

Unioncamere. Imprese femminili straniere, in Italia 1 su 3 è rosa

Nel lavoro le donne trovano non solo una opportunità di realizzazione dei loro progetti professionali e di vita ma anche una potente arma per contrastare le diverse forme di violenza che potrebbero colpire. Una donna indipendente economicamente, emancipata nella società e soddisfatta del proprio lavoro è infatti più forte e consapevole e, quindi, in grado di difendersi e di non cadere nella spirale della violenza. Un ragionamento che vale in Italia, come nel resto del mondo, per tutte anche

per le straniere che nel nostro Paese tentano di costruirsi un futuro. Fanno dunque ben sperare i dati diffusi dall'Osservatorio per l'imprenditorialità femminile di Unioncamere e Infocamere aggiornati al 30 giugno. Secondo questi dati, infatti, sono 776 le imprese guidate da immigrate, su un totale di 2.166 imprese straniere. Buona poi l'affermazione nel centro-sud. La classifica vede in testa il Molise, con il 35,8%, seguito da Basilicata (35,2%) e Abruzzo (31,5%). Bene anche per quanto riguarda il

dato provinciale con Campobasso e Isernia che si collocano nei primi 10 posti su 107 province considerate. Confermato anche per il primo semestre 2018 il più alto tasso di femminilizzazione delle imprese. Quasi 28 ogni cento sono guidate da donne, portando la compagine di imprese femminili a quota 9.901. Ottimo risultato, il Molise è infatti la sesta regione in Italia, anche per la presenza di imprese femminili giovanili under 35 (30,37%).

S.B.

Contrattare la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro è ormai parte integrante dell'attività negoziale del sindacato che sta cercando di compensare alla scarsa disponibilità pubblica di servizi di welfare per permettere a lavoratori e lavoratrici di armonizzare meglio il tempo da dedicare alla cura familiare, ai propri interessi personali e alla vita professionale. Lo hanno compreso anche i politici che, non a caso, hanno investito sulla valorizzazione di questo strumento destinando benefici e sgravi contributivi alle aziende che s'impegnano a sottoscrivere e depositare accordi collettivi che prevedano misure di conciliazione innovative e migliorative rispetto a quanto già previsto dalla legge e dai contratti collettivi nazionali di riferimento. Ci riferiamo in particolare alle norme con cui sono state stanziare e suddivise specifiche risorse finanziarie per il 2017 e il 2018. La scadenza, a valere sui contratti depositati dal 1° novembre 2017 e il 31 agosto 2018, era fissata al 15 settembre 2017, ragion per cui siamo in attesa di conoscere risultati numerici e di contenuto su questo tipo di interventi contrattuali. Intanto stiamo registrando interessanti risultati in casa Cisl attraverso il nostro Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello. L'Osservatorio è una banca dati che ha raccolto finora un totale di 8.526 accordi siglati negli ultimi 8 anni. Negli ultimi due anni - questa la novità interessante - abbiamo assistito ad una contrattazione più dinamica e innovativa che re-

La conciliazione non è un affare di donne

stituisce un quadro delle relazioni sindacali chiaramente improntato ad una maggiore regolamentazione del conflitto e, quindi, ad un sistema di relazioni più stabile e strutturato. Il cambiamento, pertanto, si costruisce insieme, imprese

e sindacato, e la formula funziona. Molto interessante anche il dato relativo alle buone pratiche. Esse rappresentano il 7% degli accordi analizzati: il 94% di questi contiene elementi innovativi, il 3% procedure partecipative e l'altro 3% contenuti re-

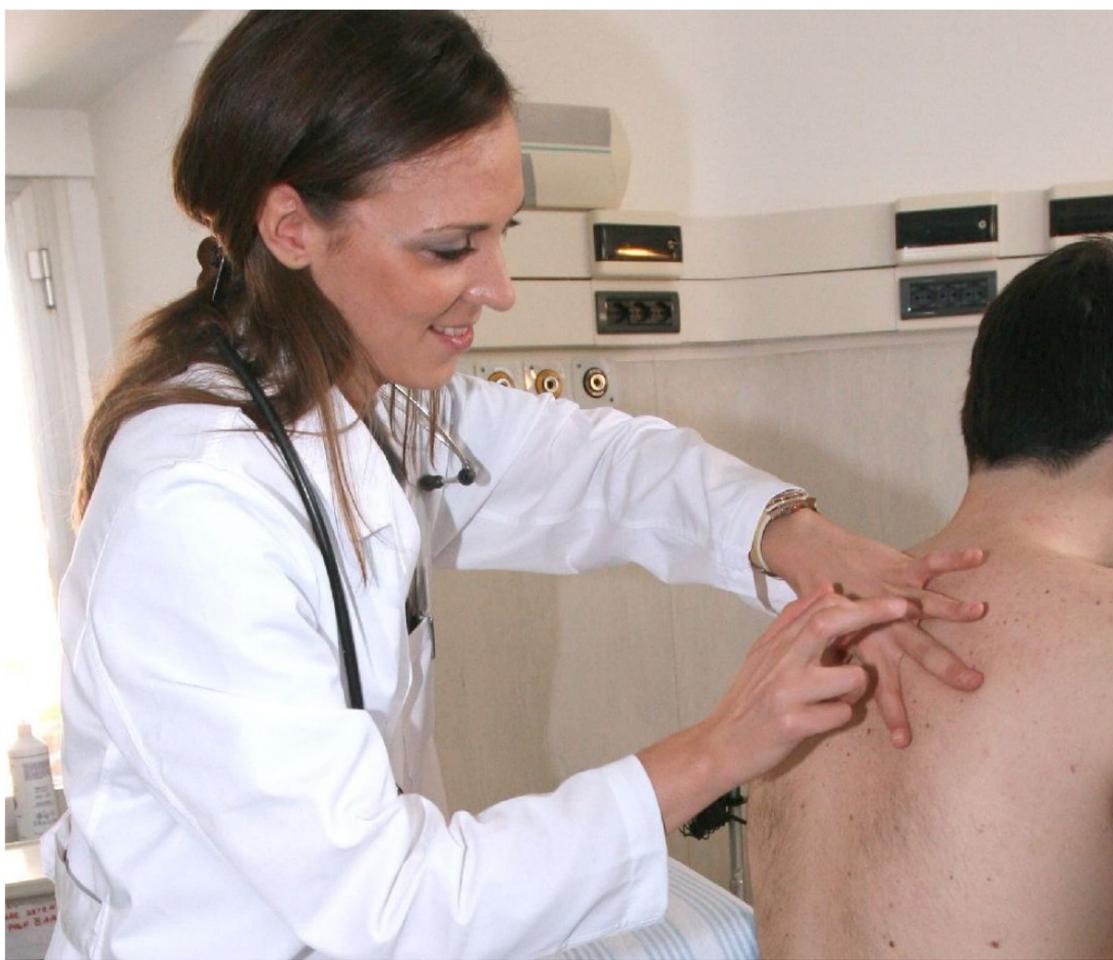
plicabili in altri contesti lavorativi. Le prestazioni di welfare, ovvero tutte quelle prestazioni volte a migliorare il benessere individuale e familiare di lavoratrici e lavoratori, si attestano al 41% delle buone pratiche, di cui la conciliazione detiene il 12% e

riguarda principalmente la flessibilità oraria, il servizio di baby sitting e il part-time, tipologia contrattuale che presenta però ancora qualche elemento negativo di ordine culturale riconducibile alla consueta propensione dei datori di lavoro di con-

cederlo soprattutto alle lavoratrici madri. I lavoratori padri restano quelli che lo utilizzano meno, perpetuando di fatto la condizione che vede la maggior parte delle donne sobbarcarsi per intero il peso della cura familiare. La conciliazione, e di conseguenza le misure contrattuali che la sostengono, devono perciò essere indirizzate necessariamente alla condivisione delle responsabilità genitoriali e della famiglia, altrimenti restano misure per allontanare ulteriormente le donne dal posto di lavoro e dalla possibilità di fare carriera. La conciliazione non è e non deve essere un affare di donne ma deve riguardare tanto le lavoratrici quanto i lavoratori, ed è per questo che dobbiamo lavorare, specie attraverso la contrattazione, per invertire questa tendenza. Non sarebbe male, perciò, creare o inserire nei percorsi di formazione per le nostre delegate e i nostri delegati momenti che guardino anche a questi aspetti particolari. Il nuovo istituto dello "smart-working", ad esempio, richiede molta attenzione affinché non si trasformi in uno strumento ad uso prevalente delle lavoratrici. Così come riteniamo importante, in questa prospettiva di condivisione, la conferma - la sperimentazione termina il 31 dicembre prossimo - del congedo obbligatorio per i padri ampliandone la portata (attualmente 4 giorni), rendendolo strutturale e non utilizzando in sostituzione di quello di maternità. Solo così possiamo avviare un percorso virtuoso di pari opportunità nel lavoro e di piena genitorialità nella famiglia.

Liliana Ocmin

conquiste delle donne



Donne al lavoro. Nella Foto, Dottoressa. Archivio Carlo e Maurizio Riccardi

Scade il 3 ottobre il bando 2018 per due Borse di Studio della Cisl Medici dedicate alla memoria di Giuseppe Garraffo

C'è tempo fino al 3 ottobre 2018 per presentare domanda di partecipazione al bando della Federazione Cisl Medici per l'assegnazione di due borse di studio intitolate alla memoria del Dott. Giuseppe Garraffo, primo segretario generale della Federazione Cisl Medici.

Ricordiamo che sono ammessi a partecipare al concorso giovani di età compresa tra 23 e 36 anni (si intendono tali i candidati che siano nati non dopo il 30 Settembre 1995 e non prima del 1° ottobre 1982) che faranno pervenire - entro e non oltre la data prevista - un breve elaborato originale di analisi, proposte e/o progetto (massimo 5 cartelle con grandezza font 12 e interlinea 1,5) su una o più materie a scelta tra le seguenti: A) Storia della Cisl Medici; B) Giovani e sindacato; C) Relazioni sindacali; D) Innovazione organizzativa e tecnologica in sanità; E) Me-

dicina di genere specifica e misure di conciliazione. I requisiti per l'ammissione al concorso, oltre a quelli sopra richiamati, comprendono: laurea in medicina e chirurgia o laurea in odontoiatria o laurea in medicina veterinaria, laurea in biologia o laurea in psicologia o laurea in farmacologia; essere iscritta/o o figlia/o di iscritta/o alla Cisl Medici o altra categoria della Cisl. L'ammontare di ciascuna Borsa è di 2.500 euro (due milacinquecento/00) che verrà versato in due rate. Il versamento di entrambe le rate è subordinato, inoltre, alla partecipazione al corso di formazione sindacale programmato dalla Federazione presso il Centro Studi Cisl di Firenze.

Per ogni altra informazione sulle modalità di partecipazione, sui requisiti di ammissione e sui criteri di assegnazione delle Borse di Studio, è possibile consultare il sito www.cislmedici.com. (L.M.)