

L'informazione - i diritti - le opportunità

Perché "*DNews*" di Nirvana Nisi - Segretaria Confederale UIL, responsabile delle politiche di Pari Opportunità

Una voce in più per le donne, per i diritti delle donne e per nuove opportunità per le donne rappresenta una ricchezza alla quale la UIL non intende rinunciare. Con questo strumento le donne della UIL vogliono affermare l'esigenza di una visibilità che va ben oltre il semplicemente "esserci" e travalica l'ansia di "esserci a tutti i costi", deplorabile costume dei tempi attuali, perché l'ESSERCI delle donne della UIL non è altro che l'affermazione tangibile della volontà di partecipare attivamente alle politiche generali dell'Organizzazione e gestirle (insieme e mai contro), ai colleghi uomini contribuendo con la loro ottica, la specifica diversità e la ricchezza delle competenze a quell'opera di EMPOWERMENT Sociale cui come rappresentanti e tutori di interessi collettivi siamo chiamati a quella non abbiamo mai inteso - fin dal 5 marzo del 1950 sottrarci né intendiamo farlo per gli anni a venire: significazione del nostro profondo senso di appartenenza ad una Organizzazione sindacale che orgogliosamente si pregia di definirsi "sindacato dei cittadini" e, aggiungiamo consapevolmente, "delle cittadine".

SOMMARIO

"Di cosa parliamo quando parliamo di donne nelSindacato . Nirvana Nisi - Responsabile delle politiche di Pari Opportunità [Leggi tutto](#)

PRIMA CONFERENZA MONDIALE DELLE DONNE CSI - BRUXELLES 19/21 2009 OTTOBRE - CONSIDERAZIONI FINALI DI UNA ESPERIENZA VISSUTA CON IL CUORE. IL DOCUMENTO FINALE DELLA CONFERENZA CSI E LA MOZIONE CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE. Vai a:

"Sarà l'attuazione del principio d'uguaglianza tra le donne e gli uomini la chiave per affrontare, vincendola, la crisi che ha messo in affanno l'economia mondiale, la struttura stessa del vivere civile, e in discussione le politiche che finora le hanno governate". **M. Grazia Brinchi** - Osservatorio Nazionale UIL sulle politiche di genere [Leggi tutto](#)

"Questa prima conferenza mondiale delle donne tenutasi a Bruxelles dal 19 al 21 ottobre è stata densa di tematiche. Personalmente ho apprezzato con grande meraviglia la modernità delle donne, venute da parti di mondo lontanissime dall'Europa e non solo geograficamente....." **Sonia Ostrica** - UILPA UR AFAM Lazio [Leggi tutto](#)

"Le donne di oltre 100 Paesi del mondo, industrializzati e in via di sviluppo, chiedono tutte, con unica voce, lo stesso impegno da parte dei loro Paesi: garanzia per le donne di partecipare all'assunzione di responsabilità politica al pari degli uomini e al loro fianco....." **Rosella Giangrazi** - Segretaria Confederale UIL Roma e Lazio . [Leggi tutto](#)

"Partecipare alla prima Conferenza Mondiale delle donne della CSI è stata un'esperienza che ho difficoltà a riassumere in poche righe ma ci proverò....." **Stefania Galimberti** - Segretaria di Comparto UILCEM. [Leggi tutto](#)

SOMMARIO

"Che dire più di quello che le mie socie Romane hanno espresso con molta chiarezza, fluidità e sintesi di trasmettere a tutte e tutti il vissuto straordinario del primo congresso mondiale delle donne sindacaliste....." **Teresa Cianciotta** - Segretaria Confederale UIL Piemonte. [Leggi tutto](#)

"La violenza sulle donne in gran parte del mondo è una normale componente del tessuto culturale e non ha tempo, né confini..." **Maria Pia Mannino** - Responsabile Coordinamento Nazionale Pari Opportunità UIL. [Leggi tutto](#)

I NOSTRI APPUNTAMENTI

[Leggi tutto](#)

I EVENTI DELLE PARI OPPORTUNITÀ: [Leggi tutto](#)

E PARI OPPORTUNITA' NELLA NORMATIVA ITALIANA: Il 21/10/2009, La Commissione Lavoro del Senato ha approvato a maggioranza il parere sull'atto del Governo N.112 ("Schema di decreto legislativo recante: «Recepimento della direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego»). [Leggi tutto](#)

ACCADE OGGI [Leggi tutto](#)

LE PARI OPPORTUNITÀ E IL LAVORO. NOVITÀ E STRUMENTI [Leggi tutto](#)

SOTTO LALENTE DI INGRANDIMENTO:

FOCUS SULL'ATTUALITÀ

Il disagio maschile e le donne: "malattia di genere"? Cambio di cultura e di vita per i genitori che aspettano un figlio [Leggi tutto](#)

**9 DICEMBRE CONVOCAZIONE DEL COORDINAMENTO NAZIONALE PARI OPPORTUNITÀ
sul tema "le donne UIL verso il 15° Congresso"**

O.d.G.:

- 1) Valorizzazione della 2° Assemblea Generale delle Donne UIL: *Documento finale dell'Assemblea e della mozione;*
- 2) Proposta di Convegno/tavola rotonda su "gap salariale"
- 3) Le donne della UIL e le nuove generazioni
- 4) I diritti universali e di cittadinanza
- 5) La news letter, strumento di comunicazione del Dipartimento Pari Opportunità

GLI EVENTI DELLE PARI OPPORTUNITA'

il 20 novembre, alle ore 11.00 presso la Sala Blu del Dipartimento Formazione e Lavoro - Lungotevere Cenci n. 5 - 2° piano, Il Centro Studi Progetto Donna sono stati presentati, nell'ambito del progetto "*Il Comune di Roma e la qualità della vita e dei servizi: azioni positive e gender mainstreaming*", promosso dalla UIL Nazionale - Dipartimento Pari Opportunità, i modelli gestionali - organizzativi in ottica di genere per le pari opportunità al Comune di Roma.

Il 24 novembre - a Roma, alle ore 9.30, presso la Casa Internazionale delle Donne (via della Lungara, 19), presentazione del "Rapporto sul lavoro delle donne nel Lazio". L'incontro è stato organizzato dalle Consigliere di Parità della Regione Lazio, con la collaborazione delle Consigliere di Parità delle Province del Lazio.

25 novembre – giornata internazionale contro la violenza sulle donne – istituita dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel 1999 - risoluzione 54/134 con l'obiettivo di sensibilizzare l'opinione pubblica mondiale e le istituzioni governative internazionali al rifiuto di questo esecrabile fenomeno. Nella prima Conferenza mondiale delle donne della CSI è stata presentata una mozione contro la violenza sulle donne che verrà posta in votazione nel prossimo Congresso CSI del prossimo aprile 2010

Il 3 e 4 dicembre 2009 si terrà a Roma, presso la Sala Polifunzionale della Presidenza del Consiglio dei Ministri (via Santa Maria in Via, 37) "Il cammino delle donne nella scienza: Lezioni apprese e nuove sfide per le pari opportunità", conferenza finale del progetto "PRA.G.E.S." - "PRActising Gender Equality in Science".

Interni	Esteri
<p>25 novembre 2009 Quanto giova alle donne maltrattate il “processo breve”? Secondo Fabio Roia, componente del CSM, i reati legati ai maltrattamenti in famiglia e alla violenza domestica sulle donne (art. 572 CP), con il “Processo breve” rischieranno di cadere in prescrizione per il cosiddetto legittimo impedimento che ne allungherebbe i tempi, portando il procedimento oltre i due anni per grado di giudizio e dunque, non restituendo dignità e giustizia a migliaia di donne violate definite da Roia “da buttare per legge”</p>	<p>25 novembre, 2009. 9 Commissarie alla guida della UE. È di un terzo la rappresentanza femminile nell’Esecutivo della UE ma da parte italiana non è stata segnalata alcuna donna perché il Premier Berlusconi ha riconfermato Tafani come membro italiano della Commissione europea. La notizia, nella giornata contro la violenza sulle donne, si commenta da sola</p>

LE PARI OPPORTUNITÀ E IL LAVORO. NOVITÀ E STRUMENTI

Si è concluso il progetto “Genere e Qualità. L’ottica di genere per la qualità dei processi aziendali”. LL-LDV/TOI/2007/IT/022 2007-2009, promosso dall’Associazione PROGETTO DONNA in partenariato con la UIL. L’obiettivo – raggiunto – è stato quello di fornire alle aziende e alle organizzazioni sindacali ai tavoli negoziali strumenti operativi per la concretizzazione di vantaggi competitivi attraverso l’inclusione dell’ottica di genere nei processi del Sistema Qualità.

È una visione innovativa e rivoluzionaria delle Pari Opportunità identificate come fattore strategico inscindibile della “mission” aziendale il cui obiettivo è favorire “un cambiamento culturale e organizzativo vero delle aziende al fine di generare migliore gestione e valorizzazione delle risorse umane, donne e uomini”.

Il progetto è stato finanziato dal FSE, nell’ambito del Programma Europeo Leonardo e si avvalso di un partenariato internazionale costituito da:

AENOR Italia, Ente privato indipendente e riconosciuto di certificazione di Sistemi di gestione della Qualità, Ambiente, Sicurezza, Responsabilità Sociale di Impresa.
AIDP, Associazione Italiana per la Direzione del Personale
Consorzio API Formazione
CIDEM, Centro di Ricerca sull’Economia dei Mercati
Metha Sistemi S.r.l., Società di Consulenza Aziendale
AENOR Internacional, Spagna, Ente di Certificazione
LUSAENOR Portogallo, Ente di certificazione e Formazione
PRISMA, Ente di Formazione
MYCCI – Bulgaria, Ente di sostegno alle imprese

Per informazioni sul Progetto vai a
<http://www.qualityandgender.com/>

Nirvana Nisi – Segretaria Confederale Responsabile delle Politiche di Pari Opportunità

Il rapporto tra donne e sindacato, si sa, non è dei più facili. Cosa impedisce alle tante lavoratrici che pure decidono di impegnarsi nell'attività sindacale (in un bacino che rappresenta oltre il 40% degli iscritti alla UIL cui purtroppo non corrisponde un'analogia percentuale nelle funzioni di responsabilità) di sentirsi pienamente realizzate nel loro percorso?

E perché le donne, che pure sono elette in gran numero negli organismi di rappresentanza di base, interrompono spesso la loro esperienza e non le ritroviamo nei passaggi successivi di "carriera"?

Insomma le donne sono o no attratte dalla militanza sindacale, sono o no deluse dalle loro prime esperienze, sono o no discriminate nei passaggi successivi?

Insomma cosa rende, come dicevamo prima, non facile il rapporto con e nel sindacato?

Prendiamo il primo punto, sono o no attratte dalla esperienza sindacale?

Sembra proprio di sì. Il numero delle donne che si presenta alle elezioni delle RSU è certamente alto e altrettanto alto è il numero delle elette. Dunque la voglia di partecipazione e di impegno per migliorare le condizioni di lavoro è un dato acclarato che le pone in condizione di parità con i colleghi lavoratori.

Il secondo punto. Sono o no deluse dalle loro prime esperienze?

In parte sì. Proviamo a capirne le ragioni. Possiamo supporre, ma la supposizione è suffragata in realtà dai tanti dialoghi con le nostre militanti, che le donne spesso sentono una certa distanza da quelli che ritengono valori e bisogni fondamentali dei lavoratori e delle loro famiglie da quelli che vengono alla fine privilegiati nei tavoli contrattuali. Gli elementi di contrattazione sociale, che le donne sentono ugualmente importanti del salario e delle condizioni di lavoro, finiscono spesso nel diventare residuali nel "rush" finale, o addirittura merce di scambio. C'è dunque, a questo livello, un primo segnale di dicotomia tra sensibilità maschile e sensibilità femminile.

Terzo punto. Sono o no discriminate le donne?

Sì. Perché, innanzitutto, quelle che superano la delusione e non vogliono mollare convinte di essere portatrici di valori che possono solo "vitaminizzare" la cultura sindacale e aprirla ai nuovi terreni di impegno, evidentemente non hanno convinto del tutto i loro dirigenti perché nelle promozioni successive cominciano ad essere sfavorite rispetto ai loro colleghi maschi. E andando su "per li alti rami" la piramide al femminile si restringe vertiginosamente. Ora, a parole, lo specifico femminile, che non è solo "altro" ma è "più", almeno in questa fase, viene riconosciuto ma stranamente a questo riconoscimento, spesso roboante, non corrisponde la modifica della piramide ristretta di cui dicevo prima.

Come concludere?

C'è l'occasione del XV Congresso Confederale. Trasformare la semplice "presa d'atto" del problema in atti concreti e doverosi è responsabilità che tutto il quadro dirigente della UIL deve assumersi, se non vuole trasformarsi da forza trainante a forza statica che, in quanto tale, non contribuisce allo sviluppo in senso egualitario della società.

**PRIMA CONFERENZA MONDIALE DELLE DONNE CSI – BRUXELLES 19/21 2009 OTTOBRE -
CONSIDERAZIONI FINALI DI UNA ESPERIENZA VISSUTA CON IL CUORE**

M. Grazia Brinchi - Osservatorio Nazionale UIL sulle politiche di genere

Sarà l'attuazione del principio d'uguaglianza tra le donne e gli uomini la chiave per affrontare, vincendola, la crisi che ha messo in affanno l'economia mondiale, la struttura stessa del vivere civile, e in discussione le politiche che finora le hanno governate.

È quanto è emerso dalla prima Conferenza mondiale delle donne della CSI ed è chiaro l'invito, fatto nell'occasione, ad includere la prospettiva di genere in tutti i livelli della società civile, quale fattore determinante della crescita e dello sviluppo democratico delle genti.

La crisi non può costituire l'alibi per il reiterarsi – a tutte le latitudini – delle ineguaglianze né, tanto meno, si può consentire che essa determini un indebolimento dei diritti conquistati e agiti dalle donne fin dal secolo scorso. I diritti – e la loro tutela – sono lo strumento prioritario per migliorare le condizioni di vita di milioni di lavoratrici e lavoratori, ma soprattutto di cittadini, che mettono al servizio del progresso e della democrazia il loro vivere quotidiano, il loro cuore e le più intime aspirazioni.

La crisi mondiale si risolverà facendo leva sui diritti acquisiti e sulla individuazione di nuove tutele che rendano più “umano” e meno precario il lavoro, più sicure le famiglie, più adeguate le retribuzioni, più “sani” i luoghi di lavoro, in una parola: più certezze per chi meno ha e maggiore condivisione dei beni pubblici in un'ottica di sviluppo sociale globale.

Il terreno dell'Empowerment, ovvero dell'assunzione piena di responsabilità e della condivisione dei livelli decisionali da parte di donne e uomini, è così “geneticamente peculiare al sindacato”, in quanto soggetto di rappresentanza e tutela degli interessi collettivi, che va arato, lavorato, amato, con tutte le forze e con la volontà di realizzare una società nuova, rinata dalle ceneri di una crisi che tutti insieme, donne e uomini potranno vincere solo se sapranno – sempre insieme - superando gli stereotipi culturali che tuttora li frenano - ricomporre e mettere talenti, capacità, competenze, conoscenze e azioni al servizio di obiettivi di giustizia sociale necessari e irrinunciabili, soprattutto ora, all'inizio di questo terzo millennio “ab Urbe condita”. Il messaggio delle 450 delegate, provenienti da oltre 100 Paesi del mondo è chiaro: i prossimi anni non potranno che essere caratterizzati da una presenza in crescita di giovani donne pronte ad affrontare e gestire - come sfida costante e come obiettivo e progetto di vita per le generazioni future, traducendoli positivamente - i cambiamenti nati dal fallimento di politiche escludenti in quanto esclusivamente destinate a ristrette categorie di soggetti che ne hanno fruito a scapito di una stragrande maggioranza di popoli assoggettati ad colonialismo culturale non più proponibile perché obsoleto ed inutile. E sono state appunto le donne provenienti dai Paesi meno industrialmente progrediti ad affermare prepotentemente la necessità di cambiamento. Sono ancora le donne, proprio per la loro millenaria capacità di generare, curare, conservare, trasmettere memorie e esperienze a rifiutare il conflitto, le guerre; a volere con forza il rispetto per la Grande Madre Terra denunciando preoccupazioni e allarmi per il repentino mutamento climatico e la progressiva mancanza di risorse, a cominciare dalla primaria fonte di vita: l'acqua. Sono sempre le donne a dare valore al lavoro reclamando ovunque una occupazione “decente” perché tutelata e adeguatamente retribuita, dalla quale vengano bandite ogni forma di violenza, assoggettamento, sfruttamento e schiavitù. Sono le donne la lettera scritta della società moderna. Invitiamo tutti a leggerla e comprenderla fino in fondo: il tempo corre e il mondo ha bisogno di tutti – donne e uomini – per vivere meglio e costruire finalmente la società della condivisione e dei diritti: di tutti e per tutti.

Questa prima conferenza mondiale delle donne tenutasi a Bruxelles dal 19 al 21 ottobre è stata densa di tematiche.

Personalmente ho apprezzato con grande meraviglia la modernità delle donne, venute da parti di mondo lontanissime dall'Europa e non solo geograficamente.

I temi erano comuni e condivisi: la necessità di riappropriarsi di ruolo e autonomia, di parlare in prima persona dei problemi delle donne, di poter esprimere professionalità e maternità senza doverli contrapporre.

La difficoltà di trovare e tenersi un lavoro se giovani, donne e soprattutto coniugate, sistemi declinati ovunque al maschile contro ogni percentuale di presenza genere..... con lingue e modi diversi tutte hanno descritto sofferenze e desideri comuni.

Incredibile il cammino fatto in alcuni casi recuperando ritardi culturali incredibili in paesi "insospettabili", specie africani, le cui donne hanno suscitato grande ammirazione ed apprezzamenti in noi tutte, pensando al contesto di provenienza. La consistente presenza delle donne della grande Africa ha colorato la platea, e ha reso evidente che questo continente è un focolaio di problematiche da non sottovalutare per l'impatto dirompente che può avere, specie se si pensi che le africane sono state tutte molto attive in termini di interventi.

La voce unica con cui le donne si dichiaravano preoccupate per i cambiamenti climatici, la penuria d'acqua, la necessità di avere lavori decenti o tutele nel periodo di crisi mondiale hanno focalizzato la capacità di confrontarsi come se un unico fiume ci collegasse, a prescindere dalla storia e dalla geografia.

Il gruppo UIL si è immediatamente coeso: ci siamo ritrovate a lavorare con serietà e con allegria, sempre presenti in aula e nei 5 gruppi di lavoro previsti, concentrate sul tentativo di far sentire anche la voce dell'Italia, "vista" e riconosciuta grazie e tramite la UIL.

Siamo riuscite a chiedere di valutare modifiche alla risoluzione sulle violenze sulle donne, e abbiamo ottenuto ascolto attraverso la disponibilità a recepire le richieste prodotte.

Grazia è stata un collante potente; la simpatia di Rosella, la fermezza di Stefania, la dolcezza di Teresa mi hanno fatto vivere l'impegno con serenità, alleggerendo la fatica e nonostante la preoccupazione dell'impellente mio congresso regionale UILPA UR AFAM Lazio, tenutosi il giovedì 29 successivo.

Ritengo che sarebbe necessario – pur consapevole delle implicite difficoltà – un maggior coordinamento preventivo con CISL e CGIL in occasione di prossimi impegni internazionali, perché è impensabile che l'Italia – ma in generale l'Europa - sia così poco attiva a differenza delle altre rappresentanze soprattutto non europee (Africa, America latina).

Ringrazio Nirvana per l'opportunità, e vi abbraccio tutte con affetto.

La “mia” prima Conferenza mondiale delle donne CSI è stata una esperienza entusiasmante e molto formativa.

Le donne di oltre 100 Paesi del mondo, industrializzati e in via di sviluppo, chiedono tutte, con unica voce, lo stesso impegno da parte dei loro Paesi: garanzia per le donne di partecipare all’assunzione di responsabilità politica al pari degli uomini e al loro fianco. Non certo solo per “ambizione di genere”, pur legittima, ma, soprattutto, per cambiare l’agenda politica dei governi, dei parlamenti, delle organizzazioni di rappresentanza di interessi (quale ad esempio il sindacato), delle amministrazioni locali.

In tutti gli interventi in seduta plenaria così come nei gruppi di lavoro donne provenienti da tutto il mondo, da culture e condizioni sociali e civili diverse, chiedono alla CSI un impegno forte per far aprire finalmente le porte alle donne perché non c’è più tempo da perdere.

La crisi mondiale che incombe suggerisce l’assunzione di responsabilità più estese. E’ ormai patrimonio condiviso quanto l’ingresso delle donne in tutti gli ambiti, da quello del lavoro a quello politico-istituzionale a quello dell’impegno sociale e civile, contribuisca ad innescare un circolo virtuoso benefico per l’economia e per la qualità della vita.

Occorre “agire”, ora e subito, per un lavoro decente, perché vengano assicurati a tutte e tutti i fondamentali diritti umani e civili, i diritti al e del lavoro, il diritto di vivere affrancati dal disperante bisogno di sopravvivere.

E ancora. Agire subito per fermare la spirale perversa che provoca i gravi cambiamenti climatici, causa di ripercussioni indicibili nella qualità della vita di tutti gli esseri viventi. Affermare il diritto all’acqua, prima fonte di vita.

Le 450 delegate della CSI, nella versione multicolor delle donne africane, esplosione di colori negli abiti e di entusiasmo nel modo di essere, negli abiti classici giapponesi e nel fascino di quelli indossati dalle donne indiane, ma anche in quelli più informali delle donne occidentali, hanno detto al mondo intero che le donne ci sono, sono pronte e vogliono decidere. Vogliono affermare i diritti di tutte e di tutti ad un miglioramento delle condizioni di vita nei loro Paesi, intervenendo anche sul modello di sviluppo attuale (che, ricordiamo, è stato costruito dagli uomini) per cambiarlo, laddove necessario, con scelte coraggiose. No al lavoro precario, sì ad un lavoro flessibile che preveda garanzie nei periodi di non occupazione. Una maggiore attenzione e responsabilità nei confronti del lavoro domestico che, ancora oggi, in molti Paesi, viene considerato un lavoro di serie B. Benessere più diffuso quindi con una più equa e giusta ripartizione della ricchezza.

Le donne sono pronte. E gli uomini?

L’esperienza di Bruxelles, dal 19 a 21 ottobre scorso, mi ha aperto il cuore (e la mente) confermandomi che le donne, di qualunque latitudine, parlano la stessa lingua, vogliono gli stessi diritti, hanno le stesse ambizioni, la stessa speranza, gli stessi sogni.

Condividere questa esperienza con Grazia (valente timoniera del gruppo), Sonia, Stefania, Teresa ha contribuito ad aumentare la mia consapevolezza civile oltre che sindacale, arricchendo la mia cassetta degli attrezzi di tanto materiale umano e professionale.

Il cammino delle donne prosegue. Dopo Bruxelles un po’ meno sole, perché l’universo è veramente grande e in fermento. La CSI ha assunto un forte impegno nei confronti delle donne degli oltre 100 Paesi aderenti, impegno che misureremo nelle decisioni che via via saranno assunte, a partire dalla MARCIA MONDIALE DELLE DONNE che, auspichiamo, venga organizzata per il prossimo 8 marzo.

Un grazie riconoscente a Nirvana, per la possibilità offertami e per la quotidianità in cui non viene mai meno il suo impegno in favore delle donne.

Ed infine un abbraccio a tutte voi, grandi donne della UIL per un futuro più rosa, in cui non si debba più faticare per convincere gli altri dell’importanza delle donne ma che questo divenga un valore acquisito. Un futuro dove si possa finalmente costruire una società migliore e più giusta per tutte e tutti.

E visto che Sonia mi qualifica simpatica, concludo con uno slogan:

Mai più sole - Mai più **sòle!**

Un abbraccio affettuoso e universale

Partecipare alla prima Conferenza Mondiale delle donne della CSI è stata un'esperienza che ho difficoltà a riassumere in poche righe ma ci proverò.

Ringrazio Nirvana per questa splendida e fruttuosa opportunità che mi ha dato e spero di poter partecipare con le mie fantastiche competenti e simpatiche compagne di viaggio Grazia, Rosella, Sonia e Teresa, ancora in futuro ad altri eventi così significativi.

Posso cominciare a definirla con tre aggettivi: entusiasmante, emotiva e coinvolgente. Tanti colori, tante lingue, tante donne eravamo 450 delegate di oltre 100 Paesi del mondo. Ma la conclusione univoca e condivisa da tutte le presenti, scaturita dai tanti interventi e dai pomeriggi di lavoro incentrati su tutti gli argomenti della vita – tra tutti - il lavoro decente, il lavoro precario, la ricaduta della crisi mondiale sul lavoro delle donne, i cambiamenti climatici e sicurezza alimentare, il lavoro domestico, la conciliazione vita e lavoro, il differenziale salariale tra uomo e donna le pari opportunità di accesso ai posti di rilievo nelle istituzioni, nelle aziende nella politica e nel sindacato – solo per citare i principali – è stata quella della fondamentale importanza del ruolo delle donne nell'economia mondiale. Per avere una società economicamente competitiva e prospera è necessario coinvolgere le donne ad un livello pari a quello degli uomini, in tutti gli aspetti della vita perché le donne non parlano solo di congedi parentali o pari opportunità – sebbene argomenti di vitale importanza – ma parlano e vogliono dare il loro contributo e mettere a disposizione le proprie capacità in tutti gli aspetti della vita, nella società, nel mondo del lavoro e del sindacato in questo specifico contesto.

L'integrazione paritetica tanto più sarà imperativa tanto più sarà rapida la ripresa economico-finanziaria del nostro Paese e di tutti i paesi del mondo. Questo è in sintesi il messaggio venuto dalla conferenza.

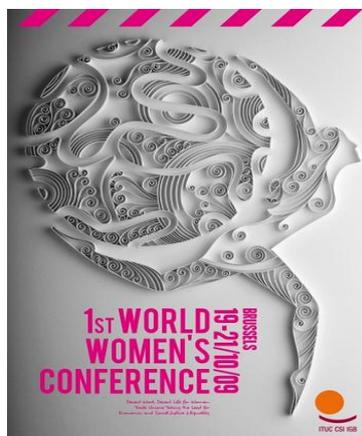
Mentre sto scrivendo è stato pubblicato il rapporto 2009 sul gender gap del WEF e l'Italia scende al 72° posto (l'anno scorso era al 67°) su 134 nazioni monitorate per le pari opportunità nel mondo del lavoro. L'Italia è superata da Vietnam, Romania e Paraguay, è terzultima in Europa.

Come dire: ai posteri l'ardua sentenza?

Io dico c'è tanto lavoro da fare rimbocchiamoci le maniche, possiamo fare tanto. Abbiamo la competenza il cuore e la sensibilità per farlo. Diamoci una mano per concretizzare un futuro migliore per noi ma soprattutto per le nuove generazioni.

Che dire più di quello che le mie socie Romane hanno espresso con molta chiarezza, fluidità e sintesi di trasmettere a tutte e tutti il vissuto straordinario del primo congresso mondiale delle donne sindacaliste! In tutti i luoghi dove porto il nostro contributo questa esperienza da me diventa stella, la luce di questa stella è alimentata da più persone ,donne che hanno voluto che anche altri pezzi dell'organizzazione vivessero, e dunque grazie. Vorrei solo far notare a tutte e tutti che quando si è in fasi importanti come la celebrazione dei congressi avere questa opportunità è cosa non solo gradita ma immensamente importate, grande esempio di rete,tra regioni di collaborazioni tra colleghe amiche gruppi dirigenti. Vorrei condividere questa esperienza con voi con questo passaggio della mia relazione categoriale: c'è ancora tanto da fare per mettere in forma di sapere, di arte, di poesia "l'esperienza", per esempio il sapere femminile, l'apporto che le donne hanno e danno alla civiltà, alla capacità di alimentare le famiglie italiane. Qualcuna a Bruxelles diceva che, oggi le donne per alimentare la famiglia il più delle volte non mangiano, così sono sempre più a rischio infortuni, malanni . la strada del pensiero che fa leva su quello che manca è una strada piena di buche dove si cade, senza arrivare al traguardo, conviene che le donne sappiano agire insieme agli uomini così la strada da percorrere è il valorizzarsi reciprocamente, stare insieme per essere vincenti in una società che cambia. Sò che lo modificherai sono, ma per me il nostro vissuto è stato un pezzo di conoscenza in più e certezza di quanto ancora non abbiamo sprigionato. Forza insieme saremo sempre più, più preparate, adeguate rispondenti al:

MONDO!!!



PROGETTO DI CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

Un lavoro e una vita decorosa per le donne: i sindacati si sono messi in prima linea per l'uguaglianza economica e sociale. Dal 19 al 21 ottobre 2009- Bruxelles

La prima conferenza mondiale delle donne dell'ITUC, che ha riunito 450 delegati provenienti da 110 paesi, ha discusso alcune questioni chiave relative al tema della Conferenza:

- Il lavoro decoroso per far fronte alla crisi
- La crisi mondiale e l'organizzazione per i diritti al lavoro
- Il cambiamento climatico e la sicurezza alimentare
- L'uguaglianza in materia di genere attraverso la negoziazione collettiva
- La protezione e la sicurezza sociale
- I lavoratori domestici e le lavoratrici domestiche
- Le giovani lavoratrici

Le principali conclusioni sono le seguenti:

Le donne stanno diventando sempre più parte della manodopera remunerata e dei sindacati, e significativi passi avanti sono stati fatti in materia di sindacalizzazione, di negoziazione collettiva e di diritti.

Comunque, come sottolinea il rapporto dell'ILO "Tendenze mondiali all'impiego di donne 2009", "le donne si trovano spesso sfavorite rispetto agli uomini nei mercati del lavoro in tutto il mondo e nella maggior parte delle regioni, si prevede che l'impatto della crisi economica in termini di disoccupazione in base al sesso sia più dannosa per le donne rispetto agli uomini".

1. **La Conferenza delle donne dell'ITUC è profondamente preoccupata** dal fatto che l'impegno per promuovere la parità tra i sessi non sia eroso dalla crisi economica mondiale e supporta con forza la risoluzione della Conferenza Internazionale del Lavoro del 2009 sulla parità tra uomini e donne la quale sottolinea che "le crisi non devono servire da scusa per accrescere le ineguaglianze o indebolire i diritti acquisiti dalle donne". Richiama, inoltre, alla messa in opera del Patto mondiale per l'occupazione che incoraggia in particolare "delle misure per mantenere i lavoratori occupati, sostenere le imprese, accelerare la creazione di posti di lavoro e la ripresa del mercato del lavoro, in combinazione con i sistemi di protezione sociale, in particolare per i più vulnerabili **integrando le questioni di parità tra i sessi**".
2. **Malgrado i progressi registrati**, milioni di donne restano ai margini del mercato del lavoro nell'economia informale, inclusi il lavoro domestico, il lavoro atipico, e altre forme di lavoro vulnerabili. La sindacalizzazione di queste lavoratrici e quelle nelle ZFE (zone franche di esportazione) e la garanzia di un lavoro e una vita decorosa per tutte le donne devono costituire una priorità per tutti i sindacati nella loro lotta per la giustizia economica e sociale.
3. **I sindacati devono lavorare insieme** al fine di garantire che le Convenzioni internazionali del lavoro sull'uguaglianza siano pienamente ratificate e che il loro recepimento nelle legislazioni nazionali sia effettivamente controllato: Convenzione n°100 sull'uguaglianza della remunerazione, n°111 sulla discriminazione, n°156 sui lavoratori con delle responsabilità familiari, n°183 sulla protezione della maternità, n°175 sul lavoro a tempo parziale, e n°177 sul lavoro a domicilio.
4. **L'uguaglianza nella remunerazione per lo stesso lavoro** o di pari valore resta un settore fondamentale nel contesto dell'azione sindacale, come indicato nel rapporto lanciato alla Conferenza delle donne dell'ITUC "il programma per il lavoro decoroso: una prospettiva di genere" sottolineando che il gap salariale tra uomini e donne si è ampliato nel corso degli ultimi 3 anni.

5. **le donne appartenenti al sindacato devono essere adeguatamente informate** ed essere pienamente implicate nella promozione di una “giusta transizione” verso posti di lavoro e uno sviluppo duraturo, come sottolinea la guida di discussione elaborata dalla Conferenza delle donne dell’ITUC:”le donne dovranno giocare un ruolo più importante nella lotta contro i cambiamenti climatici e l’insicurezza alimentare in quanto produttrici, consumatrici, educatrici, madri e “agenti di cambiamento” nei nostri luoghi di lavoro e a casa”.
6. **La Conferenza delle donne dell’ITUC mette in evidenza l’importanza vitale delle misure d’azione positive e delle procedure di controllo rigorose al fine di garantire il rispetto degli impegni dell’ITUC a instaurare la legalità in materia di genere.**

La prima Conferenza mondiale delle donne dell’ITUC presenta le raccomandazioni e i piani d’azioni da mettere in opera a livello internazionale, regionale e nazionale:

1. Piano d’azione concernente la sindacalizzazione delle lavoratrici.

Tutti i sindacati devono mettere in opera un piano d’azione volto a comprendere le lavoratrici in qualità di organizzatrici e a sindacalizzare le lavoratrici in particolare:

- Nell’economia informale
- Nelle ZFE
- Le lavoratrici domestiche
- Le giovani lavoratrici, ad esempio il progetto dell’ITUC “Decisioni per la vita”
- Le lavoratrici con lavoro atipico
- Le lavoratrici rurali
- Le lavoratrici emigrate

2. Piano d’azione concernente la negoziazione collettiva, il dialogo sociale e l’uguaglianza in materia di genere.

Tutti i sindacati devono garantire una equa partecipazione di negoziatrici e mettere in opera un piano d’azione in materia di negoziazione collettiva, di dialogo sociale e di uguaglianza in materia di genere, in particolare:

- La sicurezza del lavoro, il lavoro decoroso e il salario minimo
- L’equilibrio tra vita professionale e familiare, i diritti in materia di maternità, d’allattamento, il congedo di paternità e parentale, il lavoro flessibile, sostegno per l’assistenza all’infanzia e agli anziani.
- La remunerazione e il potere d’acquisto – colmare il divario salariale e delle pensioni.
- La valutazione dei posti di lavoro tenendo conto dell’uguaglianza tra uomini e donne e la desegregazione del mercato del lavoro.
- L’uguaglianza nella promozione e opportunità di formazione per le donne.
- La salute e la sicurezza delle donne sul luogo di lavoro e in materia di politica sanitaria, in particolare per ciò che riguarda l’ HIV/AIDS.
- Le politiche e le procedure volte ad eliminare le molestie sessuali, l’ intimidazione e la violenza sul luogo di lavoro, a domicilio e all’interno della comunità.
- La libertà sindacale, l’esonero dal servizio e il diritto di remunerazione per le sindacaliste.
- La formazione per tutte le negoziatrici e rappresentanti sindacali nel quadro dell’integrazione delle politiche di genere in tutte le azioni sindacali
- Il sostegno nel monitoraggio dell’uguaglianza di genere attraverso indicatori misurabili del lavoro decoroso per le donne.

3. L’azione mondiale in materia di uguaglianza di genere, di giustizia economica e mondiale, del cambiamento climatico e della sicurezza alimentare.

Tutti i sindacati devono:

- Assicurarsi che le donne partecipino pienamente a tutti i piani volti ad attuare il Patto mondiale per l’occupazione e le campagne per investimenti nei “green jobs” per donne e uomini.

- Fare campagne per l'OMD 1 sulla povertà e la fame attraverso la campagna dell'ITUC sul lavoro dignitoso, una vita dignitosa per le donne.
- Fare pressione sui governi affinché ratifichino e recepiscono le Convenzioni dell'ILO nelle loro legislazioni nazionali.
- Sostenere attivamente le raccomandazioni dell'ILO sull'uguaglianza tra uomini e donne e promuovere l'utilizzazione dello strumento di verifica dell'ILO per tener conto dei problemi di parità tra uomini e donne.
- Fare una campagna per l'adozione di una norma internazionale del lavoro per i lavoratori domestici e le lavoratrici domestiche e farli partecipare alla Conferenza internazionale del lavoro 2010-2011; proteggere e difendere i lavoratori domestici e le lavoratrici domestiche emigrati/e.
- Condannare le violazioni dei diritti sindacali delle donne e la violenza contro le donne sindacaliste e partecipare attivamente alla Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza verso le donne il 25 novembre.
- Sostenere la sicurezza sociale e le pensioni per tutti
- Perseguire la campagna per i servizi pubblici di qualità, in particolare la sanità, l'educazione, i trasporti e l'acqua.
- Sostenere i diritti delle donne per la parità di accesso alle risorse, in particolare l'accesso alla proprietà fondiaria, alla microfinanza e ai prestiti.
- Assicurarsi che le donne membre abbiano accesso all'istruzione in tutti i settori del sindacato su scala internazionale, in particolare la crisi economica mondiale, le norme commerciali e del lavoro, il cambiamento climatico, le istituzioni internazionali.
- Mobilitarsi attivamente per la Giornata internazionale della donna l'8 marzo come giornata globale di azione
- Sostenere la promozione della solidarietà nelle donne dei sindacati e tra le donne sindacaliste a tutti i livelli, in particolare le azioni di solidarietà internazionali e le Federazioni sindacali internazionali
- Condividere informazioni, esperienze e le migliori attività in tutte le aree dell'attività sindacale, ad esempio l'organizzazione nell'economia informale, i lavoratori e le lavoratrici emigrati/e, una forte integrazione delle politiche in materia di uguaglianza di genere.
- Creare alleanze tra donne dei sindacati e la società civile e organizzazioni femminili per raggiungere obiettivi comuni quali la Marcia mondiale delle donne.
- Promuovere la CEDAW (Convenzione dell'ONU per l'eliminazione di tutte le discriminazioni nei confronti delle donne) e le raccomandazioni del programma d'azione di Beijing, garantire la partecipazione delle donne

4. La rappresentanza delle donne nel sindacato.

L'ITUC dovrà continuare a portare avanti l'impegno a raggiungere la parità di genere nei suoi programmi e nelle strutture e garantire la stessa importanza e rappresentanza a milioni di lavoratrici in tutto il mondo.

L'ITUC sorveglierà se ciò sarà rispettato da parte di tutte le sue organizzazioni affiliate attraverso una raccolta di dati valutata per sesso e combatterà chi non lo rispetterà.

I sindacati dovranno mettersi in prima fila per garantire l'uguaglianza in materia di genere in tutti i loro programmi, politiche, strutture, attività ed analizzare i dati valutati per sesso affinché ci sia una coerenza tra le loro politiche e quella dell'ITUC.

Progetto di Risoluzione Violenza contro le donne

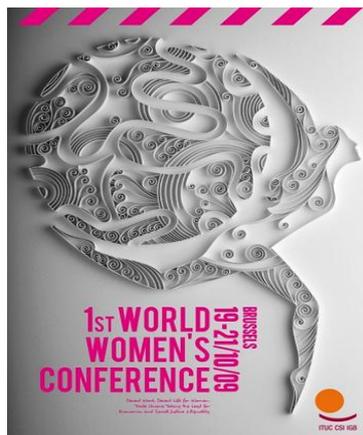
La prima conferenza mondiale delle donne dell'ITUC, ha riunito a Brussels dal 19 al 21 ottobre, 450 delegati provenienti da 110 paesi:

- rilevando la violenza che le donne continuano a subire sul posto di lavoro, sia come lavoratrici e sindacalisti. Questa violenza fin troppo spesso si estende al di là del luogo di lavoro, alla famiglia, la comunità e società in generale;
- tenendo conto della drastica situazione che le donne si trovano ad affrontare in tutto il mondo, e specialmente in Guinea, Repubblica Democratica del Congo, Turchia, Birmania, Messico, Colombia, Guatemala e Honduras;
- sottolineando l'estrema vulnerabilità delle donne nella società e in particolare durante i conflitti armati;
- esprimendo la sua preoccupazione per l'escalation di violenza contro le donne e le giovani ragazze, che si sono manifestate in varie forme, anche nelle zone non dilaniate dalla guerra;
- ricordando che la violenza contro le donne è usata come arma di guerra e accelera la diffusione dell' HIV/AIDS
- ribadendo la sua più profonda preoccupazione per quanto riguarda il fenomeno del femminicidio visto in America Latina, in particolare in Messico e Guatemala;

La conferenza mondiale delle donne dell' ITUC quindi:

- lancia un appello alla comunità internazionale, in particolare ai governi dei paesi interessati, di intraprendere un' azione decisa per porre fine alle violenze perpetrate contro le donne, in base al loro status di donne o sindacaliste, soprattutto nel caso di conflitti e nelle situazioni in cui le violenze contro le donne - e gli stupri - sono utilizzati come arma di guerra;
- insiste sul fatto che tali misure siano comprensibili e riguardino aspetti quali l'assistenza medica, il sostegno psicologico, la protezione sociale, il reinserimento all'interno della società, compreso l'accesso al lavoro dignitoso e, dove necessario, la possibilità di ritornare al loro luogo di origine;
- sollecita la comunità internazionale, inclusi i governi dei paesi interessati, a prendere tutte le misure necessarie per sradicare il femminicidio, attraverso l'approvazione di normative e l'applicazione dei testi giuridici esistenti;
- sollecita gli affiliati dell' ITUC, sostenuti da comitati e strutture delle loro donne, così come le reti di diritti del sindacato, a lanciare campagne volte a proporre soluzioni e sradicare la violenza contro le donne.

La violenza sulle donne in gran parte del mondo è una normale componente del tessuto culturale e non ha tempo ,né confini. Non conosce differenze socio-culturali perché, vittime e aggressori appartengono a tutte le classi sociali .Non possiamo dimenticare che il rischio maggiore viene dai familiari. La parlamentare europea Marianne Eriksson ha dichiarato che nella sua Svezia ,avanzata democrazia, ogni dieci giorni una donna muore per gli abusi subiti da un familiare o da un amico e ciò smentisce una ricerca che rilevava come nei paesi in via di sviluppo vi fosse una stretta connessione tra la violenza contro le donne e la società in cui la dipendenza economica femminile dagli uomini è più elevata. Bisogna fare di più perchè questa piaga ci mortifica tutti uomini e donne .Tutta la società civile ha il dovere di intervenire attraverso strumenti culturali e sociali e principalmente educativi ,rivolgendosi in particolar modo ai giovani che rappresentano la società di domani. La celebrazione del 25 novembre quale giornata di lotta alla violenza sulle donne, deve essere un grande imput per tutti noi affinché si percorrano sentieri di sviluppo sociale e culturale profondi.



Atto di Governo sottoposto a parere parlamentare n 112

Legislatura 16° - 11ª Commissione permanente - Resoconto sommario n. 114 del 21/10/2009

MERCOLEDÌ 21 OTTOBRE 2009

114ª Seduta (pomeridiana)

Presidenza del Presidente

GIULIANO

Schema di decreto legislativo recante: «Recepimento della direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego» (n. 112)

(Parere al Ministro per i rapporti con il Parlamento, ai sensi degli articoli 1, comma 3, e 9 della legge 7 luglio 2009, n. 88. Seguito e conclusione dell'esame. Parere favorevole con osservazioni)

PARERE APPROVATO DALLA COMMISSIONE

SULL'ATTO DEL GOVERNO N. 112

L'11ª Commissione permanente del Senato, esaminato lo schema di decreto legislativo in titolo, considerato che esso è inteso ad adeguare l'ordinamento interno alle modifiche operate dalla direttiva (cosiddetta di rifusione) 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego,

rilevato che la novella di cui all'articolo 8-*quater* del decreto-legge 8 aprile 2008, n. 59, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2008, n. 101, ha già sancito il diritto di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro (previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare), che sarebbero spettati durante l'assenza per congedi di maternità o di paternità, esprime parere favorevole con le seguenti osservazioni:

- a) con riguardo all'indennità per le consigliere ed i consiglieri di parità supplenti, introdotta dallo schema, appare preferibile limitarne il riconoscimento ai periodi di esercizio della supplenza;
- b) lo schema di decreto modifica marginalmente la formulazione dell'articolo 30, comma 1, del decreto legislativo n. 198, comma concernente la possibilità, per le lavoratrici, di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini; valuti il Governo se, nell'esercizio della delega in oggetto, possa rientrare altresì la soppressione dell'attuale condizione, la quale subordina la possibilità suddetta ad una comunicazione al datore di lavoro, da effettuarsi almeno tre mesi prima del compimento del requisito anagrafico (previsto per le lavoratrici) per la pensione di vecchiaia. Si ricorda che la Corte costituzionale ha in passato (come nella sentenza n. 498 del 1988) dichiarato illegittime condizioni simili;
- c) lo schema inserisce, nel citato decreto legislativo n. 198, un articolo 30-*bis*, che introduce la disciplina sul divieto di discriminazione (diretta o indiretta) nelle forme pensionistiche complementari collettive. Si rileva che, ai fini di un recepimento integrale della disciplina comunitaria, occorrerebbe estendere (modificando la normativa interna vigente) l'ambito del divieto di discriminazione ai requisiti anagrafici per il diritto a tali prestazioni. Sembra, inoltre, opportuno recepire le deroghe di natura tecnica, ammesse dalla disciplina comunitaria, al principio di parità nella misura dei contributi a carico del datore, nonché valutare se sia necessario un coordinamento tra l'articolo 30-*bis* in oggetto e l'articolo 55-*quater* dello stesso decreto legislativo n. 198, riguardante la parità di trattamento nei servizi assicurativi e in altri servizi finanziari;
- d) riguardo alla novella dell'articolo 46, comma 2, del decreto legislativo n. 198, sembra opportuno mantenere l'attuale locuzione "rappresentanze sindacali aziendali", anziché quella di "rappresentanze sindacali unitarie" proposta dalla novella, sia per ragioni di uniformità terminologica con altri articoli del suddetto decreto sia perché appare preferibile far riferimento alla categoria più generale (la quale copre anche i casi in cui non sussista la figura delle rappresentanze unitarie);
- e) sotto il profilo della formulazione letterale, si rileva che: nell'articolo 5 dello schema, viene richiamato l'articolo 35-*bis* del decreto legislativo n. 198, articolo che non risulta esistente; nella novella che inserisce, nello stesso decreto legislativo n. 198, l'articolo 30-*bis*, il capoverso successivo al comma 2 dovrebbe essere indicato come comma 3 (anziché come lettera a)).

OSSERVAZIONI UIL

Il 21/10/2009, La Commissione Lavoro del Senato ha approvato a maggioranza il parere sull'atto del Governo N.112 ("Schema di decreto legislativo recante: «Recepimento della direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego»).

In relazione al suddetto schema di decreto legislativo la UIL, nell'audizione al Senato del 6 ottobre u.s., ha rilevato quanto segue.

- **Per la modifica in relazione all'art. 14 [lettera i)** del testo proposto], **non si condivide la soppressione delle parole “una sola volta”**, in quanto si ritiene che la formulazione proposta consente che il mandato possa essere reiterato innumerevolmente mentre, a nostro avviso, esso **deve** avere indicazione di scadenza (quindi condividiamo la formulazione precedente: “*Il mandato delle consigliere e dei consiglieri di cui all'articolo 12 ha la durata di quattro anni ed e' rinnovabile una sola volta”*);
- **Per l'art. 38** si chiede di mantenere la vecchia formulazione (“*Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di parità”*) e integrarla con la formulazione proposta **alla fine della frase**, che quindi **sarebbe così trasformata**: “*Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di parità o – ove esse non fossero presenti – dalle associazioni e dalle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso”*;
- **Per le modifiche proposte in relazione all'art. 46 comma 2** (“*Il rapporto di cui al comma 1 e' trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità*”) si ritiene che la sostituzione del termine “aziendali” con “unitarie” **comporta il rischio di incertezze** qualora le RSU non siano state elette. Si propone quindi di semplificare la formula usando le parole **“alle rappresentanze sindacali”** che comprendendo ogni casistica si ritiene maggiormente garantista;
- In relazione alle modifiche proposte al **decreto del Presidente della Repubblica 14 maggio 2007 n. 101** di cui all'art. 6 in ultima pagina del testo in audizione, si chiede che il numero 3 (funzionamento del Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità) termini con la frase **“mantenendo il gettone di presenza”** (che è attualmente erogato e che quindi sarebbe soppresso), a differenza di quanto, invece, richiamato nella relazione tecnica del 6 agosto 2009 del Ragioniere Generale dello Stato, nella quale si afferma che **non spetta** il gettone di presenza ai componenti del Comitato nazionale e del Collegio.

Il gruppo di Lavoro sulle Pari Opportunità del Cnel, guidato dalla Presidente Francesca Santoro ha trasmesso al Governo il parere sulla proposta di recepimento della Direttiva 2006/54/CEE.

Bozza di Parere CNEL emendata l'11/11/2009 in appendice alla Newsletter

SOTTO LALENTE DI INGRANDIMENTO

Il disagio maschile e le donne: “malattia di genere”?

I fischi contro la presenza delle donne nella gloriosa Accademia Militare della Nunziatella sono, forse, secondo una acuta valutazione di Miriam Mafai, la plateale reazione ad un profondo senso di disagio che gli uomini, da tempo, stanno vivendo nei confronti delle donne?

Perché se così fosse, una riflessione in tal senso si impone per cercare “medicamenti” ad una sorta di malattia di genere (maschile) che si manifesta attraverso il radicale rifiuto della rappresentanza femminile a tutti i livelli della società. Ed è proprio su questa malattia di genere che dobbiamo concentrare gli sforzi per promuovere una pax tra i due sessi che sia foriera di una vera pace sociale, oggi fortemente in crisi per l'avanzata determinata e massiccia delle donne alla conquista del loro posto nella società e nel governo e gestione della stessa.

L'uomo – più che negli anni '80 – sta vivendo con fastidio questa invasione di campo e manifesta il suo disappunto con attacchi sconvenienti alla rappresentanza femminile e alla sua rappresentazione, spesso conditi da espressioni di una volgarità gratuita ed inutile (“le donne sono più belle che intelligenti”???)

Eppure, sono anni ormai che stiamo dando il meglio di noi stesse con livelli di istruzione superiori a quelli raggiunti dagli uomini, con la concretezza dell'impegno nella politica come nei luoghi di lavoro, con la capacità di negoziare conflitti e di proporre soluzioni di mediazione innovative e concrete. Di essere all'avanguardia nella ricerca come nell'arte. Di essere insomma complete e non “spezzate” come l'immaginario maschile ci vorrebbe e si auspica, intimorito da una presunta “concorrenza” che non esiste perché è attraverso la nostra diversità (maschile e femminile) che la società moderna può progredire. Il corpo sociale non è mai stato composto da un unico genere, occorre finalmente che gli uomini lo ammettano, soprattutto con se stessi, altrimenti il loro fastidio, il loro disagio monteranno dando luogo a una produzione abnorme di anticorpi, inutili quanto profondamente ingiusti. Il dialogo tra i sessi può essere la ricetta: una ammissione e diversa assunzione di responsabilità, la cura. Non vogliamo, infatti, compagni di viaggio depressi, incattiviti immotivati o, per principio, sempre e comunque contro, bensì capaci di rispondere, con le donne, con intelligenza e competenza alle sollecitazioni delle diversità perché sicuri di poter costruire una nuova era: quella della parità dei diritti ma anche dell'equilibrio e della solidarietà tra i sessi.

M. G. B.

Cambio di cultura e di vita per i genitori che aspettano un figlio

Nel nostro focus vanno segnalate due importanti sentenze: una, del tribunale di Firenze sezione lavoro, riguardante il congedo di paternità e altra, del TAR della Sardegna, che boccia la riforma Gelmini in merito alle ore di sostegno dei bimbi disabili.

Brevemente, entriamo nel merito.

La prima è una sentenza che è destinata a cambiare la vita delle famiglie che aspettano un bimbo. Fino ad ora l'INPS riconosceva al padre la possibilità di restare a casa con l'80% dello stipendio per i tre mesi successivi al parto della compagna. Il giudice ha valutato che è troppo poco e valutando l'uguaglianza tra i genitori sul ruolo educativo del futuro bimbo ha deciso che anche il futuro papà debba occuparsi della compagna dandogli ausilio nell'ultima parte della gravidanza periodo quello più delicato.

La decisione parte da un cambiamento di principio dettato anche dalla Corte Costituzionale: un tempo il periodo di maternità era pensato per salvaguardare la salute della madre. Adesso si intende anche come tutela del bambino e allora il ruolo del padre diventa fondamentale anche se si è ancora in fase di gestazione. Il prendersi cura della compagna nell'ultima fase gestazionale vuol dire prendersi cura del bimbo che nascerà.

E' una sentenza degna di nota perché cambia come vogliamo noi donne i ruoli, mettendoli sullo stesso piano di entrambi, i genitori. Ho chiesto il parere ad alcuni papà e sono molto felici anche se le aziende continuano a vedere non di buon occhio non solo le donne ma soprattutto i papà che fanno uso ad oggi dei congedi parentali.

Servirà per aprire la strada ad una buona conciliazione lavoro-famiglia senza gli stereotipi di genere che abbiamo oggi? Ce lo auguriamo di cuore.

L'altra sentenza, quella del TAR della Sardegna, come anticipato dal titolo riguarda la bocciatura della riforma Gelmini sul taglio delle ore di assistenza ai bimbi disabili.

Vediamo i fatti.

Il ricorso presentato da varie famiglie verteva al ripristino delle iniziali 18 ore di sostegno a bimbo disabile ridotte dalla Gelmini a 9. Il giudice ha valutato troppo poche 9 ore per un bimbo che a scuola grazie alla presenza dell'insegnante poteva sentirsi a suo agio e seguire un percorso formativo insieme agli altri bambini e quindi con un provvedimento ha bloccato le 9 ore della riforma Gelmini. Questo significa che ora ci troveremo ad un innumerevoli ricorsi visto che ad oggi gli studenti disabili sono 178 mila e 90 mila sono gli insegnati di sostegno. La Gelmini è avvisata. Non meriterebbe una riflessione di modifica della riforma? Vi terremo informati sugli sviluppi

S. G.



2° ASSEMBLEA NAZIONALE DELLE DONNE UIL
Hotel Palatino
Roma, 3 ottobre 2009

DOCUMENTO FINALE

La 2° assemblea nazionale delle donne della UIL, riunitasi in data odierna e fortemente partecipata, ha ampiamente discusso le tematiche di genere, coerentemente con quanto esposto nelle tesi confederali.

I numerosi interventi hanno focalizzato le difficoltà delle donne in una società di cui sono ancora l'anello debole, difficoltà che ne influenzano le condizioni di vita e di lavoro in un Paese in cui le pari opportunità sono ancora troppo spesso citate e troppo poco applicate.

Le donne della UIL si propongono quale parte attiva per operare il cambiamento, riferendosi alla necessità di combattere tutte le discriminazioni, partendo da quella di genere.

Per queste ragioni la 2° assemblea nazionale delle donne della UIL **sostiene la mozione congressuale allegata**, che impegna la UIL a rendere più evidente la propria sensibilità alle problematiche di genere, rafforzando la richiesta di:
inserimento negli organismi di una percentuale femminile rispettosa dell'effettiva base associativa;

Le donne della UIL oggi riunite si impegnano a diffondere e a far approvare la mozione nelle assemblee congressuali delle categorie e dei territori.

Letto, approvato e sottoscritto all'unanimità.



MOZIONE CONGRESSUALE

In occasione del Congresso odierno le iscritte alla UIL di.....(posto di lavoro/struttura) rilevano che è ancora poco visibile l'impegno della UIL nei confronti delle tematiche di genere, di fatto trasversali a tutte le materie e politiche sindacali.

Il difficile periodo di crisi economica e finanziaria, che ha colpito anche l'Italia, ha avuto ripercussioni amplificate soprattutto sulle donne che, purtroppo, sono tuttora l'anello debole della catena nella società.

I conseguenti tagli alle retribuzioni, così come le scelte e gli interventi in materia di occupazione, solidarietà, servizi e sostegno *alle famiglie* – che si traducono in sostegno *alle donne* - non hanno avvicinato di un solo passo l'obiettivo del miglioramento delle condizioni di lavoro e stili di vita di giovani e donne previsto dall'Agenda europea di Lisbona, relegando in nostro Paese nella non invidiabile condizione di “fanalino di coda” dello sviluppo in Europa.

Studi e analisi sociologiche ed economiche evidenziano la progressiva diminuzione - dovuta all'invecchiamento della popolazione europea - delle risorse umane disponibile per il Mercato del Lavoro, e tale fenomeno deve essere affrontato dal sindacato e dalla società intera nella convinzione che l'Europa non può più fare a meno dell'apporto della diversità e delle competenze di genere.

Le iscritte, pertanto,

- **chiedono** alla UIL di rendere più evidente la propria sensibilità ai temi delle donne;
- **chiedono** che la UIL si impegni in ogni livello organizzativo a richiamare l'attenzione sulle tematiche di genere;
- **chiedono** altresì di rendere evidente l'importanza e la necessità – all'interno delle strategie sindacali - di un'ottica diversa da quella finora adottata ;
- **chiedono** di partecipare fattivamente alla costruzione di un nuovo modello anche organizzativo, all'interno del quale ambedue i generi siano adeguatamente rappresentati, per cui auspicano che si possa arrivare ad una presenza femminile negli organismi rispettosa del genere e proporzionale all'effettiva base associativa.
- **Chiedono** permessi sindacali e adeguate risorse economiche per il Coordinamento Pari Opportunità
- **Chiedono** che la UIL predisponga un proprio Bilancio di Genere.

Per dare un segno forte di attenzione alle problematiche suddette si chiede che in ogni Segreteria UIL sia inserita almeno una donna, cui affidare anche le deleghe per le tematiche di genere.

Le iscritte alla UIL **rivendicano** un incremento sostanziale della presenza femminile in tutti i livelli dell'organizzazione.

Mozione approvata all'unanimità dall'Assemblea Generale delle Donne UIL il 3 ottobre 2009



Il numero 0 di

DNews

è stato curato e redatto da

***M. Grazia Brinchi
Stefania Galimberti***

Comitato di Redazione

***Maria Grazia Brinchi
Stefania Galimberti
Rosella Giangrazi
Maria Pia Mannino
Nirvana Nisi
Sonia Ostrica***

BOZZA DI PARERE

PREMESSA

L'uguaglianza tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario. Gli obiettivi dell'Unione europea in materia di non discriminazione legata al genere hanno lo scopo di assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento in tutti i campi: dal lavoro, all'economia, al sociale, alle Istituzioni.

La legislazione italiana è riconosciuta come una delle più avanzate nel campo delle Pari Opportunità, e il nostro Paese ha già operato negli anni molte scelte legislative importanti che si sono rivelate un punto di riferimento anche a livello europeo. Tuttavia, si evidenzia il permanere di un marcato *gap* tra la normativa esistente e la sua concreta attuazione, al pari della necessità di superare arretratezza e stereotipi culturali.

Il Decreto che recepirà definitivamente i contenuti della direttiva 54/2006/CE si dovrà misurare con la situazione esistente nel nostro Paese.

Nonostante negli ultimi anni si siano registrati significativi passi in avanti, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro ed il loro accesso alle posizioni decisionali colloca tuttora l'Italia agli ultimi posti nella UE. Il basso tasso di occupazione femminile che, nel secondo trimestre 2009, si attesta al 46,9% rispetto a quello maschile del 69,0% (Istat), ci allontana dagli obiettivi di Lisbona.

Più in particolare, i dati a livello territoriale mostrano che a fronte di un 57% di donne occupate al Nord, corrisponde un 30,7% di occupate nel Mezzogiorno, con un decremento occupazionale rispetto al corrispondente periodo del 2008.

La crisi che ha colpito l'economia mondiale presenta oggi, in Italia, alcuni elementi contraddittori: da una parte si intravedono segni di ripresa; dall'altra permane o addirittura si acuisce il problema occupazionale.

In questo scenario le donne rischiano di essere maggiormente penalizzate, sia perché all'interno del mercato del lavoro svolgono sovente lavori precari, sia in quanto fortemente presenti nella manodopera delle PMI.

L'attuale situazione occupazionale è inoltre caratterizzata dal sensibile incremento dell'uso degli ammortizzatori sociali, anche in deroga.

I dati forniti a questo proposito non tengono però conto della dimensione femminile, non avendo l'Inps fornito, almeno per il momento, statistiche di genere in materia. Questo limita la conoscenza completa dell'impatto della crisi sull'occupazione femminile, che va sicuramente a "colpire" anche le donne Dirigenti che, come è noto, sono già penalizzate in termini numerici ed economici rispetto agli uomini.

La situazione descritta conferma, ancora una volta, la necessità che sia varata una legge sulle statistiche di genere. Esigenza, questa, da tempo avvertita dal CNEL, e concretizzatasi nell'elaborazione di un disegno di legge in materia presentato nel corso delle ultime Legislature (2004, 2006, 2008).¹

¹ L'ultimo, in ordine cronologico è il Disegno di legge di iniziativa del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro su "*Disposizioni in materia di statistiche di genere*", Assemblea, 26 giugno 2008.

E' ormai opinione condivisa fra le Parti sociali che l'occupazione femminile è "chiave fondamentale" per il rilancio della competitività e per la crescita del Paese. Qualità e quantità dell'occupazione femminile rappresentano, dunque, una priorità per affrontare le sfide della globalizzazione, pur nella difficile situazione di crisi in cui si trova il nostro Paese. Ciò comporta un'ottica di genere nell'insieme delle politiche economiche, fiscali e sociali, e resta, inoltre, cruciale affrontare la questione dei tempi delle città, della conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro e della corresponsabilizzazione del lavoro di cura fra i partners.

Esistono molteplici accordi fra sindacati ed aziende per la promozione delle pari opportunità e per una organizzazione del lavoro family friendly per uomini e donne. Si tratta di "fare rete" mediante l'adozione di politiche e di azioni coordinate da parte dei diversi attori coinvolti, che non sono solo le Parti sociali ma anche e soprattutto le Istituzioni pubbliche chiamate a giocare un ruolo fondamentale nelle politiche di gestione e di organizzazione dei tempi delle città e nella realizzazione di un sistema di cura adeguato per anziani e bambini. Per raggiungere o quantomeno avvicinarsi significativamente agli obiettivi di Lisbona si auspica che sui temi delle pari opportunità nell'accesso al mercato del lavoro e nelle carriere, e della conciliazione per uomini e donne, si apra un confronto fra le istituzioni competenti (in primis Ministero del Lavoro, Ministero delle pari opportunità, Conferenza Stato Regioni e Comuni) e le Parti Sociali, per definire un insieme organico di interventi, che diano risposte alla complessità del lavoro delle donne sia esso dipendente che autonomo o imprenditoriale in tutte le aree del Paese, ma in particolare nel Mezzogiorno.

DIRETTIVA 2006/54/CE

La direttiva 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, non prevede contenuti innovativi in materia di pari opportunità in ambito lavorativo; essa stessa si definisce Direttiva di "rifusione", presentandosi, infatti, come testo di riordino di normative già entrate in vigore² (i cui pilastri erano stati già recepiti nel nostro Ordinamento), sancendo l'abrogazione di tutte le principali direttive in materia di parità tra lavoratrici e lavoratori³, e obbligando gli Stati a dare attuazione

² La Direttiva nasce, infatti, su impulso del Parlamento europeo che, con una posizione comune (G.U. Unione europea C 126E/37 del 30.5.2006), riproponeva l'adozione di una direttiva riguardante *l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)*, per il coordinamento di tutte le direttive in materia e per includere la giurisprudenza consolidata della Corte di Giustizia.

³ La direttiva 75/117/CE, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile; la direttiva 76/207/CE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, già modificata dalla direttiva 2002/73/CE del 23.9.2002; la dir. 86/378/CE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale; la direttiva 97/80/CE, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso. Probabilmente per una mera dimenticanza, manca, dall'elenco delle Direttive abrogande, la direttiva 2004/113/CE del 13.12.2004, che attua il principio della parità di

alle sole disposizioni che rappresentano un cambiamento sostanziale rispetto alle direttive precedenti⁴ .

La Direttiva in esame contiene, da un lato, disposizioni per l'attuazione del principio di parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la promozione e la formazione professionale, le condizioni di lavoro, ed i regimi professionali di sicurezza sociale; dall'altro, il divieto di discriminazione in tutti gli ambiti e forme, inclusa la parità retributiva e i regimi di sicurezza sociale.

**ATTO N. 112. SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE
"RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA 2006/54/CE RIGUARDANTE
L'ATTUAZIONE DEL PRINCIPIO DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DELLA
PARITÀ DI TRATTAMENTO FRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI
OCCUPAZIONE E IMPIEGO"**

L'impianto generale dello schema di decreto legislativo n. 112 recante "Recepimento della Direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego", rispetta sostanzialmente le indicazioni contenute nella direttiva succitata, tuttavia, non può dirsi compiutamente realizzata l'azione di rivisitazione della vigente normativa delle pari opportunità.

Le osservazioni/valutazioni espresse dalle Parti sociali che sono state audite presso le Commissioni Lavoro di Camera e Senato, hanno trovato parziale accoglimento nei pareri resi da queste Commissioni.

Il Gruppo di Lavoro Pari opportunità, espressione del partenariato sociale del CNEL, esprime una preoccupazione condivisa, seppure formulata con osservazioni differenti, su alcune modifiche apportate agli organismi di parità nel decreto di recepimento della direttiva 54/2006, nonché sulla necessità di fare chiarezza sulle competenze e sulla definizione dei rispettivi ruoli.

Le Parti sociali e lo stesso Gruppo di Lavoro sulle Pari opportunità di genere del CNEL⁵, avevano più volte sottolineato la necessità di un confronto preventivo alla formulazione dello schema di decreto.

Si ribadisce quindi l'auspicio che venga attivata la pratica del dialogo sociale, come sollecitato dalla Direttiva stessa, sul complesso delle iniziative politiche e legislative tese a dare attuazione al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

⁴ Art. 33, comma 3: "L'obbligo di attuare la presente direttiva si limita alle disposizioni che rappresentano un cambiamento sostanziale rispetto alle direttive precedenti. L'obbligo di attuare le disposizioni sostanzialmente immutate deriva dalle direttive precedenti".

⁵ Il Gruppo di Lavoro, insediato nell'ambito della II Commissione Politiche del Lavoro e dei Settori Produttivi, è composto da Consigliere e Consiglieri del CNEL, e dagli esperti delle Forze sociali.