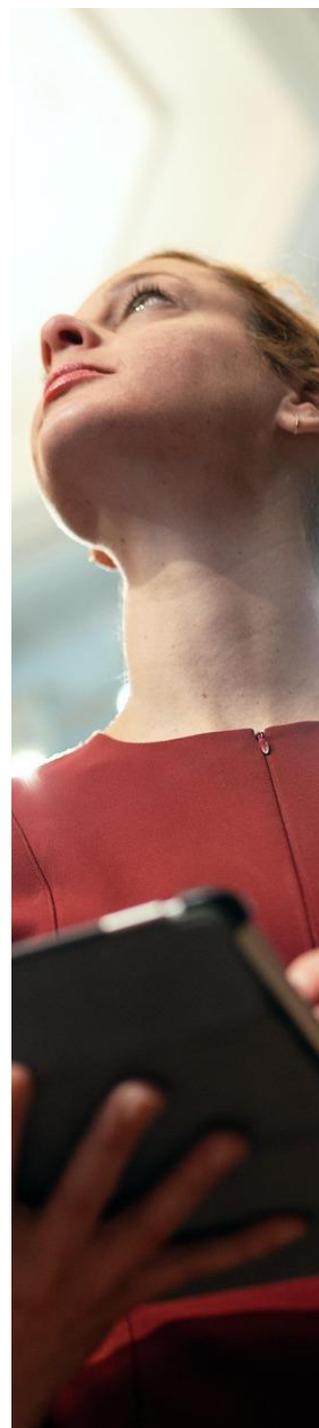
# Il progetto ha generato

- Maggiore **consapevolezza** sul gender gap e sulle sue implicazioni.
- Nuove **competenze e strumenti** per affrontare il problema.
- Collaborazione e **networking** tra diversi attori.
- Maggiore **accesso ai servizi di supporto per la parità**: conoscenza del ruolo e delle funzioni
- Risorse specialistiche per il territorio: **team di esperti** per il territorio, **offerta formativa flessibile**



# Prospettive

- Un anno di progetto non è sufficiente per misurare **cambiamenti concreti. Continuità**
- Ampliare la **partecipazione maschile**, superando la visione dei temi di genere come "temi da donne".
- Supporto alle rappresentanze sindacali: **sostenere** la traduzione delle competenze acquisite in azioni concrete e risultati misurabili.
- Coinvolgere le **imprese** e promuovere **progetti pilota per iniziative congiunte**.
- **Semplificazione e accessibilità**: snellire la burocrazia e creare strumenti adatti per favorire la partecipazione di figure sindacali e dirigenziali.



# Conciliazione Vita-Lavoro e Welfare: le sfide per il futuro

- Promuovere un approccio culturale che favorisca **la condivisione delle responsabilità di cura** tra donne e uomini.
- Coinvolgere la pubblica amministrazione e il terzo settore per creare una **rete di supporto alle famiglie**.
- Riconoscere e valorizzare il **ruolo sociale dei caregiver familiari**.
- Promuovere interventi e creare infrastrutture in ottica di **welfare integrato regionale**, mettendo a sistema soggetti e strumenti come Veneto Welfare, FESR e altri fondi.
- Affrontare le sfide poste da **demografia, carenza di personale e crisi del sistema di welfare istituzionale**, che aumentano la domanda di servizi socio-sanitari e il fabbisogno di caregiver.



A cura di Elisa Ponzio

Coordinatrice progetti P.A.R.I. per Cisl Veneto e Ialanapia Veneto

Mestre, 4 marzo 2025

