



**59esima sessione della Commissione sulla
condizione femminile (CSW) delle Nazioni Unite
(New York, 9-20 marzo 2015) – prima riunione di
coordinamento**

Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento per le Pari Opportunità

**Dipartimento delle Politiche Migratorie Donne e Giovani e
Coordinamento Nazionale Donne**

**La Responsabile
Liliana Ocmin**

INTRODUZIONE

La Conferenza di Pechino, tenutasi nel 1995, è stata la quarta conferenza mondiale sulle donne organizzata dalle Nazioni Unite, caratterizzata da un lungo processo preparatorio internazionale e regionale conclusosi con l'adozione della "Dichiarazione di Pechino" e la "Piattaforma d'Azione per l'uguaglianza, lo sviluppo e la pace".

La "Piattaforma d'Azione di Pechino" afferma il principio fondamentale in base al quale i diritti umani delle donne e delle bambine sono inalienabili e mira a promuoverne e tutelarne il pieno godimento durante l'intero ciclo di vita.

La Dichiarazione e la Piattaforma d'Azione individuano gli obiettivi strategici e le azioni possibili suddivise in dodici ambiti, oggetto di specifici interventi volti a rimuovere gli ostacoli per la promozione delle pari opportunità: le donne e la povertà; l'istruzione e la formazione delle donne; le donne e la salute; la violenza contro le donne; le donne e i conflitti armati; le donne e l'economia; le donne, il potere e il processo decisionale; i meccanismi istituzionali per la promozione delle donne; i diritti umani delle donne; le donne e i mass-media; le donne e l'ambiente; le giovani donne.

A seguito della Conferenza, l'Unione Europea sposa il concetto di empowerment e di mainstreaming di genere, inserendo *il principio delle pari opportunità e la conseguente valutazione di impatto sul genere in tutte le politiche e le azioni*, indicando in particolare alcuni settori chiave: occupazione e mercato del lavoro; conciliazione tra vita familiare e professionale; qualificazione e accesso al credito; istruzione, formazione e gioventù; diritti delle persone, sicurezza e tutela dalle violenze; cooperazione allo sviluppo; ricerca e scienza; informazione.

Nel 2006 viene costituito l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), un organismo di supporto tecnico alle istituzioni dell'Unione Europea, con l'obiettivo di sostenere e rafforzare la promozione dell'uguaglianza di genere, seguito nel settembre 2010 dall'adozione da parte della Commissione europea di una *Nuova Strategia cosiddetta "Carta delle Donne"* centrata su cinque priorità: l'economia e il mercato del lavoro, la parità salariale, la parità nei posti di responsabilità, la lotta contro la violenza di genere e la promozione della parità all'esterno dell'Ue.

Si tratta di assi strategici ai quali la Cisl negli anni ha dato priorità e concretezza nell'ambito della propria azione sindacale.

La volontà espressa dalla Commissione delle Nazioni Unite sullo Status delle Donne di dedicare la 59° sessione p.v. alla celebrazione del 20° Anniversario della Dichiarazione di Pechino e della Piattaforma d'Azione, in relazione ai progressi compiuti e alle relative criticità, trova nella Cisl un interlocutore attento e interessato a fronte del fatto che proprio la nostra Organizzazione sostiene con forza che, *nonostante siano stati raggiunti importanti risultati, il tema della parità e delle pari opportunità, in Italia, resta un fattore strategico di sviluppo ancora sottovalutato e sottostimato rispetto alle sue potenzialità in termini di ricadute positive in tutti gli ambiti della vita sociale, familiare, lavorativa nonché politica.*

In questo senso pensiamo che parlare oggi - in particolare in questa delicata fase di crisi economica che attraversa non solo l'Italia ma tutta l'Europa – di pari opportunità sia di grande attualità.

GLI OBIETTIVI DI PECHINO

Riconoscere il potere delle donne, promuoverne la partecipazione attiva a tutti i processi decisionali e aiutarle a riconoscere e accrescere le proprie abilità e opportunità sono, in estrema sintesi, gli obiettivi alla base dei concetti di empowerment e mainstreaming che costituiscono la “svolta” di Pechino che trasforma il significato di “uguaglianza tra uomini e donne” intesa non più solo come fine ma come mezzo per raggiungere obiettivi fondamentali di pace e di sviluppo, entrambi possibili solo se ricercati e analizzati tenendo conto del punto di vista delle donne riconosciute quale risorsa e non problema.

La centralità dell'empowerment e del mainstreaming richiede un rinnovamento della politica, delle istituzioni e dell'economia, che può passare solo attraverso la partecipazione diretta delle donne a tutti i livelli e in tutte le istanze.

Come Cisl abbiamo monitorato negli anni i progressi compiuti, individuando delle iniziative specifiche in occasione delle celebrazioni legate al decennio (2005) e al quindicennio (2010) ribadendo in diverse occasioni la necessità di porre attenzione alle tematiche della non discriminazione di genere e lavorando per il superamento delle criticità, nei luoghi di lavoro come nella società.

Un'attenzione specifica inoltre è stata riservata dalla Cisl al fenomeno della violenza.

E' proprio per dare risposte a tutte le manifestazioni di violenza che la Cisl da tempo ha dato vita ad una campagna a tappeto di sensibilizzazione rivolta al mondo del lavoro e alla società producendo nel 2009 la *"Piattaforma sulla prevenzione della violenza sulle donne e i minori"* a cui a fine 2012 è seguita anche un *"Intesa unitaria"* e mirata sul lavoro. Nella Piattaforma, aggiornata nel 2013, sono indicate azioni concrete da adottare e linee guida possibili da condividere per insieme unire le forze e debellare la violenza che è un vero crimine contro l'umanità, nel solco dei principi sanciti nella Convenzione di Istanbul, approvata e ratificata dal nostro Paese.

PROCESSI DI GENERE IN ITALIA

Allo stato attuale sono state sperimentate diverse "buone pratiche" che hanno agevolato l'inserimento delle donne a tutti i livelli nella vita politica, sociale ed economica del nostro Paese ma, affinché alla scadenza della data fissata per il raggiungimento degli Obiettivi del Millennio –2015 – si concretizzi l'obiettivo di "Promuovere la parità dei sessi e l'autonomia delle donne" è necessario che gli interventi di natura economica e legislativa divengano strutturali, superando così la natura sovente estemporanea e limitata di politiche di sostegno alla parità tra uomini e donne.

I Piani nazionali adottati negli ultimi 20 anni hanno sollecitato l'elaborazioni di politiche integrate di sviluppo in un ottica di genere, ma molto resta ancora da fare, soprattutto in questa particolare congiuntura storico economica dove la crisi finanziaria mondiale, ridimensionando la centralità del tema delle pari opportunità, ha determinato e acuito battute di arresto alla crescita delle donne.

Le donne hanno cominciato a intravedere nuove "prospettive" non più legate, secondo schemi tradizionali, solo al matrimonio, alla casa, alla famiglia ma anche alla realizzazione sul lavoro, soprattutto attraverso lo studio, acquisendo una maggiore consapevolezza della propria soggettività/diversità/capacità e arrivando a ricoprire ruoli professionali anche in settori reputati prevalentemente maschili.

L'accesso delle donne al mercato del lavoro è ancora oggi faticoso, ancor più nella libera imprenditoria, dove fattori economici, familiari e culturali, ostano al successo delle donne.

In questo senso è necessario trarre spunto dalle buone prassi esistenti anche in Europa per rilanciare il tema della valorizzazione del talento femminile quale “antidoto” proprio alla crisi economica. A riguardo è illuminante quanto sostenuto dalla Banca d’Italia che, in più occasioni, ha quantificato che una maggiore presenza della componente femminile nel mercato del lavoro si tradurrebbe in circa 7 punti di Pil in più (la Confindustria in oltre 13 punti) per la nostra economia.

IL VALORE DELLE DONNE

La Cisl sostiene da sempre che valorizzare la donna e il lavoro delle donne conviene, perché più donne al lavoro, significa accrescere condizioni di sviluppo e di crescita: + Pil + Famiglia + Sviluppo.

E’ statisticamente dimostrato che le donne risentono ancor più degli uomini gli effetti della crisi. Sono, infatti, le donne ad essere più facilmente espulse dai processi produttivi, sono sempre le donne ad incontrare, poi, maggiori difficoltà nel ricollocarsi all’interno del mercato del lavoro soprattutto se si considera che la cura della famiglia continua ad essere affidata, il più delle volte, alle sole donne che, dunque, finiscono o per rinunciare al lavoro o, comunque, per scegliere soluzioni lavorative conciliabili con la condizione personale e familiare come ad es. il part time, soluzione che, come Cisl, riteniamo utile ma non certo risolutiva.

Aumentare l’occupazione femminile non è, dunque, “solo” una questione di pari opportunità, bensì un obiettivo strategico per la crescita dell’Italia.

Le dinamiche di genere presenti nel nostro mercato del lavoro sono note e si possono riassumere come segue:

- tasso occupazionale femminile fermo al 46% con un crollo al 30% in alcune aree del Mezzogiorno,
- tasso di partecipazione al mercato del lavoro influenzato da diversi fattori come: la crisi ancora in atto, le difficoltà della famiglia, la maternità (1 donna su 6 dopo il parto lascia il lavoro), la discontinuità lavorativa e di carriera,
- gap salariale al 7% con picchi in talune realtà al 23% (Fonte Isfol)
- emergenza occupazionale giovanile (con annesso fenomeno “Neet” oltre 2 milioni di ragazzi e ragazze) con le specifiche criticità in relazione alla componente femminile. Si rammenta che, secondo gli ultimi dati Istat, la disoccupazione giovanile è attorno al 44% nella fascia tra i 15-24 anni.

Nonostante negli anni, *grazie all’impegno costante delle donne*, sul tema delle pari opportunità uomo-donna si siano registrati significativi passi in avanti, attraverso una specifica legislazione mirata tesa, da un

lato ad incoraggiare una maggiore condivisione delle responsabilità genitoriali (es. Testo Unico sulla maternità e paternità- decreto legislativo 151/2001 ex legge 53/2000 sui congedi parentali) e dall'altra a stimolare una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, l'occupazione femminile in Italia non cresce e, sulle stesse, a fronte anche di un sistema di welfare inadeguato, continua a pesare il doppio carico lavoro-famiglia.

RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE

Come Cisl siamo convinti che per rilanciare e sostenere l'occupazione, in particolare quella femminile, oltre a rafforzare le politiche attive per il lavoro, sia indispensabile mettere al centro la *famiglia*.

Il nuovo modello contrattuale, incentivando la contrattazione di secondo livello territoriale e aziendale, può favorire la possibilità di contrattare in azienda forme di accordi per la conciliazione.

La posta in gioco è ambiziosa: la creazione di un nuovo equilibrio tra donne e uomini, tra famiglia e lavoro, tra spazio privato e spazio pubblico. Per questo motivo va esercitata appieno la responsabilità delle parti sociali, rilanciando e valorizzando nella contrattazione a tutti i livelli le modifiche degli orari, messa a punto di nuovi modelli di organizzazione del lavoro, servizi aziendali per le famiglie che sono i grandi temi all'ordine del giorno nelle politiche familiari.

La maternità, l'uso esclusivo del congedo parentale da parte della lavoratrice madre, la "scelta" del part-time o di forme atipiche, a termine o flessibili di lavoro per conciliare lavoro e famiglia, la segregazione verticale e orizzontale che relega le donne a determinate attività tradizionali, spesso poco remunerative o innovative e che precludono i percorsi di carriera, il lavoro di cura danno luogo al cosiddetto "tetto di cristallo", che è alla base della scarsa valorizzazione del talento femminile.

Su questi aspetti incidono negativamente anche stereotipi di tipo culturale che vanno affrontati mediante un mix equilibrato di interventi normativi e non, finalizzati a supportare i lavoratori e le lavoratrici nella condivisione delle responsabilità genitoriali in casa come sul luogo di lavoro, adottando quei provvedimenti in grado di supportare l'occupazione femminile e la progressione di carriera, a partire dalla promozione della flessibilità nell'organizzazione del lavoro aziendale.

Il sistema bilaterale, in ottica di genere, dal canto suo, può rendersi strumento per la realizzazione di prestazioni e servizi da destinare ad azioni di genere e di conciliazione, ad esempio per finanziare corsi di formazione e di aggiornamento dei dipendenti in congedo parentale; per la riqualificazione delle donne che vorrebbero rientrare in attività dopo periodi di non lavoro; per sviluppare modalità di sostegno alle imprese

che investono sulla flessibilità e sulla conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, per la ricollocazione delle donne nel mercato del lavoro.

Vogliamo dare vita dunque ad una “vera politica della conciliazione”, che faciliti l’applicazione di accordi e buone prassi in grado di promuovere una cultura di impresa familiarmente responsabile, dove prevalga l’idea che adottare *piani di welfare aziendale* conviene ai lavoratori e lavoratrici, ma anche alla stessa impresa in termini di fidelizzazione del personale, incremento della produzione e dell’efficienza, come investimento nel proprio futuro di successo.

Per la Cisl la contrattazione di secondo livello e la bilateralità, sono due strumenti forti che possono incidere positivamente sulle dinamiche aziendali e territoriali, entrando nel merito delle problematiche e specificità, per trovare soluzioni adeguate alle situazioni e ai contesti.

Sostenere la contrattazione di secondo livello è la via maestra per migliorare l’organizzazione del lavoro, per coniugare l’esigenza di flessibilità dei lavoratori e lavoratrici insieme alla produttività concordando, per esempio, la rimodulazione degli orari di lavoro attraverso misure che liberino e articolino diversamente il tempo e favorire quindi quel concetto di empowerment e mainstreaming delle pari opportunità.

LEGISLAZIONE IN OTTICA DI GENERE

Negli anni sono stati messi a punto diversi interventi tesi a promuovere politiche di pari opportunità

- le “Intese I e II sulla conciliazione”, destinati a incentivare l’occupazione femminile attraverso il potenziamento dei servizi di supporto al lavoro di cura dei lavoratori e delle lavoratrici e altri interventi idonei ad agevolare l’ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, tra cui sono da segnalare la promozione di misure di welfare aziendale, la creazione di nuove e qualificate opportunità di lavoro nel settore della cura della persona, l’introduzione di modalità contrattuali e forme flessibili di organizzazione del lavoro rispondenti alle esigenze di conciliazione,
- la Legge 120/2011- sul riequilibrio della rappresentanza di genere nei CdA delle società pubbliche e private- che si muove nel solco di favorire la partecipazione femminile nei ruoli apicali,
- la promozione dell’utilizzo del congedo parentale da parte dei padri lavoratori, in linea con gli orientamenti comunitari, anche attraverso la previsione di un congedo obbligatorio di paternità e voucher di sostegno alla genitorialità (L. 92/2012),
- l’introduzione di incentivi economici per favorire l’ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro di donne e giovani,
- la legislazione per la prevenzione e il contrasto della violenza sulle donne (v. Legge c.d. “Femminicidio”) in linea con gli obiettivi declinati nella “Piattaforma Cisl contro la violenza su donne e minori”,
- misure di sostegno alla conciliazione (contenute nel “Jobs act” in via di attuazione)

LE CRITICITA'

Per quanto apprezzabili dunque, le suddette misure appaiono non pienamente esaustive in quanto, alcune di esse, si muovono nella logica degli interventi spot laddove noi come Cisl puntiamo ad ottenere invece interventi di tipo strutturale, in grado di incidere positivamente sulle criticità connesse al sistema di welfare e alle dinamiche del mercato del lavoro.

In particolare riteniamo importante rilevare che ad oggi:

1. manca un Ministero per le Pari Opportunità la cui assenza determina la mancanza di un tavolo istituzionale permanente e adeguato a consentire un dialogo sociale costante e costruttivo. A riguardo è inoltre auspicabile che la “Commissione Lavoro sulla Conciliazione lavoro-famiglia”, istituita per agevolare il lavoro delle donne e la genitorialità, possa essere luogo di confronto anche con le Parti Sociali,
2. manca un sistema di finanziamento strutturato delle misure di sostegno alla contrattazione e alla produttività,
3. urge dare attuazione alla misura del “congedo parentale ad ore” introdotto dalla Legge n. 228/2012 (Legge di stabilità 2013)
4. occorre un attento monitoraggio delle due misure introdotte dalla Legge 92/2012 in via sperimentale per gli anni 2012-2015 del congedo obbligatorio di paternità e dei voucher per la genitorialità che vanno agevolati nella fruizione,
5. pesa il mancato rifinanziamento dell’art. 9 ex Legge 53/2000 volta proprio a promuovere, tramite accordo sindacale, azioni specifiche di sostegno alla genitorialità,
6. urgono chiarimenti in merito alla futura progettazione e relativo finanziamento della ex Legge 125/91 sulle “azioni positive”

IL FUTURO DELLE PARI OPPORTUNITA'

La promozione del principio di parità e pari opportunità uomo-donna passa anche attraverso un rinnovato impegno nella divulgazione e disseminazione degli obiettivi di mainstreaming ed empowerment, pilastri della “Piattaforma di Pechino”, in tutti gli ambiti del lavoro e della società civile a cui si deve accompagnare l’adeguamento e l’implementazione di interventi strutturali tesi a promuovere e sostenere la crescita delle donne in tutti gli ambiti della vita sia pubblica sia privata, con una attenzione particolare rivolta all’universo giovanile, il futuro del nostro Paese!



Si deve aprire una nuova stagione, quella delle assunzioni di responsabilità e di governo degli eventi che coinvolge tutta la società, non solo le donne.

Il monito è ancora quello: *il progresso delle donne è il progresso di tutti.*