

Conciliazione, la battaglia continua

Affrontare e trovare adeguate soluzioni alle problematiche di genere nei diversi contesti produttivi vuol dire gettare le basi per la costruzione di quel benessere organizzativo utile tanto alle lavoratrici e ai lavoratori quanto alle stesse aziende in termini di maggiore efficienza e produttività. Negli ultimi anni diverse sono state le norme introdotte nel nostro ordinamento per la promozione e attuazione del principio di parità e pari opportunità uomo/donna sul lavoro e per il contrasto alle diverse forme di discriminazione e mobbing, in linea con le varie direttive comunitarie in materia. Per quanto riguarda in particolare le pubbliche amministrazioni, un passo importante è stato compiuto con la legge 183/2010, "Collegato lavoro", che all'art. 21 ha previsto l'obbligo di costituire al proprio interno i Comitati Unici di Garanzia (CUG) per le pari opportunità sostituendo, unificandole, tutte le funzioni precedentemente attribuite ai Comitati per le pari opportunità e ai Comitati sul fenomeno del mobbing, una razionalizzazione finalizzata a dare risposte più efficaci e puntuali. A riguardo però molto resta ancora da fare, esistono ancora difficoltà diffuse e in molte aree, nonostante l'obbligo di legge, questi nuovi organismi non risultano costituiti oppure formalmente costituiti ma di fatto non in condizione di svolgere il proprio compito. Si sente l'esigenza dunque di sviluppare le potenzialità ancora poco espresse di questi organismi nella consapevolezza che i temi da essi affrontati non sono residuali, ma possono contribuire in maniera forte a determinare risparmi ed efficienza in una pubblica amministrazione, oggi più che mai, alle prese con consi-

stenti riduzioni di spesa e chiamata a far leva su un personale che da tempo non registra incrementi salariali. Assicurare un ambiente di lavoro sano, improntato al merito e al rispetto della diversità di genere può contribuire senza dubbio al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico. Di benessere organizzativo e ruolo dei CUG - in questo caso nel settore sanitario nazionale - si è discusso anche in un seminario di studio promosso dal Dipartimento politiche di genere welfare e giovanili della Federazione nazionale Cisl Medici, nell'ambito dei lavori dell'Assemblea Organizzativa di categoria, che si è svolta ieri ad Abano Terme e a cui abbiamo portato il nostro contributo come Coordinamento Nazionale Donne Cisl. Nell'azione strategica della Cisl in tema di pari opportunità promuovere, sostenere e monitorare, attraverso una partecipazione attiva, il funzionamento dei CUG nella pubblica amministrazione è di fondamentale importanza per diversi motivi. Intanto rafforza il ruolo del sindacato

all'interno dell'amministrazione stessa, gettando le basi per un dialogo costruttivo in sede di contrattazione collettiva e di prosimità. In secondo luogo, contribuisce al processo di modernizzare della pubblica amministrazione chiamata ad adeguarsi ai parametri previsti dalla normativa comunitaria in tema di pari opportunità, con particolare riferimento alle direttive europee sui temi della conciliazione vita/lavoro, del benessere organizzativo, e della rimozione degli ostacoli alla promozione della parità, salute e sicurezza in ottica di genere, nonché della formazione.

Come donne della Cisl, pensiamo che i CUG possano avere un ruolo importante nella predisposizione dei bilanci di genere, in grado ad esempio di evidenziare rispetto agli occupati, le progressioni medie di carriera rispetto al genere, magari sulla base di un modello nazionale. Così nella predisposizione dei Piani triennali di Azioni positive (PAP), ai sensi dell'art. 48 del Dlgs 198/06 e del Decreto 5/2010 di recepimento Direttiva europea

54/2006. Fondamentale l'apporto dei CUG anche nell'azione di prevenzione, tutela e monitoraggio dei fenomeni di discriminazione diretta e indiretta, nel contrastare i fenomeni di violenza, molestie e mobbing rispetto ai quali potrebbero svolgere un ruolo importante nell'elaborazione di codici di condotta e buone prassi. Ricordiamo che il Decreto 5/2010 affida alla contrattazione collettiva il compito di definire misure, come appunto i codici di condotta e le buone prassi, di prevenzione e contrasto al fenomeno della violenza e non solo, di pianificazione della formazione più attenta al genere, come ad esempio sulla salute e la sicurezza con specifico riferimento allo stress lavoro-correlato, di aggiornamento professionale post partum e/o post periodi di cura, per favorire i percorsi di carriera, per il monitoraggio del gap salariale e l'attuazione del "benessere organizzativo". Su questi temi e non solo continueremo a fare la nostra parte in tutte le sedi e a tutti i livelli.

Liliana Ocmin



Osservatorio

Cronache e approfondimenti delle violenze sulle donne / 298

UE. STRASBURGO, ABBATTERE DIVARIO RETRIBUTIVO UOMO-DONNA

Una nuova normativa per assicurare la parità retributiva tra uomini e donne con tanto di sanzioni per le imprese che non rispettano le regole. Questa la richiesta del Parlamento Ue alla Commissione, vista l'inefficacia della direttiva Ue del 2006 che doveva assicurare salari uguali tra i sessi mentre da allora le differenze sono aumentate assestandosi al 16,4% in busta paga ed al 38,5% nelle pensioni. Strasburgo, approvando per 344 sì, 156 no e 68 astensioni la risoluzione non legislativa ha quindi invitato Bruxelles a mettere sul tavolo "mezzi più efficaci per vigilare sull'attuazione e l'applicazione della direttiva negli Stati membri". I deputati propongono audit salariali obbligatori per le grandi società quotate in borsa e possibili sanzioni come, per esempio, escludere imprese dagli appalti pubblici finanziati dall'Ue e multe per i datori di lavoro che non rispettano la parità salariale. In Italia la differenza salariale rilevata da Eurostat a marzo è pari al 7,3%, in aumento, ma più bassa della media Ue.

MINORI: NEL 2014 CIRCA MILLE RAGAZZI ACCUSATI DI ABUSI. L'ALLARME ARRIVA DA INIZIATIVA A BARI

Nel 2014 sono stati 973 i minori italiani coinvolti in procedimenti penali per reati legati alla sfera sessuale, dallo stalking ai palpeggiamenti alla vera e propria violenza. E ben 1.200 quelli entrati nel circuito della giustizia minorile per interventi di messa alla prova e rieducazione. Preoccupante l'influenza del web e dell'uso dei social network nelle relazioni tra minori. I dati sono stati resi noti nel convegno dal titolo "Juvenile sex offenders. Dalla ricerca al trattamento. Primi dati di una ricerca nella Regione Puglia", organizzato dalla Facoltà di Medicina dell'Università di Bari, all'interno del Policlinico. Nel seminario sono stati presentati i risultati della ricerca promossa dai dipartimenti di Criminologia e Psicopatologia forense, Psichiatria e Neupsichiatria infantile, in collaborazione con il dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità. Dei 973 casi registrati, 942 coinvolgono maschi, l'80 per cento dei quali di nazionalità italiana. La ricerca ha inoltre evidenziato la forte influenza di internet e della tv sui comportamenti dei ragazzi.

(A cura di Silvia Boschetti)

conquiste delle donne

Impossibili gli obiettivi di sviluppo globale senza uguaglianza uomo-donna

"Non possiamo realizzare la nostra Agenda del 2030 per lo Sviluppo Sostenibile senza pieni e uguali diritti per metà della popolazione mondiale, di fatto e di diritto (le donne). Non possiamo far fronte in modo efficace alle emergenze umanitarie senza accertarci che le donne e le ragazze siano tutelate nei loro bisogni primari". È quanto ha dichiara-

to il segretario generale delle Nazioni Unite Ban Ki-moon durante l'evento "A commitment to Action", organizzato da UN Women, l'entità dell'Onu per l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile, e la Cina, a New York, in concomitanza con il summit dei leader mondiali sugli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile. "Troppe donne e ragazze ha proseguito Ban-Ki-moon - continuano ad essere discriminate, a subire violenze, a vedersi negate pari opportunità

nell'educazione e nel lavoro, e ad essere escluse da posizioni di leadership e di decision-making. Ha ringraziato poi sia il governo cinese sia UN Women per aver organizzato l'evento che ha segnato il culmine delle attività per commemorare il ventesimo anniversario della precedente Dichiarazione e Piattaforma d'Azione di Pechino. Ha anche invitato i leader mondiali ad impegnarsi per garantire un'effettiva uguaglianza di genere. "Questo vuol dire affrontare urgentemente le barriere strutturali, come la disparità retributiva", aggiungendo che occorre riconoscere l'onere dell'assistenza non retribuita per le

donne, il diritto per donne e ragazze di controllare la loro salute sessuale e riproduttiva, porre termine alla violenza contro donne e ragazze, sviluppare un'eguale partecipazione delle donne in politica e negli interventi umanitari, nella risoluzione di conflitti e nel peacebuilding. Ha sottolineato, infine, l'importanza della società civile, delle organizzazioni femminili, e i difensori dei diritti umani per far progredire l'Agenda del 2030. "Guardando avanti al 2030, permettiamoci di dire che oggi abbiamo raggiunto un traguardo verso la realizzazione di un'uguaglianza di genere completa e duratura". (Fonte: Unicri)