

Le proposte del lavoro per una vera condivisione, Elena Petrosino (CGIL Torino) a nome di CGIL CISL UIL Torino

Buongiorno a tutte e tutti,
intanto un ringraziamento non formale al Comune di Torino (Assessore Giusta e Presidente Commissione Pari opportunità Carnevalis), alla Presidente e Vicepresidente della Consulta Femminile comunale e a tutte le Consultrici.
Quando si parla di lavoro delle donne, si associa spesso il lavoro di cura e si usa la parola conciliazione. Conciliare è una parola suggestiva, che può sottendere fattori dati per scontati/acquisiti, a partire dall'identificazione del cosa si debba conciliare e dei soggetti coinvolti (cioè di chi si trova nella necessità di conciliare e di chi ha la responsabilità di favorire la conciliazione).

Le politiche di conciliazione sono nate con l'obiettivo di aiutare le donne non solo ad entrare nel mondo del lavoro ma anche a rimanerci, ma se non vengono toccati gli aspetti impliciti nella divisione e organizzazione del lavoro, delle responsabilità familiari in base al genere, del concetto di cura in generale, le pari opportunità continueranno ad essere eluse.

In Italia, come abbiamo sentito ci sono molte diseguaglianze, tra generi, territoriali, generazionali, ...: nel campo dell'istruzione le donne sono ormai mediamente più istruite degli uomini (educational mismatch: la messa a valore delle competenze già in possesso delle donne, farebbe aumentare del 7,7% il PIL italiano, fonte Eurofound), mentre nel mondo del lavoro sono ancora intrappolate in una bassa partecipazione al mercato del lavoro e segregata in alcuni settori, ma soprattutto in una ripartizione dei tempi e dei compiti familiari non equilibrati. Le donne italiane sono infatti letteralmente oberate di lavoro familiare, lavorano complessivamente una media giornaliera di ore maggiore degli uomini e, conseguentemente hanno meno tempo libero.

Nella maggior parte dei paesi avanzati, se si somma il tempo di lavoro remunerato con il tempo di lavoro non remunerato, si arriva a valori simili tra i due generi. La peculiarità dell'Italia, invece, è proprio il fatto che le donne lavorano 80 minuti in più al giorno rispetto agli uomini. Ed il divario cresce se ci sono figli. In Italia in media il 74% del tempo dedicato al lavoro familiare è sulle spalle delle donne. Quando la donna lavora, la condivisione dei carichi familiari è meno sbilanciata, ma pur essendo gli uomini un po' più collaborativi rispetto al passato, i cambiamenti sono lenti e la divisione dei ruoli ancora molto rigida. Rimane un grande lavoro anche culturale da fare!

Come abbiamo sentito, dal questionario della Consulta è emerso come l'iniqua ripartizione dei carichi di lavoro domestico si tramandi tra le generazioni: già prima di uscire dalla famiglia di origine, infatti, il modello di genere differenzia il comportamento dei giovani: mentre le figlie sono coinvolte nel lavoro familiare in maniera consistente (2/3 delle ragazze danno un contributo importante alla famiglia), i figli maschi aiutano anche meno di quanto facciano i loro padri.

Una parte importante del lavoro di cura è in capo ai nonni, ed in misura prevalente le nonne. I nonni offrono infatti un aiuto flessibile per durata e per

orari e senza costi. La crisi che stiamo attraversando ha messo fortemente in discussione questo modello. Moltissime le donne che hanno perso il lavoro perché occupate nei settori più colpiti dalla crisi, con contratti più precari o perché non possono più fronteggiare alle chiusure a singhiozzo di scuole, servizi educativi e domiciliari, o che hanno dovuto rassegnare le proprie dimissioni volontarie con tutte le conseguenze sulla diminuzione/perdita di reddito. L'impossibilità per molte donne di autodeterminare le proprie scelte di vita a causa del reddito rischia di vincolare l'uscita dalle situazioni di violenza domestica e violenze e molestie nei luoghi di lavoro.

Inoltre come emerso dal questionario proposto invece, è cresciuta molto la percentuale di part-time involontari. Il part-time si sta trasformando da uno strumento a favore delle donne, a una "trappola di genere".

E i servizi? Tra le donne che hanno risposto al questionario, il grado di soddisfazione del servizio (sia esso pubblico o privato) è basso, a causa dei costi ritenuti troppo alti e alla poca flessibilità negli orari. Investire in servizi all'infanzia di qualità, a partire dalle assunzioni non più rinviabili, è indispensabile per raggiungere innanzitutto l'obiettivo di promuovere il benessere e lo sviluppo dei bambini, indipendentemente dallo status dei genitori nel mondo del lavoro. Si hanno servizi di qualità se le lavoratrici ed i lavoratori impiegati hanno la possibilità di svolgere il loro lavoro con un numero adeguato di addette ed addetti, con una remunerazione giusta. La cura delle persone anziane, parzialmente o totalmente non autosufficienti, è effettuata dai familiari ed integrato dall'utilizzo di lavoratrici spesso immigrate, e spesso irregolari.

Noi sappiamo bene che una delle ragioni fondamentali della differenza del tasso di occupazione, ma soprattutto del tema dell'abbandono del lavoro da parte delle donne, riguarda i servizi.

Servizi che hanno anche qui due facce:

1. Sono necessari per permettere alle lavoratrici di scegliere liberamente come esercitare il loro lavoro e sono quindi un'immediata soluzione per aumentare il tasso di occupazione femminile
2. Sono essenziali per chiudere altri gap/diseguaglianze che ci sono. Pensate a che cosa vuol dire per una famiglia che è in povertà avere l'accesso all'asilo nido e a tutti quei servizi educativi 0-6 o non averli. Vuol dire avere un tempo di recupero del divario dato da povertà educativa, povertà delle risorse e così via che è quello che quei bambini e quelle bambine avrebbero, oppure non poter recuperare quel divario e quindi acquisire un ulteriore svantaggio che ci sarà poi sull'istruzione.

Se riusciamo ad aumentare il tasso di occupazione femminile, il nostro Paese ne ha un beneficio generale, il Paese e l'economia, così come è stato per molte delle conquiste delle donne che ne hanno avuto un beneficio tutte e tutti. Come Organizzazioni sindacali confederali non stiamo facendo delle politiche rivendicative separatiste, stiamo facendo delle politiche rivendicative che partono da noi e determinano un maggior benessere collettivo. Proprio perché determinano un maggior benessere collettivo, bisogna con altrettanta chiarezza

dire che una parte del dividendo deve tornare a noi senno rimaniamo quelle delle 70 ore settimanali per tenere insieme tutto.

Concludendo, non ci sono scelte e politiche neutre. Quindi quali proposte dal mondo del lavoro?

1. Intanto quando parliamo di piano nazionale di ripresa e resilienza, di risorse di Next Generation Eu, poniamo il tema della valutazione ex ante, del controllo e del monitoraggio durante e della valutazione ex post, con una doppia valenza: misurare se quelle scelte sono scelte che determineranno una riduzione di diseguaglianze differenziali e se ci sono degli effetti positivi sulla nostra condizione. Allora il problema che abbiamo di fronte è che si smetta di considerare il PNRR come una cosa a sé, che non incide e non coinvolge gli fondi europei e il bilancio ordinario, perché se lo consideriamo così, gli asili non ci saranno...

2. Sulle politiche di conciliazione: il part-time è diventato per la stragrande maggioranza involontario, era una rivendicazione per poter vivere meglio ed è diventato una trappola dalla quale non ne usciamo. Perché conciliamo con noi stesse e siamo nel mirino dal punto di vista di tutti i percorsi di carriera, profili, etc...

3. E' tempo di scelte radicali. Spesso si dice che la condivisione è un problema di cultura. Non solo, la condivisione è un problema di legislazione, perché la cultura si cambia anche cambiando le regole del gioco, e le regole del gioco sono fissate da una legislazione che non ha un elemento equivalente in termini di paternità di quello che è la maternità. Non cediamo nemmeno un minuto delle nostre tutele sulla maternità, ma ne vogliamo altrettante uguali e altrettanto obbligatorie per gli uomini. Perché ci sono due effetti, primo: dove ci sono giovani padri che per cultura e cambiamento culturale vorrebbero utilizzare congedi parentali o così via, su di loro scattano gli stessi processi discriminatori che scattano sulle donne, e questo è un problema anche nostro. Secondo, molti dei pregiudizi che determinano la nostra difficoltà nei percorsi di carriera, nella valutazione del nostro lavoro e così via, vengono meno perché non c'è di fianco chi comunque è sempre disponibile perché non deve mai condividere né la paternità, né la genitorialità né il lavoro di cura.

Quindi cura come necessità del genere umano nell'insieme delle sue attività: economiche, sociali, affettive e così via.

Grazie per l'attenzione e buon lavoro

Torino, 24 marzo 2021