



Londra, 8 ottobre 2011

Sessione 3 - Nuove rappresentazioni sociali del lavoro e forme della rappresentanza

Intervento di Agnese Ranghelli, *responsabile nazionale del Coordinamento Donne*

1. Al margine ma decisive

Le donne sono ancora molto penalizzate nel mondo del lavoro, sia per livello di occupazione, sia per retribuzione e percorsi di carriera, e la crisi economico-finanziaria non ha influito positivamente sul quadro già esistente. Se analizziamo i dati recenti sono preoccupanti soprattutto per quanto riguarda la finestra dell'Italia femminile che lavora. Conciliare vita familiare e lavoro appare nell'Italia del 3° millennio un'impresa impossibile. Ottocentomila donne "licenziate" o costrette a lasciare il lavoro a causa della maternità. Ovvero l'8,7% delle donne lavoratrici con almeno un figlio. Tante sono le mamme che, nel 2010, hanno abbandonato il mondo del lavoro o sono state costrette a farlo.

L'amara constatazione, è che, le donne faticano ancora oggi ad affermare la loro **presenza nel mondo del lavoro**.

Spesso sono collocate al margine dei sistemi produttivi, sono quelle che più degli altri vivono i part-time, soffrono della precarietà, cadono nel cono d'ombra dell'inattività.

Possiamo evidenziare viceversa che quando un Paese promuove la piena integrazione delle donne nel mercato del lavoro cresce anche il livello di benessere generale. Gli esempi dei paesi scandinavi, della Francia e della Germania sono la testimonianza di una chiara realtà.

L'Italia purtroppo gode il triste primato della disoccupazione femminile. Solo il 49% delle donne lavora contro una media europea del 62%.

André Gorz, un filosofo del lavoro segnalava che le tipologie lavorative si stanno dividendo in due categorie: quella dei **lavoratori iper-tecnologici**, essenziali alle logiche del profitto e super pagati, e quella a cui appartengono i **lavoratori marginali**, che operano al "servizio dei primi" con un lavoro sottostimato e sottopagato. Purtroppo dobbiamo registrare che questo secondo gruppo, il più grande e il più precario per Gorz, è composto per la maggioranza da donne.

Mentre, quando si praticano politiche *women friendly* che considerano i fattori: formazione, tutela, accompagnamento, l'apporto delle donne diventa decisivo nel mondo della produzione perché esse riescono ad introdurre dimensioni relazionali differenti competenze e abilità specifiche.

2. Dalla maternità alla co-genitorialità

Uno dei punti cardine delle politiche per le pari opportunità sui luoghi di lavoro è la maternità.

I motivi sono sempre gli stessi: le difficoltà a conciliare la nuova organizzazione familiare con il lavoro, in una situazione in cui la gravidanza ha ripercussioni negative sulla carriera che, dopo la nascita di un bambino, o si ferma o addirittura regredisce. Eppure quella italiana è una delle legislazioni più all'avanguardia rispetto alla tutela della maternità: le norme ci sono, evidenziano gli addetti ai lavori, la difficoltà è tutta nell'applicarle soprattutto in quella zona grigia che non è una violazione palese delle norme sulla discriminazione: donne e mamme costrette a uno slalom impossibile tra norme, diritti e vessazioni e soprusi più o meno velati da parte dei datori di lavoro. Le donne che subiscono discriminazioni a causa della maternità non ne parlano volentieri e non sempre denunciano. La penalizzazione sarebbe talmente ricorrente da essere ritenuta la normalità dalla maggioranza delle donne che lavorano. Conciliare vita e famiglia è uno dei nuclei essenziali per attribuire il giusto peso alla donna che lavora, senza sminuire la scelta di maternità: mobbing, sottoinquadramenti al ritorno dal congedo di maternità, "dimissioni forzate" sono tutti esempi che conosciamo.

Su questo tema sono due livelli di azioni che occorre seguire.

Da una parte occorrerebbe inserire misure che facilitino la trasformazione del congedo di maternità in **congedo di genitorialità**, in modo che gli uomini al pari delle donne possano e debbano assentarsi dal lavoro per la

cura dei loro figli neo-nati. Questa misura concreta, già avanzata in sede europea, ma ancora con scarsi effetti, avrebbe la potenzialità di diminuire la discriminazione per le donne nella ricerca di lavoro, dato che anche i loro colleghi dovrebbero andare in "maternità".

Dall'altra parte occorre sostenere il processo culturale che vede i neo padri sentirsi più responsabili oggi, che nel passato, rispetto ai compiti di cura.

Alimentare e sensibilizzare le coppie alla **co-genitorialità** non sarebbe soltanto un contributo all'occupazione femminile, ma diventerebbe un volano di trasformazione della società innescando dei processi di cambiamento nei rapporti tra i generi in famiglia e mutando le relazioni educative che ripartirebbero le responsabilità materna e paterna in modo più equilibrato.

3. Protagoniste del welfare invisibile

Vorrei ora accennare al lavoro di cura che è sistematicamente svalutato, ma che può essere considerato il motore **dell'economia d'affetto** come l'ha chiamata Axelle Kabou.

Il carico dei compiti domestici e di cura che prevalentemente ricade sulle donne è un contributo Pil invisibile, perché allevia spesso le casse dello Stato dalle responsabilità di cura degli anziani. Ma allo stesso tempo è un modo per indicare nel dono il fondamento del lavoro che si giustifica nella relazione prima che nel profitto, come ci ha ricordato anche Benedetto XVI nella Caritas in veritate, quando ha sottolineato come la gratuità ed il dono sono elementi essenziali ad un sistema economico che mette al centro la persona e non il capitale.

Purtroppo la via del riconoscimento è lunga, come quella del riconoscimento.

In Italia la disparità tra uomo e donna relativa ai tempi dedicati al lavoro domestico e di cura è stata calcolata in 3 ore e 40 minuti. Lo afferma l'Istat nella terza edizione dell'Indagine sull'"Uso del tempo".

La distanza degli uomini dalle donne rispetto all'impegno domestico indicherebbe il gap da colmare per stabilire una parità nella divisione dei ruoli nelle coppie.

Alle donne spetta contagiare e responsabilizzare gli uomini verso i compiti di cura. Ridistribuire il lavoro familiare potrebbe essere una chiave essenziale verso la ricerca del loro benessere, ma richiede il

riconoscimento di un cambiamento culturale formidabile all'interno delle famiglie, specialmente quelle italiane.

Assumere una diversa responsabilità rispetto alla famiglia è la via per costruire un modello alternativo all'ormai defunto *male bread winner*, che certificava la rigida separazione dei ruoli tra i sessi.

Dei passi li abbiamo compiuti a seguito della crescita del grado di istruzione del nostro paese e della maggiore presenza femminile nel mondo del lavoro. Purtroppo, però, si assiste una battuta d'arresto denuncia lo stesso Istat rilevando la lentezza del cambiamento. Infatti mentre 6 anni fa si riscontrava una significativa riduzione dell'asimmetria tra i compiti domestici, rispetto alla prima rilevazione Istat sui tempi di vita, quella del 1988-1989, nell'ultima rilevazione non ci sono grandi cambiamenti, se non tra le coppie dove le donne sono occupate e le coppie con figli.

4. Promotrici nello stile di consumo

Un altro campo dove le donne passano dal margine al centro dei processi del mondo della produzione è il **consumo**.

Le donne oggi stanno svolgendo un'azione importante in questo senso che va nella direzione del cambiamento.

La donna che consuma sceglie sempre più consapevolmente e "politicamente" nelle offerte di mercato, costruisce stili di spesa che mettono in discussione il modello di sviluppo dominante impostato sul consumismo che mostra con la crisi i limiti di un capitalismo dissoluto.

Le donne costruiscono così – a partire da una situazione difficile e svantaggiata – la possibilità di trasformare la crisi in un'opportunità come ha dimostrato anche una ricerca delle Acli, di qualche anno fa sul consumo rilevando come «una buona parte delle donne intervistate sono **consumatrici** cioè assumono un atteggiamento attivo, da vere protagoniste nell'ambito dell'economia e del consumo, sperimenta le possibilità che si aprono per influire sugli ingranaggi del sistema». Queste donne poi coniugano le scelte di acquisto con una responsabilità civica, iniziando a concretizzare nei fatti la possibilità di una democrazia economica.

Perché si possa incidere a livello globale si deve lavorare per "una nuova logica di mercato", non avvilente dell'uomo, che metta l'economia al servizio della persona. La *business ethics* va valutata dall'obiettivo dietro

l'impresa. La finalità ultima dell'economia non è quella di creare ricchezza, ma di offrire strumenti per raggiungere il bene comune.

Per inoltrarci in questo arduo cambio di mentalità c'è un'economia della responsabilità sociale, che va coltivata, rendendo i cittadini protagonisti, per far crescere una **democrazia economica**. In questo senso occorre cercare maggiore comunicazione pubblica e organi di garanzia che possano identificare le vere buone pratiche. L'acquisto consapevole rimane una grande leva nelle mani del cittadino. Noi non votiamo solo nelle cabine elettorali, ma votiamo anche con il nostro consumo e il nostro risparmio, indirizzandoli verso la rimozione delle cause dei problemi e non solo degli effetti.

Come donne delle Acli siamo chiamate, oggi come ieri, a fare la nostra parte: il messaggio: "partiamo da noi" condividendo stili di vita.

In un momento di grandi cambiamenti sociali come quello attuale parlare di donne nel mondo del lavoro significa evidenziarne il valore aggiunto come risorse strategiche per lo sviluppo e la crescita del sistema economico e sociale del nostro Paese. L'idea che una maggiore occupazione femminile sia una precondizione per una effettiva crescita economica è la migliore alleata delle politiche di contrasto alla disuguaglianza di genere.

Grazie per l'attenzione