

Benessere nei posti di lavoro, anche questa è parità

Il Coordinamento Nazionale Donne Cisl segue con molta attenzione il dibattito generale in corso in questi giorni che abbraccia per molti versi anche alcune problematiche legate al mondo femminile, sia di carattere sociale, si pensi ad esempio alla richiesta unitaria del sindacato di riconoscere il lavoro di cura al fine di contrastare la "povertà pensionistica" delle donne, sia di ordine etico, come la discussione, a tratti accesa, sulla cosiddetta "maternità surrogata". Ma al di là di questi argomenti in primo piano nel dibattito pubblico, l'impegno del Coordinamento si sta concentrando, insieme alle altre confederazioni e alla Consigliera nazionale di Parità, anche sulle questioni che attengono più specificamente alla materia delle pari opportunità e al contrasto delle diverse forme di discriminazione, a partire dai luoghi di lavoro. Una di queste riguarda il ruolo e il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) nel settore pubblico, introdotti con legge 183/2010, "Collegato lavoro", in sostituzione dei Comitati per le pari opportunità e di quelli paritetici sul fenomeno del mobbing. La loro costituzione, secondo la direttiva del 4 marzo 2011, che detta le linee guida sulle loro modalità di funzionamento, è obbligatoria e in prima istanza la data di scadenza per assolvere a tale adempimento è stata il 22 marzo 2011, ragion per cui, tenendo conto che i componenti durano in carica quattro anni, quest'anno sono tutti in fase di rinnovo. Ed è proprio in vista di questo appuntamento che

sono stati avviati e sono in pieno svolgimento momenti di riflessione e confronto sul loro stato di attuazione e funzionamento e su quali modifiche apportare alle linee guida per rendere la loro azione più efficace e puntuale, anche in relazione alle eventuali criticità segnalate dalle singole amministrazioni. Come donne della Cisl, rinnoviamo il nostro convinto sostegno alla promozione e valorizzazione dei Comitati Unici di Garanzia consapevoli che una partecipazione più attiva del sindacato, non solo dal punto di vista propositivo e consultivo ma anche da quello più strettamente legato alla verifica e al monitoraggio delle azioni positive poste in essere per la prevenzione del disagio lavorativo possa dare un contributo importante alla realizzazione del principio di parità e pari opportunità sul lavoro. Una partecipazione più attiva del sindacato vuol dire, in primo luogo, raf-

forzarne il ruolo all'interno dell'amministrazione giacché facilita le relazioni tra le parti e permette di instaurare un dialogo più costruttivo che si rivela poi utile anche in sede di contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello, laddove collaborazione e disponibilità sono indispensabili. Ciò anche in riferimento all'elaborazione di codici di condotta e buone prassi, che il decreto 05/2010 affida proprio alla contrattazione collettiva, per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di discriminazione e violenza, per la pianificazione della formazione più attenta al genere, per favorire più salute e sicurezza con specifico riferimento allo stress lavoro-correlato, per facilitare l'aggiornamento professionale e i percorsi di carriera specie dopo il parto o i periodi di cura, per monitorare ed eliminare le differenze salariali tra lavoratori e lavoratrici. In secondo luogo,

è una grande opportunità per contribuire ad un corretto processo di riforma della pubblica amministrazione sempre più chiamata a dare risposte in materia di benessere organizzativo ed efficienza. Pensiamo, infine, che i CUG possano avere un compito importante anche nell'elaborazione di un modello comune per la predisposizione dei bilanci di genere, in grado cioè di evidenziare le differenti esigenze e condizioni tra uomini e donne per meglio orientare le politiche e le attività delle pubbliche amministrazioni verso criteri di maggiore equità. Il Coordinamento donne, oltre a sostenere le categorie Cisl del pubblico impiego nella lotta per il rinnovo del contratto di lavoro, continuerà ad assicurare il proprio impegno per una funzionalità piena di questi Organismi fondamentali al benessere di tutti i lavoratori e lavoratrici.

Liliana Ocmin



Osservatorio

Cronache e approfondimenti delle violenze sulle donne / 306

VIOLENZA DONNE. IL PIANO DELL'EMILIA ROMAGNA PREVEDE PROGRAMMI ANCHE PER UOMINI VIOLENTI

Attenzione anche alla prevenzione e riabilitazione degli uomini violenti. C'è pure questo importante capitolo nel piano contro la violenza di genere promosso dalla Regione Emilia Romagna. "Prevenzione del fenomeno della violenza maschile contro le donne, protezione e sostegno verso l'autonomia delle donne inserite in percorsi di uscita dalla violenza, trattamento per gli uomini autori di violenza e azioni di sistema per dare attuazione agli interventi costituiscono le quattro aree di intervento su cui si articola il Piano contro la violenza di genere della Regione Emilia-Romagna, i cui contenuti sono stati anticipati in attesa della presentazione della prima bozza di testo a inizio gennaio. Tra gli obiettivi del Piano, la cui introduzione è prevista anche dalla legge quadro regionale in materia di parità di genere, ci sono "il rafforzamento del sistema di prevenzione, il consolidamento della rete di accoglienza, l'integrazione dei servizi pubblici tra loro e con i centri antiviolenza, lo sviluppo del sistema di prevenzione, la definizione di macroazioni e interventi e, infine, la definizione di un sistema di valutazione.

FRIULI VENEZIA GIULIA. PARI OPPORTUNITÀ, PRESENTATO A COMMISSIONE PROGRAMMA 2016

Educazione e formazione sono le finalità dei progetti della Commissione regionale del Friuli Venezia Giulia per le pari opportunità (Crpo) per il 2016. La maggior parte del programma è rivolto alle giovani generazioni, agli educatori e ai responsabili dei media e prevede incontri e percorsi formativi sullo stalking tra adolescenti, violenza di genere e violenza assistita dai minori, sul linguaggio della comunicazione. Salute e lavoro sono altri due temi che la Commissione intende affrontare. È stato inoltre programmato un incontro pubblico con il coinvolgimento delle associazioni di categoria, dei comitati di imprenditoria femminile e delle organizzazioni sindacali, per valutare quali opportunità si prospettano per le donne lavoratrici e imprenditrici. La Commissione intende infine affrontare il tema del sistema elettorale della Regione Fvg per promuovere la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena parità di accesso alle cariche elettive. (A cura di Silvia Boschetti)

conquiste delle donne

L'Unione Europea conferma l'impegno sulla parità di genere

La scorsa settimana, su proposta della Confederazione Europea dei Sindacati (Ces), i segretari generali di Cgil Cisl Uil, Susanna Camusso, Annamaria Furlan e Carmelo Barbagallo, preoccupati dalla proposta della Commissione europea sulla nuova Strategia di parità tra uomini e donne

2016-2020, di declassare la stessa da "Comunicazione ufficiale" a "Documento di lavoro interno", hanno inviato una lettera al Ministro del Lavoro, Giuliano Poletti, in vista della sua partecipazione alla riunione del Consiglio EPSCO avvenuta il 7 dicembre, per sottolineare l'urgenza di una strategia comunitaria più vincolante sulla parità di genere. Nella lettera si precisa testual-

mente che "un documento di lavoro interno è ben lungi dall'essere un reale impegno a favore di un cambiamento per le donne e le ragazze in Europa. Si tratta di un documento di fondo che non impegna tutte le Istituzioni europee, mentre una "Comunicazione ufficiale" fornisce una visione a lungo termine, costituisce un quadro politico generale e stabilisce meccanismi di monitoraggio e responsabilità sugli obiettivi iscritti nella strategia". Quest'azione congiunta dei sindacati europei ha contri-

buito a raggiungere l'effetto desiderato. La Commissione Europea, infatti, ha deciso di non modificare per il periodo 2016-2020 le modalità di discussione della propria strategia in tema di promozione e realizzazione delle pari opportunità. La nuova strategia continua ad avere l'effetto dunque di comunicazione ufficiale agli Stati membri e non di semplice risultato di lavoro interno come annunciato in precedenza. Su questi temi la vigilanza e l'impegno del sindacato resteranno sempre ai massimi livelli. (L.M.)