

# NUOVO SLANCIO ALLA CULTURA DI GENERE

La società occidentale attraversa una fase di profonda crisi economica, finanziaria e produttiva. Una crisi che mette in discussione le condizioni sociali, il sistema di relazioni, le abitudini e anche i tanti modelli consolidati. In questo scenario, la cultura di genere dovrà dare un importante contributo alla ricostruzione di un innovato quadro civile di democratica convivenza, consapevoli che dobbiamo saper fare i conti, anche con tutte queste contraddizioni se vogliamo governare i cambiamenti in atto. Il realismo che è tipico della Cisl, ci consentirà di affrontare adeguatamente le trasformazioni della società, dove il lavoro sarà sempre di più un'occasione di autorealizzazione personale, una palestra per il miglioramento delle proprie abilità e delle competenze spendibili nella vita privata e nel mercato del lavoro.

Dobbiamo infatti agire modificando l'accezione, seppur importante, del concetto di lavoro inteso solo come possibilità di accesso al reddito e alla definizione della solidità economica familiare, ampliandone invece il significato di luogo privilegiato in cui è possibile costruire il benessere delle persone e delle loro famiglie.

La valorizzazione sul lavoro, la padronanza intellettuale dell'agire e la capacità di integrare compiti e mansioni sono, in sintesi, il pragmatismo che caratterizza la cultura di genere trasferita nel sistema del lavoro.

Si tratta, quindi, di gestire il "saper essere" e il "saper fare" che sono sempre stati i concetti al-

la base della cultura femminile.

Questo presuppone, come più volte sottolineato nel coordinamento nazionale delle Donne Cisl, la capacità di fare squadra, la creatività, la capacità di innovare i rapporti sociali ed i modelli di comportamento con soggetti interni ed esterni al proprio ambito di lavoro.

Sicuramente l'alternanza tra l'istruzione, lo studio e i tirocini esterni, è necessaria per integrare il "saper fare" e favorire così una consapevole scelta dei percorsi di carriera professionali e lavorativi.

Tutto ciò avverrà e dovrà confrontarsi con una oggettiva diminuzione delle risorse disponibili e con una crisi economica e finanziaria che, come abbiamo visto nella manovra Monti, dove prevalgono i tagli lineari, indiscriminati e privi di equità, penalizzerà i soggetti

più deboli.

Quella con la quale dovremo fare i conti è una nuova cultura del lavoro che si coniuga con un sistema di welfare in grado di garantire servizi tra la vita professionale e la vita privata.

L'oggettività dei problemi economici e sociali attuali, richiede quindi un impegno sindacale straordinario, capace di includere le donne nel contesto attuale, offrendo loro l'opportunità di contribuire concretamente a migliorare e governare i cambiamenti.

Nella crisi, come pos-

siamo costruire proposte concrete di conciliazione a sostegno del lavoro femminile e delle famiglie, nonché della loro crescita professionale? A quali risorse finanziarie e materiali è possibile attingere?

Interrogativi che possono trovare risposta, oltre che nei provvedimenti equi e solidali, soprattutto attraverso la contrattazione di secondo livello che come Cisl portiamo avanti da tempo. Il secondo livello di contrattazione come

nuova frontiera.

L'esperienza concreta ci insegna che attraverso di essa è possibile incidere sui vari modelli organizzativi nei luoghi di lavoro, proponendo azioni migliorative, alimentando capacità negoziali, concordando con il management delle imprese soluzioni reali e risposte concrete anche rispetto a temi quali l'affermazione della meritocrazia, della competitività e della conciliazione.

Liliana Ocmin



## CONQUISTE delle **DONNE**

### SIGLATO PROGETTO AZIONI POSITIVE PER LA PARITÀ ALLA SAINT GOBAIN

Importante intesa è stata raggiunta alla Saint Gobain tra direzione e segreterie di Filtecem, Cgil, Femca Cisl e Uilcem Uilm per promuovere azioni positive per la parità nel lavoro.

Con l'intesa si conviene di promuovere la presenza delle donne negli ambiti dirigenziali e gestionali attraverso la realizzazione di specifici percorsi formativi, si procederà, inoltre con l'attuazione del progetto "Le quote rosa nei Comitati direttivi di Saint - Gobain Glass Italia Spa e Saint - Gobain Ppc Italia Spa". Il progetto avrà la durata di 24 mesi e avrà come finalità quelle di: eliminare o ridurre le disparità di fatto di cui le donne so-

no oggetto nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità; di promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali sono sottorappresentate ed, in particolare, nei settori tecnologicamente avanzati e ai diversi livelli di responsabilità; inoltre di favorire la conciliazione tra tempi di lavoro ed esigenze di vita personale e familiare. Destinatari del progetto sono 30 donne per le quali si prevedono future evoluzioni professionali. Il progetto si articolerà in sei fasi: 1) valutazione del potenziale; 2) attività formativa; 3) guida di affiancamento interno; 4) modelli di riferimento esterni; 5) quote rosa; 6) convenzione con asilo nido "La compagnia dei birichini" - Milano. Un progetto pilota per il quale si prevedono importanti effetti moltiplicatori, sarà infatti riproposto a tutte le realtà aziendali del Gruppo in Italia. Previsto, infine, un attento monitoraggio dei risultati attraverso report trimestrali, dinamica degli organici, modifica organigrammi aziendali e piani di successione.

## Osservatorio

Cronache e approfondimenti  
delle violenze sulle donne / 128

### STALKING. L'ORDINE DI PROTEZIONE EUROPEO È LEGGE: PARLAMENTO UE APPROVA LA NUOVA DIRETTIVA

Avranno uguale tutela in tutta l'Ue le vittime di violenze sessiste, stalking, molestie, protette dal diritto penale di uno Stato dell'Unione europea. Il Parlamento europeo, riunito in sessione plenaria a Strasburgo, ha approvato la direttiva sull'Ordine di protezione europeo (Ope) che tutelerà in tutta l'Ue "le vittime di reati con particolare attenzione alle categorie più vulnerabili quali donne, minori e persone diversamente abili". Una persona a cui è garantita protezione in uno Stato membro potrà richiedere di estendere la stessa protezione in un qualunque altro Paese dell'Ue.

### SALUTE. 224 GLI OSPEDALI PREMIATI NEL 2011 CON I "BOLLINI ROSA" DELL'OSSERVATORIO NAZIONALE SULLA SALUTE DELLA DONNA

Sono 224 gli ospedali premiati quest'anno con i "Bollini Rosa di Onda", l'Osservatorio Nazionale sulla salute della Donna. Quarantotto con il massimo riconoscimento, 112 con due bollini e 64 con un bollino. I bollini vengono assegnati sulla base dei servizi offerti agli ospedali, tra cui ambienti protetti e servizi per il parto e per l'assistenza psicologica e psichiatrica delle future mamme, presenza di pubblicazioni scientifiche, studi e ricerche di eccellenza, produzione di opuscoli informativi, attività interne di associazioni di pazienti e punti di ascolto per le madri adolescenti. Ma anche altri piccoli servizi che cambiano l'approccio con l'ospedale: dalla disponibilità di parcheggi dedicati alle donne, ai servizi igienici separati, dai menù dedicati al rispetto religioso ai mediatori culturali femminili. La parte del leone spetta al Nord, ma anche Centro e Sud Italia in cinque anni hanno mostrato segni importanti di impegno e miglioramento. La Lombardia si distingue per essere la Regione con più strutture premiate (75) ma è anche quella con maggior popolazione femminile residente (5 milioni di donne). Questa iniziativa, partita nel 2007, intende coinvolgere in modo proattivo tutte le strutture italiane o che operano ai confini dell'Italia (l'ospedale di Bellinzona, in Svizzera, ha partecipato ed ha ottenuto due bollini rosa). A disposizione delle donne c'è ora anche un sito internet dedicato ([www.bollinirosa.it](http://www.bollinirosa.it)) dove, dal primo gennaio 2012, sarà possibile consultare e scaricare la guida interattiva ed esprimere il gradimento sui servizi offerti dagli ospedali segnalati. Sarà inoltre attivata a breve una Linea Rosa, telefonica, per ricevere informazioni. Infine, grazie a un accordo con Federfarma, le 17 mila farmacie aderenti aiuteranno la popolazione femminile a trovare "l'ospedale amico delle donne" più vicino a loro.

(A cura di Silvia Boschetti)

### INIZIATIVA FNP E COORDINAMENTO DONNE FRIULI VENEZIA GIULIA DEDICATA AL RAPPORTO TRA FAMIGLIA E LAVORO

La sede Cisl di Udine ha ospitato una tavola rotonda promossa dalla Fnp e dal Coordinamento Donne Cisl del Friuli Venezia Giulia dedicata al tema "Donne tra passato e futuro in rapporto con la famiglia, il lavoro, la società e la politica". Un incontro in cui è stato ricordato come la storia del Friuli Venezia Giulia è stata scritta anche dalle Donne di questa terra. Donne combattenti, forti e riservate. Donne silenziose ma fiere nel risolvere i problemi quotidiani e dignitose nella loro sobrietà ma con una concretezza ineguagliabile. Donne orgogliose e puntigliose nel lavoro, fiere e materne in famiglia.

A queste donne, che sono state le nostre nonne, le nostre madri e a tutte le donne che con grandi difficoltà ci hanno aperto la strada verso l'emancipazione, i diritti e che oggi ci vedono protagoniste nel lavoro e nella vita, è stato dedicato un "quaderno" che ne racconta la storia.

A cura del  
**Coordinamento  
Nazionale  
Donne Cisl**

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

[coordinamento\\_donne@cisl.it](mailto:coordinamento_donne@cisl.it)

telefono  
06 8473458/322