



## **Contributo delle donne FPL alla V Assemblea Nazionale donne UIL**

### **Relazione presentata dalla Coordinatrice nazionale P.O. e politiche di Genere**

**Caterina Grisanzio**

#### **PREMESSA**

Vogliamo ricordare che ricorre quest'anno il 70esimo anniversario del diritto di voto alle donne, un traguardo importante, quello tagliato nel 1946, che ha posto fine al divieto di elettorato sia attivo che passivo imposto alle donne, attraverso la costituzionalizzazione di un decreto legislativo luogotenenziale emanato il 31 gennaio del 1945 dal Consiglio dei ministri che sancì il suffragio universale “con grave ritardo rispetto ad altri paesi”, ricorda il testo. Citando i casi di Nuova Zelanda (1893), Finlandia (1907), Norvegia (1913), Regno Unito (1917). Un diritto che era già stato riconosciuto anche in altri Stati come Turchia, Mongolia, Filippine, Pakistan, Cuba e Thailandia. Tuttavia non era stata prevista l'eleggibilità delle donne, che sarà, invece, introdotta il 10 marzo 1946.

Nonostante siano passati 70 anni, le pari opportunità nel nostro Paese rimangono una mera speranza.

Paradossalmente, anzi, abbiamo fatto passi indietro.

Perché:

Secondo i dati sui differenziali di genere del 2015 del *Global Gender Gap Index*<sup>1</sup> riportati dal *World Economic Forum*, l'Italia è migliorata nel campo della partecipazione femminile alla politica e nell'ambito dell'istruzione, ma non ha fatto progressi nel campo della partecipazione al mercato del lavoro e nei differenziali salariali. Il nostro paese è rimasto al 111esimo posto su 145 nazioni. Nella classifica recentemente stilata dall'Economist sui paesi che offrono le condizioni migliori o peggiori per le donne che lavorano, l'Italia occupa il ventunesimo posto su ventinove paesi. L'esistenza di differenziali di genere è uno dei nodi principali del nostro mercato del lavoro. Basti pensare che il tasso di occupazione femminile è fermo da anni al 47 per cento, ultimo in Europa con Grecia e Malta. Eppure, da molto tempo studiosi e politici affermano il valore del lavoro femminile come potenziale di crescita del paese, un potenziale che l'Italia non ha mai saputo sfruttare e che potrebbe dare un contributo decisivo alla nostra economia. Come nota Linda Laura

---

<sup>1</sup> Report pubblicato dal World economic forum che misura il divario di genere in 145 paesi

Sabbadini nel rapporto Istat “Come cambia la vita delle donne”<sup>2</sup>, ci sono dimensioni importanti e molto contrastanti nell’evoluzione della partecipazione delle donne all’economia. Mentre le distanze di genere in termini di partecipazione al mercato del lavoro sono diminuite, le differenze tra le donne, come pure quelle tra gli uomini, sono aumentate. Se le donne più istruite vedono migliorare la loro opportunità di partecipazione e gestione dei *board* delle grandi imprese, per quelle meno istruite nulla cambia nelle prospettive occupazionali, di reddito e di indipendenza nella famiglia. Da molti anni l’occupazione femminile, soprattutto delle madri, non è una priorità del nostro paese.

In base ai dati Eurostat<sup>3</sup>, in media, nell’Ue una donna a pari mansioni di un uomo guadagna il 16,1% in meno. Le donne lavorano inoltre molto più part-time che gli uomini, e più hanno figli più aumentano i part-time: la media Ue registra il 20% di donne che lavorano a tempo parziale, percentuale che sale al 31,% con un figlio. Per gli uomini, invece, è dell’8,2% per chi è senza figli, e scende a 5,1% con un figlio.

Il primo elemento di criticità che richiamiamo riguarda il permanere di quel fenomeno ormai universalmente noto con il nome di “soffitto di vetro”: se infatti la proporzione di donne nel settore pubblico risulta pari o anche numericamente superiore a quella degli uomini nelle posizioni di base e in quelle intermedie delle gerarchie organizzative, diminuisce drasticamente nelle posizioni di vertice. E questa asimmetria sembra sopravvivere anche al cambio generazionale e alla forte scolarizzazione della componente femminile.

**Un secondo elemento da sottolineare riguarda le culture organizzative che contraddistinguono molte organizzazioni del settore pubblico che, se da un lato consentono un più agevole ricorso a strumenti di conciliazione, come ad esempio il part-time o il congedo parentale, dall’altro penalizzano queste pratiche in termini di opportunità di sviluppo e crescita professionale. Marina Piazza<sup>4</sup> definisce questo fenomeno un “patto perverso” tra donne e pubblica amministrazione:**

**la possibilità di conciliare viene infatti offerta in cambio dell’esclusione dalle opportunità di carriera. Un patto che è a sua volta basato su un elemento di forte criticità dei modelli organizzativi dominanti, in particolare in Italia, vale a dire la centralità nei sistemi premianti del criterio della presenza temporale, piuttosto che su quello dell’efficacia e del raggiungimento degli obiettivi. Il modello prevalente risulta essere quello del *face time*, il tempo di facciata: la presenza fisica rappresenta infatti ancora, in molte organizzazioni, il principale criterio per valutare le persone, più ancora che l’efficacia delle prestazioni e la capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati.**

---

<sup>2</sup> Istat.it

<sup>3</sup> ec.europa.eu/eurostat

<sup>4</sup> M. PIAZZA, Il circolo virtuoso tra carriere e conciliazione nelle organizzazioni, in I quaderni di GELSO, 2006, n. 4, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale Università Trento

Un terzo aspetto che vale la pena richiamare riguarda il presupposto implicito che la conciliazione sia una questione delle donne: spesso infatti tali politiche sono rivolte in misura prevalente se non esclusiva alle donne, pensando così di aiutarle, ma in realtà generando il paradossale effetto di rinforzare la tradizionale divisione dei ruoli, sancendo la necessità che siano le donne a doversi muovere come funambole tra lavoro e famiglia. Lo stesso sindacato ha non poche responsabilità in questo tipo di politica, in quanto spesso si è mosso cercando di ricavare volta per volta benefici e vantaggi che a breve termine potevano sembrare utili per le donne, ma senza riuscire a sviluppare una strategia più lungimirante, in grado di scardinare i modelli di genere dominanti (forse anche perché si tratta di modelli che spesso contraddistinguono anche le stesse organizzazioni sindacali).

L'Istituto di ricerche sulla pubblica amministrazione (Irpa) ha dedicato alla parità di genere nella PA <sup>5</sup> un dossier. Come spiegano le autrici nell'introduzione è diffusa l'idea che nella PA, diversamente dal privato, il divario tra donne e uomini sia pienamente colmato. I dati richiamati per valutare la presenza femminile nel pubblico impiego, le posizioni di vertice occupate negli enti, il differenziale retributivo, dicono che è non proprio così. Anche nel pubblico ci sono diverse cose da fare, prima di arrivare alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro. I dati della Ragioneria dello Stato attestano la forte presenza della componente femminile nella PA italiana, pari al 55% del totale. Una tendenza comune in Europa: nel Regno Unito il dato della componente femminile sale al 65% della forza lavoro pubblica, in Francia le donne costituiscono quasi il 60% del personale pubblico, in Germania il dato arriva al 54%. In Svezia e Danimarca la componente femminile è decisamente dominante con il 74% del totale. Non si discostano da questo dato nemmeno le istituzioni comunitarie: nel 2011 le donne impiegate nella Commissione europea sono il 55% del totale. Ritornando all'Italia, sotto il profilo della distribuzione territoriale, la percentuale femminile all'interno del personale è maggiore al Nord (62,5% del totale) e al Centro (53,5%), mentre leggermente sotto la parità rimane al Sud (48%). La quota della componente femminile è peraltro diversificata nei diversi settori della PA: domina nel settore della scuola (78,8% al 2011) e nella sanità (64,7%).

A questa situazione non è estraneo il maggior impegno delle donne nella cura della famiglia e dei figli. Non per caso in tutti i paesi considerati dal rapporto, il part time è scelto principalmente dalle donne. "A questo (n.d.a. il part-time) - ricorda il rapporto - si aggiungono i congedi di maternità, legati a ineliminabili esigenze della gravidanza; i congedi parentali, che vengono tendenzialmente usufruiti dalle donne e, se richiesti dagli uomini, lo sono per periodi nettamente più brevi; i congedi familiari. Queste prassi contribuiscono così a frammentare il percorso lavorativo delle dipendenti pubbliche, con i due effetti già indicati: scoraggiare le donne ad accedere a

---

5 (Rapporto Irpa 1/2013, La parità di genere nella pubblica amministrazione, a cura di Mariangela Benedetti, Giulia Bertezzo, Hilde Caroli Casavola, Maurizia De Bellis, Elisabetta Morlino, Silvia Pellizzari.)- consultabile in [www.irpa.eu](http://www.irpa.eu)

posizioni di maggiore responsabilità, che richiedono più ore e meno flessibilità, e mantenere la retribuzione su livelli complessivamente più bassi di quelli dei colleghi uomini". Il rapporto segnala un'altra ragione per cui ci sono poche donne ai vertici della burocrazia: "la carenza di incentivazione alla progressione di carriera da parte delle istituzioni. Il contesto in cui le donne operano (ad es.: superiori gerarchici, commissioni di concorso) attribuisce un disvalore alle scelte delle donne e non incoraggia o non promuove la progressione di carriera delle donne, potenziando l'effetto distorsivo delle scelte che queste operano a favore della famiglia. Significative sono, ad esempio, le risposte al questionario sottoposto dalla Commissione (europea, n.d.a.) ai propri dipendenti da cui è emerso che le donne non sono incentivate né dal contesto circostante, né dai loro superiori gerarchici in particolare, a presentare domanda per posizioni apicali".

## STRATEGIE

Esistono almeno due livelli di intervento: quello più generale, delle politiche sociali e del lavoro, e quello più specificamente organizzativo.

Per quanto riguarda il primo livello si possono individuare diverse tipologie di azione. Sul versante normativo appare importante uno spostamento di enfasi da politiche mirate a favorire l'assenza delle donne dai luoghi di lavoro per farsi carico delle responsabilità di cura materne, a politiche finalizzate a riconoscere la cittadinanza della genitorialità (maschile e femminile, a prescindere dalla tipologia contrattuale) all'interno del mercato del lavoro e ad incentivare modelli di paternità più attivi, come peraltro indicato da una recente direttiva europea.

Un studio<sup>6</sup> ha messo in luce che le donne che lavorano nel settore pubblico sono meglio posizionate in termini professionali rispetto alle colleghe che lavorano nel privato e con maggiori probabilità riescono a ricoprire, soprattutto se altamente scolarizzate, delle posizioni dirigenziali e a svolgere mansioni di tipo high skill. Un articolo<sup>7</sup> scritto sulle donne italiane nate tra il 1945 e il 1974 evidenzia come il pubblico impiego, associato ad elevati livelli di istruzione, oltre a garantire alle donne posizioni di vantaggio sul mercato del lavoro, funge da surrogato alle politiche di conciliazione vita-lavoro e consente alle donne di divenire madri con maggior probabilità. Nello stesso articolo viene anche mostrata a partire dai primi anni duemila un'inversione di tendenza nelle retribuzioni femminili: nel 2004, l'ultimo anno di analisi, le retribuzioni annue nel settore pubblico hanno superato quelle del settore privato.

Le donne, come atteso, guadagnano sempre meno degli uomini ma il differenziale nel privato è molto più accentuato (in termini assoluti la differenza media tra le

---

<sup>6</sup> [www.ingenero.it](http://www.ingenero.it)

<sup>7</sup> Solera C. e Bettio F. (2013), Women's Continuous Careers in Italy: The Education and Public Sector Divide, Population Review, Volume 52, Number 1

retribuzione degli uomini e quelle delle donne è nel pubblico pari a 272 euro e nel privato di 442 euro).

Se si lavora nel pubblico si assiste ad una evidente riduzione del differenziale di genere, ciò soprattutto per gli occupati diplomati. Inoltre, mentre per la componente maschile dell'occupazione solo i titoli di studio bassi hanno una convenienza in termini economici a lavorare nel pubblico, per le donne, qualsiasi sia il titolo di studio, il settore pubblico garantisce guadagni maggiori o pressoché uguali al privato. Infine, se si analizzano i livelli retributivi in base alla tipologia di qualificazione, ovvero il livello professionale associato al lavoro, si evidenzia che le professioni high skill<sup>8</sup> sono, nel nostro paese, remunerate in media più nel settore privato (in media un uomo dirigente o imprenditore guadagna nel privato 2.619 euro netti mensili mentre nel pubblico il valore è pari a 2.349 euro; per le donne i redditi netti medi sono invece rispettivamente 2.040 euro e 1.801 euro). Inoltre, il tetto di cristallo che ostacola le donne nello svolgimento di lavori high skill è "ispessito" in considerazione del fatto che le poche donne che riescono a svolgere questa tipologia di lavori hanno comunque un reddito nettamente più basso degli uomini, ciò sia nel pubblico e nel privato.

Anche la stessa ministra Madia, nel presentare al Parlamento le dichiarazioni programmatiche relative al proprio mandato di governo, ha elencato tra i sei punti "core" delle stesse linee programmatiche dell'azione governativa, la "Conciliazione dei tempi di vita e pari opportunità nei ruoli di vertice", opportunamente declinata nelle seguenti azioni positive: flessibilizzazione del part-time nel pubblico impiego; regolamentazione dei tempi di inizio e termine delle riunioni di lavoro; incentivazione di servizi di work-life aziendali; rispetto dell'equilibrio di genere nell'affidamento degli incarichi.

Ma le perplessità maggiori riguardano la circostanza che, tra i principi indicati dalla legge delega, il governo ha lasciato inattuati proprio quelli riconosciuti come i più idonei a favorire la conciliazione, quali l'integrazione dell'offerta di servizi per le cure parentali o l'introduzione di un credito di imposta per le madri lavoratrici. È intervenuto, invece, sui congedi parentali, che ora possono essere richiesti in un arco temporale più ampio e fruiti con modalità flessibili. Analisi relative all'impatto di diversi strumenti sull'occupazione femminile (Oecd) riscontrano che i congedi, se di lunga durata, possono causare la marginalizzazione delle donne, nuocere alle loro competenze professionali, risultare incompatibili con posizioni di responsabilità o manageriali, nonché peggiorare le disparità salariali. Invece, la disponibilità di strutture di assistenza all'infanzia ha un peso decisivo sulla scelta di tornare a lavorare dopo il parto (oltre a incidere positivamente sui tassi di natalità, tema molto attuale per l'Italia), specie in presenza di una buona flessibilità oraria. Anche un credito di imposta atto a coprire una parte dei costi sostenuti per la cura dei figli e dei

---

<sup>8</sup> Seguendo la classificazione delle professioni CP2001 dell'Istat al primo digit, nella categoria "professioni high skill" rientrano le professioni 1 e 2 (legislatori, dirigenti e imprenditori).

familiari dipendenti può funzionare quale incentivo all'offerta di lavoro femminile, facendo emergere al contempo situazioni di impiego sommerso. Prima di intervenire sui congedi parentali, escludendo altre misure, sarebbe stato necessario che il regolatore ne valutasse l'efficacia, considerando in particolare che in Italia sono scarsamente remunerati e vengono usati soprattutto dalle lavoratrici (la percentuale degli uomini che ne fruiscono tende ad aumentare, ma resta comunque molto bassa; Inps). Ad esempio, la previsione di incentivi idonei a incrementarne l'utilizzo da parte dei padri, favorendo una più equa ripartizione delle incombenze genitoriali, avrebbe reso più incisivo l'intervento nel limitare l'abbandono dell'impiego da parte delle madri. Il regolatore avrebbe anche dovuto considerare altri elementi rilevanti: ad esempio, che la copertura nazionale dei servizi per l'infanzia (11,8 per cento, secondo l'Istat) è inferiore al target del 33 per cento fissato dalla Strategia di Lisbona ed è stata oggetto di apposita raccomandazione da parte della Commissione UE; che la perdita di vantaggi legati alle entrate familiari (l'esenzione da ticket sanitari o l'accesso alle case popolari, per esempio) scoraggia l'occupazione del percipiente il reddito inferiore, di solito la donna; che i sussidi legati alla sola natalità (quali il "bonus bebè"), a differenza di quelli espressamente connessi all'acquisto di servizi per la cura dei figli, hanno effetti "incerti e poco significativi" o addirittura negativi, nello stimolare il rientro al lavoro dopo il parto.

## PROPOSTE

- 1) A livello organizzativo è auspicabile promuovere interventi in grado di incidere sul piano culturale, in modo da favorire cambiamenti di più ampio respiro. Ciò può essere fatto in particolare attraverso la formazione, soprattutto destinata agli attori decisionali che partecipano alla contrattazione, mirata a favorire una maggiore consapevolezza dei modelli culturali esistenti e a promuovere una loro re-definizione, ad offrire strumenti concreti di intervento, ad evidenziare i vantaggi economici e gestionali dell'adozione di politiche di conciliazione e di riequilibrio di genere, mettendo in luce i costi di una gestione non attenta. A tale proposito è necessario e quanto mai urgente che tutti i delegati e delegate in qualsiasi livello e struttura accrescano la propria consapevolezza e conoscenza sui temi legati alle tematiche di genere. Riteniamo utile ed imprescindibile l'organizzazione di un seminario formativo inerente la adeguata valutazione degli aspetti legati alla contrattazione che possano generare discriminazioni indirette e non palesi. Occorre riconoscere esplicitamente che è necessario monitorare e valutare il differente impatto sulle donne e uomini di ciascuna scelta politica che viene adottata o che si intende adottare.

Tutto ciò nell'ottica di sviluppare un circuito virtuoso fra attività sindacale, benessere organizzativo e responsabilità sociale che sempre più dovrà caratterizzare la nostra azione.

- 2) Il sindacato deve farsi parte attiva e diligente nel chiedere che siano rese obbligatorie per le strutture ed aziende pubbliche la valutazione e la gestione dei rischi sul luogo di lavoro in ottica di genere: proponiamo in tal senso una corretta e puntuale applicazione del D.lgs. 81/2008 “Testo unico in materia di sicurezza sul lavoro”: che ne è stato della previsione contenuta nell’art. 28 primo comma di “Valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, ...e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza secondo quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001, **nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro**

**Il Piano nazionale di prevenzione 2014-2018 redatto dal Ministero della Salute – recepito dai Piani regionali -** nell’ambito del macro obiettivo «Prevenire infortuni e malattie professionali» prevede che le incongruenze organizzative conseguenti a differenza di genere, nazionalità, tipologia contrattuale vengano individuate tra i fattori di rischio cui rivolgere prioritariamente attenzione e che saranno quindi oggetto degli obiettivi di vigilanza dei Servizi delle Asl che dovranno verificare come il datore di lavoro ne abbia tenuto conto, non solo nel Documento valutazione rischio, ma soprattutto nell’adottare ed attuare misure di prevenzione.

Infine è la stessa INAIL ad affermare che quando si considera l’esposizione a fattori di rischio in ottica di genere “limitarsi a considerare i rischi soltanto basandosi sull’ambiente di lavoro ‘retribuito’ è chiaramente insufficiente: è necessario completare il quadro delle esposizioni lavorative con il contributo derivante dall’analisi dei ruoli e delle attività delle esposizioni lavorative con l’analisi dei ruoli e delle attività nella sfera domestica anche per individuare e valutare correttamente il rischio di sviluppare patologie lavorative negli uomini e nelle donne”.

Ed è d’altronde proprio il nesso tra vita lavorativa e vita personale, quindi il doppio carico di lavoro, che sembra poter spiegare quella crescita degli infortuni mortali in itinere per le donne che è per le lavoratrici la prima causa di morte.

- 3) Dobbiamo iniziare a guardare anche alle modalità di organizzazione del lavoro, alla qualità dell’ambiente di lavoro per misurare gli aspetti non prettamente economici, quali la natura e il contenuto del lavoro svolto, gli orari di lavoro e le relazioni lavorative. Un aspetto che ha attirato l’attenzione di molti studiosi riguarda appunto un pregiudizio di genere (gender bias) in virtù del quale la misurazione e la valutazione degli istituti di premialità sono definite in base a criteri oggettivamente maschili o che possono discriminare le donne e non su una individuazione puntuale e concreta degli obiettivi: cosa succede per esempio se il capo fissa una riunione di lavoro oltre il normale orario o a sera tardi? Cosa implica l’affidamento di un comito che richiede straordinari o trasferte

fuori sede e dal quale dipenda una promozione? Legare quindi il raggiungimento di un premio o bonus alla mera presenza fisica fa sì che troveremo discriminate più facilmente le donne, su cui ricadono i compiti di cura, e i soggetti più deboli, così come per coloro che usufruiscono dei permessi per L. 104, per la maternità, di studio, la stessa attività sindacale.

#### 4) **Dal punto di vista previdenziale** proponiamo

- 5) che tra il diritto di accesso al trattamento pensionistico anticipato, fermi restando il requisito di anzianità contributiva non inferiore ai 35 anni ed il regime di decorrenza del pensionamento vigente al momento della maturazione dei requisiti agevolati (fonte INPS), oltre alle tipologie di lavoratori già individuati dalla legge vigente, i lavoratori/trici a turni, che prestano la loro attività di notte per almeno 6 ore, comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino, per un numero minimo di giorni lavorativi annui non inferiore a 64, si vedano riconosciuta la possibilità di accedere alla pensione con quota 100 (età anagrafica+anzianità contributiva) (una lavoratrice nata nel 1960 che andrà in pensione nel 2028 a 68 anni di età prevista dalla legge, se nel caso ha iniziato a lavorare a 20 anni, con addirittura con 48 anni di anzianità contributiva...immaginate se un infermiera di corsia in turno!)
- 6) Emanazione del decreto per l'effettiva estensione alle lavoratrici/tori del Pubblico impiego del part-time agevolato previsto dalla Legge 21/2016 ed attualmente fruibile solamente dalle lavoratrici/tori del settore privato e consolidamento dell'accesso al diritto negli ultimi tre anni di vita lavorativa e non limitato fino al 2018;
- 7) Sempre in ambito di lavoro di cura si propone di appoggiare la proposta di legge n. 2128 presentata in Senato lo scorso 6 aprile che prevede la copertura dei contributi previdenziali equiparati a quelli del lavoro domestico per i caregiver familiari. L'Italia ad oggi è uno dei pochi paesi in Europa dove manca una piena coscienza e un'adeguata tutela dei caregiver familiari, da un punto di vista previdenziale, sanitario e assicurativo. Secondo quanto emerso dalle ricerche condotte su questo delicato tema, i caregiver familiari, logorati da un carico assistenziale ingente, sono costretti nel 10 per cento dei casi a chiedere il part-time o il telelavoro e nel 66 per cento a lasciare del tutto il lavoro. Il testo di legge, che si compone di sette articoli, nasce proprio dalla volontà di riconoscere professionalmente la figura del caregiver ed il valore sociale ed economico che questo ruolo riveste per la collettività. Così facendo una lavoratrice/lavoratore potrebbe richiedere il part-time a tempo determinato e vedersi comunque riconosciuto all'atto della pensione l'intero periodo.

- 8) Considerato che per vincoli di bilancio nelle Aziende/Enti pubblici non è possibile prevedere forme di Welfare aziendale come invece possibili nell'ambito privato dove il datore di lavoro interviene con il proprio bilancio, proponiamo che in un'ottica allargata a tutto il sistema Italia, si adotti un sistema riconducibile a: PIU' SERVIZI, PIU' LAVORO, PIU' RISORSE, laddove le lavoratrici aderenti alla FPL forniscono servizi alla collettività (dagli asili nido alle mense ai servizi per gli anziani ecc) questi siano usufruibili e accessibili almeno nelle 12h. In tal modo si va incontro alle esigenze della collettività, della famiglia, si aumenta il lavoro e si accresce la ricchezza del paese.
- 9) Riteniamo che occorra estendere i diritti fino qui acquisiti con le lotte sindacali a coloro che ancora non li hanno, anzichè vedere ridursi gradualmente quelli che abbiamo.  
Proponiamo di estendere il welfare aziendale presente nelle strutture ed aziende pubbliche anche alle lavoratrici/tori del Terzo settore che operano e prestano i propri servizi all'interno di queste strutture: ad esempio i figli di questi lavoratori possono accedere ai nidi aziendali delle strutture pubbliche.
- 10) Come sappiamo la violenza contro le donne costituisce un ostacolo al pieno progresso delle stesse, violenza che si esplica non solo principalmente tra le mura domestiche, ma anche sui luoghi di lavoro e che causa un costo sociale di 17 mld di € annuali, pari all'1% del PIL. A questo proposito riteniamo che i CUG così come oggi composti e regolamentati non funzionino. Tali comitati hanno infatti compiti meramente propositivi, consultivi e di verifica: auspichiamo che siano loro riconosciuti compiti decisionali. Il comitato dovrebbe essere organizzato in dipartimento ed occuparsi del benessere organizzativo e delle tematiche di genere dell'azienda a 360° e sicuramente tra queste rientrano la violenza sui luoghi di lavoro. La partecipazione al comitato deve essere riconosciuta dal punto di vista della valutazione e della premialità e non considerata come attività residuale.
- 11) Le coordinatrici delle politiche di genere devono essere convocate ai tavoli negoziali presenti ai vari livelli.