

Documento sulle politiche di genere

DOCUMENTO ASSEMBLEA DONNE FILCAMS

La crisi che stiamo attraversando e il suo impatto sociale stata oggetto di approfondite analisi, soprattutto ha fatto emergere in maniera drammatica quanto questa crisi abbia contribuito ad accentuare le differenze economiche e sociali, giesistenti nel nostro paese.

Meno analizzato il fenomeno riferito all'impatto della crisi sulle donne.

Alcune letture superficiali dei dati sembravano indicare inizialmente che l'occupazione femminile fosse meno colpita dagli effetti recessivi, ma non cos

Almeno non lo nel nostro Paese.

Rispetto ai dati EUROSTAT che evidenziano un dato di disoccupazione nella UE del 9,7% degli uomini, contro il 9,3 % delle donne, l'Italia si trova in una posizione anomala, infatti la disoccupazione femminile e pari al 9,8 % rispetto al 7,7% fra gli uomini.

Da EUROSTAT proviene inoltre una triste conferma. Il nostro paese registra il pi basso tasso di occupazione femminile: 46,1% contro una media UE del 58,7%.

Questo ci colloca negli ultimi posti nell'UNIONE EUROPEA restando lontani dagli obiettivi prefissati dalla Conferenza di Lisbona che indicava: un tasso di occupazione femminile del 55 % a medio termine e del 60 % entro il 2010.

Il segnale molto sconcertante perché interrompe un timido trend di crescita che durava da qualche anno.

Nel 2009 anzi aumentata la distanza che ci separa dagli altri paesi evocando preoccupanti scenari da *passo del gambero*. La crisi rischia di riattivare le tradizionali dinamiche di scoraggiamento delle donne in cerca di lavoro. A dispetto di bisogni e aspirazioni ci si rassegna all'inattività tornando all'esclusivo svolgimento delle mansioni domestiche e del lavoro di cura.

Sui stessi dati dell'occupazione femminile incidono fortemente, l'elevata presenza nelle attività colf e badanti e la forte presenza femminile nei lavori a tempo determinato, producendo un dato falsato rispetto alla qualità dell'occupazione femminile.

I nostri settori pi di altri, sono oggetto da tempo di una forte destrutturazione del lavoro e delle imprese.

Questo avviene, come scelta da parte delle aziende, attraverso una flessibilità organizzativa sempre pi esasperata e un abbassamento dei costi attraverso l'esternalizzazione.

Alta percentuale di donne nelle attività terziarie e di servizi impattano con rapporti di lavoro sempre pi precari e con un ricorso ormai esclusivo al part-time e alle collaborazioni fittizie.

L'impatto della crisi nei nostri settori sta facendo scivolare le lavoratrici dal lavoro precario al lavoro nero, a zero tutele e zero diritti.

Anche nell'area della povertà del disagio sociale le donne sono particolarmente esposte; basta pensare alle donne anziane e sole con una pensione al minimo, o alle famiglie monogenitoriali nelle quali la donna, da sola, ha la piena responsabilità dei figli. Una realtà in forte crescita, ma su cui si presta poca attenzione.

Anzi, da parte dell'attuale governo, la crisi viene utilizzata come alibi per destrutturare il welfare ed attaccare il concetto dell'autodeterminazione.

La continua messa in discussione della legge 194, della legge 40, della maternità consapevole e della libertà di scelta, fanno il paio con l'inaccettabile modello proposto dal LIBRO BIANCO del Ministero del Welfare e dal recente PIANO PER LOCCUPAZIONE FEMMINILE 2010.

L'ultimo attacco da contrastare quello sferrato da alcuni neogovernatori regionali sulla libertà di scelta delle donne nell'utilizzo consapevole della pillola RU 486.

Si propone la famiglia come elemento sussidiario e sostitutivo dell'intervento pubblico e privato,

ric conducendo, di fatto, in capo alle donne il peso del disinvestimento sulle politiche sociali, limitando le opportunità di lavoro a forme dedicate come il part-time, lavoro accessorio, voucher che possono essere compatibili con la conciliazione.

Non si presta più attenzione ad una conciliazione basata su un sistema dei servizi, sui tempi della città e dellequitsociale che consenta a donne e uomini di rendere compatibile il lavoro con l'ambito familiare. Si punta invece a forme di prestazioni lavorative che consentono alle donne anche di occuparsi del lavoro di cura e dell'economia domestica.

Il rischio che, in questo contesto, il tema di una società paritaria, in cui siano garantite le stesse opportunità alle donne e agli uomini, si allontani sempre di più.

Un altro rischio legato al tema delle disuguaglianze.

Per le donne del mezzogiorno la crisi rischia di accentuare le distorsioni e le difficoltà che colpiscono il resto delle donne italiane, con dinamiche che assumono dimensioni crescenti man mano che si evidenziano per intero gli effetti della recessione e del calo dell'occupazione.

Ginegli anni, l'occupazione femminile al Sud, segnava gli indicatori più arretrati in Europa, e il mercato del lavoro era caratterizzato dall'esclusione dal mercato del lavoro di oltre 2/3 delle donne.

Il fenomeno che si sta registrando un ritiro silenzioso dal mercato del lavoro anche di quelle donne che hanno scelto di non appartenere più all'alto numero censito come casalinghe.

Un'alternativa un lavoro sottopagato e irregolare con il rischio sempre più evidente dell'apertura di una competizione con la presenza di lavoratrici immigrate che coprono attività di servizio alle imprese e alle persone spesso al limite dello sfruttamento.

È proprio per scongiurare questa involuzione, che riteniamo opportuno, come donne della FILCAMS, di riaffermare il valore di una politica di genere che promuova le azioni positive e le pari opportunità dentro e fuori la CGIL anche attraverso la pratica contrattuale.

Questo diventa ancora più necessario per scongiurare un rischio molto concreto su una possibile regressione di alcune conquiste contrattuali sul tema della conciliazione, che faticosamente sono stati conquistati dalla categoria in tanti anni di contrattazione.

Un indebolimento della struttura del contratto nazionale, che emerge dall'accordo separato sulla riforma del modello contrattuale, anch'esso un elemento su cui intervenire, in quanto, marginalizza il concetto solidaristico che uno degli strumenti per contrastare le disuguaglianze, anche quelle di genere.

Le sempre maggiori difficoltà con cui si rinnovano i contratti nazionali, impongono quasi sempre una forte selezione delle rivendicazioni poste in piattaforma e questo tende a rendere marginale, se non escluse dalle trattative, le richieste sul tema della conciliazione.

Così come la pratica della disdetta della contrattazione integrativa aziendale, ormai diffusa soprattutto nella grande distribuzione, ci pone in una posizione di grande debolezza nel poter mantenere alcune importanti conquiste come quelle riferite all'organizzazione del lavoro e degli orari, ai permessi retribuiti e all'aspettativa, solo per citarne alcune.

Questo processo penalizza soprattutto le giovani donne, che avranno maggiori difficoltà a conciliare lavoro e procreazione.

Sicuramente il congresso un'occasione importante per definirne le modalità individuarne gli ambiti d'intervento su cui avanziamo alcune proposte:

CONTRATTAZIONE SOCIALE CONFEDERALE NAZIONALE E TERRITORIALE

La FILCAMS deve contribuire a costruire piattaforme territoriali in cui i temi e la lotta di genere siano fortemente presenti soprattutto rispetto alle nostre specificità settoriali (lavoro domenicale e festivo, lavoro notturno, elevata presenza di part-time con forte flessibilità ecc.)

Occorre quindi :

sviluppare un sistema di concertazione tra i diversi attori sociali e le istituzioni per potenziare nel territorio una rete di servizi che, attraverso una diversa organizzazione, possono rispondere alle esigenze di conciliazione tra i tempi di lavoro e i tempi di vita al fine di favorire l'occupazione femminile.

promuovere la costituzione di asili nido attraverso la definizione di incentivi mirati nelle grandi aziende, ma

anche nei siti produttivi dove coesistono diverse tipologie di aziende e lavoratrici/tori, ad esempio Siti Aeroportuali e Centri Commerciali, soprattutto nelle periferie dove l'offerta dei servizi è scarsa e la mobilità è difficile.

Tale promozione deve essere promossa a livello nazionale e territoriale per garantire gli standard qualitativi necessari.

Occorre predisporre una banca dati nazionale per la raccolta di tutti gli accordi nazionali e territoriali che hanno sviluppato le caratteristiche di genere, con iniziative e istituzioni locali e di pari opportunità gli standard qualitativi necessari.

È necessario individuare, all'interno delle piattaforme rivendicative di I e II livello, proposte di intervento sull'organizzazione del lavoro e degli orari che tendono ad una conciliazione tra i tempi di lavoro e tempi di vita.

Alcuni esempi significativi sono stati realizzati con alcuni accordi, soprattutto nella Cooperazione. Alcuni esempi significativi sono stati realizzati con alcuni accordi, soprattutto nella Cooperazione.

In continuità con l'iniziativa seminariale FILCAMS sul tema della contrattazione nazionale, occorre definire uno specifico approfondimento sulla contrattazione di genere, anche sulla base delle esperienze maturate nei diversi territori.

Occorre definire iniziative mirate per contrastare le discriminazioni retributive tra i sessi, oggi stimate intorno al 24%, e presenti anche nei nostri settori.

Tali discriminazioni non sono soltanto legate al mancato percorso di carriera, che spesso penalizza le lavoratrici madri che, rispetto alle pari opportunità, sono penalizzate anche nei percorsi di carriera. Occorre definire specifici interventi di attività preventive e di sostegno alle donne. Tali discriminazioni non sono soltanto legate al mancato sviluppo della carriera, che spesso penalizza le lavoratrici madri, ma anche alle discriminazioni retributive, che sono ancora presenti in molti settori, specie nei settori a forte intensità di capitale umano e nei settori a forte intensità di capitale umano e nei settori a forte intensità di capitale umano.

A tale scopo la FILCAMS, può avanzare proposte nella discussione dei bilanci degli Enti Bilaterali, circa la predisposizione di risorse finalizzate ad interventi a sostegno delle lavoratrici madri o con programmi di formazione mirati a favorire il reinserimento nell'attività lavorativa o alla crescita professionale delle donne.

Così come definire, nelle rilevazioni effettuate dagli Osservatori di settore, una distinzione dei dati per differenza di genere. A tale scopo la FILCAMS, può avanzare proposte nella discussione dei bilanci degli Enti Bilaterali, circa la predisposizione di risorse finalizzate ad interventi a sostegno delle lavoratrici madri o con programmi di formazione mirati a favorire il reinserimento nell'attività lavorativa o alla crescita professionale delle donne.

Le donne vittime del reato di clandestinità hanno ulteriormente esposte a forme di ricatto e di molestie con l'impedimento di tornare in patria e il rifiuto di essere riammesse nel paese di origine. Occorre definire iniziative di sostegno e di protezione per le donne vittime del reato di clandestinità e di molestie con l'impedimento di tornare in patria e il rifiuto di essere riammesse nel paese di origine.

Le donne migranti sono spesso chiamate a risolvere i nostri problemi di conciliazione, come colf o badanti, ed è nostro obbligo rappresentarle quanto più possibile i loro bisogni anche per la loro consistente presenza all'interno dei nostri settori.

E necessario:

Sviluppare, attraverso un'azione congiunta con la confederazione, tutte le iniziative necessarie a rendere esigibile il loro diritto di rappresentanza e di integrazione;

Sviluppare una pratica contrattuale nei diversi settori che ne rappresenti bisogni e diritti.

Favorire la presenza delle donne migranti all'interno dei coordinamenti costituiti a livello territoriale e nazionale.

FORMAZIONE

La scelta strategica della FILCAMS di dotarsi di un PROGETTO NAZIONALE SULLA FORMAZIONE un elemento di grande valore strategico.

Le politiche di rinnovamento, le politiche giovanili e di ricambio generazionali passano attraverso un forte investimento sulla formazione.

È altrettanto strategico per le politiche contrattuali di conciliazione, ma soprattutto per un forte investimento sulla rappresentanza di genere a tutti i livelli.

Occorre pertanto:

Inserire nel progetto nazionale, anche rispetto alla formazione di base da sviluppare sui territori, moduli formativi di genere come strumento strategico per la promozione di quadri femminili e per aiutarle ad esprimere il loro diverso stile di direzione e gestione del potere.

Rendere vincolante nella composizione delle aule formative, la presenza delle donne almeno per il 50% con particolare attenzione per i territori in cui vi è una scarsa presenza di donne nei ruoli di direzione politica.

RINNOVAMENTO DELLA FILCAMS E RAPPRESENTANZA DI GENERE

Le donne devono essere vissute come una risorsa e la FILCAMS si deve assumere la responsabilità della loro promozione a partire dai posti di lavoro e dai territori, investendo su la crescita e sulla affermazione negli incarichi di direzione politica, vissuti come un valore e non solo come un vincolo statutario.

La norma antidiscriminatoria è una questione importante per la nostra democrazia interna, ma anche per il rinnovamento della nostra organizzazione e soprattutto per costruire una FILCAMS di uomini e donne in grado di rappresentare sempre meglio la complessità dei cambiamenti in atto dentro i nostri settori.

Un lavoro importante, a partire da alcuni territori, è stato fatto in questi anni, ma permangono ancora situazioni di sottorappresentanza soprattutto nei ruoli di maggiore responsabilità.

Non possiamo sicuramente, come ha fatto qualche categoria, appellarci alla scarsa presenza di donne nei nostri settori.

E necessario quindi:

Dotare la struttura nazionale di tutte le informazioni circa la composizione delle strutture politiche dei vari territori con particolare riferimento alle segreterie regionali e comprensoriali.

Applicare pienamente la norma antidiscriminatoria contenuta negli statuti nei diversi livelli, a partire dalle RSA, RSU, RLS fino ai livelli di maggiore responsabilità politica.

Costruire una nuova leva di dirigenti sindacali donne necessarie al rinnovamento e alla copertura dei nuovi spazi che si determinano sia a livello nazionale che territoriale.

Adottare a tutti i livelli della FILCAMS una corretta politica dei tempi e delle risorse che favoriscano l'ingresso e la permanenza delle donne e dei giovani nella nostra organizzazione.