

IMPEGNO
Periodico di First Cisl Sassari
XXXVIII Anno, 1986-2024

IMPEGNO



Le donne non si svegliano solo all'inizio del mese di marzo

Ettore Erriquez, Segretario Territoriale First Cisl Sassari

Il tema delle discriminazioni, anche a causa di fatti di cronaca eclatanti, non va mai a riposo e necessita di una continua attività di vigilanza, di lotta, di rivendicazione e di promozione della cultura del rispetto e della non violenza. In questo, vi è comunque la necessità di continuare a conferire centralità all'8 marzo, Giornata Internazionale della Donna, anche considerando il grande valore che il movimento delle donne ha sempre assegnato a questa ricorrenza. Dando corpo alle iniziative che si svolgono in queste settimane sul tema della violenza nei luoghi di lavoro, nelle dimensioni di vita, per realizzare la piena partecipazione delle donne alla vita economica e politica del Paese, è nostra intenzione intensificare l'impegno per la realizzazione concreta di attività a supporto della lotta di rivendicazione femminile al fine di addivenire a una concreta parità nelle opportunità senza dimenticare

Segue a pag. 5

Ogni giorno dell'anno

Franca Fancellu, Resp. Dipartimento Pari Opportunità First Cisl Sardegna

E anche quest'anno si parla di 8 marzo. Nei giorni scorsi mentre partecipavo ad una interessante videoconferenza organizzata dalla Struttura Nazionale politiche di genere della FIRST e osservavo la locandina predisposta per la giornata internazionale della donna vi ho ritrovato qualcosa di familiare. I miei ricordi hanno rivisto una bambina dei primi anni delle elementari ed una maestra che, ormai più di 50 anni fa, racconta di questa giornata, di come è nata e invita i bambine e le bambini a comprare delle mimose da regalare alle mamme. Portate le mimose a casa, mio papà, rientrato per pranzo, le vede e si domanda il perchè di questi fiori gialli in casa: nessun compleanno, festa della mamma ancora lontana e chiede.

Segue a pag. 4

Ma se è pur vero

Laura Murru, Segretaria Territoriale First Cisl Sassari, Resp. Pari Opportunità Gruppo Bper

Cosa significa diversità di genere? Se su google, si prova a cercare diversità di genere, la prima definizione che ci appare è: Fra le forme principali di disuguaglianza di genere, i cittadini europei indicano innanzitutto la violenza contro le donne (48%), seguita con un risultato appena inferiore dal divario retributivo (43%) e, al terzo posto, dallo sfruttamento femminile (tratta delle donne, prostituzione) con il 36%. Questi, argomenti fortemente discussi nell'era moderna, ancora non hanno trovato soluzione; basti sol pensare che la stragrande maggioranza della gente non sa nemmeno che esiste un divario salariale uomo/donna. Esiste sull'argomento una grandissima disinformazione, come purtroppo tra l'altro esiste in tutti gli altri argomenti che

Segue a pag. 3

Valorizzare il contributo delle donne per costruire un futuro lavorativo più prospero

Carmen Oneto, Segretaria Sas Bper Banca

La parità di genere è un imperativo sociale e lavorativo che, oltre a promuovere l'equità, contribuisce alla creazione di un clima professionale più ricco e inclusivo. In questo contesto, la mia opinione è che il contributo delle sensibilità delle donne sia un elemento chiave.

Alle donne appartiene una sensibilità unica che arricchisce qualsiasi contesto in molteplici modi, compreso l'ambiente lavorativo. La capacità delle donne di cogliere le sfumature emotive e di ascoltare attivamente favorisce la creazione di relazioni interpersonali più profonde e autentiche. Questo aspetto favorisce anche un clima di fiducia e rispetto reciproco, che a sua volta si traduce in una maggiore collaborazione e coesione tra le persone all'interno del posto di lavoro. Inoltre, la leadership incarnata da una donna si distingue per la sua capacità di coniugare empatia e determinazione. Questo stile è spesso incentrato sul coinvolgimento e sull'ascolto attivo stimolando, così, la partecipazione e promuovendo un senso di appartenenza e motivazione.

Riconoscere e valorizzare il contributo delle donne non solo rappresenta un atto di giustizia, ma anche un investimento nell'eccellenza e nell'innovazione.

Segue a pag. 4

Accettare le diversità

Assunta Satta, Segretaria Sas Findomestic.

Quando mi è stato chiesto di scrivere un articolo sulle donne lavoratrici ho avuto la tentazione di tirarmi indietro. Sono arrivata ad una fase della vita in cui spesso preferisco lasciar andare le cose come vanno: "lasciar correre".

In tanti anni di lavoro, spesso ho dovuto controllare la mia emotività. E tante volte ho cercato di agire come un uomo. Quello che spesso accade nei posti di lavoro è che le donne vengano tacciate di eccessiva sensibilità, e a volte di una permalosità tutta femminile che invece per chi guarda dall'altra parte (la donna) è solo l'impronta di secoli di ingiustizia, di mancati riconoscimenti e perché no in certi casi di veri soprusi. L'essere donna ci dona però quella delicatezza che ci consente spesso di soffermarci sull'altro e di capire al meglio chi incontriamo sulla nostra strada, sia esso un cliente o un collega, come se il nostro cervello, o forse il nostro cuore, fosse programmato per "annusare" l'anima di chi ci circonda. Poi il mio pensiero, ora, è che la vera parità si raggiungerà solo con l'accettazione della diversità e il riconoscimento dell'unicità di ognuno di noi.



LAURA MURRU, da pag. 1

riguardano le diversità di genere e le pari opportunità, argomenti del quale mai abbastanza si parla.

Ad esempio, possiamo pensare a quanti di noi sono informati sulle tratte delle donne e sui dati aberranti che la nostra società deve affrontare per quanto riguarda la prostituzione.

Altro dato che dovrebbe farci ragionare è quello sulle violenze. Le donne subiscono poi violenza di tipo psicologico ed economico, cioè vengono umiliate, controllate e intimidite, nonché private o limitate nell'accesso alle proprie disponibilità economiche o familiari e sono anche vittime di stalking.

Ma è anche vero che le donne sono riuscite negli anni a portare nelle loro vite progresso ed emancipazione, ed è anche questo che ricordiamo l'8 Marzo. Esistono tra noi moltissime donne che si sono impegnate nella società e nel lavoro emergendo per le proprie qualità. Grazie a queste donne passo dopo passo si cerca di portare avanti la parità dei diritti in cui speriamo e che ci auguriamo nel più prossimo dei giorni.

Anche nel sindacato la presenza femminile cresce sia nei numeri che nell'importanza della presenza professionale. Nella nostra organizzazione, poi, siamo tante e siamo professionalmente preparate, oltre che fortemente motivate. La nostra vocazione nei confronti dei più deboli unisce la comprensione alla prossimità, alla decisione e alla concretezza dell'azione.

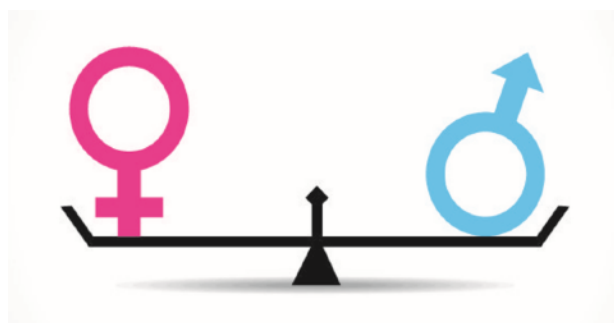
Le donne e l'8 marzo in banca: un cammino verso l'inclusione

Maria Francesca Casula, BNL Paribas

L'8 marzo non è solo una data di passaggio nel calendario, come tante altre, ma è un simbolo potente di lotta e riconoscimento per le donne in tutto il mondo. Nel nostro settore lavorativo, quello bancario, assicurativo ed esattoriale, questa particolare giornata assume un significato molto profondo, specialmente riflettendo i progressi fatti finora e le molte sfide che ancora rimangono da affrontare negli anni a venire. In Italia, la Banca D'Italia ha segnalato che le donne rappresentano circa il 40% del personale nei diversi settori del lavoro, il che rappresenta indiscutibilmente un forte segno tangibile di cambiamento e di impegno verso un ambiente lavorativo paritario e inclusivo. Questo impegno si estende ben oltre le mura delle istituzioni finanziarie, influenzando le politiche e le pratiche per assicurare la diversità di genere negli organi di vertice degli intermediari bancari e finanziari. La storia ci mostra cosa è stato fatto fino ad oggi e nello stesso tempo ci insegna che il cammino è stato lungo e tortuoso. Fino al 1938 - una data che pare lontana nel tempo, ma che non è - le donne impegnate nelle banche dovevano rimanere nubili e solo a partire dagli anni '60 si iniziano a vedere cambiamenti significativi. Oggi le barriere invisibili sono ancora presenti, ma la consapevolezza e gli sforzi per abbatterle sono in aumento.

Le iniziative si moltiplicano e anche le azioni simboliche rafforzano l'importanza dell'indipendenza economica per le donne, fondamentale per una piena partecipazione alla società. L'8 marzo è quindi un momento di celebrazione, ma anche di riflessione. Riflessione sulle conquiste ottenute e sulle discriminazioni che persistono. E' un invito a continuare a lavorare per una piena emancipazione femminile, per una parità di genere effettiva ed efficace, che passa anche attraverso l'equità retributiva e la parità salariale.

In conclusione, l'8 marzo in banca è un promemoria che il progresso è possibile e che ogni passo, piccolo o grande verso l'inclusione e l'uguaglianza è un passo verso un futuro migliore per tutte e tutti.



FRANCA FANCELLU, da pag. 1

incuriosito a me il motivo.

Io spiego che era l'8 marzo e che si festeggiava la Festa della Donna.

Festa della Donna, chiede lui stupito? E la festa dell'uomo quando si festeggia? Risposta della bimba: Tutti i giorni, Papà!!

Sono trascorsi 50 anni e grazie a tante lotte e impegno in questi decenni sono stati fatti molti passi in avanti; sono state promulgate leggi e regolamenti per colmare differenze, per promuovere la cultura del rispetto, della dignità e della parità.

Obiettivo raggiunto? Assolutamente no, siamo ancora molto lontani, lo sappiamo tutti.

Tutti i giorni, purtroppo, siamo costretti a sentire notizie devastanti che parlano di violenze, di morte nei confronti di donne, di ragazze e di mamme. Non ci sono più parole per esprimere la condanna e forte deve essere l'impegno di tutti nel fare culture e prevenire tutte le forme di violenza, molestie e discriminazione di genere, ovunque e anche nei luoghi di lavoro.

E nella nostra vita di tutti i giorni, nelle nostre aziende, cosa succede? La parità di genere è stata raggiunta? E cosa intendiamo per parità di genere? Rispettare le quote per ben figurare nelle statistiche e fare bella figura nei bilanci non finanziari?

E la disparità è solo quella riferita alle donne o ci sono anche altre possibili disparità e discriminazioni, legate ad esempio all'età anagrafica per cui gli over 50 non sono più persone su cui investire in azienda o legate a chi si deve prendere cura di figli o genitori, oppure è pendolare e chiede flessibilità per poter conciliare vita lavorativa e familiare al meglio. Anche queste sono discriminazioni di genere e anche questi sono gli stereotipi da contrastare e per i quali tutti noi nel nostro piccolo, nel nostro ufficio e nella nostra vita quotidiana dobbiamo cercare di fare in modo che prevalga la cultura del merito, della dignità, del rispetto e della parità a prescindere da tutto. E in questo il sindacato e la FIRST-Cisl pongono il loro grande impegno.

Buon 8 marzo quindi, ogni giorno dell'anno!

CARMEN ONETO, da pag. 2

L'approccio sensibile e attento alle relazioni umane arricchisce il tessuto stesso delle organizzazioni, contribuendo a creare un ambiente lavorativo più soddisfacente e produttivo per tutte e tutti.

Promuovere la parità di genere e valorizzare il contributo delle donne non è solo un dovere morale, ma anche un'opportunità per costruire un futuro lavorativo più prospero.



ETTORE ERRIQUEZ, da pag. 1

le situazioni di discriminazione sanitaria, di razza, di pensiero e di condizioni personali e sociali che vanno altrettanto affrontate e corrette e per le quali il Sindacato e la FIRST CISL in particolare rappresenta senza alcun dubbio un faro di riferimento fondamentale. Il 23 novembre scorso la FIRST CISL e le altre organizzazioni sindacali del settore hanno siglato l'accordo di rinnovo del contratto nazionale ABI che è ormai stato sottoposto alle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori in tutta Italia, ottenendo praticamente l'unanimità dei consensi.

E' un buon contratto. Sono evidenti i risultati economici ma anche l'importante tenuta normativa e una serie di innovazioni tutte da esplorare ma di gran pregio; prima fra tutte la cosiddetta "partecipazione".

Tra le altre cose, una novità rilevante riguarda l'assunzione di personale femminile, che verrà finanziata indipendentemente dall'area geografica (prima era condizionata all'assunzione nelle aree svantaggiate) e, soprattutto, l'assunzione di lavoratrici e lavoratori nelle Regioni del Mezzogiorno. Nell'ottica di pari opportunità e inclusione viene inoltre condiviso, per dare ulteriore impulso alla diffusione di una cultura della valorizzazione delle diversità, dell'inclusione e delle pari opportunità, di introdurre nel Ccnl, in fase di stesura dell'articolato (che lo ricordiamo, in questa tornata sarà disponibile rapidamente) due specifici ambiti dedicati a questi temi fondamentali per realizzare un contesto lavorativo giusto, equo e positivo. In tali ambiti saranno richiamate tutte le specifiche previsioni contrattuali ad oggi in essere; è stato inoltre condiviso di valorizzare queste tematiche

attraverso il lavoro della Commissione nazionale pari opportunità e della Commissione politiche per l'inclusione.

Importante anche la conferma dell'impegno alla lotta contro la violenza di genere: viene inserita come apposito articolo del Ccnl la "Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenza di genere sui luoghi di lavoro" del 2019, che riconosce il principio di tutela da ritorsioni o penalizzazioni in caso di segnalazioni. A questo riguardo riteniamo utile rammentare come nella stessa per "luogo di lavoro" fosse stato condiviso il riferimento al contesto costituito dalla relazione tra le persone in occasione dell'attività lavorativa (lavoratrici, lavoratori, clienti, fornitori, etc), nel cui ambito possono aver luogo molestie e violenze di genere.

In occasione della firma dell'ipotesi di rinnovo è stato prorogato di un ulteriore biennio il Protocollo d'intesa per favorire il rimborso dei crediti da parte delle donne vittime di violenza di genere del 25/11/2019, già prorogato nel 2021. Parliamo dunque di provvedimenti concreti, che si aggiungono all'attività quotidiana della FIRST CISL di intervento laddove vi sia il minimo sospetto di attività discriminatoria o lesiva della dignità di ogni persona.

La nostra federazione territoriale conferma di essere il principale attore, non solo nella rappresentazione, ma soprattutto nella concretezza al fine di evidenziare una sensibilità profonda su tali tematiche. Ringrazio dunque le nostre colleghe, Carmen, Maria Francesca, Assunta, Franca, Laura e tutte le altre, quadri sindacali della FIRST CISL, che si sono prodigate, al fine di produrre testimonianze come quelle dell'IMPEGNO odierno.

Buona lettura, dunque!

