



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



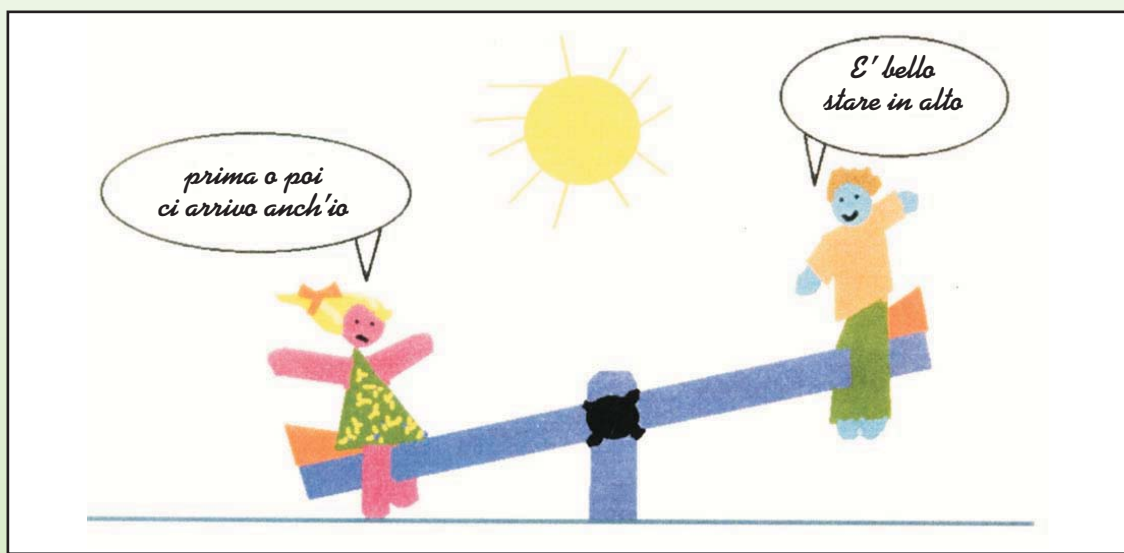
Provincia di
Forlì-Cesena
Assessorato
Pari Opportunità

EVA CARMEN CARBONARI E DANIELA CIANI
Consigliere Provinciali di Parità
Provincia di Forlì-Cesena

RAPPORTO ATTIVITA'

gennaio 2010 - marzo 2011

A cura di Roberto Fabbri



Provincia di Forlì-Cesena
Piazza G.B. Morgagni, 2
47121 Forlì



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



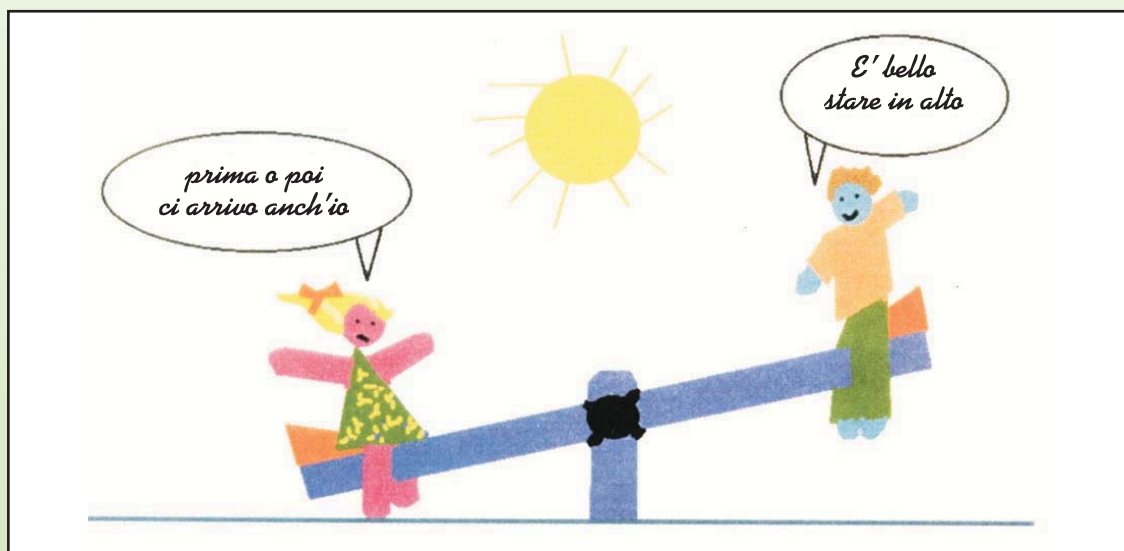
Provincia di
Forlì-Cesena
Assessorato
Pari Opportunità

EVA CARMEN CARBONARI E DANIELA CIANI
Consigliere Provinciali di Parità
Provincia di Forlì-Cesena

RAPPORTO ATTIVITA'

gennaio 2010 - marzo 2011

A cura di Roberto Fabbri



Provincia di Forlì-Cesena
Piazza G.B. Morgagni, 2
47121 Forlì

IL RAPPORTO CONTIENE:

RELAZIONE INTRODUTTIVA

COMPOSIZIONE UFFICIO CONSIGLIERE/I DI PARITÀ

I CASI TRATTATI DALLE CONSIGLIERE DI PARITÀ

SOSTEGNO A CORSI DI FORMAZIONE E PATROCINI

PARTECIPAZIONE A

ORGANISMI DI PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

RELAZIONE INTRODUTTIVA

Durante gli anni del nostro mandato, in qualità di Consigliere di Parità della Provincia di Forlì-Cesena, quasi un quarto del nostro tempo a disposizione per l'espletamento delle attività che la legge ci mette in capo è stato dedicato ad attività informativa, sulla nostra funzione e sulla legislazione di Parità nel nostro Paese ed in Europa, e formativa sulle tematiche del confronto di genere, del contrasto alle discriminazioni e dell'educazione alla Parità ed alle Pari Opportunità nel mondo dell'istruzione/formazione e del lavoro.

Ci sono da rilevare due cose estremamente importanti; una che riguarda il ruolo della Consigliera supplente, alquanto ridimensionato dal decreto legislativo di recepimento della direttiva 54/2006/CE, e inquadrato nell'ambito di una mera sostituzione in caso di impedimento della Consigliera effettiva che nella nostra Provincia ha limitato molto il lavoro in quanto prima, lavorando entrambe contemporaneamente c'era stato un ampliamento delle attività in relazione alle competenze specifiche delle due professioniste: attività con la nuova legge si sono alquanto limitate; l'altra l'approvazione da parte del Parlamento italiano del cosiddetto "Collegato al lavoro" .

Questo provvedimento, nei primi mesi di applicazione, ha di fatto ridotto le conciliazioni presso la Direzione provinciale del lavoro di Forlì-Cesena, alle quali la Consigliera effettiva partecipava per le proprie competenze, con risultati del tutto soddisfacenti, come si rileva nelle pagine successive del presente rapporto.

Per ciò che riguarda l'attività informativa, abbiamo incontrato capi d'Istituto, insegnanti e formatori sensibili, informati e curiosi, studenti interessati, critici e disponibili al confronto ed alla messa in discussione delle proprie convinzioni, cittadine e cittadini convinti che la consapevolezza dei meccanismi che regolano il rapporto fra i generi nella nostra realtà sociale sia fondamentale per la corretta costruzione della nostra personale identità di donne e uomini, ma ci siamo anche confrontate con il consistente bisogno, ancora molto diffuso e trasversale alle età ed alle condizioni sociali, di approfondire il modo in cui stereotipie di genere con-

tinuino a condizionare molte delle nostre modalità di relazione con l'altro/l'altra ed intervengano a determinare il nostro modo di organizzarci in comunità.

Molte delle discriminazioni di genere che ha dovuto affrontare la Consigliera effettiva e sulle quali è stata chiamata ad esercitare il suo ruolo di mediazione sono segnate dalla persistente presenza di stereotipie e dalla disinformazione sulle leggi e sui patti che intervengono per garantire a tutti la possibilità di realizzare i propri progetti di sviluppo personale, indipendentemente dalla propria appartenenza ad un sesso .

Siamo convinte che ci sia un grande bisogno di diffondere la cultura della Parità e delle Pari Opportunità, a partire dal territorio al quale è demandato il compito di formare i giovani uomini e le giovani donne rafforzando la loro consapevolezza di sé e la loro capacità di confrontarsi con la realtà, cioè la scuola di ogni ordine e grado e ogni altra Istituzione ed Organizzazione che per mandato, per necessità o per scelta, si proponga di formare/informare le persone.

Siamo altresì convinte che questa formazione debba cominciare molto presto nella vita delle persone, poiché molto precoce è la formazione delle stereotipie, e debba essere costante per permettere alla nostra vita di confrontarsi il meno possibile con la sofferenza, l'umiliazione e la marginalizzazione che le discriminazioni determinano.

Quando ci siamo chieste come potevamo fare per sostenere la capacità e la volontà di generalizzare questa cultura, ci siamo risposte che anche piccoli strumenti di divulgazione e promozione del confronto con la consistenza, persistenza e diffusione della stereotipia e della discriminazione, potevano servire a contrastare questi fenomeni e forse ad orientare la scelta di insegnanti e formatori di intervenire in maniera consapevole e competente su questi temi.

A questo proposito vale la pena sottolineare l'incontro organizzato dalla Dirigente scolastica Novella Ricci, presso ITC di Forlì, al quale hanno partecipato 95 insegnanti.

Ai medesimi sono stati distribuiti altrettanti guide dal titolo " Parità: un bel genere di differenza", frutto di un progetto realizzato per la diffusione della formazione sulle pari opportunità nell'ambito scolastico.

E' seguito un ampio dibattito che si è rivelato assai interessante per lo sviluppo di

queste tematiche all'interno del corpo insegnante dell'Istituto.

Da questa iniziativa sono scaturiti analoghi incontri nell'ambito dell'alternanza scuola-lavoro dello stesso Istituto, sempre con la partecipazione diretta della consigliera effettiva, in particolare nelle classi IV, per un ciclo di 10 incontri.

Sono stati poi realizzati simili interventi presso alcuni di centri di formazione (Irecoop, Enaip), su richiesta dei medesimi; in particolare per la formazione degli allievi di 2° livello, ovvero gli studenti lavoratori.

In questo caso specifico, si sottolinea l'immediato utilizzo in ambito lavorativo della formazione/informazione appresa, visto lo status giuridico di studente/lavoratore/trice.

In questi anni abbiamo constatato come una realtà avanzata come la nostra, ricca di opportunità, di servizi, di competenza, che ha raggiunto i risultati prefissati dalla convenzione di Lisbona in materia di accesso al lavoro, presenti allarmanti contraddizioni in materia di accesso, permanenza, progressione di carriera, transizioni sul lavoro delle donne.

Non si tratta di ostacoli e criticità di legge, poiché la nostra buona legislazione in materia di parità sul lavoro viene formalmente rispettata o riproposta in presenza di trasgressioni palesi, ma del permanere di una cultura densa di stereotipi largamente condivisi, direi trasversali alle età e alla formazione delle persone.

Non sempre sono riconosciuti e riconoscibili, proprio per questo più complessi da affrontare, perché fanno sì che si confonda una trasgressione con la normalità, che si banalizzino i problemi, che ignorino le criticità o le si ritenga marginali e ininfluenti.

Le discriminazioni di cui le donne sono prevalentemente oggetto riguardano la maternità, che per il settore privato producono effetti deleteri sulla progressione di carriera, sulla concessione del part-time ed in linea generale sulla conciliazione della vita familiare con quella lavorativa, sino agli eccessi delle dimissioni forzate e del licenziamento dopo il compimento del primo anno di vita del bambino.

Nel settore pubblico l'aspetto prevalente riguarda la mancata progressione di carriera.

Non crediamo ci sia motivo di soddisfazione nel fatto che ci siano troppe poche donne nei luoghi in cui si prendono le decisioni sociali e politiche, crediamo che

sia allarmante che i bilanci alla voce Pari Opportunità si siano assottigliati, anzi che i finanziamenti siano spariti del tutto, dilapidando un patrimonio costruito sulla tenace insistenza di anni.

Pensiamo che a maggior ragione in presenza di una crisi economica che viene descritta come drammatica da tutti gli esperti, sia assolutamente urgente rimettere fra le priorità dell'agenda politica il tema del lavoro delle donne e del contrasto alle discriminazioni, per impedire che ancora una volta nella storia la perdita del lavoro, la cassa integrazione, la mobilità, la perdita di voce sociale ed economica, quindi di autonomia, abbiano una pesante connotazione di genere .

La Consigliera effettiva ha quindi partecipato a tutte le giornate di incontro su queste tematiche con la volontà di ribadire a politici, amministratori, esperti , del nostro territorio un quadro attento della situazione in cui luci ed ombre permettano di individuare strategie preventive di affronto.

Si è ulteriormente sviluppata, quindi, nel nostro territorio, una strettissima e proficua collaborazione con i soggetti istituzionalmente competenti; Direzione del Lavoro, Inail, Università (facoltà di scienze politiche), organizzazioni sindacali, organizzazioni datoriali e consulenti del lavoro, i quali tutti condividono la volontà di combattere le discriminazioni di genere.

Allo stato dei lavori è in fase di rinnovo il protocollo promosso dalla Prefettura di Forlì-Cesena, dal titolo “Salute e sicurezza delle donne nel mondo del lavoro”, fonte di ispirazione a livello nazionale per gli incontri presso la sede della Consigliera Nazionale di Parità su queste problematiche specifiche del settore.

UFFICIO CONSIGLIERE DI PARITA'
PROVINCIA DI FORLÌ-CESENA
Piazza Morgagni, 2 - 47121 Forlì (FC)
www.provincia.fc.it/consiglierediparita

Eva Carmen Carbonari

Consigliera Effettiva

Tel. 0543 714545 - cellulare 320 4325279

E-mail *eva.carbonari@provincia.fc.it*

Daniela Ciani

Consigliera Supplente

Tel. 0543 714545 - cellulare 334 6602858

E-mail *daniela.ciani@provincia.fc.it*

Segreteria delle Consigliere

Roberto Fabbri

Tel. 0543 714583 - fax 0543 447545

E-mail *roberto.fabbri@provincia.fc.it*

COME RAGGIUNGERE GLI UFFICI DELLE CONSIGLIERE

In auto:

Autostrada A14 – Uscita “FORLÌ”. Seguire le indicazioni per Forlì centro; al terzo semaforo svoltare a sinistra per Viale Matteotti superare la rotonda e proseguire per Piazzale della Vittoria, al semaforo svoltare a destra in Corso della Repubblica; percorrere circa 700 metri e svoltare a sinistra in Via Flavio Biondo.

In treno:

Stazione centrale FF.SS. Forlì, Taxi (10 minuti). Autobus linee 1 – 2 – 3 – 4 – 6 – 11 – 12 – 91 – 92 – 96 – 96A direzione Piazza Saffi, fermata “Biondo” in Corso della Repubblica

UFFICIO PARI OPPORTUNITA'

Assessore Pari Opportunità

Bruna Baravelli

Tel. 0543 714544 - fax 0543 20187

E-mail *bruna.baravelli@provincia.fc.it*

Dirigente del Servizio Politiche Sociali e Pari Opportunità

Nadia Zanfini

Tel. 0543 714539

E-mail *nadia.zanfini@provincia.fc.it*

Ufficio Pari Opportunità

Laura Andriano

Capo ufficio

Tel. e fax 0543 714584

E-mail *laura.andriano@provincia.fc.it*

**I CASI TRATTATI
DALL'UFFICIO DELLE
CONSIGLIERE DI PARITA'**

Anno 2010/11

ASPETTI INFORMALI E FORMALI DELL'ATTIVITA' CONCILIATIVA

L'attività maggiore rilevata dalla Consigliera di Parità effettiva va collegata al ricevimento quotidiano delle persone che vengono inviate sia dalle organizzazioni sindacali, sia dalla Direzione Provinciale del Lavoro, sia dagli avvocati .

Dagli Enti di Formazione, presso cui la consigliera medesima effettua numerosa docenze, sono molteplici i casi segnalati che riguardano gli allievi e/o familiari dei corsi stessi.

Molti casi sono segnalati anche per telefono dai consulenti del lavoro di tutta la Provincia, con i quali è attiva una proficua collaborazione.

Da segnalare che il Presidente regionale dell'Ordine dei consulenti ha chiesto e naturalmente ottenuto di dirimere una controversia presso l'Ufficio della Consigliera di Parità perché il datore di lavoro non voleva recarsi presso la D.P.L.

La conciliazione è avvenuta con soddisfazione delle parti e la lavoratrice ha raggiunto il suo obiettivo, riferito alla richiesta di un part-time dopo la maternità, connesso anche al reintegro delle mansioni che le erano state modificate al rientro della maternità.

Nel corso del 2010, si è concretizzata positivamente a Forlì una conciliazione collettiva , che riguardava il settore pubblico, su istanza del CPO dell'Ente, che ha coinvolto in primis la Consigliera regionale Rosa Maria Amorevole per la competenza territoriale, la Consigliera provinciale effettiva Eva Carmen Carbonari per la segnalazione del caso e l'apporto logistico, e il Dr. Alessandro Alessandrini in qualità di Presidente della Acer.

La vertenza si è conclusa con grande soddisfazione delle parti, a testimonianza di un percorso collaborativo fra Istituzioni diverse per il raggiungimento del medesimo obiettivo.

Gli interventi informativi, per appuntamento in ufficio, o per telefono cellulare

di servizio, diretti sia nei confronti delle/dei lavoratrici/tori, sia nei confronti dei datori di lavoro, sono stati circa oltre 1.000 per l'anno 2010, di molto superiori rispetto all'anno 2009, anche in funzione della campagna nazionale di pubblicizzazione del ruolo delle Consigliere, promosso dal Ministero del lavoro e dall'ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, con pannelli informativi presenti in tutte le stazioni ferroviarie provinciali italiane.

Passando ad analizzare le forme di intervento adatte per cercare di rimuovere le discriminazioni a livello provinciale, sembra emergere un contesto territoriale tutto sommato disponibile, una volta chiamato in causa da lavoratrici e Consigliera, a conciliare, e dunque, in grado di non portare alle estreme conseguenze le situazioni conflittuali.

Solo per una esigua percentuale dei casi si giunge ad intentare una causa presso il Giudice del Lavoro per ottenere un giudizio che dirimi le controversie.

La maggioranza relativa delle vicende di discriminazione affrontate, si risolve invece semplicemente con un intervento della Consigliera che, telefonando, scrivendo o convocando il datore di lavoro ad un incontro informale, svolge in sostanza la funzione di mediatrice e talvolta coinvolge legali, sindacati, istituzioni, ma che non si traduce in nessuna alcuna azione formalizzata finalizzata a rimuovere la discriminazione, almeno fino al momento della registrazione dei dati.

La funzione della Consigliera rispetto alle controversie per discriminazione dunque, deve essere prima di tutto quella di “mediare” tra lavoratrici e datori di lavoro alla ricerca di un equilibrio tra le rispettive esigenze se si considerano sia gli interventi in cui porta avanti l'azione in prima persona, conducendo una sorta di negoziato con i datori di lavoro, sia quelli in cui agisce indirettamente, promuovendo un incontro per raggiungere un accordo extragiudiziale; è possibile affermare che oltre 3 casi su 4 tra quelli pervenuti alla Consigliera di Forlì-Cesena sono stati risolti con interventi conciliatori.

È oltremodo importante segnalare la massima collaborazione che si ha con la Direzione provinciale del Lavoro, con la quale si collabora reciprocamente e quotidianamente.

La collaborazione è davvero ottima sia a livello di Direzione, sia a livello degli uffici di conciliazione e ispettivi.

Si è sviluppata nel 2010 una consistente collaborazione anche con l'Inail, per quanto riguarda gli infortuni in itinere delle donne, e conseguente stress da lavoro correlato.

Analizzare le modalità con cui si è realizzato l'intervento della Consigliera è utile, a volte, anche per comprendere fino a che punto le situazioni di discriminazione siano frutto di semplici malintesi, dell'ignoranza delle norme da parte dei datori di lavoro o anche del tentativo di sfruttare a proprio vantaggio la limitata conoscenza dei propri diritti che spesso hanno le lavoratrici, piuttosto che di una deliberata volontà di creare differenze tra lavoratori e lavoratrici.

In particolare la relazione tra tipo di discriminazione e azione intrapresa dalla Consigliera mostra come la quasi totalità dei casi di negazione del part-time o variazione di orario(oltre 8 su 10), venga trattata informalmente, con lettera, telefonando, o incontri, senza ricorrere neppure alla conciliazione formale, così come la metà delle situazioni di modifica unilaterale delle condizioni lavorative.

Questo non significa che tutti i problemi abbiano trovato soluzioni, tuttavia indica che qualora vi sia un'effettiva violazione delle norme, il ruolo istituzionale della Consigliera appare da solo in grado di farle rispettare, rimuovendo la discriminazione mentre nel caso in cui dal confronto col datore di lavoro si constati l'infondatezza della richiesta, il tentativo di mediazione della Consigliera pare in grado di dissuadere la lavoratrice dal proseguire il conflitto.

I tentativi formali di conciliazione prevalgono, invece, quando si tratta di perdita del posto di lavoro, mobbing, e mancato riconoscimento professionale.

Al giudizio di fronte al Giudice del Lavoro si giunge solo in occasioni di licenziamenti e modifiche unilaterali delle condizioni lavorative.

Infine, è soprattutto, in occasioni di problematiche legate alla carriera o al mancato pagamento delle spettanze che l'intervento della Consigliera si connota più spesso come consulenza qualificata: un po' perché si connota come discriminazione indiretta, di cui è praticamente difficile provare l'esistenza e la fondatezza, un po' perché le lavoratrici stesse, nonostante la spinta iniziale, a volte preferiscono non proseguire per paura di compromettere la propria situazione futura.

E' proprio in questi ambiti che la rimozione delle discriminazioni sembra più difficile da ottenere.

DESCRIZIONE DISCRIMINAZIONE	STRATEGIA ADOTTATA	ESITO
discriminazione per maternità	incontro con responsabile	in corso
presunta discriminazione per maternità	conciliazione DPL	positivo
mancato rispetto norme contrattuali	conciliazione uf. consigliera	positivo
negazione prosegua p.t al rientro dalla maternità	lettera azienda	positivo
mancata concessione del PT: conciliazione,	incontro con sindacato	positivo
discriminazione per maternità	incontro con sindacato	positivo
discriminazione per maternità	incontro con sindacato	positivo
discriminazione per maternità	conciliazione DPL	positivo
discriminazione per maternità	lettera azienda per evidente vizio formale	positivo
molestie sessuali	intervento presso il comandante	positivo
presunto mobbing	intervento presso azienda	positivo
discriminazione per maternità	incontro con associazione	positivo
discriminazione per maternità	conciliazione DPL	negativo
richiesta part-time	incontro con responsabile	positivo
richiesta part-time	incontro ufficio consigliera	positivo
discriminazione per maternità	conciliazione DPL	positivo
discriminazione per maternità	lettera congiunta OO.SS alla DPL	in corso
presunto mobbing	conciliazione DPL	negativa
presunto mobbing	incontri in azienda con OO.SS	in corso
presunta discriminazione di genere	conciliazione in tribunale prima del giudizio	positivo
presunto mobbing	incontro con cooperativa e sindacati	positivo
mancato rinnovo contratto solo alla lavoratrice	incontro con sindaco	positivo
trasferimento a Forlì negato con bimbo 8 mesi	lettera usi Forlì-Cesena	in corso
discriminazione per maternità	conciliazione DPL	positivo
discriminazione per maternità	collegio di conciliazione	negativo
discriminazione di genere	conciliazione DPL	negativo
discriminazione collettiva maternità	conciliata presso ACER	positivo
discriminazione di genere	conciliazione DPL	negativo
discriminazione per maternità	conciliazione DPL	positivo
discriminazione per maternità	conciliazione DPL	negativa
discriminazione per maternità	conciliazione DPL	negativa

SOSTEGNO A CORSI DI FORMAZIONE E PATROCINI

**(PER ARGOMENTI CHE RIENTRANO
NELLE COMPETENZE DELLA CONSIGLIERA)**

Forlì, 14/06/2010

Prot.n.60025/10

Irecoop

Via E. Dandolo, 18

47121 Forlì

OGGETTO: progetto formativo **OPERATORE AGRO-ALIMENTARE**

Presa visione del progetto in oggetto, corso di 600 ore a favore di 12 giovani ed adulti disoccupati e lavoratori in cassa integrazione, per il quale Irecoop E.R., in collaborazione con Confcooperative Forlì-Cesena, presenterà richiesta di contributo nel Bando in oggetto, con la presente esprimo parere favorevole alla realizzazione dell'iniziativa in quanto ritengo che il progetto possa avere ricadute positive dal punto di vista occupazionale poiché il settore agro-alimentare può ancora offrire opportunità lavorative.

Questo settore occupa, per le tipologie di lavoro che presenta, un numero molto alto di donne, delle quali molte straniere (nelle linee dei magazzini ortofrutticoli, nelle linee di trasformazione delle carni, nelle linee di trasformazione prodotti vegetali, ecc.), pertanto è importante che nel corso delle attività formative siano previsti momenti di confronto con le partecipanti per informarle dei diritti che la legislazione conferisce alle lavoratrici, in modo che possano più responsabilmente affrontare il loro lavoro.

A questo proposito la collaborazione con IRECOOP ER ha sempre garantito una adeguata formazione su tali argomenti, che anche nella presente proposta saranno inseriti fra i moduli del corso.

In questo contesto sono disponibile a mettere a disposizione le mie conoscenze e le mie competenze per il buon esito dell'iniziativa.

La Consigliera di Parità effettiva

Eva Carmen Carbonari

Forlì, 08/06/2010

Prot.n. 58425/10

Irecoop Emilia Romagna
sede di Forlì
Via E. Dandolo, 18
47121 Forlì

OGGETTO: Bando Provincia Forlì-Cesena - scadenza 21 giugno 2010
progetto formativo **COMPETENZE OPERATIVE PER IL TECNICO DELLA COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE**

Preso visione del progetto in oggetto, corso di 200 ore a favore di 12 donne precariamente occupate ed in Cassa Integrazione, per il quale Irecoop E.R., in collaborazione con Confcooperative Forlì-Cesena, presenterà richiesta di contributo nel Bando in oggetto, con la presente esprimo parere favorevole alla realizzazione dell'iniziativa in quanto ritengo che il progetto possa avere ricadute positive al fabbisogno da un lato di crescita delle professionalità presenti nelle imprese e dall'altro di tutela del posto di lavoro dei singoli individui soprattutto perché rivolto alle donne in possesso di contratto precario di lavoro impiegate presso le imprese del territorio.

Si riscontra infatti, in modo sempre più marcato, la necessità di creare figure professionali specializzate. Contemporaneamente esistono sul territorio donne, anche se in possesso di alta scolarità, che richiedono iniziative formative valorizzatrici del livello di istruzione raggiunto e dell'insita tipicità di genere.

La professionalità acquisita potrà essere spesa in imprese, sia pubbliche che private anche in caso di ricollocamento lavorativo dovuto in particolar modo al momento di crisi economico finanziaria che sta attraversando il Paese.

In questo contesto ritengo che l'impatto della nuova figura non potrà che essere positivo e che mi metterò, eventualmente; a disposizione al fine della buon esito dell'iniziativa con le mie conoscenze e competenze.

La Consigliera di Parità effettiva
Eva Carmen Carbonari



ACCORDO DI COLLABORAZIONE IAL EMILIA-ROMAGNA – CONSIGLIERA DI PARITA' FORLÌ-CESENA

Oggetto: Bando multasse 2010: “Avviso pubblico di chiamata di operazioni anno 2010 finanziate con FSE Assi Adattabilità, Occupabilità, Inclusione Sociale – Finanziate con fondo regionale per la disabilità”, approvato dalla Provincia di Forlì-Cesena, con Determina Dirigenziale n. 51405/1242 del 19 maggio 2010. Scadenza 21 giugno 2010

Con la presente in relazione alle seguenti proposte cursuali:

ASSE ADATTABILITÀ Graduatoria 1

Area Ristorazione – Tipologia di azione: Persone, formazione post qualifica (9.1):

Operatore della produzione di pasticceria

Operatore di panificio e pastificio, con competenze di pizzeria

La pasticceria d'albergo per le ex lavoratrici di Simona Confezioni

Altri settori -Tipologia di azione: Formazione permanente (14)

L'informatica applicata alla contabilità: formazione per il sostegno alla stabilizzazione del lavoro precario

L'inglese tecnico per il turismo: formazione per il sostegno alla stabilizzazione del lavoro precario

Destinatari: occupati, con contratti di lavoro a termine, a tempo parziale, atipici, autonomi/professionali, stagionali e lavoratori in CIGO, CIGS, mobilità con "ammortizzatori ordinari"

ASSE OCCUPABILITÀ graduatoria 5

Area Ristorazione

Tipologia di azione: Persone, formazione post qualifica (9.1):

- **Operatore della produzione di pasticceria**
- **Operatore del servizio di distribuzione pasti e bevande**

Tipologia di azione: Persone, formazione iniziale per adulti (9.2)

- **Operatore della ristorazione**

Destinatari: disoccupati, giovani e adulti, e lavoratori espulsi dal mercato del lavoro a seguito della crisi occupazionale.

Esprimo la disponibilità a collaborare con le seguenti modalità:

In fase di promozione dell'offerta formativa

- L'Ente (IAL E-R) si impegna a far pervenire alla Consiglieria di Parità il materiale informativo e promozionale utile alla diffusione dell'informazione fra gli utenti e per favorirne il più ampio accesso
- La Consiglieria di Parità si impegna a diffondere le informazioni relative al corso attraverso i propri strumenti e servizi informativi
- L'Ente si rende disponibile per la realizzazione di eventuali incontri informativi presso le sedi più opportune a favore dell'utenza femminile e s'impegna altresì in fase di progettazione di dettaglio a prevedere flessibilità sia nell'orario sia nella calendarizzazione per venire incontro alle esigenze dell'utenza femminile.

In fase di realizzazione del corso

- La Consiglieria di Parità s'impegna a collaborare Lei stessa o chi per lei per garantire una puntuale e precisa informazione in materia di Pari Opportunità fra uomo e donna nel mondo del lavoro e ai fini dell'inserimento lavorativo, attraverso attività di docenza

PARTECIPAZIONE A:

ORGANISMI DI PARITA' E PARI OPPORTUNITA'

COMMISSIONI

COMITATI/COORDINAMENTI ISTITUZIONALI

TAVOLI ISTITUZIONALI TECNICI

CONVEGNI/SEMINARI E CONFERENZE

DOCENZE

A. PARTECIPAZIONE AI LAVORI DELLA RETE NAZIONALE E REGIONALE DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ

La Consigliera effettiva ha partecipato attivamente ai lavori della Rete nazionale e Regionale, traducendo in interventi concreti o in proposte di attività da realizzare sul territorio provinciale di Forlì-Cesena gli obiettivi scaturiti dai lavori delle reti, nel confronto con le altre esperienze.

Componente del gruppo di lavoro nazionale “Salute e Sicurezza”, elaborato da Adapt, Europa donna e Fondazione Marco Biagi

B. PARTECIPAZIONI A COMMISSIONI, COMITATI E GRUPPI DI LAVORO

- Commissione pari opportunità Comune di Forlì
- Commissione pari opportunità Ufficio scolastico provinciale
- Commissione provinciale di concertazione
- Commissione provinciale per il collocamento obbligatorio
- Commissione provinciale di coordinamento
 - o Comitato mobbing della Provincia Forlì-Cesena
 - o Comitato aziendale pari opportunità dei dipendenti Provincia FC
 - o Comitato a favore degli adulti sottoposti a misure penali di restrizione
- Consulenza a gruppi di lavoro per la costituzione dei comitati aziendali pari opportunità
- Consulenza e verifica sulla presentazione da parte degli Enti Pubblici dei piani di azioni positive

C. PARTECIPAZIONI A CONVEGNI, SEMINARI E CONFERENZE

- LABdi: ”Individuare lo stigma e contrastare le discriminazioni:il ruolo delle Istituzioni e l'integrazione dei servizi”;
- Regione Piemonte: convegno nazionale “Dal rapporto nazionale alle esperienze locali, con uno sguardo all'ottica di genere e alle pari opportunità. In detto

- convegno la Consigliera effettiva, oltre ad aver effettuato un intervento specifico, ha distribuito circa 30 cofanetti/guida elaborati da entrambe le Consigliere;
- Inail Forlì-Cesena: “Stress da lavoro correlato: conoscere, valutare, migliorare”.

D. DOCENZE:

- Effettuate presso le Scuole Superiori e i Centri di Formazione del territorio provinciale; nello specifico lezioni sulla differenza di genere e relative leggi italiane ed europee.



EVA CARMEN CARBONARI
Consigliera Effettiva



DANIELA CIANI
Consigliera Supplente

Consigliere Provinciali di Parità

Eva Carmen Carbonari
Consigliera Effettiva di Parità

Daniela Ciani
Consigliera Supplente di Parità

Ufficio Consigliere Provinciali di Parità Provincia di Forlì-Cesena

Piazza Morgagni, 2 - 47121 Forlì
Tel. 0543/714545 - Cell. di servizio 320 4325279