

INTERVENTO DI STEFANIA GALIMBERTI
SEGRETARIA DI COMPARTO UILCEM NAZIONALE
2a Assemblea Nazionale delle donne della UIL

Roma 3 ottobre 2009

Inizierei con un pensiero: il grave ritardo culturale del nostro Paese circa la reale affermazione dei diritti e delle pari opportunità.

Perché è di un problema culturale che parliamo quando citiamo con sgomento i sette milioni di donne italiane che nel corso della loro vita sono state vittime di violenza. Oppure quando leggiamo che in Italia trova occupazione solo il 43,3 % della popolazione femminile in età lavorativa contro una media europea del 57,4 o che 7 milioni di donne sono fuori del mercato del lavoro. Oppure ancora quando scopriamo che tra casa e ufficio, le italiane sono quelle che lavorano di più che in Europa visto che il 77,7% del lavoro domestico è a carico delle donne. Senza dimenticare “quel tetto di cristallo” per il quale le donne sono escluse dai luoghi chiave del potere, dalle istituzioni, dalla politica dal sindacato e dal tessuto produttivo (anche se qualcosa forse si comincia a muovere vedi la sentenza del TAR di Taranto su una giunta tutta al maschile). Sono dati che chiariscono quanto in salita si ancora la strada per una concreta parità tra i generi. C'è poi lo stereotipo che viene fuori dalle cronache di questi mesi per il quale le donne sono oggetto di compiacimento verso qualche politico e il corpo delle donne diventa merce di scambio per favori e carriere: questo lo trovo ancora più pericoloso per il nostro tessuto sociale perché ritengo che in Italia purtroppo ancora non ci sia una barriera culturale adeguata. Un esempio emblematico ce lo fornisce la Professoressa Sandra Puccini che insegna antropologia culturale presso l'Università di Viterbo. Alla fine di una lezione sulla costruzione dell'identità personale ha chiesto agli studenti quali erano i loro modelli ideali, a chi avrebbero voluto somigliare (al di fuori della cerchia familiare). Uno studente – molto assiduo – e sempre pertinente nelle sue domande con un po' di reticenza ha detto: “Flavio

Briatore” la professoressa ha risposto: “Non ci posso credere, come è possibile che un ragazzo intelligente e promettente come te si rispecchi in un uomo non bello, non giovane, e neppure simpatico (e probabilmente anche ignorante)”. Lo studente risponde: “per i soldi e le donne”. Una scissione non da poco tra la realtà fatta di impegno e fatica e la fantasia luccicante dei miti che si spandono nella cultura italiana nel nostro tempo. Il che dimostra però come e quanto i messaggi e le rappresentazioni mediatiche si insinuano subdolamente nella mente e nelle fantasie dei giovani: che sono l’anello debole della trasmissione culturale, i più fragili e dove noi dobbiamo intervenire. Reputo necessaria da parte dei cittadini italiani, sia uomini che donne una mobilitazione culturale, innanzitutto tramite la scuola, le università, i media e soprattutto il merito che contrasti questi stereotipi di genere e porti alla luce il paese reale. Quel Paese composto da donne che hanno poco a spartire con il “modello Velina”, per intenderci, ma sono donne che lavorano ogni giorno con fatica dentro e fuori casa, si occupano della famiglia si impegnano nel sociale, nel sindacato e/o nella politica. Le donne italiane sono tante, di tutte le età. Le vedo intorno a me: lavorano per costruire un futuro su cui poter portare avanti uno sviluppo personale e sociale basato sul merito. Una rivendicazione sopra tutto va fatta ed è quella sul tempo. L’impossibilità molte volte di conciliare i tempi di vita e di lavoro è una delle principali cause del “silenzio delle donne”. Senza tempo a disposizione è difficile pensare di riuscire a conquistare maggiori spazi nella vita pubblica, quei pezzi di potere con cui affrontare e debellare il ritardo culturale. Servono battaglie su temi concreti: asili nido, tempi delle città, lavoro di cura e assistenza, sistema premiante basato sul merito e non sul tempo di presenza nei posti di lavoro, quindi sulla qualità. Solo con un welfare a misura di donna che contempra forme di ammortizzatori sociali con un salario minimo garantito e maggiori tutele per la maternità solo con servizi che permettano a tutte le donne di conciliare al meglio la vita e lavoro.

E questo sarà il nostro compito ognuno per le proprie competenze e propri ruoli.

Ed è questo che la UILCEM e la UIL, di concerto, devono fare e che faremo.

Da dove partiamo:

innanzitutto la contrattazione argomento puntuale in questo momento stagione dei rinnovi contrattuali Con la contrattazione sindacale si diffonde la cultura delle pari opportunità tra donne e uomini con la negoziazione si vedono le differenze di genere.

Vanno riequilibrare le delegazioni contrattuali ed i tavoli di negoziazione con una presenza femminile più elevata che significa portare il punto di vista delle donne in tutte le politiche del lavoro. La UE ha invitato (con una raccomandazione) le istituzioni, le amministrazioni di tutti i Paesi quindi anche la politica e il sindacato a femminilizzare i cda delle aziende, (modello Norvegia – nei Cda aziende pubbliche e private minimo 40% di donne) il Parlamento, i sindacati favorendo l'ingresso delle donne nelle strutture di vertice. Non mi voglio infilare nella questione delle quote rosa sì o quote rosa no ma da qualche parte bisogna pur cominciare.

Nella **contrattazione** punto centrale è anche la **formazione** soprattutto quando si rientra dalla maternità. Ma nel sindacato la formazione continua è attiva di uomini e donne anche sulla conoscenza delle pari opportunità del gender mainstreaming – una strategia molto importante in quanto mira cambiamenti culturali che coinvolgono tutte le componenti dei sistemi politici e sociali.

Per contrastare le questioni di genere è tempo che la cultura e la politica delle Pari Opportunità siano conosciute e proiettate con maggiore forza anche dagli uomini che appartengono al gruppo dirigente.

Altro argomento di trattativa è la **riforma per l'equità dei trattamenti salariali** come strumento d'esigibilità, soprattutto per le lavoratrici, per ottenere un riconoscimento professionale ed economicamente dignitoso. Il sistema premiante così come è strutturato ora è fortemente discriminate per

le donne perché è fortemente discrezionale. Il gap differenziale tra retribuzione uomo - donna è del 25% circa a parità di livello e mansioni svolte.

Noi parti sociali siamo convinte che “lo stare bene” di un’impresa non può essere assolutamente disgiunto dal benessere degli attori che governano in vario modo l’impresa stessa. In una parola: la qualità della vita lavorativa è strettamente correlata al miglioramento della qualità della vita personale per cui il capitale intangibile (la risorsa umana) rappresenta una voce di bilancio non quantificata ma che è il vero valore aggiunto di un’impresa. L’attenzione a questi bisogni e alle relative componenti comporta un sensibile cambiamento dell’ottica dell’organizzazione del lavoro che non può che essere condivisa negli obiettivi da tutte le parti interessate.

Riflessioni e richieste per concludere:

- la necessità di una sensibilizzazione tramite la scuola, l’università e la formazione mirata e continua a far emergere il “MERITO” e la capacità delle donne rispetto al modello “velina”;
- la richiesta di una rimodulazione reale dell’orario di lavoro che si basi sulla qualità del lavoro svolto dalle donne e non sulla quantità del tempo passato sul posto di lavoro per dare alle donne ma anche agli uomini la possibilità di conciliare al meglio i tempi di vita, di cura familiare e di lavoro retribuito;
- l’indispensabilità che la contrattazione contenga norme per l’equità dei trattamenti salariali per l’ottenimento da parte delle donne di un riconoscimento professionalmente e economicamente dignitoso. L’evidenza va al sistema premiante assolutamente discrezionale e quindi penalizzante per le donne che porta ad oggi a condizioni di parità di livello e mansioni ad una retribuzione di circa il 25% in meno rispetto uomini, così come osservato dagli istituti di statistica nazionale ed europei.

- il riequilibrio numerico delle delegazioni contrattuali e di negoziazione tra uomo e donna;
- fondi per la formazione ad ok per uomo e donna per la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- maggiore presenza delle donne nella nostra organizzazione nei posti di responsabilità.

L'assemblea di oggi rappresenta un momento estremamente importante. E con orgoglio sono felice di dire che è veramente ben riuscita, considerato la giornata di sabato siamo veramente in tante. Le donne della UIL parlano a tutta l'organizzazione. Siamo diverse, abbiamo punti di vista diversi dagli uomini ma siamo la UIL e ne vogliamo essere protagoniste.