

Peri\$copio

Notiziario a cura del Coordinamento



del Gruppo Veneto Banca

n. 5 anno 2009

QUESTO NUMERO DI PERISCOPIO OSPITA UN ARTICOLO DEL COORDINAMENTO DI VENETO BANCA SPA E VB HOLDING.

Pari opportunità

A distanza di qualche mese torniamo a fare alcune riflessioni su tematiche che riguardano il **mondo del lavoro femminile**, con la speranza di alimentare una sempre maggiore sensibilità sull'argomento, anche al di fuori della nostra organizzazione.

Questa volta vorremmo **porre l'accento** su uno dei temi centrali da affrontare parlando di lavoro al femminile: **le PARI OPPORTUNITA'**.

Garantire, a uomini e donne, la possibilità di svilupparsi come persone sia nell'ambito della famiglia, sia nella società che nel lavoro, presuppone l'adozione di politiche rivolte alla rimozione degli ostacoli, predisponendo piani di azioni positive che favoriscano UNA PIENA REALIZZAZIONE DELLA PERSONA e, attraverso questa, uno SVILUPPO CULTURALE ED ECONOMICO DELLE IMPRESE E DEL PAESE.

Sotto l'aspetto sociale, il tema della funzione della maternità è un tema fondamentale perché spesso la maternità viene interpretata come un bene sociale nei bei discorsi ma nella vita di tutti i giorni è una scelta fatta in solitudine e pagata, spesso, con la rinuncia al lavoro o con una forte penalizzazione in termini di qualità e di ruolo nell'ambito lavorativo.

Crediamo che ai giorni nostri non sia più accettabile sentire commenti del tipo " il posto delle donne è in casa a seguire i bambini e gli anziani" oppure " il lavoro ed il salario delle donne è integrativo a quello maschile" o, peggio ancora, "le assenze per maternità sono un peso non più sostenibile dall'azienda".

In coerenza con le nostre idee sulle pari opportunità ci batteremo affinché vengano rimosse tutte le idee negative che ostacolano, direttamente o indirettamente, il diritto alla maternità, come l'errata convinzione che gli orari flessibili e part-time debbano escludere progetti di crescita professionale e con questa la possibilità di ricoprire ruoli aziendali di rilevante responsabilità; questo è uno degli ostacoli più evidenti da rimuovere per garantire le pari opportunità!!!

Concretamente, vogliamo intervenire nella nostra azienda su questi argomenti ed il primo passo sarà quello di realizzare, con il coinvolgimento delle altre organizzazioni sindacali la Commissione Pari Opportunità, già prevista dal nostro contratto integrativo ma non ancora istituita.

Questo ci sembra essere un primo atto tangibile: la Commissione, infatti, potrà consentire una costante verifica dell'organizzazione del lavoro e l'opportunità di avanzare proposte e progetti reali in linea con le vigenti normative in materia, le quali offrono un abbondante ventaglio di soluzioni, non sempre prese adeguatamente in considerazione nella nostra azienda.

Clima aziendale

L'azienda ci ha informati che a breve (probabilmente da metà ottobre e fino ad inizio novembre) verrà resa disponibile un'indagine sul clima aziendale.

Tale iniziativa ci vede favorevoli purché rispetti alcuni elementi basilari per una corretta e veritiera riuscita dell'analisi:

- garanzia assoluta di mantenimento dell'anonimato dei colleghi
- le domande siano chiare ed indirizzate allo scopo
- i risultati siano resi pubblici a tutti gli interessati in maniera trasparente.

Vi assicuriamo che la Fisac vigilerà sull'intera iniziativa.