

#NOIsiamoEQUIvalenti

MENSILE COORDINAMENTO PARI OPPORTUNITA' E POLITICHE DI GENERE

UIL EMILIA ROMAGNA E BOLOGNA



ACCORDI SINDACALI

CONTRO LE VIOLENZE
NEI LUOGHI DI LAVORO

MATERNITA' E TUTELE

A CONFRONTO CON
L'EUROPA

LE DONNE E IL LAVORO

VERSO IL CAMBIAMENTO
CULTURALE

INDICE

Pag. 2 Coordinamento Donne Uil Emilia Romagna e Bologna

Pag. 3 Accordi sindacali. Contro le violenze nei luoghi di lavoro

Pag. 4 Maternità e Tutele. A confronto con l'Europa

Pag. 6 Le Donne e il Lavoro. Studio Uil Nazionale in occasione della Giornata Internazionale delle Donne

Pag. 6 Donne nel lavoro: Premio Tina Anselmi

Pag. 7 Centro di Ascolto Mobbing e Stalking

Pag. 8 Saluti

Coordinamento Pari Opportunità e Politiche di Genere

PARI OPPORTUNITÀ
E
POLITICHE DI GENERE



IL SINDACATO DEI CITTADINI

UIL EMILIA ROMAGNA E BOLOGNA

Il Coordinamento Pari Opportunità e Politiche di genere è, fin dalla sua costituzione negli anni '80, il luogo della elaborazione, analisi e proposta da parte delle donne UIL delle politiche sindacali, avente come obiettivi la rimozione di ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro e nella società civile, l'aumento della presenza femminile a tutti i livelli di rappresentanza, il potenziamento del ruolo delle donne e delle differenze di genere in quanto elemento forte della crescita economica e sociale del Paese.

In coerenza con il modello politico e organizzativo della UIL, il Coordinamento Pari Opportunità e Politiche di Genere è previsto ad ogni livello, in ogni articolazione ed in ogni contesto del Sindacato. È, altresì, componente attivo di tutti gli Organismi Istituzionali di parità nazionali ed internazionali con il compito di concorrere alla definizione delle politiche sindacali in un'ottica di valorizzazione e tutela di tutte le diversità, diffondendo la cultura di genere attraverso la promozione e l'elaborazione di politiche ed "azioni positive" che garantiscano le pari opportunità per tutti nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso ai servizi e al lavoro, nella progressione delle carriere, nelle retribuzioni e nei trattamenti previdenziali guardando alle nuove necessità e ai nuovi bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici, dei pensionati e delle pensionate.

Nello specifico il Coordinamento Nazionale Pari Opportunità e Politiche di genere:

- promuove l'elaborazione di specifiche politiche legate alle nuove necessità e ai nuovi bisogni, tenendo conto dei profondi cambiamenti che in questi anni hanno investito il mondo del lavoro, culminati nella riforma Fornero, le politiche sociali, i diritti vecchi e nuovi che vanno tutelati e negoziati
- promuove l'inserimento della cultura di genere a tutti i livelli dell'Organizzazione, in tutti gli ambiti di lavoro, nella scuola e nell'Università, mediante attività formative, indagini, ricerche e analisi sulla condizione della donna, secondo le indicazioni provenienti dall'Europa e dagli Organismi Internazionali
- promuove la realizzazione di politiche ed "azioni positive" per garantire pari opportunità nel lavoro e nello studio; per combattere ogni forma di molestie e violenze su lavoro, secondo l'Accordo Europeo del 2007, e Il Protocollo di Intesa CGIL, CISL, UIL contro le violenze sulle donne nei luoghi di lavoro; per eliminare le disparità di fatto di cui prevalentemente le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione della carriera e nelle retribuzioni; individuando le forme di discriminazione, dirette o indirette, che ostacolano la piena realizzazione delle pari opportunità nell'ambito dell'attività di lavoro e di studio e propone le iniziative necessarie per la conoscenza e informazione delle suddette forme di discriminazione e per la loro rimozione, relazionandosi con tutti gli organismi di Parità - Pari Opportunità nazionali ed internazionali di cui è attivo componente attraverso la propria Responsabile Nazionale
- vigila che le politiche dell'Organizzazione siano sempre declinate in un'ottica di valorizzazione e tutela delle differenze

Accordi Sindacali

CONTRO LE VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO

“Ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro è inaccettabile; è pertanto riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza; i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati; le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza”

Giuseppina Morolli
Segretaria Confederale Uil Emilia Romagna

CLICCA SUGLI ACCORDI PER VISUALIZZARLI:

- **ACCORDO ALLENZA DELLA COOPERAZIONE**
- **ACCORDO CONFIMI**
- **ACCORDO CONFINDUSTRIA**
- **ACCORDO CONFAPI**
- **ACCORDO CONFESERCENTI**



FONTE: UIL EMILIA ROMAGNA

Maternità e Tutele

A CONFRONTO CON L'EUROPA

Nell'anno 2017 si stimava un numero pari a 1,38 bambino a donna, per il 2018 invece la stima era di 1,28 a donna. Una decrescita spaventosa che porta danni alla economia stessa. Questi due dati sul tasso di natalità si incastrano perfettamente con il tema della conciliazione vita e lavoro, accanto ad altri fenomeni. Il tema della natalità dovrebbe essere all'ordine del giorno di ogni agenda politica, purtroppo invece assistiamo anche su questo fronte a dei rischi di arretramento. Alcuni dubbi e perplessità li desta il nuovo congedo di maternità, novità nella legge di bilancio 2019 fino al non mese di gravidanza approvato all'interno del maxi emendamento.

Che cosa succede in Europa

La rivista The Economist ha svolto un'inchiesta da cui risulta che Estonia, Bulgaria e Ungheria consentono alle neomamme di prendere un congedo di tre anni con un compenso pari a quello che avrebbero avuto lavorando full time per un anno e mezzo. Anche Lituania, Repubblica Ceca, Lettonia e Slovacchia sono molto generose: le donne possono assentarsi dal lavoro tra i due e i tre anni ricevendo complessivamente 12 mesi di stipendio pieno. Nell'Europa occidentale le nazioni più attente alle future mamme sono quelle scandinave: in Norvegia, in

Svezia, Danimarca e Finlandia vengono concessi congedi per almeno un anno (il record spetta alla Finlandia con tre), retribuiti al 100 % per 50 settimane. Seguono Austria e Germania, dove le neomamme hanno diritto a un congedo di un anno pagato al 100%. In ritardo l'Italia, che prevede cinque mesi di congedo maternità all'80% più un massimo di altri 6 mesi di congedo parentale al 30%.

Da noi in Italia cosa sta succedendo?

Fino ad ora il congedo obbligatorio prevedeva solo due opzioni: due mesi prima e tre mesi dopo la nascita del figlio, oppure un mese prima e quattro dopo la nascita. Con questo emendamento le donne lavoratrici, in presenza di una buona condizione di salute certificata dal medico, potrebbero decidere di lavorare fino al nono mese di gravidanza e fruire dei 5 mesi del congedo di maternità obbligatorio dopo il parto.

I 5 mesi di astensione obbligatoria previsti per le madri (circa 21 settimane) e retribuiti totalmente, sono considerati preziosi. Pensare che la gravidanza sia uno stato di normalità e che la donna possa continuare nonostante il bambino che si porta in grembo rischia di svilire l'importanza. Quando si parla di gravidanza parliamo di un periodo in cui la donna deve prepararsi a un triplice cambiamento: psicologico,



13 marzo 2019 ore 9,00

Maternità: diritti e tutela del nuovo congedo

Convegno	Biblioteca Malatestiana Piazza Maurizio Bufalini, 1 Cesena (FC)
Presidente	Silla Bucci (Segretaria Generale CGIL Cesena)
Intervengono	Claudio Artali (Responsabile Ufficio Formazione CISL Emilia Romagna) Patrizio Giovanni Maria Antonazzo (dirigente del reparto ginecologia-ostetricia dell'ospedale Bufalini di Cesena)
Conclude	Giuseppina Morolli (Segretaria Confederale UR UIL E.R. e Bologna)

CGIL Cesena
Via T.M. Pisano, 90 - 47521 Cesena
Tel. 0547-642111 / Fax 0547-29590
E-mail seccoterritoriale@cgilcesena.it

CISL Romagna
Via Renato Serra, 15 - 47521 Cesena
Tel. 0547-644611 / Fax 0547-611220
E-mail cislromagnaterritoriale@univas.it

UIL Cesena
Via D'Almeida, 42 - 47521 Cesena
Tel. 0547-21972 / Fax 0547-21907
E-mail info@uilromagna.it

biologico, e sociale. L'obbligo di astensione dal lavoro prima del parto rappresenta un presidio importante per la tutela della salute della neo madre e del nascituro che in questo nuovo provvedimento viene compromessa. Sicuramente a subire le conseguenze più dure di questi cambiamenti saranno le lavoratrici più deboli, quelle precarie e meno tutelate, quelle che purtroppo in Italia oggi sono sempre più numerose e rischierebbero così di trovarsi di fronte a propri e veri ricatti del datore di lavoro. Sappiamo bene che spesso anche le cose fatte con le più buone intenzioni possono ritorcersi contro, un esempio il part time: tutti a festeggiare perché siamo sui livelli europei ma nel resto d'Europa due terzi è scelto dal dipendente, e un terzo è imposto, in Italia è esattamente il contrario. Le donne avrebbero bisogno di una estensione e di una



protezione maggiore del diritto alla maternità, di poter stare casa prima del parto e dopo il parto, e addirittura pagare al 100% la maternità fino all'anno di vita del bambino senza penalizzazioni.

Questi sono palliativi che non risolvono sicuramente i problemi dei neo genitori; occorrerebbero provvedimenti che potrebbero agevolare sul serio, ad esempio politiche a sostegno della maternità e paternità condivisa; congedo di paternità obbligatorio ben oltre i 5 miseri giorni (in Spagna sono 5 settimane); potenziamento ed accesso universale agli asili nido e ai servizi pubblici per l'infanzia.

Esistono purtroppo aziende scorrette e queste potrebbero fare pressioni sulle lavoratrici, se l'obiettivo era aiutare le donne a conciliare famiglia e lavoro, si potevano introdurre altre soluzioni, come quelle elencate sopra. Inoltre il rischio potrebbe anche essere che siano le donne stesse ad imporsi di rimanere in ufficio fino al nono mese, da una parte

per guadagnarsi un mese in più con il figli, dall'altra per mandare un messaggio di disponibilità e sperare così di non essere penalizzate dopo sul piano della carriera. Il rischio è che la nuova possibilità di scelta diventi un boomerang. Innanzitutto legittima una aspettativa generale di maggior produttività aumentando le pressioni che già le donne sentono su se stesse e che possono incidere sulla loro salute e su quella del nascituro. In un mercato del lavoro sempre più precario e nelle piccole realtà, poco tutelato, la possibilità di usufruire di questa misura può spingere alcune donne ad andare oltre le proprie forze fisiche e psicologiche, conducendole in una spirale di eventi stressanti e dannosi.

Ancora una volta il Legislatore non ha capito che il lavoro più che sulla presenza andrebbe misurato sui risultati, ma purtroppo in Italia la meritocrazia è un optional. Se decidiamo di fare le mamme, diventiamo inaffidabili sul lavoro perché ci assentiamo troppo e

siamo troppo emotive. Se vogliamo realizzarci professionalmente, siamo fuori dagli schemi precostituiti e abdichiamo al nostro ruolo sociale di procreatrici..

Se cerchiamo di conciliare lavoro e famiglia, pretendiamo troppo. Insomma, vada come vada, siamo sempre un problema. Il fatto è che il sistema sociale del nostro Paese è costruito su un modello vecchio ormai superato e che non guarda avanti. Viviamo ancora in un contesto fortemente incentrato su una netta divisione dei ruoli sociali. Ma le donne non sono un problema da risolvere, sono anzitutto un'opportunità e una ricchezza: per sé e in sé, per le persone tutte, per lo sviluppo ed il Futuro del Paese.

GIUSEPPINA MOROLLI



Le Donne e il Lavoro

STUDIO UIL NAZIONALE IN OCCASIONE DELLA
GIORNATA INTERNAZIONALE DELLE DONNE

Lo studio contiene i principali indicatori del mercato del lavoro aggiornati al 2018 ed una lettura di genere delle retribuzioni e delle dichiarazioni dei redditi.

CLICCA QUI PER LEGGERE L'ELABORATO:

STUDIO UIL - 8 MARZO 2018

Donne nel lavoro

PREMIO TINA ANSELMI, IN OCCASIONE DELLA
SETTIMANA DELL'8 MARZO 2019

Il giorno 6 marzo siamo stati felicissimi di vedere premiato il talento, la creatività, il coraggio di una donna che ha deciso di sovvertire l'ordine delle cose intraprendendo la carriera della burattinaia. Stiamo parlando di Margherita Cennamo, in arte Mangiafoco, la quale, attraverso le sue creature e storie permette di tornare tutti bambini e ai bambini permette di avere ali con cui volare lontano, di crescere attraverso un immaginario real fantastico.

LUANA MARRONE



Centro di Ascolto Mobbing e Stalking

I Centri di Ascolto UIL per Mobbing e Stalking sono strutture di servizio della UIL che mettono in atto azioni specifiche per prevenire, intervenire, contrastare e combattere ogni forma di violenza portata nei confronti di tutti i cittadini e tutte le cittadine, indipendentemente dalla loro condizione di lavoratore/lavoratrice, pensionato/pensionata, studente/studentessa, inoccupato/inoccupata, iscritto/iscritta o meno al sindacato, in ogni luogo di vita, di studio, di lavoro. Il Centro di Ascolto Uil Emilia Romagna e Bologna offre una prima consulenza gratuita con la responsabile del centro e il legale, all'occorrenza si può richiedere il supporto della psicologa convenzionata.



Quando la violenza è sul lavoro

LA UIL NON TI ABBANDONA

Insieme per dare voce al tuo silenzio

CENTRO DI ASCOLTO UIL
EMILIA ROMAGNA E BOLOGNA
RESPONSABILE DELL'UFFICIO
ELISA SAMBATARO

LUNEDÌ E GIOVEDÌ
DALLE ORE 11 ALLE 17
SU APPUNTAMENTO

VIA SERENA 2/2 - 40127 BOLOGNA
T. 051/550726
EMILIAROMAGNA-MOBGING@UIL.IT



Saluti

La rivista nasce dalla voglia di creare uno spazio dedicato alle pari opportunità, dove tutti possano sentirsi liberi di scrivere, fare domande, portare proprie testimonianze. Per questo motivo invitiamo i lettori a partecipare attivamente alla creazione della rivista, affinché questa possa divenire davvero uno strumento di scambio per tutti, uomini e donne. Questo piccolo mensile, si crea come obiettivo quello di mettere sullo stesso piano le politiche di genere, di affrontarle e discuterle. Riteniamo infatti che per una società che si muove sempre avanti, la parità e la tutela di ciascuno siano indispensabili. Ci auguriamo pertanto che questo lavoro sia gradito e che si possa creare a lungo andare una rete sempre più grande per mai sottovalutare tali tematiche, che a noi e a tutta la UIL, stanno molto a cuore.

DAL COORDINAMENTO PARI OPPORTUNITA'
UIL EMILIA ROMAGNA

