

ANCORA TROPPIA DISPARITÀ NEL MERCATO DEL LAVORO

Ritorna di attualità il tema dell'innalzamento dell'età pensionistica delle donne, alla luce di una richiesta sempre più pressante dell'Unione Europea, di adeguamento dei parametri nazionali, che ha avuto origine della sentenza della Corte di Giustizia Europea del novembre 2008.

La domanda nasce spontanea: Come mai l'Europa non attenziona in maniera analoga il basso tasso di occupazione femminile, nonché le dinamiche di cura dei bambini e degli anziani che continuano a gravare in gran parte sulle donne?

Il reale problema, non è solo l'equiparazione pensionistica tra uomini e donne, quanto invece la disparità nel mercato del lavoro, che svaluta le professionalità femminili. Dobbiamo sviluppare nuove prospettive sollecitando, al contempo, misure che garantiscano alle donne parità di accesso nel mercato del lavoro, alle carriere e all'equiparazione salariale.

Si deve partire da un quadro realistico e condiviso di priorità: il nostro Paese ha un problema di conti pubblici e di allineamento all'Europa, ma per non vanificare gli sforzi, dobbiamo dare concretezza al principio delle pari opportunità, ripensando compiutamente le attuali politiche di welfare in termini di occupazione femminile, servizi per l'infanzia e alla famiglia, tenendo sempre presente che l'allungamento della vita, insieme all'annoso problema di denatalità nel nostro paese, richiedono strategie innovative di rilancio dell'occupazio-

zione delle donne. Come Donne della Cisl crediamo che l'innalzamento e l'equiparazione dell'età pensionabile delle donne nel pubblico impiego, debba essere collocato all'interno di una riflessione più ampia, che affronti con chiarezza il tema della conciliazione tempi di vita - tempi di lavoro, trovando risposta nella contrattazione di Il livello e

nello sviluppo della bilateralità al fine di bilaterali. A tal proposito, un input interessante arriva dalla proposta del ministro per le Pari Opportunità, Mara Carfagna, di realizzare - con i risparmi ottenuti dall'innalzamento dell'età pensionabile delle donne del pubblico impiego - un Fondo da destinare a politiche di conciliazione. La nostra è una posi-

zione chiara, di chi vuole confrontarsi sui problemi per risolverli: chiediamo di rinegoziare i risparmi derivanti dai processi di riorganizzazione aziendale per liberare risorse da investire nell'ecosistema della conciliazione. La sfida che ci aspetta è quella pragmatica e riformista di soluzioni compatibili con la tenuta dei conti pubblici e con l'esigenza di

mettere il Paese al riparo da attacchi speculativi. In quest'ottica la linea del confronto di merito sarà l'unica modalità possibile per incalzare il Governo rispetto agli impegni presi con il sindacato in tema di misure di sostegno alle donne lavoratrici, alla famiglia e alle fasce più deboli della società.

Liliana Ocmin



Osservatorio

Cronache e approfondimenti
delle violenze sulle donne / 64

PARI OPPORTUNITÀ. RICERCA UNIVERSITÀ LA SAPIENZA ROMA: SOLO 5,6% DONNE A VERTICI ECONOMIA

Ancora poche donne ai vertici dell'economia: il 60% delle maggiori società italiane non impiega nessuna donna all'interno del proprio top management team, il ristretto gruppo di manager che si occupa della gestione dell'azienda. E quanto emerge da un'indagine dell'Università La Sapienza della società 20-first, diffusa a Roma in occasione della presentazione del volume *Rivoluzione womenomics*.

L'indagine è stata condotta sulle dieci maggiori società italiane, tra cui Eni, Fiat e Telecom Italia. Solo quattro hanno almeno una donna nel top management team. Sulle 90 persone che complessivamente compongono questi gruppi, solo cinque (5,6%) sono donne. Nell'indagine globale *womenomics* 101 ben l'89% delle società statunitensi aveva almeno una donna, confronto a solo il 32% delle società europee e al 18% di quelle asiatiche.

DIRITTI DEI MINORI: COMMISSIONE EUROPEA AVVIA CONSULTAZIONE PUBBLICA

La Commissione europea sta varando una consultazione pubblica su una nuova strategia europea sui diritti dei minori, i cui esiti serviranno a trovare il modo per rendere più efficaci le politiche dell'Ue nel promuovere i diritti di bambini e adolescenti. La consultazione, che si chiuderà il prossimo 20 agosto, esplorerà settori specifici — identificati da operatori attivi nell'ambito del Forum europeo per i diritti dei minori — in cui maggiore è il rischio che i minori incontrino problemi: una giustizia a misura di minore e la partecipazione di bambini e adolescenti al sistema giudiziario (in qualità di testimoni, per esempio); le politiche della giustizia a tutela dei diritti dei minori, ad esempio nell'ambito della mediazione familiare; la protezione di categorie vulnerabili di minori (vittime di violenza, sfruttamento sessuale e tratta, o minori che vivono in povertà); la partecipazione dei minori all'elaborazione delle politiche che li riguardano.

La Commissione pubblicherà una relazione di sintesi di tutti i contributi e si servirà degli esiti della consultazione per redigere una nuova comunicazione sui diritti dei minori per il periodo 2011-2014. Parallelamente alla consultazione pubblica, la Commissione sta svolgendo uno studio specifico che pubblicherà in ottobre, finalizzato a ottenere un feedback dai minori stessi, anche nell'ambito di gruppi di riflessioni.

(A cura di Silvia Boschetti)

CONQUISTE delle DONNE

MOBBING, A ENNA INCONTRO DI INFORMAZIONE PROMOSSO DA CISL, INAS E COORDINAMENTO DONNE

Nel cono d'ombra del disagio nel lavoro c'è senz'altro il mobbing. Odioso fenomeno legato a quell'insieme di subdoli comportamenti perpetrati, nel tempo, nei confronti delle persone da parte di colleghi o superiori. Si tratta di angherie, maldicenze, pressioni psicologiche che ai tempi della crisi trovano un terreno ancora più fertile.

Un brutto fenomeno che vede da tempo il sindacato impegnato in una forte battaglia culturale, oltre che vertenziale. Un tema caldo, dunque, che è stato approfondito durante un incontro di informazione e prevenzione organizzato dalla Cisl di Enna insieme ad Inas e Coordinamento donne intitolato "Mobbing, conoscerlo... denun-

ciarlo... sconfiggerlo". All'iniziativa hanno preso parte, oltre ad Angelo Giuseppe Aleo, segretario generale Cisl Enna; Tania Lo Giudice, coordinatrice donne Cisl Enna che ha curato l'introduzione ai lavori; Fernando Cecchini, responsabile Sportello nazionale mobbing Inas Cisl, che ha parlato di stress e mobbing e dell'impegno del sindacato; di accordi di clima per la prevenzione si è occupata, invece, Rosanna Laplace, segretario provinciale Cisl di Enna. Sono poi intervenuti Luigi Parisi, responsabile provinciale Inas Enna; Barbara Carrara, coordinatrice regionale donne Cisl Sicilia e Maurizio Bernava, segretario generale Cisl Sicilia. A concludere l'incontro Liliana Ocmin, segretario federale Cisl.

Per la Cisl è, quindi, fondamentale far conoscere cosa c'è dietro atteggiamenti, in apparenza casuali e di scarsa rilevanza, che, invece nascondono volontà lesive della dignità personale e professionale delle persone.

In ambito lavorativo la finalità del mobbing è quella di indurre, per i motivi più svariati, la vittima ad abbandonare da sé il posto di lavoro. Infine bisogna ricordare che, proprio anche grazie al costante impegno sindacale, il mobbing è ormai codificato come una patologia psico-sociale che ha un'indennità riconosciuta dall'Inail



A cura del
Coordinamento
Nazionale
Donne Cisl

www.cisl.it

coordinamento
donne@cisl.it

telefono
06 8473458/322