



Liliana Ocmin

*Coordinamento Nazionale Donne
allargato*

Roma, 9 dicembre 2010

Situazione politico sindacale.	pg. 3
Valorizzazione e capitalizzazione dei risultati.	pg. 5
Conciliazione, contrattazione e bilateralità.	pg. 8
L'approccio femminile ai problemi.	pg. 9
La Flessibilità.	pg. 9
Servizi per la Conciliazione.	pg.10
I servizi di nuova generazione.	pg.12
Bilateralita'.	pg. 12
Il ruolo delle donne oltre il Tetto di Cristallo.	pg. 13
Le pari opportunità come sintesi di un approccio complesso	pg. 14
Conclusioni.	pg. 15

Situazione politico sindacale.

Care amiche e cari amici vi ringrazio e vi do il benvenuti a questo incontro del Coordinamento Nazionale Donne Cisl.

Porgo i saluti da parte dei mie colleghi della Segreteria Confederale in particolare modo dalla amica Anna Maria Furlan.

Un appuntamento importante per noi tante Donne della Cisl e per la nostra organizzazione.

E' una occasione di confronto sui temi sindacali, ma anche un momento di bilancio per lo straordinario lavoro fatto dal Coordinamento Donne nazionale e da tutti i coordinamenti delle donne delle strutture orizzontali e verticali.

Un lavoro fatto di analisi e proposte, anche in una delicata fase economica e politica come quella che il nostro Paese attraversa.

L'instabilità del quadro politico indebolisce la nostra resistenza agli attacchi della speculazione finanziaria internazionale, che ha già condotto al rischio default Grecia e Irlanda e le cui nubi si addensano sempre più minacciosamente anche sulla Spagna.

Un rischio che se dovesse coinvolgere il nostro Paese si tradurrebbe nel crollo degli investimenti, e nell'incremento del debito pubblico, con pesanti ripercussioni sullo stato sociale e sulla stessa produzione industriale.

Per questo il nostro Segretario Generale continua a far appello al senso di responsabilità di tutti affinché la legittima dialettica politica non sfoci in decisioni avventate e devastanti per la tenuta economica e sociale del Paese.

In questo quadro, nonostante i tanti tentativi di intimidire la Cisl, con attacchi personali anche al nostro Segretario Generale Raffaele Bonanni e alle nostre sedi, proponiamo con forza, a tutti i livelli nuove e più moderne relazioni tra le Parti sociali.

Il confronto tra le Parti su Pomigliano e Mirafiori, ci segnala l'esigenza di innovazione delle relazioni della negoziazione, che tenga insieme diritti e doveri, responsabilità, certezze e governabilità, conciliando le esigenze, le aspettative e la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici, con quelli delle imprese e dei territori in un mondo ed un mercato sempre più globalizzato .

Come donne della Cisl, questi ragionamenti li portiamo avanti da tempo, perché la nostra cultura sindacale, è incentrata sulla concertazione, sul confronto e sulla contrattazione, e anche perché questo, è il nostro modo di essere e di fare a tutti i livelli.

Un impegno il nostro, a 360° gradi su tutti i temi sindacali, che abbiamo già discusso in occasione del convegno **“Donne e lavoro: la risposta alla crisi”** all'inizio dell'anno. Temi importanti quali: la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, il riordino dei congedi parentali e i congedi per l'handicap, il riconoscimento del lavoro di cura, le proposte in merito alla prevenzione e alla contrasto della violenza sulle donne e i minori.

Ecco perché il necessario cambiamento culturale affinché sia sradicata l'idea della donna come segmento debole e bisognoso di tutele, ha bisogno di un nuovo spazio, in cui la cultura femminile si caratterizza come un potenziale elemento di rilancio della vita economica e sociale del Paese.

Questa giornata è importante anche per fare il punto delle nostre proposte a livello Istituzionale, tra le Parti sociali, nelle Aziende e sui Territori.

Valorizzazione e capitalizzazione dei risultati.

I passi avanti e risultati raggiunti che, spesso, valorizziamo e capitalizziamo poco sono molti:

- La presenza e l'elezione, l'ultimo 25 novembre, della Cisl nel comitato Donne del PERC (Consiglio Regionale Pan-Europeo) l'organismo internazionale europeo che ha come compito quello di promuovere l'evoluzione nel mondo del lavoro.
- Le iniziative di promozione, sensibilizzazione e sperimentazione, locale e nazionale, delle proposte contenute nella Piattaforma per la Prevenzione della violenza sulle donne e i minori, sottoscritta dagli organismi di parità del Ministero del Lavoro attraverso la Consigliera Nazionale di Parità e la Vice Presidente del Comitato di Parità.
- L'apertura e l'attivazione di sportelli antiviolenza e antistalking avviati sperimentalmente in alcune sedi Cisl territoriali, insieme agli attori impegnati su questo tema.

- Il sostegno economico di solidarietà del Coordinamento Nazionale Cisl, destinato a corroborare il finanziamento di un centro in Marocco, per il recupero delle donne vittime di violenza.
- Il supporto alla democrazia e all'emancipazione delle donne e del popolo birmano, il cui simbolo è per tutti noi Aung San Suu Kyi, Il Premio Nobel per la Pace.
- Il lavoro sinergico con il Coordinamento Donne Anolf e l'Inas Nazionale insieme alla Cisl, per realizzare la terza edizione della "Guida alle donne immigrate".
- La sottoscrizione alla "Carta delle Pari Opportunità" in seno al Seminario "La 54^a Sessione della Commissione delle nazioni Unite sulla condizione femminile - La Piattaforma di Pechino e gli impegni del nostro Paese".

Il Coordinamento Donne Nazionale inoltre, ha avviato con molte Federazioni di Categoria un lavoro di analisi e di proposte che tutti conosciamo:

- la promozione con la Fisascat e l'FNP e i Dipartimenti confederali coinvolti, a sostegno dell'Ente Bilaterale Cassa Colf, per le assistenti familiari e le badanti, affinché, attraverso la bilateralità si creino spazi concreti e utili, per dare risposte ai

lavoratori e alle lavoratrici, nonché ai datori di lavoro/assistiti, nella gran parte famiglie ed anziani.

- l'avvio con la Flaei e la Fondazione Adapt di una collaborazione al progetto Wiress, nel settore della Green economy, e ad una ricerca sulla conciliazione "tempi di vita e tempi di lavoro" affidata all'Università La Sapienza di Roma.

- L'impegno con le Federazioni e con le Donne del Pubblico Impiego, della Scuola, della Filca, della Fiba e della Fistel, della Fit, della SIp, della Fai, della Femca, della Felsa, dell'Fnp e dell'Associazioni Giovani Cisl (progetto Pianeta Venere di Radio Fly) con i quali sono in atto molte proposte.

Un lavoro che vogliamo continuare con tutte le Categorie e i Territori, anche grazie al progetto che recentemente ci è stato approvato e finanziato dal Ministero del Lavoro, nell'ambito della Legge 125 e successive modifiche, denominato "Nuove energie" che sarà occasione preziosa di rilancio e sostegno all'attività formativa del Gruppo di Direzione del Coordinamento Donne, nell'ottica di valorizzare e capitalizzare i risultati finora raggiunti.

Per questo, come preannunciato già nel nostro convegno di gennaio abbiamo posto con forza un'esigenza di natura conoscitiva, relativa al mercato del lavoro ma, in un ottica di genere relativa, ai processi di ristrutturazione e riconversione delle imprese in crisi, favorendo il rilancio dell'occupazione femminile.

Per quanto riguarda il Mercato del Lavoro, come sappiamo bene le donne sono, di norma, le prime a uscire nelle ristrutturazioni/riorganizzazioni incontrando, in seguito, enormi difficoltà nella ricollocazione all'interno dello stesso.

Di qui la proposta che si sta' portando a termine, ovvero l'istituzione dell'Osservatorio finalizzato all'analisi, al monitoraggio e al sostegno dell'occupazione femminile, tra il Ministero del Lavoro, il Ministero delle Pari Opportunità, l'Inps, la Conferenza Stato Regioni e le Parti Sociali.

Conciliazione, contrattazione e bilateralità.

Noi donne ci siamo e siamo presenti, pronte ad affrontare nuove sfide, senza trascurare quelli che sono gli impegni già assunti: la conciliazione e le pari opportunità, la contrattazione decentrata e la bilateralità, che non sono solo un diritto ma, il volano per lo sviluppo e l'ottimizzazione delle risorse delle imprese e dell'intero sistema Paese.

Nei prossimi mesi sarà fondamentale ultimare la "cassetta degli attrezzi" per accrescere nei rappresentanti sindacali il bagaglio di conoscenze e informazioni utili per arricchire e sviluppare le competenze di negoziazione diretta sui temi della conciliazione, finora materia curata prevalentemente dalle donne, favorendo la diffusione e l'applicazione di buone prassi utili a dar vita a sperimentazioni concertate e a nuovi obiettivi di contrattazione.

Occorre quindi intervenire, incentivando, nei lavoratori e nelle lavoratrici, una solida consapevolezza dei propri diritti e doveri, una partecipazione più attiva attraverso un reale accrescimento a rendersi promotori di una maggiore corresponsabilità e condivisione dei carichi domestici e familiari.

L'approccio femminile ai problemi

Per riuscire a realizzare questa innovazione profonda, del modo di concepire il rapporto di lavoro e i servizi di conciliazione, è necessario un approccio innovativo, in particolare concentrandosi su:

- la capacità di apprendimento e di intuizione
- la creatività per costruire un nuovo modello a partire da quello esistente, sia in termini materiali che relazionali;
- la concretezza di individuare soluzioni reali alle esigenze dei lavoratori, delle lavoratrici, delle imprese e dei territori;
- la capacità e la flessibilità nel comprendere l'insieme delle problematiche.

La Flessibilità

Per quanto riguarda il tema della flessibilità, la contrattazione decentrata sempre più dovrà operare per favorire una nuova

organizzazione del lavoro, capace di valorizzare le competenze delle donne.

La contrattazione di secondo livello e la bilateralità sono gli strumenti fondamentali, come più volte da noi sostenuto, per riscrivere un modello di sviluppo centrato sulle persone, all'interno di un quadro generale di contesti e situazioni che nascono direttamente dalle realtà territoriali, settoriali ed

aziendali, ovvero, dove si possono trovare risposte e soluzioni concrete alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici, delle imprese e dei territori.

In questo senso la Cisl, come previsto anche dagli accordi sul nuovo modello contrattuale, ritiene di poter avviare una stagione di nuove relazioni industriali ad esempio attraverso la revisione ed il riordino dei criteri e delle modalità di accesso ai contributi in favore della conciliazione, previsti dalla legge n.53 del 2000 e successive modifiche.

Il nostro obiettivo è quello del “fare” a partire da una vera politica della conciliazione, che faciliti l’applicazione di accordi e buone prassi in grado di destinare risorse certe alla riorganizzazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita e che facciano delle politiche di genere un elemento qualificante nelle modalità di gestione dell’impresa.

Servizi per la Conciliazione

Conciliare significa rispondere ai bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici, in accordo con quelli delle imprese, affrontando alcuni temi chiave a partire da quello dei servizi all’infanzia, come gli asili interaziendali di qualità (vedi Mirafiori) che possono essere concordati all’interno della contrattazione territoriale.

Inoltre, la contrattazione decentrata, offre la possibilità di intervenire sulla qualità di questi servizi è quindi strettamente

connessa al benessere della famiglia e del lavoratore e delle lavoratrici, investendo ad esempio sui buoni (voucher), sull'incentivazione dei nidi familiari, sull'accreditamento di colf, badanti e baby sitter, sul sostegno alle cooperative, al telelavoro, all'aggiornamento delle donne che hanno fruito di congedi parentali.

Si tratta di provvedimenti e iniziative, che insieme al Dipartimento Politiche Sociali, condividiamo e rispetto alle quali non faremo mancare il nostro sostegno, perché possono davvero, avere un ruolo rilevante nell'aumentare la fascia di utenza che tradizionalmente non ha accesso ai servizi per problemi di costi, liberando risorse femminili dal carico dei lavori di cura e favorendone l'accesso al mercato del lavoro per rilanciare anche il tasso di natalità perché "la donna che non lavora non fa i figli".

Da questo punto di vista è necessario che la contrattazione di secondo livello, così come previsto dall'Accordo del 22 gennaio, contempli, anche, una serie di strumenti conoscitivi che possano consentire di incidere positivamente sulle singole realtà lavorative, quali ad esempio:

- L'analisi di genere dell'organizzazione, finalizzata alla conoscenza dello stato dell'arte in ogni singola realtà lavorativa e produttiva;
- La predisposizione di Piani aziendali per l'uguaglianza di genere che facilitino l'applicazione di accordi e prassi innovative;

- La promozione dell'uguaglianza di genere nei sistemi di certificazione della qualità aziendali;
- La promozione nelle aziende del Bilancio di Genere come strumento per una nuova idea di allocazione delle risorse aziendali.

I servizi di nuova generazione.

Occorrono servizi di nuova generazione e di qualità, in una visione dinamica a favore del lavoro in un ottica di flessibilità non solo a tempo parziale, ma a tutte le forme contrattuali ad orario modulato e flessibile.

Questa evoluzione contrattuale e culturale consentirebbe il necessario passaggio dal concetto di pari opportunità politicamente corrette a pari opportunità politicamente efficaci.

Non ci interessa creare conciliazioni generiche, ma nuove opportunità che tocchino direttamente il vissuto delle donne giovani e anziane, delle lavoratrici e dei lavoratori, italiani e immigrati.

Bilateralita'.

In questo sforzo innovativo il sistema della bilateralità può offrire un grande contributo. La bilateralità è la conciliazione applicata al quadro delle relazioni industriali.

Essa nasce, dai valori della CISL, dalla convinzione che il conflitto sociale fine a se stesso non paga, che gli obiettivi dell'impresa e quelli dei lavoratori hanno forti elementi di contatto e di congiunzione; elementi che convergono nella comune azione di rafforzamento del sistema e della competitività del Paese.

Proponiamo che le sedi Bilaterali insieme alle Province e Regioni, come già si sta facendo in alcuni territori, mettano in campo uno sforzo comune per offrire percorsi formativi a partire dalle donne in maternità, in modo che anche le istituzioni, a tutti i livelli, avvertano l'esigenza di investire sul valore sociale della maternità, stimolando e incentivando anche le imprese ad aggiornare i propri canoni culturali ed organizzativi.

Il ruolo delle donne oltre il Tetto di Cristallo.

Favorire la presenza di donne nei livelli più alti delle imprese, siano esse pubbliche o private, rappresenta un'opportunità per tutti, perché contribuiscono a sviluppare nuovi metodi di governo della stessa e aprono spazi di contrattazione.

Da questo punto di vista, va nella giusta direzione la proposta di legge bipartisan approvata, dalla Commissione Finanze, che prevede che "il riparto degli amministratori sia effettuato in base a un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi" e in particolare, che al "genere meno rappresentato" sia assegnato "almeno un terzo degli amministratori eletti". Il riequilibrio della

rappresentanza e' un passo importante, già praticato in altri Paesi europei per abbattere le discriminazioni di genere, rispetto all'esercizio del potere e all'assunzione di decisioni.

Oggi, abbiamo la consapevolezza che un ingresso massiccio di donne nelle posizioni di top management delle aziende, può rappresentare un'opportunità per le donne e per lo stesso movimento sindacale.

In questa linea di pensiero, riteniamo fondamentale lavorare affinché si possa arrivare anche ad una presenza garantita di donne all'interno dei consigli di amministrazione dei Fondi Interprofessionali e negli Enti Bilaterali.

Le pari opportunità come sintesi di un approccio complesso

Per fare un vero passo in avanti verso le Pari opportunità, come Cisl, siamo convinte che occorranza azioni positive, che non possono essere legate soltanto all'azione legislativa e alla definizione di norme, ma vanno accompagnate da interventi concreti di natura sociale, culturale e contrattuale.

Conclusioni.

L'obiettivo è far cadere il soffitto di cristallo, il blocco al vertice della piramide del potere precluso alle donne.

Oggi abbiamo nel mondo, donne capo di Stato, donne presidenti del Consiglio, donne al vertice delle industrie, che fanno la storia in prima persona con le loro battaglie politiche e ci insegnano che dobbiamo, cambiare le regole, portando nei luoghi del potere la nostra qualità femminile, l'essenza e la forza del nostro essere e le nostre peculiarità.

Siamo capaci di curare e attenzionare gli altri (marito, figli, genitori), capaci di renderci disponibili all'accoglienza, al dialogo e alla comprensione, caratteristiche che sono insite in noi donne, e che davvero possono cambiare il mondo, inventando nuovi modi di pensare e di far crescere il Bene, la Responsabilità, il Merito e la Solidarietà.

Ma la vera battaglia è valorizzare il valore aggiunto che noi tutte portiamo sul lavoro e in famiglia, dove i compiti di ognuno devono essere equamente condivisi.

Un bellissimo indicatore di come altrove tale corresponsabilità sia evidente e praticata, ci viene dalla Svezia, Paese in cui il congedo parentale è obbligatorio anche per gli uomini.

Questo ci insegna, che una cultura diversa è possibile.

Parità non significa che le donne siano migliori, o più brave, significa poter essere considerata una persona, libera di scegliere, come chiunque, il proprio futuro.

Forse sono un'illusa, una romantica, ma io ci credo e su questo con voi, con il Gruppo di Direzione del Coordinamento Donne, continueremo imperterrite a costruire mattone su mattone un nuovo futuro, il nostro futuro, per affrontare con coraggio le sfide che ci troveremo davanti, e che vinceremo insieme, lavorando quotidianamente e con costanza, su tutti i temi sindacali detti finora, che possono essere ampliati, allargati, migliorati e potenziati.

Grazie a voi tutti.