

8 MARZO 2013

La Parità è ancora lontana....

Secondo un sondaggio paneuropeo, la parità tra i sessi è ancora un obiettivo lontano da raggiungere: le differenze di trattamento per le donne continuano a perdurare nella società, sui media, al lavoro e in famiglia nei diversi Paesi europei.

Dall'indagine condotta dal portale specializzato in tematiche femminili "aufeminin.com" il 39% delle utenti denuncia differenze di trattamento sul posto di lavoro !



Tempi di lavoro e di cura ...

Qualche anno fa, come Fiba CISL, proponemmo un questionario a livello nazionale il cui obiettivo era quello di capire se le lavoratrici bancarie avvertivano diversità di trattamento.

Il risultato indicava che le discriminazioni, alias **le diversità di trattamento, non erano percepite se la lavoratrice adottava un modello di lavoro tipicamente maschile**: mettendo "tutto" il proprio tempo a disposizione dell'azienda!

Le lavoratrici che invece non potevano mettere a disposizione dell'azienda "tutto" il loro tempo in quanto impegnate nei lavori di cura (bambini, disabili e anziani), avvertivano forti discriminazioni.

Il modello attuale non consente le pari opportunità e favorisce le discriminazioni. Si tratta di un modello lavorativo che privilegia l'aspetto quantitativo a quello qualitativo.

Come Fiba e come CISL ci impegniamo ad ogni livello affinché il modello di riferimento diventi qualitativo e inclusivo, non discriminatorio e congruente con la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro ...per tutti uomini e donne!

Esistono vere e proprie ingiustizie sul posto di lavoro?

Se ne lamenta nel nostro Paese più di 1 donna su 4 (29%): la maggior parte di loro (77%) si è rivolta ad un tribunale per ottenere giustizia. Quasi la metà (45%) è venuta a conoscenza di casi di sessismo dai media mentre percentuali minori hanno sentito denunciare storie del genere all'interno della cerchia di amici (24%) o della famiglia (11%).

Va meglio, invece, in Francia e Germania, dove più del 60% del campione si sente considerato allo stesso modo.

La percezione dei "capi"

Se prendiamo singolarmente le persone/colleghi/capi... nessuno ritiene di assumere comportamenti discriminatori: ma quando il collega o molto più spesso, la collega, utilizza i permessi per la 104 o i congedi parentali o il part-time, o va in maternità cominciano le valutazioni sulla quantità di lavoro che ricade sui colleghi che "non godono" di questo tipo di permessi. **Per quanto riguarda progressioni di carriera o erogazioni dei premi aziendali questi permessi "goduti" spesso costituiscono un ostacolo invalicabile. Anche i part-time sono sempre "concessi" come una regalia**, come se a fronte di un orario ridotto di lavoro non corrispondesse una minore retribuzione !

La discriminazione è anche economica

Le lavoratrici, a parità di inquadramento, guadagnano mediamente meno degli uomini.

Dall'analisi condotta dalla Fiba CISL sui dati biennali 2010 – 2011 forniti dall'azienda è emerso che in Banca Fideuram nel 2011 le colleghe hanno percepito il 21,3% in meno rispetto ai loro colleghi.

L'uguaglianza è un pilastro della società

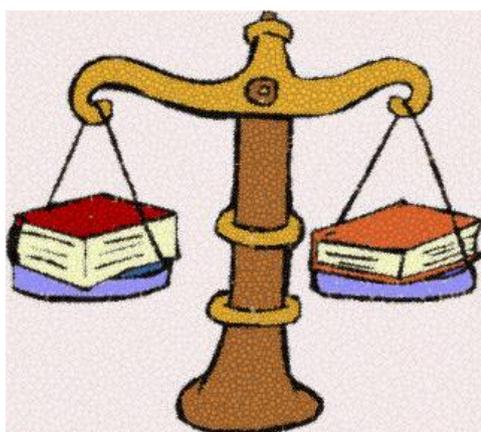
L'uguaglianza fra donne e uomini è un pilastro della nostra società democratica, un elemento importante della strategia comunitaria per la crescita e l'occupazione e fondamentale perché l'Unione europea sostenga nel tempo la sua prosperità.

Nonostante l'incremento registrato in termini di presenze femminili nel mercato del lavoro e nell'istruzione superiore, le differenze di ruolo fra uomini e donne nel mondo lavorativo persistono. Il Fondo Strutturale Europeo ha già avuto un ruolo significativo nel miglioramento della situazione femminile nel mercato del lavoro, ad esempio contribuendo alla riduzione del divario retributivo di genere, passato dal 40% negli anni Sessanta a meno del 20% ai giorni nostri. Certo, un bel progresso, ma è ovvio che l'impegno in questa direzione deve continuare.

Oltre a essere una questione di giustizia sociale, l'eliminazione della discriminazione di genere è anche una necessità economica. L'uguaglianza di genere nell'occupazione è infatti un elemento essenziale per la generazione di una crescita forte e per la creazione di posti di lavoro, è imprescindibile se si desidera vincere le attuali sfide demografiche (invecchiamento della popolazione, diminuzione della forza lavoro e calo delle nascite) e può anche aiutare a garantire la sostenibilità economica dei sistemi di previdenza sociale.

La Fiba CISL di Banca Fideuram

Come Fiba CISL di Banca Fideuram promuoviamo buone prassi nella contrattazione di Gruppo e con Anna Letizia partecipiamo alla Commissione sulle Pari Opportunità. Mettiamo inoltre in campo tutte quelle azioni che, contribuendo al benessere della collettività dei lavoratori, migliorino il clima e consentano maggiore partecipazione delle donne a tutte le attività aziendali puntando sulla qualità della prestazione lavorativa e alla diffusione di una cultura antidiscriminatoria ed inclusiva.



BUON 8 MARZO !

**Meno mimose ...
Più consapevolezza dei diritti !**

Fiba CISL Banca Fideuram S.p.A.