



*Il mondo del lavoro può essere
considerato realmente il metro di misura
della discriminazione di genere*

di Elvira MIRIELLO

per il corso
"DONNE, POLITICA E ISTITUZIONI"
presso
UNIVERSITA DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA
settembre-novembre
2005

PREMESSA

Nel tentativo di ragionare sulla "questione femminile" di questi anni ho riscontrato che, sempre più spesso, le donne hanno mai assunto un ruolo di primo piano nella vita della società italiana. La mancata assunzione di questo ruolo è stata imposta sia da una cultura che vede ancora la donna come responsabile delle attività di cura e di organizzazione della casa, che dal condizionamento di un'autocoscienza che la relega ad attrice secondaria.

Ma nel consolidato che ci differenzia dalle nostre madri e dalle nostre nonne c'è l'aspetto, sicuramente non secondario, dell'impegno nel mondo del lavoro. Luogo nel quale si possono analizzare le maggiori contraddizioni.

Se nel vissuto di una donna resiste ancora la concezione che la cura della casa e la cura dei propri cari hanno una importanza prevalente, questa deve ormai da molti anni convivere con l'impegno lavorativo. Questa è la contraddizione che è rimasta nelle mani delle donne.

La nostra cultura contraddistingue sicuramente una donna che lavora, ma nel contempo quella stessa donna ha impegni extra-lavorativi che non vengono suddivisi in misura equa con il proprio partner.

La donna oggi, più che nel passato, ha uno strumento di confronto e di misurazione che la rende più forte, ammesso e non concesso che ciò sia veramente voluto: il lavoro.

Ma che approccio hanno le donne col mondo del lavoro e con quali resistenze devono avere a che fare. In quale modo chiedono ed affrontano la crescita professionale? In che modo affrontano e chiedono la conciliazione dei tempi? In che modo affrontano la rivendicazione dei diritti e la richiesta di parità lavorativa e salariale?

In buona sostanza " *Il mondo del lavoro può essere considerato realmente il metro di misura dalla discriminazione di genere?*"

Un tentativo di risposta può essere rilevato dall'analisi delle normative e dai dati sul mondo del lavoro che abbiamo a disposizione tentando in premessa di non dare per scontato nulla o almeno provando in tal senso.

LE NORMATIVE E I DATI

La Costituzione Italiana

Partendo dall'analisi della nostra Costituzione rileviamo che già nel suo Art.3 si recita che *"tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione ..."* e che nell'Art.37 si recita *"la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore"*.

Quindi il riconoscimento del diritto di parità è già sancito in questi due articoli della Costituzione, forse perché il 1° gennaio 1948, l'anno in cui è entrata in vigore, era ben chiara la situazione in cui ci si trovava a seguito del II° conflitto mondiale...

Durante i conflitti mondiali le donne erano state impiegate nelle fabbriche a sostituire gli uomini chiamati al fronte, assumendo giocoforza la funzione di breadwinner – le donne erano entrate nel mondo del lavoro non a seguito di una "crescita culturale" ma per necessità. Al rientro dei reduci, le donne avevano dovuto lasciare loro i posti di lavoro (Patto di Roma del 27 settembre 1945 tra la CGIL unitaria e Confindustria). La pressione del contesto sociale dell'epoca delegittimava il lavoro delle donne in fabbrica, a meno che non fossero "capofamiglia".

I licenziamenti in base al sesso come soluzione alla sistemazione dei reduci costituirono oggetto di ampio dibattito e costituirono il problema che maggiormente congiurò a indebolire la forza contrattuale della manodopera femminile. Il licenziamento indiscriminato delle donne non trovò una opposizione convinta nella direzione del sindacato unitario (... una sola donna era nel comitato direttivo ...). Forse anche la scarsa presenza di donne nelle massime istanze confederali contribuì a limitare reazioni decise in questa materia. La difesa delle donne si attestò, per il sindacato, sulla consapevolezza di evitare le discriminazioni e sulla tutela (ma non sulla parità).

Inoltre l'accordo sull'indennità del giugno 1945 che sanciva la differenza della contingenza tra i due generi (e anche tra donne capofamiglia e uomini capofamiglia) fu ulteriore dimostrazione che il sindacato non fu affatto alla testa del movimento per la parità – la parità salariale rimase una dichiarazione come principio.

In quel periodo l'Udi assolse una sorta di supplenza nei confronti del sindacato seguendo direttamente le campagne e le manifestazioni delle donne (come il famoso convegno tenutosi nel dicembre 1944 presso la CdL di Roma) ...

Durante gli anni '50 la situazione non era cambiata, anche se negli altri paesi industrializzati la donna era sempre più presente nel mondo del lavoro – in Italia la "propaganda" ed il dibattito interno alle grandi fabbriche continuerà a sostenere che le donne non scioperavano, erano insensibili alle tematiche della mobilitazione politica e rivendicativa.

Ma la stampa sindacale di quegli anni è ricca di notizie sull'impegno e sulle lotte condotte dalle donne contro i licenziamenti, sulle assemblee delle donne per affrontare i problemi della smobilitazione industriale delle acciaierie, sulle grandi battaglie civili delle donne mezzadre.

A partire dalla metà degli anni cinquanta riprendono quota i principi dell'emancipazione attraverso il lavoro e quelli della parità dei diritti e del salario che, enunciati nei primi due congressi unitari, non avevano avuto alcun riflesso nella pratica contrattuale. Ne sono esempio la Conferenza nazionale delle donne lavoratrici nel 1954 su "Emancipazione delle lavoratrici italiane" e il Convegno tenuto a Milano nel 1957 su "Retribuzione uguale per lavoro di eguale valore".

Il cambiamento della politica contrattuale dei sindacati italiani si realizza verso il finire degli anni '50 e si concretizza nell'accordo interconfederale sulla parità salariale nel 1960. Sebbene questo accordo riconoscesse la parità formale, sostanzialmente le donne furono segregate nei livelli più bassi delle classificazioni. Le strategie contrattuali si fondavano sulla semplificazione del ruolo della donna lavoratrice e ignoravano come lavoro produttivo e lavoro di cura si intrecciassero e si scontrassero nella loro vita. Quindi per la condizione della donna la definitiva acquisizione del suo diritto al lavoro apre grandi questioni inerenti a quella che oggi si usa chiamare "qualità della vita".

L'approvazione delle leggi istitutive delle scuole materne statali nel 1968 e quella sugli asili comunali nel 1971 incrinano l'assunto che aveva collocato socialmente la donna nella sfera familiare e aveva fatto della famiglia una istituzione autosufficiente.

Le diverse esperienze nazionali hanno di fatto segnato l'inizio delle politiche delle pari opportunità in Europa e mutato il tradizionale approccio alle politiche del lavoro, a partire dagli anni '70.

Legge 903/77 – la discriminazione diretta

La Legge 903/77 afferma il principio di parità di trattamento, estendendo il principio di parità a tutti gli aspetti della vita lavorativa e non più solo alla necessità di garantire a donne e uomini le stesse retribuzioni. Tale normativa offre altresì una serie di strumenti per combattere le discriminazioni sul lavoro.

La legge vieta ogni discriminazione **diretta** tra donna e uomo (il divieto di discriminazione di tipo diretto quale nesso diretto tra comportamento datoriale e soggetto interessato), e prevede un sistema sanzionatorio nel caso in cui vengano posti in essere comportamenti discriminatori, sia mediante sanzioni amministrative (art.16) e sia attraverso il ricorso all'autorità giudiziaria (art.13).

La parte lesa deve produrre le prove (regola aurea del giudizio) di aver subito la discriminazione, quindi provare che il datore di lavoro abbia l'intenzione e di conseguenza chiedere la cessazione del comportamento discriminatorio e la rimozione degli effetti prodotti.

Questa legge in 30 anni ha prodotto più o meno 100 procedimenti. L'impostazione della legge stessa, che chiede la produzione delle prove della discriminazione, implica che laddove i comportamenti datoriali non sono palesi e misurabili la discriminazione stessa può diventare "sindrome persecutoria" da parte della vittima ...

Negli anni '80 poi, la Corte di Giustizia comincia ad affrontare casi di discriminazione indiretta, un esempio tra tanti si riferisce a nessi tra la stipula di contratti part-time e lavoratrici. Questi comportamenti all'origine non sono discriminatori ma come risultato producono effetti diversi in base al sesso.

Legge 125/91 – la discriminazione indiretta, le azioni positive, le consigliere di parità

La legge 125/91 ha ridisegnato il concetto di discriminazione, inserendo anche il concetto di discriminazione indiretta, dando una definizione più precisa di quella contenuta nella precedente legge 903/77.

La **discriminazione indiretta** - è un evento più frequente rispetto ai casi di discriminazione diretta. E' più probabile che si verifichino situazioni in cui apparentemente non viene violata alcuna disposizione di legge a tutela della parità, ma che ugualmente producono in concreto un trattamento di sfavore per alcuni soggetti rispetto ad altri.

Quindi diventa una nozione oggettiva, scartando la premeditazione soggettiva di discriminare. La lavoratrice deve comunque produrre la prova ma è possibile indurre il giudice a desumere in via presuntiva (indizi).

Le **azioni positive** - altro elemento importante della 125 è la parte promozionale: promozione di iniziative atte a garantire la parità di opportunità anche mediante la promozione delle cosiddette "azioni positive".

Per "azioni positive" si intendono tutti gli interventi, le iniziative e i progetti che mirano concretamente a promuovere l'occupazione femminile e a garantire non solo parità di trattamento, ma anche di pari opportunità in genere nel lavoro, il tutto per garantire una uguaglianza sostanziale.

Le **consigliere di parità** - è un sistema amministrativo capillare di persone che si occupano di guardare ai dati delle realtà aziendali e territoriali, di favorire l'incontro e il confronto delle parti sociali, di pubblicizzare la possibilità per le aziende di ottenere benefici fiscali in caso di adozione di azioni positive.

Decreto Legislativo 216/03 – "attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"

Questo decreto reca disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone, indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione. Sono considerate discriminazioni anche le molestie sessuali in quanto comportamenti indesiderati aventi lo scopo di violare la dignità di una persona.

Come realmente stanno le cose ? - dall'Europa all'Italia

Da uno studio sulle esperienze di contrattazione a favore delle pari opportunità della Fondazione di Dublino dell'anno scorso emergono una serie di dati e considerazioni:

FINLANDIA e *SVEZIA* – soltanto in questi due paesi gli imprenditori sono obbligati per legge a preparare piani aziendali per l'uguaglianza. Ma in ambedue i paesi l'obbligo legislativo è in gran parte disatteso: a tutt'oggi solo il 25% delle imprese private ed il 75% delle autorità pubbliche hanno preparato i piani.

FRANCIA e *BELGIO* – hanno scelto una strada diversa: invece di rendere obbligatori i piani aziendali per l'uguaglianza tramite una legge, hanno puntato a favorire un contesto

normativo favorevole alla loro realizzazione. In Belgio una legge del '97 invita gli imprenditori privati a preparare i piani, che sono obbligatori solo nelle imprese in crisi e nel settore pubblico. In Francia, nel 2001 è stata varata una legge che obbliga le parti sociali a negoziare a livello di azienda e di settore in materia di pari opportunità. Ma questa norma non è piaciuta agli imprenditori, tanto che il numero degli accordi siglati è ancora molto basso (35 che hanno riguardato in gran parte quelle di maggiori dimensioni).

DANIMARCA e GERMANIA e NORVEGIA – nel primo paese una legge varata nel 2003 obbliga le imprese pubbliche a redigere un rapporto sulle iniziative adottate in materia di pari opportunità. Nel secondo si segnala in particolare l'attivismo della federazione Verdi (che raggruppa le categorie del terziario all'interno della confederazione Dgb), firmataria di numerosi accordi settoriali sulle pari opportunità. In alcuni casi, le intese tedesche prevedono le famose "quote" per favorire le donne nei settori produttivi dove sono meno rappresentate. Nel terzo paese esiste fin dall'85 un accordo per tutto il settore privato, firmato dalla confederazione sindacale Lo e dall'associazione nazionale degli imprenditori prevede l'attuazione di piani aziendali per l'uguaglianza.

ITALIA – lo studio cita, l'esperienza del piano aziendale per l'uguaglianza firmato alla Coop Toscana e Lazio dalle organizzazioni sindacali e dalla centrale cooperativa. L'intesa prevede mutamenti nell'organizzazione del lavoro finalizzati a favorire il personale femminile e l'istituzione di un fondo aziendale per sviluppare le azioni a favore delle pari opportunità.

Come stanno realmente le cose ? – dall'Italia agli esempi regionali

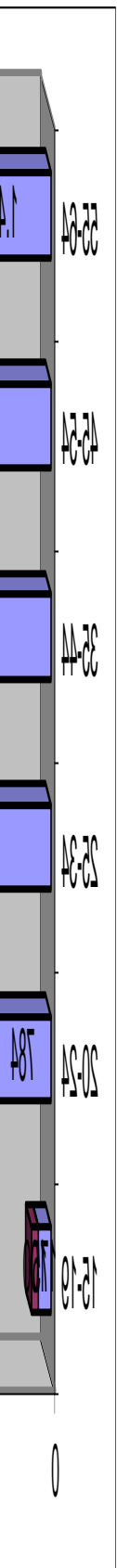
Dati dal World Economic Forum pubblicato a maggio 05: Italia al 45° posto nella classifica basata su parità retributiva, accesso al lavoro, presenza nei luoghi di potere politico, l'istruzione e la salute. Nel rapporto si legge "come prevedibile in paesi con una cultura notoriamente patriarcale, Italia e Grecia hanno una performance scadente nella partecipazione e nelle opportunità economiche." E ancora "questi paragoni forniscono un'indicazione preliminare del legame tra le pari opportunità per le donne e il potenziale di crescita a lungo termine di un paese"

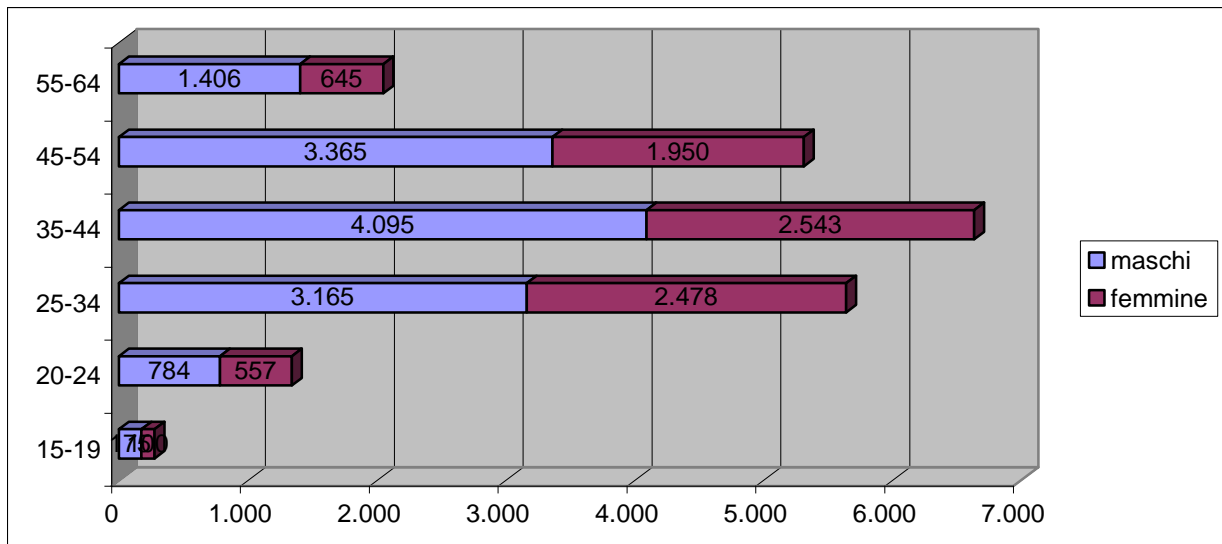
Oltre al giogo culturale a cui questi paesi sono ancora indistricabilmente soggetti.

Il mercato del lavoro italiano nel contesto europeo presenta alcune caratteristiche peculiari:

- ❖ tassi di disoccupazione piuttosto elevati e forte divario per genere, età, durata della disoccupazione;
- ❖ **bassi tassi di occupazione femminile;**
- ❖ grandi differenze territoriali (nord e sud Italia ...)

❖ forte presenza di economia sommersa



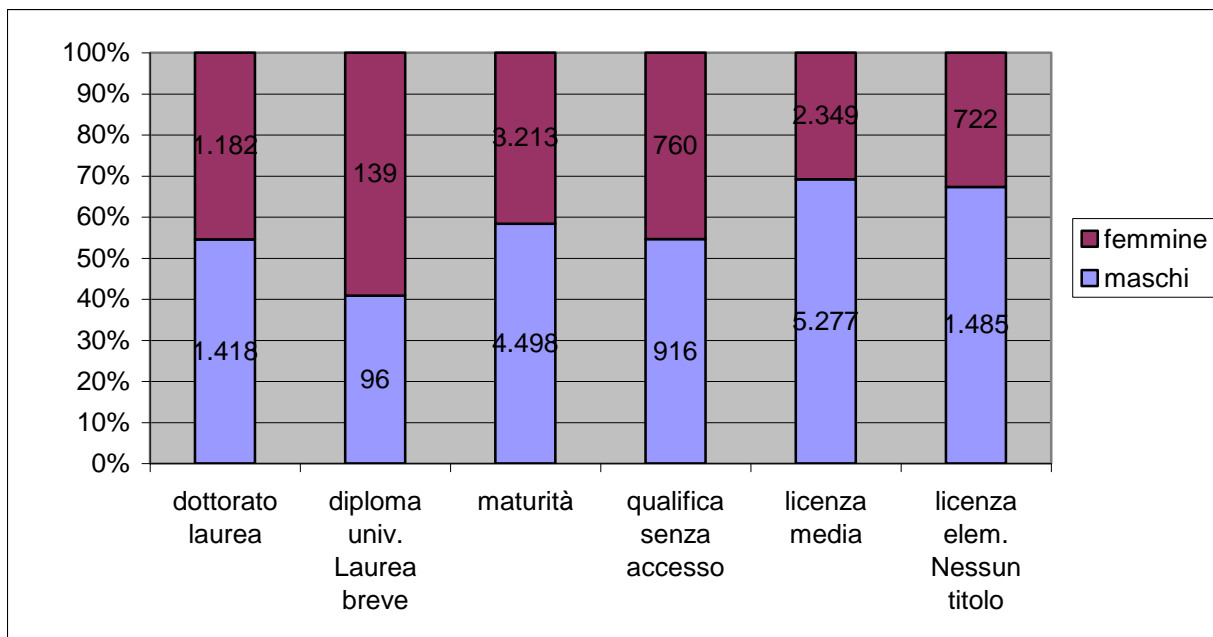


Italia: tassi di occupazione per età 2003

Da uno studio dell'Ires dell'Emilia Romagna emerge quanto già sappiamo: le buste paga delle lavoratrici sono inesorabilmente più leggere di quelle dei colleghi maschi, in Italia come in tutti i paesi europei, con uno scarto che si aggira attorno al 20% medio, più alto nei settori privati che nel pubblico impiego e crescente nelle qualifiche più elevate.

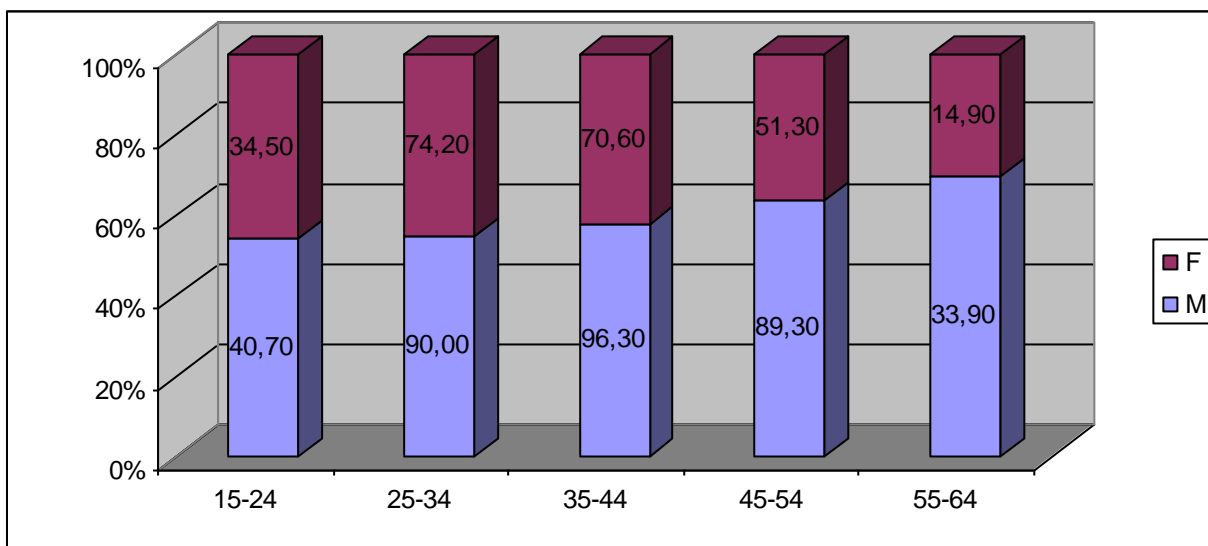
La ricerca mette a nudo inoltre, una organizzazione del lavoro che relega le donne nelle mansioni più povere, lesina loro autonomia e responsabilità quando raggiungono posizioni superiori, alza le richieste di disponibilità e di flessibilità in cambio di un sudato passaggio di qualifica, ignora le competenze specifiche e le differenze, sorvola sul doppio ruolo e trova fastidiose le esigenze di conciliazione che pure la legge contempla.

In quanto alla contrattazione, l'analisi realizzata dall'Ires sugli accordi integrativi nel periodo 1991-2001 in Emilia Romagna, delinea un quadro deludente, di scarso impegno del sindacato e chiara insensibilità delle imprese, sia sulle pari opportunità, sia sulla conciliazione dei tempi tra famiglia e lavoro.



Italia: occupati per titolo di studio 2003

Andando ad analizzare una situazione più vicina a noi, la Lombardia, scopriamo che una delle criticità del mercato del lavoro in Lombardia e nel milanese (pur sapendo che i loro dati sull'occupazione hanno performances migliori del mercato del lavoro italiano e con caratteristiche più vicine ai paesi europei avanzati), è costituita dalla scarsa capacità di occupazione femminile nei confronti di un alto tasso di occupazione maschile; criticità che diventa più evidente nella fascia delle donne adulte (a partire dai 45 anni).



Lombardia: tassi di occupazione per età 2002

Sulla base di tutti gli strumenti che sono a nostra disposizione da parte delle leggi e da parte dei dati e gli "women's studies" cosa realmente è successo ?

La crescita professionale, la conciliazione dei tempi, la rivendicazione dei diritti, la richiesta di parità lavorativa e salariale, sono temi che devono essere affrontati dalle donne assieme alle organizzazioni sindacali.

Gli esempi di "azioni positive" nel mondo del lavoro sono molti, ma non ancora tali da poter affermare che siano generalizzati e pertanto normalità, e perciò quelle aziende che li stanno realizzando sono ancora considerate all'avanguardia.

Se i dati forniti dalla Banca d'Italia (marzo 2002) ci dicono che le donne italiane continuano a lavorare mediamente 6 ore la settimana più degli uomini oltre al normale orario lavorativo principalmente per una situazione di squilibrio rilevabile nel lavoro di cura e da ciò corrisponde, inevitabilmente, un freno nella realizzazione professionale tout court...

Ma il doppio ruolo della donna, che si traduce quindi maggiori fatiche derivanti dalla conciliazione, ha recentemente messo in paniere alcuni positivi cambiamenti nei confronti della responsabilità nella cura dei figli ciò soprattutto grazie ad un diverso e più positivo atteggiamento culturale posto in essere principalmente dai giovani uomini. Questa sorta di affermazione del diritto alla paternità ci mostra un segnale (non ancora significativo, per i numeri ancora esigui) di cambiamento che pone la famiglia come centro della coppia nella sua essenza e non come un fatto a cura e onere della sola donna. Resta però in essere, cosa assolutamente non secondaria, un retaggio culturale che porta le donne italiane ad una sorta di autolimitazione, autocensura che le induce a non sfruttare appieno "i fattori nuovi" che inevitabilmente devono affrontare nella vita.

Inoltre, le aziende stesse hanno difficoltà a non considerare i classici stereotipi, e a rimettere in discussione la struttura organizzativa, sia in materia di tempi di lavoro che di forza lavoro, disattendendo novità come ad esempio di congedi parentali per paternità. Pertanto in conclusione per parafrasare una frase storica: abbiamo fatto le pari opportunità dobbiamo "pareggiare" le opportunità e ciò può avvenire necessariamente e soltanto a livello culturale evitando inutili mascholizzazioni del mondo femminile, ma facendo incontrare il mondo femminile e maschile ad ogni livello sia politico, che culturale, che sociale prendendo come presupposto le prerogative peculiari di entrambi e

valorizzandole al massimo. Solo così si potrà creare la base per un reale cambiamento nella organizzazione del mondo del lavoro e quindi di una crescita delle risorse femminili.

Enrico Berlinguer nel suo articolo pubblicato su "donne e politica" n.5/6 feb 1971 (estratto)

"...noi comunisti abbiamo bisogno, in concreto, di reclutare nuove donne al partito (soprattutto le giovani generazioni femminili delle fabbriche, delle scuole, delle campagne); abbiamo bisogno anche di una nuova leva di compagne dirigenti a livello di cellula, di sezione, di federazione, regionale e nazionale; e abbiamo bisogno, infine, che sia **fatto un più serio, specifico e sistematico lavoro di formazione delle compagne**, per arricchire ogni istanza di partito di quadri femminili politicamente e ideologicamente maturi...

... il partito è uno strumento, un mezzo, è, precisamente, quello strumento politico, di organizzazione, di combattimento e di educazione rivoluzionaria che noi comunisti costruiamo e rafforziamo per poter impiegarlo e adoperarlo, in modi sempre più efficaci, al servizio dell'emancipazione dei lavoratori e del progresso del paese, ossia per una causa che sta molto al di sopra del partito stesso ...

... e affinché le masse femminili italiane divengano una forza realmente ed efficacemente operante per imporre il cambiamento degli attuali indirizzi politici, sociali ed economici occorre che il partito, a proposito dei problemi femminili, impegni tutte le sue organizzazioni, sia per stimolare e garantire la presenza massiccia, continua, cosciente delle donne in tutte le battaglie generali (**sindacali, sociali, politiche, parlamentari**), sia per assumere proprie autonome iniziative sulla questione femminile, sia per sostenere, sollecitare e promuovere le iniziative e le lotte specifiche che le donne, attraverso le loro associazioni democratiche di massa, conducono per la propria emancipazione, per liberarsi dalla condizione di oppressione in cui si trovano, per rimuovere quegli ostacoli materiali (il doppio lavoro, la mancata protezione per l'infanzia, l'arretratezza della scuola, il caos dei trasporti) che frenano la loro partecipazione alla vita produttiva, sociale e politica e **rappresentano quindi uno dei più seri ostacoli alla loro emancipazione, e all'avanzata di tutto il movimento rinnovatore della società.**"

fonti

"Nel sindacato dell'Italia repubblicana: le donne e gli uomini" di Myriam Bergamaschi

appunti dal corso

opuscolo delle consigliere di parità regionali e provinciali

studio Ires Emilia Romagna

dati sulla Lombardia e sulla provincia di Milano forniti dalla prof.ssa M.T.Franco

rilevazione Istat, indagine forze di lavoro ed elaborazioni CNEL su dati Istat