

Obiettivo **PARI,** **OPPORTUNITÀ**

Maggio 2019 Numero 5

Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro **pag. 3**

Il 12 febbraio 2019 a Roma ABI e FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA, UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB anno firmato la dichiarazione congiunta per contrastare il fenomeno nel settore creditizio.

Femminicidio:
come ti riduco
la pena



È di qualche mese fa la sentenza con cui la Corte d'Appello di Bologna ha dimezzato la pena ad un uomo che aveva ucciso la propria compagna per motivi di gelosia.

Pag. 5

Sacha Romanovich:
come è difficile
cambiare le
regole
anche per una
amministratrice
delegata

Decliniamo al femminile la definizione di "amministratore delegato" perché nel caso di cui vogliamo parlarvi ciò avrebbe potuto fare la differenza.

Pag. 6

**OBIETTIVI E
ORIZZONTI PER
UN'EQUA PARITÀ**

Pag. 7



ANCHE IL SETTORE DEL CREDITO CONTRO LE MOLESTIE E LA VIOLENZA DI GENERE SUI LUOGHI DI LAVORO



Uno degli argomenti più dibattuti in ambito sociale è quello relativo alle donne vittime di violenza di genere. Il contatore dei reati di questo tipo è incredibilmente alto ed il dibattito su come prevenire e gestire questo fenomeno, che spesso sfocia in violenza estrema, è all'attenzione di tutti in quanto fenomeno sociale in crescita...

Pag.2

ANCHE IL SETTORE DEL CREDITO CONTRO LE MOLESTIE E LA VIOLENZA DI GENERE SUI LUOGHI DI LAVORO



Mariangela Verga

Uno degli argomenti più dibattuti in ambito sociale è quello relativo alle donne vittime di violenza di genere. Il contatore dei reati di questo tipo è incredibilmente alto ed il dibattito su come prevenire e gestire questo fenomeno, che spesso sfocia in violenza estrema, è all'attenzione di tutti in quanto fenomeno sociale in crescita. Contrastare questi odiosi crimini deve rappresentare una priorità per il Paese che solo con la costanza delle iniziative, con l'attenzione sul monitoraggio, con la fermezza a non abbassare mai la guardia e con una serie di azioni mirate a livello politico e giudiziale potranno raggiungere obiettivi concreti

per una società che vuole definirsi civile.

A questo dibattito è strettamente collegato il tema, molto sentito e preoccupante, delle molestie perpetuate sui luoghi di lavoro. Un fenomeno apparentemente venuto alla ribalta dopo il "caso Weinstein" ma che purtroppo riguarda da sempre tutti gli ambiti professionali e sociali. È un fenomeno oscuro, che lede non solo fisicamente e psicologicamente la persona, ma che va proprio a colpire nel profondo la dignità dell'essere umano.

Spesso, infatti, i luoghi di lavoro si trasformano in luoghi a rischio per le donne, soggette in molti casi a ricatti sessuali,

molestie e discriminazioni, nelle varie fasi della vita lavorativa a iniziare dal momento dell'assunzione, per proseguire durante il periodo lavorativo fino a finire con le dimissioni.

Dopo molti anni, anche in Italia si è presa coscienza di questo fenomeno cercando di individuare iniziative di contrasto a tutti i livelli per arginarne gli effetti.

Anche il nostro settore, considerato per molto tempo al riparo da questo fenomeno e le banche un "luogo sicuro" dove lavorare, ha registrato episodi di molestie e di violenza di genere che hanno assunto spesso la forma di ricatti, intimidazioni, discriminazioni.

Con l'obiettivo di diffondere e rafforzare una cultura positiva attenta al rispetto e la dignità delle persone, nonché a rafforzare la consapevolezza sull'importanza di prevenire e contrastare episodi del genere, il 12 febbraio di quest'anno, è stata sottoscritta un'articolata Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro.

Partendo dal presupposto di "assoluta inaccettabilità" di ogni forma e comportamento che si configuri come molestia o violenza di genere, l'accordo prevede una serie di strumenti e misure atte a segnalare, prevenire, contrastare il fenomeno nonché a dare assistenza alle eventuali vittime.

Nel documento, partendo dalla condivisione della stessa definizione di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro inteso come ambito allargato, vengono individuate forme di tutela che vanno dalla prevenzione di ogni possibile forma di violenza, diretta ed indiretta, di ritorsione, di penalizzazione e di isolamento, all'assistenza e sostegno anche psicologico fino ad arrivare all'aumento a 4 mesi del congedo per le donne riconosciute vittime di violenza. È un accordo importante, che continua l'impegno delle Organizzazioni sindacali ed ABI volto al rispetto della dignità delle persone e delle donne in particolare, iniziato con il protocollo del 16 giugno del 2004 sullo Sviluppo compatibile e sostenibile del mondo bancario, proseguito con il CCNL del 2015 e con l'accordo dell'8 marzo 2017 in tema di misure di congedo orario per donne vittima di violenza.

Un accordo di grande spessore, un contributo al rafforzamento della cultura di genere ma soprattutto un reale impegno per assicurare e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di chi ci lavora, basato su principi di uguaglianza e di correttezza.

Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro

Il 12 febbraio 2019, in Roma

ABI e FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA, UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB

Considerato che:

- con il Protocollo 16 giugno 2004 sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario le Parti si sono impegnate ad adottarsi attivamente affinché – in un mercato globale – vengano rispettati, ovunque si esplichino l'attività imprenditoriale, i diritti umani fondamentali, i diritti del lavoro, e si contrasti ogni forma di discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità, opinioni politiche e sindacali;
- con l'art. 69 del ccnl 31 marzo 2015 le Parti, confermando l'attenzione per la "Tutela della dignità delle donne e degli uomini e unioni di fatto", hanno convenuto che, ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, i comportamenti debbano sempre essere improntati a reciproca correttezza, evitando, in particolare:
 - comportamenti offensivi a connotazione sessuale;
 - altri atti e/o comportamenti offensivi che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti e possano influenzare, esplicitamente od implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;
 - qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che rientrano nella sfera personale;
- con il verbale di Accordo 8 marzo 2017 le Parti hanno dato attuazione al demando contenuto nell'art. 24, comma 1, del d. lgs. 15 giugno 2015, n. 80, in tema di "misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", convenendo più favorevoli

modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 del citato art. 24 a favore delle donne vittime di violenza di genere;

- ABI richiama la diffusione di codici etici adottati da imprese e gruppi bancari che – rivolgendosi sia alle persone che vi lavorano sia all'insieme delle persone (fornitori, clienti, etc.) con cui l'impresa entra in relazione nell'esercizio dell'attività – dedicano particolare attenzione anche al fenomeno delle molestie e delle violenze di genere;
- le Organizzazioni sindacali firmatarie richiamano i principi dell'Accordo quadro europeo del 26 aprile 2007 sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro, con particolare riguardo al quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e violenza di genere sul luogo di lavoro;
- ferme le previsioni di legge, in particolare l'art. 26 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e s.m.i. (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), le Parti intendono proseguire sulla strada intrapresa, definendo azioni mirate e confermando il proprio impegno sul tema delle pari opportunità e della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sui luoghi di lavoro, anche per contribuire alla sensibilizzazione in atto nella società sul tema della lotta contro la violenza di genere;

condiviso altresì che:

- per "violenza di genere" si intende ogni atto di violenza fondata sul genere che abbia come risultato, o che possa probabilmente avere come risultato un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica;

- per “molestie di genere” si intendono quei comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
- per “molestie sessuali” si intendono quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
- sono altresì oggetto della presente Dichiarazione congiunta i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato comportamenti di “molestia di genere” o di “molestia sessuale” o di essersi sottomessi;
- con riguardo ai “luoghi di lavoro” si intende fare riferimento al contesto costituito dalle relazioni tra le persone in occasione dell’attività lavorativa (lavoratori, lavoratrici, clienti, fornitori, etc.), nel cui ambito possono aver luogo i citati comportamenti;

al fine di rafforzare e diffondere la consapevolezza nelle aziende, nelle persone che vi lavorano e nei loro rappresentanti sull’importanza di prevenire, contrastare e non tollerare i citati comportamenti e il loro ripetersi, anche nei luoghi di lavoro, sensibilizzando tutti i soggetti sull’importanza di un’attenta e tempestiva gestione di eventuali problemi in tema di violenza o molestie di genere;

convengono su quanto segue:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza di genere sul luogo di lavoro secondo la predetta definizione è inaccettabile. È importante che ogni comportamento che integri molestia o violenza di genere sia prevenuto e, ove si realizzi, segnalato e perseguito adeguatamente. Varie sono le forme di molestie/violenze di genere che possono presentarsi sul luogo di lavoro. Esse possono essere di natura fisica o psicologica, costituire incidenti isolati o comportamenti più sistematici;

- il rispetto della dignità e della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori si concretizza in un contesto capace di prevenire e contrastare situazioni di violenze e di molestie e di diffondere una cultura del rispetto di genere. In particolare, la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da comportamenti che integrano molestia o violenza di genere;
- le lavoratrici, i lavoratori, le imprese e i loro rappresentanti sono impegnati ad assicurare il mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ciascuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza;
- a tal fine – nel confermare la sensibilità ed attenzione del settore – nella consapevolezza dell’efficacia degli strumenti di prevenzione, le aziende bancarie si impegnano a proseguire nell’adozione di idonee misure di prevenzione, tra cui rientrano momenti qualificati e dedicati nell’ambito dei percorsi di informazione/formazione/sensibilizzazione di tutto il personale, utili a promuovere, all’interno dell’organizzazione aziendale, una cultura improntata al rispetto della dignità delle persone, anche attraverso l’eventuale utilizzo della formazione finanziata mediante percorsi formativi condivisi con le Osl;
- nella medesima prospettiva le Parti valorizzano le Commissioni aziendali sulle pari opportunità, quali sedi in cui ricercare misure e soluzioni a problematiche legate a comportamenti che dovessero risultare contrari ai valori che le Parti stesse condividono con la presente Dichiarazione congiunta;
- le aziende si impegnano a fornire la necessaria assistenza e sostegno a coloro che dovessero risultare vittime di molestie o violenze di genere sul luogo di lavoro e ad assumere le opportune iniziative nei confronti degli autori dei comportamenti denunciati e accertati, valutando in tali ipotesi specifici percorsi di sostegno psicologico in favore delle vittime utili anche al reinserimento professionale;
- al fine di dare concreta e positiva attuazione a quanto sopra, le Parti sottolineano l’importanza dell’emersione del disagio e di evitare l’isolamento della persona vittima di molestie o violenze di genere sul luogo di lavoro, a cui possono

- anche contribuire positivamente colleghe/colleghi di fiducia;
- le aziende assicurano che le eventuali segnalazioni siano gestite dalla funzione Risorse Umane, o dalla diversa funzione centrale individuata dall’azienda, garantendo la riservatezza di tutte le persone coinvolte e in particolare dell’interessata/o e tutelando naturalmente la/o stessa/o da qualsiasi forma diretta o indiretta, di ritorsione o penalizzazione, con attenzione alla effettiva cessazione dei comportamenti accertati;
- nella radicata consapevolezza dell’importanza della prevenzione attraverso il rafforzamento della cultura del rispetto di genere, le aziende daranno diffusione alla presente Dichiarazione congiunta.

Le Parti nazionali si impegnano a porre particolare e viva attenzione al tema delle violenze e delle molestie legate al genere e a favorire lo sviluppo di una cultura, anche organizzativa, idonea a tutelare e preservare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché a prevenire e contrastare ogni comportamento contrario a quanto qui condizi-

Alla luce di quanto previsto dall’art. 26, comma 3-bis, d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, è contrario a quanto qui condiviso il ricorso strumentale ad accuse di molestia o violenza di genere consapevolmente infondate.

Il predetto impegno delle Parti nazionali potrà essere realizzato anche attraverso gli opportuni approfondimenti e le attività di monitoraggio demandate alla Commissione nazionale sulle pari opportunità dall’art. 14 del ccnl 31 marzo 2015.

Potranno essere valutate opportune iniziative nell’ambito della bilateralità di settore, ad esempio Prosolidar ed Enbicredito, anche per favorire una formazione mirata e a sostegno di specifici progetti di solidarietà.

La presente Dichiarazione congiunta sarà allegata al prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro.

* * *

Le Parti concordano che, ad integrazione di quanto previsto dal Verbale di accordo dell’8 marzo 2017, il congedo di cui all’articolo 24, comma 1, del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, è elevato a 4 mesi.

Femminicidio: come ti riduco la pena

Mariangela Verga

È di qualche mese fa la sentenza con cui la Corte d'Appello di Bologna ha dimezzato la pena ad un uomo che aveva ucciso la propria compagna per motivi di gelosia. *"Tempesta emotiva"* è stata la motivazione di tale provvedimento che ha scatenato tantissime critiche e polemiche specialmente per le conseguenze che una simile sentenza potrà avere sul piano giudiziario.

Qualche giorno dopo, un'altra sentenza, questa volta a Genova, ha concesso le attenuanti generiche ad un uomo che aveva ucciso la compagna mosso da *"un misto di rabbia e disperazione, profonda delusione e risentimento e come reazione al comportamento della donna che lo ha illuso e disilluso allo stesso tempo"*. In questo caso il PM aveva chiesto per lui una pena di 30 anni di reclusione contro i 16 che invece gli sono stati inflitti.

Ma queste sentenze sono sole le ultime di una serie che hanno fatto molto discutere in materia di femminicidi e di violenza sulle donne.

Nel 1999 infatti, la Cassazione negò uno stupro perché la presunta vittima *"indossava i jeans"*, e dunque *"un indumento che non si può sfilare nemmeno in parte senza la fattiva collaborazione di chi lo porta"*.

Il 20 gennaio 2006, la sezione Penale della Cassazione, ridusse la condanna ad un uomo accusato di aver stuprato una 14enne con la mo-

tivazione che la ragazza non era più vergine.

Nel 2011 una sentenza della Cassazione ha stabilito che il carcere non è sempre obbligatorio per gli accusati di stupro di gruppo, interpretando favorevolmente una sentenza della Corte Costituzionale del 2010 e, nel 2012, un'altra sentenza, sempre sul tema dello stupro di gruppo ha stabilito uno sconto di pena per colui che *"non abbia partecipato a indurre la vittima a soggiacere alle richieste sessuali del gruppo, ma si sia sem-*

plicemente limitato a consumare l'atto".

Minimizzare la gravità dei femminicidi o degli stupri, trovare attenuanti per ridurre le condanne non sembrano essere solo strategie difensive attuate di volta in volta ma un pericoloso orientamento culturale in controtendenza con la richiesta di pene più severe per la violenza contro le donne.

Il messaggio che arriva è devastante: la troppa gelosia, il troppo amore o l'essere stati delusi da una donna possono essere viste come attenuanti di efferati omicidi.

Da anni portiamo avanti una battaglia contro la violenza sulle donne e non c'è alcuna possibilità che un disagio, un sentimento, una reazione emotiva possa attenuare la gravità di un femminicidio.

Non si tratta di entrare nel merito di una sentenza ma di affermare come il femminicidio e la violenza sulle donne siano un fenomeno da contrastare con tutte le forze. Un fenomeno che si combatte nella vita privata e nelle istituzioni, proponendo un cambiamento culturale profondo ma anche misure di prevenzione e di contrasto attraverso un inasprimento delle pene verso chi compie questi odiosissimi crimini.

Una sentenza vergognosa non ci può riportare indietro negli anni, occorre che i passi avanti fatti dalla giustizia inquirente siano fatti da tutta la giustizia giudicante. Tutti dobbiamo fare la nostra parte perché il futuro non sia un pericoloso ritorno al passato.



Come è difficile cambiare le regole anche per una **amministratrice delegata!**

Mariateresa Ruzza

Decliniamo al femminile la definizione di “amministratore delegato” perché nel caso di cui vogliamo parlarvi ciò avrebbe potuto fare la differenza. Avrebbe potuto, perché la stroncatura è avvenuta velocemente, ad evitare che il virus della “differenza” potesse diffondersi e intaccare la mentalità diffusa non del “lavoro prima di tutto” ma del “lavoro al posto di tutto”.

Parliamo del caso di Sacha Romanovitch, classe 1968 (sarà stato un segno del destino?) sposata con due figli, un marito con cui condivide le responsabilità della casa, laureata in chimica, tenace e volitiva, ha iniziato a lavo-

rare giovanissima, nel 1994 è entrata in Grant Thornton, una delle prime società di revisione, dove è diventata velocemente responsabile della revisione. Dopo 20 anni di lavoro, nel 2015 è stata nominata amministratrice delegata, un ruolo significativo e importante che l'ha resa la prima e più potente donna a capo di una società della City.

Sacha ha cercato di interpretare il suo ruolo in modo sicuramente diverso dai suoi colleghi uomini, con una visione del capitalismo che potremmo definire olivettiana, che le ha valso addirittura l'appellativo (sicuramente affibbiatole in termini negativi) di “socialista”.

Ma che cosa aveva fatto in concreto Sacha e perché è stata costretta alle dimissioni?

In primis aveva limitato il suo stipendio a 20 volte quello del dipendente medio, aveva imposto di suddividere una parte di bonus e utili non solo a soci e manager, ma a tutti i dipendenti, aveva collegato il concetto di profitto a quello di “purpose”, secondo uno scopo sostenibile a lungo termine e non al puro guadagno immediato.

Ma, e forse questo è stato il suo “peccato” più grande, ha dimostrato grande umanità nella sua attività quotidiana.

Tanto per fare alcuni esempi, durante l'estate è andata in ferie con la famiglia, lasciando sul suo account questa risposta automatica: “Sono fuori con la mia famiglia, torno al lavoro il 23 luglio. Nel frattempo leggerò, farò dei tuffi e giocherò con i miei bambini”.

Non certo un messaggio casuale, ma un'espressione della sua filosofia di lavoro e di vita, ribadita anche attraverso un messaggio su Twitter in cui esprimeva il concetto che ogni tanto fa bene staccarsi dalle e-mail.



Insomma, per la City, dove il mantra è “lavoro, lavoro e ancora lavoro”, messaggi rivoluzionari, che giorno dopo giorno hanno creato molto fastidio all’interno del board della Grant Thornton e a tutto l’establishment della City.

La Grant Thornton è una società che ha 185 soci finanziari, l’80% dei quali sono uomini. La politica di Sacha aveva limitato i guadagni dei dirigenti e dei dividendi dei soci, oltre, appunto, ad avere introdotto una diversa “filosofia” di lavoro, più normale e umana.

Così, la componente “macha” e conservatrice è passata al contrattacco con motivazioni ufficiali che hanno fatto riferimento a fattori economici, ma in molti hanno pensato che si è trattato di un attacco al suo essere donna e alla diversa interpretazione delle regole del lavoro.

Un caso analogo è capitato anche ad un’altra donna, Cathy Englebert, capo del settore business Usa di un’altra società di revisione, la Deloitte.

Non a caso, in un mondo prettamente maschile, in cui la rara presenza femminile è sicuramente dovuta a grandissime capacità e sacrifici (entrambi superiori a quelle degli uomini), le regole sono dettate da una visione maschile e maschilista, che accetta regole di capitalismo estremo e non accetta visioni diverse e maggiormente aperte ad altri valori.

Sicuramente Sacha Romanovitch non rimarrà disoccupata a lungo perché ha molte più risorse di semplici lavoratrici che ogni giorno lottano contro le discriminazioni, ma è una donna che si è affermata in un mondo in cui la rara presenza femminile è dovuta a capacità e sacrifici superiori a quelli richiesti agli uomini: è una donna che ha cercato di modificare le regole del lavoro di applicare una visione più umana.

Ha comunque pagato un alto prezzo, dettato anche dal fatto di essere una delle poche donne al vertice e delle pochissime che non hanno accettato supinamente un’impostazione maschile e maschilista che soffoca qualsiasi tentativo di conciliazione fra lavoro e resto della vita, una battaglia che noi, in altri ambiti, da anni portiamo avanti.

Insomma, è una voce fuori dal coro che ci fa simpatia!

Se ci fossero più Sacha Romanovitch ai vertici, forse il dialogo fra parti sociali potrebbe essere meno difficile.

OBIETTIVI E ORIZZONTI PER UN’EQUA PARITÀ

Donne, lavoro, benessere, welfare e sicurezza

È ormai storia, la perdita del posto di lavoro in un’epoca di crisi economica colpisce sia uomini che donne. Nonostante una timida ripresa è evidente che l’emergenza occupazione e in particolare, l’occupazione femminile non è superata. Tuttavia i numeri ISTAT parlano chiaro e il percorso per giungere all’indice stabilito dalla UE per le donne nel nostro Paese è ostico e lungo.

Solo un esempio: nonostante la legge che abolisce la vergognosa pratica delle dimissioni in bianco, sono ancora troppe le lavoratrici che lasciano la loro occupazione dopo la nascita del loro primo figlio. Primo figlio che sovente rimane unico, perché le condizioni economiche frenano l’espandersi economico della famiglia relegando l’Italia all’ultimo posto in Europa come natalità.

Le motivazioni sono la base da cui partire per trovare soluzione a un problema che non colpisce più solo le italiane ma anche le immigrate, le quali, dopo aver contribuito a una lieve crescita della natalità, si adattano anche esse alla cultura del figlio unico.

L’equazione, quindi, **donne + lavoro = aumento della natalità** non regge perché non supportata da reali strumenti di sostegno alle famiglie e al lavoro femminile.

Strumenti necessari come servizi di conciliazione che si possono concretizzare in un incremento degli asili nido, di tutte quelle forme di assistenza all’infanzia e alla vecchiaia non autosufficiente che determinano l’abbandono di tantissime donne del loro posto di lavoro. Si parla di vecchiaia non autosufficiente perché se da un lato abbiamo una denatalità estrema, dall’altro, con l’invecchiamento della popolazione italiana, le famiglie rimangono l’unico servizio a costo zero nell’assistenza a genitori anziani e/o malati.

Per non parlare dell’aumento dell’età pensionabile che elimina quell’assistenza di prossimità, ovvero le nonne e i nonni, che nel passato avevano permesso alle lavoratrici di conciliare il proprio lavoro e la cura della propria famiglia.

Qual è l’immagine della donna oggi?

Le giovani, sempre meno motivate a rimanere nel nostro Paese per la mancanza di lavoro, portano il pesante bagaglio di una preparazione ottima e di un non adeguato riconoscimento delle proprie competenze e titoli di studio, sovente sottostimati.

Così perde il Paese, la nostra economia, lo sviluppo di una Nazione che, ancora, rimane tra le grandi potenze industriali mondiali. Ma per quanto? Non è accettabile che giovani laureate, anche in materie di eccellente livello tecnico scientifico, siano costrette a lavorare con

contratti ridicoli fortemente al di sotto del livello culturale dimostrato dai curricula. Quelle stesse giovani che all'estero vengono chiamate a dirigere laboratori, team universitari, che sono all'avanguardia nella ricerca e nel business.

Le meno giovani, penalizzate dal lavoro che manca, che cercano di reagire ad una cultura imprenditoriale cieca e sorda alle competenze, ancorata a una organizzazione del lavoro piramidale che continua a privilegiare l'orario di lavoro rispetto al prodotto e impedisce di andare in pensione quando la stessa fatica del lavoro si fa maggiormente sentire.

di valere come e a volte più dei loro colleghi maschi. Nonostante tutti questi sforzi, i risultati sono pochi. Il mondo del lavoro è il terreno dove le donne si scontrano con la resistenza ed il maschilismo più ostinati che, anche se oggi sono meno marcati, comunque esistono. E a questo punto occorre rimarcare ancora e sempre più il concetto di **PARITÀ** soprattutto dalle nuove generazioni.

La Legge *Organica sull'Uguaglianza* si basa soprattutto sulla promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne nel mondo del lavoro, introducendo di nuovo il termine "**parità**" che deve andare a braccetto con il termine

nazionale della Donna, dopo che ci si è resi conto che, nonostante la battaglia fosse iniziata da anni, in Europa le donne continuano a guadagnare un 17% in meno degli uomini che svolgono lo stesso lavoro. Secondo l'informativa sull'Uguaglianza che è stata presentata dalla Commissione europea, il livello occupazionale delle donne sta aumentando negli ultimi anni: un 58,3% di fronte ad un 72,5% degli uomini, anche se un 31,2% delle donne ha un lavoro precario rispetto al 7,7% dei lavoratori maschi e siano occupate nei settori con gli stipendi inferiori a quelli degli uomini. Nonostante la differenza tra le percentuali, se si confrontano i

dati dell'andamento della disoccupazione degli ultimi anni ad oggi con quelli delle crisi economiche precedenti, si nota che per la prima volta la perdita del posto di lavoro è proporzionalmente più alta negli uomini che nelle donne. Lo stesso fenomeno sta accadendo in altri paesi europei, soprattutto nel Regno Unito.

Cosa si potrebbe fare per migliorare la situazione?

Secondo l'informativa sullo Sviluppo delle Nazioni Unite

per la donna, i governi devono garantire un mercato che risponda agli interessi del benessere sociale e dell'uguaglianza di genere. Questi due fini non possono essere raggiunti solo dall'attivismo delle donne e nemmeno dall'autoregolazione nelle aziende: i governi sia nazionali che regionali, hanno la responsabilità di applicare i controlli sul mercato economico, per proteggere e garantire i diritti delle donne.

Un importante risultato in tal sen-



Ecco la fotografia delle donne di Roma e Lazio e delle donne italiane oggi, che racchiude tutte le tipologie di lavoratrici da nord a sud, con una aggravante: al sud le mille sfumature di grigio tendono sempre più al nero.

Lavoro nero: ancora, se si vuole contribuire all'economia della famiglia, rimane sovente l'unica alternativa.

Le donne, dalla metà del secolo scorso fino ad oggi, ce l'hanno messa tutta per dimostrare

"**uguaglianza**" e che significa gli stessi diritti e la non discriminazione delle donne a livello legale, ed anche il termine "**non discriminazione**" che riguarda il tema della rappresentanza e della retribuzione.

"**Lo stesso stipendio per lo stesso lavoro**": uno dei principi fondamentali dell'Unione europea, che vieta ogni tipo di differenza di stipendio tra uomini e donne, divenuto slogan nelle manifestazioni nel Giorno Inter-

so è stato raggiunto sia a livello di Regione Lazio che a livello di Roma città metropolitana con la firma dei Protocolli d'Intesa tra le rispettive Consigliere di Parità e le OO.SS. per la collaborazione volta alla corretta applicazione della normativa antidiscriminatoria, alla promozione delle pari opportunità nel lavoro alla diffusione della cultura della parità e del mainstreaming di genere nelle politiche pubbliche.

Comunque, non ci si deve meravigliare, se le donne a livello aziendale sono spesso considerate come un costo e fanno anche meno formazione. Gli stereotipi le penalizzano. Secondo i sondaggi ormai le donne hanno un'istruzione più alta degli uomini, ma spesso si indirizzano ancora su percorsi prima formativi e poi lavorativi non premianti, e ognuno di quei passaggi agisce sul risultato finale delle retribuzioni. Sono concentrate in settori particolari. È come la scuola primaria e secondaria, il tessile, i servizi alla persona, le attività impiegate del terziario. Spesso questi settori, sono anche quelli meno remunerati. Ci finiscono magari per le tipologie di orario, che possono favorire di più la conciliazione dei tempi di vita, ma anche perché gli stereotipi sono duri a morire, esistono ancora i lavori «**femminili**» e «**maschili**». Grandi differenze emergono quando i destini di uomini e donne si divaricano, lui comincia a lavorare più ore e viene promosso, lei nella stessa fase prende il part time o interrompe il lavoro per i figli, rinunciando così alla sua carriera.

Il sindacato deve proporre, attraverso la contrattazione, misure necessarie di sostegno che permettano a uomini e donne di concorrere in maniera paritaria allo sviluppo economico, sociale, democratico di questo nostro problematico Paese.

Le scelte che si fanno nei percorsi di vita poi hanno conseguenze che si evidenziano nelle possibilità di carriera e poi nella pensione che si arriva a percepire. I divari nei redditi delle donne e degli uomini aumentano con l'età, perché nel tempo si cumulano tutte queste penalizzazioni. Ma questa è la normalità della vita delle donne.

Il “**destino delle rinunce sul lavoro**” delle donne deve cambiare, devono essere le donne in primis a interrompere questo processo a catena con la loro forza, competenza, entusiasmo e le ragazze lo stanno facendo, ma con tanta fatica.

Ma è dovere di una **democrazia** come la nostra creare le condizioni complessive perché le rinunce non siano la normalità di vita delle donne e non si cristallizzino, investendo di più nel lavoro di cura come Paese creando posti di lavoro in questo ambiente come successo in altri Paesi.

A quanto sopra si aggiunge il tema della Salute e Sicurezza, che trova terreno fertile in un clima aziendale ostile e poco attento ai bisogni delle persone. Di fatto il modello di Welfare basato sul lavoro di cura non retribuito delle donne non è più sostenibile e ignorare i cambiamenti della struttura sociale significa creare

un problema di grave disagio sociale per il futuro. Il Welfare aziendale diventa quindi un elemento strategico per la conciliazione e allo stesso tempo lo strumento per aumentare la partecipazione al mercato del lavoro sia al femminile che al maschile.

Il benessere organizzativo è uno degli obiettivi dello stare bene sul posto di lavoro ed è sancito per legge, dalla direttiva Pollastrini - Nicolais del 2006.

È necessaria una rete di servizi funzionali, favorire lo sviluppo delle strutture assistenziali per le famiglie, creare forme di flessibilità legate alla conciliazione con il coinvolgimento delle Istituzioni a vari livelli, ma anche delle Associazioni Sindacali, che possono e devono in questo contesto sostenere un processo finalizzato a soddisfare i bisogni sociali. In tale ottica andrebbero incentivate le Imprese che concordano col Sindacato forme di Welfare aziendale che oltre a rispondere a carenze strutturali dello stato sociale stesso, che vanno a vantaggio di tutti i soggetti coinvolti. Un Welfare che offre qualità nei servizi sarà un sicuro investimento per il futuro, una grande opportunità di migliorare la qualità della vita delle persone e fare quel tanto auspicato “**salto di qualità**”, sotto il profilo umano, sociale culturale e etico, e che rientra tra gli obiettivi strategici di Europa 2020, declinati per le singole Nazioni.

È la Comunità Europea stessa a chiedere all'Italia di “**aumentare l'occupazione al femminile fornendo adeguati servizi di assistenza e custodia**”.

**Qualsiasi cosa tu possa fare, o sognare di poter fare, incomincia!
Il coraggio ha in sé il genio, il potere, la magia”**

**Coordinamento Pari Opportunità e politiche di genere
Uilca Regionale Roma Lazio e Rieti**