



uilca notizie

Periodico di informazione UILCA - Intesa - n. 12 - marzo 2003

OTTO MARZO : UNA DATA ... MOLTI SIGNIFICATI

di Flavia Castiglioni

Non ci piace considerare l'**otto marzo** l'unico momento di riflessione sulla condizione della donna lavoratrice nel nostro Paese, né ricordarci in questa sola data dell'impegno che la **UILCA** porta avanti giorno per giorno sulle tematiche delle **pari opportunità**.

Certo, è una data importante per sottolineare alcuni temi e ricordare a noi stesse/i ed al *mondo* quello che ancora possiamo, dobbiamo, vogliamo fare.

*Noi di **Intesa*** viviamo in un Gruppo la cui presenza femminile si è oggi attestata al 33,6% del totale dei dipendenti, un dato medio-alto per il settore bancario.

Dai dati 2001, ai sensi della legge 125/91, la **presenza delle donne** risulta molto forte nella 3^a area (in media il 42% sui 4 livelli), cade in verticale nei 4 livelli dei Quadri Direttivi (dal 29% nella 1^a area all'11,6% nella 4^a area), diventa risibile (4,2%) nella dirigenza.

E, sempre per *dare i numeri*, le donne in **part-time** sono il 24,8% del personale femminile (e il 91% del totale di persone in part-time) ed hanno ricevuto solo il 33,9% della formazione erogata nel 2001 ai dipendenti.

Le donne assenti per **congedi parentali** sono state solo il 4,5% del personale femminile totale.

Le donne in Banca Intesa guadagnano in media – fatta uguale a 100 la retribuzione di un uomo – **il 76,39%**: più del 23% in meno di un collega a parità di livello di inquadramento.

Dunque, nonostante proveniamo da aziende nelle quali in passato vennero fatti alcuni interventi pilota in tema di pari opportunità e **Azioni Positive** - e oggi ancora con più fermezza ed urgenza si afferma l'interesse della dirigenza nella valorizzazione di tutte le risorse umane, nonché la necessità di un corretto utilizzo di tutte le competenze e le professionalità - le donne sono ancora *cittadine di seconda classe*.

Stiamo vivendo un momento delicato della vita della Banca e del Gruppo: la ristrutturazione, i tagli del personale, il conseguente riassetto e l'indispensabile riqualificazione delle persone.

Come abbiamo già avuto modo di analizzare, anche da queste pagine, questo è un momento di passaggio epocale, che può portare con sé il rischio di ulteriore penalizzazione delle lavoratrici, nel mo-





mento in cui si dovesse pensare che la questione delle pari opportunità “non è così importante, davanti a problemi più grandi...”: ma **non è certo questo il pensiero della UILCA !**

Per noi ogni momento di cambiamento presuppone l’apertura di spazi che, se sfruttati con intelligenza e preparazione, possono offrire nuove chances: utilizzare le necessità organizzative per recuperare spazi, definire nuovi metodi di valutazione delle competenze e della professionalità, delle esperienze e delle potenzialità, in un’ottica di flessibilità che coniughi le esigenze delle persone con quelle delle aziende, migliorandone i risultati.

Riteniamo che, una volta superato il delicato momento dell’apertura del

Fondo di solidarietà, quando sarà possibile verificare la nuova struttura della Banca e del Gruppo, si possa pensare di partire con una **proposta di intervento concreto per un riequilibrio delle opportunità offerte al personale tutto ed in particolare alle lavoratrici.**

Un progetto di Azione Positiva che partendo dalle indicazioni del nuovo Programma Obiettivo del Ministero del Lavoro per il 2003 punti l’attenzione “*sulla promozione della presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali; modifichi l’organizzazione del lavoro per promuovere le donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità attraverso l’adozione di strategie basate sulla valorizzazione delle competenze femminili e sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; sperimenti processi di desegregazione delle lavoratrici, sia attraverso percorsi formativi professionalizzanti che comprendano il bilancio delle competenze, sia con l’introduzione di modelli organizzativi inclusivi.*”

La nostra Organizzazione si sta muovendo su queste tematiche anche a livello nazionale: affinché le **politiche delle pari opportunità** diventino un patrimonio comune si è creato un **Dipartimento Nazionale per le Politiche di Pari Opportunità (il DPPO)** e una **Rete** di persone nelle aziende e nei territori, allo scopo di fornire supporto, consulenza, assistenza, e progettualità.

Con l’idea di divulgare la conoscenza delle tematiche e il nostro impegno, in un modo non convenzionale, è stato realizzato il *fumetto* che alleghiamo in questo numero speciale.

Buon otto marzo e buon lavoro a tutte/i noi !!

SONO DEL GRUPPO INTESA E COMPONENTI DELLA RETE DEL DPPO UILCA:

FLAVIA CASTIGLIONI	Responsabile del DPPO UILCA Nazionale per il settore del Credito e per UILCA di Banca Intesa
CARLA COLUMBRO	per UILCA di Intesa Gestione Crediti
DENISE MINGARDI	per la Segreteria Provinciale UILCA di Vicenza
MARIELLA MAIONE	per il Coordinamento Regionale UILCA Campania

www.uilca.it/uilcaintesabci - uilca.intesabci@uilca.it



Pari Opportunità nella pratica

a cura della Rete Pari Opportunità UILCA

Salve io sono il Grillo del **DIPARTIMENTO POLITICHE di PARI OPPORTUNITÀ**. Sono qui per darvi ragguagli sulle nostre attività e su come possiamo aiutarvi.



Spero che tutto questo vi sia utile e gradito.



**Perché il
DIPARTIMENTO POLITICHE
di PARI OPPORTUNITÀ ?**

Il lavoro delle donne nel sindacato parte da lontano, e le esperienze fatte sono divenute patrimonio di tutta l'Organizzazione. Dopo che nella UILCA sono confluiti i tre comparti, assicurativo, bancario ed esattoriale, si è deciso di dare vita al **DPPO**.

**Questo mi sembra
molto bello!**

In questa struttura donne e uomini della organizzazione, in rappresentanza dei rispettivi territori e aziende, lavoreranno insieme per analizzare la situazione esistente, proporre soluzioni e progettare i necessari interventi.





**Che cosa sono le
Pari Opportunità ?**

Oggi nel mondo del lavoro c'è ancora una differenza di trattamento tra uomini e donne nel lavoro, nonostante la legislazione e la contrattazione abbiano già operato dei cambiamenti.

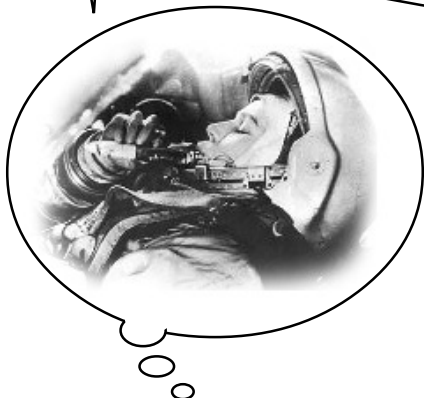
E' ancora forte la discriminazione nei diversi momenti della vita lavorativa (all'assunzione, nell'attribuzione delle mansioni e dei ruoli, nell'accesso alla formazione, nei percorsi professionali e di carriera, nel sistema premiante).

Lavorare per le **PARI OPPORTUNITA'** significa far sì che venga superato il divario oggi ancora esistente, garantendo a uomini e donne le stesse opportunità di partenza, eliminando gli stereotipi che ancora nella cultura delle aziende e dei responsabili gerarchici penalizzano le donne.

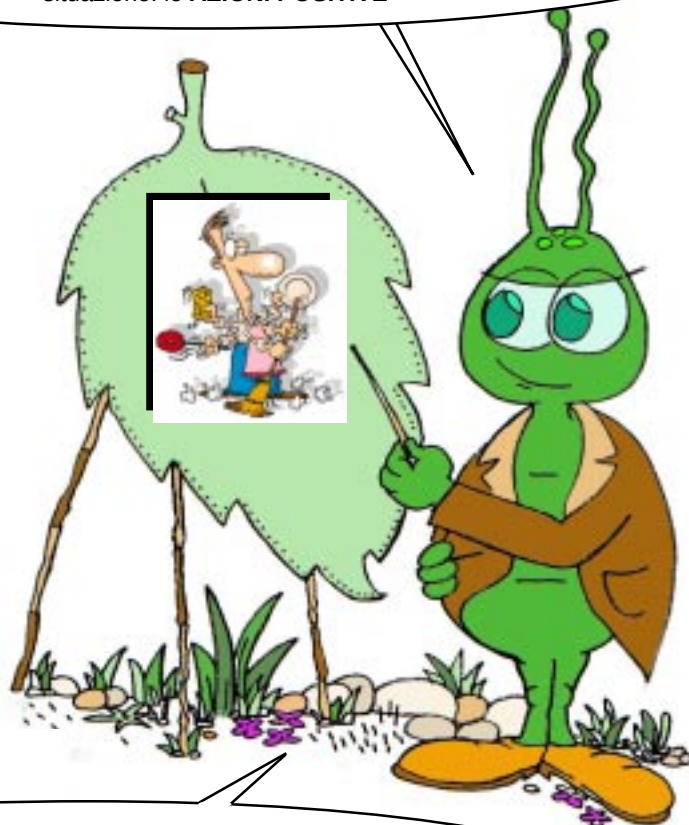
**Parità e differenza...
sono confusa...**

Uomini e donne hanno, nella società, ruoli diversi. Non si può non tenerne conto, ma ciò non deve produrre nei fatti **SEGREGAZIONE** e **DISCRIMINAZIONE** sul lavoro.

E' in questo senso che la legislazione italiana ed europea, dai primi anni '90, ha inteso sostenere il lavoro delle donne, tutelando il cosiddetto "doppio ruolo" nel lavoro e nella cura della famiglia, ma anche agendo attraverso strumenti attivi per modificare la situazione: le **AZIONI POSITIVE**



Che cosa significa SEGREGAZIONE e DISCRIMINAZIONE ?



La **segregazione** nel lavoro significa che una persona viene inserita in una mansione o in un ufficio da cui difficilmente potrà *muoversi*, sia per vedere altri lavori e costruire la propria professionalità, sia in termini di percorso di carriera.

La **discriminazione** si attua ogni volta che (direttamente o indirettamente) la scelta – per l'attribuzione di mansione o ruolo, per la formazione, per la promozione – viene effettuata tenendo conto del sesso.

Un esempio di questo è quando il capo decide di **non** investire su una donna, perché *dà per scontato* che non darà gli stessi risultati di un uomo. Ciò fa sì che, nei fatti, le donne vengano maggiormente discriminate e non abbiano le stesse opportunità dei colleghi uomini.

Vorrei sapere cosa centrano, grilli e farfalle con questi discorsi?



Una sociologa americana ha definito questo problema "soffitto di cristallo": le donne, sulla carta, possono *vedere i piani alti*, la carriera... ma quanto tentano di salire sbattono contro un tetto di vetro e lì si bloccano.

Come si identificano segregazione e discriminazione ?



Lo strumento più efficace per una prima analisi della situazione sono **I DATI** sulla situazione del personale nelle aziende, ovviamente disaggregati per sesso.

Dalla conoscenza della situazione, anche da una prima lettura *statistica* si possono evidenziare i primi *nodi* problematici, che ostacolano le **pari opportunità REALI** per uomini e donne.

Tali dati, per cominciare, sono quelli **dell'informativa prevista dal CCNL** e forniti annualmente dalle aziende al sindacato.

Inoltre, ai sensi della **legge 125/91** (*sulle Azioni Positive*), le aziende con più di 100 dipendenti devono fornire, entro il 30 aprile di ogni biennio (l'ultimo appuntamento è stato nell'anno in corso), dati mirati proprio alla analisi della situazione dal punto di vista delle pari opportunità.

Come si può intervenire per realizzare le Pari opportunità nelle aziende?



Ecco, guarda, questa è la *Missione* del Sindacato e in particolare dei componente della **rete del DPPO UILCA**.

- ✓ reperire tutti i dati possibili, anche degli anni precedenti, della propria azienda e verificare che vengano consegnati, alle scadenze naturali, quelli previsti di diritto;
- ✓ imparare a leggerli, identificando i nodi della segregazione e della discriminazione;
- ✓ verificare il proprio contratto nazionale ed integrativo
- ✓ conoscere le leggi che supportano l'intervento del sindacato, e che promuovono interventi concreti, mirati al cambiamento, come le **AZIONI POSITIVE**



Che cosa sono le azioni positive?

Sono strumenti di contrattazione e di intervento per cambiare la situazione di disparità di fatto che si verifica nelle aziende.



Sono progetti che sindacato e azienda concertano, nelle reciproche convenienze, e prevedono – partendo dall'analisi dei nodi problematici che generano disparità – interventi concreti di cambiamento in tutti i diversi momenti della vita in azienda



Un ragno andava meglio del grillo. Ho giusto un cugino che lavora in un call center e deve arrotondare la paga.

Un esempio di azioni positive?



Inserire più donne nei ruoli e nelle figure professionali tradizionalmente più maschili, quelle per intenderci, che offrono le maggiori opportunità di formazione e carriera.

Garantire a tutti il diritto alla formazione professionale, facendo attenzione che non vengano discriminate, ad esempio, le persone a part time o al rientro dai congedi parentali.

Verificare che la valutazione del personale avvenga sulla base di criteri trasparenti e verificabili e cancellare dalla cultura aziendale (cioè dei responsabili gerarchici) lo *stereotipo* che ancora oggi penalizza le donne.

Ma un'azione positiva per le lavoratrici non discrimina i colleghi uomini?

No, laddove si parte da una situazione di *disuguaglianza reale*, di **minori opportunità** per le donne. Inoltre, interventi sui **CRITERI AZIENDALI** (la formazione, i percorsi di carriera, la valutazione) porteranno alla fine vantaggi per tutti: **garantire trasparenza ed equità** della gestione del personale è un obiettivo che il sindacato persegue da sempre; con le Azioni Positive avrà una marcia in più!

Al sindacato e, laddove conosciuta, alla persona che nella Uilca lavora con il **DIPARTIMENTO POLITICHE di PARI OPPORTUNITÀ**.

A chi ci si può rivolgere per segnalare casi di discriminazione nel lavoro?

E poi su chi si può contare?

La **Consigliera di Parità** provinciale: è una delle figure istituite dalla legge 125/91; ha i poteri di un pubblico ufficiale e può dare consigli, supporto tecnico e legale, agire in giudizio, intervenire presso le aziende in nome e per conto di una lavoratrice o di un gruppo di esse, laddove il sindacato non sia presente.

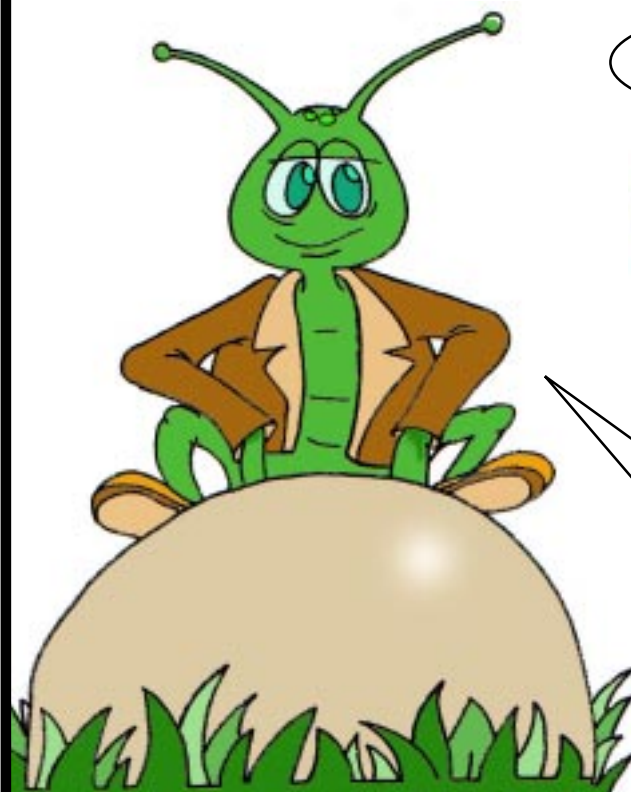


Insomma è finito il tempo di subire in silenzio?



Più che mai! Basta leggere le leggi più importanti; i contratti di lavoro. Le tutele ci sono e bisogna essere uniti per farle applicare.

Contatta la o il rappresentante del Dipartimento Pari Opportunità della tua azienda, che sarà il tuo **PUNTO DI RIFERIMENTO** su questi argomenti, visibile e rintracciabile.





BIBLIOGRAFIA

La legislazione di base a proposito di donne e lavoro:

- l. 903/1977 *parità di trattamento*
- l. 125/1991 *pari opportunità e azioni positive*
- l. 53/2000 *maternità, paternità, congedi parentali, diritto alla cura e alla formazione*
- d.lgs. 151/2001 *Testo unico sui congedi parentali*

I testi consigliati:

- .. **“Volti e strumenti della libertà”**
(pubblicazione del Coordinamento Nazionale Donne UIB 1991)
- .. **“Fatti non foste a viver come bruti” - Molestie sessuali nel lavoro**
(pubblicazione del Coordinamento Nazionale Donne UIB 1993)
- .. **“Insieme per i nostri figli” - vademecum sul nuovo Testo Unico - D.Lgs. 151/2001**
(pubblicazione del Dipartimento Pari Opportunità UILCA, 2001)

- ❖ Il DPPO ha un suo spazio sul SITO DELLA UILCA NAZIONALE : www.uilca.it
- ❖ E abbiamo anche un indirizzo di posta elettronica dpo.uilca@uilca.it, al quale porre le tue domande, inviare materiale, ricevere informazioni e documentazione



Pari Opportunità nella pratica” è una pubblicazione a cura del
Dipartimento Politiche Pari Opportunità UILCA

Testi: Flavia Castiglioni
Disegni e grafica: Giorgio Sangiorgi

