



Lavoro, Parità e Leadership: il ruolo delle Donne

V Assemblea Nazionale delle Donne UIL

Roma 12 Maggio 2016



Relazione di Paola Mencarelli
Responsabile Coordinamento
Pari Opportunità
UIL Milano e Lombardia

“Ciò che, adunque, principalmente determina l’inferiorità della mercede della donna, non è tanto una legge strettamente e propriamente economica, quanto questo assieme di concetti e di tradizioni, questa che chiamerei volentieri la **legge del costume**. Quella stessa legge del costume che concorre pure, sebbene con minor forza, a determinare e a tenere stazionari i salari

maschili.” (Anna Kuliscioff, Il monopolio dell'uomo, 1894)

Questa relazione si propone di fornire spunti e suggerimenti sui temi “Lavoro, Parità e leadership: ruolo delle donne” per presentare una strategia utile a favorire il lavoro femminile nella prossima Conferenza di Organizzazione, così come evidenziato nella lettera di convocazione.

Ovviamente non si ha la presunzione di essere esaustivi in considerazione del tempo a disposizione per relazionare, perciò l'approccio prescelto è di fare una sintesi concreta e pragmatica sulle diverse tematiche.

Prendendo a riferimento l'ultima indagine ISTAT “Come cambia il lavoro delle donne” 2004-2014, non possiamo che fermarci un attimo a dare la nostra solidarietà a Linda Laura Sabbadini, Direttrice del Dipartimento per le statistiche sociali e ambientali, recentemente sollevata dal suo incarico ufficialmente a causa di una ristrutturazione aziendale. Sulla stampa si legge che le è stato prospettato un “posto più bello di prima” nell'ambito delle ricerche di genere a livello internazionale, ovvero il posto di ricercatrice già ricoperto 20 anni fa.

Come lavoratrici siamo dispiaciute, costernate, deluse, arrabbiate e l'elenco potrebbe continuare!

Per il momento ringraziamo Linda Laura per la professionalità e la passione sempre dimostrata nelle sue ricerche, che ci hanno permesso di adottare una prospettiva di mainstreaming nella lettura dei mutamenti sociali.

Cominciamo con una panoramica sul lavoro delle donne secondo l'istat nell'ultimo decennio :

- il tasso di occupazione e quello di mancata partecipazione al lavoro sono ulteriormente peggiorati e la quota di donne occupate in Italia rimane, comunque, di gran lunga inferiore a quella dell'Ue28;
- le differenze di genere si sono ridotte per un più forte impatto della crisi sulle occupazioni più tipicamente maschili;
- le diseguaglianze di accesso al lavoro di tipo generazionale, territoriale e di cittadinanza sono aumentate;
- l'istruzione continua a svolgere un ruolo maggiormente protettivo nella partecipazione al mercato del lavoro e per le donne si rileva uno strumento fondamentale per accedere al lavoro nel Sud del Paese, anche se non è infrequente riscontrare il fenomeno della sovraistruzione.
- la presenza delle donne in ruoli decisionali appare in crescita sia nei luoghi politici che economici, in questo senso la dinamicità femminile emerge negli ultimi anni nettamente, seppure non in tutti i settori;
- permangono le difficoltà di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro legate anche all'asimmetria dei ruoli all'interno delle coppie, e le donne occupate, in corrispondenza della maternità, si trovano a sperimentare in misura crescente la perdita o l'abbandono del lavoro;

- cresce il lavoro part time, ma non come strumento di conciliazione dei tempi di vita;
- aumenta il numero di donne e madri sole;
- la condizione reddituale femminile continua ad essere peggiore di quella maschile, ma la distanza fra uomini e donne, nel periodo osservato, si è accorciata;
- tra le anziane, che continuano a guadagnare anni di vita e anni in buona salute, si affacciano le generazioni via via più istruite con un comportamento sempre più favorevole ad un invecchiamento attivo.

Alcune considerazioni:

MERCATO DEL LAVORO

Nel mercato del lavoro le **disuguaglianze sono diminuite per effetto della crisi** che ha colpito i settori a maggiore partecipazione maschile e **non per effetto di politiche di inclusione di genere o azioni positive**. Inoltre, il nostro Paese deve ancora arrivare ad avere dei livelli di occupazione femminile almeno vicini alla media UE. A tale scopo il nostro sindacato deve sostenere le politiche che favoriscono l'occupazione delle donne ad ogni livello di interlocuzione possibile (Governo, Regioni, Provincie, Aree Vaste, città metropolitane, comuni, ecc..).

Soprattutto vanno sostenute le politiche attive a favore della riqualificazione e ri-occupazione delle donne over 50 che sono uscite, loro malgrado, dal mercato del lavoro, perché più a rischio di restare inoccupate delle giovani donne.

PRESENZA DELLE DONNE IN POSIZIONI DECISIONALI

La presenza delle donne decisionali nei luoghi pubblici ed economici è aumentata, sembra quindi che la legge Golfo- Mosca, introducendo **l'obbligatorietà di genere** per almeno un quinto dei componenti dei consigli di amministrazione, stia cominciando a dare i suoi risultati.

Le stime dicono che la presenza di genere sia addirittura raddoppiata rispetto a due anni fa.

In conclusione le quote rosa producono cambiamento, e se qualcuno ancora afferma che con le quote rosa si rischia di dare posti di rilievo a donne che non li meritano, ecc., rispondiamo che fino ad oggi i posti di rilievo li hanno occupati uomini non sempre meritevoli, quindi quale sarebbe la differenza?

A questo punto viene spontaneo domandare se si è ottenuto anche questo risultato al nostro interno, ovvero se è stato raggiunto l'obiettivo di democrazia paritaria a tutti i livelli dell'organizzazione che si siamo proposte in svariate occasioni.

Per comprendere il fenomeno suggeriamo di verificare le presenze per genere a tutti i livelli dell'organizzazione e di analizzare eventuali disattese rispetto all'obiettivo.

Qualora venissero evidenziate criticità che non permettono tale andamento, la proposta è di **esaminare la natura degli ostacoli alla parità per introdurre piani di azioni positive**, così come previsti dal Codice delle pari opportunità.

Non ci si può più accontentare di affermazioni come “le donne non si propongono” oppure “alle donne non interessa”.

Generalmente alle donne, come agli uomini, interessa ciò che è fattibile e concreto non sogni o illusioni!

Inoltre, tale azione può consentire il tanto auspicato superamento degli stereotipi di genere, che abbiamo sempre sostenuto essere prioritario nel pensiero e nelle azioni sindacali, che potrà liberare i talenti (maschili e femminili) all'interno dell'organizzazione attraverso la valutazione imparziale delle attitudini, conoscenze e competenze possedute dai singoli, tutto ciò potrà costituire un patrimonio per l'organizzazione.

GAP RETRIBUTIVO

“Basti il dire che da tutte le statistiche - per quanto ancora scarse - si desume però, con sufficiente certezza, questa conclusione: che la donna, *a pari lavoro*, è sempre pagata *molto meno*, dell'uomo.”
Anna Kuliscioff.

Una frase pronunciata nel 1894 che ancora racchiude un significato attuale: **nonostante i brillanti successi negli studi delle donne, al loro ingresso nel mercato del lavoro il loro contributo perde di valore, con ripercussioni sulle pensioni e sulla vita quotidiana, soprattutto nelle situazioni in cui la donna è single e con figli a carico.**

Le nonne ci consigliavano di sposare un buono partito come assicurazione sulla vita; sembrerebbe che il matrimonio sia ancora il miglior affare per una donna!

Purtroppo le statistiche ci dicono che non esiste più questa assicurazione, perchè il numero delle interruzioni del matrimonio è raddoppiato e che ciò comporta per la donna, più dell'uomo, un avvicinamento alla soglia di povertà proprio a causa del differenziale retributivo.

Se è ancora vero ciò che affermava sempre la Kuliscioff: “solo col lavoro equamente retribuito, o retribuito almeno al pari dell'uomo, la donna farà il primo passo avanti ed il più, importante, perché soltanto col diventare economicamente indipendente, essa si sottrarrà al parassitismo morale, e potrà conquistare la sua libertà, la sua dignità ed il vero rispetto dell'altro sesso”: uno degli obiettivi prioritari del nostro agire dovrebbe essere quello **di applicare il mainstreaming per verificare la ricaduta di genere in ogni decisione e azione e la rimozione degli ostacoli ad una equa retribuzione, ovvero monitorare le condizioni economiche in cui lavorano le donne e le loro possibilità di avanzamento nei percorsi professionali che sembrano essere economici solo per**

gli uomini, ma soprattutto sensibilizzare e informare lavoratori e lavoratrici, soprattutto le giovani, di tale fenomeno.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA

La **donna ancora oggi è il soggetto debole nella famiglia**: percepisce un salario inferiore, quindi è quello più sacrificabile nel caso in cui occorra una maggiore presenza del lavoro di cura; inoltre spesso è segregata in ruoli lavorativi inferiori all'uomo, determinando un minore investimento emotivo e affettivo nel lavoro, ecc.

Sicuramente permangono gli stereotipi di ruolo nel lavoro di cura, soprattutto nelle donne, perché le trappole cognitive colpiscono proprio tutti: schiavi e schiavisti. Per tale motivo dobbiamo continuare il nostro impegno nella battaglia contro gli stereotipi. Per favorire questo passaggio culturale dobbiamo salvaguardare tutte le condizioni esterne che possono favorire la conciliazione dei tempi di vita attraverso la contrattazione di secondo livello territoriale e sociale, affinché vengano promossi welfare e progetti di conciliazione dei tempi di vita (flessibilità oraria, organizzazione del lavoro, ecc.).

L'ottica di riferimento, per quanto ovvia, deve essere di condivisione, ovvero di impegno maschile e femminile al lavoro di cura che non è più solo per i figli, ora è anche per gli anziani.

Generalmente, i suoceri diventano genitori per la donna nel momento in cui diviene necessario accudirli!

Una considerazione a questo punto è d'obbligo: quando le donne ricoprono ruoli in linea con le proprie competenze e i propri studi, retribuiti equamente o quasi rispetto ai colleghi, ed hanno prospettive di crescita professionale, **sono statisticamente meno disponibili a retrocedere a ruoli di "ancella" della famiglia e richiedono ai compagni una gestione partecipata dei carichi familiari.**

Ciò significa che se riuscissimo a lavorare bene sui punti precedenti potremmo arrivare a **liberarci degli stereotipi e cambiare la cultura dei cittadini e cittadine che rappresentiamo** con un miglioramento del loro benessere.

IL LAVORO CHE CAMBIA

Industria 4,0 smart work, flessibilità di orario e di luogo, nuove tecnologie, nuove competenze, ecc., sono i temi che prepotentemente oggi dobbiamo affrontare.

Quali ricadute hanno sulle donne?

Quali sono le conseguenze dell'introduzione dello smart work sulla condizione lavorativa delle

donne?

Spesso negli accordi sullo smart work viene esplicitato che è considerato uno strumento di conciliazione tempi di vita. In realtà lo smart work è una diversa modalità di effettuare il lavoro: basato sugli obiettivi e non sul tempo di permanenza nel luogo di lavoro, centralità della tecnologia, luogo di lavoro virtuale; strumenti di lavoro virtuali (non carta e penna ma server con banche dati), ecc.

Dalle prime stime lo smart work è più richiesto dagli uomini, con qualifica di quadro e con mansioni o ruoli che già prevedono autonomia e definizione di obiettivi.

Senza addentrarsi in analisi più profonde la domanda è: **perché le donne non lavorano da casa?**

Forse non ricoprono tali ruoli in azienda? Forse temono che l'assenza possa essere “pericolosa” per la loro posizione lavorativa?

Il suggerimento rispetto ad una organizzazione del lavoro che sta cambiando e che impatta anche sul nostro ruolo e il nostro agire sindacale, è di **gestire il cambiamento attraverso studi e monitoraggi per consentire di direzionare in modo proficuo tutte le azioni** in proposito, **soprattutto in una ottica di promozione di azioni positive e rimozione degli ostacoli alla parità.**

A tale proposito possiamo anche immaginare di istituire una banca dati contenente gli accordi sindacali riguardanti conciliazione, flessibilità, smart work, ecc. per consentire a tutti di verificare lo stato dell'arte o documentarsi sulle buone pratiche esistenti.

SALUTE E SICUREZZA DI GENERE

Per quanto riguarda la salute delle donne sosteniamo la proposta di legge per favorire l'applicazione e la diffusione della **medicina di genere per garantire l'assenza di stereotipi sia nella clinica medica che nella ricerca farmacologica, perché la conoscenza delle differenze di genere favorisce una maggiore appropriatezza delle terapie e una maggior tutela della salute per entrambi i generi.**

Per tale motivo i fondi destinati alla ricerca scientifica devono essere orientati anche su questo versante.

Le donne si ammalano di più e vivono più a lungo, anche se la speranza di vita sembra essere in calo a causa della mancanza di prevenzione.

In Italia si stanziava solo il 4,1% della spesa sanitaria per l'attività di prevenzione (il dato è fornito dall'OCSE) ed è evidentemente troppo poco.

Le visite e gli accertamenti preventivi, che spesso salvano la vita, vengono fatti con tempi biblici, il contrario di quanto raccomandano gli oncologi per esempio!

Il problema oramai è accertato anche nelle regioni definite di eccellenza per il sistema socio sanitario.

Questo è inaccettabile nel 2016!

Non possiamo più accettare che i tagli alla sanità penalizzino proprio un settore, quello preventivo, che permette di risparmiare notevolmente sulle cure e di salvare vite umane.

Il sindacato ha il dovere di chiedere che la prevenzione e la medicina di genere siano alla base del sistema sanitario nazionale perché una corretta prevenzione, diagnosi e prognosi possono cambiare la vita delle donne e migliorare la loro qualità di vita.

Per quanto riguarda **la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**, quindi la valutazione dei rischi così come imposto ai datori di lavoro nel art. 28 DL 81/08, viene ancora considerata una **tematica “neutra”, per cui non si tiene conto delle differenze biologiche e fisiologiche e di genere, neanche nella scelta dei DPI.**

Una corretta prevenzione può diminuire l'insorgere di malattie professionali, invalidità e inabilità lavorative che possono anche mettere a repentaglio la capacità lavorativa della donna (tali problematiche non emergono a 20 anni ma dopo i 40 quando è più difficile cambiare mansione o lavoro!).

Il suggerimento è **aumentare il livello di informazione sull'argomento all'interno della nostra organizzazione come primo momento di sensibilizzazione e di effettuare corsi di aggiornamento agli RLS** (continuando la formazione già effettuata dalla UIL Nazionale), affinché conoscano il fenomeno e le metodologie per poterlo approcciare e **possano fungere da catalizzatori del cambiamento all'interno delle proprie aziende.**

Vorremmo lasciare le conclusioni sempre alla Kuliscioff dal Il monopolio dell'uomo, 1894:

“Non è una condanna ad ogni costo dell’altro sesso che le donne domandano; esse aspirano anzi ad ottenere la cooperazione cosciente ed attiva degli uomini migliori, di quanti essendosi emancipati, almeno in parte, dai sentimenti basati sulla consuetudine, sui pregiudizi e soprattutto sull’egoismo maschile, sono già disposti a riconoscere i giusti motivi che le donne hanno di occupare nella vita un posto degno per averne conquistato il diritto”.