

Obiettivo **PARI.** **OPPORTUNITÀ**

Marzo 2020 Numero 7

**SPECIALE
FESTA DELLE DONNE**

8 Marzo ...non solo Auguri

L'otto marzo non è solo la festa della donna, come comunemente viene ricordata, ma è un giorno in cui la nostra società ricorda a se stessa che nel campo dei diritti, e nello specifico dei diritti delle donne, c'è ancora molto da fare.

Negli ultimi anni sono stati compiuti passi enormi verso la parità di genere, ma non abbiamo ancora abbattuto tutti i muri della disuguaglianza perché le donne sono tuttora svantaggiate in molti campi, dai servizi, al lavoro, alle pensioni, all'accesso alle maggiori cariche pubbliche.

C'è ancora un lungo percorso da compiere, nella politica, nelle istituzioni, nella società, nel privato. Un percorso che ci riguarda tutti ed al quale tutti dobbiamo contribuire, se vogliamo che cambi davvero la "cultura" del nostro Paese, ancora affetta da un eccessivo maschilismo e non priva di perduranti pregiudizi.

Si chiama civiltà, si chiama progresso, si tratta del sogno che le donne dall'ottocento in poi han-

no accarezzato, guardando avanti, verso un futuro che le voleva parte integrante della società, libere di essere libere, senza pregiudizi e discriminazioni.

Questo nobile percorso deve andare avanti, dobbiamo tutti impegnarci affinché il nostro paese diventi sempre più equo, giusto e in grado di valorizzare le capacità e le qualità di ognuno, indipendentemente dal sesso. E allora, l'8 marzo sia per tutti un giorno di festa, ma anche accompagnato da un sano e profondo momento di riflessione con l'obiettivo di lasciare ai nostri figli una società migliore, meno maschilista, meno prepotente e capace di valutare le persone per il merito e per le qualità.

Ci auguriamo, con tutto il cuore che ogni giorno si possa compiere tutti insieme un passo in avanti nei diritti e nell'uguaglianza.

E una promessa che noi tutti dobbiamo fare, ed essere in grado di mantenere: un passo alla volta verso una società migliore.

Buon 8 marzo dalla UILCA

Obiettivo Pari Opportunità
Numero 7 - Marzo 2020

SPECIALE
FESTA INTERNAZIONALE
DELLE DONNE 2020

**DONNE, IL WELFARE
CI SALVERÀ!**



Idonei strumenti di welfare allargato possono essere decisivi. Lo sono tutte quelle misure che facilitano la conciliazione di vita-lavoro

Pag. 3

**8 marzo.
Ricominciamo
la battaglia
per i diritti**



Un giorno necessario finché le donne saranno vittime di discriminazione e violenza per non dimenticare e andare avanti sulla strada della completa emancipazione e della totale liberazione.

Pag. 5

**Giornata
internazionale
delle donne nella
scienza**



E' passata sottovoce la celebrazione della giornata internazionale delle ragazze e delle donne nella scienza, istituita dalle Nazioni Unite nel 2015.

Pag. 6

LAVORO E FIGLI coniugarli si può?

Mariangela Verga

Riuscire a conciliare la cura dei figli con il lavoro è sempre più difficile e sono ancora moltissime le donne costrette a dover scegliere tra mantenere il proprio lavoro o avere un figlio. In un'epoca in cui la politica rilancia il tema della scarsa natalità, mettere le donne davanti a questo dilemma sembra essere una contraddizione in termini, ma le politiche di sostegno alle famiglie, varate negli ultimi anni, sono ancora lontane da sostenere adeguatamente un percorso genitoriale. I numeri del fenomeno sono preoccupanti perché oltre alle donne, che restano la quasi totalità del fenomeno, evidenziano anche come negli ultimi tempi la perdita del lavoro per dimissioni o per risoluzioni consensuali riguarda anche i padri che, sempre più spesso, decidono di dedicarsi alla cura dei figli.

I numeri (rilevati da UECOOP su dati dell'Ispettorato del lavoro) evidenziano come in Italia il 36% delle persone che lasciano il lavoro lo fanno per incompatibilità di quest'ultimo con l'esigenza di cura dei figli.

Gli ultimi dati a disposizione, segnalano circa 49.500 i genitori che hanno lasciato il posto di lavoro per seguire i figli, il 24% in più dell'anno precedente. L'età dei lavoratori che abbandonano il posto di lavoro è compresa tra i 32 e i 44 anni con un'anzianità fino a 10 anni.

E poi ci sono anche tutte quelle donne che hanno lasciato il lavoro dopo la maternità ma che non rientrano nei dati dell'Ispettorato, che rileva esclusivamente le lavoratrici dipendenti. Sono le mamme atipiche, precarie, intermittenti, che neppure possono licenziarsi perché magari hanno un lavoro ma non hanno neanche un contratto. Per loro l'occupazione dopo una gravidanza finisce così, in silenzio, con una collaborazione non rinnovata, con un'entrata che piano piano sparisce, senza disoccupazione o tutele.

Le difficoltà manifestate vanno dall'impossibilità di conciliare i ritmi e gli impegni di lavoro con la cura dei figli, la mancanza di un supporto familiare nella gestione dei bambini, il difficile accesso agli asili nido e l'alto costo delle rette, senza contare che in moltissime aree del Paese gli asili risultano essere assolutamente insufficienti. Per tutte queste donne, lasciare il lavoro ha dei costi altissimi: immediati, in termini di perdita di reddito, ma soprattutto futuri, perché quelle madri che vorranno rientrare in produzione si troveranno a dover fare i conti con un mercato del lavoro che non presenta molte opportunità dopo un periodo di inattività.

Per fortuna oggi viene in soccorso il welfare aziendale, quello contrattato in azienda, dove vengono

introdotte soluzioni, anche innovative, per venire incontro alle esigenze dei lavoratori ma in particolare delle donne. Part time, orari flessibili, permessi per la genitorialità, ma anche asili nido gratuiti, sanità integrata, sgravio sulle tasse scolastiche, corsi formativi e tanto altro, sono tutte misure che consentono alle donne di non dover scegliere e di poter lavorare in un contesto aziendale di maggior benessere.

Contribuire al benessere e al giusto equilibrio fra vita professionale e vita familiare è diventato un tassello importante per molte aziende. È un cambiamento importante, che si sta diffondendo, anche se con tempi diversi, in gran parte del tessuto produttivo del nostro paese.

Un welfare ben fatto quindi, ampio nelle forme e soluzioni può davvero costituire un supporto importante per cambiare il paradigma della gestione dell'occupazione femminile e della permanenza al lavoro delle donne perché una madre costretta a lasciare il lavoro dopo la nascita di un bambino è molto più di una madre che lascia il lavoro, è il simbolo del fallimento di una società intera, di una totale incapacità di intervenire nell'ambito che più di tutti richiederebbe interventi, quello dell'occupazione femminile e della tutela della maternità, una tutela che sia degna di questo nome.

Donne, il **welfare** ci salverà!



Claudia Tolomei

Una importante sentenza della Corte di Cassazione a Sezioni Unite (n. 18287 11 luglio 2018) ha dato una decisa svolta ai principi di determinazione dell'assegno divorzile, introducendo la valutazione del contributo che la richiedente durante il matrimonio ha apportato alla creazione del patrimonio comune, sacrificando le proprie aspettative personali e professionali.

Provare a quantificare il *mestiere di moglie* o meglio il *mestiere di donna* al di fuori di un'aula di tribunale è esercizio non meno importante. Quanto ancora oggi, nonostante lodevoli esempi fortunatamente sempre più diffusi, una donna in quanto donna contribuisce alla propria famiglia - più o meno allargata - in termini economici e con quale *costo* a proprio carico?

La vita familiare a ben guardare assomma una pluralità di occupazioni che si aggiungono a quella *ufficiale* che impegna nelle ore della giornata lavorativa e che se fossero affidate a figure professionali porterebbero all'assunzione di: colf, cuochi e nutrizionisti, operatori socio-sanitari, infermieri e badanti, autisti, ma anche consulenti finanziari, coach, assistenti per la gestione delle spese e il rispetto delle scadenze e...chi più ne ha più ne metta. Quante di queste incombenze, oltre alla cura dei propri figli e anziani, che nell'economia familiare non hanno retribuzione alcuna, è prevalentemente appannaggio delle donne? Donne che un lavoro ufficiale hanno, magari a part time per conciliare a fatica tutto, o al quale hanno dovuto rinunciare ⁽¹⁾, o rivedere ⁽²⁾ in quanto ad aspettative di carriera? Con il loro carico in termini economici, psicologici e di salute, sono tutte ancora oggi nel 2020 prevalentemente svolte dalle donne, siano esse madri di famiglie etero/omogenitoriali o monoparentali, o single.

Questa situazione non è solo un fatto culturale - che peraltro ha il suo peso specie visti i pericolosi tentativi di riconfinare le donne nel ruolo antistorico e antieconomico di *angeli del focolare* -, ma anche della maggiore o minore disponibilità di concreti strumenti normativi e di welfare

che rendano possibile a donne e uomini compiere le proprie scelte lavorative e personali secondo reali aspirazioni e garantiscano un vero equilibrio nella famiglia. Perché il nodo è proprio questo: nella misura in cui perdura uno sbilanciamento a danno delle donne, nemmeno gli uomini potranno contribuire al cambiamento culturale, che è comunque in atto, e rimarranno confinati e forse anche prigionieri, in ruoli e schemi che impediranno anche a loro una completa realizzazione nel lavoro e nella vita familiare.

Idonei strumenti di welfare *allargato* possono essere decisivi.

Lo sono tutte quelle misure che facilitano la conciliazione vita-lavoro e che possono favorire occupazione e occupabilità. Flessibilità di orario e non solo part time, che amplifica il cosiddetto gender pay gap ⁽³⁾ per la differenza retributiva che produce in termini assoluti, oltre che per l'effetto sullo sviluppo di carriera e sulla futura pensione. Lavoro agile, banca del tempo, permessi retribuiti per inserimento all'asilo nido o alla scuola materna, e per l'assistenza ai propri figli affetti da disturbi dell'apprendimento. Permessi aggiuntivi che consentano di assentarsi in situazioni di maggiore necessità quali possono essere le separazioni, i divorzi, la vedovanza, o in generale a supporto di famiglie monogenitoriali. Tutte misure che a ben guardare non hanno un genere e che, insieme a istituti già esistenti, quali i permessi per nascita e malattia dei figli, e i congedi parentali,

potrebbero essere ulteriormente rafforzate e incentivate per favorire gli uomini nella piena assunzione del loro ruolo genitoriale.

Aiutano la conciliazione vita-lavoro anche la presenza di reti capillari di asili nido, scuole materne e attività pre e post scuola, strutture di cura per anziani e disabili, che abbiano costi accessibili. Così come politiche di mobility management che agevolino gli spostamenti casa-lavoro che spesso ricomprendono anche momenti di accudimento di figli, disabili e anziani.

Se guardiamo al concetto di welfare *allargato* altri ambiti vengono in aiuto alle donne.

Percorsi di reinserimento e formazione ad hoc possono facilitare la ripresa dell'attività lavorativa delle madri, posto che la gravidanza non è *il traguardo* nella vita delle donne; e in generale rendere rapidamente reimpiegabile con vantaggi sulla produttività aziendale chiunque, uomo o donna che sia, dopo un periodo più o meno lungo di assenza.

La previdenza complementare, se ben gestita, può essere di maggiore supporto proprio alle donne, in considerazione degli effet-

ti di carriere mediamente più discontinue e caratterizzate da livelli retributivi più contenuti, alla costruzione di una integrazione del futuro assegno pensionistico.

Le forme di assistenza sanitaria integrativa possono essere di grande ausilio specie là dove attuano anche campagne di prevenzione e screening in un'ottica di salute di genere, a supporto o completamento di analoghe iniziative del Sistema Sanitario Nazionale.

Importanti poi sono tutti quegli strumenti che possono essere messi in campo a sostegno dei caregiver, a oggi prevalentemente donne nel pieno dell'età lavorativa, che si accollano il costo non solo economico, ma anche di salute psico-fisica di un ruolo di grande complessità e valore sociale (4).

Anche le associazioni aziendali con finalità ricreative costituiscono una componente del welfare che fornendo per esempio una gamma di opportunità per la

famiglia ha positive ricadute di tipo organizzativo ed economico anche per le donne.

Gli interventi in materia di welfare nella sua accezione più ampia traggono radice in norme di legge, e specie nel settore del credito, anche nella contrattazione collettiva nazionale – e in direzione di un suo rafforzamento è andato anche il recente rinnovo contrattuale – e di secondo livello, grazie al contributo di idee e proposte di matrice sindacale. Sono interventi che hanno ritorni positivi in quanto aprono la strada a una migliore gestione delle presenze e assenze al lavoro, possono favorire il mantenimento e l'accrescimento delle professionalità, trattenere e attrarre i talenti, in primis quelli femminili, avere effetti di contenimento del rischio di infortunio in itinere (5), migliorare il clima interno e il senso di appartenenza.

Incrementare il welfare ha effetti che le Aziende debbono sapere cogliere come opportunità intrinseca, oltre che nelle sue implicazioni reputazionali. Al tempo stesso è necessario che anche tutti i decisori politici ne valutino l'impatto socio – economico in termini di maggiore benessere e di sviluppo del Paese e di incremento dei livelli occupazionali, aspetto che appare in tutta evidenza improcrastinabile, posto anche che è ormai assodata la correlazione positiva fra tasso di occupazione femminile e crescita del PIL (6).

1. Il 73% delle risoluzioni consensuali nel 2018 ha riguardato lavoratrici madri secondo il rapporto dell'ispettorato del lavoro.

2. Nel 2018 è pari al 38,3% la quota di occupate 18-64enni con figli sotto i 15 anni che hanno modificato aspetti professionali per conciliare lavoro e famiglia, contro l'11,9% dei padri con le medesime caratteristiche (fonte Istat).

3. Dalle evidenze delle dichiarazioni dei redditi per l'anno 2017 la contribuente donna presenta un reddito inferiore del 40% rispetto a quello del contribuente uomo.

4. Secondo l'Istat le principali caregiver sono le donne di età compresa tra 45 e 64 anni e che nel 60% dei casi hanno dovuto abbandonare la loro attività lavorativa.

5. L'incidenza degli infortuni in itinere delle lavoratrici è molto più elevata rispetto ai lavoratori, sia in valore assoluto sia in percentuale, tendenza questa evidenziata nel tempo e confermata anche per il 2019 (fonte Inail).

6. Numerosi studi hanno evidenziato come l'eliminazione delle disparità di genere a livello di partecipazione attiva al mercato del lavoro e di retribuzione stimola la crescita economica (fonte Eige).

8 marzo. Ricominciamo la battaglia per i diritti

Valentina Bombardieri

Un giorno cerchiato sul calendario. Un giorno necessario finché le donne saranno vittime di discriminazione e violenza per non dimenticare e andare avanti sulla



strada della completa emancipazione e della totale liberazione. Una giornata che nasce per ricordare le conquiste sociali, politiche ed economiche delle donne, quel lento e silenzioso fiume carsico che ci ha reso come siamo e non ancora (o non del tutto) come vorremmo essere.

Celebriamo conquiste che non dobbiamo dare per scontate, che sono state il frutto di lotte pazienti e faticose, portate avanti da donne tenaci che hanno voluto cambiare il mondo in cui vivevano con forza e determinazione perché credevano nel progresso e nella possibilità di una continua evoluzione verso il meglio.

Il primo grande evento celebrativo dei diritti e delle conquiste femminili è avvenuto nel 1972, in Piazza Campo de' Fiori a Roma e fu in quella occasione che ebbe inizio la battaglia per la conferma del divorzio (due anni dopo si svolse il referendum e l'Italia allora massicciamente cattolica smentì i promotori che lo avevano voluto facendo riferimento

ai settori più integralisti) e per il varo della legge sulla disciplina e la legalizzazione dell'aborto (la lotta ai "cucchiai d'oro").

Erano gli anni Settanta, era appena passato il Sessantotto e in Italia, soprattutto nel centro-nord, prese piede il movimento femminista. Un movimento di condivisione e di riscatto che raggiunse il suo apice proprio l'8 marzo del 1972.

Ventimila donne a Campo de' Fiori. Cartelli tenuti in mano. "Legalizzazione dell'aborto", "Matrimonio prostituzione legalizzata". Ventimi-

la donne che gridano slogan per la propria libertà e indipendenza. Si passavano tra le mani un volantino sul quale c'era scritto "non siano lo Stato e la Chiesa ma la donna ad avere il diritto di amministrare l'intero processo della maternità". I celerini manganelarono le manifestanti. La notizia suscitò un enorme clamore. Manganelarono quelle ragazze che urlavano chiedendo il diritto di essere padrone del proprio corpo, convinte che non fosse fatto solo per essere usato. Provavano rabbia per una realtà e scesero in piazza piene di fantasie e speranze.

Fu un punto di partenza storico, in cui emersero, finalmente, le necessità, le esigenze, le emozioni e le ribellioni di una generazione di ragazze che non voleva gestire la stessa vita delle proprie mamme o delle nonne.

Capirono che quella rabbia era necessaria. Ca-

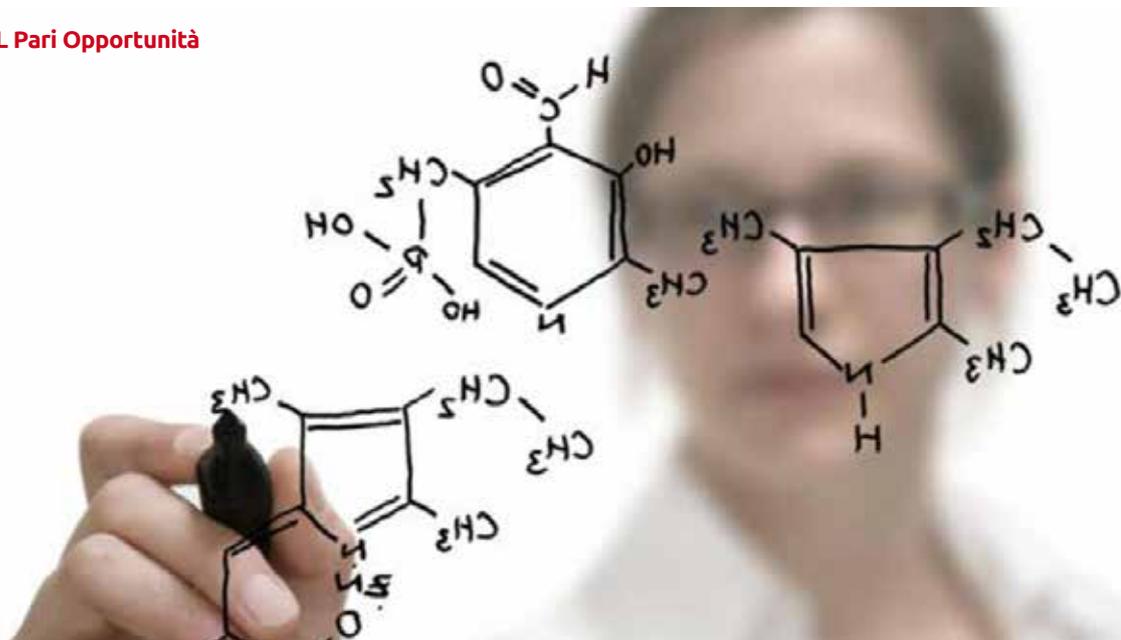
pirono anche che insieme erano più forti. Camminare divise era un modo per stare dalla parte di chi il cambiamento non lo voleva. Insieme si potevano compiere passi decisivi per l'umanità.

Donne che possono essere ancora oggi a noi di grande esempio per battersi contro quegli stereotipi, contro la violenza a cui è stato dato il nome di femminicidio e contro l'assenza di tutele e di garanzie nel mondo del lavoro. E per i diritti, molti dei quali ancora negati da una dinamica politica che non avendo più un partito cattolico di riferimento, spinge diverse forze politiche a cercare l'accreditamento presso le Gerarchie con atteggiamenti di subalternità culturali addirittura peggiori di quelli che segnarono la vita della Democrazia Cristiana. Oggi come ogni giorno per rendere il mondo un posto migliore.



Giornata internazionale delle **donne nella scienza**

UIL Pari Opportunità



È passata sottovoce la celebrazione della giornata internazionale delle ragazze e delle donne nella scienza, istituita dalle Nazioni Unite nel 2015.

È incredibile come si continui tutt'al più a menzionare le donne che nella storia hanno fatto la differenza in molti campi scientifici, banalizzando l'urgenza di incrementare la presenza di donne nei settori strategici per il futuro! In Italia ciò è tanto più grave quanto più si pensi al fatto che le donne risentono di stereotipi anche culturali che portano il nostro Paese ad essere mal posizionato nelle classifiche mondiali per più bassi livelli occupazionali delle donne e alti differenziali retributivi rispetto agli uomini, nonostante un livello di istruzione mediamente più elevato delle donne rispetto agli uomini.

L'accelerazione nel terzo millennio dell'uso di tecnologie sempre più sofisticate - il settore dell'intelligenza artificiale evolve a velocità impressionante - e l'emersione di nuove emergenze come il cambiamento climatico o la protezione dei dati personali, rendono imprescindibile la partecipazione delle donne nelle stanze dei bottoni dove si costruiscono nuovi processi.

Solo per fare un esempio, se nella costruzione di un algoritmo, che serve per elaborare e risolvere problemi, non sarà presente una visione di genere, ogni sistema che userà un algoritmo per affrontare un problema o superare una crisi risentirà della elaborazione predisposta da soli uomini. Per fare un esempio, sarebbe come

immaginare che i dispositivi di protezione individuale, necessari per assicurare salute e sicurezza sui posti di lavoro, fossero acquistati in automatico da un sistema che ordini scarpe infortunistiche a partire dal n. 40 e guanti di misura solo LARGE o EXTRALARGE: le donne con 36 di piede e mani piccole resterebbero escluse... Escluse nel momento della progettazione significa rimanere escluse dai benefici derivanti.

L'accesso delle donne allo studio delle materie scientifiche deve essere una priorità, da supportare sempre e comunque per costruire un futuro più equilibrato.

“Se vogliamo essere in grado di affrontare le enormi sfide del ventunesimo secolo, da quelle tecnologiche ai cambiamenti climatici, dovremo fare affidamento sulla scienza e sulla mobilitazione di tutte le nostre risorse”, ha detto Audrey Azoulay, direttore generale dell'Unesco*. Per questo motivo, ha aggiunto: “Il mondo non deve essere privato del potenziale, dell'intelligenza o della creatività delle migliaia di donne vittime di disuguaglianze e pregiudizi profondi”.

**Agenzia specializzata delle Nazioni Unite creata con lo scopo di promuovere la pace e la comprensione tra le nazioni con l'istruzione, la scienza, la cultura, la comunicazione e l'informazione per promuovere “il rispetto universale per la giustizia, per lo stato di diritto e per i diritti umani e le libertà fondamentali” quali sono definite e affermate dalla Dichiarazione universale dei diritti umani.*