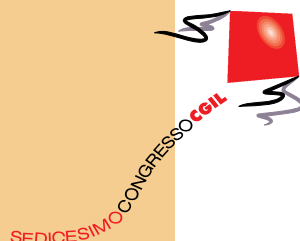


Inclusione

Integrazione

Sviluppo

per **Napoli** per il Mezzogiorno



Con la **CGIL**
per **difendere il lavoro**
e **liberare i diritti**



III CONGRESSO
C.d.L.M. di Napoli

Napoli 9 - 10
marzo 2010
"Città della Scienza"
via Coroglio, 57

PARI OPPORTUNITÀ

Camera **del Lavoro** **Metropolitana** di Napoli



POLITICHE E RAPPRESENTANZA DI GENERE

A che punto siamo?

La scelta di distribuire, a distanza di due anni, il documento preparato per la Conferenza di Organizzazione provinciale, non ha nulla di nostalgico nè, tanto meno, di provocatorio. Riteniamo quelle osservazioni pienamente valide; quelle autocritiche ancora più necessarie, quelle prospettive percorribili.

Intanto, chiaramente, qualcosa è cambiato: sul fronte economico nazionale e locale; su quello politico e sociale, come su quello organizzativo puramente "nostro".

Conseguentemente, abbiamo deciso di distribuire anche "gli appunti" preparati dalla Responsabili nazionale per le Pari Opportunità.

Inutile nascondere l'orgoglio, nel vedere tale responsabilità "in capo ad una di noi" ed altrettanto inutile sottacere che, il giro delle responsabilità, il rispetto delle nostre regole, vedrà altre compagne assumere l'incarico e l'onere di proseguire, cambiare, scegliere, coinvolgere, decidere.

Oggi si può solamente assicurare l'impegno, incondizionato, a proseguire una esperienza, a portare avanti, con la tenacia e l'entusiasmo di sempre, la stessa sfida da punti di osservazione, lavoro o responsabilità diversi. Ma sempre e solo nell'interesse della nostra Organizzazione e delle tante, tantissime nostre iscritte, o semplici lavoratrici e pensionate, che vedono nella CGIL una speranza di riscatto, una possibilità di affermazione e rispetto di diritti reali, di regole condivise e di democrazia vera.

Napoli, 9/10 marzo 2010

**Camera del Lavoro Metropolitana di Napoli
CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE
Tiberio Palace Hotel - 5 e 6 marzo 2008**

**Allegato alla relazione del Segretario Generale
PARI OPPORTUNITA'**

Dalla conclusione del secondo congresso della Camera del Lavoro di Napoli, a questa Conferenza, piccoli segnali del percorso auspicato si possono individuare. Certamente non può considerarsi compiuto il riequilibrio della rappresentanza di genere nella nostra Organizzazione.

I dati riportati nelle schede consegnate, evidenziano ancora una immagine piramidale della presenza delle compagne nei nostri gruppi dirigenti. Non risulta costantemente applicata la norma antidiscriminatoria, o se vogliamo dirla in modo diverso, l'articolo 6 del nostro Statuto, votato a conclusione del 15° congresso nazionale, non è sempre rispettato.

Il fatto che questa situazione, tranne rare eccezioni, sia diffusa su tutto il territorio nazionale e comune a molte strutture, non rende certo la nostra incoerenza meno grave.

Già al congresso, nell'ordine del giorno assunto dalla commissione politica dicevamo, sempre in riferimento a queste problematiche "Sicuramente non è ipotizzabile la risoluzione di tali contraddizioni solo nell'ambito della nostra Organizzazione, così come non è pensabile che "l'essere progressisti" porti con sé il superamento di un problema di rappresentanza che, tra l'altro, è presente per le donne rispetto agli uomini, come è altrettanto rilevante sul fronte delle giovani generazioni, dei lavoratori migranti, degli addetti ai nuovi lavori e così via." Resta il fatto che bisogna continuare a lavorare nella giusta direzione, con segnali concreti e responsabilità precise.

Intanto non possiamo sottacere che, con l'impegno di compagne e compagni, la nostra Organizzazione ha continuato, ad ogni livello, ad essere costantemente presente sui grandi temi che, in questi anni, hanno caratterizzato il dibattito politico e sociale. Non è mancata la nostra voce e la nostra presenza nelle piazze quando c'è stata la necessità di difendere una legge dello Stato, perché tale è la 194, da attacchi, strumentali e sconsiderati, di chi non rispetta le più elementari regole della democrazia e del vivere civile. Non è mancato il nostro contributo quando si è trattato di inserire, all'interno delle misure governative per il rilancio del sistema produttivo, provvedimenti che mirassero all'aumento dell'occupazione femminile.

Sul nostro territorio, nell'ambito della costruzione di piattaforme territoriali sociali, costruite e concordate con tutti i soggetti interessati, abbiamo posto la massima attenzione al ruolo sociale delle donne e della famiglia, per attenuare le ricadute, che quasi sempre colpiscono le donne ed in modo particolare le lavoratrici, di servizi inefficienti e/o inesistenti. Sul piano occupazionale

sappiamo che la situazione, sui nostri territori, resta ancora molto lontana dai famosi obiettivi di Lisbona, nonostante i tanti progetti messi in campo, dai vari livelli istituzionali, a cui la nostra Organizzazione non ha mai fatto mancare il proprio contributo.

Sul fronte delle varie commissioni e comitati esistenti non possiamo dire che, senza nulla togliere a competenze e risorse disponibili, sia stato possibile raggiungere un qualche risultato apprezzabile e, soprattutto, generalizzabile. Con la Provincia di Napoli si è, di fatto, in una situazione di stallo da lungo tempo. Prosegue un confronto con la Consigliera di Parità dalla quale, però, per la natura stessa dell'incarico, possono pervenire molti risultati di natura soprattutto informativa. Con il Comune di Napoli, dopo molte pressioni, si è finalmente giunti all'avvio di un "tavolo" con le parti sociali. Non nascondiamo che le nostre aspettative non sono molte.

Per quanto riguarda i rapporti unitari possiamo dire che, almeno al nostro livello, non ci sono mai stati eccessivi problemi. Con le responsabili di CISL e UIL, in questi anni, abbiamo costruito un solido rapporto unitario che ci ha consentito, per le problematiche legate alle pari opportunità, di fare sempre corpo unico nei confronti delle controparti sia datoriali che istituzionali. Grazie a questo percorso, in occasione del centenario della giornata della donna, quest'anno abbiamo organizzato una iniziativa unitaria che si è tenuta il giorno 29 febbraio u.s. Da questa iniziativa, con l'impegno di altri compagni e compagne, ne realizzeremo altre simili in luoghi diversi, mentre è in via di definizione un percorso di lavoro unitario con le altre organizzazioni per tentare una sintesi unitaria degli strumenti in campo, delle risorse disponibili, degli obiettivi raggiungibili.

E veniamo adesso alle nostre forme organizzative. Sappiamo tutti molto bene che gli interrogativi presenti all'atto delle conclusioni dell'ultimo congresso, sono in effetti rimasti ancora tali. Sempre nell'ordine del giorno del nostro congresso, cui si faceva riferimento in precedenza, noi avevamo allora dichiarati "maturi i tempi" per "avviare formalmente la costituzione di un FORUM DELLE DONNE, aperto a tutte/i le/gli iscritte/i e simpatizzanti della nostra Organizzazione, che sia luogo di approfondimento di tutte le tematiche presenti nella nostra CGIL, in un'ottica di genere." Tale decisione è stata poi condizionata dall'attesa di indicazioni nazionali che ci consentissero di attivarci in armonia con l'intera Organizzazione. Questo, ad oggi, non è ancora avvenuto e nessuno di noi può avere certezza che, la conclusione della Conferenza di Organizzazione Nazionale, sciogla definitivamente dubbi e perplessità.

Noi riteniamo non più rinviabile l'applicazione delle nostre decisioni congressuali, perché riconfermiamo l'opportunità e la necessità di arricchire la nostra Organizzazione con ulteriori "luoghi" di dibattito e confronto. Chiaramente non vogliamo di certo porci in contraddizione con eventuali indicazioni nazionali. Conseguentemente attenderemo la conclusione di questo percorso e le eventuali indicazioni che dovessero pervenire, se ci saranno le seguiremo, in caso contrario porteremo al primo direttivo utile della Camera del Lavoro Metropolitana di Napoli, le proposte coerenti con quanto da noi tutti deciso nell'ultimo congresso. Sarà un ulteriore strumento al servizio di tutte/i per favorire il radicamento, la diffusione e la crescita della intera Organizzazione sul territorio dell'area metropolitana di Napoli.

APPUNTI PER UN PROGRAMMA DI LAVORO PARI OPPORTUNITA' 13 GENNAIO 2010

PREMESSA

Le politiche di genere e le politiche di parità, hanno avuto in questi anni una grande attenzione, a cui, talvolta, non è conseguito un reale cambiamento culturale nell'approccio relazionale, politico e negoziale in misura significativamente soddisfacente.

La norma antidiscriminatoria ha agito da stimolo e vincolo positivo, si è generata molta contrattazione di categoria e territoriale in ordine alle pari opportunità, con la conferenza d'organizzazione si sono individuati alcuni strumenti ed obiettivi, tuttavia tutti questi segmenti non hanno agito in sinergia determinando quella massa critica e quei modus operandi che avrebbero consentito alla nostra organizzazione di capitalizzare al meglio saperi, esperienze, avanzamenti in termini di conquiste contrattuali, accordi innovativi, solidarietà. Per questo, da una prima ricognizione su ciò che agiamo e che pratichiamo, la necessità e priorità sembra essere "Fare rete ed Agire in Rete".

Non solo trovare sistemi e modalità di analisi e riflessioni comuni ampie, partecipative e di indirizzo sulle politiche, ma anche strumenti operativi a supporto dell'azione sindacale che consentano la conoscenza, lo scambio ed il confronto delle esperienze che pur ci sono ma che non comunicano.

Il salto radicale di modificare l'approccio culturale alle politiche di genere, come visione complessiva delle politiche generali ma in un'ottica di genere, non emendativa ma integrante e qualificante.

Per realizzare tale approccio tra mainstreaming, pratica della parità, contrasto al gender divide, piena cittadinanza alle donne nella società, conciliando identità differenti e diritti eguali, occorre individuare alcuni obiettivi e conseguenti strumenti.

FORMAZIONE: CONOSCERE E CONTRATTARE LE PARI OPPORTUNITA'

La formazione è indubbiamente lo strumento cardine per consentire a tutte/i di avere gli stessi strumenti in termini di competenze e conoscenze, per rispondere alle attività legate alla contrattazione e alla qualità dei negoziati.

La formazione sindacale, articolata per step (di base, specifica, settoriale; d'aula/seminariale ecc.) va intrapresa come patto formativo con le delegate ed i delegati anche sui temi della parità in un'ottica di aggiornamento continuo, sia sugli istituti e sugli inquadramenti contrattuali, sia sulle normative comunitarie, nazionali, regionali, sia sui temi che riguardano le tutele sociali ed i diritti di cittadinanza.

Già oggi molte strutture, correttamente, prevedono nei moduli di formazione di base alcuni focus sulla contrattazione di genere, ciò non esaurisce però la necessità di avere reti territoriali e di categorie in costante aggiornamento e di formare nuovi quadri e delegati/e su aspetti relativi

alle pari opportunità.

In conseguenza degli impegni già definiti nella Prima assemblea delle Donne, si darà corso alla definizione di un programma condiviso, di formazione in collaborazione con l'Isf. Per rendere funzionale tale progetto ed avvicinarlo alle esigenze relative all'abito della contrattazione paritaria si propone di articolare la formazione su vari livelli:

Piano nazionale per delegate e delegati di base, diviso per regioni in cui formare una prima rete territoriale (almeno 3 per regione), con competenze omogenee e un quadro differenziato per le normative regionali e territoriali.

Ciclo di Seminari nazionali rivolti a quadri e dirigenti, quali momenti d'approfondimento con esperti e competenze sulle priorità individuate dalle campagne nazionali, come momenti di preparazione alle iniziative politiche e raccolta d'atti che insieme completeranno un primo quadro d'analisi in prospettiva di genere.

OSSERVATORIO CONTRATTAZIONE

Occorre valorizzare il ruolo e le azioni svolti dalle Categorie sul capitolo contrattazione, facendo un monitoraggio costante degli avanzamenti, scambiando buone prassi ed innovazioni, valutando l'efficacia di eventuali innovazioni sia sul fronte conciliazione, che progressioni professionali che differenziali salariali, sulla parità in genere.

Parimenti va socializzata, monitorata ed integrata con quella verticale di categoria, la contrattazione Territoriale e Sociale, sia per quegli accordi e quelle intese istituzionali che impattano conciliazione e welfare, sia per tutti gli accordi in tema di pari opportunità e contrattazione di genere che intervengano su distretti, filiere, aggregazioni aziendali e gruppi, ed aree di intervento della programmazione negoziata.

A tal fine si propone in sinergia con le strutture esistenti (Osservatorio sulla contrattazione, quello sulla contrattazione sociale), con i competenti dipartimenti, di costituire un gruppo di lavoro sulla contrattazione di genere, sede sperimentale di raccolta, elaborazione e valutazione dei dati che sia a disposizione di tutta l'organizzazione come strumento di lavoro ed approfondimento.

Almeno una volta l'anno in occasione della convocazione dell'assemblea delle delegate, quadri e dirigenti, l'osservatorio/gruppo di lavoro, redigerà un report sull'andamento della contrattazione di genere.

In particolare sui Fondi comunitari, in relazione anche al nuovo regolamento e agli orientamenti assunti dalla comunità europea di dedicare una linea di azione a occorrerà fare un approfondimento e trovare forme di coordinamento per utilizzare al meglio queste opportunità di implementazione dei servizi, ma anche per sviluppare una nuova cultura territoriale che adotti il mainstreaming nella pianificazione e programmazione territoriale come dimensione di sviluppo e qualità della cittadinanza sociale.

COMUNICAZIONE

Per garantire una comunicazione diretta, efficace, più veloce e tempestiva, nonché la circolazione di esperienze, analisi e considerazioni, è importante migliorare e qualificare gli strumenti di comunicazione interna e rivolta alle lavoratrici, lavoratori, alla società.

In quest'ottica si propone:

Comunicazione interna:

utilizzare gli spazi a disposizione in intranet per avviare un forum tra le compagne delle strutture

costruire una newsletter tematica dove veicolare le novità e gli argomenti di attualità sulle pari opportunità

Comunicazione esterna:

utilizzare in primo luogo il sito della Cgil dando vitalità e aggiornando la pagina dedicata alle pari opportunità, ripensando anche ai contenuti su cui concentrare l'attenzione per rispondere al meglio alle istanze che vengono dai luoghi di lavoro e dai territori. Ad esempio inserendo e collegando le pagine delle pari opportunità con tutte le tematiche orizzontali che investono la esistenza ed il lavoro delle donne durante tutto l'arco della vita, dall'infanzia alla terza età.

Attivare una bacheca di "faq", con quesiti e risposte divisi per argomenti sugli ambiti prevalenti ricorrenti nelle domande che arrivano quotidianamente alla redazione del sito ed alle strutture (maternità, previdenza, asili nido, congedi per maternità, permessi per assistenza ecc.) ma anche selezionare attraverso i quesiti che ci pervengono ""casistiche interessanti da pubblicare come esempi.

Molte categorie e molte esperienze regionali e territoriali confederali hanno negli anni acquisito pratiche e conseguito accordi di notevole importanza, che andrebbero valorizzati aprendo "una finestra" sulla pagina delle pari opportunità in cui pubblicare e rendere visibile le iniziative e gli appuntamenti di tutte le strutture in una bacheca in continuo aggiornamento.

Aprire una rubrica mensile rivolta all'esterno (dunque con caratteristiche diverse dalla newsletter) in cui pubblicare interventi e riflessioni che partendo dal Lavoro, diano spazio anche alla creatività e alla ricerca, ai saperi diffusi formali ed informali delle donne. Rassegna sindacale: tra le iniziative volte a favorire l'informazione e la formazione di prima istanza, c'era l'ipotesi di lavorare ad una "guida" o "vademecum" delle pari opportunità, quale strumento fruibile di accesso ad informazioni, riferimenti normativi, strutture referenti ecc.

Dal momento che la redazione di rassegna sindacale che si occupa dello speciale "marzo donna" lavorava ad un analogo progetto, si ritiene opportuno lavorare in sinergia con tale iniziativa al fine di ottimizzare le risorse e integrare strumenti.

SPAZI PER LO SVILUPPO DI POLITICHE DI GENERE

La Conferenza d'organizzazione aveva ribadito all'interno della delibera n.12, tra l'altro, " la necessità di definire ai diversi livelli, laddove non sia già stato fatto, luoghi per lo sviluppo di politiche di genere, di confronto, e discussione, riconosciuti dall'organizzazione dal punto di vista politico, organizzativo e con disponibilità di risorse e che a livello nazionale confederale fosse necessario un ripensamento che conducesse ad una nuova definizione che superasse i limiti del Forum, individuasse una struttura di lavoro stabile ed organizzata quale luogo di elaborazione e proposta delle donne, un luogo aperto al contributo di tutte le compagne dell'organizzazione, capace di confrontare le esperienze esistenti fuori e dentro la CGIL" Su questo punto si vuole procedere alla definizione di un percorso di messa in Rete di esperienze

che coinvolga le compagne impegnate sul fronte delle pari opportunità, di coloro le quali vorranno partecipare, a partire dai livelli regionali e di area metropolitana confederali, di categoria nazionale, dei dipartimenti confederali nazionali.

Uno spazio intermedio al Forum che possa lavorare più agevolmente, proporre analisi, iniziative, elaborazioni condivise tra territori e categorie, in cui si possano valorizzare le esperienze ed i saperi di genere in un'ottica generale in rapporto alle politiche complessive dell'organizzazione.

Proposte di iniziative:

I recenti provvedimenti e la crisi economica e sociale, abbiamo ribadito più volte, vedono le donne quali soggetti maggiormente colpiti in via diretta per effetto della contrazione occupazionale, in via indiretta per il progressivo depauperamento del sistema di welfare pubblico, soprattutto sul fronte servizi alla persona, che scarica sulle donne il peso della cura familiare e dell'assistenza, dell'assenza di politiche organiche e sistemi ai piani di programmazione ordinaria su parità e conciliazione che disincentivano l'accesso delle donne e la loro permanenza nel mercato del lavoro, in particolare nel mezzogiorno.

A questi ed altri temi le risposte che arrivano dal Governo, non dimostrano seria volontà di invertire la tendenza, a partire dalla mancanza di finanziamenti appropriati agli interventi spot su singoli temi che frammentano il panorama delle tutele.

Per questo le proposte di azione comune si articolano su alcuni capitoli da trasformare in vere e proprie campagne da sviluppare nei territori e nei luoghi di lavoro:

Sud, lavoro, povertà e donne

Che genere di salari? (Campagna sui differenziali salariali)

Donne e welfare (ricadute del Libro Bianco e Piano Occupazione femminile 2020)

Saperi, ricerca, innovazione: sviluppo e progresso visto dalle donne

Formazione continua, professionale e contratta: aspetti di genere

Fisco equo, qualità della vita

Libertà, autodeterminazione, partecipazione. Democrazia paritaria.

Per tutte le tematiche scelta di fondo sarà l'attenzione, la partecipazione attiva e la rappresentazione, delle donne migranti e delle donne giovani, segmenti della società sottorappresentati che le forme tradizionali della politica e della cittadinanza attiva rappresentano parzialmente, che spesso restano ai margini, rassegnandosi all'esclusione, ma che rappresentano il nostro futuro. Inoltre si lavorerà in sinergia con il Dipartimento d'Organizzazione per implementare la lettura di genere dei processi organizzativi, delle statistiche di genere e degli studi e delle analisi prodotti, proiettando la stessa richiesta anche verso l'esterno e le nostre controparti.

Serena Sorrentino
R.Le Pari opportunità CGIL Nazionale