

Relazione di Maria Pia Mannino
Responsabile Nazionale del Coordinamento Pari Opportunità UIL

Roma 3 ottobre 2009

L'assemblea di oggi che vede la partecipazione attiva delle donne uil è un momento importante per la nostra organizzazione in quanto costituisce una grande opportunità di confronto .

Il mondo femminile nel corso degli ultimi anni è stato dimenticato dalla politica o meglio relegato alla questione quote rosa e pari opportunità, dimenticandosi che le donne sono attrici indispensabili dello sviluppo , contribuiscono al benessere e all'economia della società. Sono proprio le peculiarità ed i talenti di genere che la donna può trasferire in tutti gli ambiti di lavoro ad essere necessari oggi, quando l'imbarbarimento dei processi decisionali richiede nuove regole ma anche nuovi attori del sistema politico istituzionale.

Sappiamo che il riconoscimento del contributo delle donne al benessere richiede un cambiamento culturale ,ed oggi non possiamo più aspettare che questo avvenga in un tempo lontano, e abbiamo bisogno del sindacato per accelerare tale processo .

Dobbiamo pertanto promuovere una azione positiva all'interno della nostra organizzazione per un cambiamento culturale – organizzativo , che valorizzi la rappresentanza femminile, sostenga i percorsi di carriera delle donne per obiettivi di crescita e sviluppo professionale, come livelli, ruoli e posizioni di responsabilità.

E' necessario migliorare le condizioni di lavoro, garantendo più sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro e, al tempo stesso, incentivare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Le pari opportunità e la non discriminazione non possono essere considerate di poco rilievo rispetto all'uscita dalla crisi economica, finanziaria e politica . L'uguaglianza di genere è per il

sindacato un obiettivo strategico, sia rispetto all'accesso al lavoro e ai salari, sia rispetto alle condizioni ed ai diritti nel lavoro e nella società. Vogliamo tutti combattere la crisi per costruire un futuro diverso . Questa non è una normale crisi congiunturale ,ma una vera e propria crisi sistemica e il suo superamento comporterà un vero e proprio salto di paradigma e il nuovo mondo che ne uscirà sarà molto diverso dal precedente. La diversità dipenderà dai comportamenti prevalenti degli attori principali e dal modo con cui interpreteranno le spinte provenienti dalle diverse componenti .dobbiamo guardare alla nuova centralità che il capitale umano ha assunto nella società e nell'economia del XXI secolo ed in questa centralità stanno anche le donne ed è qui che il sindacato, scevro da veteroideologismi, deve comprendere il disagio di uomini e donne cogliendo questo momento di crisi per trasformarsi in una azione di grande empowerment sociale. Promuovere il lavoro delle donne, la conciliazione e il superamento dei gap che ancora esistono, non può più essere la politica solo delle donne ma strategia condivisa del sindacato con l'obiettivo alto di migliorare la società in ordine ai diritti, alle tutele degli stessi, alla qualità del lavoro e, perciò, della vita stessa di milioni di lavoratori e lavoratrici. Questo può accadere solo favorendo il pieno inserimento delle donne nei settori dove esistono le opportunità ,vedendole come gruppo sociale nell'ambito delle politiche del lavoro ,della formazione e del sociale, senza paure preconcepite bensì con un occhio al futuro che deve essere creato e vissuto assieme.

La parità è un diritto e un valore, la parità e la conciliazione sono obiettivi per raggiungere l'evoluzione . La parità di opportunità non è una protezione delle donne , ma la spinta di integrazione per tutti. la conciliazione più efficace serve per la parità non solo per le donne ma anche per gli uomini, condividendo con le donne le responsabilità. Ricordiamoci che la prospettiva di parità è l'obiettivo dell'Unione Europea. Abbiamo bisogno tutti di una nuova alleanza sociale che affianchi le disparità per aprirsi alla

nuova partecipazione democratica e soddisfare le necessità elementari.

Il sindacato deve includere la trasversalità del genere in tutti i processi , deve far sì che la contrattazione corregga le disparità dove esistono. Un modo per cominciare a correggere la disparità dentro il sindacato è quello di dare impulso alle donne al suo interno, riconoscendo la forte azione femminile, dando importanza al valore delle differenze e alla loro promozione. Il sindacato a tutt'oggi continua ad aver del mondo una visione androcentrica all'interno della quale le donne sono vissute con forte affanno e timore.

Manca ancora un clima favorevole alle politiche di genere , forse anche perché la parità di diritti, gli strumenti a favore della maternità sono state percepite come costi e le priorità sono state considerate altre. Occorre una politica di sistema che operi per eliminare tutte le forme di discriminazione. Bisogna capovolgere l'idea dominante che le politiche sociali siano viste come costi e vederle invece come investimento per il futuro. Fare sindacato per le donne è stata sempre un'esperienza complessa, difficile da conciliare con gli altri ambiti dell'identità femminile, segnata spesso da discontinuità e temporaneità e da enormi difficoltà di legittimazione e autovalorizzazione. Se ci confrontiamo con la storia passata che ci ha visto protagoniste di tante lotte, non possiamo che fare emergere la ricchezza della presenza delle donne, l'apporto alle lotte sindacali e il contributo alla costruzione di strategie. La misura femminile del lavoro si compie nella contrattazione, dove meglio si esplica la sua capacità di interagire con i problemi del lavoro e dove meglio si realizza la sua abilità di soggetto sindacale a tutto tondo. Rivendicare i meriti di aver lavorato per e con le donne è un linguaggio che non tocca più il cuore delle stesse donne e ci chiediamo oggi come debba esprimersi il linguaggio della parità quando vuole comunicare le differenze (a nostro avviso ormai superate dalla contingenza della quotidianità) tra parità formale e sostanziale, tra parità di fatto o di

opportunità, tra discriminazione dirette o indirette. Il tema delle pari opportunità deve diventare quello delle libertà femminili che ci liberano dal bisogno di legittimazione rendendoci indipendenti dal giudizio di valore maschile. Ma deve anche parlare il linguaggio dell'economia e della convenienza: le donne convengono al lavoro, e dunque è importante la loro presenza capillare in tutti i settori della società, perché è sulla diversità delle idee, sulla differenza degli stili di vita e delle azioni, che si costruisce la competitività di un Paese, di una impresa, di una società che tende al benessere.

Nostro compito è incoraggiare un sempre maggior numero di donne a rappresentare gli interessi collettivi di migliaia di lavoratori e lavoratrici, con l'obiettivo generale di sviluppare in tutti i luoghi di lavoro una presenza costante che, tuttavia, deve avere il sostegno condiviso di tutta la nostra organizzazione. Adottando un linguaggio tipicamente maschio, diciamo che nella declinazione delle pari opportunità e della piena rappresentanza è d'obbligo fare uso della nostra "cassetta degli attrezzi" costituita da leggi, accordi, direttive e contratti di diretta derivazione europea che ci sostengono e ci accompagnano nella nostra azione quotidiana. In relazione ai diritti richiamiamo l'attuazione della filosofia e principio attivo del rinnovato art. 51 della Costituzione (la giunta di Taranto ci insegna in tal modo).

Chiediamo inoltre di dare piena attuazione – e il sindacato ne ha i mezzi, la capacità e gli strumenti – alle indicazioni comunitarie in tema di parità, chiedendo il recepimento (siamo ormai fuori tempo massimo) della direttiva 54, attualmente ferma alla Conferenza Stato Regioni; ed ancora, chiediamo che alle donne venga restituita la dignità di cui sono portatrici riconoscendo l'apporto di competenze, capacità e FATICA, tanta FATICA per lo sviluppo delle politiche più generali della UIL

Alla nostra organizzazione chiediamo, dunque, che:

- vengano adottate misure per assicurare che le donne siano rappresentate negli organismi

-si avvii da parte dell'organizzazione un monitoraggio costante sull'effettiva rappresentanza delle donne oltre a verificarne la piena integrazione.

Per rendere sempre più significativa la rappresentanza di genere , riteniamo sia necessaria una norma più stringente che preveda interventi rigorosi e infine anche sanzioni

Vista la difficoltà di misurare la presenza delle donne nella nostra organizzazione e visto che non si è affermata la regola di disaggregare per sesso i dati degli iscritti chiediamo che tale processo conoscitivo venga avviato al più presto.-

L'elaborazione di un Piano di parità all'interno del sindacato per favorire l'inserimento delle donne negli organismi di responsabilità potrebbe essere un buon metodo per testare le resistenze e individuare un percorso agile che porti ad un vero risultato.