

# RINNOVAMENTO SOCIALE DALLE PARI OPPORTUNITÀ

Il recente dibattito sull'estensione del congedo parentale obbligatorio anche per il padre, porta con sé una sfida culturale necessaria se vogliamo incidere profondamente sull'organizzazione e stessa della società in un'ottica di condivisione delle responsabilità.

Siamo di fronte alla concretizzazione di un principio che, come donne della Cisl, riteniamo necessario per far mettere radici alla cultura delle pari opportunità e della conciliazione condivisa, nella consapevolezza che quando le politiche di genere diventano patrimonio comune sono l'intera società e il sistema complessivamente inteso ad avvalersene.

Si tratta di un principio ispiratore importante, che dovrà servirci da guida per fare della politica delle pari opportunità uno strumento di meritocrazia, di rinnovamento sociale, di affermazione di una cultura congiunta della responsabilità, dei diritti e dei doveri di cui possano avvalersi gli uomini, le donne, i giovani e gli immigrati di questo Paese.

Va in questa direzione anche il programma obiettivo 2010 - il cui bando scade il 30 novembre prossimo - della legge 125 che punta, attraverso politiche finalizzate a promuovere la cultura delle pari opportunità, alla femminilizzazione della governance d'impresa, allo sviluppo di competenze apicali, alla riorganizzazione di genere dei sistemi di lavoro, allo sviluppo

delle imprese femminili, alla promozione della qualità della vita personale e professionale anche delle donne immigrate. Tutto ciò nella valorizzazione strategica del mainstreaming di genere, indirizzi che non hanno l'ambizione ristretta di una rivendicazione di parte ma quella di diffondersi pervasivamente dando vita ad azioni di sistema in grado di produrre beneficio all'intero corpo sociale. Sono punti di vista ed ipotesi che non si fondano esclusivamente su pur rilevanti principi etici ma

su precise evidenze di natura socio-economica. La letteratura e l'esperienza lasciano pochi dubbi circa la correlazione esistente tra lo sviluppo delle pari opportunità nel mercato del lavoro e la crescita economica e sociale. Una maggiore partecipazione e occupazione femminile implicano una maggiore produzione corrente, ma anche una maggiore crescita futura oltre a un parallelo sviluppo dell'occupabilità, della crescita professionale e delle conseguenti politiche di conciliazione. Quan-

do, come Cisl, affermiamo che le politiche di genere rappresentano il volano di un nuovo modello di sviluppo ci inseriamo perfettamente in questo solco evolutivo per il quale investire sulla partecipazione delle donne alla vita attiva produce ricadute sociali non irrilevanti: migliore qualità della vita, maggiori possibilità di scelta, minori rischi di povertà, migliori condizioni di lavoro per uomini e donne.

È un tragitto difficile, accidentato, che non dobbiamo mai considerare come

compiuto ma che dobbiamo continuare a percorrere con caparbia perché foriero di mille opportunità. Compito delle grandi organizzazioni come la Cisl è proprio quello di raccogliere questa sfida e dare sostanza coerente a questo impegno.

Intervenire sugli ostacoli che portano le lavoratrici a dover scegliere tra gli affetti e la carriera vuol dire guardare non solo al futuro delle donne ma anche alla tenuta stessa della nostra società e del valore della famiglia.

**Liliana Ocmin**



*Conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. Questo il tema della ricerca che sarà presentata dalla Flaei nazionale l'11 novembre. L'incontro si terrà a Roma presso l'auditorium di via Rieti*

## Osservatorio

Cronache e approfondimenti delle violenze sulle donne / 81

### SICUREZZA IN TUTTA EUROPA PER VITTIME DI VIOLENZA

La commissione libertà civili del Parlamento europeo ha votato oltre 150 emendamenti presentati alla proposta sull'Ordine di Protezione Europeo, che mira a garantire che la protezione prevista da uno Stato membro nei confronti di una vittima continui anche se la vittima si trasferisce in un altro Stato membro. Secondo i deputati la direttiva dovrebbe applicarsi alle vittime o potenziali vittime, che necessitano protezione per atti e comportamenti che possono mettere in pericolo la loro vita, integrità psichica o dignità, la loro libertà personale o integrità sessuale. Con la nuova normativa si sta tentando di attuare una protezione senza frontiere, infatti l'autorità giudiziaria o equivalente (penale, civile o amministrativa) di uno Stato membro in cui è stata prevista tale misura di protezione potrebbe formulare un Ordine di Protezione Europeo (Epo) che allarghi tale protezione anche in altri Stati membri.

### FLESSIBILITÀ, LAVORO ED UGUAGLIANZA DI GENERE: NUOVO STUDIO DELLA COMMISSIONE EUROPEA

La Commissione europea ha pubblicato uno studio sull'organizzazione flessibile del lavoro e l'uguaglianza di genere ("Flexible working time arrangements and gender equality") che offre un quadro completo della situazione nei 27 Stati membri dell'Ue e nei paesi See-Efta (Islanda, Norvegia, Liechtenstein e Svizzera). Dallo studio emergono ampie differenze tra gli Stati membri in termini di flessibilità di orario: un'organizzazione più flessibile si riscontra nell'Europa settentrionale e occidentale, mentre in Ungheria, Lituania, Repubblica ceca, Estonia, Bulgaria, Slovacchia, Slovenia e Romania continuano a dominare le 40 ore tradizionali. In Danimarca, Svezia, Germania, Finlandia e Norvegia poco più della metà degli impiegati ricorre a qualche forma di flessibilità durante l'orario lavorativo. Secondo la relazione degli esperti l'orario di lavoro personalizzato tende ad avere un effetto positivo sul tasso di occupazione femminile e può aiutare i dipendenti a conciliare gli impegni lavorativi e quelli personali, ma il lavoro part-time (prevalentemente femminile) è tuttora concentrato nei settori con bassi livelli retributivi e che nella maggior parte dei paesi offrono minori prospettive di carriera e di formazione. Gli sviluppi recenti dimostrano che la flessibilità dell'orario di lavoro è all'ordine del giorno dei responsabili politici di numerosi paesi e la flessibilità è oggi vista come uno strumento politico importante per aiutare i datori di lavoro ad adeguarsi all'evoluzione delle circostanze economiche.

*(A cura di Silvia Boschetti)*

## CONQUISTE delle **DONNE**

### SEMINARIO CISL DEDICATO ALLA PROGETTAZIONE PER I FINANZIAMENTI DELLA LEGGE 125/91

Sono giunte da tutta Italia le rappresentanti dei coordinamenti femminili cislini per partecipare al seminario di Progettazione per i finanziamenti legge 125/91. Un appuntamento che la Confederazione di via Po ha fortemente voluto per offrire strumenti concreti, in linea con le azioni di rinnovamento sociale per l'affermazione di una cultura congiunta della responsabilità nel mondo del lavoro.

Proprio favorire uno sviluppo delle imprese femminili rappresenta un elemento strategico per la diffusione di una nuova cultura, ma, anche, per importanti risvolti economici come, oramai, evidenziano tutte le ricerche svolte in questa direzione.

Un'intera giornata di lavori, quella svolta nella sede nazionale della Cisl, aperta dal saluto di Liliana Ocmin che ha ribadito il valore di questo incontro nel quale ha fatto il punto rispetto ai mezzi a disposizione per potenziare le politiche di pari opportunità con riferimento, in primis, al rilancio dell'occupazione femminile.

A sottolineare le grandi opportunità offerte dal collegato al Lavoro e, non solo, è Alessandra Servidori, consigliera nazionale di Parità, secondo la quale sono numerosi gli strumenti normativi a disposizione che consentono di lavorare pienamente su politiche di pari opportunità e di occupazione. Importante per la Servidori - che ha sottolineato il merito dell'approccio costruttivo della Cisl - è che queste azioni siano svolte insieme a tutte le parti sociali, ognuno per le proprie competenze.

Attenzione alle risorse e alla necessità di accrescerle per realizzare un sempre maggior numero di interventi. Non ha dubbi Santina Giorgio, vice presidente Comitato nazionale di parità del ministero del Lavoro, che parla di finanziamenti in continuo calo, le cifre al momento a disposizione possono essere risposte solo parziali per centrare obiettivi che avrebbero bisogno di molto di più.

Ad illustrare la normativa all'origine e di supporto alla presentazione dei progetti legge 125

è stata Maria Lilli, segreteria tecnica del Comitato nazionale di parità del ministero del Lavoro, che ha evidenziato le principali criticità che, come nucleo tecnico, monitorano quando vengono presentati i progetti. Come, ad esempio, una mancata attenzione alla compilazione della domanda in tutti i suoi aspetti che poi va ad inficiare l'intera valutazione del progetto.

Per il dipartimento Politiche sociali della Cisl Silvia Stefanovich ha fatto un ragionamento su quali possibili azioni sinergiche mettere in atto per i diversi finanziamenti, con particolare attenzione all'ex articolo 9 della legge 53/00 e successive modifiche, strumento utile alla contrattazione aziendale di secondo livello. Quello che è necessario, quindi, è lavorare in concertazione tra tutti gli attori nei territori e tra le realtà aziendali.

Una giornata intensa, conclusa con un prezioso intervento tecnico a cura del centro di ricerca Cesos che si è occupato della parte operativa attraverso un vero e proprio laboratorio di progettazione. Una sessione pratica messa a punto dalle operatrici del Cesos Flavia Pace, area formazione; Luana Petrillo e Manuela Mansueti, area rendicontazione, che hanno costruito un percorso concreto di simulazione calato dentro la realtà della legge 125.

**A cura del  
Coordinamento  
Nazionale  
Donne Cisl**

[www.cisl.it](http://www.cisl.it)

**coordinamento  
donne@cisl.it**

telefono  
06 8473458/322