



Un ufficio contro

Più uguaglianza, meno discriminazione, uguale pari opportunità perché... l'uguaglianza è un tuo diritto anche quando lavori".

La T di tuo è maiuscola, a sottolineare l'importanza dei diritti del singolo lavoratore, donna o uomo che sia. Questa pubblicità che arriva ai bolognesi dagli autobus e da manifesti affissi in luoghi di pubblica frequentazione come i Centri per l'impiego, si riferisce ad un ufficio la cui esistenza è ancora poco conosciuta: quello delle consigliere di parità della Provincia di Bologna. Un servizio che si oppone alle discriminazioni di genere subite da lavoratrici e lavoratori a partire dall'assunzione e durante tutte le fasi dell'attività professionale e che, se di fatto ha prevalentemente un'utenza femminile, è potenzialmente rivolto anche agli uomini.

“In qualsiasi momento del rapporto di lavoro nel quale si evidenzia una disparità che sia a carico dell'uomo o della donna - spiega la consigliera effettiva **Barbara Busi** - noi possiamo intervenire in difesa del diritto del lavoratore di essere trattato in maniera paritaria”.

“Fino ad oggi, a un anno dal nostro insediamento - aggiunge la consigliera supplente **Rosa Maria Amorevole** - abbiamo avuto a che fare quasi esclusivamente con donne, per lo più per questioni di conciliazione dei tempi, richieste part time, problemi di orari o di avanzamenti di carriera. ”

Una quindicina i casi affrontati nell'anno di rodaggio, durante il quale è stato allestito l'ufficio di via Zamboni 8 ed è stata fatta attività sul territorio (promozione di azioni, conoscenza di tematiche, raccordo tra le istituzioni di parità...). Ma c'è da credere che con la campagna di sensibilizzazione ed informazione in atto nei confronti della cittadinanza, le richieste di consulenza e assistenza aumente-

ranno. Che succede a chi decide di avvalersi di questa possibilità che la legge offre? La persona interessata prende contatto con il servizio e durante l'incontro che segue illustra il proprio caso; le consigliere valutano se rientra nella sfera di competenza dell'ufficio e se si viene aperta una pratica. Le modalità del successivo intervento possono essere le più varie: la prima è in genere un tentativo informale di trovare una mediazione tra azienda e lavoratore, procedura che aiuta a favorire la soluzione dei conflitti, “perché a volte - spiegano le consigliere, pubblici ufficiali - basta semplicemente dialogare per trovare un'intesa”. Se questo primo passo non porta a nulla, ecco che si procede con tentativi di conciliazione o anche, ultimo gradino, con la via del giudizio. L'operato delle consigliere di parità - che costituiscono un ente autonomo - è supportato, in tutto questo iter, da strutture esterne quali l'Avvocatura della Provincia. In generale, le consigliere cercano di indirizzare il soggetto verso l'autorità o il professionista più competente e quando i casi presentano, oltre alla discriminazione, elementi di contrattualistica, materia di competenza sindacale, procedono nell'azione raccordandosi con i sindacati, nei confronti dei quali esercitano un'azione di pungolo a favore dell'assistito.

Nonostante la parità garantita dalla denominazione stessa dell'ufficio, gli uomini non hanno quasi mai bussato alla porta dell'ufficio. Lo ha fatto solo qualche padre, desideroso di poter stare a casa dal lavoro per trascorrere più tempo col proprio bambino e determinato ad ottenere un congedo parentale che gli veniva negato. Per il resto, raccontano le consigliere, si sono presentate soprattutto lavoratrici a tempo indeterminato nei settori pubblico e privato alle prese con richieste di part time e aumenti salariali, vertenze alcune delle quali concluse positivamente, altre ancora in corso.

I fenomeni di discriminazione con i quali ci si trova a fare i conti, secondo le consigliere, sono in au-

le discriminazioni

mento. Per molte ragioni. Intanto, rispetto a dieci, quindici anni fa lavorano molte più donne. Poi, l'evoluzione normativa ha permesso un riconoscimento più forte dei diritti e l'istituzione di soggetti a tutela dei lavoratori ha accresciuto la loro consapevolezza. Inoltre, la complessità sociale è aumentata a scapito dei servizi, con meno finanze a disposizione degli Enti locali per approntarli. Ancora: la famiglia, non più strutturata come un tempo e spesso priva di appoggi parentali sul territorio, fa fatica a conciliare l'orario di lavoro con la necessità di prendersi cura dei figli e della casa.

Certo, in un momento in cui il mercato del lavoro si connota per la sua flessibilità, questa introduzione voluta in Italia dalla legge 125 del 1991 si trova a venire incontro ad esigenze diverse: "Con la nuova normativa, la legge Biagi - osserva Barbara Busi - sono state messe in atto una serie di nuove forme contrattuali che prevedono un diverso tipo di inquadramento lavorativo. Rispetto ad esse, un nostro intervento di tipo classico non ha lo stesso valore, la stessa efficacia di un tempo: dovremo studiare ogni volta la modalità più adeguata per appianare i rapporti, il che rende il nostro lavoro una sfida ancora più interessante".

"Il fatto che la società si presenti sempre più frammentata, con innovazioni legislative che conducono all'introduzione di lavori atipici - dice Rosa Amorevole - ci porterà a sollecitare l'attenzione di realtà imprenditoriali ed enti per evitare che queste forme si trasformino in discriminazioni nel momento della maternità o rendano impossibile lo sviluppo da parte degli uomini di progetti parentali. In alcune Pubbliche amministrazioni, all'interno di contratti non tradizionali, questi diritti sono già tutelati".

Busi e Amorevole dedicano al ruolo consulente trenta ore al mese ("di fatto molte di più - specificano le due consigliere, entrambe lavoratrici dipendenti in altre situazioni - ma solo queste ci vengo-

no conteggiate come permesso retribuito") e lavorano a stretto contatto. Nel loro ufficio, a raccogliere giornalmente i messaggi di chi telefona, è comunque presente una persona e, in sua assenza, risponde alle chiamate una segreteria telefonica. Nominata in seguito ad una selezione effettuata dalla Conferenza tripartita (tavolo di concertazione che riunisce gli organismi di rappresentanza più significativi presenti a livello territoriale), dopo aver fatto pervenire la candidatura in base a un bando che per l'incarico richiedeva criteri di competenza ed esperienza in materia di diritto del lavoro e sistema delle pari opportunità, le consigliere resteranno in carica quattro anni. Il programma è fitto di impegni: dall'obiettivo numero uno, far conoscere ai cittadini i loro diritti di genere sul lavoro, ai tanti impegni culturali che, in qualità del loro ruolo, le vogliono presenti; alla promozione di studi sul territorio. Tra le priorità di mandato, figurano anche ricerche e attività di formazione a favore delle donne straniere, che, prive di reti sociali o dotate al massimo di piccoli gruppi amicali di riferimento (come accade per le badanti) possono incontrare sul lavoro più difficoltà delle italiane.

L'ufficio per le Pari Opportunità è in via Zamboni 8 tel. 051/6598845 - www.consparita.provincia.bologna.it

LA VIOLENZA OCCULTA

In occasione della giornata mondiale contro la violenza alle donne (26 novembre) la Casa delle donne per non subire violenza e il Centro di Documentazione delle Donne di Bologna hanno presentato il libro di Patrizia Romito "Un silenzio assordante. La violenza occulta su donne e minori".

L'opera descrive le relazioni tra le discriminazioni nei confronti delle donne e le violenze contro di loro, proponendo un modello per capire la violenza maschile al di là di facili interpretazioni in termini di "follia", "passione", o "istinti" degli aggressori. Propone poi degli strumenti interpretativi per analizzare le modalità di occultamento a livello individuale e collettivo: dalla strategia della legittimazione delle violenze, come il delitto d'onore, a quella della negazione, come nel caso dell'incesto.

Il libro rappresenta quindi uno strumento indispensabile per chiunque voglia capire questi meccanismi e intervenire efficacemente per contrastarli.