



L'ultima indagine ISTAT sugli stereotipi sui ruoli di genere ha evidenziato che, i più comuni sono: "per l'uomo, più che per la donna, è molto importante avere successo nel lavoro" (32,5%), "gli uomini sono meno adatti a occuparsi delle faccende domestiche" (31,5%), "è l'uomo a dover provvedere alle necessità economiche della famiglia" (27,9%). Mentre quello meno diffuso è "spetta all'uomo prendere le decisioni più importanti riguardanti la famiglia" (8,8%).

Il 58,8% della popolazione (tra i 18-74 anni), senza particolari differenze tra uomini e donne, si ritrova in questi stereotipi, più diffusi al crescere dell'età (65,7% dei 60-74enni e 45,3% dei giovani) e tra i meno istruiti.

Il problema nasce quando le differenze stereotipate limitano le scelte oppure definiscono una gerarchia, perché è così che si formano le discriminazioni a danno di un sesso e i privilegi a favore dell'altro.

Il mercato del lavoro non è neutro. Il lavoro extradomestico delle donne nel nostro paese è stato per tanto tempo considerato accessorio, subordinato, di complemento a quello maschile.

Le donne hanno sempre lavorato in casa e fuori casa, ma il ritmo del lavoro femminile è sempre dipeso strettamente dagli impegni familiari e dalla antica concezione della donna come soggetto debole, pertanto bisognoso di tutela. La disciplina sul lavoro è stata diretta, fino ad epoca recente, ad adattare le condizioni di lavoro agli impegni familiari delle donne, impegni che apparivano immutabili e "naturali", al contrario le leggi non operavano nel senso di conciliare questi al lavoro extradomestico.

In quest'ottica non si teneva conto dei talenti, delle ambizioni e delle aspirazioni femminili; si dava, cioè, per scontato che il mercato del lavoro fosse destinato agli uomini e la cura della casa e della famiglia alle donne.

E la pandemia ha evidenziato quanto ancora il lavoro di cura sia sulle "spalle" delle donne.



Il punto però non è solo l'accesso al mercato del lavoro, quanto la carriera tipica che compiono le donne.

Le donne lasciano il lavoro all'arrivo di un figlio, cosa che non succede agli uomini.

A dirlo sono i dati sulle carriere intermittenti e quelli dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Il 73% delle dimissioni volontarie rassegnate sono state di lavoratrici madri, che principalmente dichiarano l'incompatibilità tra carriera lavorativa e lavoro di cura della prole.

Le donne che rimangono nel mercato del lavoro, oltre ad essere vittima del gap salariale, e guadagnare meno degli uomini a parità di mansioni, vivono una condizione di segregazione sia orizzontale, sia verticale. Orizzontale perché lavorano prevalentemente in ambiti meno prestigiosi e meno retribuiti (e se non lo sono, lo diventano, pensiamo all'insegnamento). Verticale perché è raro trovare donne nelle posizioni apicali. Solo il 28% delle posizioni dirigenziali nelle aziende private italiane è ricoperto da donne.

Ed è abbastanza intuitivo che non essere nelle posizioni apicali significa non poter dare un'impronta al mercato del lavoro che tenga conto dei bisogni delle donne, in particolare in ambito di conciliazione.

E veniamo a noi, al nostro Gruppo e alle nostre aziende. In termine assoluti il numero degli occupati al 31/12/2020 vede una percentuale pari al 50,4% di donne e 49,6% di uomini, praticamente una situazione paritaria. I numeri però come ben sapete dicono cose, ed entrando più nello specifico possiamo dire che la situazione non è paritaria soprattutto nei livelli "quadri" (6°livello quadro e funzionari).



Per quanto riguarda l'area professionale "impiegati" è il 5°livello quello con la percentuale maggiore di occupate mentre per quanto riguarda gli occupati uomini il livello di inquadramento è il 6°livello.

Una significativa inversione di rappresentanza l'abbiamo nell'area professionale "quadri".

Le donne inquadrate in questi livelli sono il 7,4% della popolazione aziendale mentre gli uomini sono il 19%.

In linea con le percentuali rappresentate da Ania alle OO.SS. Nazionali, sui dati occupazionali del comparto assicurativo direzionale.

Questo vuol dire che la nostra non è un'azienda per donne? No assolutamente. Sono tanti gli strumenti di conciliazione che abbiamo negoziato e costruito con l'azienda in questi anni.

Ma l'esigenza di conciliare qualche volta viene vissuta come un benefit, una concessione, e che se le donne oltre al lavoro retribuito si devono occupare di "cura" quale essa sia, questa ancora confligge con il percorso di carriera e ne determina il gap salariale.

Le ambizioni delle donne sono uguali alle ambizioni degli uomini ma non solo esiste "il soffitto di cristallo", ci si aspetta ancora dalle donne che lo debbano spolverare.

Serve un cambio culturale, l'assunzione di responsabilità nel lavoro di cura anche da parte degli uomini per ridurre il gap salariale e aumentare l'occupazione femminile.

Sono stati fatti molti passi avanti verso la parità formale, la stessa parità però non è ancora sostanzialmente raggiunta.

Ci dobbiamo lavorare ancora.

Ci dobbiamo lavorare insieme, donne e uomini con l'obiettivo di una piena uguaglianza.

*Segreteria di Coordinamento*

*Fisac Cgil-Gruppo Allianz Italia*

