



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



Provincia di
Forlì-Cesena
Assessorato
Pari Opportunità

EVA CARMEN CARBONARI E DANIELA CIANI

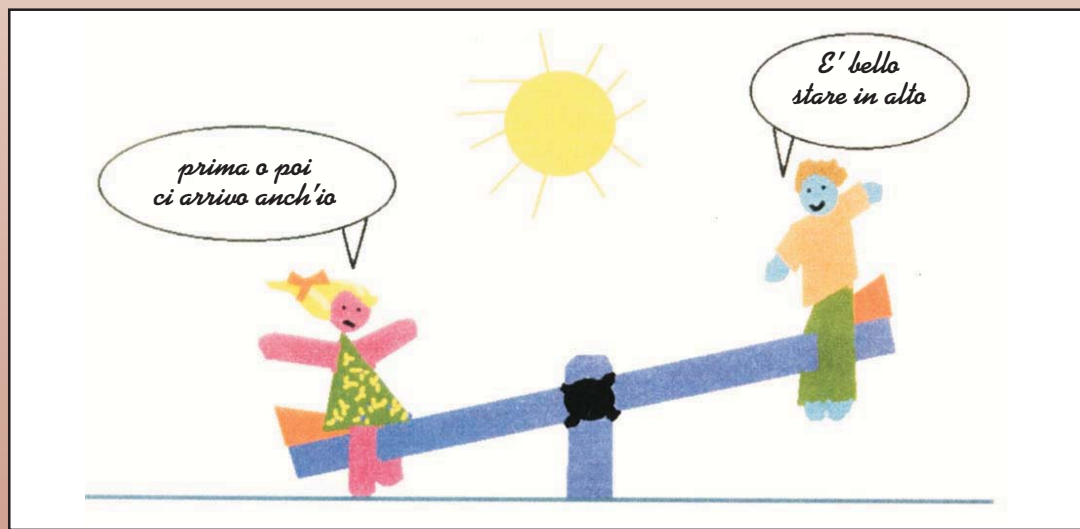
CONSIGLIERE PROVINCIALI DI PARITÀ

PROVINCIA DI FORLÌ-CESENA

RAPPORTO ATTIVITA'

gennaio 2012 - marzo 2013

A cura di Roberto Fabbri



Provincia di Forlì-Cesena

Piazza G.B. Morgagni, 2
47121 Forlì



IL RAPPORTO CONTIENE:

RELAZIONE INTRODUTTIVA

**COMPOSIZIONE UFFICIO CONSIGLIERE/
DI PARITÀ**





RELAZIONE INTRODUTTIVA

PREMESSA

Con riferimento alla relazione dell'anno precedente, si segnala per dovere di informazione, che la situazione di stallo per il rinnovo delle Consigliere uscenti permane.

Nulla è cambiato circa le procedure delle nuove nomine, per cui le Consigliere uscenti restano in stato di "prorogatio".

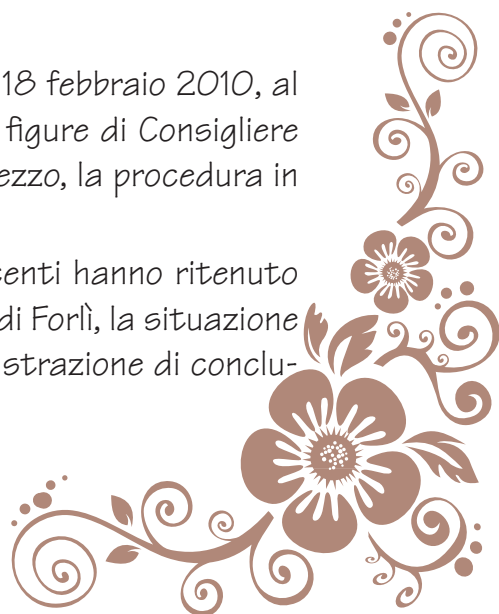
Si ritiene quindi opportuno ri-segnalare il fatto tale e quale è stato rilevato l'anno precedente.


Le sottoscritte Consigliere di parità, effettiva e supplente, iniziando questa relazione annuale intendono segnalare alcune criticità rilevabili nelle procedure messe in atto per il rinnovo delle Consigliere stesse.

Infatti le attuali Consigliere, Eva Carmen Carbonari e Daniela Ciani, furono nominate rispettivamente effettiva e supplente, nella Provincia di Forlì-Cesena, il 13 dicembre 2005 (come da decreto pubblicato nella G.U. Della Repubblica italiana n. 300 del 27/12/2005) e pertanto i loro incarichi sono andati in scadenza il 12 dicembre 2009.

L'Amministrazione dava avvio, con atto del 18 febbraio 2010, al procedimento per la designazione delle nuove figure di Consigliere di parità ma, a distanza di circa due anni e mezzo, la procedura in seno alla Provincia non si è conclusa.

A fronte di questi ritardi le Consigliere uscenti hanno ritenuto utile segnalare, al difensore civico del Comune di Forlì, la situazione e questi ha inoltrato formale invito all'Amministrazione di concludere la procedura.





Poiché il Codice delle Pari Opportunità, all'art.12, recita “ Le Consigliere e i Consiglieri di parità continuano a svolgere le loro funzioni fino alle nuove nomine”, è stata garantita all'oggi la continuità delle funzioni istituzionali quotidianamente, in virtù di passione e senso civico, ma è evidente “il vuoto” istituzionale ed il bisogno di colmarlo con gli adempimenti necessari.

Sono queste appena esposte le ragioni che rendono auspicabile una giusta e rapida conclusione degli atti.



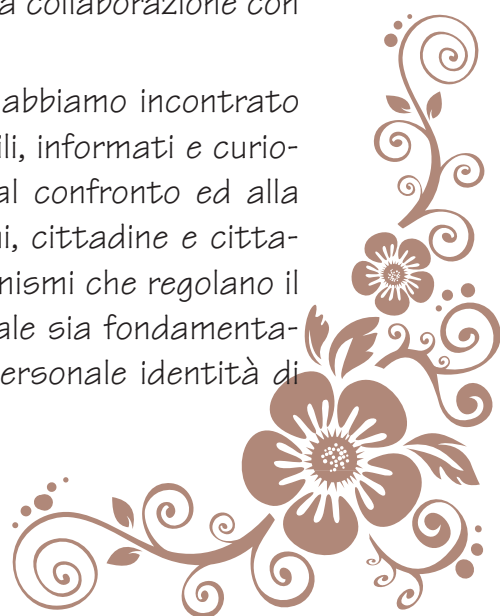
Durante gli anni del nostro mandato, in qualità di Consigliere di Parità della Provincia di Forlì-Cesena, quasi un quarto del nostro tempo a disposizione per l'espletamento delle attività che la legge ci mette in capo è stato dedicato ad attività informativa, sulla nostra funzione e sulla legislazione 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, in questo ultimo anno, ha di fatto eliminato le conciliazioni presso la Direzione territoriale del lavoro di Forlì-Cesena, alle quali la Consigliera effettiva partecipava per le proprie competenze, con risultati del tutto soddisfacenti, come si rileva nelle relazioni degli anni precedenti.

Tuttavia è stato rilevato un fortissimo impulso dato alle conciliazioni stragiudiziali svolte presso l'ufficio della Consigliera effettiva segnalate soprattutto grazie alla proficua collaborazione con le organizzazioni sindacali e dalle lavoratrici.

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 stereotipi di genere continuano 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 stereotipi 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 ancora 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 stereotipi, 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.

Sono stati realizzati poi interventi presso alcuni centri di formazione, Irecoop ed Enaip; in particolare per la formazione degli allievi di II livello e degli studenti lavoratori.

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, diremmo trasversali alle età e alla formazione delle persone.

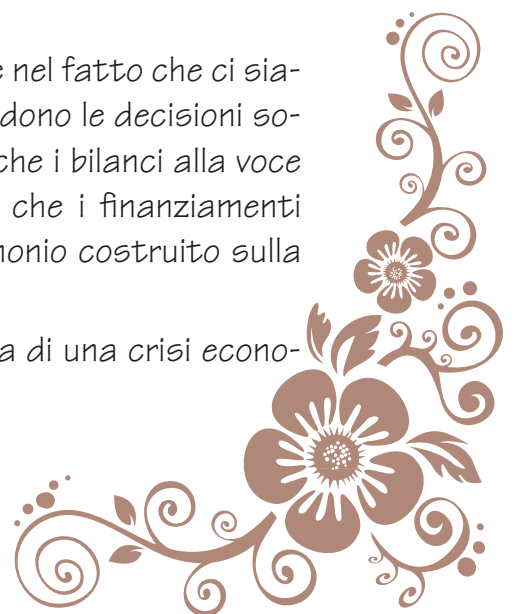
Non sempre sono riconosciuti e riconoscibili, proprio per questo più complessi da affrontare, perché fanno sì che si confonda una trasgressione con la normalità, che si banalizzino i problemi, che ignorino le criticità o si ritengano marginali e ininfluenti.


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 econo-





mica che viene descritta 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 2 ° rinnovo il protocollo promosso dal Prefetto di Forlì-Cesena con la Consigliera di Parità dal titolo "Salute e sicurezza delle donne nel mondo del lavoro", fonte di ispirazione e proposte 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 - direzione Piazza Saffi, fermata "Biondo" in Corso della Repubblica



UFFICIO PARI OPPORTUNITA'

Assessore Pari Opportunità

Bruna Baravelli

Tel. 0543 714544 - fax 0543 714548

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

Dirigente del Servizio

Marina Flamigni

Tel. Fax 0543 714224

E-mail: marina.flamigni@provincia.fc.it

Ufficio Pari Opportunità

Lorena Batani - Capo ufficio

Tel. 0543 714603 - fax 0543 447583

E-mail: lorena.batani@provincia.fc.it





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

Anno 2012/13





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 territoriale del Lavoro, sia dagli avvocati, dagli Enti di Formazione, presso cui la consigliera medesima effettua docenze; sono molteplici i casi segnalati che riguardano gli allievi e/o familiari dei partecipanti 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.

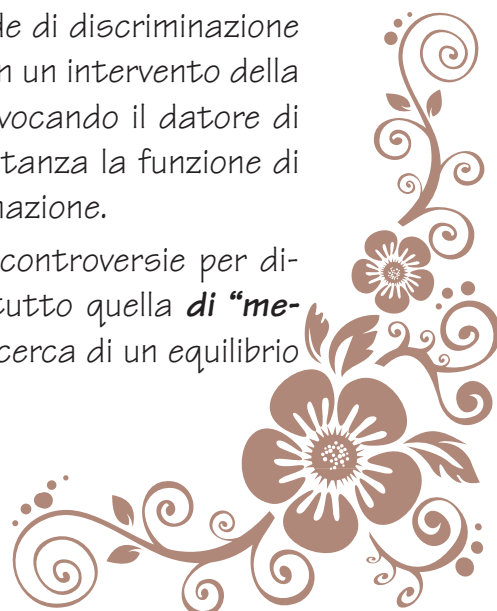
Gli interventi informativi, per appuntamento in ufficio, o per telefono cellulare di servizio, diretti sia nei confronti delle/dei lavoratrici/tori, sia nei confronti dei datori di lavoro, sono stati circa oltre 1.000 per l'anno 2012 e per i primi mesi dell'anno 2013.


Passando ad analizzare le forme di intervento atte a cercare di rimuovere le discriminazioni, a livello provinciale, sembra emergere un contesto territoriale tutto sommato disponibile 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 dei casi relativa alle 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 finalizzata a rimuovere la discriminazione.

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, promuovendo incontri per raggiungere un accordo **extragiudiziale**.

E' 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 territoriale del Lavoro , con la quale si collabora reciprocamente.

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

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, con telefonate, o incontri, senza ricorrere neppure alla conciliazione formale, così come la metà delle situazioni di modifica unilaterale delle condizioni lavorative.

Per quanto riguarda questa Provincia, si nota una diminuzione dell'accesso alla conciliazione formale; le nuove modalità del collegato al lavoro sono molto più laboriose, meno snelle e di più difficile accesso agli organi istituzionali.

Ci si rende sempre più conto che la ex DPL di Forlì-Cesena era particolarmente operativa in questo settore e conseguiva ottimi risultati come si evidenzia dagli stessi atti dell'Ufficio, anche gra-

zie alla forte collaborazione con le forze sociali .

Non è quindi che, essendo alquanto diminuite le vertenze siano diminuiti i casi di discriminazione, ma secondo il giudizio della scrivente, essendo anche aumentati i costi di tali diverse procedure, le medesime hanno impedito a tanti lavoratori e lavoratrici di accedere alla tutela dei loro diritti.

Ciò si riferisce soprattutto ai diritti delle donne con particolare riferimento a quelle extra-comunitarie.

Buono è il rapporto coi datori di lavoro che invitati dalla Consigliera nel suo ufficio, per dirimere questioni di lavoro, non si sottraggono a presentarsi per discutere di cambiamenti riferentesi alla conciliazione e alle richieste di part-time.

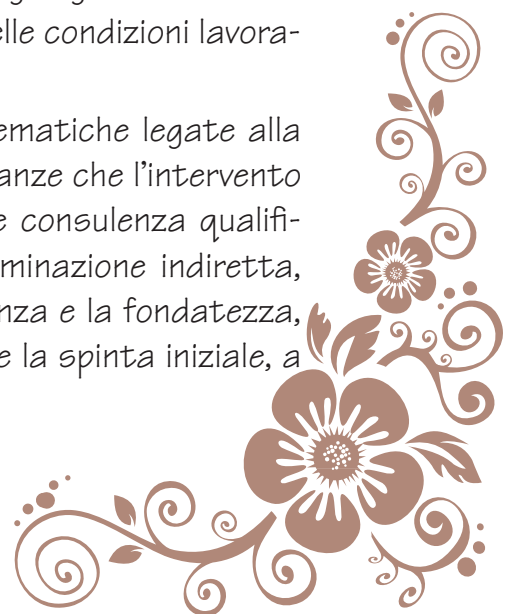
Di solito agli incontri sono sempre presenti i sindacati delle lavoratrici perchè si è convinti che forze comuni che convergono per un medesimo obiettivo portino a risultati moltiplicatori.


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 identifica 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.



TIPOLOGIA	STRATEGIA ADOTTATA	ESITO
Presunta discriminazione per maternità	Lettera DTL	Positivo
Presunta discriminazione lavorativa	Incontro con soggetti istituzionali	Non competente
Mancata concessione di cambio orario	Lettera azienda	Positivo
Mancata concessione di cambio orario	Intervento congiunto con sindacato	Sospesa
Mancata concessione part-time	Lettera azienda	Positivo
Presunto licenziamento discriminatorio	Vertenza uff. Consigliera	Positivo
Revoca unilaterale del part-time	Lettera azienda	Positivo
Mancata concessione del part-time	Vertenza uff. Consigliera	Positivo
Trasferimento sede di lavoro	Vertenza uff. Consigliera	Positivo
Mancata concessione del part-time	Vertenza uff. Consigliera	Positivo
Presunto mobbing	Vertenza uff. Consigliera	Positivo
Presunta discriminazione per maternità	Vertenza uff. Consigliera	Positivo
Trasferimento sede di lavoro	Vertenza uff. Consigliera	Non competente
Mancata concessione aspettativa	Vertenza uff. Consigliera	Positivo
Presunta discriminazione post-partum	Lettera responsabile	In corso
Mancata concessione di cambio orario	Approfondimenti	Sospesa
Mancata concessione part-time	Lettera congiunta con sindacato	Positivo
Modifica unilaterale orario di lavoro	Vertenza uff. Consigliera	Positivo
Presunto mobbing	Vertenza uff. Consigliera	Positivo



Presunte molestie sessuali	Vertenza uff. Consigliera	Positivo
Modifica unilaterale orario di lavoro	Vertenza uff. Consigliera	Positivo
Modifica unilaterale orario di lavoro	Vertenza uff. Consigliera	Positivo
Mancato rispetto norme contrattuali	Vertenza uff. Consigliera	Positivo
Mancato rispetto norme contrattuali	Lettera congiunta sindacato	Positivo
Lic.to a seguito di infortunio sul lavoro	Lettera congiunta sindacato	Positivo
Presunta discriminazione post-partum	Vertenza uff. Consigliera	Positivo
Licenziamento irregolare	Vertenza uff. Consigliera	Negativo
Licenziamento illegittimo	Vertenza uff. Consigliera	Negativo
Presunta discriminazione	Vertenza uff. Consigliera	In corso
Consulenza aziendale	Incontro con dipendenti	In corso
Irregolarità contrattuali	Lettera azienda	Positivo
Presunte molestie sessuali	Vertenza uff. Consigliera	In corso
Presunta discriminazione per maternità	Vertenza uff. Consigliera	In corso
Presunte discriminazioni lavorative in Amministrazione pubblica centrale con sede regionale	Intervento congiunto con sindacato e Consigliera di Parità regionale	Positivo



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.

B. PARTECIPAZIONI A COMMISSIONI, COMITATI, 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;
- Comitato unico di garanzia della Provincia Forlì-Cesena;
- Comitato a favore degli adulti sottoposti a misure penali di restrizione;
- Consulenza e verifica sulla presentazione da parte degli Enti Pubblici dei piani di azioni positive.

C. PARTECIPAZIONI A CONVEGNI, SEMINARI E CONFERENZE A LIVELLO NAZIONALE E REGIONALE

D. DOCENZE:

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





EVACARMENCARBONARI
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