

Sommario

pag.

- 1-2 [Editoriale](#)
- 3-7 [Gender Gap Report](#)
- 8-10 [NUOVO CCNL ABI
un contratto a misura di
conciliazione](#)
- 11 [Costituzione
Coordinamento Pari
Opportunità](#)
- 12 [Lucia vi consiglia](#)
- 13 [Le domande di Lucia /
Contattaci](#)

Redazione

Coordinatore

Simona Ortolani

Componenti

Angela Scalese
Elisa Innocenzi
Francesca Corghi
Marzia Pedrini
Michela Forcellini
Renato Cestaro

Responsabile Editoriale

Adriano Cosentino

SEGRETERIA REGIONALE
UILCA EMILIA ROMAGNA
E BOLOGNA



Via Serena 2/2
40127 Bologna

tel. 051- 521462

fax. 051-552662

uilca.emiliaromagna@uilca.it

L'Editoriale

A parità di mansioni lavorative e qualifiche le donne guadagnano meno degli uomini.

È il **gender pay gap**, un “fattore” che pesa tra il 10 e il 20% della retribuzione, noto da anni e al centro di campagne nazionali e internazionali per la parità salariale a parità di mansioni.



Se il *gender pay gap* è un fatto noto nel mondo del lavoro, meno lo sono le sue cause.

La lettura che andava per la maggiore era quella di una minore propensione delle donne a negoziare lo stipendio con il proprio datore di lavoro (*women don't ask*).

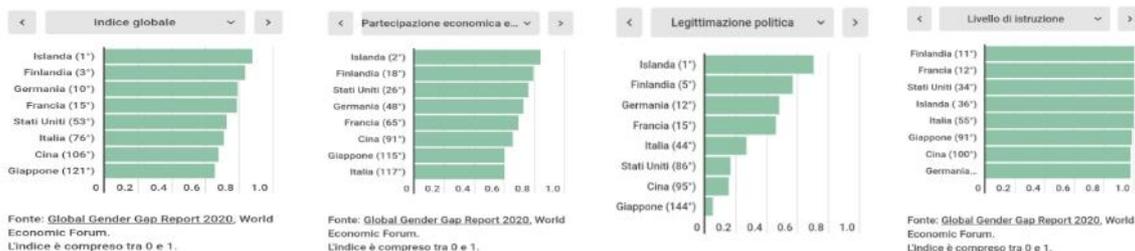
Ma non è così! Almeno secondo uno studio che ha coinvolto 4.600 donne impiegate in 800 aziende pubblicato dalla Harvard Business Review. Le donne hanno la stessa propensione alla negoziazione degli uomini, chiedono aumenti di salario tante volte quanto lo fanno i loro colleghi maschi. Solo a che loro l'aumento viene concesso meno che agli uomini. Vengono accolte il 15% delle richieste femminili e il 20% di quelle maschili, una differenza che incide molto nell'arco di una carriera lavorativa.

Cambia quindi il paradigma: non “le donne non chiedono” (*women don't ask*), ma “le donne non ottengono” (*women don't get*).

Secondo l'analisi contenuta nel Global Gender Gap del World Economic Forum, in Italia il divario uomo donna si è allargato enormemente. Il Belpaese è sceso al 76° posto perdendo 35 posizioni dal 2015, su un totale di 153 Paesi presi in esame. Islanda, Norvegia e Finlandia ai primi tre posti (quest'ultima, però, vanta anche il poco invidiabile primato della “violenza sulle donne”).

Il report del WEF ha analizzato diversi ambiti, che vanno dall'educazione alla

salute, dal lavoro all'aspettativa di vita fino all'acquisizione di potere in politica:



L'analisi più completa sul *gender pay gap* nel nostro paese è stata curata dall'Istat su dati relativi al 2014. Il divario retributivo nel pubblico impiego è minimo, mentre è più alto nel settore privato e cresce al crescere del livello di istruzione. Scrive l'Istat: "all'aumentare del livello di istruzione cresce la retribuzione oraria per uomini e donne, ma cresce anche lo svantaggio retributivo per le donne. Per le posizioni con la laurea e oltre, la retribuzione oraria delle donne è di 16,1 euro contro 23,2 euro degli uomini; il differenziale è quindi pari a -30,6%".

Ci sono poi Comparti in cui al *pay gap*, che penalizza le donne (in Italia, anno 2018 guadagnavano il 17,9% in meno degli uomini, a parità di mansioni), si aggiunge quel **soffitto di cristallo** che non si riesce a sfondare. Accade anche nelle economie a forte vocazione di mercato. Quelle che dovrebbero avere maggiore capacità di valorizzare il talento delle persone, a prescindere dal genere.

Nella finanza, ad esempio, le posizioni apicali sono quasi esclusivamente una prerogativa degli uomini. Negli Stati Uniti, se le donne a livello impiegatizio rappresentano il 50% della forza lavoro, nelle posizioni C-Suite la presenza si assottiglia al 20%. In Gran Bretagna è donna solo il 13% del personale delle società di Trading, il 16% nell'Investment management, il 19% nelle Assicurazioni. Un recente studio pubblicato dal FMI attesta che, a livello globale, le donne sono rappresentate nei Cda degli Istituti Finanziari per meno del 20% e solo il 2% raggiunge la carica di Ceo.

Nel nostro Paese la situazione nel comparto finanziario è analoga.

Nel 2017, nei maggiori cinque istituti bancari (Intesa Sanpaolo, Unicredit, Monte dei Paschi, Banco Bpm, Ubi) le donne erano il 47%, ma guadagnavano il 10% in meno e solo lo 0,5% diventava dirigente.

Un divario di genere enorme. Eppure le banche con una più alta percentuale di donne nei consigli d'amministrazione hanno maggiori riserve di capitale, una percentuale più bassa di crediti deteriorati e una maggiore capacità di resistenza agli stress finanziari.

In Italia è in vigore il cosiddetto "Codice delle Pari Opportunità" (approvato nel 2006 e integrato nel 2017). In diverse aziende sono stati siglati accordi volti al miglioramento del *Work Life Balance*. Il *Diversity Management* è una funzione sempre più diffusa nonché tratto distintivo positivo. Ma l'obiettivo è ancora lontano.

Senza un sistema di welfare adeguato, servizi per la genitorialità e una effettiva parità nella gestione dei carichi familiari, il *pay gap* è destinato a perdurare.

Infine, è ormai inderogabile il superamento di vecchi paradigmi e matrici culturali profonde che ci portiamo dietro.

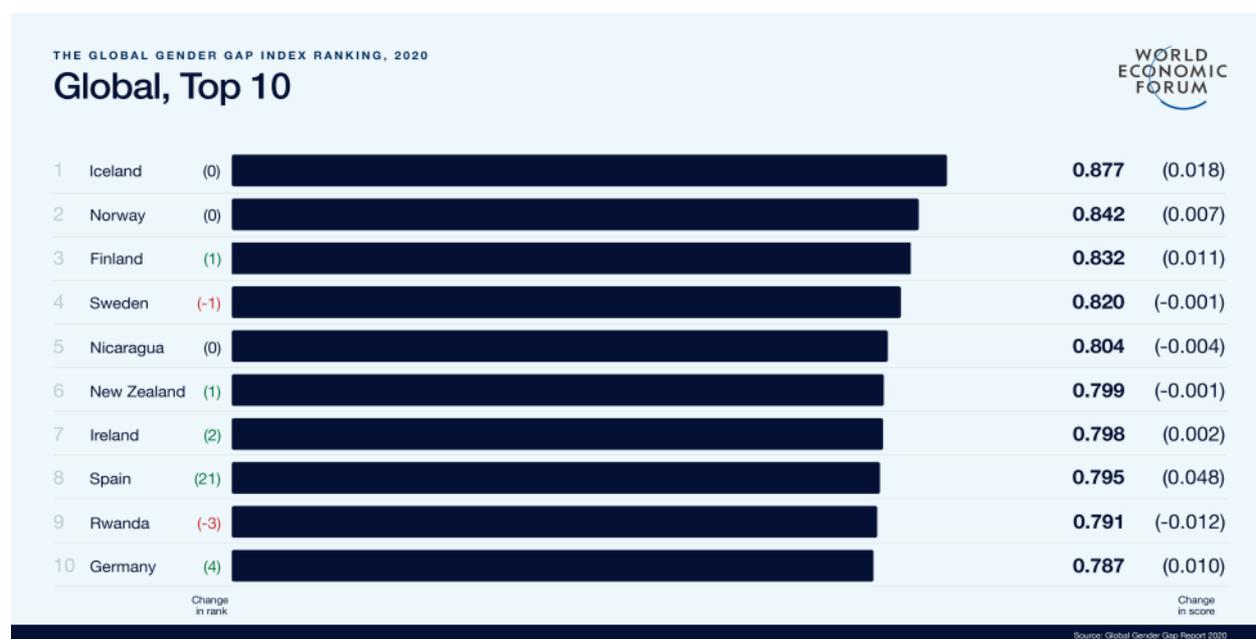
Adriano Cosentino
Segretario Generale UILCA ER-BO

[Torna al sommario](#)

LA PARITÀ: SIAMO LONTANI CENT'ANNI Il Gender Gap Report

Il Global Gender Gap Report del 2020, pubblicato in dicembre dal World Economic Forum, evidenzia quanto siamo ancora lontani dalla parità di genere. Questo studio è stato introdotto per la prima volta nel 2006 con l'intento di fornire un quadro sulle disuguaglianze basate sul genere e monitorare il loro progresso nel tempo. Sono stati presi in

opportunità, indipendentemente dal genere. Nonostante sul fronte dell'istruzione la parità sembra essere raggiunta in molti paesi, lo stesso non si può dire per la partecipazione economica e per le uguali opportunità, dimensioni in cui il progresso pare essere regredito. Tre sono le ragioni principali per questo: le donne hanno una maggiore rappresentanza nei ruoli che



esame 153 paesi a livello mondiale, considerando quattro aspetti fondamentali: partecipazione economica e opportunità, istruzione, salute e sopravvivenza, partecipazione politica. I risultati sono preoccupanti perché dimostrano che, al ritmo attuale, ci vorranno poco meno di 100 anni per colmare il Gender Gap su scala mondiale (99,5 per la precisione); nessuno di noi, quindi, e probabilmente neanche i nostri figli, potrà vivere una condizione in cui tutte le persone ricevono parità di trattamenti e hanno le stesse

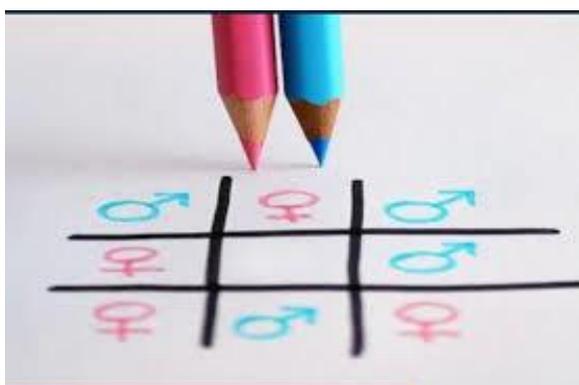
vengono automatizzati e non abbastanza donne stanno entrando in professioni del futuro, in cui la crescita dei salari è la più pronunciata (ingegneria, intelligenza artificiale, cloud computing); le donne, più degli uomini, si trovano ad affrontare il perenne problema dell'insufficienza delle infrastrutture di assistenza e del difficile accesso al capitale; a livello mondiale assistiamo al fenomeno della scarsa rappresentanza femminile nei ruoli politici di rilievo (le donne occupano solo il 25,2% dei seggi parlamentari e il 21,2 delle

[Torna al sommario](#)

posizioni ministeriali), e questo, secondo l'analisi del Gender Gap Report, rappresenta, delle tre, la maggiore difficoltà nel chiudere il divario di genere.

Per quanto riguarda la classifica mondiale, anche quest'anno si registrano nella top 10 dei più virtuosi le nazioni del Nord Europa. Nonostante su scala mondiale la parità di genere sia migliorata rispetto all'anno scorso, lo stesso non si può dire per il nostro paese che è sceso al 76° posto della classifica. In Italia, il problema più evidente che incontrano le donne verso la parità, è la partecipazione economica; lavora, infatti, meno di una donna su due e le cose si complicano con la maternità: solo il 57% delle donne di età compresa fra 25 e 54 anni con figli piccoli lavora, rispetto al 90% dei padri nelle stesse condizioni. Il miglior risultato raggiunto dal nostro Paese nella classifica riguarda la partecipazione delle donne alla vita politica, dove saliamo al 44° posto su scala mondiale, considerata la copertura dei seggi parlamentari di circa il 35% e delle posizioni ministeriali di poco meno del 30%.

In



Italia, sebbene dal punto di vista giuridico i due sessi siano in parità ed esistano da anni leggi ad

hoc che tentano di contrastare le discriminazioni dirette, siamo ancora lontani nella realtà dei fatti dalle pari opportunità per i due generi e si verificano frequentemente fenomeni di discriminazioni indirette. Le ragioni di questo fenomeno sono da attribuire in primis ad una questione culturale che è il vero fattore cruciale verso il cambiamento.

Di fondamentale importanza è quindi l'educazione delle nuove generazioni verso una mentalità diversa, che vada oltre l'eccessivo maschilismo e gli stereotipi di genere. Dall'ultima indagine ISTAT sugli stereotipi di genere in Italia, risulta infatti evidente quanto questi influenzino il nostro modo di pensare.

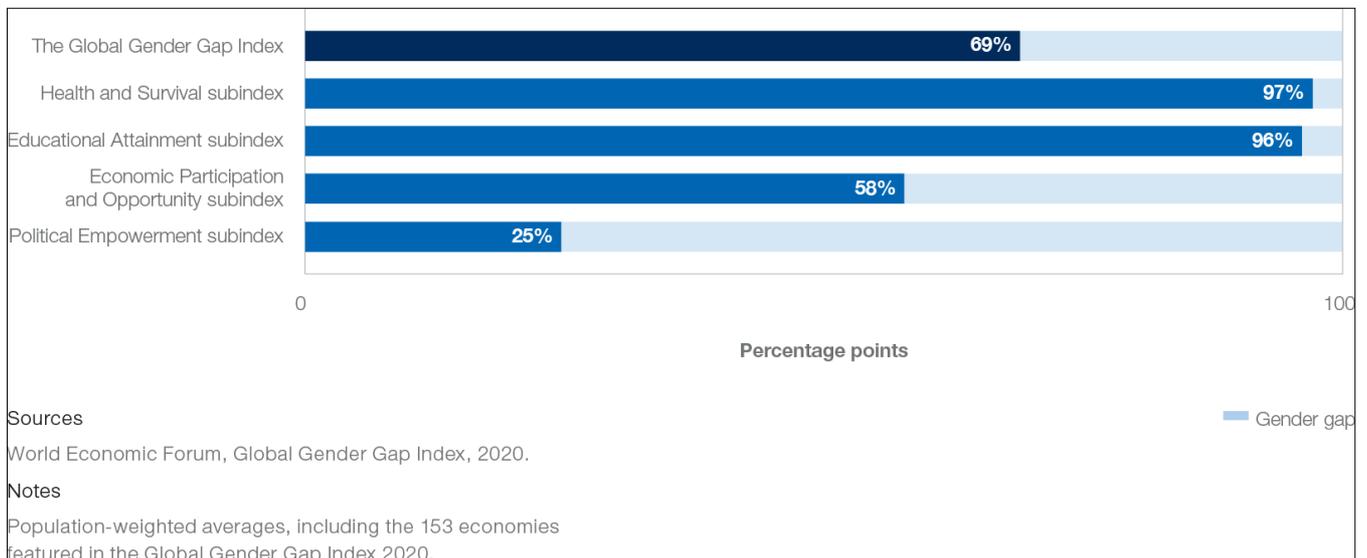
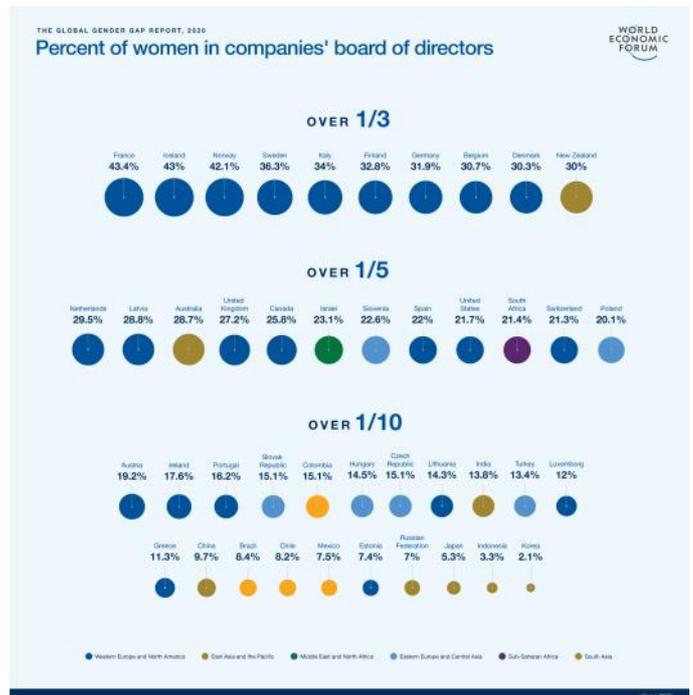
Anche le politiche in materia di parità di trattamento dovrebbero mirare ad affrontare la questione culturale degli stereotipi relativi alle professioni e ai ruoli sia maschili sia femminili, nonché prevedere incentivi volti ad incoraggiare una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne. L'uso di congedo retribuito per la cura dei familiari o la flessibilità degli orari di lavoro incentivati per gli uomini inciderebbero positivamente nello sgravare le donne da quel lavoro di cura e domestico non retribuito, lasciando loro più tempo per il lavoro retribuito.

Un'altra misura importantissima per incoraggiare le donne a dedicare più tempo al lavoro retribuito sarebbe quella di offrire servizi per la custodia dei bambini o per la cura di persone malate a prezzi accessibili e con orari compatibili con gli orari di lavoro prolungati o orari di lavoro che cambiano.

Anche nel settore bancario siamo molto lontani

[Torna al sommario](#)

dalla parità: nonostante si stia assistendo ad un progressivo aumento dell'occupazione femminile, che rappresenta ormai quasi il 50% dei lavoratori, nei ruoli chiave continua ad esserci un indiscusso monopolio maschile - solo il 15,9% dei dirigenti, infatti, sono donne - . Pensiamo che raggiungere la parità di genere debba essere uno scopo collettivo, sia in termini sociali, per costruire una società più giusta e inclusiva delle differenze, sia in prospettiva di sviluppo economico: sviluppare quasi la metà dei talenti favorirebbe senza dubbio lo sviluppo e la crescita del nostro Paese, con ripercussioni positive su tutta la collettività.

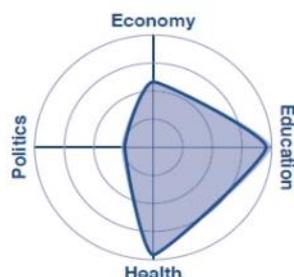


[Torna al sommario](#)

Italy

rank **76**
out of 153 countries

score **0.707**
0.00 = imparity
1.00 = parity



Italy score
average score

Global Gender Gap Index

Economic participation and opportunity
Educational attainment
Health and survival
Political empowerment

	2006 score	2020 score
Global Gender Gap Index	77 0.646	76 0.707
Economic participation and opportunity	87 0.527	117 0.595
Educational attainment	27 0.997	55 0.997
Health and survival	77 0.972	118 0.969
Political empowerment	72 0.087	44 0.267

COUNTRY SCORE CARD

	rank	score	avg	female	male	f/m	distance to parity
Economic participation and opportunity	117	0.595	0.582				
Labour force participation rate, %	95	0.744	0.661	55.7	74.9	0.74	
Wage equality for similar work, 1-7 (best)	125	0.529	0.613	-	-	3.70	
Estimated earned income, int'l \$ 1,000	101	0.564	0.499	24.4	43.2	0.56	
Legislators, senior officials and managers, %	99	0.370	0.356	27.0	73.0	0.37	
Professional and technical workers, %	97	0.855	0.756	46.1	53.9	0.86	
Educational attainment	55	0.997	0.954				
Literacy rate, %	62	0.996	0.899	99.0	99.4	1.00	
Enrolment in primary education, %	101	0.994	0.757	95.4	95.9	0.99	
Enrolment in secondary education, %	1	1.000	0.954	95.3	94.1	1.01	
Enrolment in tertiary education, %	1	1.000	0.931	71.5	53.0	1.35	
Health and survival	118	0.969	0.958				
Sex ratio at birth, %	126	0.941	0.925	-	-	0.94	
Healthy life expectancy, years	114	1.032	1.034	74.3	72.0	1.03	
Political empowerment	44	0.267	0.239				
Women in parliament, %	30	0.555	0.298	35.7	64.3	0.56	
Women in ministerial positions, %	47	0.385	0.255	27.8	72.2	0.39	
Years with female/male head of state (last 50)	73	0.000	0.190	0.0	50.0	0.00	

[Torna al sommario](#)

0.707 / 76

ITA

SELECTED CONTEXTUAL DATA

General Indicators	female	male	value
GDP, US\$ billions	-	-	2.21k
GDP per capita, constant '11, intl. \$ 1000	-	-	35.26
Total population, million people	31.15	29.48	60.60
Population growth rate, %	-0.19	-0.06	-0.13
Population sex ratio (female/male), female/male ratio	48.62	51.38	0.95

Work participation and leadership	female	male	value
Labour force, million people	10.88	14.45	0.43
Unemployed adults, % of labour force (15-64)	11.94	9.99	1.20
Workers employed part-time, % of employed people	32.40	8.30	3.90
Gender pay gap (OECD only), %	-	-	5.60
Proportion of unpaid work per day, female/male ratio	20.40	8.40	2.43
Advancement of women to leadership roles, 1-7 (best)	-	-	3.38
Gender parity in tech roles, 1-7 (best)	-	-	3.76
Boards of listed companies,% board members	34.00	66.00	0.52
Firms with female majority ownership, % firms	n/a	n/a	n/a
Firms with female top managers, % firms	n/a	n/a	n/a

Access to finance	female	male	value
Right to hold a bank account & get credit, 0-1 (worst)	-	-	0.25
Inheritance rights for daughters, 0-1 (worst)	-	-	0.00
Women's access to land use, control & ownership, 0-1 (worst)	-	-	0.00
Women's access to non-land assets use, control & ownership, 0-1 (worst)	-	-	0.00

Civil and political freedom	female	male	value
Year women received right to vote	-	-	1945
Number of female heads of state to date	n/a	n/a	0
Election list quotas for women, national, yes/no	n/a	n/a	Yes
Party membership quotas, voluntary, Yes/no	n/a	n/a	Yes
Seats held in upper house,% total seats	34.38	65.62	0.52
Right to equal justice, 0-1 (worst)	-	-	0.00
Right to travel outside the country, 0-1 (worst)	-	-	0.00

Family and care	female	male	value
Mean age of women at birth of first child	n/a	n/a	31.8
Average number of children per woman	n/a	n/a	1.33
Women's unmet demand for family planning, % women 15-49	-	-	11.00
Right to divorce, 0-1 (worst)	-	-	0.00
Child marriage, % women 15-19	-	-	0.20
Length of maternity/paternity leave (days), weeks	47.70	0.40	0.01
Wages paid during maternity/paternity leave, % annual gross wage	80.00	100.0	0.80

Education and skills	female	male	value
STEMS, attainment %	15.72	33.93	0.46
Agri., Forestry, Fisheries & Veterinary, attainment %	2.00	2.78	0.72
Arts & Humanities, attainment %	19.48	11.13	1.75
Business, Admin. & Law, attainment %	17.21	22.32	0.77
Education, attainment %	5.26	0.53	9.93
Engineering, Manuf. & Construction, attainment %	8.09	24.36	0.33
Health & Welfare, attainment %	14.61	12.48	1.17
Information & Comm. Technologies, attainment %	0.28	2.05	0.14
Natural Sci., Mathematics & Statistics, attainment %	7.35	7.52	0.98
Services, attainment %	0.05	0.28	0.18
Social Sci., Journalism & Information, attainment %	15.16	8.55	1.77
Vocational training, attainment %	16.97	26.28	0.65
PhD graduates, attainment %	n/a	n/a	n/a

Health	female	male	value
Maternal mortality, deaths per 100,000 live births	-	-	2
Prevalence of gender violence in lifetime, % women	-	-	19.0
Law permits abortion to preserve a woman's health, 0-1 (worst)	-	-	0.00
Births attended by skilled personnel, % live births	-	-	99.90
Antenatal care, at least four visits, % women 15-49	-	-	n/a

[Torna al sommario](#)

NUOVO CCNL ABI

Un contratto a misura di conciliazione

L'equilibrio tra attività professionale e vita familiare è una vera e propria sfida per molti genitori e lavoratori con responsabilità di assistenza, il che ha un impatto negativo prevalentemente sull'occupazione e sullo sviluppo di carriera femminile. Storicamente e statisticamente, infatti, il lavoro di cura familiare ricade maggiormente sulle donne a svantaggio del loro sviluppo di carriera e del loro reddito. Per questo motivo, riteniamo che un contratto a misura di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sia una delle chiavi per agevolare il tasso di occupazione femminile e per colmare il gender gap. Di seguito le novità del rinnovo del contratto del credito che riguardano la conciliazione e il tema delle pari opportunità.

Part time

Fino ad ora le aziende non erano obbligate a concedere il part time ad una lavoratrice/lavoratore che ne avesse fatto richiesta.

Con questo contratto, la trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time diventa un diritto per quelle lavoratrici/lavoratori con figlio convivente a carico portatore di handicap, ai sensi dell'art.3 della legge 5 febbraio 1992, n.104.

Inoltre, sono state definite più esplicitamente le priorità di accoglimento delle domande di part time, specificando che hanno la precedenza: le lavoratrici/lavoratori con coniuge, figli o genitore affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti; le lavoratrici/lavoratori con coniuge o genitore convivente con totale o permanente inabilità lavorativa, ai sensi dell'art.3 comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104 e i casi di lavoratrici/lavoratori il cui coniuge, figlia o genitore sia una donna vittima di molestie e violenze di genere.

Nel rinnovo del contratto è stata eliminata la percentuale massima di accoglimento delle domande di part time, che era ferma al 20%, ed è stato inserito un esplicito invito congiunto di ABI e Organizzazioni Sindacali agli istituti di credito ad accogliere le domande di passaggio a part-time, quale misura effettiva di conciliazione e quindi strumento di importante valenza sociale.

Lavoro agile

Un altro punto chiave del contratto a favore della conciliazione è l'introduzione di norme di settore condivise che riguardano il lavoro agile. La possibilità di svolgere la propria attività lavorativa in un luogo diverso dalla sede di assegnazione offre un sicuro vantaggio a chi cerca di coniugare le proprie esigenze personali e familiari con il lavoro, e inoltre ha un risvolto positivo sulla mobilità delle persone e quindi sugli impatti ambientali. Sono assicurati gli stessi diritti/doveri di chi è fisicamente presente sul posto di lavoro e le stesse tutele a riguardo della disciplina sulla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro di cui al D.lgs. n. 81/2008. È possibile lavorare in modalità di lavoro agile per 10 giorni al mese, salvo diverso accordo aziendale.

Disconnessione

L'utilizzo prevalente di tecnologie informatiche può esporre i lavoratori ad una perenne reperibilità, e questo potrebbe comportare una maggiore permeabilità tra i tempi di vita e lavoro, costituendo più che una conciliazione, una commistione tra i due. È emersa quindi la necessità di sancire un diritto che andasse oltre il diritto di fornire la propria attività lavorativa entro l'orario di lavoro e cioè il diritto alla disconnessione, a sconnettersi dalle risorse digitali tramite le quali passano costanti comunicazioni con il datore di lavoro e i colleghi.

[Torna al sommario](#)

Genitorialità e cura della famiglia

L'uso di meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare da parte dei padri, come il congedo o le modalità di lavoro con orario flessibili, ha dimostrato incidere positivamente sulla riduzione della percentuale di lavoro domestico non retribuito svolto dalle donne e di lasciare loro più tempo per il lavoro retribuito. Con questo contratto sono state aggiunte altre norme a favore della paternità e della genitorialità-cura della famiglia:

- 7 giorni di permesso retribuito in occasione della paternità, fruibili fino al 5° mese dalla nascita, dall'adozione o dall'affidamento, assorbiti fino a concorrenza da eventuali permessi analoghi regolati dalle norme di legge;
- prevista la possibilità di ridurre la pausa pranzo per i genitori che ne facciano richiesta entro il primo anno di vita del bambino; si raccomanda inoltre di favorire la fruizione delle flessibilità di ingresso e uscita dal lavoro, in particolare per quei lavoratori che sono genitori o prestatori di assistenza;
- i 3 gg di permesso retribuiti per grave infermità, disciplinati dalla legge 8 marzo del 2000, n. 53, spettano anche nel caso di ricovero del figlio o del coniuge convivente, limitatamente ai giorni di effettivo ricovero;
- i cinque giorni di permesso già previsti dal contratto per assistenza ai figli affetti da patologie legate all'apprendimento (BES – Bisogno Educativo Speciale- con certificazione pubblica) diventano retribuiti;
- per quel che riguarda i permessi/aspettativa non retribuiti di cui all'art. 57, le aziende valuteranno con particolare attenzione le situazioni familiari che comportino la necessità di assistenza di figli in condizione di disagio. Le Parti Contrattuali chiedono anche specifico riguardo per quei lavoratori che sono genitori o prestatori di assistenza e per le esigenze connesse a percorsi di adozione, affido e tutela dei minori.



Banca del tempo

Altra novità di questo contratto è la definizione delle linee guida per l'istituzione della "Banca del Tempo", un bacino di ore di assenza retribuita a favore dei lavoratori/lavoratrici che, per far fronte a gravi e accertate situazioni personali e/o familiari, abbiano necessità di un'ulteriore dotazione di permessi. Banca del tempo verrà alimentata tramite versamento volontario di ferie e altri permessi contrattuali spettanti, nonché integrata da dotazioni a carico delle Aziende. Per l'attivazione della Banca del Tempo sono necessari accordi aziendali e di gruppo che ne definiscano le caratteristiche, ed in particolare le dotazioni a carico delle aziende e le priorità di accesso alle ore retribuite da parte dei lavoratori.

[Torna al sommario](#)

Pari opportunità

Per quel che riguarda le pari opportunità, viene istituita la *Commissione Politiche per l'Inclusione* che si occupa di stimolare nel settore la cultura delle pari opportunità e *promuovere piani di "azioni positive" finalizzate a tutto ciò che ostacola la cultura delle diversità o impedisce l'affermarsi delle pari opportunità.*

Al CCNL viene allegato il Verbale di accordo 8 marzo 2017 di contrasto alla violenza di genere che regola l'utilizzo di un congedo orario o giornaliero da parte di donne che ne sono vittime. Inserita nel contratto anche la Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sul luogo di lavoro, sottoscritta da ABI e Sindacati di settore il 12 febbraio 2019.

L'art. 73 del CCNL, che riguarda lo sviluppo professionale e di carriera, viene integrato, facendo riferimento esplicito all'eliminazione di ogni discriminazione diretta o indiretta che possa incidere sulle progressioni di carriera, secondo il principio delle pari opportunità. Per la prima volta viene sancito il principio che, così come il congedo obbligatorio, anche l'astensione facoltativa debba essere considerata utile ai fini dell'esperienza pratica di lavoro, come ad esempio per i percorsi professionali dove esistenti -nei limiti dei 5 mesi e con il limite di cumulo tra congedo obbligatorio e facoltativo, non utile oltre il 50% del periodo di esperienza pratica di lavoro eventualmente prevista -.

Viene inoltre aggiunta una raccomandazione alle imprese di rafforzare modalità di sviluppo idonee a promuovere le pari opportunità di genere in tutta l'organizzazione aziendale, anche al fine di diffondere la piena ed effettiva partecipazione femminile con particolare riferimento alle posizioni più elevate.

Sebbene nel nostro Paese e nel nostro settore siamo ancora molto lontani dal traguardo dell'equità di trattamenti tra uomini e donne, con questo rinnovo contrattuale abbiamo aggiunto un altro importantissimo tassello. Siamo convinti che occorra perseverare nel cercare di sottoscrivere, accordo dopo accordo, contenuti che abbiano questo obiettivo, promuovendo parimenti la cultura delle pari opportunità in ogni ambito sociale.



[Torna al sommario](#)

Costituzione Coordinamento Pari Opportunità UILCA Emilia Romagna e Bologna

La Segreteria Regionale UILCA Emilia-Romagna e Bologna, nel più ampio quadro del Coordinamento UIL Emilia-Romagna, ha costituito Il *Coordinamento Pari Opportunità* che si propone di essere il riferimento per l'attuazione delle politiche di genere specifiche del settore del Credito ed Assicurativo del Territorio.

Il Coordinamento intende:

- Promuovere azioni concrete per diffondere la cultura di genere e la valorizzazione delle diversità;
- sviluppare sensibilità rispetto alle tematiche sociali che impattano sul nostro settore;
- favorire l'inclusione e lo sviluppo di buone pratiche, anche attraverso il confronto diretto con le lavoratrici e i lavoratori.

Le iniziative saranno improntate all'ascolto e all'analisi delle problematiche emerse nel contesto lavorativo, alla diffusione degli aggiornamenti normativi del settore, alla promozione di eventi a scopo formativo/divulgativo.

I componenti del coordinamento sono:

Simona Ortolani	uilca.luciapoer@outlook.it	Coordinatore
Angela Scalese	angela.scalese64@gmail.com	
Elisa Innocenzi	elisainn78@gmail.com	
Francesca Corghi	francescacorghi71@gmail.com	
Marzia Pedrini	marziaped@gmail.com	
Michela Forcellini	michela.forcellini@uilcais.it	
Renato Cestaro	rinat72@alice.it	



Coordinamento Pari Opportunità
Via Serena 2/2 – Bologna
lucia.uilcapoer@outlook.com



[Torna al sommario](#)

LUCIA vi consiglia...

LIBRI:

“Dalla Parte delle Bambine”

Elena Gianini Belotti ed. Feltrinelli

“Ancora dalla parte delle bambine”

Loredana Lipperini Ed. Feltrinelli

Iniziamo la nostra selezione con due classici che esplorano le origini delle differenze di genere.

“Dalla parte delle bambine” stupisce ancora per la sua attualità nell’indagare i condizionamenti culturali, volontari e non, che l’individuo subisce nel corso del suo sviluppo fin dalla tenera età e

per l’analisi senza compromessi su quanto sia importante conoscere e cambiare questi schemi.

Il testimone viene raccolto da Loredana Lipperini che con il suo scritto si e ci interroga su cosa sia successo agli stereotipi di genere negli ultimi trent’anni.

I cambiamenti nei modelli e nei linguaggi sono stati solo apparenti o sostanziali? Le figlie del movimento femminista hanno continuato sulla strada segnata dalle loro madri? Hanno ottenuto una maggiore consapevolezza della necessità di lottare per far sì che la donna abbia nella società un ruolo paritario a quello dell’uomo?



FILM :

“Dio è donna e si chiama Petrunya”

di Teona Strugar

Quando un gesto rituale diventa rivoluzionario se a compierlo è una donna. La storia del coraggio di una donna che non è un’eroina ma lo diventerà agli occhi di chi, guardano il film, vedrà in lei uno scorcio di tutte le battaglie femminili .

Premio Lux 2019 del Parlamento Europeo

[Torna al sommario](#)

LE DOMANDE DI LUCIA... *Ma noi ci siamo?*

Ma noi ci siamo?

Probabilmente, questa è la domanda che molte di voi in aspettativa per maternità si staranno facendo; infatti, il non essere fisicamente presenti sul luogo di lavoro ci fa entrare in una sorta di oblio; è come se non esistessimo per mesi nell'organico delle aziende in cui lavoriamo, e tutte le riflessioni su di noi e sulla nostra professionalità vengono rimandate al nostro rientro. Il tempo della maternità, è un momento importante della vita e la scelta che ci troviamo ingiustamente di fronte è quella di sentirci divise tra i figli e il lavoro, non sapendo quale priorità scegliere. Ma perché ci sentiamo in dovere di scegliere? Perché non si può essere sia lavoratrice sia madre?

Non dobbiamo dimenticarci che la maternità è un nostro diritto, faticosamente conquistato.

Siamo consapevoli che, nonostante le numerose leggi emanate negli ultimi 50 anni a tutela della maternità, sono ancora consueti episodi di discriminazione più o meno esplicita, l'assenza dal lavoro è spesso penalizzante.

Così non dovrebbe essere: la maternità (come ogni altra mansione di cura) è una scelta, che riverbera il suo impatto anche sul fronte professionale. Molte sono infatti le abilità, le competenze emotive e relazionali che si sviluppano durante questa fase della vita, che la rendono molto preziosa anche nell'ottica dello sviluppo professionale.

Non solo le nostre esperienze di madri, ma anche le ricerche scientifiche degli ultimi anni, sono dalla nostra parte nell'aiutarci a riconoscere questo.

Da diversi studi nell'ambito delle neuroscienze è stato riconosciuto, infatti, che le capacità che si sviluppano durante la genitorialità e il lavoro di cura sono molteplici e coinvolgono diverse competenze oggi spendibili al lavoro in quanto richieste per lo sviluppo professionale e manageriale, le cosiddette soft skill.

Qualche esempio? Si affina la capacità di intuizione e si diventa innegabilmente più riflessivi e pazienti; si acquisisce la capacità di pensare oltre i propri bisogni; aumenta l'attitudine ad organizzare le attività degli altri e a risolverne i bisogni imprevisti; si potenzia il multitasking e si impara a gestire più input contemporaneamente; aumenta la velocità con la quale si prendono decisioni, con più attenzione alle priorità; ci si allena costantemente la gestione dei conflitti.

Con l'arrivo dei figli, inoltre, ognuno di noi ha sicuramente vissuto un cambio di prospettiva, e questo sviluppa la capacità di riorganizzare le informazioni continuamente, competenza importantissima in un mondo del lavoro come quello attuale, dove siamo chiamati ad affrontare ripetuti cambiamenti.

Come Sindacato abbiamo sempre creduto e combattuto per il riconoscimento di questi valori e abbiamo portato avanti, in trattativa contrattuale e attraverso le Commissioni Pari Opportunità, l'attuazione delle politiche sulla maternità e sulle pari opportunità.

Chiediamo alla società tutta un sentimento collettivo di maggiore sostegno alla maternità, e alla politica una tutela che riguardi tutti i rapporti di lavoro, non solo quelli dipendenti e a tempo indeterminato.

E A VOI COME È ANDATA?

Vorremmo chiedere a voi che ci leggete di raccontarci la vostra storia, di raccontarci il "prima" e il "dopo", cosa è accaduto dal punto di vista professionale, cosa è successo al vostro rientro al lavoro dopo l'assenza per maternità.

Scriveteci la vostra storia a: lucia.uilcapoer@outlook.it

Ti è piaciuta questa nuova pubblicazione?

Hai trovato utili gli argomenti inseriti?

Ascolteremo tutte le vostre proposte per crescere e migliorare insieme!

Facci sapere se c'è un argomento che gradiresti fosse approfondito



[Torna al sommario](#)