

Relazione annuale

Anno 2019

(ai sensi dell'art.32bis comma 3 della legge regionale 27 giugno 2014, n. 6)

Premessa

La Consigliera di Parità Effettiva Sonia Alvisi sottopone alla Vostra attenzione il rapporto sull'attività svolta nell'anno 2019, prevista ai sensi dell'art. 15, comma V, D.Lgs 11/04/2006 N. 198.

Il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, "Codice della pari opportunità tra uomo e donna ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246", definisce il ruolo e le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, regolamentando il loro regime giuridico.

Il doppio ruolo ad esse attribuito, promozionale ed antidiscriminatorio, è disciplinato dagli artt. dal 12 al 19 e le funzioni conciliative e la facoltà di agire in giudizio contro le discriminazioni sono disciplinate dagli artt. 36-40.

La vigente disciplina prevede per la figura della consigliera una articolazione territoriale nazionale, regionale e provinciale ed attribuisce agli enti territoriali, ciascuno per il reciproco livello di competenza, il compito di procedere alle designazioni, mentre rimane in capo al Ministro del Lavoro il potere di nomina con decreto, di concerto con il Ministero delle Pari Opportunità.

Nell'intento di accrescere l'efficacia delle azioni delle Consigliere, e di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi, è stata costituita la rete nazionale, coordinata dalla Consigliera Nazionale di Parità.

Il supporto alla Consigliera di parità nella Regione Emilia-Romagna viene inizialmente – come nelle altre regioni – garantito dagli uffici della Giunta. Successivamente, nel 2018, con una modifica legislativa alla legge regionale n. 6/2014 "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere", la Regione Emilia-Romagna ha disposto l'integrazione delle attività e della struttura di supporto alla Consigliera di parità con quella degli altri istituti di garanzia (Difensore civico, Garante per l'infanzia e l'adolescenza e Garante delle persone sottoposte a misure restrittive o limitative della libertà personale), per fare in modo che la attenzione alle istanze individuali dei cittadini, che caratterizza in parte rilevante l'intervento degli organi di garanzia, trovasse un più solido sostegno da una struttura specializzata proprio nel campo della tutela dei diritti.



L'innovazione legislativa suddetta è rappresentata dal comma 1, dell'art. 32 bis della legge regionale n. 6/2014 "legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere", così come introdotto dall'art. 7 della legge regionale 22 ottobre 2018, n. 14.

A seguito del trasferimento dell'ufficio della Consigliera di parità regionale dalla Giunta all'Assemblea legislativa, dunque, il supporto agli istituti di garanzia di cui all'art. 16 bis della legge regionale n. 25/2003 (comma 1) è esteso all'ufficio della Consigliera di parità.

Con Delibera della Giunta regionale 318 del 2019 è stato approvato, quindi, lo schema di protocollo tra la Giunta e l'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna per il trasferimento delle risorse e delle competenze dell'Ufficio della Consigliera di parità regionale.

L'innovazione legislativa, quindi, rende ancora più cogente e rilevante il mio compito di informare, con una relazione sulle attività dell'anno precedente, i Presidenti dell'Assemblea Legislativa e della Giunta, l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea, la Commissione consiliare di parità.

Designazione e nomina della Consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna effettiva e supplente.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con D.M. n. 1 del 9 gennaio 2018, ha provveduto alla nomina della Consigliera di Parità Effettiva Sonia Alvisi e Supplente Adriana Ventura.

Tra le diverse attività assegnate dalla normativa alla Consigliera Regionale di parità, la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni di genere sul lavoro e la necessità di una tutela delle lavoratrici nel complesso ambito dell'attività lavorativa che va dalla formazione, all'accesso al lavoro, alle condizioni di lavoro, alla progressione di carriera, ai trattamenti economici, sono il vero fulcro, l'attività distintiva che caratterizza le Consigliere di Parità come pubblici ufficiali, rispetto a tutti gli altri organismi di parità.

Il supporto alla Consigliera di parità nella Regione Emilia-Romagna viene inizialmente – come nelle altre regioni – garantito dagli uffici della Giunta. Successivamente, nel 2018, con una modifica legislativa alla legge regionale n. 6/2014 "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere", la Regione Emilia-Romagna ha disposto l'integrazione delle attività e della struttura di supporto alla Consigliera di parità con quella degli altri istituti di garanzia, per fare in modo che la attenzione alle istanze individuali dei cittadini, che caratterizza in parte rilevante l'intervento degli organi di garanzia, trovasse un più solido sostegno da una struttura specializzata proprio nel campo della tutela dei diritti.

L'innovazione legislativa suddetta è rappresentata dal comma 1, dell'art. 32 bis della legge regionale n. 6/2014 "legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere", così come introdotto dall'art. 7 della legge regionale 22 ottobre 2018, n. 14.

A seguito del trasferimento dell'ufficio della Consigliera di parità regionale dalla Giunta all'Assemblea legislativa, dunque, il supporto agli istituti di garanzia di cui all'art. 16 bis della legge regionale n. 25/2003 (comma 1) è esteso all'ufficio della Consigliera di parità.

Con Delibera della Giunta regionale 318 del 2019 è stato approvato, quindi, lo schema di protocollo tra la Giunta e l'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna per il trasferimento delle risorse e delle competenze dell'Ufficio della Consigliera di parità regionale.

Consuntivo dell'attività svolta

Organizzazione dell'ufficio della consigliera: attività di informazione e comunicazione

La Consigliera aggiorna periodicamente mediante l'ausilio tecnico di personale regionale i contenuti del proprio sito internet, collocato nell'ambito del sito della Regione con il seguente indirizzo web: <https://www.assemblea.emr.it/consigliera-di-parita>

Ivi è presente l'informativa sulla figura istituzionale della Consigliera, riferimenti normativi internazionali e nazionali relativi alle pari opportunità ed al lavoro femminile, materiale informativo relativo al rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende con oltre 100 dipendenti la piattaforma per la redazione dei rapporti biennali aggiornata al biennio 2018-2019 è stata messa a disposizione delle aziende da parte del Ministero del Lavoro.

Vengono inserite periodicamente le notizie relative alle iniziative promosse dalla Consigliera o dalla medesima segnalate.

La Consigliera provvede altresì periodicamente ad inserire nel sito informazioni e notizie circa le scadenze di rilievo per le pari opportunità, i convegni, i corsi, le iniziative, i seminari, i bandi, ed ogni notizia utile di cui sia opportuno dare diffusione.

Nella pagina web sono stati inseriti i file scaricabili delle pubblicazioni realizzate dall'ufficio.

Elaborazione dati dei rapporti inoltrati dalle aziende pubbliche e private dell'Emilia-Romagna con oltre 100 dipendenti

L'art. 46 del D.Lgs n. 198/06 (già art. 9 della legge 10 aprile 1991 n. 125) prevede l'obbligo per le aziende pubbliche e private con oltre 100 dipendenti, ubicate (per sede legale o unità locali) in Emilia-Romagna, di inoltrare alla Consigliera Regionale di Parità territorialmente competente, ogni biennio, un rapporto sulla situazione del personale distinto per genere riguardante la situazione del personale maschile e femminile "in ognuna delle professioni, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, della Cassa Integrazione Guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta".

Si tratta di un monitoraggio declinato secondo il genere, attraverso il quale possono emergere i differenziali, economici e di trattamento, tra donne e uomini sia nella fase genetica del rapporto, nello sviluppo della carriera, nella gestione dei tempi di lavoro, fino al momento espulsivo del lavoro medesimo.

Il lavoro di elaborazione dei dati anni per gli anni 2018-2019, con scadenza al 30 giugno 2020, avverrà con la collaborazione del personale assegnato alla struttura ed in collaborazione con gli uffici statistici dell'Assemblea e della Giunta.

Attività di verifica del rispetto della normativa antidiscriminatoria

Il tema della discriminazione assume nell'attuale contesto di grandi trasformazioni sociali e demografiche, un peso sempre più rilevante anche rispetto alle necessità di garantire a tutti i cittadini i propri e riconosciuti diritti.

Le leggi sull'uguaglianza dei diritti fra uomini e donne esistono sin dalla creazione della Comunità Europea. Dagli anni '70 a oggi sono state adottate leggi allo scopo di garantire a uomini e donne un trattamento sul lavoro equo e paritario. Tali leggi coprono una vasta serie di settori, che includono il trattamento equo quando si fa domanda per un lavoro e sul luogo di impiego, la protezione delle lavoratrici in gravidanza e in allattamento, i diritti in materia di congedo per maternità e congedo parentale.

Milioni di uomini e donne in tutta Europa godono di questi diritti ogni giorno, ma pochi sanno che dietro queste leggi c'è l'Unione Europea.

La Costituzione della Repubblica Italiana promulgata dal Capo Provisorio dello Stato il 27 dicembre 1947 ed entrata in vigore il 1° gennaio 1948, di cui abbiamo festeggiato i 70 anni, all'art. 3 afferma "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali".

In tale ottica ho ritenuto opportuno inserire una tabella con i dati relativi alla utenza dell'Ufficio dell'anno 2019 e, nel prosieguo, illustrare i dati relativi alla attività antidiscriminatoria nonché di promozione delle azioni positive nell'anno 2019, così come previsto dal D.Lgs 198/2006.

Nell'anno 2019, le/i lavoratrici/ori che si sono rivolti al mio Ufficio, sono stati 43, dei quali 42 donne e 1 uomo, con istruttoria, intervento e pareri anche verbali, e, per 11 dei quali, solo con informazioni attraverso esame della posizione lavorativa.

Segnalo le motivazioni prevalenti:

- Rifiuto part-time da parte del datore di lavoro;
- Informazioni congedi maternità/paternità;
- Informazioni part-time per conciliazione famiglia e lavoro con figli a carico;
- Contestazioni di addebiti con sanzioni disciplinari;
- Minacce di licenziamento per maternità e figli;
- Discriminazioni sotto l'aspetto del mobbing;
- Discriminazioni in ragione del sesso (licenziamento)
- Discriminazioni in ragion del sesso (demansionamento):

- Minacce licenziamento e variazione dei turni di lavoro anche serali in corrispondenza di richiesta congedi maternità/paternità e per problemi di conciliazione lavoro;
- Orientamento al lavoro;
- Maltrattamenti verbali e insulti;
- Demansionamento e dequalificazione di fatto sia donne che uomini;
- Differenze salariali e stipendiali tra uomini e donne di pari livello e/o qualifica e/o mansione;
- Rifiuto variazione orario;
- Procedure concorsuali requisiti e discriminazioni;
- Dimissioni dopo la nascita di un figlio per impossibilità conciliazione lavoro e per vessazioni datore di lavoro e/o colleghi. A tal proposito desidero evidenziare i dati forniti dalla Direzione Interregionale del Lavoro relativi alle dimissioni delle lavoratrici madri anno 2018 (vedi allegato).

Procedura di trattamento delle istanze

Al fine di favorire la maggiore conoscenza della mia modalità di lavoro, elenco ora la procedura utilizzata:

- 1) Al/la lavoratore/ce vengono rese tutte le informazioni sugli interventi e poteri delle Consigliere di parità in fase stragiudiziale e giudiziale, segnalando la qualifica di pubblici ufficiali;
- 2) Esame del caso del/la lavoratore/ce attraverso l'analisi della documentazione e della condizione lavorativa, ovvero accertamento dei seguenti presupposti, di cui cito alcuni esempi:
 - Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto;
 - Esercizio esasperato ed eccessivo di forma di controllo;
 - Marginalizzazione dell'attività lavorativa, svuotamento della mansione, mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata, mancata assegnazione degli strumenti di lavoro, ripetuti trasferimenti ingiustificati;
 - Esclusione reiterata della lavoratrice rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione ed aggiornamento professionale.
- 3) Sottoscrizione da parte dell'utente di moduli di incarico e di delega alla Consigliera di Parità per attivazione procedura;
- 4) Sottoscrizione del modulo relativo alla Privacy ;
- 5) Esame del C.C.N.L. della eventuale contrattazione di II livello, del contratto individuale di lavoro, degli accordi aziendali, ecc e della normativa vigente;
- 6) Istanze formali di produzione della documentazione utile ai fini istruttori nel lavoro privato;
- 7) Cronistoria redatta dall'utente sulla/e discriminazione/i subita/e con contestuale specificazione dell'intervento delle Consigliere di Parità;

- 8) In caso di presenza di un sindacato e/o di un legale, si provvede a un colloquio telefonico e ad un incontro con le parti al fine di concertare l'azione e la difesa dell'utente;
- 9) Invio di lettera avente ad oggetto "Accertamento in seguito a denuncia di discriminazione ai sensi della L. 903/77, L.125/91 e D.Lgs n.198/2006" al datore di lavoro e/o responsabili del personale nel lavoro privato o al Presidente e/o Dirigente e/o Responsabile del Servizio nel pubblico impiego con specifica richiesta di prendere contatti con il nostro Ufficio;
- 10) Incontro con il datore di lavoro o sopra citati Organi, in cui la Consigliera di parità riferisce i fatti, precisando la rilevazione dei presupposti della violazione del divieto di discriminazione di genere, nel rispetto della Privacy;
- 11) Eventuale termine al datore di lavoro o alla P.A. per il deposito di una memoria e/o di osservazioni, nonché di documenti utili all'Ufficio, quali organico o organigramma, provvedimenti amministrativi, sanzioni disciplinari, modifica mansioni, turni, organizzazione del lavoro, ecc.
- 12) Proposta della Consigliera di Parità dell'azione positiva come prevista ex lege sottoscritto da tutte le parti evidenziando l'azione positiva e la rimozione della discriminazione;
- 13) In caso di accordo, redazione di un verbale nelle forme previste ex lege sottoscritto da tutte le parti evidenziando l'azione positiva e la rimozione della discriminazione;
- 14) In caso di mancato accordo nel primo incontro, si programmano ulteriori accertamenti ed incontri con le parti per tentare di addivenire ad un accordo stragiudiziale negli interessi dell'utenza;
- 15) Qualora l'utente decida di intentare la causa per impossibilità di raggiungere un componimento bonario, l'Ufficio fornisce ogni supporto stragiudiziale del caso. Nell'ambito dell'istruttoria del caso, si è ritenuto opportuno coinvolgere medici esperti per valutare la sussistenza della patologia del mobbing e/o altre forme vessatorie così come individuate dalla giurisprudenza;
- 16) Intervento ad adiuvandum in collaborazione con i legali e/o il Sindacato avanti la Direzione Territoriale del Lavoro per il tentativo di conciliazione oppure nomina della stessa Consigliera di Parità in qualità di difensore e/o arbitro del/la lavoratore/ce;
- 17) L'Ufficio comunica ogni caso di discriminazione all'organizzazione sindacale indicata dal/la lavoratore/ce.

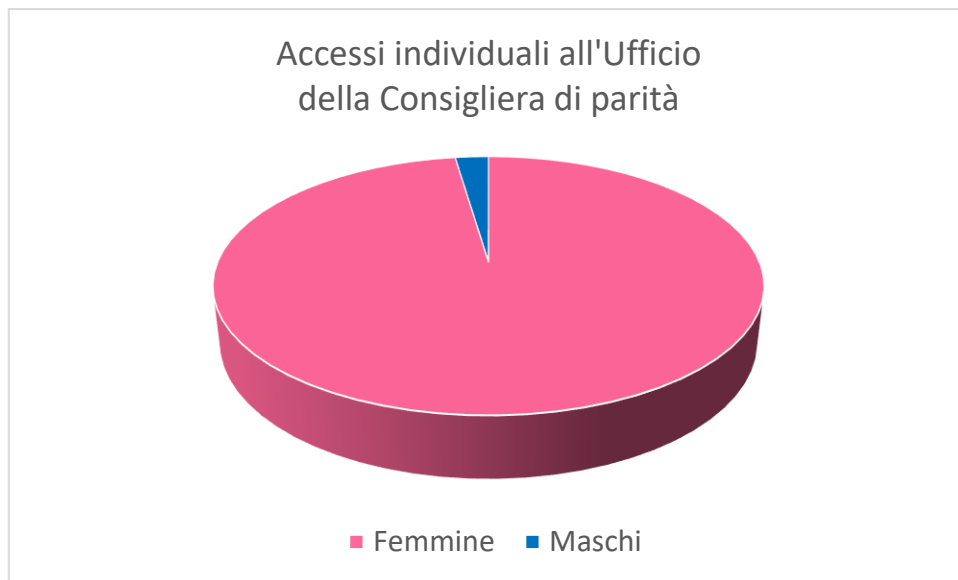
Nell'ambito dell'incontro, l'Ufficio ha sempre verbalizzato i singoli incontri, gli interventi e le richieste delle parti, come da documenti agli atti, con concertazione della proposta di azione positiva al fine di rimuovere la discriminazione.

La maggioranza dei casi sono stati risolti positivamente attraverso la conciliazione in sede stragiudiziale e/o l'emissione di un provvedimento.

Istanze 2019

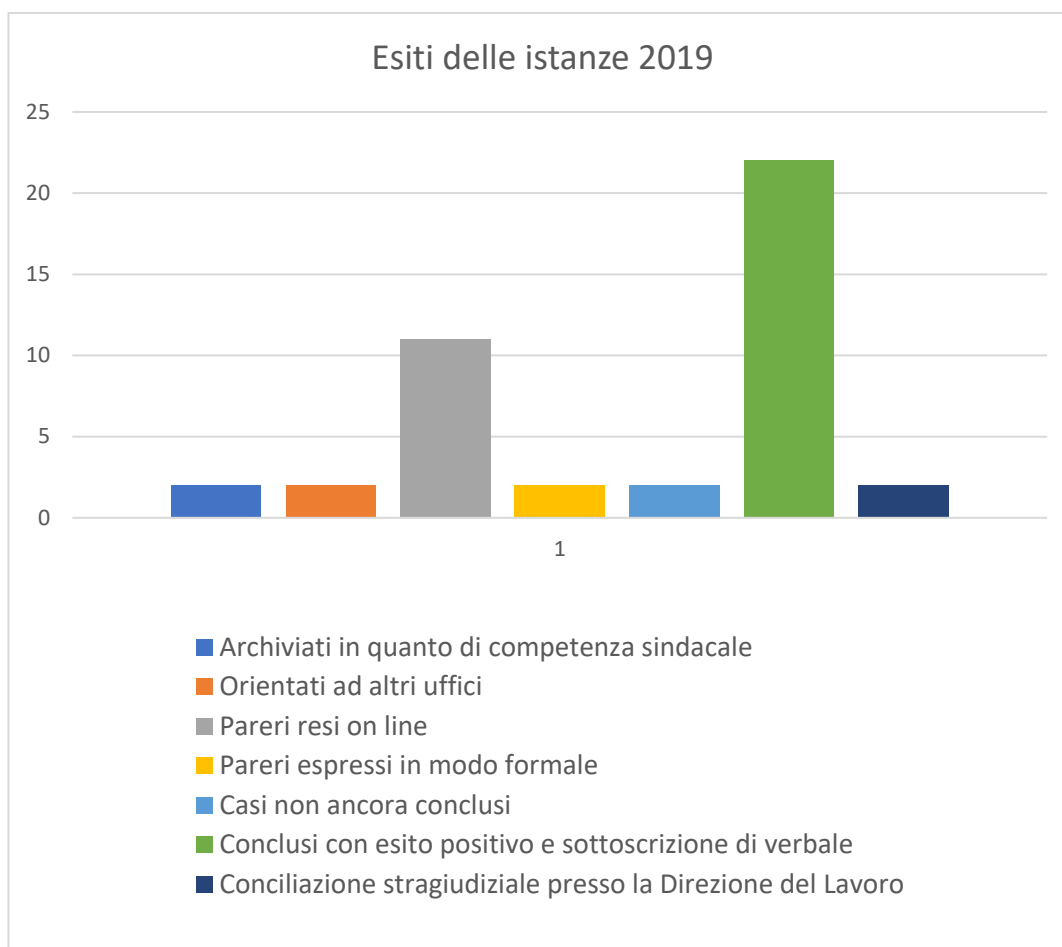
DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

Nel corso dell'anno 2019 si sono rivolte alle Consigliera n. 42 donne e n. 1 maschio.



Sono stati trattati i seguenti casi:

- nr. 2 casi sono stati archiviati perché di competenza Sindacale;
- nr. 2 casi sono stati orientati ad altri uffici;
- nr. 11 casi ho reso pareri on-line a lavoratrici/lavoratori con prevalenza di richieste part-time e/o strumenti di conciliazione vita-lavoro;
- nr. 2 casi ho espresso parere;
- nr. 2 casi di molestie (ex art. 26 comma 1, d.lgs 186/06)
- nr. 2 casi di discriminazione individuale presi in carico nel 2019 e non ancora conclusi
- nr. 22 casi presi in carico e conclusi con esito positivo in seguito alla sottoscrizione di verbale positivo;
- nr. 2 casi conciliazione stragiudiziale sottoscritti presso la Direzione del Lavoro.



DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

Nr. 6 casi di discriminazione collettiva trattativa ancora in atto in attesa esito accesso ispettivo dell'Ispettorato del Lavoro per i quali mi adopererò per un'azione di mediazione per giungere alla rimozione della discriminazione

ESEMPI DI CASI TRATTATI NEL CORSO DELL'ANNO 2019

- 1) Lavoratrice dipendente a tempo pieno di un ente pubblico, sposata con 3 figli di 2, 5, 8 anni, con difficoltà a conciliare lavoro e famiglia, in un momento di sconforto decide di dare le dimissioni. Nei giorni successivi, nella disperazione più totale di aver lasciato il suo lavoro, si confida con un'amica la quale le consiglia di rivolgersi alla Consiglieria di parità. Si è presentata presso il mio ufficio. Ho contattato il Direttore della Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) di competenza spiegandogli il caso e chiedendo di revocare le dimissioni. Dopo aver analizzato la mia richiesta, mi ha dato risposta positiva. Ho convocato l'Azienda, fatto riassumere la lavoratrice e ottenuto un part-time di 14 ore settimanali da svolgersi al sabato e la domenica, quando la lavoratrice ha la presenza del marito autotrasportatore che rientra a volte il venerdì, fino al compimento dei 6 anni di vita dell'ultimo figlio.

2) Lavoratrice di un ente pubblico separata con 2 figli di 25 e 22 anni. Dopo aver per anni subito maltrattamenti in famiglia decide di separarsi dal marito e chiedere il trasferimento lavorativo dalla Regione Sicilia in Emilia-Romagna, perché il figlio è nella Guardia di Finanza in servizio in questa Regione. Ottiene il trasferimento, viene inserita nel nuovo lavoro ma non in maniera corretta e, da subito, ghettizzata e isolata. Stante un clima ostile e non integrata, viene stressata e portata a sbagliare. Le vengono fatti 3 provvedimenti disciplinari, il primo nel mese di febbraio, il secondo nella prima quindicina di giugno e il terzo a fine giugno per le medesime tipologie di infrazioni legate ad asserite negligenze professionali. L'Azienda ha proceduto a notificare il licenziamento con preavviso alla lavoratrice per i fatti delle tre contestazioni disciplinari. La lavoratrice ha contestato la legittimità delle sanzioni applicate e del licenziamento che ha impugnato con riserva di ricorrere in giudizio. Ho convocato l'Azienda chiedendo la revoca del licenziamento e la riassunzione della lavoratrice. Dopo tre incontri l'Azienda mi comunica che non volevano riassumere la lavoratrice. Era il mese di agosto. Ho, quindi, provveduto a richiedere un intervento ispettivo all'Ispettorato del Lavoro competente di Bologna. Ho richiesto all'Ispettrice di verificare in maniera puntuale i provvedimenti disciplinari emessi dall'azienda negli ultimi 5 anni distinti per genere, che riguardavano:

- a) Il numero complessivo dei procedimenti disciplinari attivati (a prescindere dalla natura dei fatti contestati);
- b) la percentuale dei licenziamenti disciplinari irrogati rispetto ai procedimenti attivati;
- c) nell'ambito dei licenziamenti avevo bisogno di capire che tipo di comportamenti hanno dato causa ai licenziamenti;
- d) il numero dei procedimenti disciplinari attivati in relazione a casi di errore e tipologie di sanzioni applicate.

L'Azienda, una volta avuto l'intervento ispettivo, mi ha chiamato e abbiamo trovato l'accordo che è stato sottoscritto presso l'Ispettorato del lavoro.

Nel mese di Novembre 2019 è stato sottoscritto un verbale di conciliazione monocratica, per il quale la lavoratrice è stata riassunta dall'Azienda, rientrando in servizio in data 11 novembre in un altro reparto, con la stessa mansione e con la restituzione dell'indennità sostitutiva del preavviso percepita in 24 rate a partire dal mese di gennaio 2020.

3) Lavoratore dipendente nel settore bancario da 20 anni, entrato uomo e 10 anni fa è diventata donna, rimanendo sposata con la stessa persona. Ha due lauree, un percorso di formazione elevato, ha svolto ben 521 corsi di formazione interni e un corso di formazione importante tenuto in università per 6 mesi per amministratori fondo pensione, una grande esperienza in relazioni industriali, per via di un lungo distacco sindacale avuto dal 2009 al 2013, richiesto nel

passaggio di cambio sesso. Al suo rientro la banca l'ha spostata nell'ufficio assicurazioni appena creato. Il ruolo assunto è stato di particolare complessità e responsabilità, e l'attività le ha permesso di iscriversi nella declaratoria del quadro direttivo di primo livello. La lavoratrice ha sempre lavorato con serietà e professionalità, impegno costante, puntualità, attaccamento al lavoro, senza alcun procedimento disciplinare, con elevatissima qualifica professionale per competenze e per titoli. Dal momento della sua assunzione ad oggi, alla lavoratrice è stato riconosciuto solo un passaggio di livello, per intenderci è inquadrata come una cassiera. Ha fatto richiesta di ottenere un passaggio di livello ma la banca ha risposto negativamente. A quel punto si è rivolta alla Consigliera di Parità. Ho analizzato il caso: dalle statistiche analizzo il cammino dei colleghi uomini assunti nel suo stesso anno (il 1999, quando era ancora uomo); emerge che l'83,21% degli assunti nel 1999 ha ottenuto un inquadramento superiore al suo ed addirittura il 59,85% ha come inquadramento il quadro direttivo o superiore. Se consideriamo il genus donna (cui oggi lei appartiene) cambia il problema: le donne assunte nel 1999 occupano la scala più bassa delle qualifiche aziendali rispetto agli uomini assunti nel 1999. Statistiche che non considerano i titoli di studio, e che potrebbero essere più eloquenti.

Dunque, sia considerando il genus uomo, in cui lei è fuori dalla norma statistica (più anni passano, più aumenta il livello di qualifica professionale), sia considerando il genus donna, in cui invece è nella norma statistica (le donne ricoprono i livelli più bassi della scala professionale), emerge un minimo comune denominatore: il trattamento discriminatorio ovvero il trattamento deteriore riservato alla lavoratrice, che nel corso degli anni è rimasta ferma nell'inquadramento, nonostante i titoli, la formazione e l'attività in concreto svolta. Trattamento discriminatorio che può ricondursi, alternativamente, al fatto di essere trans-gender (che spiega la statistica maschile) stabilizzatasi oggi nel sesso femminile (che spiega la statistica femminile).

Ho fatto diversi incontri con la Banca e la lavoratrice formulando una proposta transattiva di scatto di due livelli da subito e nel 2021 il livello a Quadro Direttivo 1° livello, ma la Banca ha rifiutato. Abbiamo, quindi, redatto un verbale di mancato accordo: la lavoratrice andrà in giudizio ed io interverrò *ad adiuvandum*.

Partecipazione istituzionale

Si sono svolti durante il 2019:

- 8 incontri con la Commissione consiliare Pari opportunità;
- 5 Incontri della conferenza delle elette consigliere di parità Regionale con la Nazionale;

- 5 incontri con il Tavolo Regionale delle Consigliere di Parità con l'Ispettorato del Lavoro, con il coinvolgimento delle Consigliere di Parità Provinciali della Regione Emilia-Romagna e con le ispettrici e gli ispettori dell'Ispettorato Regionale. Le materie trattate dal tavolo sono in particolare: la discriminazione, la maternità, la dimissione e la conciliazione;
- Partecipazione al Forum nazionale della Pubblica Amministrazione (Forum PA)
- Commissione Parità Regione Emilia-Romagna con il coinvolgimento dei Consiglieri Regionali, materie trattate: Discriminazioni, Maternità, Conciliazione, Disabilità, Formazione, Scuola etc.
- Conferenza Nazionale tenutasi nelle giornate del 09/04/2019 e 14/05/2019.

Attività di promozione

Protocolli/Accordi con Soggetto Promotore:

Creazione di una brochure informativa sulla tutela delle lavoratrici madri e lavori in corso alla realizzazione delle linee guida in tema discriminazioni in ambito lavorativo.

Il contenuto del depliant—brochure informa le lavoratrici sui loro diritti quando sono in gravidanza/gravidanza patologica/gravidanza fisiologica con attività lavorativa o a rischio, chi ha diritto e le modalità per chiedere la domanda di interdizione (vedi allegato)

Promotori

Consigliera di Parità Regione Emilia-Romagna e Ispettorato del Lavoro Interregionale e altri soggetti (Servizio Sanitario Regionale).

Argomento:

Azioni di sensibilizzazione: l'ispettorato interregionale del lavoro si impegna a sensibilizzare gli Ispettori territoriali al fine di garantire la costante attuazione di comunicazione tempestiva nei rispettivi ambiti territoriali alle Consigliere riscontrate durante le ispezioni e la Consigliera Regionale si impegna a sensibilizzare le Consigliere Provinciali affinché segnalino alla DTL le violazioni di cui sono venute a conoscenza nello svolgimento del proprio mandato.

E' stato creato un tavolo di lavoro regionale con l'Ispettorato del Lavoro Interregionale e la rete della Consigliere Provinciali. Le tematiche trattate sono relative alla maternità. Ed è stata realizzata una brochure informativa distribuita presso le DTL, ASL, OSPEDALI, AMBULATORI sulle tutele della maternità dal titolo

"Sei una lavoratrice madre dipendente in maternità? CONOSCI LE TUE TUTELE". Questa iniziativa vuole rendere consapevoli le interessate che non sono lasciate sole ad affrontare questo momento delicato della loro vita. Le istituzioni, anche qui rappresentate, sono tra i principali soggetti attivabili per prendersi cura delle lavoratrici prima e dopo il parto.

L'attività è stata pubblicizzata sui siti della rete delle Consigliere di Parità. E' stato prodotto un vademecum per tutelare i diritti delle lavoratrici in maternità, rivolta anche alle aziende, che spiega le procedure per ottenere permessi e riposi giornalieri, il congedo di maternità e quello parentale; utile inoltre per seguire le pratiche nelle gravidanze con minaccia di aborto o qualora si svolga un'attività in ambienti pericolosi per la salute propria e del nascituro.

Quest'ultimo aspetto, che può essere ignorato dalla lavoratrice non adeguatamente formata dall'azienda, è importante invece che sia conosciuto dalla stessa perché possa avvisare tempestivamente il datore di lavoro del proprio stato, affinché costui predisponga le misure idonee che constano nella modifica temporanee delle mansioni o delle condizioni lavorative oppure nell'allontanamento dalla postazione, con provvedimento dell'Ispettorato.

Le istituzioni sono al fianco delle lavoratrici anche qualora non sia sufficiente una azione preventiva e venga richiesto un intervento dei propri funzionari, per ripristinare i diritti fondamentali riconosciuti dall'ordinamento. Grazie al presidio affermato in ogni provincia dalle sedi dell'Ispettorato, coadiuvato dalla capillare articolazione degli uffici delle Consigliere di Parità, si è appurata una diminuzione pari al 37% delle inosservanze degli istituti posti a tutela della maternità.

La pubblicazione nasce anche per contrastare le dimissioni volontarie dal lavoro nelle neo mamme, fenomeno di cui la Regione Emilia-Romagna nell'anno 2018 si posiziona terza dopo Lombardia e Veneto . Sono state 5.184 le dimissioni volontarie dal lavoro in Emilia Romagna (su un totale nazionale pari a n. 49.451). Il dato regionale del 2018 risulta in crescita di circa il 23% rispetto a quello rilevato nel 2017, pari a n. 4219.

Progetti

Soggetto Promotore

Gruppo Ferrovie dello Stato

Argomento

Tutela della sicurezza

Inaugurazione parcheggio riservato alle donne che lavorano in Ferrovie dello Stato presso la stazione di Bologna, con n. 20 posti in posizione centrale meno rischiosa per le lavoratrici che scendono dai turni di lavoro dopo le 20.00 o iniziano tra le 05.00 e le 07.00.

Eventi

Soggetto Promotore

Confartigianato Donne Impresa Regione Emilia-Romagna

Argomento e Titolo

Liberare le risorse femminili per far crescere l'occupazione

Sono stati organizzati n. 3 convegni nelle seguenti province Cesena, Modena e Parma. La Consigliera è intervenuta in tutti e tre gli eventi parlando del ruolo istituzionale e facendo un'analisi dell'attuale situazione del mercato del lavoro mettendo in evidenza che se vi è l'incremento dell'occupazione femminile corrisponde una maggiore crescita economica del Paese.

Soggetto Promotore

Associazione SOS Donna

Altre Parti

Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento Pari Opportunità

Argomento e Titolo

La violenza economica delle donne vittime di violenza

Primo evento di un progetto che vede altri incontri nel 2020 per informare e sensibilizzare le donne ad una corretta educazione finanziaria e per sostenere e far emergere il fenomeno della violenza economica fin troppo nascosto.

La violenza economica è un problema concreto anche se i numeri sembrano ridurlo a fenomeno secondario, ma il dato potrebbe essere sottostimato perchè dalla mia esperienza le donne hanno difficoltà a riconoscersi in questa forma di violenza, che è collegata a quella psicologica. E' stata realizzata una pubblicazione **IO SONO (econo) MIA!**

Soggetto Promotore

Azienda USL e DTL

Altre Parti

Consulenti del Lavoro

Argomento e Titolo

Maternità e lavoro tutela, prevenzione e contrasto alle discriminazioni

La Consiglieria è intervenuta parlando del ruolo, delle attività messe in campo con esempi pratici di casi trattati

Soggetto Promotore

EBTER

Altre Parti

Ente bilaterali Sindacati

Argomento e Titolo

Misure di contrasto alla violenza di genere

La Consiglieria è intervenuta parlando del ruolo, delle attività messe in campo con esempi pratici di casi trattati

Soggetto Promotore

Università di Bologna - CUG

Altre Parti

Commissione parità Regione

Argomento e Titolo

Bilancio di genere e azioni per le pari opportunità nelle università dell'Emilia-Romagna

Le azioni positive della Consiglieria di Parità Regionale

Soggetto Promotore

Consigliera di Parità della Provincia di Rimini

Altre Parti

Sindacati, Confindustria, Ordini Professionali Avvocati, Commercialisti e Consulenti del Lavoro

Argomento e Titolo

Le molestie e le tutele nei luoghi di lavoro

Il ruolo istituzionale della Consigliera di Parità e le azioni messe in campo

Soggetto Promotore

CUG di Modena

Altre Parti

Provincia di Modena

Argomento e Titolo

Donne e uomini stesse possibilità stessi diritti stesso rispetto

La Consigliera è intervenuta parlando del ruolo, delle attività messe in campo con esempi pratici di casi trattati.

Soggetto Promotore

Comune Riolo Terme

Altre Parti

Lions Club Valle del Senio

Argomento e Titolo

L' amore che fa male

La Consigliera è intervenuta parlando della violenza domestica ed economica

Attività formative

Soggetto Organizzatore

Consigliera di Parità Regionale

Argomento

Corso di alta Formazione Diritto Antidiscriminatorio

Destinatari

Ordini Avvocati e Rete CPO Avvocati Regione Emilia-Romagna

In attuazione del Protocollo sottoscritto tra il Consiglio Nazionale Forense (CNF) e la Consigliera Nazionale di Parità, ho realizzato il corso unitamente alla rete Regionale dei comitati Pari Opportunità e delle Delegate alle Pari Opportunità degli Ordini Forensi dell'Emilia Romagna , volto a formare Avvocati e Avvocates sui temi della tutela della maternità, delle molestie sui luoghi di lavoro e, in generale, in materia antidiscriminatoria, sostanziale e processuale, anche ai fini della creazione di una SHORT -LIST alla quale potranno attingere, per l'affidamento di incarichi professionali nello svolgimento dei loro compiti, la Consigliera Regionale di Parità nonché la rete delle consigliere di parità provinciali, della città metropolitana e degli enti di area vasta.

Quando si parla di "discriminazione di genere" o viene subito in mente qualcosa di terribile, perverso e condannabile, oppure, ci si scontra con lo scetticismo di chi afferma che "in fondo si tratta di questioni poste con toni eccessivi o forse non del tutto fondate".

Per parlare di discriminazioni di genere sul lavoro non bisogna arrivare alle molestie e alla violenza, basta fermarsi molto prima. Così come bisogna superare la convinzione che la discriminazione sia semplicemente una percezione individuale e come tale opinabile dai più.

La discriminazione è un prodotto di azioni specifiche, è qualcosa di molto frequente ed ordinario nei luoghi di lavoro. Non necessariamente si manifesta in forme eclatanti o esemplari, molto spesso si annida nelle pratiche quotidiane dell'organizzazione, nella cultura del lavoro, nella visione sociale di uoni e donne.

La discriminazione non è solo una violazione di un principio formale. E' una sconfitta per le organizzazioni che non hanno ancora compreso il profondo legame tra benessere sui luoghi di lavoro e produttività/reddittività.

Il corso ha avuto come obiettivo svelare la discriminazione nelle sue varie forme, per riconoscerla e contrastarla.

Un mercato del lavoro senza discriminazioni non è una percezione di pochi, ma un vantaggio ed un bene per tutti.

Allegati

1. Brochure informativa sulla tutela delle lavoratrici madri
2. Corso di alta formazione antidiscriminazione
3. Estratto rassegna stampa 2019

Attività di coordinamento della relazione a cura di

Emilio Lonardo

Posizione Organizzativa Coordinamento difesa civica, pari opportunità e rispetto del principio di non discriminazione

Attività di elaborazione testi e ricerca

Alessandro Cevenini

Supporto alle attività

Domenico Ietto

Sonja Paris

Progetto grafico ed impaginazione

Federica Grilli

Stampa a cura del Centro Stampa della Regione Emilia-Romagna

Giugno 2020

Assemblea Legislativa della Regione Emilia-Romagna

Servizio Diritti dei cittadini

Difensore civico

Viale Aldo Moro, 50 – 40127 Bologna

Sito web:

<https://www.assemblea.emr.it/consigliera-di-parita>