



Sindacaliste.  
Esserci, contare, valere:  
i risultati del progetto

**Roma, 14 dicembre 2007**

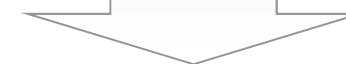
# 1- Gli assi progettuali



*Dentro la Filtea*



Mappatura  
Segreterie e Direttivi



Azioni interne:

Istituzione di un Osservatorio  
Analisi dei fabbisogni  
Seminari



## 2- La rappresentanza

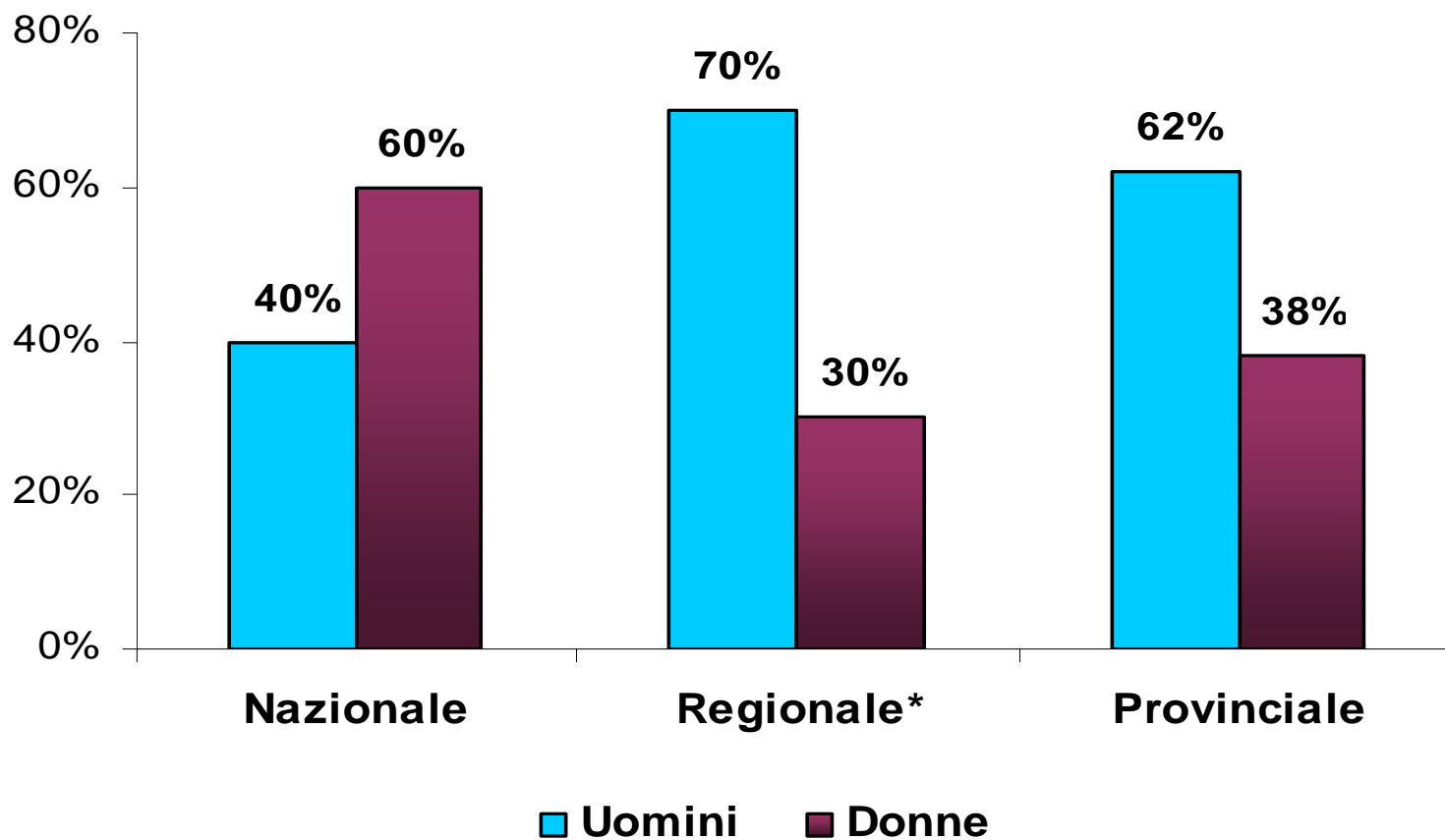
**Norma anti-discriminatoria  
sancita dall'art. 6  
dello Statuto della CGIL**

Nella rappresentanza esterna nazionale e internazionale, di un sindacato di donne e di uomini, nessuno dei sessi può essere rappresentato al di sotto del 40% o al di sopra del 60%.



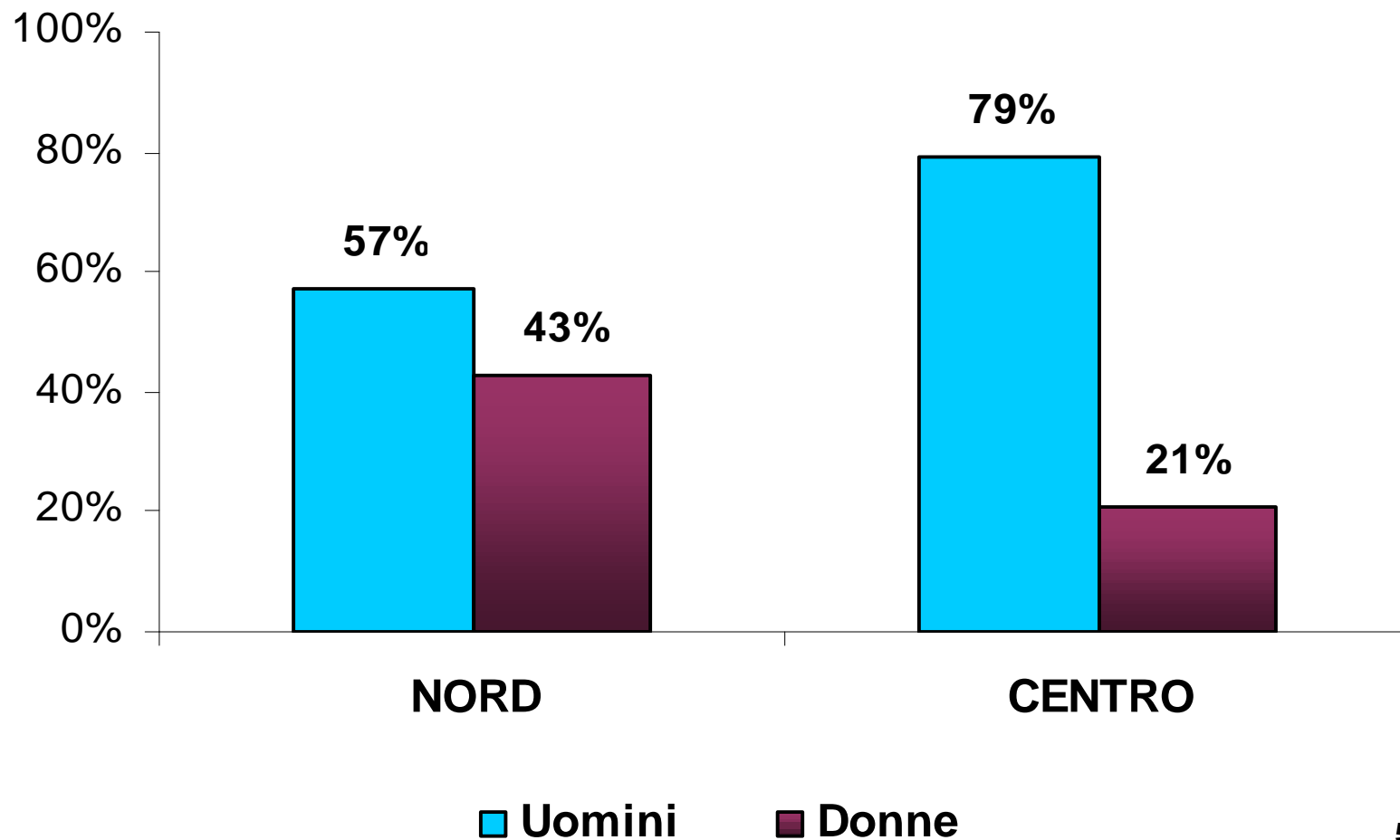
*verifica dell'applicazione della norma  
anti-discriminatoria in Filtea Cgil*

### 3- Filtea: la composizione delle segreterie

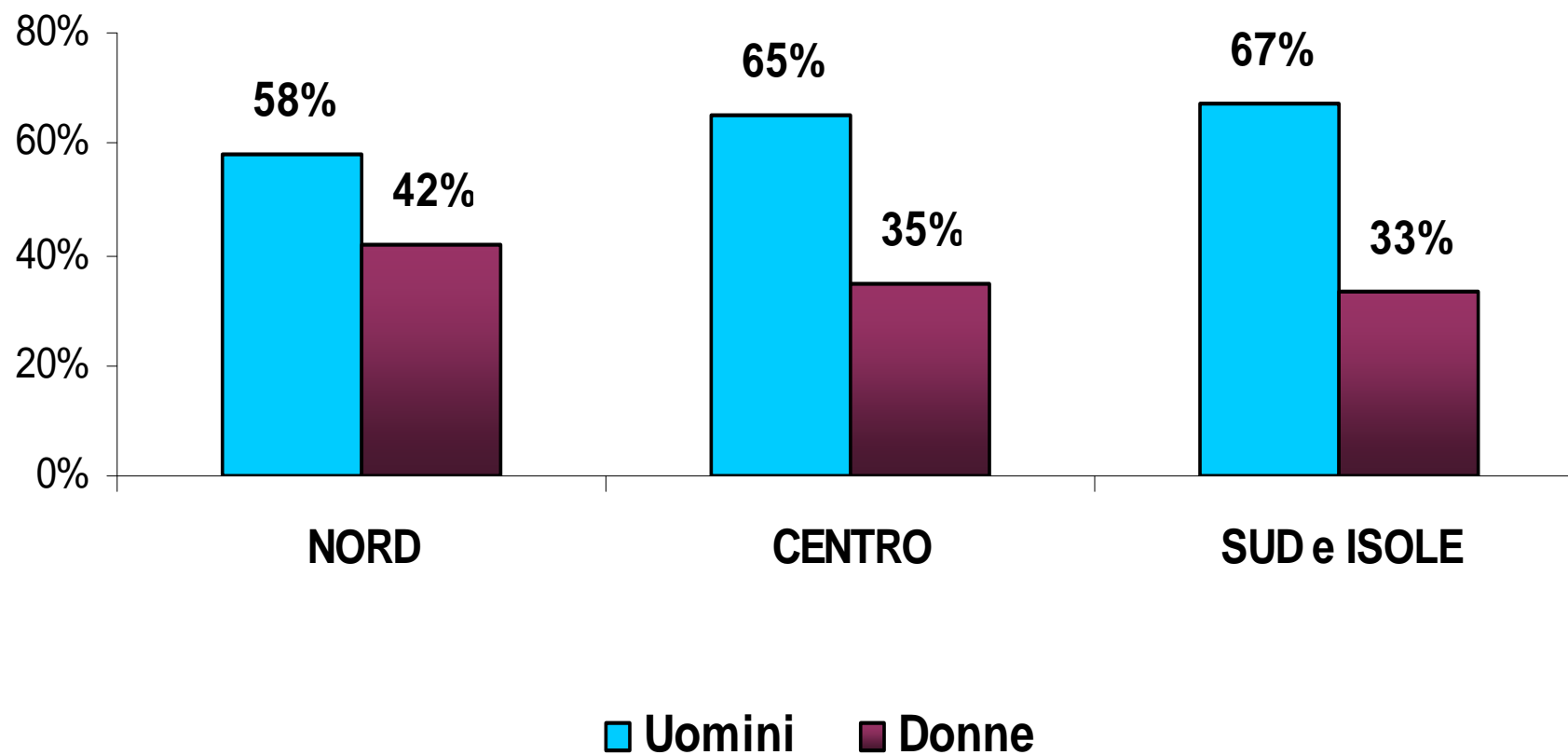


*Nota: Il dato si riferisce alle 8 regioni che hanno una struttura regionale.*

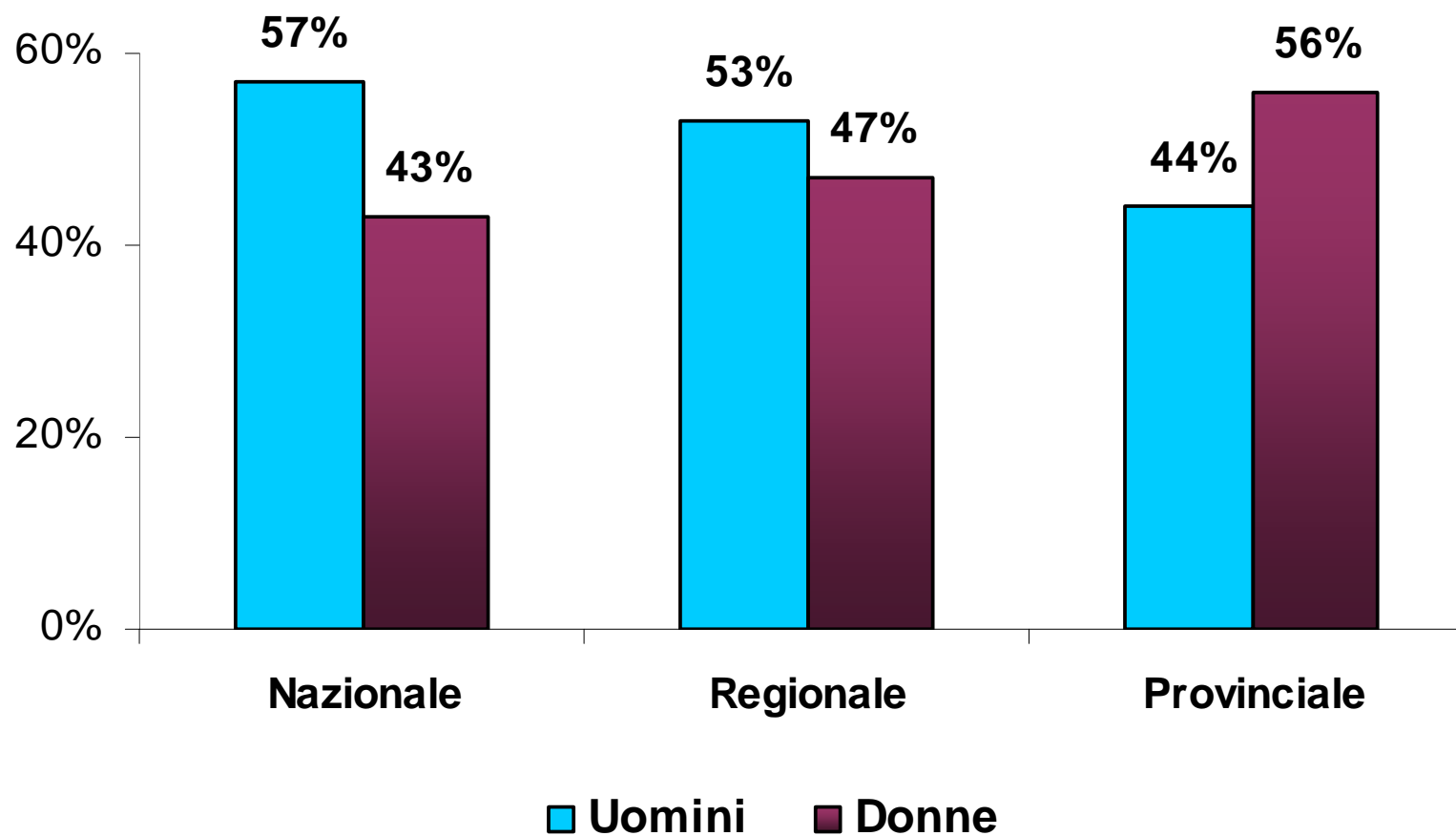
## 4- Le segreterie regionali Filtea per ripartizione geografica e sesso



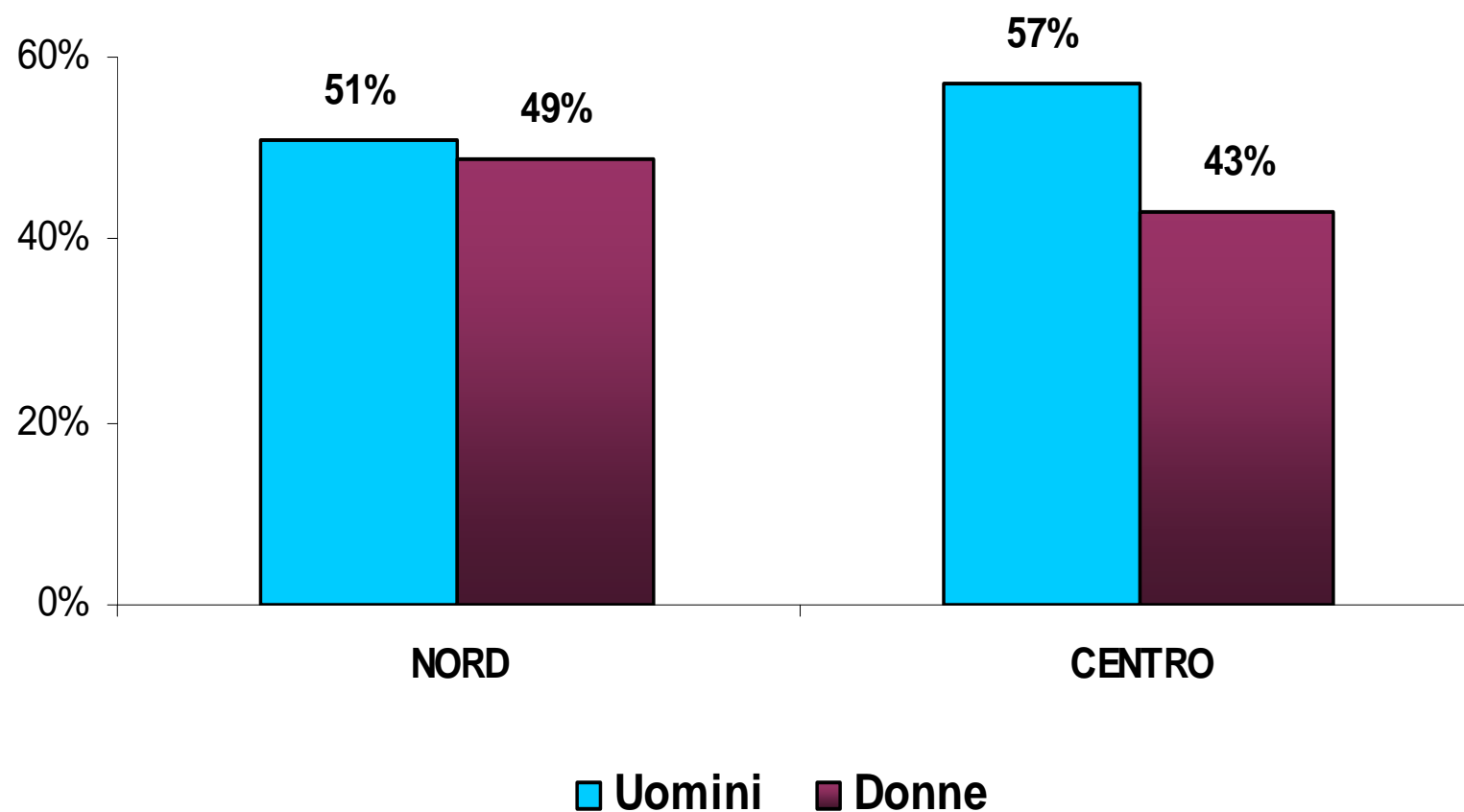
## 5- Segreterie territoriali Filtea per ripartizione geografica e sesso



## 6- Filtea: la composizione del Direttivo

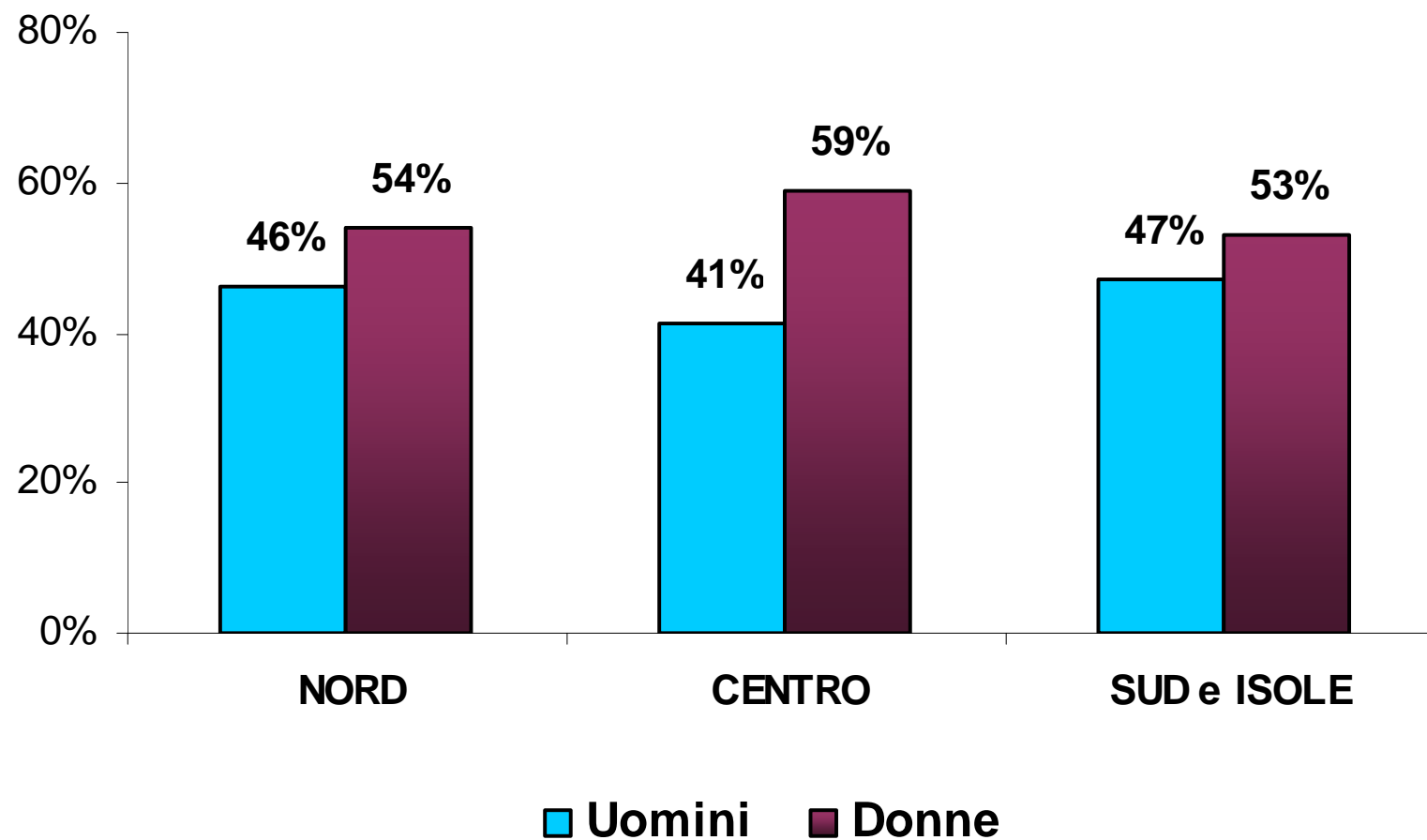


## 7- Direttivi regionali Filtea per ripartizione geografica e sesso





## 8- Direttivi Territoriali Filtea per ripartizione geografica e sesso





## 9- Il punto di vista delle sindacaliste/i

### **INTERVISTE a:**

- Segretaria/o Generale Filtea e Filcem Cgil
- Segretari Confederali Regionali: *Campania, Emilia Romagna, Lazio, Lombardia, Piemonte, Puglia, Toscana, Sicilia, Veneto*
- Segretarie/i nazionali, regionali e delegate Cgil

### **QUESTIONARI – somministrati a sindacaliste/i della Cgil di Roma e Lazio a:**

- segretari/segretarie generali delle Camere del lavoro e di categoria regionale,
- segretarie generali di categoria territoriale,
- responsabili dei coordinamenti di Camera del Lavoro e di categoria regionale.



# 10 - L'applicazione della norma anti-discriminatoria

## Difficoltà

Norma non ancora del tutto tradotta in prassi organizzativa

Cultura maschile:  
*“potere chiama potere”*  
*logiche di cooptazione*  
*tra uomini*

Presenzialismo

Mancanza di adeguata sensibilizzazione

## Aspetti Positivi

Norma come parte della cultura organizzativa Cgil

Clima positivo a livello complessivo nell'organizzazione

Processo cumulativo



# 11 - LE AZIONI DA PROMUOVERE

per sostenere le donne ad arrivare a livelli apicali

## AZIONI ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE:

- Applicare la norma anti-discriminatoria:
  - *scegliere e promuovere donne;*
- Incentivare la creazione di una rete tra donne
  - Promuovere modelli organizzativi sensibili al problema della conciliazione

## AZIONI DI CONTESTO PER PROMUOVERE LA CONCILIAZIONE:

- Creare servizi
- Favorire una condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne

PER FAVORIRE L'INTEGRAZIONE DI GENERE



## 12- LA VOCE dei SINDACALISTI e delle SINDACALISTE

*...“Relativamente alla questione formale la norma è rispettata, ma c’è discrasia tra il ruolo formale e quello effettivamente svolto”*



## 13- LA VOCE dei SINDACALISTI e delle SINDACALISTE

*...“Non basta la regola formale, ma serve una scelta di sostanza. Serve un inserimento reale”*



## 14- LA VOCE dei SINDACALISTI e delle SINDACALISTE

*...“Le donne devono  
sempre dimostrare  
quanto valgono, mentre  
per gli uomini il loro ruolo  
di leader è più scontato”*



## 15- LA VOCE dei SINDACALISTI e delle SINDACALISTE

*...“La valutazione delle posizioni di rappresentanza delle donne è presa in considerazione solo qualora si distinguano particolarmente”*





## 16- LA VOCE dei SINDACALISTI e delle SINDACALISTE

*...“Per effettuare dei reali cambiamenti occorrerebbe che le donne fossero più presenti nei ruoli di prima responsabilità, per incentivare e sostenere la presenza di altre donne”*



## 17- LA VOCE dei SINDACALISTI e delle SINDACALISTE

*...“Inoltre, c’è anche il problema del comportamento delle donne: quando assumono accezioni maschili, diventano nemiche di sé stesse”*



## 18- LA VOCE dei SINDACALISTI e delle SINDACALISTE

*...“E poi sarebbe indispensabile scegliere di far scegliere alle donne la collocazione che preferiscono, evitando di imporre il tipo di incarico. Questo permetterebbe loro di poterci ‘essere’ maggiormente”*

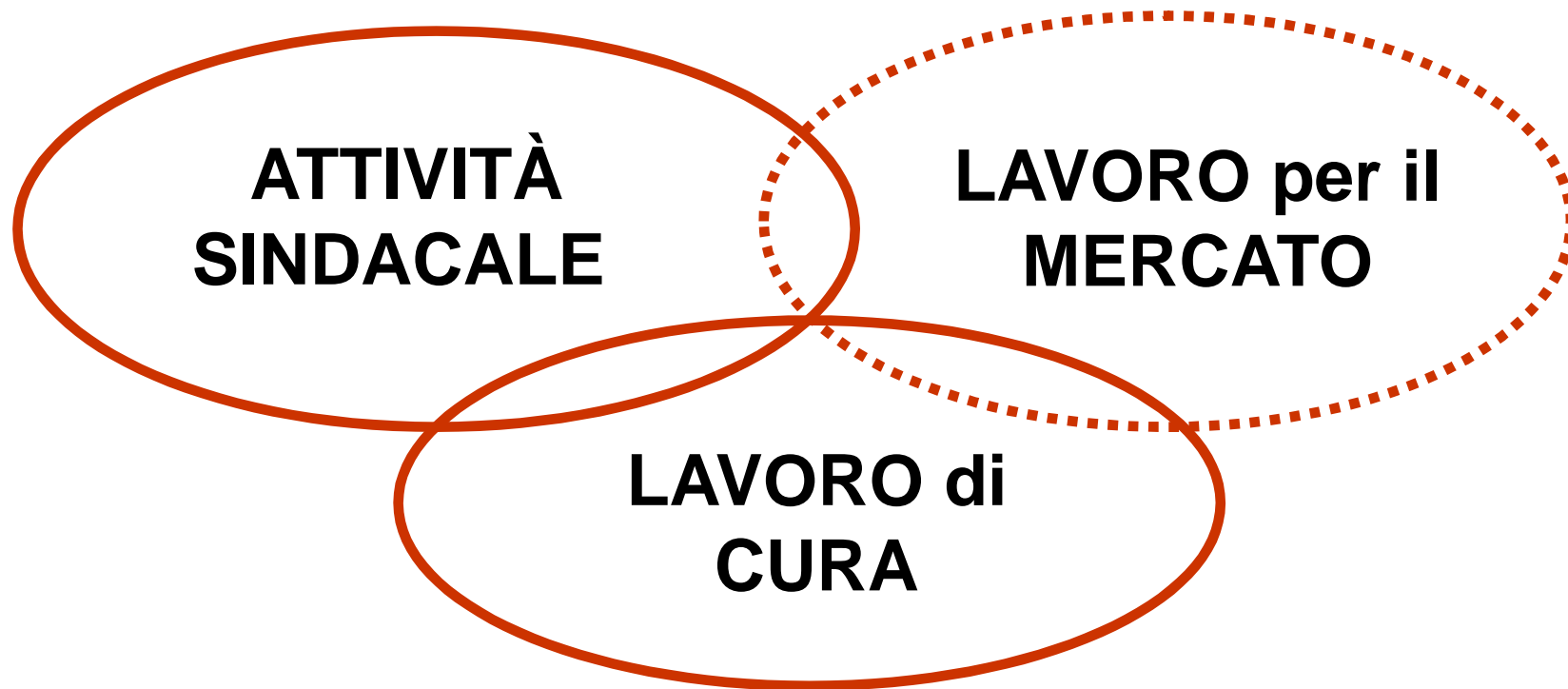


## 19- LA VOCE dei SINDACALISTI e delle SINDACALISTE

*... “Sarebbe anche utile un cambiamento di mentalità culturale del paese: ci vorrebbe più pari opportunità imperniata a livello sociale”*



## 20- *La possibilità di esserci:* “CONCILIARE” in CGIL



# 21 - LA CONCILIAZIONE IN CGIL:

## *Un'analisi delle interviste qualitative*

### OSTACOLI

- Cultura maschilista:
- Presenzialismo
- Poco valore all'uso del tempo
- La conciliazione vista come problema individuale
- Servizi carenti

### PROPOSTE

- Volontà politica
- Migliore gestione dei tempi:
  - *utilizzo della tecnologia a fini inclusivi*
- Creazione di una rete tra donne
- Considerare la maternità nel suo valore sociale



## 22 - LA VOCE delle SINDACALISTE e dei SINDACALISTI: gli ostacoli

*...“Il problema è che i tempi e i modi sono maschili. Io non avverto ostacoli da parte della mia situazione familiare e privata, ma a volte da parte dell’organizzazione”*



## 23 - LA VOCE delle SINDACALISTE e dei SINDACALISTI: gli ostacoli

*...“Occorrerebbe organizzare il lavoro per obiettivi, ponendolo al di fuori di schemi gerarchici, puntando, invece, al risultato. Bisognerebbe puntare alla qualità e non alla quantità di tempo impiegato nell’attività sindacale”*





## 24 - LA VOCE delle SINDACALISTE e dei SINDACALISTI: gli ostacoli

*... “C’è anche un fattore di genere e generazionale. Le vecchie generazioni svolgevano il lavoro sindacale in maniera totalitaria. I più giovani scoprono la passione sindacale che, però, non deve impedire altre realizzazioni nella vita”*



## 25 - LA VOCE delle SINDACALISTE e dei SINDACALISTI: gli ostacoli

*... “Relativamente alla conciliazione è un’organizzazione molto distratta. Porre un problema non sempre significa criticare, ma spesso vuol dire sollecitare l’attenzione su qualcosa che necessita soluzioni”*



## 26 - LA VOCE delle SINDACALISTE e dei SINDACALISTI: le proposte

*...“La rete tra donne serve come supporto e sostegno reciproco. È più facile che le donne che non si sentono isolate rimangano nell’organizzazione. E poi il cambiamento si può fare se si è presenti in massa”*



## 27 - LA VOCE delle SINDACALISTE e dei SINDACALISTI

*...“Comunque, alcuni  
cambiamenti sono avvenuti,  
anche perché le donne sono più  
consapevoli che i tempi per i  
cambiamenti sono maturi”*

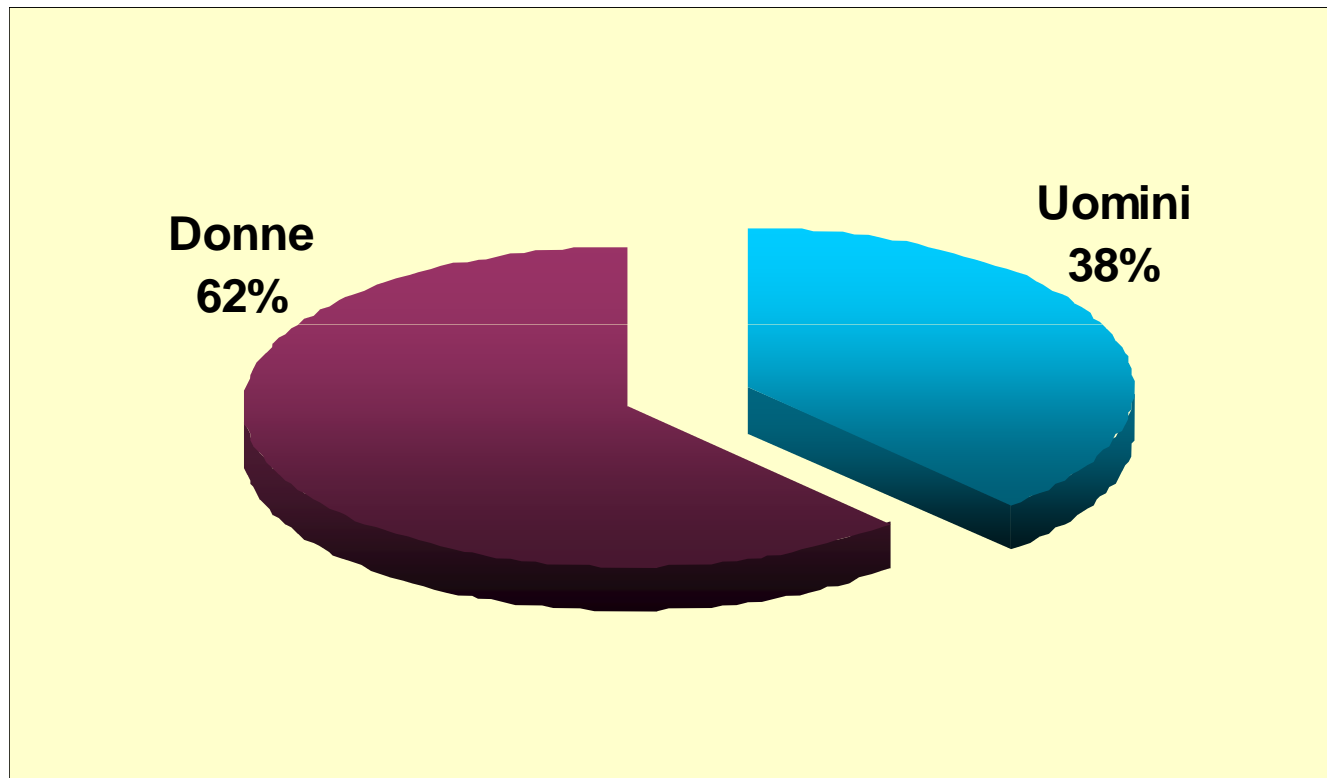


## 28 - LA VOCE delle SINDACALISTE e dei SINDACALISTI

*...“Debbo dire che c’è più  
attenzione, ma dipende ancora  
molto dalla sensibilità delle  
singole persone”*

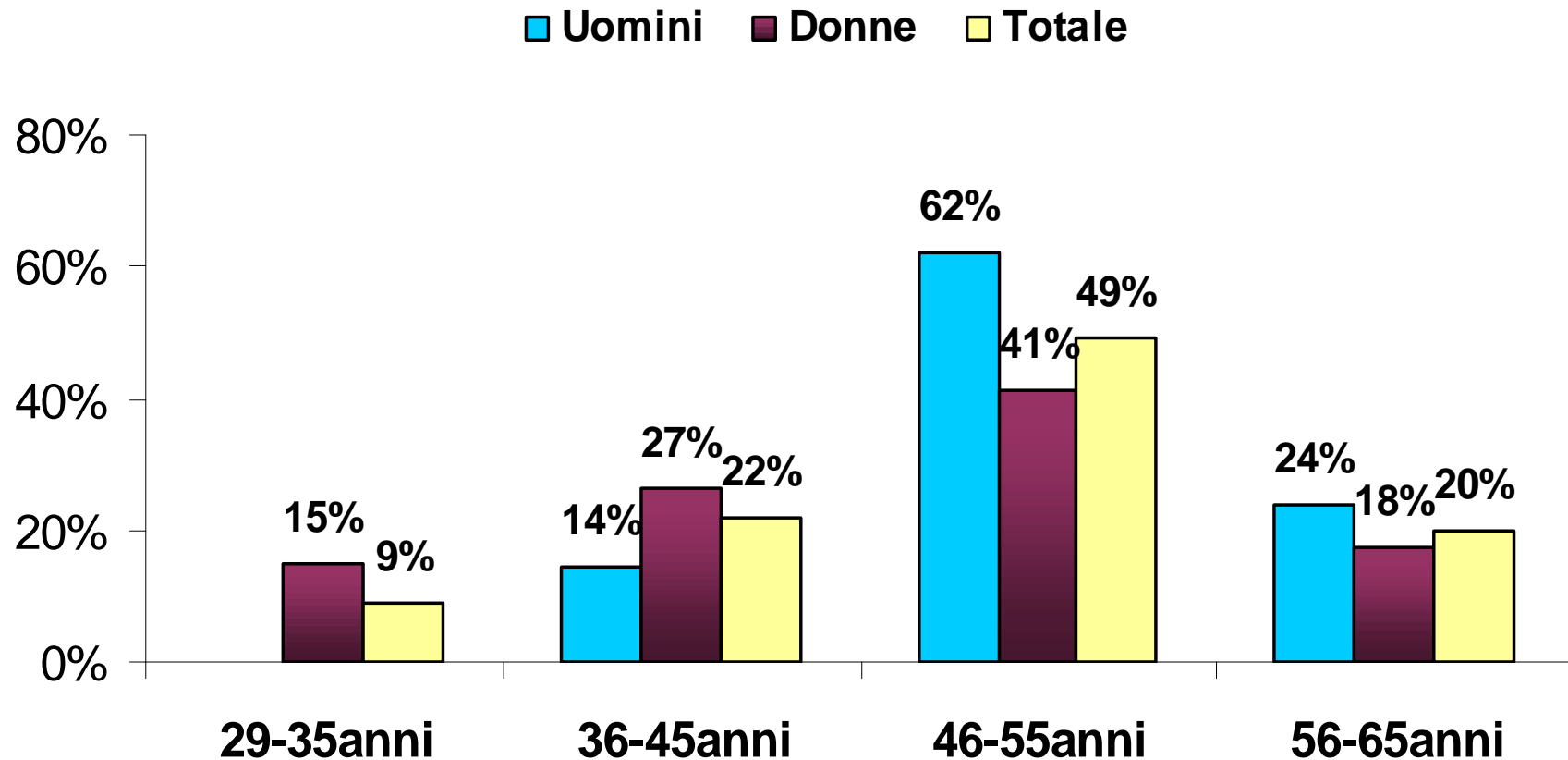
## 29- LA CONCILIAZIONE IN CGIL:

### *Un'analisi dell'indagine quantitativa*

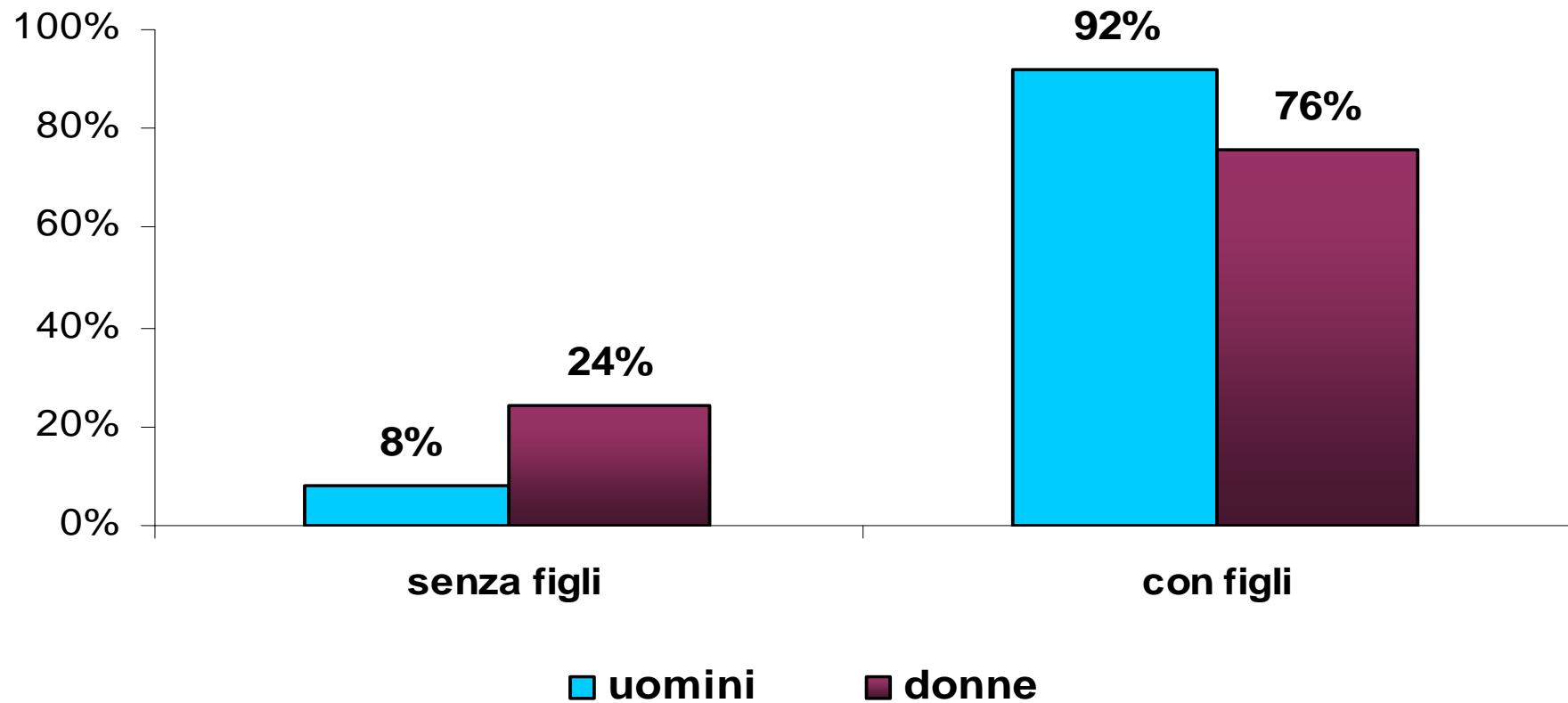


Base dati: 55

## 30- Conciliazione e corso di vita: uomini e donne a confronto

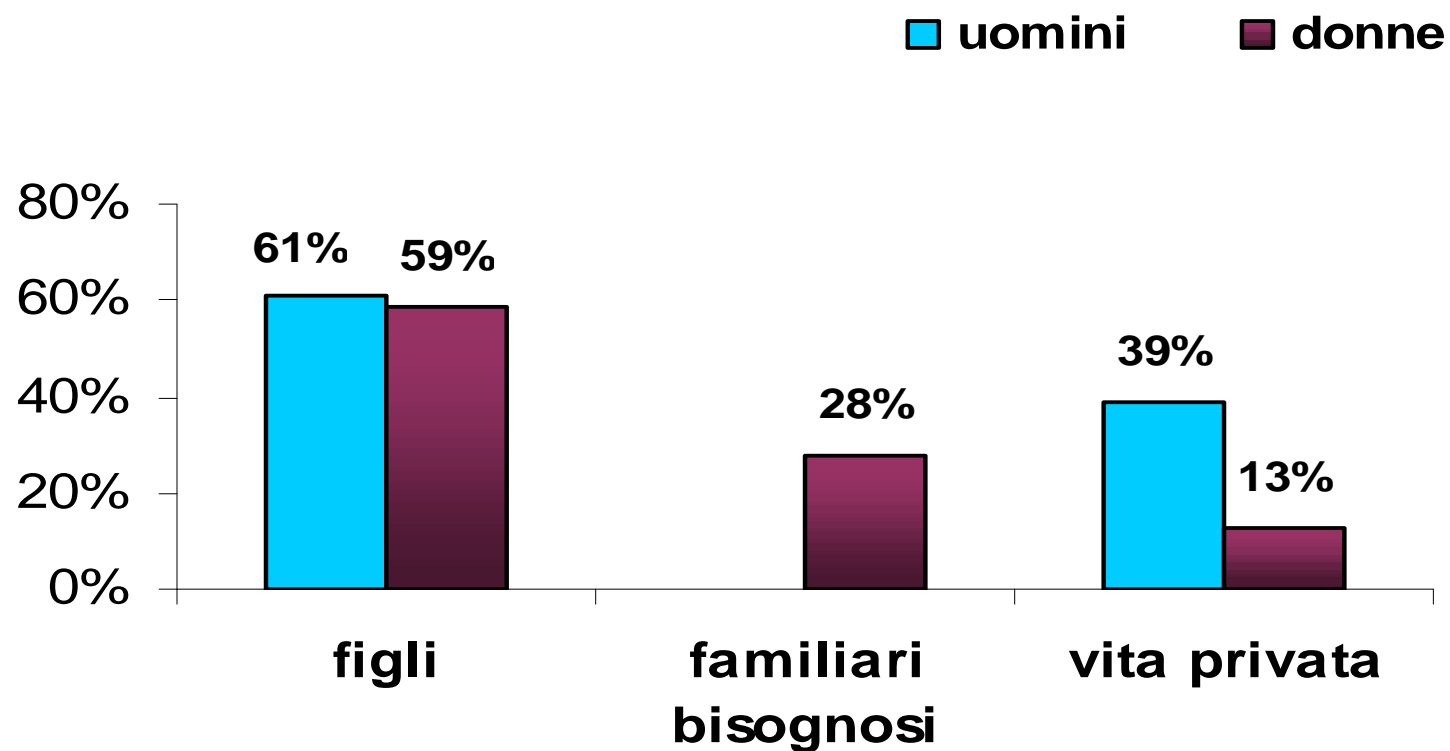


# 31- Cosa cambia in presenza di figli

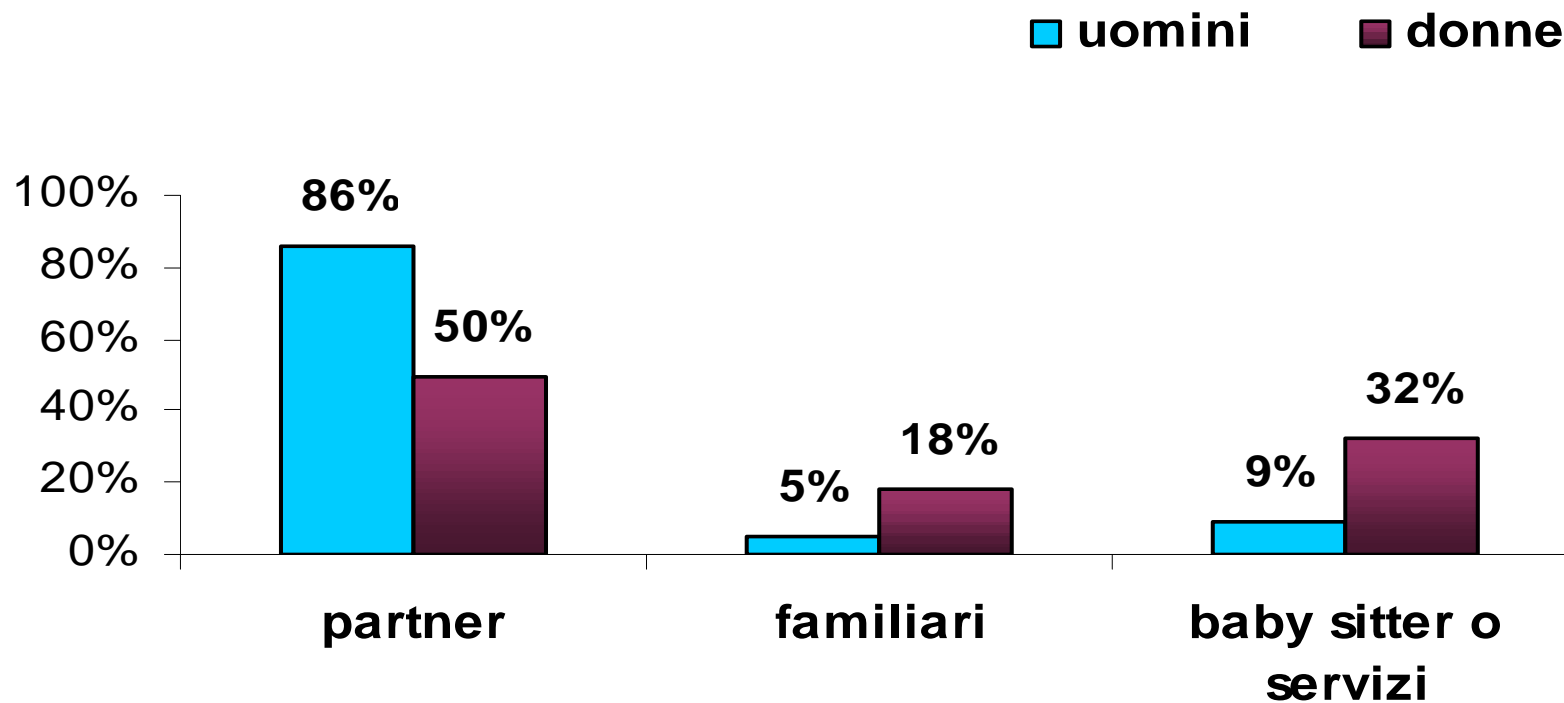




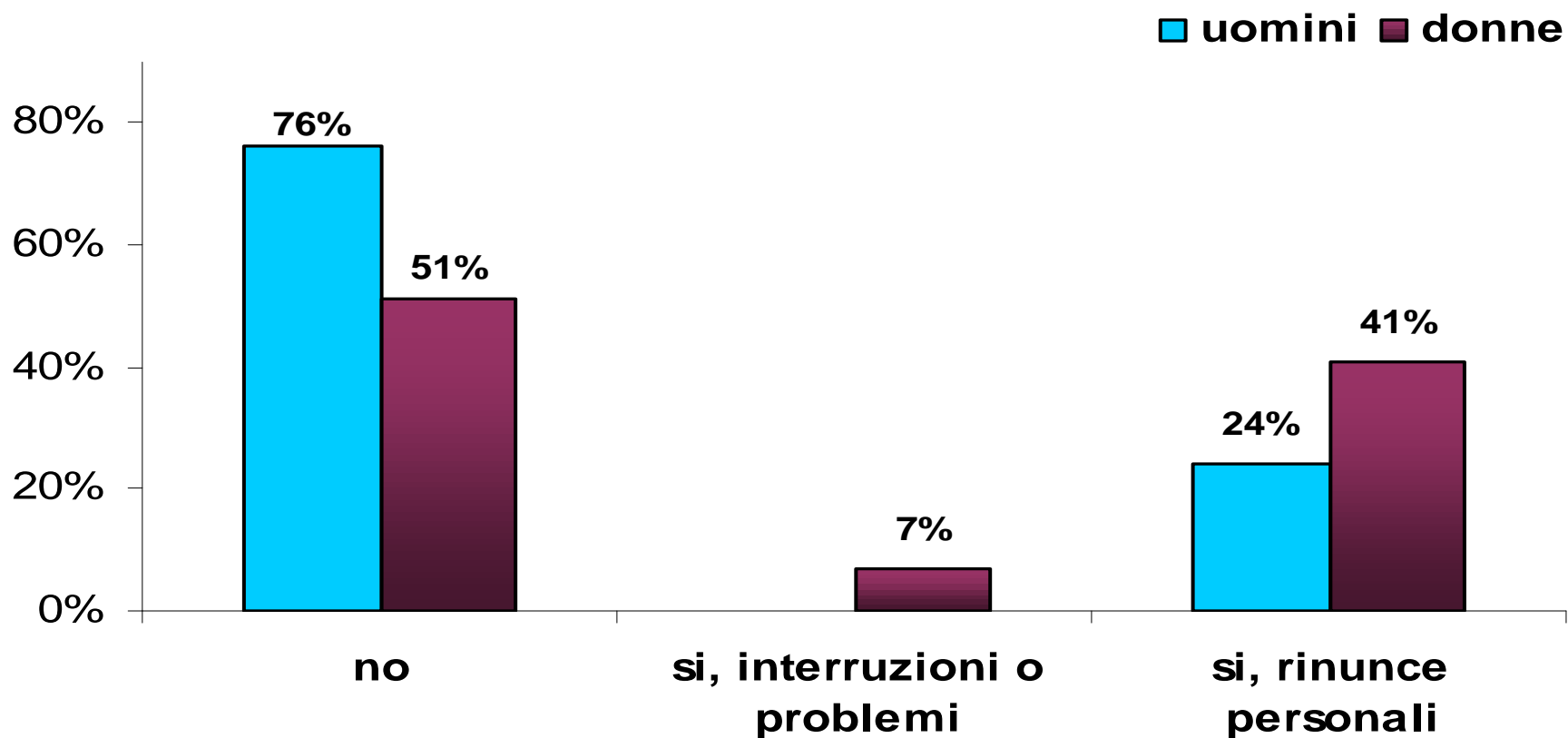
## 32 - I principali fabbisogni di conciliazione



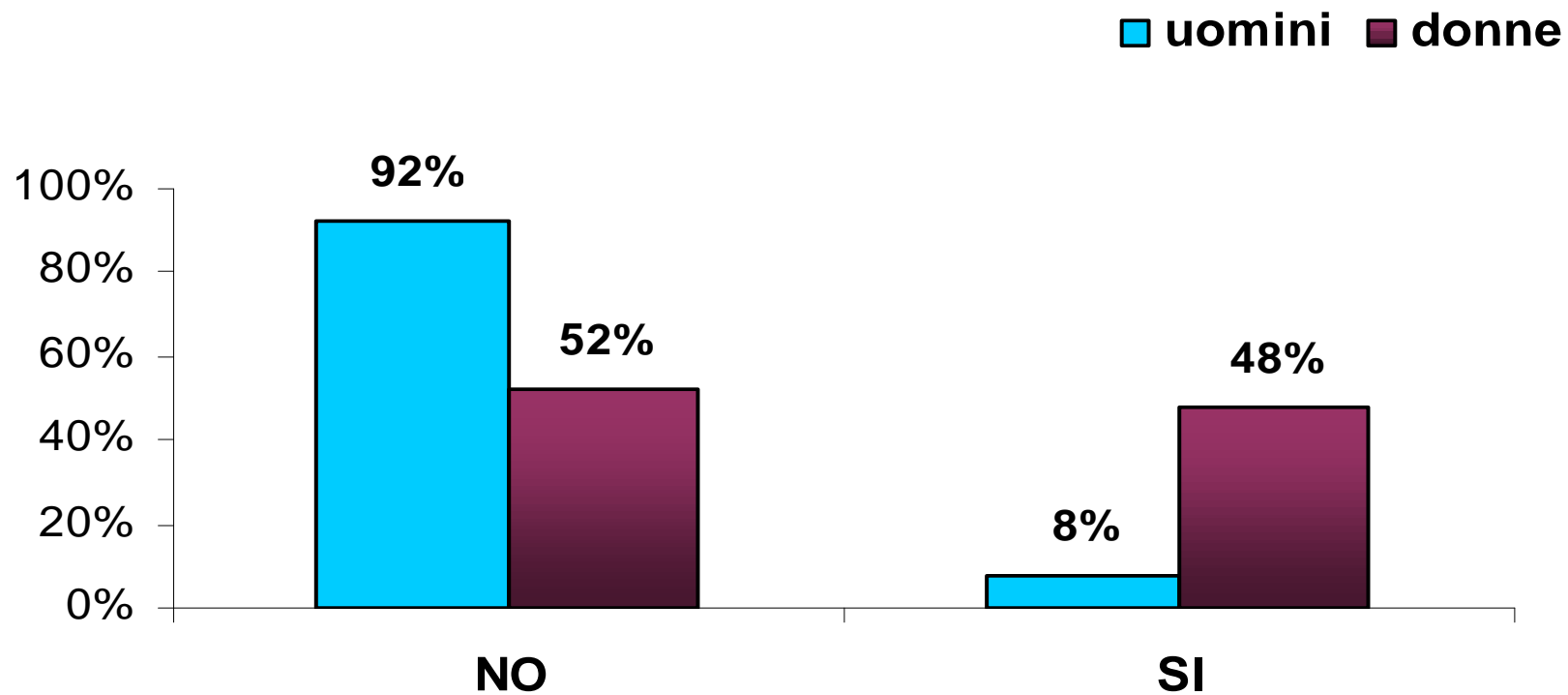
# 33- Il partner: un ruolo da protagonista nelle strategia di conciliazione



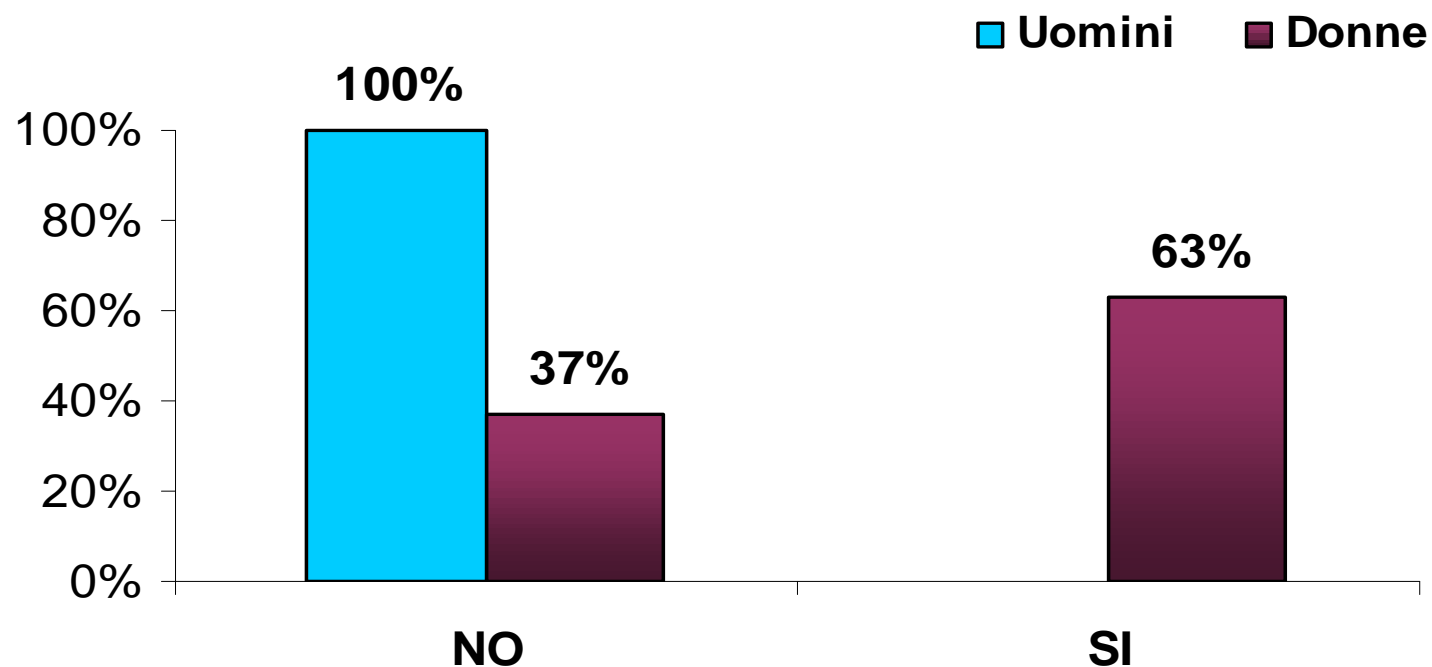
## 34- L'incidenza del lavoro di cura nella propria esperienza sindacale



## 35- Conciliazione: un ostacolo alle possibilità di ricoprire cariche di responsabilità?



## 36 - La cura dei familiari: una questione ed un “ostacolo” prettamente femminile





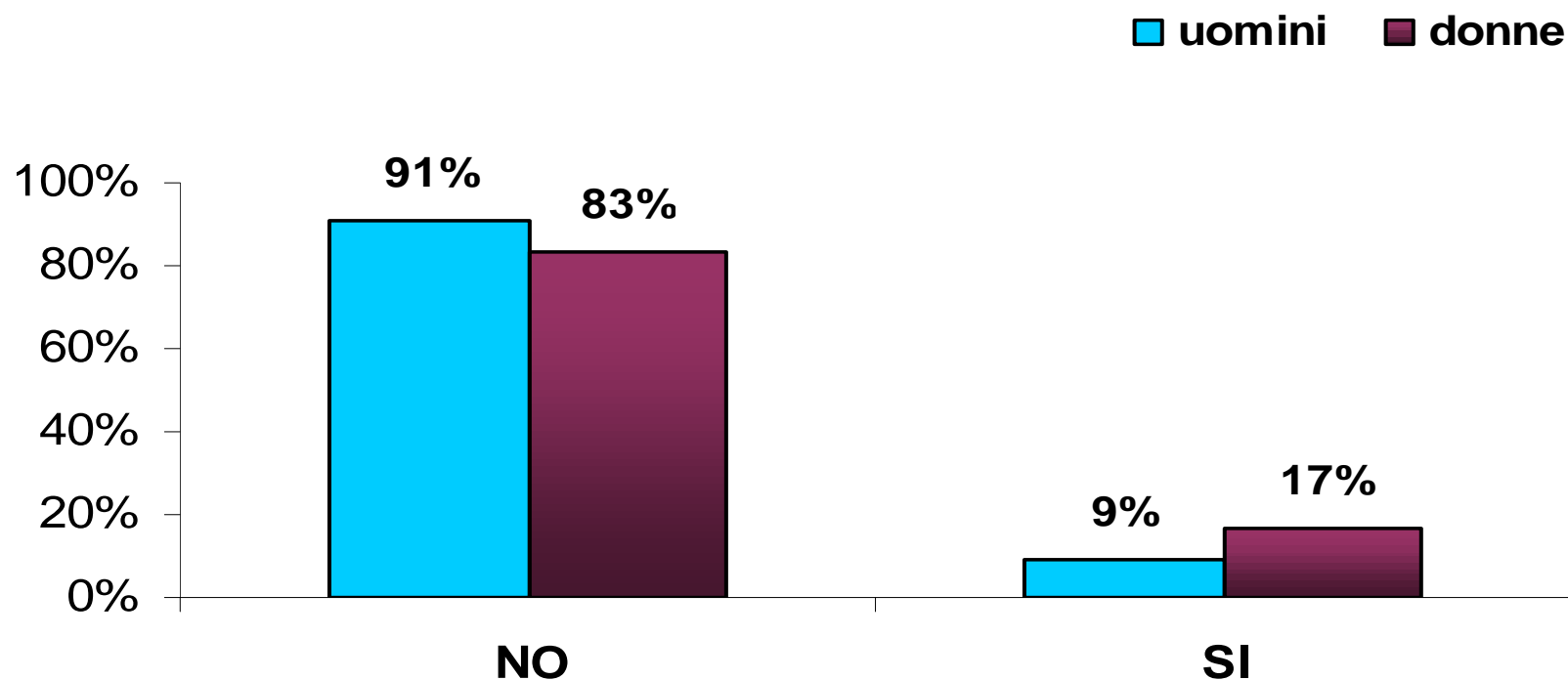
## 37- Conciliazione e attività sindacale: i principali ostacoli

<i>Primo disincentivo</i>		
	<i>uomini</i>	<i>donne</i>
Gestione dei tempi inadeguata e logica del presenzialismo premiante	46%	38%
Accentuata cultura maschile all'interno dell'organizzazione	33%	27%
Lavoro di cura visto come problema personale	21%	24%
<i>Mancanza di servizi</i>	0	11%
<i>Totale</i>	100	100

## 38 – Quale modifica organizzativa potrebbe consentire di scegliere la partecipazione attiva in ambito sindacale?

<i>Principale modifica organizzativa</i>		
	<i>uomini</i>	<i>donne</i>
Impegno non totalizzante	46%	31%
Migliore gestione dei tempi	42%	24%
Maternità vista nel suo valore sociale	8%	29%
Utilizzo delle nuove tecnologie	4%	13%
Creazione di una rete tra donne	0	12%
Mobilità territoriale conciliativa	0	7%
<i>Creazione di servizi di cura adeguati</i>	0	4%
<i>Totale</i>	100	100

## 39 - L'assenza di politiche di conciliazione: una valutazione condivisa





# 40- Osservatorio “Conciliare in Cgil”:



The screenshot shows the website interface for the 'Osservatorio Conciliare in Cgil'. At the top, there is a navigation bar with links for 'Home', 'Sedi Cgil Lazio', 'Mappa sito', and 'Contatti'. Below this is a header section with a logo of a stick figure balancing a scale and a house, and the title 'Tempi di vita e attività sindacale: conciliare in Cgil'. A secondary navigation bar contains links for 'Home', 'Attività', 'Buoni esempi', 'Documentazione', 'Link utili', and 'Contatti'. The main content area features a search bar, a login section for 'Laziolink', and a central article titled 'OSSERVATORIO CONCILIARE IN CGIL: TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO NEL SINDACATO'. The article includes an introduction, a description of the project's goals, and a list of activities.

Home | Sedi Cgil Lazio | Mappa sito | Contatti

## Tempi di vita e attività sindacale: conciliare in Cgil

Home | Attività | Buoni esempi | Documentazione | Link utili | Contatti

Data: 13/12/2007 1:16:19 - u.Home  
47

Versione stampabile

### Ricerca

Cerca nel sito  
Vai Ricerca avanzata

### Accesso a Laziolink

Webmail Laziolink  
Id:   
Pw:   
Login

[Accesso semplificato via browser con palmari e smartphone](#)  
[Collegati a Laziolink con il client FirstClass](#)  
[Scarica il client FirstClass aggiornato se sulla tua postazione non è ancora installato](#)

### OSSERVATORIO CONCILIARE IN CGIL: TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO NEL SINDACATO



L'Osservatorio nasce per favorire un'attenta riflessione sul **tema della conciliazione**, tra tempi di vita e attività sindacale, all'interno della Cgil.

L'Osservatorio si inserisce all'interno del micro-progetto **"Sindacaliste. Esserci, contare, valere"**, promosso dalla Segreteria Filtea Cgil e teso a promuovere strumenti innovativi in grado di sostenere le donne nell'ambito dell'accesso all'attività sindacale, dell'esercizio delle funzioni sindacali e della conciliazione tra vita personale e vita pubblica.

Nello specifico, le attività dell'Osservatorio sono volte a:

- diffondere la cultura delle pari opportunità nelle organizzazioni sindacali
- diffondere la valorizzazione sociale del lavoro di cura tra

[www.lazio.cgil.it/conciliareincgil](http://www.lazio.cgil.it/conciliareincgil)