

MANCANO LE POLITICHE PER LE DONNE

Durante l'emergenza Covid si è confermato che l'Italia non è un Paese per donne libere di scegliere la propria vita. Sotto lockdown sono state le lavoratrici, in primis, che hanno garantito i servizi essenziali e la cura della popolazione, in condizione di rischio per la loro salute e sicurezza. Intanto nelle task force governative e nei gruppi di lavoro si privilegiavano nettamente le competenze maschili, arrivando persino alla totale esclusione di quelle femminili. Il risultato è stata un'analisi dei fenomeni e delle strategie di gestione della fase emergenziale e post emergenziale priva dello sguardo e delle competenze di metà della società.

Le donne nell'emergenza Covid stanno pagando, ancora una volta, il prezzo più alto in termini di occupazione, redditi, carichi di lavoro familiari e salute.

Studi e indagini confermano come l'emergenza Covid abbia gravato in maniera più incisiva sulle donne. Gli ultimi dati ISTAT, sia congiunturali che tendenziali, fanno emergere un generale calo dell'occupazione. Particolarmente problematica in questo contesto è la condizione di giovani e donne. Preoccupa non tanto la fase congiunturale - anche nei mesi del lockdown 2/3 delle donne italiane occupate hanno continuato a lavorare perché occupate prevalentemente nei servizi anche sanitari, nell'ambito educativo e scolastico-, ma l'effetto, nel medio lungo periodo dell'incremento delle diseguaglianze storiche nel mercato del lavoro.

Part time involontari, segregazione orizzontale, precarietà e discontinuità contrattuale, lavoro di cura caricato solo sulle donne sono le condizioni che condizionano negativamente la permanenza delle donne nel mdl. Non invertire questa tendenza sarebbe inaccettabile, ancor più in un Paese in cui, come denunciato anche dal Presidente della Repubblica nelle scorse settimane, l'occupazione femminile è già a livelli inaccettabili, e non raggiunge nemmeno il 49%

Le indagini condotte in questi mesi sullo smart working e l'analisi della ripartizione degli carichi di lavoro e degli spazi familiari durante il lock down hanno confermato il maggiore impegno delle donne nelle attività di cura che insieme alla svalutazione nell'immaginario collettivo del lavoro agile, rappresenta un fattore estremamente rischioso per le donne, tanto più in un Paese che culturalmente continua a delegare alle donne i carichi familiari. L'assenza di un sistema di welfare e servizi che sostenga e accompagni le persone e le famiglie, è emerso in tutta la sua problematicità durante l'emergenza e tuttora, evidenziando ancora una volta come nel nostro Paese il welfare sia quello familiare. Anche laddove il lavoro di cura è organizzato in servizio rimane prettamente femminile, a bassa qualità ed assenza di investimenti, sottostimato nell'economia della società, sottopagato, in alcuni servizi affidato spesso a lavoratrici già socialmente più deboli come le migranti, nonché a più alto tasso di precarietà e irregolarità.

La Cgil ha già inserito nelle sue proposte al Governo iniziative finalizzate all'aumento dell'occupazione femminile. Se questo è l'aspetto più immediato riteniamo però importante esercitare una contrattazione non più neutra ma attenta alle differenze di genere puntando a una distribuzione equa dei carichi familiari tra maschi e femmine all'interno delle famiglie. La contrattazione è strumento essenziale, e questa trasformazione deve diventare obiettivo di tutta l'organizzazione, e non solo delle donne, ai tavoli di trattativa.

Il coordinamento delle donne Cgil, l'assemblea delle donne "Belle ciao" che ha lanciato la piattaforma "Tutte insieme, Vogliamo Tutto", riproposta nell'iter congressuale e nell'ultima assemblea delle delegate, avevano già individuato non solo le proposte, ma l'urgenza di imprimere una svolta politica, culturale e sindacale sulle politiche di genere. Non possiamo dire che questo impegno sia stato effettivamente assunto dall'organizzazione, vi sono indubbiamente esperienze positive, ma prevalgono tuttora molte ombre e tanta disattenzione. Manca un'assunzione generale e vi è molta delega alle compagne sia nel discorso pubblico che nella contrattazione.

È necessario, invece, puntare su una nuova, rinnovata contrattazione inclusiva. La contrattazione sociale e territoriale, a fianco della più tradizionale contrattazione - nei contratti nazionali e nelle aziende- quella con i diversi soggetti del territorio, sia su temi sociali che su quelli di sviluppo locale, deve proporsi di ricollegare con forza i diritti del lavoro con i diritti di cittadinanza, misurarsi con le profonde differenze territoriali che sono un dato oggettivo da cui partire. Centrale è la necessità di leggere il nostro ruolo contrattuale in un'ottica di genere, all'interno delle famiglie, nel mercato del lavoro, come utenti dei servizi e in molti altri ambiti della vita. Next generation UE, i fondi del bilancio UE e le politiche per la ripartenza devono includere le donne. Oggi non è così. Gli sportelli dei nostri servizi registrano un aumento delle lavoratrici preoccupate per il futuro e che temono la fine del blocco dei licenziamenti.

Riteniamo altresì importante valorizzare l'impegno della nostra organizzazione sul tema della prevenzione e salute nei luoghi di lavoro in un'ottica di genere attraverso una nuova e diversa valutazione dei rischi, che parte da un'ottica non discriminante alla luce della quale analizzare anche i processi organizzativi. In particolare attraverso l'accrescimento di una presenza di RLS - RLST di sesso femminile e di una formazione degli RLS - RLST e dei delegati che tenga conto del tema del fattore genere-età-nazionalità.

Altro aspetto che non può essere visto al di fuori del processo economico e sociale in corso è l'aumento della violenza maschile contro le donne, che evidenzia come il contesto patriarcale sia ancora fortissimo.

Donne penalizzate sia dal punto di vista economico che dell'affermazione professionale sono più deboli sia nei confronti della violenza che nei percorsi di uscita. Il rafforzarsi di una cultura patriarcale è un processo in atto da tempo, come testimonia lo smantellamento inarrestabile dei consultori pubblici, i reiterati attacchi alla legge 194 e perfino la "macabra vicenda" dei cimiteri dei feti. Se è positivo il voto alla Camera sul recepimento della convenzione Ilo 190, che può dare nuovo impulso al contrasto delle molestie e della violenza sul lavoro, non ci sfugge la pericolosità della riproposizione del ddl Pillon e di altre proposte di legge presentate.

In questi mesi di emergenza, che peraltro si sta riproponendo drammaticamente in queste ore, abbiamo presidiato i temi della libertà delle donne ed elaborato, nei gruppi di lavoro del coordinamento, priorità e proposte che integrano la nostra piattaforma.

L'esito dei gruppi di lavoro del coordinamento è stato arricchito dai numerosi contributi proposti da categoria e territori. Qui evidenziamo le proposte che, a nostro avviso, devono caratterizzare la contrattazione a tutti i livelli.

Molta attenzione della discussione si è concentrata sullo smart working, tema che ha fatto irruzione nella vita di molte e molti, come ha ben evidenziato l'indagine che abbiamo prodotto come Ufficio politiche di genere e Fondazione Di Vittorio. L'incipit della discussione era ragionare dello smart working

in Cgil - tema che riteniamo tutt'ora da affrontare, soprattutto perché sia effettivamente fruibile per tutte e tutti in tutte le strutture, servizi compresi, ma si è inevitabilmente trasformato anche in una discussione generale, che pensiamo ben si integri con le linee guida elaborate dall'area contrattazione.

Il gruppo di lavoro sullo **Smart working** ed i contributi hanno in particolare sottolineato:

- la contrattazione è essenziale per rispondere alla necessità di regole fondamentali e “paletti certi”
- deve intervenire sulla cultura del lavoro, che oggi premia la presenza rispetto ai risultati, mettendo al centro gli obiettivi, che comporta la ridefinizione dei criteri che organizzano e distribuiscono orari: i ruoli e le mansioni per obiettivi, valorizzare e certificare la formazione e l'acquisizione di competenze, determinare un diritto individuale alla formazione permanente con la priorità al superamento del divario sulle competenze digitali
- stabilire numero massimo di giornate settimanali a tutela dell'aspetto relazionale del lavoro e garantire strumenti di informazione/coinvolgimento del personale per evitare qualunque forma di emarginazione
- garantire la facoltatività nell'accesso e nel recesso da ambo le parti. Lo smart working non determina l'alternanza luogo di lavoro/domicilio, a questo fine va promossa la possibilità di luoghi/spazi di co-working, che potrebbero essere promossi da noi ed anche collocati nelle Camere del Lavoro

La discussione sulla **Contrattazione nazionale ed aziendale** si è molto concentrata su quanto rende dispari la condizione lavorativa delle donne:

- Orario di lavoro: negli appalti e nel settore dei servizi si è diffuso - in modo incontrollato - il part time involontario, mentre resta difficile ottenere quello volontario e reversibile. Occorre differenziare la normativa affinché l'utilizzo di part time involontario goda di condizioni più sfavorevoli per le imprese e minore flessibilità'. In particolare negli appalti, ma non solo, la frazionabilità dell'orario e la riduzione delle ore settimanali sono una delle cause di crescita del lavoro povero; occorre attivarsi per aumentare l'orario minimo settimanale. Se queste politiche hanno il fine di difendere innanzitutto le lavoratrici da sfruttamento e lavoro povero, in generale per tutte e tutti va proposto il tema della riduzione dell'orario di lavoro e della redistribuzione
- attivare percorsi permanenti di formazione per non subire il digital divide
- affermare il lavoro per obiettivi ed in autonomia per contrastare la logica del tempo di presenza come solo fattore di riconoscimento professionale e di carriera
- la genitorialità va condivisa! La sola conciliazione determina segregazione ulteriore delle lavoratrici, quindi non solo permessi e congedi, ma aumenti significativi della paternità obbligatoria con modalità analoghe alla maternità, forme di incentivazione dell'utilizzo “paterno” dei permessi e congedi contrastando fin d'ora forme di mobbing nei confronti dei neo padri.
- nella contrattazione di sito o di filiera far sì che le pari opportunità e le politiche di genere siano considerate un tema trasversale a tutte le singole imprese e coniugato in modo specifico per obiettivi concordati
- agire sulla Contrattazione d'anticipo rafforzando il confronto con le stazioni appaltanti prevedendo continuità occupazionale e reddituale e scongiurando la frazionabilità degli orari

- riprendere l' iniziativa per contrastare il gender gap, innanzitutto utilizzando gli strumenti esistenti: le relazioni biennali, rivendicando informazioni sulla trasparenza salariale; ripensare i criteri dei premi di risultato perché se definiti attraverso la presenza (o altro) finiscono per essere veicolo di disparità salariale si è molto sottolineata la necessità che la contrattazione sia accompagnata dalla formazione sindacale che va incrementata; in questo periodo abbiamo sperimentato corsi misti che - partendo dall'esperienza di Ricominciamo da noi e un'Organizzazione tutta per sé-, permettessero di proseguire con la formazione seppur a distanza.

Molto partecipato è stato il gruppo di lavoro sulla **Contrattazione sociale/territoriale**

- si è evidenziata la proposta di riproporre l'utilizzo del bilancio di genere, da leggere con attenzione con particolare riferimento ai servizi di welfare, nel senso più ampio possibile. Un confronto da esercitare anche nei Distretti sociali e sanitari
- rafforzare e aumentare l'offerta educativa a partire dalla fascia 0/6. Servono investimenti sia nell'edilizia scolastica che nell'aumento degli organici. Gli asili nido dovrebbero passare dall' essere un servizio a domanda individuale a servizio soggettivo riconosciuto dai LEP ; per la scuola dell'infanzia, come per la secondaria di primo grado l'obiettivo è la generalizzazione del tempo pieno. Il riconoscimento di servizio educativo per la fascia 0-6 già indica che l'obiettivo è raggiungere una copertura al 100%
- analogo impegno è necessario per salvaguardare e consolidare adeguate risorse per i centri anti violenza e case rifugio come servizi indispensabili per le donne di tutte le età che ogni giorno subiscono abusi
- è necessario indagare, affrontare e prevenire anche il tema degli abusi sulle donne anziane, che a causa della maggiore dipendenza e fragilità sono sempre più esposte ai rischi di maltrattamento, ricatto e abbandono.
- rafforzare e ridefinire il ruolo dei consultori, negli anni sempre più smantellati, sia dal punto di vista delle strutture che delle competenze. Salvaguardare e consolidare adeguate risorse per i centri anti violenza e case rifugio come servizi indispensabili. E' necessario indagare anche il tema degli abusi sulle donne anziane, che a causa della maggiore dipendenza e fragilità sono sempre più esposte ai rischi di maltrattamento, ricatto e abbandono
- per contrastare ogni tipo di violenza sulle donne è necessario creare una cultura di genere volta con formazione specifica per i lavoratori e lavoratrici finalizzati al contrasto alle molestie ed alla violenza nei luoghi di lavoro
- le politiche abitative sono un'emergenza nelle nostre città. Sono necessarie nuove idee ed investimenti (cohousing, condomini con servizi comuni, ecc...)
- inoltre, sulla base di esperienze già realizzate sono auspicabili protocolli tra soggetti pubblici che, sulla base di incentivi favoriscano l'uso dei congedi parentali da parte dei padri
- l'abbandono del territorio e il dilagare della violenza (fisica e verbale), anche dei e tra i giovani, sono due facce della stessa medaglia, è questo un tema della contrattazione sociale (anche per provare a fondare una cultura nuova sulla parità di genere) Sarebbe utile progettare formazione territoriale con l'obiettivo di promuovere la cultura del rispetto e dell'inclusione, per far acquisire conoscenze sui

meccanismi di esclusione, sugli stereotipi e i pregiudizi, per favorire le pari opportunità in una logica di promozione dei diritti, di rispetto e di convivenza civile

- rispetto ai necessari processi di sviluppo sostenibile sociale e ambientale, sarà fondamentale impegnare i fondi europei per favorire gli spazi comuni che possano diventare un supporto alla socialità e alla condivisione dei servizi, al welfare, alle scuole, agli spazi di co-working
- la contrattazione sociale deve confrontarsi con un sistema di welfare che ha carenze strutturali anche nel versante dell'assistenza, ed agire per determinare sia diverse ripartizioni delle risorse di bilancio sia di supporto, in una visione più egalitaria e paritaria della società
- una discussione molto importante riguarda la medicina di genere, necessaria perché applica il concetto di diversità e punta a garantire a tutti, uomini e donne, adulte/i, bambine/i, anziane/i, un miglior trattamento in funzione delle specificità: tutti i bisogni vanno analizzati e presi in carico in maniera evolutiva e plurale. Su questo tema già condividiamo un progetto con l'area sanità.
- tra i migranti, le donne (insieme ai minori e agli anziani) sono le più vulnerabili, le più esposte alle difficoltà del viaggio, al rischio di violenza e di sfruttamento. Per questo è necessario creare le condizioni per dare parola alle donne straniere affrontando tutti i temi sopra esposti declinandoli anche in questa ottica.

Da novembre a marzo, abbiamo l'intenzione di programmare la nostra iniziativa, anche se sconteremo le restrizioni che la nuova emergenza ci propone, ma non rinunciamo a segnare con la nostra presenza e le nostre proposte il prossimo periodo: · per il 25 novembre, oltre al manifesto prevediamo un'iniziativa unitaria sul tema violenza maschile contro le donne e giustizia penale e civile e di organizzare per quella giornata una "catena" di collegamenti e dibattiti che coinvolgano tutte le nostre camere del lavoro, che ovviamente non escludono iniziative locali istituzionali o con altre associazioni può essere la prima tappa di traduzione di un'idea per caratterizzare appuntamenti periodici a tema, vorremmo riflettere sulla relazione tra politiche di genere, nostri obiettivi, ruolo delle donne e ambiente, migrazioni, salute per citarne solo alcuni. L'obiettivo è la declinazione del concetto di cura e della sua dimensione non di attitudine femminile ma di economia della cura.

Noi non ci stiamo!

Senza contrattazione di genere si diventa parte del problema!

5 novembre 2020

Coordinamento Donne Cgil