

DA UN'ESPERIENZA LAVORATIVA PERSONALE A UN GRANDE INTERROGATIVO COLLETTIVO: PERCHE' UNA RETE DI DONNE?

Introduzione

“Lentamente muore chi diventa schiavo dell’abitudine,
ripetendo ogni giorno gli stessi percorsi,
chi non cambia la marca, il colore dei vestiti,
chi non parla a chi non conosce...” (Pablo Neruda)

Mi piace iniziare questo mio lavoro con un richiamo alla poesia di Pablo Neruda (troverete il testo completo di questa poesia allegato alla presente), da me considerata tizzone ardente che alimenta la passione che nutro per l’argomentazione che andrò a sviluppare.

Il mio ragionamento partirà da un’esperienza personale, la mia, che mi ha spinto a pormi grandi interrogativi sulle donne. Nel far questo, farò riferimento al caso italiano sul diritto del lavoro in materia di pari opportunità e conciliazione lavoro-famiglia, farò una breve analisi comparativa con la situazione della presenza – scarsa e non definibile rappresentanza – delle donne nei luoghi decisionali politici, farò un quadro della rappresentazione femminile attraverso la comunicazione di massa, infine una riflessione personale sull’interrogativo che contraddistingue il titolo di questo testo.

Parto da un’esperienza personale poiché il mio obiettivo è far sentire una voce “dal basso”. Ovvero dalla vita di tutti i giorni di una della “massa”, passatemi il termine. Poiché mi sono convinta che ci sia carenza di dialogo fra i grandi centri culturali e la massa di donne e uomini che non possono accedere a grandi livelli di cultura (alto-basso; basso-alto). Sono convinta che la lentezza del progresso culturale e della coscienza femminile di massa, in Italia, sia dovuta non solo, ad esempio, a una lacuna nella memoria generazionale attribuita alle femministe, ma anche alla mancanza in generale di comunicazione avente un linguaggio più accessibile, che arrivi fino in fondo alla scala sociale, che arrivi a tutte e a tutti. Per questo auspico un’esistenza più viva di una rete di donne – comprensiva di uomini, non sarebbe male – che possa arrivare trasversalmente a tutti i livelli, anche a quelli frenati da una preminente formazione che affonda le proprie radici in una cultura popolare fortemente influenzata da aspetti religiosi.

Quanto sopra costituirà chiave di lettura del mio testo.

Partiamo....

Azienda medio grande, solida e innovativa. Il 70% degli impiegati sono donne, di cui solo il 7,2 % dirigenti, solo una ha figli. Il 80% della popolazione aziendale è laureata in materie scientifiche.

Le donne lamentano pregiudizio sulla maternità e un soffitto di cristallo di dimensione piuttosto spessa (le donne al livello quadro sono circa l'80% dei quadri).

Come delegato sindacale ho sempre cercato di portare avanti, tra i vari impegni, politiche di pari opportunità e conciliazione lavoro famiglia, ma il compito è difficile. L'azienda pur mostrando disponibilità al tavolo di contrattazione in particolare sulle politiche di conciliazione, pur avendo firmato accordi su forme di flessibilità quali part-time, telelavoro e un progetto di "Rientro della maternità" grazie all'art.9 della legge 53/2000, non mostra lo stesso impegno nel prendersi carico di affrontare con i propri manager la condivisione di queste iniziative. Il risultato è che a livello di immagine è un grande successo, a livello del reale contributo all'interno dell'azienda il clima non è dei migliori, in quanto il telelavoro fa fatica a decollare, il part-time viene utilizzato senza adeguare i carichi di lavoro che non diminuiscono proporzionalmente al diminuire delle ore lavorate (peraltro il part-time, fenomeno ampiamente femminile, talvolta mi sembra più una forma di redistribuzione in maniera diversa dei carichi di lavoro che una soluzione per la conciliazione). Per quanto riguarda le pari opportunità di accesso alle carriere, questo rimane tuttoggi una muraglia invalicabile. Nominare il Comitato di Pari Opportunità è come nominare il diavolo.

Questa azienda rimane comunque in una situazione tra le più felici se guardiamo, più in generale, tutte altre aziende.

Il problema di base è culturale. L'assenza che potrebbe per esempio determinare il telelavoro viene ancora vista con grande diffidenza: se il dipendente non è controllabile "fisicamente" chi assicura che lavori seriamente? La presenza non potenzialmente garantita da donne che potrebbero andare in maternità, e comunque la loro assenza in caso di maternità, è ancora il leitmotiv che frena la loro candidatura alla carriera.

Intravedo dunque un problema legato all'assenza, poiché in una struttura aziendale costruita da uomini per uomini, la totale disponibilità del dipendente è ancora una caratteristica che sovrasta quella della qualità delle prestazioni. A ciò si aggiungono gli stereotipi sulle donne manager non ancora abbattuti e il non considerare le donne idonee a ricoprire ruoli decisionali e portatrici di ricchezza aggiunta.

Vorrei soffermarmi ancora un momento sul concetto di assenza. Dagli anni '70 ad oggi, i processi di fidelizzazione del dipendente si sono acuiti e strutturati fortemente. Non è raro trovare nelle aziende persone che trascorrono mediamente più di 12 ore al giorno in ufficio. Questi tempi sono, secondo me, non solo stabiliti da uomini per uomini, ma sono tempi che permettono ben poco spazio per la propria vita privata, sia per gli uomini che per le donne. E non è sempre per passione del proprio lavoro o per necessità che queste persone si dedicano fino a questo punto, se fosse così lo comprenderei. La maggior parte lo fa perché è sotto pressione, perché i carichi di lavoro sono elevati, perché in cambio riceverà qualcosa. Queste persone vivono in simbiosi con il proprio lavoro, a tal punto da rinunciare al tempo per sé. In questo vedo due forti problematiche: la prima, se queste persone lavorassero meno, quanti posti di lavoro si creerebbero? La seconda, **sarà per questo che molte donne in carriera non fanno figli?**

Eppure le leggi 125/91 e 53/2000 prevedono la promozione delle pari opportunità e della conciliazione lavoro-famiglia, attraverso azioni positive, addirittura con forme di incentivazione attraverso l'erogazione di fondi. Addirittura la 53/2000, promuove la revisione dei tempi del lavoro e "I tempi delle città" e per la prima volta introduce un concetto nuovo: riconosce il network familiare come un problema sociale. La 125/91 ha lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, andando a migliorare i principi di discriminazione diretta (derivati dalla L. 903/77) con l'inserimento di divieto di discriminazione indiretta.

Come delegato sindacale e come donna, mi rendo conto che queste leggi, seppur bellissime, non bastano. Di fronte a un problema culturale così forte ci vorrebbe qualcosa di più efficace e strutturato che acceleri i cambiamenti culturali. Visto che ormai da anni queste leggi esistono e i fondi risultano non interamente erogati (quelli per la legge 53/2000, addirittura avanzano ogni anno della metà circa), si può certo affermare che qualcosa non funziona e che esiste ancora un ampio margine di miglioramento. Ad esempio si dovrebbe introdurre **l'obbligatorietà** per le aziende di prendere iniziative previste dalle due leggi e **l'inserimento di un numero minimo di presenza femminile nei luoghi decisionali e penalità in caso di inadempienza**. Cito ad esempio l'iniziativa della Ministra per le Pari opportunità della Norvegia che obbliga le aziende ad introdurre quote "rosa" (scusate il termine giornalistico) del 40% nei CdA aziendali, pena la chiusura delle aziende che non rispettano.

Forse così si potrebbe dare la possibilità alle donne di farsi conoscere come idonee e di far decostruire gli stereotipi. Magari si potrebbero anche migliorare i tempi del lavoro.

Manca **un organo di controllo** che accerti che vi sia il rispetto delle leggi. Oggi in Italia abbiamo la rete delle Consigliere di Parità. Purtroppo non è ben strutturata e le consigliere hanno poteri limitati. Molte di loro offrono le loro prestazioni quasi gratuitamente e per pacchetti ore. Inoltre andrebbe elevata la remunerazione durante la maternità e la paternità e durante la malattia del figlio, prevista dai congedi parentali, in maniera da garantire una retribuzione mensile sufficiente. Sarebbe in armonia con gli artt. 36 e 37 della Costituzione italiana (migliorabili anch'essi dal mio punto di vista, dovrebbero essere rivolti a uomini e donne, non solo a uno dei due) e in armonia con un nuovo approccio mentale che va costruito, quale quello della responsabilità sociale sia delle istituzioni che delle aziende, della cura e della crescita dei bambini in quanto ricchezza per il paese, non solo intesa come ricchezza economica.

Infine ritengo che andrebbe data grande attenzione alle modifiche inserite dai nuovi decreti legislativi, cito ad esempio al n° 216 del 2003. Poco chiaro, ambiguo. Da una parte introduce molestie e mobbing, dall'altra mette in pericolo il concetto di discriminazione, rendendo debole quindi la parità sia in senso formale che sostanziale. Sono molto d'accordo su questo con quanto asserito da Maria Vittoria Ballestriero. Leggi tipo la 125/91 andrebbero sorvegliate e difese altrimenti, come sta succedendo, si rischia che vengano erose, impoverite, rese inefficaci.

Come esistono le leggi da proteggere e da migliorare, **esistono leggi che andrebbero abolite e riscritte completamente.**

Mi riferisco alla legge 30/2003, non solo non ha creato posti di lavoro, anzi ha trasformato in posti da precari i posti che erano fissi. Introduce nel mondo del lavoro lavoratori precari a vita e senza diritti, toccando sfavorevolmente in particolar modo le donne.

Mi riferisco ai Decreti Legislativi 66/2003 e 213/2004 che modificano in senso negativo gli orari di lavoro e la loro contrattazione collettiva.

Mi riferisco al mobbing: **è la malattia del secolo, serve legislatura corposa e più concreta per prevenirlo, stanzarlo e risolverlo!**

Se è vero che una delle vere rivoluzioni di questi anni non è solo l'evoluzione tecnologica ma è anche l'ingresso in massa delle donne nel mondo del lavoro, se vogliamo raggiungere gli obiettivi di Lisbona 2010 per i tassi di occupazione, con un po' più di numeri significativi, qualcosa va cambiato velocemente. **Per prima cosa le politiche sociali.**

Ma perché in Italia, c'è debolezza su queste leggi? Perché in Italia le politiche sociali e del lavoro non si sviluppano in giusta misura? In fondo risolvere i problemi sociali e del lavoro, significa risolvere automaticamente anche altri problemi, quali per esempio il problema dei trasporti, dell'integrazione degli immigrati, della sicurezza, dell'economia del paese. La risposta si trova facilmente se diamo uno sguardo a chi fa le leggi. Sicuramente si può dire che alcuni politici non hanno sufficienti capacità, come sicuramente si può dire che chi possiede forti motivazioni ad affrontare le tematiche sopramenzionate non è al potere, anzi l'accesso al potere gli viene negato. Sto parlando anche in questo caso delle donne. Infatti i luoghi del potere e della politica sono presieduti solo da una componente della nostra società. Vediamo solo uomini avere poteri decisionali su queste questioni che invece suscitano sicuramente più sensibilità da parte delle donne.

Infatti, dati alla mano, vediamo che al Parlamento la presenza delle donne è scarsa (10.1%). Abbiamo l' 11.5% di donne alla Camera dei Deputati, e l'8.1% di donne al Senato. Inoltre raramente le donne presenti occupano posti di potere. Abbiamo solo 2 ministri donne e 6 sottosegretari. Anche nelle commissioni la situazione è la stessa. Si rileva una segregazione sia orizzontale che verticale delle donne nel Parlamento Italiano. Addirittura la situazione ad oggi nell'attuale legislatura (XIV) è peggiore rispetto alle precedenti. In Europa, nelle Assemblee Parlamentari, le italiane elette sono il 6.8% (su un totale di presenza femminile del 30.1%) ovvero al penultimo posto, e nella classifica mondiale la percentuale di donne in parlamento colloca l'Italia al 75° posto.

La situazione non varia di molto scendendo agli Enti Locali. Anche se qui effettivamente il panorama è migliore. La quota delle donne che ricoprono cariche di Assessore è del 13.6% sul totale con un picco in Toscana del 27%; la quota delle donne presenti nei Consigli comunali è del 11.3% sul totale, con un picco in Piemonte del 20.4%; la quota delle donne in Giunta Comunale è del 14.4%, con un picco in Toscana del 24%.

Ad ogni modo da nessuna parte si registra per lo meno la famosa quota del 30% (massa critica della Dahlerup) che potrebbe essere la condizione minima per determinare un miglioramento da parte di una minoranza.

Non a caso ho parlato di presenza e non di rappresentanza delle donne nei luoghi della politica, le donne allo stato attuale sono rappresentanti in numero insufficiente.

Le donne si trovano nuovamente di fronte ad un problema culturale. I tempi della politica non spingono molte donne a dedicarsi, probabilmente esiste anche una minore coscienza politica delle donne. Ma c'è anche una certa riluttanza da parte degli uomini che non è solo

culturale, sembra essere atavica. Gli uomini non investono molto nella propaganda delle candidature femminili tanto quanto investono per quelle maschili. Per superare queste barriere basterebbe stabilire **l'imposizione dell'introduzione di quote "rosa" o di parità, inserendo all'interno delle liste l'alternanza uomo-donna e prevedendo sanzioni giuridiche, quali l'inammissibilità delle liste se ciò non venisse rispettato.** E' l'unica soluzione per favorire un ingresso minimo delle donne nei luoghi della politica, per dar loro **visibilità e opportunità di operare, per realizzare una reale uguaglianza tra uomini e donne, una vera democrazia compiuta.** In fondo tali quote fungerebbero da recupero che ha come obiettivo quello di compensare un disequilibrio. Esperienze di altri paesi europei che hanno adottato questo metodo mostrano anche dei risultati apprezzabili, Svezia, Norvegia, Finlandia, La Francia, che nel caso delle amministrative ha aggiunto sanzioni giuridiche (pena la non presentabilità delle liste), per citarne alcune. Mi viene in mente il caso dei paesi ex-comunisti che prima che il regime cadesse utilizzavano il meccanismo delle quote e la presenza delle donne in politica era discreta. Caduto il regime, le quote non sono state più adottate. Il risultato che ne deriva è che ora non c'è più la stessa presenza femminile, anzi si è ridotta drasticamente. Insomma non si può dire che non funzioni!

Ma perché prima parlavo di riluttanza atavica maschile nei confronti della presenza delle donne? Ebbene è piuttosto evidente se pensiamo ai fatti successi in Parlamento in questi giorni. Dai tempi di Aristotele che escludeva le donne dall'Agorà politico sia per motivi politici (non erano cittadine) che per motivi culturali (la donna essendo sentimentale non possiede il "Logos"), cos'è cambiato? Dopo la bocciatura di tutti gli emendamenti sulle quote "rosa" per la riforma della legge elettorale, l'affermazione del politico italiano del centro destra: "finalmente ce le siamo tolte dalla minchia" (mi scuso per il termine, ma ometterlo non avrebbe reso allo stesso modo), cos'ha di tanto diverso dal pensiero di Aristotele? Cosa c'è di diverso dal pensiero di Robespierre che fece decapitare la gerundina De Gauges accusandola di delirio contro le leggi di natura? L'unica differenza è che oggi abbiamo la cittadinanza e il diritto di voto! Sono passati millenni eppure l'inclinazione maschile è tendenzialmente la stessa. Fortunatamente esiste una parte di uomini politici che non ragiona così, quelli che appartengono ai partiti che hanno introdotto nei loro statuti un minimo di quote, come alcuni del centro sinistra.

La riluttanza maschile nei confronti delle donne si evince, abbiamo visto, dando uno sguardo nei luoghi di lavoro, nei luoghi politici. Che dire delle famiglie, dei giovani, degli ambienti religiosi? Vi è ancora una prevalentemente netta suddivisione dei ruoli, le femmine riproduttrici, dedite al lavoro di cura, gli uomini procacciatori di reddito, produttivi. Qualcosa è

migliorata soprattutto nelle regioni del nord Italia e tra coloro che hanno un livello medio alto d'istruzione, ma è ancora una tendenza piuttosto lenta.

Non per ultimo, che dire della riluttanza degli uomini nei confronti delle donne dimostrata anche dai media? La comunicazione di massa, la TV, i giornali, che immagine offrono della donna? Tutti gli stereotipi e i pregiudizi che si possano immaginare. Le donne sono fragili, sensibili, vittime, sentimentali, capricciose. Le donne sono ancora da proteggere (da chi poi? Dagli stessi che si offrono di difenderle?), le donne devono essere carine, tutto corpo, poco mente, sempre giovani. Donne che raccontano le loro testimonianze, che parlano di come si sentono, quasi mai esperte e posseditrici di ruoli autorevoli.

Prendiamo ad esempio la TV. La TV ormai è divenuta una grande arena pubblica, ha quasi del tutto sostituito i luoghi tradizionali della politica. Chi quindi ha accesso alla TV, può avere visibilità pubblica. Di donne se ne vedono poche. Quando si vedono, l'immagine raramente è quella della donna pubblica. Una ministra viene invitata a parlare di come si sente, della sua vita privata, non di ciò che deriva dalla sua competenza.

Nei programmi di informazione, nei dibattiti sono rare. Nei programmi in cui sono ospiti i cosiddetti opinionisti, da una parte c'è l'uomo che mette in mostra la sua autorevolezza, dall'altra la show girl che mette in mostra il suo corpo.

Ma le donne sono veramente così? **Ma le donne perché non si fanno sentire?** Eppure ovunque si può accedere all'informazione (molte femministe, intellettuali, donne in politica stanno lavorando da anni per migliorare) per arrivare alla consapevolezza di questo stato delle cose. **Perché poche vi accedono?**

A mio avviso, manca il dialogo tra le donne. Manca il dialogo costruttivo. Manca una diffusione capillare del sapere e con un linguaggio semplice per essere compreso da tutte. Sarebbe meraviglioso se le donne più consapevoli si avvicinasero con più semplicità alle donne non consapevoli. Sarebbe bello se le donne non consapevoli si avvicinasero con più curiosità alle donne consapevoli.

Eppure una soluzione, semplice e non troppo faticosa, ci sarebbe. Se tutte le donne si mettessero in contatto le une con le altre, se sapessero vivere ed agire in gruppo, potrebbero tessere una bellissima rete di autosostegno, di informazione, di dialogo. Se le donne smettessero di discutere sulle loro divergenze e parlassero delle loro necessità comuni. Se avessero come obiettivo finale il protagonismo collettivo e non individuale. Se tutte potessero parlare un unico linguaggio, né troppo colto, né troppo popolare, si riuscirebbe a trovare quel dialogo e quella forza per dire basta a tutta la spazzatura dei media, per dire basta agli

stereotipi, per dire basta al pregiudizio, alla discriminazione, per dire basta alla riluttanza maschile.

Se si creasse una rete di donne, di associazioni, di organizzazioni, sono sicura che si riuscirebbe.

Una rete in cui ognuna è uguale alle altre e che permetta a seconda delle proprie possibilità di dare il proprio contributo. Una rete che condivida forti valori comuni, almeno quelli di base e che non veda le donne dividersi per le questioni del corpo, come ad esempio la questione della fecondazione assistita, la questione dell'aborto (chi non lo accetta potrebbe per lo meno lasciare alle altre la libertà di scegliere) o per le questioni della mente e di religione (smettiamola di litigare!). Le donne devono imparare a stare in gruppo. Se le donne non imparano a convivere con le proprie diversità, come potranno mai affrontare le diversità al di fuori del gruppo?

Una rete di donne che si faccia sentire e che unisca le proprie forze e che si muova compatta per sostenere chi ne ha bisogno, a turno. Me, We, ricordate il motto di Muhammad Ali? Io, Noi. Agire individuale per il bene collettivo. Una rete che sostenga le donne che si vogliono candidare, che sostenga la questione delle quote "rosa" in ogni campo, per sensibilizzare gli uomini ad abbattere la loro riluttanza, per intentare una lotta contro gli stereotipi dei media. Può funzionare anche attraverso semplici scambi di e-mail (vogliamo essere rivoluzionarie? Sfruttiamo la tecnologia e aiutiamo le altre a sfruttarla!) che permettono quantità infinite di contatti a grande distanza e talvolta attraverso la partecipazione fisica che è importantissima.

Le relazioni umane non devono mai mancare!

Una per tutte e tutte per una, slogan romanzesco ma simbolo di unione efficace.

Laura Ferrante

Allegato

Lentamente muore chi diventa schiavo dell'abitudine,
ripetendo ogni giorno gli stessi percorsi,
chi non cambia la marca, il colore dei vestiti,
chi non parla a chi non conosce.
Muore lentamente chi evita una passione,
chi preferisce il nero su bianco e i puntini sulle "i"
piuttosto che un insieme di emozioni,
proprio quelle che fanno di uno sbadiglio un sorriso,
quelle che fanno battere il cuore davanti all'errore e ai sentimenti.
Lentamente muore chi non capovolge il tavolo,
chi è infelice sul lavoro,
chi non rischia la certezza per l'incertezza per inseguire un sogno,
chi non si permette almeno una volta nella vita di fuggire ai consigli sensati.
Lentamente muore chi non viaggia,
chi non legge, chi non ascolta musica,
chi non trova grazia in se stesso.
Muore lentamente chi distrugge l'amor proprio,
chi non si lascia aiutare;
chi passa i giorni a lamentarsi della propria sfortuna o della pioggia incessante.
Lentamente muore chi abbandona un progetto prima di iniziarlo,
chi non fa domande sugli argomenti che non conosce,
chi non risponde quando gli chiedono qualcosa che conosce.
Evitiamo la morte a piccole dosi,
ricordando sempre che essere vivo richiede uno sforzo di gran lunga maggiore
del semplice fatto di respirare.
Soltanto l'ardente pazienza porterà al raggiungimento di una splendida felicità.

PABLO NERUDA

BIBLIOGRAFIA

- **Libertà, sviluppo, lavoro (a cura di Giovanni Mari – Ed. B. Mondadori)**
- **Tecnologia e lavoro (Nick Chmiel – Ed. Il Mulino)**
- **Il lavoratore fuori garanzia (A. Panzeri – Ed. Terra, Terra)**
- **Appunti sulla lezione della Prof.sa Vettor**
- **Le discriminazioni di genere sul lavoro (a cura di Carlo Smuraglia, relazione di Maria Vittoria Ballestriero – Ed. Ediesse)**
- **Sito del parlamento, Camera dei Deputati e del Senato**
- **Appunti sulla lezione della Prof.sa Sala**
- **Appunti sulla lezione della Prof.sa Del Re**
- **Documentazione Prof.sa Cedroni**
- **Documentazione Pof.sa Marina Piazza**
- **Documentazione Prof.sa Leccardi “Ruoli di genere ed immagini della vita di coppia”**
- **Documentazione D.sa Azzalini**
- **Seminario Internazionale “Europa: partecipazione civica e rappresentanza politica delle donne”**