



Pubblico Impiego - Funzioni Locali

Discriminazione di genere negli Enti Locali



Roma, 19/01/2017

Discriminazione di genere negli enti locali

Gli ultimi mesi del 2016 sono stati caratterizzati da una serie di NO! forti e chiari, tutti da leggere in relazione tra loro.

Il NO alla controriforma costituzionale è stato un NO anche al “renzismo” inteso come modello di sistema di governo nel suo complesso, compresa quindi la riforma Madia della Pubblica Amministrazione, l’ideologia aziendalista della Buona Scuola, nonché l’abominio del “fertility day”, invocato dalla Lorenzin.

E' necessario anche uno sforzo per mettere in relazione le piazze, le forze sociali e i cittadini che hanno gridato quei NO.

Lo sciopero del 21 ottobre e la grande manifestazione a Roma del 22 ottobre sono state l'espressione di quel NO che ha travolto il "sistema Renzi" il successivo 4 dicembre.

Ma anche il NO che hanno gridato le donne durante la oceanica manifestazione del 26 novembre preludeva alla sconfitta del fronte del SI alla controriforma costituzionale, perché contestava una intera classe politica in quel momento al governo. Da una iniziativa di Maria Elena Boschi è nato infatti l'appello a favore del SI, firmato da 150 donne prevalentemente del PD e di pezzi di "Se non ora quando". Questo appello rappresentava un certo pensiero vetero-femminista, reazionario e borghese, lontano anni luce dalle ragioni della piazza del 26 novembre, unita dalla parola d'ordine "non una di meno", e dai tavoli del 27 novembre.

Anche con il fine di dare un seguito alla voce di quelle piazze, **la situazione delle donne nella pubblica amministrazione, compresi gli EELL, dovrà essere uno dei punti cardine di una campagna per il raggiungimento della rappresentatività** nel comparto.

Nel corso del tavolo di lavoro del 27 novembre "lavoro e welfare" è chiaramente emerso come, laddove l'impoverimento e la precarizzazione colpiscono, l'effetto è maggiore sulle donne rispetto agli uomini, aggravando le già note disparità di salario a parità di mansioni.

Questi effetti sono pesantemente presenti anche negli EELL, dove, oltre ad altri aspetti di seguito affrontati, anche il fenomeno del demansionamento (non a caso uno dei punti della riforma Madia), sta già emergendo.

La scelta del part-time, del telelavoro (tra l'altro in costante drammatica diminuzione), del congedo parentale non retribuito, del ricorso alla Legge 104 e di tutte le altre forme di permessi retribuiti e non, che hanno una significativa valenza sul piano della conciliazione della vita lavorativa con quella familiare, sono in maggioranza a carico delle donne.

Queste "scelte" sono ancora troppo spesso, per le donne, "obbligate". E sono tanto più obbligate quanto più feroci sono i tagli al welfare, che riducono, fino a farli scomparire, gli spazi di assistenza al di fuori dalla famiglia.

Nonostante la normativa preveda che questi istituti possano ugualmente essere utilizzati anche dagli uomini, i modelli socio-culturali ancora improntati pesantemente ad una retorica di stampo patriarcale chiedono alle donne di "sacrificarsi per la famiglia".

A conferma di quanto affermato, la "Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri o dei lavoratori padri", redatta dalla direzione generale per l'attività ispettiva del ministero del Lavoro, conferma che nel 2014 l'85 per cento delle dimissioni o risoluzioni consensuali ha riguardato le madri, a dimostrazione del fatto che "la gestione delle responsabilità familiari e di crescita dei figli, prerogativa ancora prevalentemente femminile, continua ad avere riflessi sulla partecipazione attiva delle donne al mercato del lavoro". Inoltre "analisi relative all'impatto di diversi strumenti sull'occupazione femminile (Oecd) riscontrano che i congedi, se di lunga durata, possono

causare la marginalizzazione delle donne, nuocere alle loro competenze professionali, risultare incompatibili con posizioni di responsabilità o manageriali, nonché peggiorare le disparità salariali. Invece, la disponibilità di strutture di assistenza all'infanzia ha un peso decisivo sulla scelta di tornare a lavorare dopo il parto (...), specie in presenza di una buona flessibilità oraria”.

Queste considerazioni ci dimostrano come il tema della conciliazione famiglia e lavoro è ancora un problema “al femminile”, e le scelte obbligate conseguenti vengono fatte pagare salate alle donne anche negli ambienti di lavoro del pubblico impiego, EELL compresi. Le ritorsioni, dirette e indirette, che subiscono le donne che “scelgono” gli istituti di conciliazione sono coerenti con la concezione iper-produttivistica e “meritocratica” dell'ideologia aziendalista e liberista ormai universalmente accettata anche nelle organizzazioni che svolgono servizi pubblici, a partire dalle rappresentanze sindacali concertative, da decenni conniventi con i processi decisionali dei gruppi dirigenti di turno.

Benché la normativa giuslavoristica dell'ultimo mezzo secolo abbia fatto passi da gigante a livello di affermazioni di principio, e nessuno giustificerebbe più (con voce pubblica) stipendi differenziati, rispetto ai valori tabella previsti nel CCNL, a parità di mansioni tra uomo e donna, nei fatti e nella quotidianità ancora del terzo millennio, le donne pagano ancora un prezzo sostanziale che si articola in termini di:

- condizioni salariali peggiori: part-time, cui si connettono in modo direttamente proporzionale anche minori premi di produttività (riduzione derivante sia dalla minor presenza sul posto di lavoro, sia dalla peggiore valutazione di performance individuale attraverso le famose pagelline);
- svalorizzazione delle capacità lavorative: voti nelle pagelline più bassi e demansionamenti, messi in atto su queste lavoratrici dai dirigenti, sia uomini che donne;
- minori possibilità di carriera: tutto il contesto di dequalificazione del loro lavoro rende le donne meno “competitive” per eventuali progressioni di carriera;
- maggiore rischio di burn out o stress lavoro correlato a fronte di una spesso alta motivazione e formazione di base, cui non corrispondono, nel corso della storia lavorativa, adeguate gratificazioni professionali ed economiche.

Il messaggio implicito che viene recapitato a queste lavoratrici è fondamentalmente: “hai scelto la famiglia? Non puoi avanzare pretese al pari di altri lavoratori che hanno dato la precedenza al lavoro, e che garantiscono, stante il loro non espletamento di funzioni di welfare sociale, una presenza costante e modalità relazionali oblativo. Si manifesta quindi anche una colpevolizzazione della condizione femminile, con conseguente senso di frustrazione, perdita dell'autostima e sfiducia nelle proprie capacità.

Si tratta di una prassi consolidata, tacitamente accettata da tutti i livelli decisionali e subdola, ma per questo e a maggior ragione estremamente violenta e impari, della condizione delle donne che sono obbligate a conciliare lavoro e famiglia. Una violenza che si inserisce pienamente nel quadro della violenza di genere, in ambito sociale.

La ripercussione sul piano della salute è dimostrabile: numerosi studi hanno osservato che le difficoltà nel conciliare lavoro e vita familiare è un fattore in grado di aumentare i sintomi da stress lavoro – correlato.

Un altro particolare aspetto riguarda le mansioni delle lavoratrici esposte a sostanze chimiche nocive e ad inquinanti (ad es. agenti di polizia municipale). L'INAIL evidenzia che esistono peculiarità tossico-cinetiche e tossico-dinamiche differenti per uomini e donne, a parità di esposizione. Per questo il D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) dispone di tenere in considerazione le differenze di genere nella valutazione dei rischi.

In conclusione, elenchiamo alcuni aspetti operativi per impostare le azioni per contrastare la discriminazione di genere:

- pretendere che i CUG (Comitati Unici di Garanzia) analizzino i dati in ottica di genere e che ovunque esista un Ufficio per le Pari Opportunità;
- pretendere che le amministrazioni tengano conto delle considerazioni dei CUG (nonostante il parere dei CUG non sia in alcun modo vincolante per le medesime);
- pretendere che la Consigliera Regionale di Pari Opportunità metta in campo azioni adeguate a rendere concreta e sostanziale l'applicazione delle norme sulla parità nelle singole amministrazioni locali, soprattutto se manifestamente carenti sia nelle azioni sia nei risultati;
- sollecitare/sensibilizzare i RLS affinché pretendano l'applicazione di quanto previsto dal D.lgs. 81/08 e s.m.i., con particolare riferimento alla valutazione del rischio legato alla differenza di genere;
- Interventi specifici sui contratti nazionali e decentrati;
- indagini conoscitive tra i lavoratori.

USB P.I. Enti Locali 19-1-2017