



XVI CONGRESSO NAZIONALE

**TESI CONGRESSUALI
P.O. E POLITICHE DI GENERE**

DOCUMENTI DI APPROFONDIMENTO DEI GRUPPI DI LAVORO CONFEDERALI

2Pari opportunità e politiche di genere

- 1.1. Premessa
- 1.2. Welfare aziendale e territoriale (servizi alle famiglie, rapporti tra pubblico e privato): il benessere organizzativo come elemento propulsivo
- 1.3. La formazione
- 1.4. Le donne nel pubblico impiego
- 1.5. Linee programmatiche di intervento
- 1.6. Cultura, rappresentazione, sapere
- 1.7. Promuovere un invecchiamento attivo lungo tutto l'arco della vita
- 1.8. Un futuro di diritti e rispetto delle diversità è la prospettiva del Coordinamento pari opportunità e politiche di genere

**DOCUMENTO DI APPROFONDIMENTO
DEL GRUPPO DI LAVORO CONFEDERALE
P.O. E POLITICHE DI GENERE**

2. Pari Opportunità e Politiche di Genere

2.1 Premessa

L'Ilo stima che ci sono 865 milioni di donne al mondo che di trovano a far fronte a discriminazioni di vario genere che delimitano pesantemente una loro effettiva e attiva partecipazione al mondo del lavoro. Se le donne partecipassero alla forza lavoro come gli uomini, la spinta per i redditi pro capite sarebbe importante: il 27% in medio oriente e in Nord Africa, il 23% nel sud dell'Asia, il 17% in America Latina, il 15% nell'Asia dell'est e il 14% in Europa e nell'Asia centrale.

Il Rapporto annuale dell'Istat mette in evidenza la debole avanzata dell'occupazione femminile, ed emerge ancor di più il contrasto tra le grandi risorse accumulate dalle donne italiane (in termini di istruzione, soprattutto) e la realtà povera del mercato del lavoro.

Dal 1993 al 2011 l'occupazione femminile è aumentata di 1 milione e 700mila unità. Vent'anni fa lavoravano 7,6 milioni di donne, adesso sono 9,3. Le nuove occupate sono quasi tutte al Centro-Nord (1,5 milioni di lavoratrici in più) e solo in minima parte al Mezzogiorno (196.000). Ma di che lavori si tratta? Dal punto di vista del regime orario, per i due terzi l'aumento dell'occupazione è dovuto al part-time (ed è crescente, da 1/3 al 50% degli ultimi anni, la quota di donne che dichiara che si tratta di un part-time involontario, scelto dal datore di lavoro e non dalla lavoratrice). Quanto al comparto produttivo, l'aumento di occupazione femminile è concentrato nel terziario, mentre dall'inizio degli anni 2000 c'è un costante calo di occupate nell'industria, al ritmo di meno 2,5% all'anno.

A parità di ogni altra condizione, “il rischio di perdere il lavoro nell'industria per una donna è superiore del 40% rispetto a un uomo”.

Come mai allora risulta, nel complesso dell'economia, una relativa tenuta dell'occupazione femminile? I numeri degli ultimi due anni segnalano una stabilità nel 2010, e un aumento (di 110.000 unità) nel 2011. Effetto dovuto all'aumento dell'occupazione delle donne in età più avanzata, per l'innalzamento dell'età di pensionamento nel pubblico impiego; all'aumento del part time involontario; all'aumento del lavoro domestico delle donne immigrate. Nel commentare il generale deterioramento delle condizioni di lavoro delle donne occupate, Linda Laura Sabbadini, dell'Istat, ha sottolineato l'aumento del peso del part time involontario e del sottoinquadramento (ossia le donne hanno accettato lavori che richiedono un titolo di studio più basso di quel che hanno).

Ultimo flash, sulla questione maternità e lavoro. Monitorando la partecipazione delle neomadri al mercato del lavoro, l'Istat racconta cos'è successo alle donne che hanno partorito nel periodo 2009-2010: all'inizio della gravidanza erano occupate il 64,7%, due anni dopo si dichiarano occupate il 53,6%.

Un aumento del numero di donne occupate, inoltre, ha effetti positivi sulla sostenibilità del nostro sistema previdenziale, considerato in particolare che il nostro è un sistema a ripartizione, in cui le pensioni in essere sono pagate con i contributi dei/delle lavoratori/trici in attività.

L'aumento della presenza delle donne nel mercato del lavoro produrrebbe anche un maggiore benessere e soddisfazione delle donne stesse, che vedono nel lavoro retribuito un modo per realizzare le proprie aspirazioni - grazie anche al maggior investimento formativo - e un modo fondamentale per ridurre le asimmetrie di ruoli e sostenere la parità tra i sessi anche all'interno della sfera familiare, favorendo una distribuzione più equa e paritetica dei compiti domestici e di cura.

La maggiore partecipazione delle donne rivestirebbe un ruolo strategico per favorire lo sviluppo dell'intera società:

- agirebbe da volano per la creazione di nuovi posti di lavoro;
- aiuterebbe la ripresa della fecondità;
- aumenterebbe la probabilità di scoprire talenti non ancora valorizzati;
- garantirebbe un maggiore benessere delle donne e una fonte di protezione dal rischio di povertà in caso di rottura della famiglia o di temporanea disoccupazione del marito, e nell'età anziana, grazie a un incremento degli importi delle pensioni;

- favorirebbe il cambiamento di mentalità nei confronti della condivisione del lavoro di cura.

Più donne al lavoro significa, dunque, più nascite, più consumi e più investimenti nei servizi. Le ragioni per favorire il lavoro delle donne non sono poche; ecco perché, al fine di rilanciare l'economia e la crescita del Paese, sono sempre più necessarie e urgenti politiche di incentivazione e di sostegno all'occupazione femminile.

Nonostante i forti cambiamenti che l'occupazione femminile ha registrato negli ultimi anni a livello quantitativo, segregazione occupazionale e disparità salariali (*Gender Pay Gap*) sono tuttora presenti nel mercato del lavoro.

Le donne continuano infatti ad essere pagate meno rispetto agli uomini: il Gender Pay Gap italiano si attesta intorno al 17% cioè a parità di altre condizioni, in media la retribuzione oraria delle donne è del 17% inferiore a quella degli uomini. La fissazione del salario femminile ad un livello più basso rispetto a quello dell'uomo ha conseguenze significative sulla posizione delle donne nella società. Essa costituisce, infatti un ostacolo ad un'eguale indipendenza economica tra i sessi, incidendo inevitabilmente sulle scelte individuali come le modalità e la durata del lavoro, le interruzioni di carriera o la ripartizione delle responsabilità domestiche e familiari. I suoi effetti si sentono anche dopo la fine della vita lavorativa, quando il divario di retribuzione si trasforma in divario di pensione, accentuando in tal modo la maggiore esposizione delle donne al rischio di povertà (minore retribuzione nella vita lavorativa si trasforma in minore pensione nell'età anziana: nelle pensioni il gap tra uomini e donne arriva a sfiorare il 50%).

A un aumento delle credenziali educative delle donne (ormai comparabili a quelle degli uomini), è corrisposto un incremento della loro presenza nel mercato del lavoro, ma il raggiungimento della parità di genere nei percorsi di carriera è ancora da venire. Il genere femminile, infatti, è sottorappresentato a livello politico e quasi inesistente nelle posizioni di vertice.

Sul piano teorico, le donne oggi hanno la facoltà di accedere a qualunque professione, ma sul piano pratico, ciò non avviene. Non si tratta, però, di una forma di discriminazione dichiarata, che esclude espressamente le donne da certi luoghi di lavoro tradizionalmente maschili, ma di una forma meno immediatamente visibile, che però di fatto è una sorta di "ghettizzazione delle donne". La presenza delle donne, infatti, non si distribuisce in modo omogeneo nei diversi settori di attività e nelle diverse professioni, ma si concentra in poche occupazioni, soprattutto del settore terziario.

Con il termine "segregazione orizzontale" si vuole appunto indicare quel fenomeno per cui alcuni settori produttivi sono altamente femminilizzati (servizi sociali, scuola, settori amministrativi, commercio) sulla base di stereotipi e pregiudizi di genere, che ritengono le donne più adatte a quelle mansioni che ripropongono i ruoli tradizionali del lavoro domestico e di cura. Anche quando le donne riescono a ricoprire professioni diverse (magistrato, medico, dirigente pubblico, docente universitario, imprenditore, politico), caratterizzate da modalità di accesso basate su concorsi pubblici o, nel caso dell'imprenditoria, sull'autopromozione, permane una sorta di segregazione orizzontale. Le donne, infatti, non si distribuiscono in modo uniforme neppure all'interno di queste professioni, ma si concentrano in particolari aree di attività. Così, ad esempio, le donne magistrato le troviamo soprattutto nei tribunali dei minori, le donne medico nell'area materno-infantile o nei settori legati alla prevenzione e al disagio psichico, le dirigenti pubbliche nel settore della scuola e della ricerca, le docenti universitarie nelle facoltà umanistiche.

Un'altra forma di discriminazione per le donne è rappresentata dalla "segregazione verticale", fenomeno per cui nell'ambito delle organizzazioni le donne sono presenti, anche in numero consistente, nei livelli bassi e medi dell'inquadramento, mentre sono quasi assenti nelle posizioni di vertice. Il fenomeno della segregazione verticale evidenzia la presenza di un "soffitto di cristallo" (*glass ceiling*), cioè di una barriera sottile e invisibile, che limita alle donne l'accesso a posizioni di vertice.

Le caratteristiche organizzative e culturali relative ai percorsi di carriera sono costruite in modo da svantaggiare ancora apertamente le donne. Uno dei principali indicatori per ottenere incarichi di responsabilità, oltre ovviamente all'adempimento dei propri compiti, è la disponibilità ad accettare orari di lavoro molto superiori a quelli previsti contrattualmente: la presenza oltre l'orario di ufficio

è indispensabile per assicurarsi visibilità agli occhi dei superiori (il cosiddetto *face time*) e per dimostrare la propria dedizione e la priorità del lavoro nella propria scala di valori.

Dal momento che la maggior parte dei carichi familiari ricade ancora sulle spalle delle donne, l'elemento tempo non rappresenta un criterio neutrale rispetto al genere, ma ripropone la tradizionale divisione sociale del lavoro, che vede le donne investire soprattutto nella famiglia e gli uomini nel lavoro.

Da non sottovalutare il fatto che, molto spesso, i meccanismi di carriera nelle organizzazioni sono basati sul criterio della cooptazione, che tende alla riproduzione omosociale, per cui uomini ai vertici sponsorizzano più volentieri altri uomini.

La segregazione verticale, sottoutilizzando la forza lavoro femminile rispetto alle sue potenzialità e ostacolando di fatto gli individui di maggiori capacità nel raggiungimento delle posizioni decisionali delle strutture gerarchiche, non agisce solo a svantaggio dell'universo femminile, ma crea un danno per l'intera economia e riduce l'efficienza e le prospettive di sviluppo di un Paese.

L'intelligenza di cui dispone la società è, infatti, ripartita nelle menti di uomini e donne, che, attraverso i percorsi formativi, la trasformano in competenze acquisite (capitale umano). Per evitare che la società sprechi metà della potenziale intelligenza di cui dispone, sarebbero dunque indispensabili urgenti politiche di desegregazione in grado di portare una maggiore rappresentanza femminile nelle posizioni di potere.

2.2 Welfare aziendale e territoriale (servizi alle famiglie, rapporti tra pubblico e privato): il benessere organizzativo come elemento propulsivo

Per garantire la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro e nel processo decisionale è necessaria un'adequata combinazione di politiche familiari, sociali, economiche e cambiamenti a diversi livelli: nelle relazioni tra i generi, nelle organizzazioni e nelle politiche sociali.

Il contesto lavorativo, insieme a quello sociale, svolge un ruolo determinante nell'ostacolare o, al contrario, favorire una reale parità tra uomini e donne. Per raggiungere tale obiettivo è necessario che le organizzazioni sviluppino una maggiore consapevolezza della trappola del genere e aumentino la sensibilità e la disponibilità verso i problemi dei lavoratori e soprattutto delle lavoratrici, per contribuire a liberare uomini e donne dal loro "naturale" destino biologico.

Ancora oggi la nascita di un figlio porta ad una "cristallizzazione dei ruoli di genere" all'interno della coppia, con un aumento del lavoro a carico della donna. All'aumento della partecipazione femminile nel mercato del lavoro non si nota una conseguente riduzione dell'impegno familiare: le donne continuano a svolgere la stragrande maggioranza dei compiti domestici e di cura, assumendo una "doppia presenza", che diventa un "doppio legame".

La sfida centrale dei nostri giorni riguarda quindi la conciliazione, una tematica culturale e sociale assolutamente strategica e prioritaria, che chiama in causa la società nel suo complesso e che non può più essere risolta nelle situazioni concrete della vita quotidiana, con strategie individuali per lo più femminili (attraverso il ritiro dal lavoro dopo la nascita dei figli, la rinuncia alla maternità o una sua dilatazione, il ricorso all'aiuto della famiglia di origine, lo sviluppo di grandi capacità da equilibriste), ma deve essere affrontata con interventi normativi, con politiche strutturali e con iniziative capaci di agire sui modelli culturali.

Quando si parla quindi di conciliazione famiglia – lavoro ci si riferisce a un complesso sistema di misure e politiche in grado di trasformare l'organizzazione del tempo nella vita quotidiana da problema privato a oggetto dell'azione pubblica.

Il verbo conciliare è stato, però, declinato troppo spesso al femminile. Riferito alle donne, e nella sua accezione più comune e più riduttiva, infatti, il termine conciliazione viene utilizzato per indicare quelle misure che permettono alle donne di trovare un giusto equilibrio per abitare efficacemente l'ambito familiare e quello lavorativo, mettendo insieme i diversi ruoli (moglie, madre, lavoratrice) e le diverse responsabilità (riproduttiva e produttiva), senza essere discriminate, ma senza mettere in discussione la distribuzione dei carichi familiari.

L'esigenza della conciliazione tra vita privata e vita lavorativa non deve essere una problematica di esclusiva pertinenza femminile: è necessario sviluppare soluzioni innovative, affinché la cura dei figli possa essere condivisa con i padri e assunta come onere sociale.

Nelle pratiche di conciliazione si possono dunque individuare due modelli: il primo, basandosi su una concezione tradizionale dei ruoli di genere, si incentra verso azioni volte a permettere alle donne di esercitare la doppia presenza (part-time, orari flessibili, telelavoro ecc.), il secondo, tendente all'eguaglianza sostanziale, cerca di indirizzare le strategie di conciliazione sia verso le donne che verso gli uomini (ad esempio cercando di incentivare l'utilizzo del congedo parentale da parte del padre).

È indispensabile, dunque, ripensare la conciliazione, per ampliarne il concetto. Se le politiche di conciliazione vengono declinate solo al femminile, c'è il rischio che si trasformino per le donne in strumenti di potenziale ri-segregazione, marginalità, precarizzazione e dequalificazione professionale. Pensiamo ad esempio alla "trappola del part-time": l'immediato vantaggio di gestire meglio i diversi tempi di vita ha come conseguenza redditi inferiori nel presente e nel futuro, mettendo le donne in condizione di debolezza e di rischio sotto il profilo economico. Ecco perché, più che il termine conciliazione, che può richiamare un "problema di donne", una ricerca dell'equilibrio per gestire la faticosa doppia presenza, uno sdoppiamento fra responsabilità di lavoro e doveri di famiglia, sarebbe meglio usare il termine "condivisione", che ricorda il concetto di responsabilità, ma anche quello di piacere e di vantaggio reciproco. La sintesi della filosofia della "condivisione/conciliazione" dovrebbe essere la concreta attuazione di "Coalizioni Territoriali di Conciliazione" all'interno delle quali:

- **avviare politiche rivolte alle famiglie** (ampliamento, potenziamento e miglioramento dei servizi per l'infanzia, per la disabilità e la non autosufficienza, privilegiando la domiciliarità; incremento delle strutture semiresidenziali e residenziali per disabili e anziani non autosufficienti, con attenzione all'accreditamento, al monitoraggio e al controllo; approvazione di una legge nazionale per la non autosufficienza adeguatamente finanziata; potenziamento delle misure di sostegno alla conciliazione), dove le famiglie stesse ed, in particolare le donne, non siano più costrette a farsi carico dei propri componenti bisognosi di assistenza, supplendo alle carenze del welfare;
- **ridefinire i rapporti tra i generi** attraverso una profonda svolta culturale, già all'interno delle scuole, con azioni di sensibilizzazione e di promozione, volte a incoraggiare un maggiore coinvolgimento della figura maschile nell'ambito del lavoro familiare: solo con una diversa divisione delle responsabilità di cura tra i partner, sarà possibile per le donne partecipare maggiormente alla vita professionale e sociale su un piano di parità;
- **prevedere contrattualmente nuove modalità di lavoro**, con la definizione Piani territoriali di orari che permetterebbe, soprattutto nelle grandi città, un maggiore equilibrio tra vita e lavoro;
- **ampliamento**, potenziamento e miglioramento dei servizi per l'infanzia, per la disabilità e la non autosufficienza, privilegiando la domiciliarità; incremento delle strutture semiresidenziali e residenziali per disabili e anziani non autosufficienti, con attenzione all'accreditamento, al monitoraggio e al controllo per essere certi che siano strutture sicure e competenti, approvazione di una legge nazionale per la non autosufficienza adeguatamente finanziata; potenziamento delle misure di sostegno alla conciliazione e soprattutto l'educazione alla conciliazione (fondamentale per contribuire a cambiare la mentalità delle persone); riqualificazione professionale e incentivi al rientro delle donne dopo la maternità; realizzazione di progetti per rivedere i tempi delle città (diversificazione degli orari delle scuole, degli uffici e dei servizi pubblici).

Il cambiamento di rotta delle politiche di genere passa per la condivisione di un'ottica globale di rinnovamento, all'interno della quale debbono trovare cittadinanza sia strumenti partecipati di rappresentanza e rappresentatività femminile a tutti i livelli della società civile e delle istituzioni, pubbliche e private, sia la messa a sistema di azioni a lungo termine che favoriscano la piena occupazione delle donne, abbattano il gender gap e favoriscano – attraverso le donne e con le

donne, la crescita economica, politica e sociale del Paese. Il cambiamento di rotta delle politiche di genere passa per la condivisione di un'ottica globale di rinnovamento, all'interno della quale debbono trovare cittadinanza sia strumenti partecipati di rappresentanza e rappresentatività femminile a tutti i livelli della società civile e delle istituzioni, pubbliche e private, sia la messa a sistema di azioni a lungo termine che favoriscano la piena occupazione delle donne, abbattano il gender gap e favoriscano – attraverso le donne e con le donne, la crescita economica, politica e sociale del Paese.

2.3 La formazione

Ma il cambiamento passa altresì per la formazione continua durante tutto l'arco della vita. Le donne ultimamente raggiungono livelli altissimi di istruzione, superando nel conseguimento di titoli di studio i loro colleghi uomini, vengono, tuttavia, penalizzate in ciò che attiene la cosiddetta *long learning* e diventano, di fatto, più deboli in termini di accelerazione delle carriere e di acquisizione di strumenti che permettano loro di accedere ai livelli decisionali.

Attraverso la formazione continua, le donne, in condizione di effettiva parità con gli uomini, sono in grado di rispondere ai mutamenti di scenari economici, sociali e politici, in modo propositivo, per prevedere e influenzare positivamente il cambiamento in atto nel mondo del lavoro.

Aggiornare le loro competenze diviene imperativo per dare al lavoro maggiore competitività e stabilità, abbattendo efficacemente la precarietà occupazionale, in particolare quella giovanile.

Oggi le imprese investono sempre più nei talenti, e noi diciamo nei talenti femminili. Per questo, però occorre una azione sinergica del Sindacato per promuovere, al suo interno prioritariamente, ed in ogni luogo di lavoro, anche in collaborazione con Istituti Universitari, la formazione di genere, l'unica in grado di sostenere nel tempo il lavoro delle donne in prospettiva di una reale crescita dell'economia nazionale, dello sviluppo della conoscenza e della democrazia partecipata, e non ultimo di contrasto e prevenzione della violenza, fenomeno, oggi particolarmente diffuso in ogni ambito sociale.

2.4 Le donne nel Pubblico Impiego

Capitolo a parte merita il settore pubblico, oggetto negli ultimi anni, di un attacco continuo e senza quartiere anche da parte di una stampa orientata strumentalmente, e al centro di paradossali e spesso occultate discriminazioni negative.

Nel Pubblico Impiego è fortissima la presenza di donne, che arriva a comporre per ben oltre la metà degli addetti la platea di chi offre servizi alla cittadinanza, e che vede un livello di corruzione concentrato soprattutto ai vertici, composti invece – come si diceva prima – da percentuali molto ridotte di genere femminile.

L'impiego pubblico ha consentito negli anni soprattutto alle lavoratrici di avere garantiti diritti e tutele che sono state volano per rivendicare uguali diritti anche in piccole e piccolissime aziende.

Il settore pubblico è stretto da oltre un quadriennio in una morsa soffocante, che va dal blocco della contrattazione nazionale, all'imposizione di tasse inique come quella sulla malattia, derivante anch'essa dalla instancabile azione dell'On. Brunetta, tassa che fa pagare soprattutto alle donne e ai livelli più bassi l'esigenza di cura ed assistenza mentre fa salvi i massimi vertici, come i docenti universitari, i magistrati ed avvocati dello stato, ambasciatori e in generale il personale di diritto pubblico, i cui emolumenti non sono soggetti a contrattazione.

È impellente quindi che l'azione del Sindacato sia volta a una immediata riapertura del confronto per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nei settori pubblici, bloccati da oltre quattro anni, e per l'abrogazione di leggi come la 150 (cosiddetta legge "Brunetta"), che introduce meccanismi allucinanti in quanto prevede che *per legge* un quarto dei lavoratori pubblici debba essere individuato come inefficiente e quindi non destinatario di alcuna retribuzione accessoria: tra i criteri portati ad esempio c'è l'effettiva presenza in servizio, che ancora una volta vede le donne penalizzate in quanto sono il vero welfare del Paese.

Essenziale è il ripristino di garanzie e tutele sulla salute, che in presenza di riduzioni sulla retribuzione per assenze ha visto calare a picco le visite mediche finalizzate a prevenzione e controllo.

Fondamentale è altresì rivedere le politiche in materia di previdenza e pensioni: anche qui, a pagare il conto più salato sono state le donne, cui è stato sottratta dall'oggi al domani la facoltà di poter godere del minimo beneficio – rispetto al lavoro di assistenza e cura di una vita intera - di poter anticipare di cinque anni l'età del pensionamento rispetto agli uomini.

Ed ancora, la previsione normativa di poter godere dei benefici concessi dalla legge 104 in formula frazionata anziché per l'intera giornata è stata paradossalmente concessa alle lavoratrici dei settori privati e negata dal Ministero della Funzione Pubblica, vigilante per i settori del Pubblico Impiego: in assenza di una qualsiasi motivazione di natura economica, resta esempio di un attacco feroce e puramente ideologico.

Altra aggressione è il blocco pressoché totale nell'occupazione pubblica in vigore da oltre un lustro. Sotto l'etichetta “riduzione degli sperperi” si fa passare una precarizzazione selvaggia di quanti, necessari per continuare a produrre gli indispensabili servizi pubblici, vengono reclutati per fare il lavoro dei colleghi pensionati. L'impossibilità di sostituzione derivante dal perdurante blocco del turn-over non fa intravedere luce in fondo al tunnel dei troppi contratti che si succedono con nomi diversi. Eppure, negli ospedali gli indispensabili medici precari – molto spesso donne - operano fianco a fianco con i primari, fanno turni, garantiscono copertura nei pronto soccorso, spesso sono portatori di capacità uniche non più presenti tra il personale di ruolo.

I precari nel Pubblico Impiego costituiscono una sorta di “organico parallelo”, gonfiatosi negli anni fino quasi ad uguagliare la sparuta pattuglia dei dipendenti assunti regolarmente.

Sappiamo che la crisi è stata forte, ma l'apporto dei precari negli Enti di ricerca, ad esempio, che pure dovrebbero essere riconosciuti come motore dello sviluppo e dell'occupazione, ha consentito in molti casi al Paese di continuare a poter accedere ai fondi europei altrimenti non più recuperabili, al punto che l'Italia viene considerata “contribuente netto” (ovvero contribuisce ai programmi internazionali con più risorse di quelle che riesce a riprendersi); nonostante la produttività individuale dei ricercatori italiani (di cui le donne sono una elevata percentuale) sia circa doppia rispetto a quella degli altri paesi, l'impossibilità di riprendersi i soldi indica che il numero complessivo dei ricercatori italiani è drammaticamente troppo basso.

I conservatori, le accademie, retti ormai quasi totalmente da docenti precari come anche molte scuole o corsi universitari, hanno sfornato eccellenze di livello mondiale, ed ora chiudono per mancanza di fondi, testimonianze di incuria e disinteresse verso le risorse che in Italia potrebbero da sole far impennare il PIL ove si investisse in turismo ed ambiente.

È quindi inderogabile che si ricominci a rimettere al centro delle politiche nazionali che il presupposto per avere buone politiche di genere è avere buoni servizi, che serve un elevato livello di qualità dei servizi pubblici in favore della cittadinanza, e che è necessario riprendere ad investire in sanità, istruzione, previdenza, tutela del territorio, ambiente, ricerca, alta formazione per uscire dalla crisi ed invertire il trend: di questo le donne sono un pezzo importante sia come produttrici che come fruitrici.

2.5 Linee programmatiche di intervento

Per la realizzazione di concrete politiche di genere le donne UIL propongono ai Gruppi parlamentari e alle Parlamentari donne quella che definiamo linee programmatiche di intervento per arrivare ad una “Legge Quadro” sulla condizione femminile che, trasversalmente punti a:

in materia di conciliazione

- attuare misure di sensibilizzazione per un'equa suddivisione della partecipazione alle attività domestiche e di cura;
- prevedere l'istituzione di un periodo di congedo obbligatorio *post partum* per il padre indipendente ed aggiuntivo rispetto a quelli per la madre;
- prevedere incremento delle percentuali retributive nei periodi di congedo parentale;

- prevedere contribuzione figurativa piena dei permessi e dei congedi parentali per l'assistenza a persone disabili e ad anziani non autosufficienti e ampliamento degli stessi permessi e congedi;
- promuovere il congedo parentale part-time, da estendersi anche ai padri;

in materia di welfare aziendale

- promuovere incentivazioni economiche a sostegno delle aziende che vogliono intraprendere una politica del personale orientata alla famiglia e creazione di stimoli finanziari per le aziende anche per supportare la creazione di strutture aziendali per i servizi per la prima infanzia. Mettere in atto politiche di gestione del personale orientate alla famiglia per permettere ai propri collaboratori una migliore conciliazione tra famiglia e attività professionale ha degli effetti economici e produttivi positivi per le organizzazioni e per i propri dipendenti, in particolare: un forte aumento della soddisfazione e della motivazione dei collaboratori; la diminuzione delle assenze per malattia e della loro durata; la riduzione del *turn over*, con il conseguente calo dei costi per la ricerca, l'assunzione e la formazione di nuovi collaboratori; il miglioramento della qualità del lavoro; la maggiore capacità dell'organizzazione di attrarre collaboratori più qualificati; l'aumento della produttività dell'azienda, che ne rafforza la capacità concorrenziale. Questi risultati positivi indicano come investire in programmi e azioni di conciliazione sia sostenibile ed economicamente conveniente per le organizzazioni;
- maggiore flessibilità dell'orario di lavoro e sviluppo del telelavoro;
- prevedere con una norma specifica l'introduzione del bilancio di genere, in tutte le Organizzazioni istituzionali e di lavoro.

In materia di welfare territoriale

- alla promozione di un Piano Nazionale degli asili nido pubblici, privati ed aziendali;
- alla flessibilità degli orari di apertura delle strutture pubbliche per l'infanzia;
- all'ampliamento dell'offerta di assistenza alla prima infanzia;
- al potenziamento delle offerte di assistenza pubblica o convenzionata durante i periodi di vacanze scolastiche;
- all'incremento dei servizi di assistenza socio sanitaria territoriali e dei servizi per disabili e non autosufficienti, privilegiando la domiciliarità e la semiresidenzialità;
- allo sviluppo di un mercato regolare dei servizi alle famiglie;
- alla regolarizzazione del cosiddetto "artigianato dei servizi alla persona" attraverso l'istituzione di una "Agenzia Nazionale" dei servizi alla cura con lo scopo di coordinare domanda e offerta tra lavoratori e famiglie e promuovere le microimprese. Le famiglie che acquistano tali prestazioni qualificate andrebbero agevolate con sconti fiscali così da contrastare la crescita dell'economia sommersa;
- allo sviluppo di una politica degli orari dei servizi pubblici e dei negozi *gender sensitive*;
- alla promozione della salute della donna, tenendo conto quanta rilevanza abbia in termini di cura e prevenzione, la diversità di genere che, di fatto, cambia totalmente l'ottica della Sanità nazionale ma anche quella della farmacologia e di tutte le forme di intervento di prevenzione.
- all'estensione del servizio civile anche agli immigrati regolari nel nostro Paese e riconoscimento dei diritti previdenziali.

In materia di politiche occupazionali

- alla detassazione del lavoro femminile e giovanile con obbligo per le aziende di contribuire ad un fondo finalizzato a finanziare le spese di formazione per l'inserimento/reinserimento di giovani e donne;

- all'obbligatorietà per le imprese di aderire ai fondi nazionali per la formazione; una quota fissa di tale contributo deve essere destinato alla formazione di genitori-lavoratori al rientro dal periodo di congedo;
- al sostenimento di offerte di formazione professionale continua mirate ad aggiornare e ampliare la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori per favorirne il reinserimento dopo il periodo di maternità o congedo parentale;
- all'applicazione del Protocollo CGIL, CISL, UIL contro la violenza sulle donne nei luoghi di lavoro del 2012;
- a incentivi fiscali alle nuove imprese di giovani e donne (con la possibilità di non pagare tasse o di pagarle in una misura proporzionale ai guadagni nella fase di *star up* dell'impresa sull'esempio dell'Olanda dove i giovani che aprono un'attività sono esentati dal pagamento di qualsiasi tributo purché il loro guadagno non superi un certo importo);
- alla creazione di un "albo professionale" di donne e giovani che si propongono per lavori saltuari presso le famiglie; il pagamento potrebbe avvenire attraverso *voucher* pre-pagati (una minima parte del *voucher* andrebbe a finanziare una polizza assicurativa ed un'altra equivalente a coprire l'eventuale tassazione). I suddetti *voucher* potrebbero essere un valido strumento di *welfare* da proporre alle aziende come ad esempio i buoni pasto;
- alla rivisitazione dell'apprendistato in un'ottica di genere.

Donne nel sistema pensionistico

Un necessario intervento andrebbe inoltre pensato in tema di pensioni. Anche alla luce del passaggio al sistema contributivo sarebbe importante una maggiore considerazione dal punto di vista previdenziale, contributivo e dell'età pensionabile del periodo di vita dedicato all'accudimento dei figli e dei congiunti disabili o non autosufficienti, attraverso:

- il riconoscimento di contributi figurativi legati al numero dei figli (ad esempio due anni di copertura previdenziale per ogni figlio);
- integrazioni contributive per i periodi di lavoro part-time richiesti per motivi di cura e educativi (ad esempio rapporto di lavoro part-time al 50% per 24 mesi con contributi pensionistici al 100%);
- contribuzione figurativa piena dei permessi e dei congedi parentali per l'assistenza a persone disabili o ad anziani non autosufficienti e ampliamento degli stessi permessi e congedi;
- la possibilità di anticipare la pensione senza penalizzazioni in caso di necessità di assistenza a un congiunto disabile o anziano non autosufficiente.

In materia di Pubblico Impiego:

Valgono le premesse già sopra indicate, ovvero :

- va abrogata la legge Brunetta e la trattenuta per malattia;
- va riaperto il confronto per il rinnovo contrattuale non solo normativo ma soprattutto economico, perché le donne già pagano un "gender-gap" che non si riduce mai;
- va sbloccato il sistema delle assunzioni, perché le prime a rimanere fuori sono le giovani donne in età fertile;
- va recuperato il valore economico derivante dal turn-over, da rendere utilizzabile immediatamente al 100% delle risorse, indipendentemente dal numero di persone;
- va preteso che le pubbliche amministrazioni predispongano un bilancio di genere;
- va prevista una procedura per la progressiva stabilizzazione del precariato soprattutto nei settori della conoscenza, per non aumentare ulteriormente il gap competitivo del Paese.

2.6 Cultura, rappresentazione, sapere

Riequilibrio di genere, pari opportunità, fine delle discriminazioni passano anche per un profondo mutamento culturale. Oggi, la memoria, il sapere e i saperi delle donne sono ancora sostanzialmente ignorati dalla politica e dalle politiche, così come è fortemente inadeguata non solo la presenza delle

donne nei luoghi decisionali e nei media, ma anche la loro rappresentazione nei percorsi educativi e formativi, nei media, nella pubblicità, ecc. Occorre rilanciare l'attenzione su questi temi, perché sono strategici per il presente e soprattutto per il futuro.

2.7 Promuovere un invecchiamento attivo lungo tutto l'arco della vita

Come donne UIL abbiamo da tempo evidenziato la necessità di un'ottica di genere nell'approccio alle tematiche connesse all'invecchiamento. In tutti gli aspetti fondamentali della vita quotidiana: dal lavoro, alla previdenza, all'assistenza, alla sanità, al fisco, alla casa, al lavoro di cura, servono politiche mirate alle donne e agli uomini anziani. La specificità femminile dell'invecchiamento, in Italia come in Europa, è invece troppo spesso trascurata nelle politiche concrete, così come si sottovaluta il dato che le donne anziane vivono nel complesso una condizione di maggiore povertà, solitudine e difficoltà.

Contemporaneamente, le donne in generale e anche le donne anziane sono il motore del welfare familiare e della coesione sociale. Riconoscere il loro ruolo e favorire scambi e relazioni tra donne di tutte le età rappresenta un importante valore aggiunto per il nostro Sindacato e per la nostra società.

Le persone anziane in Italia costituiscono oggi oltre il 20% della popolazione e le donne sono la maggioranza, soprattutto nelle fasce di età più avanzata. È quindi evidente che la società nel suo complesso, a partire dalle istituzioni nazionali e locali, deve predisporre un progetto complessivo per favorire un buon invecchiamento della popolazione, nella consapevolezza che l'invecchiamento attivo si costruisce lungo tutto l'arco della vita e comincia dalla giovinezza. Deve dunque coinvolgere giovani, adulti e anziani – donne e uomini – e trasversalmente tutte le politiche, economiche, educative, formative, abitative, fiscali, previdenziali, sociali e sanitarie.

In questo progetto deve essere considerata la specificità delle donne anziane. Qui di seguito elenchiamo alcuni punti ed elementi di riflessione: considerare le donne anziane soggetto attivo di azioni e politiche e il loro importante ruolo nella trasmissione di cultura, memoria, saperi, ma anche il loro ruolo nella trasmissione di comportamenti alle generazioni più giovani: figlie/figli, nipoti; proporre e promuovere una diversa immagine delle donne anziane; favorire la promozione della salute e di corretti stili di vita e l'accesso delle donne anziane ai servizi di screening e prevenzione, con attenzione alla medicina di genere; promuovere l'educazione lungo tutto l'arco della vita e contrastare il divario digitale, che colpisce soprattutto le donne anziane; proporre un approccio intergenerazionale e interculturale; valorizzare iniziative che promuovano la coesione sociale, lo scambio tra le generazioni, nuove modalità abitative come il *co-housing* e forme di auto organizzazione dei cittadini, prevedere servizi fortemente personalizzati e collegati ai differenti contesti sociali e culturali. In questo quadro, le politiche per un invecchiamento attivo delle donne (ma anche degli uomini) possono anche diventare occasione di sviluppo di nuove forme di socialità che riguardano tutta la comunità.

Questa è la nostra piattaforma rivendicativa; un termine che richiama lontane suggestioni di altri tempi ma che, in questo periodo, deve portarci, unite, a completare il percorso che ci porti ad una vera e duratura emancipazione, nell'interesse di tutta la collettività.

Valorizzare con più incisività il ruolo delle donne all'interno del mercato del lavoro e della società è compito di tutti, perché una maggiore presenza delle donne nei livelli decisionali contribuirà alla costruzione di un Paese più democratico, in grado di mettere al centro delle sue azioni le persone.

Non possiamo però parlare di parità, pari opportunità per tutti se, proprio il Sindacato, la UIL non pone attenzione alla questione – sempre più attuale ultimamente – legata alla inclusione nelle sue politiche di tutte le *diversity*.

2.8 Un futuro di diritti e rispetto delle diversità è la prospettiva del Coordinamento Pari opportunità e politiche di Genere.

Negli ultimi decenni, con una progressione sempre maggiore, all'interno degli ambiti che si occupano delle politiche per la parità di genere, gli interventi per l'inclusione di tutte le *diversity* hanno contribuito ad ampliare i precedenti confini di riferimento. Questo processo ha concorso a

significare quella straordinaria integrazione che è stata compiuta sia nell'estensione delle argomentazioni che nel riferimento delle "categorie" dei soggetti interessati. Da ciò ne è derivato il riconoscimento del fatto che se originariamente gli spazi di parità interessavano quasi esclusivamente la differenza di genere, le evoluzioni sociali hanno ampliato il ventaglio di indagine ad altre condizioni.

Le primordiali «politiche per la parità di genere» (intese quale eguaglianza fra donne e uomini) sono state attraversate da implicazioni di più ampio respiro che hanno caratterizzato l'emblematico passaggio verso le «politiche per le pari opportunità». È in questo nuovo contesto che le politiche per le pari opportunità hanno assunto una rilevanza crescente che ha creato i presupposti per completare e sviluppare ulteriormente la sua prospettiva, attraverso l'inserimento nei preamboli concettuali il temi della «parità dei diritti».

Consapevole di questa emancipazione e assolutamente interessata a cogliere tutte le sfumature insite nelle nuove politiche antidiscriminatorie, la Uil ha scelto di raccogliere la sfida di civiltà e progresso, istituendo al suo interno uno specifico Coordinamento Diritti al quale è affidato il duplice compito di essere: punto di osservazione e studio sulle problematiche afferenti le discriminazioni dirette e indirette che ancora persistono nel nostro Paese, nonché strumento di testimonianza e di proposta per dare voce e visibilità a coloro che sui luoghi di lavoro vivono situazioni di emarginazione e/o esclusione.

L'impianto normativo di riferimento di questo nuovo Coordinamento è la Direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000, pietra miliare «che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro», che mira a determinare proponimenti oltretutto interventi «per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età anagrafica o gli orientamenti sessuali». E, al riguardo, il primo *focus* affrontato dal Coordinamento Diritti della Uil è quello relativo alle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere, in quanto si è avvertita la necessità di soffermarsi in questo momento storico su una questione che, contrariamente all'ambito europeo, è difficilmente affrontata nel contesto politico-sindacale italiano.

Contestiamo profondamente la teoria di chi sostiene che le diversità possono rappresentare un pericolo in grado di minare l'integrità etica e morale della società. Al contrario, riteniamo vadano superati i pregiudizi ancorati alla morale sociale dominante e archiviata l'epoca in cui si tendeva a sopprimere le altre identità, quale segnale di supremazia, in nome dell'affermazione della propria. Il rispetto della dignità è precondizione per qualsiasi progetto serio e credibile di modernizzazione e sviluppo. Le battaglie per i diritti delle persone e le tutele contro le discriminazioni vanno viste in un'ottica più generale e ampliate in un panorama di azione per le libertà civili di tutti, rivolgendo maggiore attenzione al tema dei diritti di nuova generazione: per i diritti di chi non ha diritti.

Siccome siamo convinti che i diritti, per affermarsi, non possano escludersi a vicenda, fra gli impegni assunti dal Coordinamento Diritti vi è quello di strutturarsi in maniera tale da permettere l'analisi e la definizione di proposte che contemplino al suo interno tutte le «categorie» ricomprese nella direttiva menzionata. Quando, infatti, utilizziamo la dizione di politiche (al plurale) anziché politica (al singolare) per le pari opportunità, lo facciamo con cognizione di causa, riferendoci a tutte le differenti situazioni che attraversano il variegato e multiforme contesto sociale, con l'intento di promuovere appropriati interventi per prevenire e contrastare tutte le disuguaglianze.

In Italia, più che in altri paesi europei, la condizione di ogni minoranza nel lavoro e nella vita di tutti i giorni è penalizzata da un pregiudizio antico, una discriminazione annosa che va ricercata nella presenza di vecchi e nuovi integralismi, nella resistenza e nell'inadeguatezza culturale e storica da parte della società a recepire stili di vita non corrispondenti a standard rassicuranti, socialmente accettabili. La discussione sui diritti porta con sé dibattiti e confronti tra visioni diverse della comunità e proposte su quali debbano essere i confini.

Proprio in un momento difficile come questo, in cui atteggiamenti conservatori inducono ad ergere barriere con retaggi di vecchi/nuovi steccati contro la società multiculturale e contro l'affermazione delle pluralità sociali, che bisogna saper valorizzare i principi di laicità come valore fondante dello Stato italiano e difendere le conquiste di libertà ottenute, ma occorre inevitabilmente andare oltre,

imparando a riconoscere nell'altro le differenze, saperle valorizzare ed avere la possibilità di utilizzarle come ulteriore elemento di forza sociale e quindi sindacale.

Come Uil, senza condizionamenti preconcepiuti, vogliamo affrontare con spirito propositivo questa sfida, impegnandoci fattivamente per garantire a tutti e a tutte pari opportunità e diritti nel lavoro e nella società.

È necessario riconoscere e valorizzare capacità e talenti oggi trascurati, ignorati, discriminati per riprendere il cammino della crescita basata su relazioni di genere più eque e su relazioni più efficaci e rispettose tra le varie sfere di attività, tra vita e lavoro.

Punti di vista nuovi e sensibilità diverse possono contribuire a immettere un carattere di novità nei processi decisionali, portando nuovi metodi e nuove risposte alle sfide che il Paese ha davanti, a beneficio di tutti.

La sfida ambiziosa delle pari opportunità ruota intorno alla scommessa di preservare la diversità nell'uguaglianza, rendere cioè più eque le condizioni di vita di donne e uomini nel rispetto delle loro specifiche caratteristiche, competenze, capacità e inclinazioni.