

INIZIATIVA 8 APRILE

Bentrovate/i!!!

Abbiamo approfittato della fine dell'emergenza per ritrovarci di persona con un'iniziativa aperta che provi a tessere le fila di quello che è cambiato in questi 2 anni, di ciò che abbiamo fatto come esecutivo, dell'attività dei coordinamenti donne, territoriali e aziendali, dei progetti per il futuro.

Dato che ci sono pervenute un certo numero di richieste, abbiamo deciso di tenere aperto il collegamento da remoto per dare la possibilità di esserci anche a chi non poteva organizzarsi per la trasferta, allargando così la partecipazione...

Per il futuro, ci auguriamo che – nonostante l'attuale perdurare della diffusione di varianti e contagi – la situazione resti sostanzialmente sotto controllo e consenta ai collegamenti da da remoto di diventare una modalità secondaria, che allarga appunto la partecipazione ma non si sostituisce alla modalità in presenza, che ha una ricchezza, fatta di emozioni, relazioni, scambi e interrelazioni, anche informali, insostituibili e fertili per il confronto e la circolazione delle idee, il riconoscimento reciproco e il clima interno dell'organizzazione.

Vogliamo ricordare le ultime volte che ci siamo incontrate/i **in presenza**.

L'ultima nostra iniziativa aperta a tutta l'organizzazione è stato il convegno di aprile 2019 a Treviso sulle molestie sul lavoro *"E li chiamano complimenti..."* (l'ultima volta che Raffaella è stata con noi).

A gennaio dell'anno successivo, abbiamo fatto in tempo a celebrare l'assemblea delle delegate e subito dopo è arrivata la pandemia.

E' stata la linea di demarcazione tra il prima e il dopo, l'inizio di un arretramento, che ancora dura, nelle condizioni socio economiche delle donne e più in generale di un aumento, che ancora dura, nelle differenze, tra tutte quelle di reddito.

Tutte e tutti noi siamo inizialmente stati inghiottiti dalla necessità di trattare le condizioni di salute e sicurezza sui posti di lavoro. Poi, abbiamo iniziato a reinventare l'ordinario adattandolo alle nuove condizioni.

Come coordinamento donne, ci siamo incontrate spesso **da remoto** e abbiamo organizzato, in collaborazione con il Lab, il convegno aperto a tutte/i del marzo dello scorso anno, dal titolo *"Diamo credito alle donne, per non dover mai scegliere tra il lavoro e la cura"*. Mai titolo è stato così azzeccato, purtroppo.

Percepivamo con chiarezza **la sempre maggiore necessità del coordinamento delle e tra le donne, come modalità ancor prima che come struttura**.

Sentivamo che bisognava costruire le basi di una mobilitazione continua DI TUTTA L'ORGANIZZAZIONE sui temi dell'equità e delle pari opportunità, che bisognava **agire e sollecitare un'azione culturale, contrattuale e rivendicativa che provasse ad arginare l'arretramento** della condizione femminile, che recuperasse attenzione e investimento di idee e di risorse collettive sulla CURA della società, di bambini, anziani e malati,

anziché affidarle – o affibbiarle – come carico aggiuntivo, non retribuito o scarsamente retribuito,

sulle spalle delle donne di famiglia o di quella galassia di lavoro povero a prevalenza/ monopolio femminile che popola i servizi di cura.

Per farlo, dovevamo continuare sulla strada del confronto continuo, fatto di partecipazione e interventi nei luoghi misti dell'organizzazione e di costruzione di nostri convegni e iniziative, perché **la battaglia per la parità è e deve essere una battaglia combattuta insieme** da uomini e donne, per una società migliore, più equilibrata, per tutte e tutti.

I fatti, purtroppo, hanno dato ragione alle nostre preoccupazioni.

I dati ci parlano di un pesante **arretramento nell'occupazione femminile, nelle condizioni di vita e di lavoro delle donne** a causa, oltre che della crisi, dell'enorme carico mentale e lavorativo scaricato sulle stesse dal combinato disposto della crisi pandemica e della cultura maschilista ancora dominante.

Ha impressionato tutte/i il crollo del già infimo tasso di occupazione femminile tra dicembre 2019 e dicembre 2020 dal 50% all'48,6%, a fronte di una modesta contrazione per gli uomini.

Il Rapporto integrato sul mercato del lavoro 2020, pubblicato di recente, conferma i contraccolpi della pandemia sul mercato del lavoro, ed evidenzia come le categorie più penalizzate siano state quelle già in precedenza svantaggiate: le donne, i più giovani (15-24 anni), e gli stranieri.

Le donne sono più **precarie tra gli indipendenti**, cosa che suggerisce che per molte la scelta del lavoro autonomo è un ripiego alla mancanza di alternative. Nel lavoro dipendente, **lavorano soprattutto nei settori più colpiti dalla crisi** (servizi domestici, alberghi e ristorazione e commercio), **prevalentemente con contratti a termine** che non sono stati rinnovati.

Le donne hanno beneficiato **meno della cassa integrazione**: a fronte del 42,1% delle donne dipendenti sul totale, solo il 27% risultano beneficiarie di Cig. Questo fa supporre che una quota significativa di donne non abbia potuto usufruire della Cig-Covid durante la pandemia in quanto occupata con un contratto a termine arrivato a scadenza e non rinnovato.

Quelle che hanno perso il lavoro **hanno meno probabilità di rientrare**.

Ma il peggioramento si è esteso oltre i confini del lavoro retribuito, andando a intaccare il già precario equilibrio vita-lavoro. E **l'aumento delle dimissioni** ne è in qualche modo la riprova. Le donne hanno dovuto raddoppiare gli sforzi e talvolta scegliere tra lavoro e famiglia sotto il peso dei carichi di cura, maggiori anche per effetto della contrazione della rete di sostegno rappresentata dalle nonne, per il timore dei contagi.

Chiuse in casa, molte di loro hanno subito violenza domestica.

Serve un **nuovo welfare**, che vada oltre ai congedi, al part-time e allo SW, che aiutano ma rischiano di relegare le donne in casa. Si deve costruire una nuova organizzazione del lavoro e della società. Servono **servizi per**

anziani e bambini. Così si liberano le donne, si recupera occupazione femminile e si aumenta il PIL.

Oggi siamo di fronte alla fine dello stato di emergenza, ma la pandemia perdura.

A questa situazione, si aggiunge il dramma del conflitto Russo Ucraino, con i timori di una potenziale estensione a livello mondiale e di un'escalation nucleare .

Un conflitto terribile, come tutti i conflitti – molti dei quali dimenticati – che continuano a uccidere e affamare milioni di persone e a provocare flussi migratori vissuti dall'occidente come invasioni barbariche anziché come occasioni per restituire un po' della propria fortuna e ampliare la propria base di manodopera giovane (visto l'invecchiamento e il calo di natalità che interessa gran parte della vecchia Europa). Al 21 marzo 2022 se ne contavano 59 tra cui, solo per citare i principali, Nigeria, Myanmar, Afghanistan, Siria, Etiopia Yemen Somalia Sudan Darfur... e potrei continuare...Ma questo è molto più vicino a noi. Geograficamente, emotivamente e per ricadute immediate. Sta già mostrando i suoi effetti dal punto di vista sociale ed economico e incrementando ulteriormente le differenze, ancora una volta a scapito dei più deboli, tra cui le donne.

Già con la pandemia, ci siamo chieste **come misurare quantità e qualità dei grandi cambiamenti in corso** nei luoghi che rappresentiamo, non solo attraverso i dati ma anche con il vissuto di lavoratrici e lavoratori, per poterli poi meglio rappresentare.

Molti questionari e interviste sono stati fatti, a tutti i livelli. Oggi, vedremo alcuni dei dati raccolti.

Con l'aiuto di Carla Spandonaro del **Lab** vedremo i primi risultati dell'**indagine soggettiva sull'impatto di genere nell'emergenza sanitaria Covid19**, sottoposta finora a circa 1.000 lavoratori e lavoratrici della categoria, e vi chiederemo di aiutarci a raggiungere l'obiettivo di 3.000 che ci eravamo date per rilevanza statistica e per un maggior equilibrio geografico, visto che i questionari raccolti sinora non sono distribuiti in modo equilibrato su tutto il territorio nazionale.

Le **aree indagate**, con riferimento ai **cambiamenti percepiti** rispetto al periodo precedente la pandemia e con attenzione a genere, età e situazione familiare sono:

- **soddisfazione personale** su posizione professionale, reddito da lavoro, rapporto tra entrate e uscite e pressioni commerciali;
- **utilizzo del tempo** (riunioni, lavoro fuori orario, lavoro da remoto, spostamenti casa-lavoro, lavoro non retribuito per spesa, pasti, cura della casa, figli, anziani, disabili, tempo per sé e i propri interessi),
- **utilizzo dei permessi** per cura e assistenza (permessi 104, ordinari e straordinari, congedo straordinario legge 104, congedi parentali Covid)
- **costi** (spostamenti, riscaldamento, elettricità, internet)

Sempre con il Lab – e sempre con il vostro aiuto – vorremmo presentarvi tra qualche mese (speriamo non troppi) gli esiti del lavoro completo, integrato con qualche interessante **dato quantitativo** utile a misurare l'impatto di genere dell'emergenza (lavoro da casa, ammortizzatori sociali, congedi straordinari Covid, permessi e congedi 104, dimissioni, utilizzo banca del tempo e altri permessi). Per questo lavoro potrebbe essere preziosa anche la collaborazione delle segreterie di coordinamento delle nostre aziende nel condividere alcuni dei dati eventualmente in loro possesso per effetto delle informative aziendali.

Dopo la presentazione del Lab, Esmeralda Rizzi e Giorgia Fattinanzi dell'ufficio **politiche di genere della Cgil**, ci presenteranno gli esiti dell'indagine *Qualcosa è cambiato. Come?* che ha raggiunto quasi **5.000 lavoratrici** andando a indagare ambiti simili a quelli indagati dal nostro questionario, dalla percezione di sé nel lavoro, alla soddisfazione, alle difficoltà, scelte, rinunce, desideri e bilanci...delle donne.

Ma c'è un altro questionario che, invece, è stato sottoposto a molte/molti di noi, precisamente a **tutti/e coloro che fanno parte di segreterie territoriali, aziendali o di gruppo**.

Ed è sulle ragioni e sugli esiti di questo che si soffermerà la parte finale della mia relazione, perché parla di noi, ci racconta come viviamo **il nostro rapporto con le diversità, il conflitto e l'innovazione**, e costruisce relazioni tra questi concetti.

Un po', ci racconta anche di come stiamo tra noi, di come lavoriamo insieme e devo dire che siamo rimaste positivamente colpite dall'adesione (so che vi abbiamo stressato molto...), dagli esiti (che hanno colpito anche le ricercatrici), dalle suggestioni positive che anche i punti d'ombra ci suggeriscono per lavorare meglio e per crescere INSIEME.

QUESTIONARIO VALORIZZARE LE DIFFERENZE - MIDA /CATTOLICA

*La premessa per consentire l'avanzamento è guardare alla differenza **non come inclusione dei più fragili ma come valorizzazione delle identità** di ciascuno/a perché **siamo tutti pezzi unici** e nessuno si deve sentire fuori posto per ciò che è.*

INTRODUZIONE

Il progetto di **ricerca ha indagato sulla cultura delle differenze**, intesa come **capacità di valorizzare e includere le diversità nei contesti organizzativi** (con effetti positivi sul clima e sulla qualità delle relazioni, su coinvolgimento e partecipazione, sui risultati).

Dopo una prima parte di interviste semi-strutturate, che ha coinvolto 50 grosse aziende di vari settori e unicamente la Fisac come organizzazione sindacale, ci è stato proposto un questionario da sottoporre all'interno dell'organizzazione. L'abbiamo trovato molto interessante per la qualità delle domande (15 aziende sulle 50 iniziali hanno partecipato a questa seconda fase).

L'obiettivo del questionario era indagare la percezione su alcuni temi sottostanti alla valorizzazione delle differenze, quali conflitto, qualità delle relazioni, condivisione e collaborazione del/nel lavoro.

Le risposte al questionario sono state elaborate in forma anonima dall'Università Cattolica di Milano e ci è stata restituita un'analisi della nostra organizzazione.

Abbiamo scelto di coinvolgere nella compilazione chi ha **ruoli di segreteria** come criterio per provare a raggiungere chi più facilmente svolge la sua attività in modo preponderante per l'organizzazione.

Su una popolazione di circa 300 persone con questi ruoli, sono stati compilati 194 questionari di cui 114 in modo

completo (bisogna tener conto che si tratta di un questionario lungo e complesso, composto da 221 domande per un tempo di 30 /45 minuti di compilazione) ed è sui 114 questionari completi che ci è stata restituita l'analisi.

Il totale dei questionari analizzati sulle 15 aziende coinvolte è stato di 3.247 (media azienda 216).

IL QUESTIONARIO (slide 8)

LE PRINCIPALI AREE TEMATICHE INDAGATE

- La **cultura organizzativa della differenza** - come l'organizzazione gestisce la differenza sul piano culturale e valoriale
- le percezioni e **rappresentazioni individuali della diversità**
- la percezione del **conflitto** come motore generativo/distruttivo: la manifestazione dell'incontro/scontro con la differenza (—> *è importante che le persone sentano che è possibile esprimere disaccordo - senza una conflittualità sana la differenza non può essere valorizzata*)
- **la qualità delle relazioni con i colleghi (clima del team) e l'organizzazione**, la percezione di apertura, accoglienza, co-partecipazione. (—> *la possibilità del confronto*)
- **La chiarezza e la condivisione dell'oggetto di lavoro**: la possibilità di trovare un punto in comune e favorire lo scambio.
- **Il legame con l'organizzazione** (e quindi anche il rischio abbandono) e il punto di vista dei rispondenti sull'impegno dell'organizzazione verso diversità e inclusione.

IL CAMPIONE (slides 11 e segg.) 65 donne e 49 uomini - slide 11

60% oltre 15 anni di "anzianità" - slide 12

68 questionari segreterie territoriali e 40 "sedi" (coordinamenti e segreteria nazionale) - slide 12

slide 15 - **genere e "anzianità"** (tra 9 e 15 anni numero maggiore di donne - effetto norma antidiscriminatoria?)

slide 16 - **istruzione** prevalentemente tecnica (50 questionari) e lauree magistrali (28), con prevalenza di donne laureate o con master (24 F e 14 M)

I RISULTATI

LE RAPPRESENTAZIONI INDIVIDUALI (slide 19 e segg.)

Slide 19 - le rappresentazioni soggettive in relazione al tema della differenza -

Emerge una buona tendenza media all'apertura, curiosità e valorizzazione della diversità (deviazione standard alta —> alta variabilità risposte)

Il valore più alto è su *mi sento pronto* (versus perso)

Il valore più basso è su *ho paura di non essere all'altezza* (versus *mi piace correre rischi*)

L'INTELLIGENZA CULTURALE (slides 21 e segg.)

Slides 22 e 23

Si conferma la buona motivazione a relazionarsi con l'alterità, però, alla componente cognitiva, emerge una minore presenza di saperi/competenze per relazionarsi con il diverso.

Ne risulta un atteggiamento di interesse e predisposizione nei confronti della differenza a cui tuttavia non si accompagnano delle sufficienti basi di conoscenza e know-how per una efficace relazione con la differenza (RUOLO FORMAZIONE)

LA CULTURA ORGANIZZATIVA DELLA DIFFERENZA (slide 24 e segg.)

La **scala crescente delle culture organizzative** rispetto alla differenza – slide 26 (e 25 per le definizioni)

Emerge una polarizzazione sui due estremi:

- una chiara maggioranza (46 questionari) di *omogeneità* (= La differenza è evitata o respinta, e la percezione di similarità può garantire relazioni lavorative efficaci)
- una buona porzione (27) di *inclusione* (= La differenza è una risorsa da cui, non solo l'organizzazione, ma anche ogni persona può trarre benefici e vantaggi)

I livelli intermedi (dall'alto al basso sono):

- **access**: differenza come strategia di business atta a garantire l'accesso a diverse fasce di mercato
- **fairness**: sono garantiti non solo trattamenti equi, ma anche giusti e responsivi delle differenti necessità in supporto alle minoranze
- **color blind**: (daltonismo): tutti devono essere trattati in egual modo (si ricerca il match competenze-ruoli)

Dal confronto con le ricercatrici sono emersi una possibile spiegazione, un'interrogativo e uno stimolo per lavorare :

Possibile spiegazione:

- Le risposte sono probabilmente influenzate dal fatto che abbiamo una **forte identità valoriale comune**, che chiediamo una forte similarità ai nuovi quadri per aderire ai valori dell'organizzazione e che abbiamo una **forte identificazione con l'organizzazione e i suoi obiettivi**. Questo però a nostro avviso spiega solo in parte il dato. L'altra faccia della medaglia potrebbe essere la **tendenza a omologarsi e a concepire il dissenso solo se formalizzato** in aree/correnti.

Interrogativo:

- Il fatto che una buona percentuale evidenzia la presenza di una cultura attenta alla valorizzazione delle differenze (integration/inclusion) ci porta a chiederci se la grande **similarità interna sia vista come segnale in integrazione oppure se invece se le**

persone che hanno indicato la cultura inclusion/integration siano più coinvolte sui temi diversità e inclusione.

Suggerimento

- Potrebbe essere comunque importante attivare un processo di riflessione trasversale per **costruire una base comune e condivisa sul tema diversità e inclusione** (formazione).

Slide 27

La ripartizione per genere della percezione della cultura della differenza dà una fotografia abbastanza equilibrata, con alcune interessanti differenze: **nelle categorie omogeneità e fairness, i gli uomini risultano in percentuale superiore alle donne** (più 2,5 e più 12,5%), **che invece prevalgono leggermente sulla fascia alta della scala** (più 3,4 access e più 6,2% inclusione)

Slide 29

Coloro che lavorano **sul territorio tendono maggiormente a percepire una cultura organizzativa che rimanda ad una valorizzazione della differenza** rispetto a coloro che lavorano in sede, nei quali è maggiormente presente la tipologia *omogeneità* (che sia attribuibile a una **maggiore interazione diretta con lavoratrici e lavoratori** è una domanda che ci siamo poste ma non abbiamo elementi concreti per sostenerlo). Riflettere sul nostro atteggiamento verso diversità e inclusione ci può aiutare ad approcciarci e rappresentare fasce più ampie di lavoratori/trici (proselitismo)

LA QUALITA' DELLA VITA ORGANIZZATIVA (slide 31 e segg.)

Misura la qualità della relazione tra persona, lavoro e organizzazione su 5 diversi aspetti - slide 32

1. clima del gruppo di lavoro - slide 34

Abbiamo **obiettivi condivisi**, un buon **orientamento a perseguirli**, una buona **partecipazione** (ci sentiamo sicuri/e nel proporre nuove modalità) e percepiamo un buon **sostegno pratico ai tentativi di innovare** (anche se tra i 4 è il punteggio meno alto)

2. come si vive nell'organizzazione - slide 36

I punteggi più alti sono sulla possibilità di esercitare autonomia e sulla sintonia valoriale con l'organizzazione riguardo a ciò che è desiderato giusto etico e desiderabile, **più bassi invece i punteggi relativi al riconoscimento sociale ed economico del nostro lavoro e sulla percezione di essere trattati/e con equità e trasparenza**

3. management - slide 38

Emerge una **percezione discreta sulla della qualità della comunicazione con i vertici e sulle possibilità di sviluppo professionale** offerte nell'organizzazione (ricordiamo che il questionario è stato compilato da componenti di segreteria e che avevamo dato l'indicazione "Dove trovate il termine "direzione" o il termine "il mio capo" interpretateli nel seguente modo:

- segretari/e generali e segretari/e responsabili di coordinamento intendano la struttura di livello superiore centroregolatore
- i componenti di segreteria intendano il/la segretario/a generale/responsabile)"

4. il conflitto – slide 40

Le persone che hanno risposto sentono di ricoprire un ruolo coerente in termini di aspettative e competenze e di trovarsi in gruppi di lavoro collaborativi con discrete possibilità di esprimere opinioni diverse.

La presenza di **conflitti distruttivi impliciti o espliciti nel proprio gruppo e/o tra gruppi è piuttosto bassa** e le ricercatrici, incrociandola con quanto emerso dall'intervista semi strutturata che ha preceduto il questionario si chiedono **se sia davvero così basso oppure se vi siano sentimenti di rifiuto o paura a riconoscere il conflitto interno** (ci può essere un collegamento tra questo possibile rifiuto e la prevalenza della cultura organizzativa dell'*omogeneità*)

5. il legame con l'organizzazione/rischio abbandono – slide 42

Buon legame affettivo (identificazione e desiderio di conservare la propria appartenenza). Buon senso del dovere (interiorizzazione delle regole).

Meno alto il punteggio sulla scelta di "convenienza", in coerenza con l'ambito fortemente valoriale che caratterizza l'organizzazione.

CONCLUSIONI

Campione

Prevalenza femminile (delle risposte), segno dell'investimento nell'integrazione, ma anche del fatto che le donne hanno risposto maggiormente all'invito a compilare il questionario.

Tematica generazionale – è necessario investire sulle nuove generazioni (nuove competenze ed esperienze).

Intelligenza culturale

Cultura della differenza – generale apertura e curiosità, non sempre accompagnata dalle necessarie competenze – occorre supportare le persone e le loro competenze nei confronti della valorizzazione delle differenze.

Cultura della differenza

Anche se un buon numero di risposte riferiscono la presenza di una cultura di *omogeneità* che non lascia spazio alla differenza, si riscontra una certa varietà delle altre risposte, con un buon numero che si posiziona sul livello più alto della scala – la cultura dell'*inclusione* – diventa quindi importante **lavorare alla costruzione di un posizionamento comune e condiviso rispetto alla differenza che tocchi tutti i ruoli.**

Cosa possiamo fare noi per promuovere una sempre maggiore cultura delle differenze? Ce lo siamo chieste e ci siamo confrontate con le ricercatrici.

Possiamo ragionare su **come comunicare e come fare inclusione** in FISAC facendo attenzione a **linguaggio, cultura organizzativa, formazione e mainstreaming.**

Gli strumenti possono essere molti, non solo progetti formativi, ma anche momenti di discussione, che costruiscano partecipazione e confronto aperto:

- sull'**apertura e sull'approccio "non etichettante"** alla diversità,
- sull'**ascolto aperto e la valorizzazione del pensiero "divergente"**, in qualche modo anche del pensiero **"disobbediente", e del conflitto**, per allargare le nostre competenze sulla **capacità di dare parola e senso al conflitto senza sentirci attaccate/i o messe/i in discussione;**
- su linguaggio e comunicazione che siano attenti non solo al senso del messaggio ma anche alla **percezione delle persone**, a come l'intervento è/può essere/è stato percepito...
- su come permeare maggiormente l'azione organizzativa di: CHIAREZZA - COINVOLGIMENTO e LEADERSHIP DIFFUSA (anche organizzativa).

Inserire le differenze nelle realtà organizzativa è un passo importante. Poi, intervengono processi più o meno lunghi e partecipati, di valorizzazione, altrettanto importanti per costruire la qualità dell'organizzazione in termini di clima, coerenza, compattezza ed efficacia nel perseguire i propri valori e obiettivi.

Il questionario ci dice che abbiamo molti punti di forza, ma anche spazi per aumentare la nostra cultura e le nostre competenze sulla differenza. Noi crediamo che lavorarci ci renderà più belle/i, più forti, più capaci di attrarre nuove/i iscritte/i e nuovi quadri.