

Ordine del giorno Parità di Genere

Il divario di genere è purtroppo un problema sempre presente nel mondo del lavoro. Non vi sono incentivi per una reale crescita dell'occupazione femminile.

Disporre di un reddito che consenta l'indipendenza economica è la base dell'emancipazione femminile e dell'autodeterminazione.

Avere un lavoro consente inoltre di liberarsi da situazioni familiari e relazioni violente, difficili o semplicemente non soddisfacenti.

Il Pil di un Paese cresce se le donne sono parte integrante dell'economia. Le misure a sostegno delle famiglie e delle donne in Italia sono minime e non segnano un cambio di passo.

I condizionamenti sociali e i pregiudizi di genere devono essere contrastati con una "educazione alla parità" che parta dalla scuola e si sviluppi all'interno delle famiglie instaurando una nuova cultura. Il carico familiare, che pesa principalmente sulle donne, non è solo pratico è anche "mentale". A loro spesso è in capo l'intera organizzazione familiare: figli, genitori, lavoro, gestione della casa una corsa all'incastro che sfinisce.

La disparità di trattamento in ambito lavorativo va contrastata a partire dai livelli operativi sino ai ruoli manageriali e va promossa la leadership delle donne. Nelle aziende spesso nelle posizioni al vertice e comando della gerarchia lavorativa, con migliore remunerazione e prestigio, vi è la concentrazione di un genere. L'organizzazione aziendale è per lo più ancorata a modelli "maschili" con prevalenza di caratteristiche che prevedono autorità, controllo, autoreferenzialità. Serve un cambio prospettico : una forza lavoro bilanciata apporta contributi con caratteristiche diverse e complementari che migliorano la performance societaria.

La formazione continua è essenziale. Investire sulla crescita professionale e nella qualificazione è un obiettivo che va sempre perseguito ma va posta particolare attenzione al tema dei congedi parentali. Aumentarli è fondamentale, per chi ne ha necessità e lo desidera, ma può comportare il rischio di penalizzare le donne. Deve essere garantito un piano formativo ad hoc che preveda aggiornamento ed affiancamento al rientro dai periodi di assenza in modo da essere prontamente in grado di rientrare a pieno titolo nel proprio ruolo, recuperando il percorso alla carriera.

La gestione del tempo è un tema che va affrontato cercando di migliorare l'organizzazione aziendale. L'utilizzo della digitalizzazione in questo senso può aiutare. In questi ultimi due anni a causa della pandemia si è reso evidente che non

occorre spostarsi per fare delle riunioni e che con l'utilizzo della posta elettronica e delle piattaforme on line molte questioni che richiedevano spostamenti lavorativi, che per le donne implicavano problemi nell'organizzazione familiare, si possono risolvere. Grande attenzione va posta agli orari delle riunioni che devono consentire a chi opta per un orario ridotto di poter partecipare. Fondamentale è perseguire una maggiore flessibilità.

Lo Smart working, che sempre più si sta facendo strada come modalità lavorativa e che molte donne desiderano per poter meglio gestire gli impegni, può essere un aiuto ma comporta delle criticità.

Non deve essere continuativo in quanto una persona che lavora solo da remoto può sentirsi esclusa, non valorizzata e poco visibile per poter avere la possibilità di progressione di carriera. E' essenziale la partecipazione attiva, sentirsi parte della vita aziendale, promuovere il lavoro in team e avere momenti di confronto in presenza. Fondamentale è che non diventi una modalità lavorativa che "scarichi" sulle donne il carico complessivo dell'organizzazione familiare e che non si trasformi in una sorta di reclusione "sociale".

Come abbiamo sempre fatto continuiamo a sollecitare una maggior attenzione al tema a partire dalla politica che deve in primo luogo dare maggior spazio alle donne all'interno delle istituzioni e nei processi decisionali. Il Governo deve farsi carico della questione e promuovere azioni che portino ad un reale aumento di una occupazione femminile e che la stessa sia "di qualità". Punto fondante sancito anche dalla nostra Costituzione che nell'art. 37 dichiara che *"La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione."*

La parità di genere è sempre stata per noi un valore fondante e dobbiamo continuare a percorrerla e difenderla. E' e sarà sempre parte del nostro DNA.

Pur sapendo che il superamento del divario di genere è un percorso complesso e che richiederà tempo e impegno noi donne e uomini della FISAC CGIL, come abbiamo sempre fatto, dobbiamo essere promotori di iniziative che contrastino gli stereotipi di genere, anche attraverso l'uso di un linguaggio inclusivo.

La nostra organizzazione promuove la partecipazione e l'assunzione di ruoli apicali da parte delle donne, dobbiamo proseguire in questo senso cercando ogni soluzione per agevolare questo percorso.

Non dobbiamo smettere di affrontare la tematica del "gender gap" perché l'obiettivo da raggiungere nel mondo del lavoro è ancora lontano.

Come FISAC CGIL abbiamo piena contezza del problema e più volte abbiamo affrontato queste tematiche con analisi ed iniziative dedicate.

Ricordo il convegno sulle molestie dal titolo evocativo "Smolestiamo", abbiamo affrontato il tema della complessità della presenza delle donne in alcuni ambiti lavorativi raccontandolo con una iniziativa musicale intitolata "L'assenza al femminile", e siamo sempre impegnate con l'analisi dei dati biennali.

Ribadiamo quindi l'importanza del nostro impegno a tutela delle donne.

Solo la loro reale inclusione e valorizzazione può portare ad un futuro migliore.