

Relazione introduttiva alla V Assemblea delle
Donne UIL di

Maria Pia Mannino

Lavoro, Parità e Leadership: il ruolo delle Donne

V Assemblea Nazionale delle Donne UIL

Roma 12 Maggio 2016



Il lavoro delle donne

In questa giornata dedicata alla nostra Assemblea ritengo essenziale analizzare con voi le tematiche che riguardano le donne che lavorano, in casa e fuori casa, quelle che sono escluse dal mercato del lavoro, a causa delle discriminazioni e diseguaglianze che ancora persistono nelle opportunità di impiego e nella ripartizione delle responsabilità familiari e di cura, i temi della parità, e i percorsi di carriera ancora difficili da raggiungere.

Secondo il recente rapporto dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), *Women at Work: Trends 2016*, che analizza i dati degli ultimi vent'anni in 178 paesi, a livello globale dalla Conferenza di Pechino ad oggi si sono verificati solo lievi miglioramenti nella posizione delle donne nel lavoro, a dispetto dei progressi molto significativi che si sono invece verificati nel campo dell'istruzione femminile. Resta infatti molto elevato, vicino al 27%, il divario di genere nella partecipazione al mercato del lavoro, in particolare in alcune regioni del mondo, come i paesi arabi, l'Asia meridionale, il Nord Africa.

In Europa, il gap occupazionale si è ridotto, ma in alcuni casi a questo risultato ha concorso la diminuzione del tasso di occupazione maschile dovuta alla crisi economica. I nuovi dati di Eurostat fanno il punto sul raggiungimento degli obiettivi paese fissati per il 2020. L'Italia è ancora distante dall'obiettivo del 67% di occupati, attestandosi al 60,5% che è una delle percentuali più basse tra i paesi dell'UE, con un miglioramento negli ultimi due anni solo sul fronte degli occupati tra i 55 e i 64 anni. Particolarmente allarmante è il divario di 20 punti tra il numero di uomini e donne che lavorano: il maggiore nel panorama dell'Unione, con l'unica eccezione di Malta.

Uno dei principali ostacoli alla piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro è ancora la diseguale ripartizione del lavoro domestico e di cura tra uomini e donne, specialmente dove mancano politiche efficaci di condivisione e di conciliazione. Rispetto agli uomini, infatti, le donne continuano a lavorare meno ore fuori casa e più ore dentro casa, dove portano sulle proprie spalle la grande maggioranza del peso degli impegni domestici e di cura. Questo è vero secondo l'OIL sia per i paesi a basso reddito sia per quelli ad alto reddito: nel mondo le donne svolgono in media una mole di lavoro in casa che supera di due volte e mezza quella degli uomini. Dove il divario si è andato riducendo non è tanto per la maggiore partecipazione degli uomini agli impegni familiari, ma piuttosto per l'aumento di ore lavorate fuori casa dalle donne, mentre la cura dei figli resta principalmente un compito femminile. In Italia, secondo l'OCSE, ogni donna dedica 36 ore la settimana ai lavori domestici e di cura familiare, mentre gli uomini non vanno oltre le 14: sono 22 ore di differenza e si tratta del divario maggiore tra tutti i paesi industrializzati.

L'Agenda per lo Sviluppo Sostenibile 2030 ha riaffermato l'importanza cruciale dell'eguaglianza di genere per il raggiungimento dei 17 Obiettivi. In particolare, l'accesso a lavori di qualità, la protezione sociale, le misure che riconoscano e redistribuiscono il carico domestico e di cura, sono tutti considerati fattori indispensabili per realizzare traguardi come ridurre la povertà (Obiettivo 1) e le diseguaglianze (Obiettivo 10), raggiungere l'eguaglianza di genere (Obiettivo 5) e promuovere una crescita economica inclusiva e sostenibile, piena e produttiva occupazione e un lavoro decoroso per tutte e tutti (Obiettivo 8).

Le politiche pubbliche per l'occupazione femminile non possono prescindere dalla costruzione delle condizioni per condividere strutturalmente il lavoro con la libertà di scelta di mettere al mondo dei figli. È un'esigenza ormai ampiamente riconosciuta, non solo dalle Nazioni

Unite e da organismi internazionali come l'OIL, ma anche dalle istituzioni europee. Per quanto riguarda l'Italia, dove le necessità di cura familiare rappresentano per le donne il più grande ostacolo all'ingresso, alla permanenza e alla possibilità di fare carriera nel mercato del lavoro, sono stati compiuti dei passi in avanti con le misure del Jobs Act (decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro"), che sarebbero ulteriormente rafforzate da altre misure a sostegno della condivisione della responsabilità genitoriale tra uomini e donne come quelle previste dal disegno di legge n. 2082 "Misure a sostegno della condivisione della responsabilità genitoriale".

È chiaro, tuttavia, che di fronte a una sfida di dimensioni globali come quella della partecipazione paritaria dei due generi al mercato del lavoro, servono non solo politiche di welfare e occupazionali, ma anche un impegno che produca cambiamenti culturali profondi sia nel mondo delle imprese sia nella società in generale. A questo cambiamento sta contribuendo l'aumento della rappresentanza delle donne in politica e nei luoghi decisionali.

Secondo lo studio del McKinsey Global Institute citato dal Wall Street Journal se le donne avessero gli stessi ruoli degli uomini il Pil annuo globale aumenterebbe di 28 mila miliardi nel 2025, il 26% del Pil globale, che equivarrebbe alla ricchezza di Cina e Usa messe insieme.

Il rapporto tiene conto di alcuni indicatori di genere, tassi di partecipazione delle donne come forza-lavoro, ma anche tassi di mortalità ed inclusione sociale in 95 paesi che rappresentano il 90% del Pil mondiale. Ma anche una semplice riduzione del gap di potere tra uomini e donne darebbe un significativo contributo alla crescita: secondo lo studio infatti, se ogni paese esaminato migliorasse la parità sul posto di lavoro, stimolerebbe la crescita per circa 12 trilioni in 10 anni.

Secondo i ricercatori McKinsey sarebbero i progressi in quattro aree chiave ad avere l'impatto maggiore: colmare le lacune in materia di istruzione; colmare il gap in termini di inclusione finanziaria e digitale; rafforzare le tutele legali per le donne e migliorare l'atteggiamento verso lavoro non retribuito, dunque il lavoro domestico e la cura dei membri della famiglia. "Conferire poteri alle donne non è solo un dovere morale ma è anche un'ovvietà in termini economici", ha detto Christine Lagarde, direttore generale del Fondo monetario internazionale all'ultimo G20 ad Ankara. "Aiuterebbe a rilanciare la crescita - ha spiegato - aumentare il reddito complessivo pro capite, a combattere la povertà e ridurre le disuguaglianze di reddito nel mondo". Un recente rapporto della Banca Mondiale ha rilevato che circa il 90% dei Paesi ha nelle leggi forme di discriminazione verso le donne, molte delle quali impediscono loro di partecipare pienamente all'economia.

La questione "parità" è finita in fondo all'agenda politica durante la crisi, per poi riacquistare rilevanza nel passato recente. In Italia, l'insediamento del governo Renzi, con la nomina di 8 ministri donna su 16, ha fornito occasione per tornare a discutere sul tema. Peccato che alla discussione non siano seguite politiche mirate a favorire il lavoro femminile e a mantenerlo, mettendo in atto tutte le strategie possibili per creare servizi e non solo piccoli aiuti monetari a tempo. Non vorremmo proprio che la questione femminile fosse un tema da spot elettorale, da politicamente corretto, come si usa dire, o da buona immagine.

A livello europeo il Parlamento si è espresso sull'argomento nella relazione sui progressi in materia di uguaglianza tra donne e uomini approvata lo scorso 10 marzo, chiedendo che la dimensione di genere sia integrata nella strategia Europa 2020 e che istituzioni Ue e Stati membri tengano conto delle questioni di genere, dei diritti delle donne e delle pari opportunità nell'elaborazione delle loro politiche, in particolar modo nell'applicazione dei programmi e delle azioni dell'Ue. Dato l'effetto

negativo della crisi sulla gender equality, il Parlamento europeo ha inoltre promosso alcune misure atte a riformare la legislazione in materia di maternità e quote rosa nei board delle aziende quotate. Lo scopo di quest'ultima proposta di direttiva è aumentare il numero di donne sedute nei CdA con un obiettivo minimo del 40% e obbligare le aziende che non raggiungono tale soglia a chiarire pubblicamente i criteri di selezione. Dopo le rimostranze di alcuni paesi dell'Unione e due anni di negoziazioni, durante il semestre di presidenza italiana, il Consiglio ha aggiunto al testo una clausola di flessibilità. Gli Stati potranno dunque utilizzare altri strumenti, purchè raggiungano l'obiettivo.

Da un recente report della Commissione europea sulla parità di genere emergono diverse priorità su cui l'Europa deve prestare attenzione, in primis il problema occupazionale: in media le donne vengono pagate il 16.4 % in meno e solo il 20.2 % siede nei board decisionali. Le soluzioni auspiccate comprendono la riduzione del gender gap in termini stipendiali, la definizione di nuovi target occupazionali nei programmi nazionali di riforma, l'attuazione di politiche proattive che combattano gli stereotipi e incoraggino carriere in campi scientifici. Inoltre, secondo le raccomandazioni, per promuovere l'uguaglianza è indispensabile una maggiore rappresentanza femminile in posizioni apicali nei campi della politica e dell'economia.

Infine, è da notare che il raggiungimento di standard occupazionali più elevati è avvenuto anche grazie al lavoro part-time che ha sì aumentato le opportunità di partecipazione attiva al mercato del lavoro, ma con effetti negativi su salari e pensioni delle donne. Sono dunque necessarie politiche che bilancino questi due aspetti della vita lavorativa e incoraggino la condivisione delle responsabilità familiari tra uomo e donna.

Per ognuno dei punti appena elencati l'Italia ha mosso i primi timidi passi, migliorando la propria posizione nell'Egi, European gender index (40,9%

di uguaglianza, contro il 54% Ue), passando dal 72 esimo posto nel 2006 al 37 esimo posto. Significativo il progresso delle "quote rosa" nelle posizioni politiche apicali, segnale importante per un governo che ha fatto dell'attenzione alla "questione femminile" la propria bandiera. Ma anche maggiore tutela della maternità e conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro, con l'estensione del periodo in cui si può usufruire del congedo parentale. Fondamentale però insistere sulla condivisione delle responsabilità nella coppia (come auspicato a livello Ue) e sull'intensificazione dell'offerta dei nidi.

Nonostante l'Italia rimanga in fondo alla classifica dei paesi europei per tasso di occupazione femminile (47%, terzultima in Europa), va segnalato un primato del nostro paese per presenza femminile nei board decisionali. Insieme alla Francia, l'Italia è lo stato europeo che ha registrato l'incremento più consistente di presenza femminile nei Consigli di Amministrazione, passando dal 6% al 23% (fonte: Lavoce .info). L'aumento significativo è dovuto all'applicazione della legge del 2011, la legge Golfo-Mosca, che fissa l'obbligo di quota di genere (20% al primo rinnovo e 33% al secondo) nei CdA e nei collegi sindacali per società quotate e a controllo pubblico per un periodo di tre mandati. L'istruzione infine è un fattore fondamentale, utile a spiegare alcune delle componenti del gender gap. Se infatti le donne hanno una performance scolastica più alta (si veda lo studio Women and Education in the Ue), rimane invece molto bassa la percentuale femminile nei settori scientifici (Stem), su cui la strada è ancora in salita. Ciò è dovuto a distorsioni culturali che distolgono le donne dallo scegliere materie di studio viste come "maschili". È quindi importante investire in campagne contro la stereotipizzazione dei generi, tematica di cui, nonostante le spinte europee, gli Stati membri non sembrano aver colto l'importanza. Per la ripresa economica bisogna puntare su science, tech, engineering and math: perché fare a meno del talento di donne che possono trainare

questi settori con la stessa brillante preparazione con cui siedono nei board decisionali?

L'EIGE ha pubblicato uno studio sull'uguaglianza di genere nel potere e nel processo decisionale. Tale studio è stato fatto per sostenere la revisione dell'attuazione della piattaforma di Pechino negli Stati dell' UE.

Sono state presentate iniziative degli Stati Membri per promuovere la partecipazione delle donne in posizione di Leadership.

Le tendenze generali che emergono sono in:

- **Politica:** dove mostrano la persistenza di stereotipi di genere nella ripartizione dei ruoli all'interno delle Istituzioni e della cultura
- **Nella sfera economica:** la percentuale di donne quotate in borsa è aumentata dal 9% al 20% e l'UE vorrebbe il 40% per il 2020.
- **Finanza:** Gli uomini dominano la Governance delle banche centrali occupando la maggior parte delle posizioni di presidenza.

Dei 28 Governatori delle banche centrali solo una di Cipro è donna.

sono due le donne ministre delle Finanze in Romania e Svezia.

- **Accademia:** Le donne ancora oggi costituiscono una minoranza al vertice della gerarchia accademica.
- **Media:** anche qui il soffitto di cristallo è evidente infatti le donne in posizioni decisionali diminuiscono in modo direttamente proporzionale al livello di anzianità.
- **Sport:** La parità di genere nello sport ha acquisito una maggiore attenzione in Europa anche se la rappresentanza negli organi decisionali resta limitata.

Insistiamo sull'importanza della leadership femminile perché riteniamo che le donne possano portare all'interno del lavoro buone competenze di genere che arricchiscono la fase complementare maschile.

Gli stereotipi sono ancora forti e riuscire ad entrare in un sistema che non è tagliato a misura di donna è estremamente difficile.

Infatti il modello tutt'oggi vincente nelle aziende è quello creato per uomini ,dove viene premiata la presenza e il dedicarsi solo al lavoro .

Le donne guadagnano in media il 16% in meno degli uomini nei paesi dell'Unione europea. È il dato reso noto dall'Eurostat, l'ufficio statistico dell'Ue, che in occasione della giornata internazionale delle donne fa il punto sul gender pay gap, la differenza di retribuzione tra uomini e donne.

In altre parole, spiega Eurostat "le donne guadagnano in media 84 centesimi per ogni euro che un uomo guadagna in un'ora.

"Le donne hanno ancora meno probabilità rispetto agli uomini di avere un lavoro ben retribuito, tendono a lavorare meno ore, hanno retribuzioni orarie inferiori, e si concentrano in un numero minore di settori ben pagati. Le donne devono affrontare ancora grandi ostacoli per raggiungere posti dirigenziali. Rischiano di essere molestate al lavoro, a casa o in strada. Sono anche le principali vittime delle nuove forme di violenza" dichiara VěraJourová, commissaria Ue per giustizia e parità di genere, nell'introduzione al rapporto annuale che la Commissione europea ha dedicato alla gender equality, uno degli obiettivi dell'Unione europea per il prossimo triennio.

Il rapporto, che si rifà ai dati ENEGE di recentissima pubblicazione, include anche informazioni sulle policies in programma o in corso per ridurre il divario retributivo di genere. è il caso, ad esempio, del Regno Unito, dove nel 2015 il governo ha introdotto l'obbligo per le aziende con più di 250 dipendenti di rendere pubblica la differenza di retribuzione tra uomini e

donne. Un modo, questo, per favorire la trasparenza retributiva nelle grandi aziende

Non torniamo qui a ripetere che nella complessità dell'attuale società i carichi di cura influenzano le decisioni delle donne nel lavoro, sia per la visione tradizionale della famiglia sia per la poca suddivisione di ruoli, ma soprattutto per la carente offerta sul territorio di quegli strumenti efficaci e direi indispensabili oggi, per aiutare le famiglie a sostenere la conciliazione. Il sistema produttivo italiano è caratterizzato dalla presenza di piccole e medie imprese (pmi) che non hanno possibilità di elaborare con facilità politiche di welfare aziendale, se non alleandosi tramite accordi di rete d'impresa. Le reti d'impresa possono, pertanto, favorire l'incremento della capacità innovativa e della competitività aziendale. Ma non solo. Trasformando il welfare aziendale in welfare community è possibile consolidare definitivamente il patto di collaborazione tra imprese e territori, mettendo in campo un sistema integrato di servizi territoriali calibrato sulla base delle peculiarità economiche e sociali di ogni contesto.

Creare una rete di comunicazione e di condivisione tra pmi, trovando insieme strategie organizzative di welfare e conciliazione, potrebbe essere l'occasione per affrontare gli scenari futuri in maniera vincente, al fine di sostenere l'entrata e soprattutto la permanenza delle donne nel mercato del lavoro.

Sarà necessario mettere a disposizione delle pmi un supporto e degli strumenti adeguati ad agevolare l'implementazione di una policy di welfare aziendale. Una nuova politica di gestione delle proprie risorse umane e una strategia organizzativa volta a mettere in centro la conciliazione tra famiglia e lavoro, possono diventare una filosofia di vita e di lavoro innovativa e all'avanguardia.

L'obiettivo, per il futuro, dovrebbe essere proprio quello di aiutare le pmi nel diffondere la cultura di un welfare aziendale che sappia andare incontro alle esigenze dei/delle dipendenti con azioni concrete, suscitare la nascita di nuove idee imprenditoriali per aumentare la sostenibilità dell'occupazione femminile, creare una nuova cultura d'impresa che possa rispondere in modo efficace e sostenibile alle esigenze di conciliazione tra famiglia e lavoro.

I carichi di cura non possono essere la causa dell'uscita delle donne dal mondo del lavoro. Su questa scia il sindacato deve lavorare compatto per dare una svolta concreta al lavoro delle donne. La UIL del resto ,è sempre pronta al dialogo e a mettere in campo le proprie forze per dare slancio economico al nostro paese,le nostre proposte bisogna che questo governo le ascolti , si confronti perché senza un giusta dialettica non si va avanti e noi dobbiamo andare avanti per noi ,per i nostri figli, per la vita di questa nazione .

Una particolare attenzione dovrebbe andare alle donne che affrontano problemi finanziari perché rimaste sole e il governo dovrebbe fare di più per loro. Per le donne, la povertà è uno degli effetti nascosti e devastanti che condizionano la vita dei figli che devono affrontare una serie di difficoltà materiali e morali per farsi strada,

Sophie Walker, leader del Women's Equality Party, si è candidata alle elezioni da sindaco di Londra. Sapendo bene di non farcela ma ha il merito di aver posto al centro della politica la donna e la parità ,dopo essersi resa conto che la questione era finita relegata in fondo all'agenda di tutti i partiti. In particolare, nessuno parlava dell'ineguaglianza fra i generi. In tutti i campi: in politica, nell'economia, nell'industria .Oggi sono stati posti all' attenzione degli inglesi sei obiettivi principali. La fine della violenza sulle donne. Uguale rappresentanza in politica, economia, industria e il diritto a una giusta conciliazione fra lavoro, famiglia e vita privata con l'estensione del "childcare". Uguaglianza di salario e di

opportunità. Uguaglianza nella cura dei figli e dei genitori anziani e responsabilità condivise a casa. Uguaglianza nell'accesso all'educazione, in modo che siano date a tutti i bambini le stesse opportunità. Uguaglianza nella presenza sui e nei media. Anche noi in Italia dobbiamo porre questi temi all'attenzione della gente, e del Governo con voce forte e autorevole. Il nostro obiettivo è permettere alla donna di vivere e sfruttare la parità dei diritti con l'uomo, quando questo accadrà, tutti ne trarranno beneficio, anche gli uomini.

In nessun paese al mondo c'è vera uguaglianza e questo è uno spreco vergognoso di potenzialità. Riconoscere, integrare e utilizzare in pieno le donne vuol dire creare una società più equa, un'economia più vivace e una sfera politica migliore.

I numeri che arrivano dalle società di ricerca dicono che per le donne rompere il cosiddetto "soffitto di cristallo" resta molto difficile, nonostante il lungo e profondo dibattito in corso ormai da anni. L'ultimo studio compiuto da Pwc sulle 2.500 aziende a maggior capitalizzazione mondiale dice, addirittura, che nel 2015 c'è stato un passo indietro: le donne con la carica di amministratore delegato (quella che permette di gestire effettivamente una impresa) erano meno del 3% a livello globale. «La presenza delle donne in politica è necessaria per garantire la piena applicazione della democrazia». È Maria Elena Boschi, ministra per le Riforme, a porre in evidenza nel suo discorso davanti all'assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa una questione che non è più rinviabile per nessuno. Pertanto afferma che «una maggiore presenza di donne consentirà ai nostri governi e ai nostri parlamenti di essere più attenti alle scelte in alcune aree politiche, ad esempio quando si tratta di conciliare le esigenze della vita professionale e quelle della vita familiare o di migliorare la protezione sociale che riguarda più in particolare le donne». Finalmente avremo una interlocutrice per le Pari Opportunità, infatti è stata data la delega alla Ministra Boschi, vedremo adesso come il

Governo vorrà affrontare tutte le politiche femminili che non sono solo la parità, l'uguaglianza ma sono principalmente sostegno al lavoro, mantenimento del posto di lavoro, libera maternità, e possibilità di carriera.

Negli ultimi anni, in Italia, la rappresentazione politica femminile è migliorata notevolmente, soprattutto a livello locale, nelle amministrazioni comunali ed in alcune amministrazioni regionali grazie al sistema delle quote. Attualmente, la percentuale di donne elette in Parlamento ha raggiunto il 30%. Ma «la nuova legge elettorale permetterà un aumento della presenza femminile in parlamento e anche nelle regioni. Ma non basta. Migliorare la rappresentazione politica delle donne non si riduce a introdurre delle quote elettorali. «Sono necessarie delle misure che possano comprendere la formazione e la sensibilizzazione, anche degli uomini attivi in politica. O, interventi che permettano di riconciliare attività politica e vita familiare.

La risoluzione presentata al Consiglio d'Europa contiene una proposta ambiziosa: quella di introdurre nei nostri ordinamenti un principio avanzato, il principio di parità, che esige che ogni organismo politico, elettivo e no, sia tendenzialmente paritario. Composto cioè da uomini e donne in modo bilanciato.

A quando tutto ciò? Dipenderà da noi solo da noi .