



8 Marzo 2021



Lettera per le donne

CGIL
FISAC



Lettera per le donne

Cara Iscritta, Caro Iscritto,

ormai è una consuetudine, per noi, inviarvi degli spunti di riflessione per la **Giornata Internazionale della Donna**, momento annuale per ricordare sia le conquiste sociali, politiche ed economiche delle donne, sia le discriminazioni e le violenze cui esse sono ancora fatte oggetto in molte parti del mondo.

Il 1975 fu designato come “Anno Internazionale delle Donne” dalle Nazioni Unite e l’8 marzo le organizzazioni femminili celebrarono in tutto il mondo la giornata internazionale della donna, con manifestazioni che onoravano gli avanzamenti della donna e ricordavano la necessità di una continua vigilanza per assicurare che la loro uguaglianza fosse ottenuta e mantenuta in tutti gli aspetti della vita civile.

A partire da quell’anno anche le Nazioni Unite riconobbero nell’8 marzo la giornata mondiale di celebrazione delle donne.

Due anni dopo, nel dicembre 1977, l’Assemblea generale delle Nazioni Unite adottò una risoluzione proclamando una “giornata delle Nazioni Unite per i diritti della donna e la pace internazionale” da osservare negli stati membri in un qualsiasi giorno dell’anno, in accordo con le tradizioni storiche e nazionali di ogni stato. Adottando questa risoluzione, l’Assemblea riconobbe il ruolo della donna negli sforzi di pace e riconobbe l’urgenza di porre fine a ogni discriminazione e di aumentare gli appoggi a una piena e paritaria partecipazione delle donne alla vita civile e sociale del loro paese.

Da allora le donne ne hanno fatte di battaglie per affermare i loro diritti e ottenere quello che comunque spetta a loro di diritto sotto ogni profilo umano, etico e professionale, e ancora oggi si combatte in alcuni paesi per affermarne addirittura la partecipazione alla vita sociale. Nella politica moderna come anche in alcuni settori dell’economia abbiamo avuto una escalation del ruolo delle donne, tuttavia ancora oggi la donna nel mondo del lavoro rimane indietro rispetto ai colleghi uomini o viene considerata “un peso” quando diviene madre e deve dedicare del tempo all’educazione e alla crescita dei figli.

Approfondiamo, dunque, ancora una volta, questi temi.

Il lavoro non retribuito

Le nazioni unite avevano annunciato che il 1975 sarebbe stato l'anno delle donne e le donne islandesi erano decise a fare sul serio. Così venne deciso di organizzare uno sciopero il 24 ottobre. Tutte le donne avrebbero incrociato le braccia; non sarebbero andate al lavoro, non avrebbero cucinato né pulito la casa, né accudito i bambini. Sicché i maschi avrebbero dovuto cavarsela senza quel lavoro invisibile quotidiano con cui le donne mandavano avanti il paese.

Allo sciopero finì per aderire il 90% della popolazione femminile di quel paese. 25.000 donne si radunano per una manifestazione nella piazza centrale di Reykjavik e si tratta di un numero veramente ragguardevole su una popolazione complessiva dell'isola che a quei tempi era veramente ridotta.

Un anno dopo il governo islandese approvò una legge per la parità dei diritti che metteva al bando la discriminazione sessuale nelle scuole e sui luoghi di lavoro. Cinque anni dopo una donna divenne il Presidente della Repubblica islandese e ancor oggi l'Islanda è il miglior paese del mondo per le donne lavoratrici, anche se fu solo dopo l'ultima grande crisi finanziaria – dopo aver scoperto che le banche che avevano donne come amministratore delegato si erano salvate – fu varata una legge per avere un numero paritario nei loro consigli di amministrazione.

Questa storia di un'isola remota vicino ai poli artici, comunque, ci fa riflettere su un punto: se al mondo ci sono “donne lavoratrici”, una “donna non lavoratrice”, in realtà, non esiste. Tutt'al più si tratta di una donna che non viene pagata per il suo lavoro.

In tutto il mondo, infatti, il 75% del *lavoro non retribuito* è svolto dalle donne e la quantità di tempo da loro dedicata ogni giorno a questo lavoro gratuito va dalle 3 alle 6 ore, contro una media maschile che varia da 30 minuti a due ore.

La disparità comincia a presto – ci sono bambine che cominciano a sbrigare faccende domestiche già dall'età di 5 anni – ma poi aumenta col passare del tempo, e questo anche nei paesi più avanzati, come per esempio la Danimarca.

Anche se le cose negli anni sono migliorate e ci sono sempre più uomini che hanno coscienza di questo problema e collaborano attività domestica, i dati sociali e statistici non sono ancora confortanti.

Infatti, la crescente partecipazione femminile alla forza del Lavoro retribuita non è stata bilanciata da una crescente partecipazione maschile al lavoro non pagato, al lavoro domestico. Le donne si sono semplicemente rassegnate a lavorare più ore e, da numerosi studi svolti degli ultimi 20 anni, risulta che il carico di lavoro non pagato svolto dalle donne è comunque maggiore, indipendentemente dal loro contributo proporzionale al bilancio domestico.

Inoltre, anche quando gli uomini scelgono di incrementare la propria quota di lavoro gratuito spesso non si fanno carico delle mansioni di routine, e scelgono i compiti più gradevoli, come l'accudimento dei figli. E le donne si sobbarcano in media il 61% del lavoro domestico. In India, per esempio, le faccende di casa assorbono 5 delle 6 ore quo-





tidiane di lavoro non retribuito delle donne, mentre i maschi gli dedicano soltanto 13 minuti.

E c'è un capitolo di queste attività che richiede estrema attenzione.

Nel Regno Unito, tanto per dare un numero accertato di recente, il 70% delle persone che si prende cura dei pazienti affetti da demenza è una donna. Il più delle volte sono le donne a lavarli a vestirli ad aiutarli a usare il bagno e a gestire l'incontinenza. È due volte più probabile che sia una donna a fornire assistenza intensiva e continuativa 24 ore su 24 e ad accudire un malato di demenza per più di 5 anni.

Inoltre le donne ricevono meno sostegno rispetto agli uomini perciò rischiano di sentirsi più isolate e di soffrire di depressione condizione, che a sua volta un fattore di rischio per la demenza stessa.

Stiamo quindi parlando di una delle attività non pagate più usuranti che esistano in ambito familiare.

Intanto, gli uomini americani riescono a ritagliarsi ogni giorno un'ora di riposo in più rispetto alle donne e in Gran Bretagna l'ufficio statistico Nazionale ha accertato che la popolazione maschile può contare su 5 ore settimanali di tempo libero in più.

Il tempo libero a disposizione delle donne è molto più frammentato e discontinuo di quello che si possono ritagliare gli uomini, cosa che ovviamente ne compromette la qualità e le potenzialità rigenerative.

L'orario di lavoro, retribuito o meno, delle donne quindi è più lungo di quello degli uomini.

Non è facile avere tutti questi dati per ogni paese, ma sappiamo che in Corea del Sud, paese di antiche tradizioni ma fortemente industrializzato e tecnologicamente avanzato, le donne lavorano ogni giorno 34 minuti più degli uomini. In Portogallo 90, in Cina 44, in Sudafrica 48. Secondo la Banca Mondiale, le donne ugandesi lavorano in media 15 ore al giorno e gli uomini solo 9.

Dunque il divario esiste ovunque, anche se la sua entità varia da paese a paese.

A questo punto è anche facile capire perché, secondo uno studio condotto in Finlandia in caso di infarto le donne che vivono sole si riprendono meglio di quelle sposate. Soprattutto se si considera che avere un marito comporta per ogni donna 7 ore settimanali di lavoro domestico in più.

Uomini e donne single dedicano alle faccende di casa pressappoco la stessa quantità di tempo, quando invece inizia la coabitazione il carico di lavoro domestico delle donne aumenta mentre quello degli uomini diminuisce indipendentemente dalla posizione lavorativa di entrambi.

Una lunga giornata, poco gratificante

Dal 1930, l'organizzazione internazionale del lavoro ha stabilito che la durata massima della settimana lavorativa retribuita non debba superare le 48 ore perché al di là di quella soglia i lavoratori cominciano a rimetterci in salute.

Da alcuni studi Condotti in Svezia, è emerso che una moderata quantità di lavoro straordinario aumenta il ricovero ospedaliero è il tasso di mortalità delle donne, ma al contrario ha un effetto protettivo sugli uomini. Ovviamente il motivo di questo è che gli uomini, liberi da ogni responsabilità di cura, lavorando più tempo negli uffici scaricano

sulle donne ancora più attività casalinghe. È anche ormai considerato evidente da tutti che tutto questo influenza negativamente la carriera delle donne nelle aziende.

A causa delle attività e delle incombenze domestiche, esse non possono sostenere il carico di lavoro che invece è consentito a un uomo che non ha queste responsabilità. Inoltre tutte le attività aziendali che consentono di usare orari di lavoro più circoscritti, sono sempre attività di basso profilo.

Il risultato è che in Scozia nel 2016 il divario retributivo di genere era in media del 15%, ma è un valore medio che non tiene conto della sostanziale disparità fra tempo pieno e tempo parziale. Infatti tenendo conto di queste variabili si arriva persino a uno scarto del stipendiale del 32%.

Secondo l'Istat, per fortuna, il divario di genere in Italia si è più che dimezzato e si è passati dai 41,1 punti percentuali del 1977 a 18,1 punti percentuali nel 2018. In proporzione, in Italia cresce più l'occupazione femminile di quella maschile, anche se non ci sono ancora i dati aggiornati sulla situazione che si è creata per l'emergenza epidemiologica che sicuramente ha penalizzato le donne più degli uomini.

Tuttavia permangono forti differenze territoriali. Nel 2018 nel mezzogiorno solo il 32,2% delle donne tra i 15 e i 64 anni lavorava, un valore inferiore alla media nazionale.

Alcuni definiscono "scelta" questa segregazione delle donne nei posti di lavoro meno pagati. Ma è uno strano tipo di scelta, quando non ci sono altre opzioni realistiche, se non abbandonare i figli a se stessi e la casa all'incuria. Comunque sia, l'abbondante mole di dati fornita da 50 anni di censimenti americani dimostra che quando la forza di lavoro femminile affluisce numerosa verso un dato settore produttivo, quel settore registra una diminuzione dei compensi pro capite. È una perdita di prestigio che fa pensare che siano i lavori sottopagati a scegliere le donne e non viceversa.

Tutte cose che, pur note a tutti, non vengono mai risolte ed è quindi fin troppo chiaro che la cultura del lavoro retribuito necessita di un totale ripensamento.

Bisogna rendersi conto che le donne non sono i soggetti liberi da responsabilità di cura su cui è modellato il posto di lavoro tradizionale. D'altronde pur avendo meno difficoltà nel adeguarsi a quell'ideale un po' robotizzato, oggi nemmeno gli uomini sembrano volerlo più. E questa è saggezza, perché probabilmente il mondo del lavoro che ci si prospetta davanti avrà sempre più bisogno delle qualità che, a torto o a ragione, da sempre vengono imputate alle donne e, forse, sempre meno bisogno di persone che vegetano negli uffici oltre l'orario di lavoro per far credere al capufficio di essere i più produttivi in circolazione.

E poi la questione in fondo è molto semplice: nessuno di noi, neppure le aziende, può fare a meno dell'aiuto invisibile e non retribuito di chi si prende cura della famiglia, perché, come dimostra il tasso di natalità nel nostro paese, le aziende altrimenti rischiano nel futuro di ritrovarsi senza dipendenti e, quel che per loro è peggio, senza clienti.

Mentre in tutto il mondo si fugge da condizioni di vita insostenibile, pur continuando a fare bambini, nel mondo industrializzato si fa l'opposto, presi da un senso di instabilità e di paura, che nasce in modo particolare dal fatto che le famiglie le coppie quando hanno un figlio vengono lasciate sole.



Non c'è nel nostro paese un sistema di welfare efficace ed efficiente. Sicché le donne che hanno un'istruzione superiore sono costrette a fare una terribile scelta tra il sogno di una vita coltivato sui banchi di scuola e il desiderio più che legittimo di avere un bambino.

Così, se le due cose in paesi più orientati al welfare – come la Svezia, la Germania e l'Austria – possono andare di pari passo, in Italia non è così.

Quindi bisogna smettere di penalizzare chi offre questo importante contributo sociale e, al contrario, dobbiamo cominciare riconoscere quell'aiuto e valorizzarlo. Magari riprogettando il lavoro retribuito in funzione del lavoro di cura.

Il merito e il genio

Nell'arco di un decennio la rappresentanza femminile di musiciste all'interno della New York Philharmonic Orchestra è passata dal 0 al 10%. Il motivo di questo è che, nei primi anni settanta, furono introdotte le audizioni cieche. Cioè, una commissione giudicante che non vede chi sta suonando, perché il candidato è nascosto da un paravento.

Questa novità ebbe un impatto immediato sull'organico dell'orchestra. All'inizio degli anni ottanta le donne costituivano già il 50% dei nuovi ingressi nell'orchestra e oggi la proporzione di musiciste donne nella filarmonica supera il 45%.

Malauguratamente, si tratta di un episodio quasi unico. E il paradosso sta nel fatto che è proprio il concetto di "meritocrazia" che viene usato per emarginare le donne.

Nel mondo industrializzato si tende a credere non solo che successo e potere dovrebbero essere distribuiti secondo criteri di merito, ma che le cose funzionino davvero così. La cultura delle popolazioni dei paesi più industrializzati si è aggrappata alla *meritocrazia* come un articolo di Fede; da parecchi decenni i criteri di assunzione e promozione dei dipendenti sono concepiti come se la valutazione del merito fosse una realtà oggettiva. La verità è che testimonianze a favore dei criteri meritocratici scarseggiano mentre, al contrario, abbondano le prove della loro inefficacia.

Un'osservazione per comprendere i modi sottili in cui tutto ciò viene esercitato.

Uno studio ha dimostrato che alle donne vengono spesso rivolte critiche di carattere personale cosa che non capita agli uomini. Alle lavoratrici, dunque, si consiglia di *abbassare il tono* e di *stare indietro di un passo*. Le donne, inoltre, vengono definite come *autoritarie*, *irritanti*, *stridule*, *aggressive*, *emotive* e *irrazionali*. Di tutti questi aggettivi, l'unico che compaia nelle valutazioni dipendenti maschi è "aggressivo", ma spesso usato per incitare la persona ad



esserlo ancora di più.

A parità di prestazioni, i maschi – “bianchi”, va detto, – sono premiati più spesso delle donne e, appunto, dei lavoratori che appartengono a minoranze etniche. In un grande gruppo finanziario è stato addirittura individuato un divario del 25% degli incentivi erogati a uomini e donne che svolgevano mansioni identiche.

E a poco vale, ancora, la consapevolezza più diffusa di questi problemi. Alcuni studi hanno constatato che la fede nella propria imparzialità, tipica di chi non si ritiene sessista, rende ancora meno oggettivi e dunque paradossalmente più inclini a mettere in atto comportamenti sessisti.

Gli uomini convinti di scegliere i propri dipendenti in base a criteri oggettivi, finisco ugualmente per preferire, a parità di requisiti, un candidato del loro stesso sesso.

Anche nelle organizzazioni che si definiscono in modo esplicito come assolutamente meritocratiche, i dirigenti manifestano una preferenza per i dipendenti maschi a danno delle lavoratrici che hanno le stesse qualifiche.

E stranamente sono proprio le industrie ad altissima tecnologia che tendono a essere ancora più discriminanti in questo senso.

Così, questa più o meno inconsapevole propensione verso il mondo maschile, delle procedure che governano il mondo del lavoro emerge non solo quando si assume indipendente ma anche quando si decide di concedergli un avanzamento di carriera.

Un esempio classico viene dall'azienda Google, dove si è scoperto che le donne non si auto-candidano per una promozione con la stessa frequenza degli uomini.

La risposta dei dirigenti di Google, tuttavia, non è stata quella di cercare di rimuovere le difficoltà delle che le donne potevano incontrare nelle mansioni che permettono di far carriera, ma fu quella di tentare di cambiare le donne tramite corsi di motivazione alla crescita personale.

In sostanza si trattava di gruppi di lavoro per spronarle ad essere più simili agli uomini.

Ma dove sta scritto che gli uomini agiscano vedendo se stessi nel modo giusto?

Da alcuni studi recenti, è emerso che laddove le donne tendono a valutare in modo corretto la propria intelligenza, molti uomini di intelligenza media ritengono di avere capacità intellettuali superiori ad essa.

È quindi più probabile che non siano le donne a farsi avanti troppo raramente per una promozione, ma che siano gli uomini a farsi avanti troppo spesso. E questo anche per la natura troppo competitiva dell'educazione che ricevono.

Alla fine il sistema così com'è concepito, e lasciato prosperare, permette che alcune lavoratrici dalle qualità eccezionali possono con facilità passare inosservate ai normali metodi di ricerca per i dipendenti. Spesso i capi dipartimento rinunciano a proporre per un avanzamento di carriera le loro dipendenti migliori a meno che non gli venga esplicitamente richiesto di farlo dall'alto.

Un altro dato paradossale è che proprio le grandi università che si definiscono per la loro stessa natura come fortemente basate sui criteri della meritocrazia, finiscono per avere nelle loro posizioni chiave soprattutto uomini.

Infatti il metodo principale per far carriera nelle università e la pubblicazione di articoli sulle riviste di settore, ma è dimostrato che le donne vedono accogliere molto più raramente i loro articoli su queste pubblicazioni.

Alla base di questi fenomeni c'è anche una diffusa convinzione che la genialità sia un requisito prettamente maschile.

Alcune ricerche hanno evidenziato come fino all'età di 5 anni le bambine sono convinte che la donna possa esprimersi da questo punto di vista esattamente come gli uomini, ma già all'età di 6 anni questa convinzione comincia a vacillare.

Forse non è un caso che questo coincida con l'entrata nella scuola dell'obbligo che è molto più basata sulla meritocrazia che non tutti i livelli di scuole per l'infanzia.

Quindi le scuole insegnano le bambine che la genialità non gli appartiene, e quando ai bambini viene chiesto di disegnare la figura di uno scienziato la quasi totalità disegna un uomo, così come fa quando gli si chiede di disegnare un condottiero o un astronauta.

Insomma alla fine si crea un circolo esclusivo in cui le donne non vengono fatte entrare e che finisce per consolidare la stessa idea che loro non abbiano le qualità per entrarvi.

Un caro Saluto a tutte e a tutti, confidando nell'impegno comune per cambiare le cose.

SPORTELLO DONNA

CGIL BOLOGNA | Via Marconi 67/2 40122 Bologna
SPORTELLODONNA@ER.CGIL.IT

**FINO AL TERMINE DELL'EMERGENZA COVID-19
SI RICEVE SOLO SU APPUNTAMENTO.**

Prenotazioni al numero 051-6087163
oppure all'indirizzo sportellodonna@er.cgil.it

**Accoglienza, ascolto, aiuto
contro ogni discriminazione
e per le pari opportunità.**

Lo sportello è attivo da marzo 2009 presso la Camera del Lavoro Metropolitana di Bologna, offre un supporto alle donne lavoratrici e non, alle delegate e delegati, in rapporto con tutte le strutture della CGIL di Bologna.

**Le attività dello
Sportello Donna Cgil**

**Accoglienza, informazioni, consulenza,
assistenza sindacale e legale**
Alle donne in tema di diritti nei rapporti di lavoro:
congedi, demansionamenti, discriminazioni,
maternità obbligatoria, mobbing, orari di lavoro,
sicurezza sul luogo di lavoro etc ...

Consulenza legale
Alle donne italiane e straniere sul diritto di famiglia:
affidamento dei minori, eredità, divorzio, separazione etc

Contrasto a
Molestie e violenza in ogni ambito

SPORTELLO DONNA
CGIL BOLOGNA | Via Marconi 67/2 40122 Bologna
SPORTELLODONNA@ER.CGIL.IT
per appuntamenti 051-6087163

CDLM-CGIL BOLOGNA **CDLM-CGIL BOLOGNA**



A CURA DELLE RSA FISAC– CGIL

Le riflessioni contenute in questa pubblicazione vengono da varie fonti, ma principalmente dal libro di Caroline Criado Perez, *Invisibili*, Einaudi, 2019, che vi invitiamo a leggere.

RSA UnipolSai Bologna

Via Stalingrado 45
0515077362 - 0515077340
0515077359
fisacunipolsaibologna@unipolsai.it

RSA UniSalute

Via Larga
0516386154
cgil@unisalute.it

RSA Linear

Via Larga
05163788116
cgil@linear.it

Fisac Gruppo Unipol

https://m.facebook.com/fisaccgil.bologna/?locale2=it_IT

