

STATI GENERALI DELLE DONNE 24 MARZO

LA FRONTIERA DEL CAMBIAMENTO

di Cristiana Ilari, responsabile Pari Opportunità CISL MARCHE

Nell'epoca della crisi, che è un passaggio verso un tempo nuovo, il Sindacato deve dare impulso al suo ruolo di intrapresa sociale. In questa espressione sono implicite una serie di parole chiave che dovrebbero indirizzare l'azione sindacale e politica: creare, vedere in modo nuovo, stabilire relazioni, "aver cura" di vari soggetti del MDL, soprattutto degli "anelli deboli", tra cui possono essere inserite le donne, che, come i giovani, risentono maggiormente della "liquidità" delle nostre esistenze. Donne e giovani hanno difficoltà nel trovare una buona occupazione o nel mantenere il lavoro, nel senso che per loro è più alto il rischio di una flessibilità che diventa precarietà, come ci confermano le statistiche (tasso di disoccupazione femminile e giovanile al 42,6%), a cui, tra l'altro, sfuggono le scoraggiate e le rassegnate che neanche cercano più un lavoro per dedicarsi alla cura dei familiari che risulterebbe altrimenti costosa, in una sorta di obbligato badantato domestico che, oltre a mortificare spesso le aspettative personali, frena lo sviluppo sociale ed economico del Paese, poiché il lavoro delle donne incrementa il lavoro di tutti, come ci ricordava già Maurizio Ferrera in un suo libro del 2008, *Il fattore D*.

Ancora in molti paesi sviluppati industrialmente la parità tra uomini e donne è una realtà solo sulla carta. Le donne sono un passo indietro in termini di trattamento retributivo, accesso al mondo del lavoro e alle posizioni di potere, formazione e qualità della vita; significativo il caso del gap retributivo e del capitale umano. A livello europeo le donne devono lavorare 59 giorni in più per guadagnare quanto un uomo, secondo quanto emerge dal rapporto presentato dalla Commissione europea, in occasione della "Giornata europea per la parità retributiva", il 28 febbraio scorso; per questo Bruxelles si impegna a sostenere i datori di lavoro per ridurre il gap retributivo di genere con il progetto "Equality pays off" ("L'uguaglianza paga").

In questo contesto, sviluppo, politiche contrattuali, fisco e previdenza incidono non poco anche sulla condizione familiare e lavorativa delle donne. Per questo la CISL si sta attivando per una legge di iniziativa popolare che renda il fisco italiano più equo e sollevi i redditi e i consumi; anche sulle problematiche previdenziali bisogna intervenire per cambiare le regole delle legge Fornero che danneggiano soprattutto le donne per le difficoltà dovute a lavori usuranti e a percorsi sempre più frammentati e discontinui.

Come Organizzazioni Sindacali abbiamo cercato in questi anni di arginare lo "tsunami" della crisi, attraverso accordi nazionali e locali, ma sappiamo che il fronte dell'impegno è ripensare le politiche attive del lavoro e le politiche socio-familiari; proprio la necessità ci permette di riflettere sulle politiche nel loro complesso per programmare più efficacemente gli interventi, investendo in modo mirato le risorse e superando schemi che la crisi ha mostrato ormai legati a un contesto fordista profondamente cambiato. Oggi il welfare deve porre al centro le persone e le famiglie, favorendo relazioni tra i diversi attori, promuovendo la dimensione territoriale delle risposte ai bisogni e l'empowerment dei cittadini e dei corpi intermedi. Per far ciò occorre costruire percorsi sinergici, creare reti, perché, come dimostrano alcune esperienze, le relazioni integrate sono positive, sviluppano energie e favoriscono l'elaborazione di progetti per sostenere le famiglie anche nel difficile compito di conciliare tempi di vita e di lavoro. Infatti la conciliazione rimane il "nodo gordiano" e la contrattazione è la leva per un cambiamento culturale che non può essere solo evocato dall'alto ma che, secondo la logica bottom-up, deve implementarsi nei luoghi dove i processi avvengono: la scuola, l'Università, i posti di lavoro, cioè spazi di azione e di riflessione per le politiche di gender empowerment; in più il tema della conciliazione non è solo appannaggio della donna, riguarda le dinamiche familiari, nel momento in cui la ricaduta di scelte politiche e contrattuali coinvolge i servizi, l'organizzazione del lavoro, i percorsi di carriera, l'accesso alla formazione e al mercato del lavoro.

Sostenere la donna significa, quindi, sostenere la società nel suo complesso; eppure sostenere non basta: proviamo a promuovere modernizzando davvero il nostro Paese dove sono troppo poche le donne che lavorano e dove il peso del "soffitto di cristallo" è greve. Purtroppo dobbiamo ancora giocare in difesa ma

non possiamo chiuderci troppo a "catenaccio"; è necessario davvero guardare avanti e intorno a noi. La cooperazione internazionale ci offre la possibilità di alzare e allungare lo sguardo. Segnalo l'esperienza delle donne del Marocco, dove l'ISCOS Marche sta collaborando con un mondo associativo vivace che sviluppa nuove energie in un contesto non facile; intervenendo in un convegno promosso dall'Associazione di donne ADFM (Association Démocratique des Femmes du Maroc), con rappresentanti del mondo politico, istituzionale e sindacale del Marocco, per portare l'esperienza delle donne della CISL Marche, ho sentito chiaramente che la strada per rimuovere gli ostacoli, valorizzare i talenti, favorire il cambiamento passa, oggi più che mai, attraverso la condivisione, la partecipazione, la creatività nella libertà.