

Relazione Politiche di Genere di Silvana Morini, Seminario Contrattazione II Livello FILCAMS CGIL 26-27/05/2011

LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DI GENERE DI SECONDO LIVELLO

Relazione di Silvana Morini

La contrattazione di Genere una sfida sempre, ma lo specialmente ora, in questo momento difficile segnato dalle conseguenze della crisi economica. Se i dati del mercato del lavoro di alcuni mesi fa segnalavano una minore esposizione delle donne al rischio di perdere il lavoro, oggi i tassi di occupazione e di disoccupazione mostrano che le donne sono state toccate dai licenziamenti, mobilità cassa integrazione al pari degli uomini. Cresce la disoccupazione femminile e si riduce il tasso di attività un pericoloso segnale di scoraggiamento che fa temere un ulteriore peggioramento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Contrattare nelle imprese condizioni di parità tra donne e uomini nel lavoro e nei percorsi di carriera, introdurre strumenti nuovi di conciliazione tra vita personale e professionale, richiede un clima di COOPERAZIONE tra imprese e sindacato che non facile realizzare quando sono in gioco i posti di lavoro o si pensa di accrescere la produttività solo attraverso la deroga a precedenti accordi, attraverso la cancellazione o la rimessa in discussione, di importanti norme giuridicamente conquistate, come accaduto nell'ultimo CCNL del Terziario non sottoscritto dalla Filcams. Tale situazione rischia di peggiorare ulteriormente la precaria condizione lavorativa delle donne nei nostri settori, ma soprattutto il rischio quello di allontanare l'obiettivo, se pur minimo, di invertire il fenomeno dell'abbandono del lavoro da parte delle donne, soprattutto giovani, al momento della prima gravidanza. Le politiche di genere, sul versante della contrattazione, non vanno considerate un lusso riservato ai periodi di crescita delle aziende, ma proprio di fronte alla crisi e ai cambiamenti, va perseguita una politica di valorizzazione del contributo che le donne possono dare allo sviluppo e all'innovazione, attingendo a quelle peculiarità che fanno della differenza il valore aggiunto.

PRINCIPI GENERALI PER UNA CONTRATTAZIONE DI GENERE

*Parità Conciliazione nei luoghi di lavoro non passano attraverso la contrapposizione tra i sessi, ma si fondano sul concetto di genere come relazione dialettica tra donne e uomini e valorizzazione delle differenze.

*Pur riconoscendo l'attuale asimmetria sulla concezione della conciliazione dei tempi di vita, necessario contrattare l'attuazione di misure, nel sistema organizzativo aziendale, non rivolte in via esclusiva alla componente femminile, ma anche alla componente maschile, nell'ottica della CONDIVISIONE DELLE RESPONSABILITÀ TRA UOMO E DONNA.

*Le modalità e le fasi della contrattazione di genere e le misure previste dagli accordi, dovrebbero costruire un sistema di relazioni sindacali, a partire dal posto di lavoro, che favorisca l'applicazione del GENDER MAINSTREAMING e EMPOWERMENT come politica d'impresa.

Le compagne della Filcams hanno provato a trasformare queste parole in un concetto:

Una piovra che bagna tutte le proposte sindacali, è permeabile, è feconda e consente, su un terreno fertile, la massima fioritura.

FINALITÀ E OBIETTIVI DELLA CONTRATTAZIONE DI GENERE

La contrattazione di genere di secondo livello, in coerenza con il quadro normativo di riferimento (comunitario, nazionale ecc.) persegue obiettivi di:

*AUMENTO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE e partecipazione al lavoro più lunga, ampia e qualificata.

*ACCESSO E MIGLIORAMENTO DEI PERCORSI DI CARRIERA delle donne nel rispetto delle specifiche scelte personali.

*Ricerca ed introduzione di innovazione organizzativa quali la flessibilità dell'organizzazione del lavoro finalizzata alla CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO promuovendo la conoscenza approfondita delle misure utilizzabili (congedi, permessi, aspettative ecc.)

*PREVENZIONE DEI RISCHI DI DISCRIMINAZIONE SIA DIRETTA CHE INDIRETTA anche grazie all'introduzione di strumenti, iniziative e misure di contrasto alla violazione dei principi di pari opportunità soprattutto verso le lavoratrici con contratto part-time.

*La garanzia della libertà di scelta della maternità come dell'utilizzo dei congedi parentali e/o formazione.

*Utilizzo dell'art.9 della legge 53/2000 per interventi a sostegno della conciliazione e miglioramento normativo attraverso la contrattazione.

*MIGLIORAMENTO DEL CLIMA AZIENDALE e della qualità del lavoro

*ELIMINARE, attraverso UNA FORMAZIONE MIRATA, gli stereotipi che influenzano, anche indirettamente, i meccanismi della contrattazione, rendendoli più chiari da percepire affinché si abbattano tutte quelle discriminazioni che non appaiono, ma sono quotidianamente praticate.

*Superare lo schema di IMPOSTARE PIATTAFORME E ATTUARE UNA CONTRATTAZIONE NEUTRA

anche quando la composizione dell'organico aziendale o del settore di riferimento prevalentemente femminile.

PROPOSTE PER UNA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO CHE VALORIZZI LE DIFFERENZE DI GENERE E PROMUOVA LE PARI OPPORTUNITA

*Diritto di informazione da parte delle R.S.U./R.S.A. e delle OOSS, con dati divisi per genere nella composizione degli organici, per livelli di inquadramento, per tipologie contrattuali, su ricorso ore straordinarie e supplementari e modalità utilizzate per i percorsi di carriera e di formazione.

*Prevedere l'impegno per un programma di formazione continua per le donne come volano di crescita professionale ed in particolare al rientro dei congedi parentali.

La conoscenza da parte di chi fa contrattazione, delle norme Europee, Nazionali, Regionali, sugli strumenti finanziati a sostegno della formazione di Genere, per incentivare la disponibilità delle controparti.

Altra importante fonte di possibile finanziamento, sono gli Enti Bilaterali e i Fondi Interprofessionali, che dovrebbero prevedere, attraverso specifiche poste di bilancio, il finanziamento di progetti formativi di genere, su le buone pratiche, e sostenere il lavoro delle Commissioni su le Pari Opportunità previste dai CCNL e dagli accordi di secondo livello.

*Sul tema della Salute e Sicurezza sul posto di lavoro, va prestata particolare attenzione ai strumenti di prevenzione ai rischi per la salute in particolari momenti della vita lavorativa delle donne.

Vanno definiti dei Protocolli per prevenire e combattere il Mobbing e le Molestie Sessuali su i posti di lavoro. In tali Protocolli, vanno definite le procedure e i soggetti preposti, anche con poteri sanzionatori nei casi denunciati e accertati.

*Contrastare e superare, attraverso una Contrattazione mirata, l'eventuale disparità di trattamento retributivo tra lavoratrici e lavoratori.

Tali disparità andranno accertate anche attraverso la possibilità dei Diritti di Informazione prevista dai CCNL in rapporto ai sistemi di incentivazione ove presente che, potrebbero contenere elementi di decurtazione salariale nei periodi di non lavoro per esigenze di lavoro di cura o utilizzare parametri che misurano e premiano la disponibilità nei tempi di lavoro.

O sul part-time involontario, utilizzato come strumento di flessibilità unilaterale da parte dell'azienda e applicato in modo particolare alle donne.

*Prevedere come strumenti di conciliazione, soluzioni organizzative tendenti a favorire:

1) Flessibilità in entrata e in uscita degli orari di lavoro per le lavoratrici e per i lavoratori padri, anche per il periodo di inserimento dei figli al nido.

Istituzione regolamentata della Banca delle Ore e sperimentazione del progetto Isole del Tempo. (previste nella contrattazione con la cooperazione).

2) Part-time reversibile per il lavoro di cura, esigibile anche per i livelli di quadro, superando il concetto di discrezionalità da parte dell'azienda, una volta documentata la necessità.

3) Prevedere la retribuzione per i permessi in caso di malattia del bambino, per i giorni previsti dalla legge e dalle norme del CCNL.

4) Prevedere 3 giorni di permesso retribuito per i lavoratori padri in caso di nascita, affidamento, adozione.

5) Istituzione dei Comitati Pari Opportunità necessaria per la creazione di un luogo che possa creare le pre-condizioni necessarie ad una vera politica di GENDER MAINSTREAMING e per una necessaria programmazione di iniziative a sostegno delle lavoratrici.

Tali proposte, possono essere anche utilizzate come riferimento per la CONTRATTAZIONE TERRITORIALE SETTORIALE, prevedendone la giusta declinazione rispetto alle diverse caratteristiche legate ad ogni singolo settore. E a questo livello che può essere delegato il compito di sperimentare sistemi di conciliazione multi-aziendali, da sperimentare, per esempio, nei centri commerciali o prevedere Comitati Paritetici Territoriali su Politiche di Genere, a cui può essere affidato il compito di elaborare proposte specifiche da presentare alle istituzioni locali o per quanto attiene alla formazione agli Enti Bilaterali Territoriali.

CONTRATTAZIONE TERRITORIALE SOCIALE DI GENERE

E anche nella contrattazione sociale territoriale che va tenuto conto delle differenze fra uomini e donne, perché esse esistono sicuramente nel lavoro, ma soprattutto nella sfera sociale che sono più rilevanti, a causa della disuguaglianza dei carichi nel lavoro di cura, nella gestione familiare, nella conciliazione.

E sono altrettanto diverse le ricadute del taglio dei principali capitoli del welfare, come la scuola, i trasporti, i servizi e gli interventi assistenziali e socio-sanitari.

Non un caso che per quanto riguarda la disoccupazione femminile in Italia, il tasso in continuo peggioramento rispetto ai Paesi sviluppati e le donne che non lavorano e che non cercano più un'occupazione, sono circa la metà della popolazione femminile. La situazione più drammatica si riscontra nel Mezzogiorno con una presenza femminile nel mondo del lavoro del tutto marginale. Due donne su tre in età da lavoro non hanno svolto nel 2010 alcuna attività remunerata, né sono impegnate nella ricerca di un impiego. Nella migliore delle ipotesi offerta un'occupazione modesta e precaria corrispondente ad una retribuzione insufficiente a compensare il reddito equivalente al lavoro domestico e di cura a cui si rinuncia, quando il sistema di welfare non garantisce i servizi minimi di sostegno alla famiglia.

Ed per questo che assume grande importanza che la Contrattazione di Genere si apra al territorio con l'obiettivo di:

1) Contrattare con le associazioni datoriali e con le istituzioni locali il potenziamento dei Servizi pubblici e

privati per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: Welfare e servizi per minori, anziani e persone non autosufficienti, Piani del commercio e degli orari della città, banca delle ore, ecc..

A tale scopo è completata la elaborazione di una proposta della Filcams sul progetto per una CONCILIAZIONE TRA TEMPO DI LAVORO E TEMPI DI VITA che colga la specificità della nostra categoria e le esigenze delle lavoratrici dei nostri settori e che rientri a pieno titolo nella contrattazione confederale.

2) Definire con le Istituzioni locali anche un BILANCIO DI GENERE che deve avere come obiettivo quello di analizzare l'impatto delle politiche pubbliche sulle donne e su gli uomini, inserendo la prospettiva di genere a tutti i livelli del processo di costruzione dei bilanci pubblici e prevedendo che una parte delle risorse vengano investite su progetti di Conciliazione.