

Pari opportunità e bilancio di genere

Il 2007 appena finito è stato l'anno dedicato dall'Unione Europea alle pari opportunità.

Ci è sembrato importante, anche in questo Seminario, porre l'accento su cosa è cambiato, cosa abbiamo fatto e soprattutto su cosa e quanto ancora possiamo fare.

Anche nella Pubblica Amministrazione le donne vivono una grande contraddizione. Da un lato possiamo vantare una legislazione tra le più avanzate in Europa, dalla legge di parità, alla legislazione sulla tutela della maternità, alla legge sui congedi parentali e sui tempi; dall'altro la condizione materiale delle donne, dimostra che, ancora oggi, sono quelle che tra lavoro retribuito e lavoro di cura, lavorano di più in termini di ore settimanali e mensili ed incontrano più difficoltà a conciliare lavoro e famiglia. La causa di questa situazione, che possiamo definire un vero e proprio disagio sociale, risiede certamente nella persistenza di un modello culturale e familiare che è ancora molto distante dalla piena condivisione nella coppia del lavoro di cura, ma, al tempo stesso, è accentuato dalle trasformazioni demografiche della società italiana, sempre più caratterizzate da famiglie monoparentali e dall'invecchiamento della popolazione.

A ciò occorre aggiungere che la progressiva contrazione delle tutele del welfare pubblico, registrate nel corso degli ultimi anni, ha scaricato sulle famiglie compiti assistenziali in precedenza assicurati dal servizio pubblico, gravando essenzialmente sulle donne.

Tutto ciò impedisce una libera scelta verso la maternità ed ostacola un'effettiva parità in materia occupazionale e di sviluppo di carriera.

Questa contraddizione si è fatta sempre più grande con l'arrivo, anche nel pubblico impiego, della flessibilità del lavoro e della precarietà.

Il nostro impegno sindacale deve servire a far sì che gli strumenti utilizzati dalle donne durante la vita lavorativa non si traducano in uno svantaggio.

Anche per quanto riguarda il futuro pensionistico e la previdenza, argomenti che affronteremo insieme venerdì mattina nel modulo che riguarderà la previdenza

complementare, non possiamo non tener conto del fatto che le giovani generazioni avranno la pensione calcolata secondo il sistema contributivo e quindi, le giovani lavoratrici ed i giovani lavoratori, avranno bisogno di quanti più contributi possibili per avere una pensione dignitosa. Se sulle donne continuerà a pesare la discriminazione silente che penalizzando il loro ruolo riproduttivo e di cura in ambito familiare le considera ai margini dell'organizzazione del lavoro, è facile prevedere che le donne saranno le prime tra gli emarginati del futuro.

E' a questo proposito che acquistano importanza le scelte che le donne possono fare su orario di lavoro e prospettive di carriera senza rinunciare alla maternità e alla cura della famiglia.

Per questo diventa determinante la nostra azione sindacale che deve essere volta ad estendere in tutti i posti di lavoro la contrattazione sull'organizzazione del lavoro e sulla gestione dei tempi.

Lo sviluppo e l'aumento della produttività non possono passare attraverso un irrigidimento delle condizioni di lavoro, ma attraverso l'esatto contrario, valorizzando tutte le intelligenze e le diversità.

Troppo spesso la capacità che hanno le donne di integrare diverse funzioni e ruoli, non viene valorizzata in un'organizzazione del lavoro improntata su ritmi e tempi che non tengono conto delle differenze di genere.

Dopo questa premessa, veniamo a noi e ai nostri contratti.

Già nelle piattaforme per i rinnovi contrattuali avevamo posto l'attenzione sulla necessità di un rafforzamento del ruolo dei Comitati per le Pari Opportunità nella Pubblica Amministrazione.

Grazie al nostro impegno, almeno tra noi possiamo dirci che è stato fondamentale l'impegno della FP CGIL rispetto alle altre sigle sindacali, abbiamo determinato, nei rinnovi contrattuali di Stato e Parastato un miglioramento dell'articolato che regola il funzionamento ed i compiti dei Comitati Pari Opportunità.

Abbiamo inserito riferimenti al d.lgs. 198/06 (codice delle pari opportunità tra uomini e donne) e alla Direttiva Pollastrini sulle misure per attuare pari opportunità del 24 maggio 2007 nella cui definizione, per altro, è stato fondamentale il contributo di proposte della Funzione Pubblica.

Lo abbiamo ritenuto importante perché finalità di questa Direttiva è far sì che le amministrazioni pubbliche svolgano un ruolo di promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche rivolte al personale.

Ancora oggi, nonostante la presenza delle donne nel lavoro pubblico sia molto alta, è superiore al 50% del totale, la percentuale delle lavoratrici con incarichi dirigenziali e di responsabilità è ancora molto bassa (intorno al 20%). Dallo studio di alcuni dati si sa che la differenza a favore degli uomini aumenta se prendiamo in considerazione l'intera retribuzione in quanto, tra i compensi e gli incarichi aggiuntivi, le opportunità formative e il conseguente sviluppo di carriera si stima che le donne nelle PA percepiscano retribuzioni inferiori di circa il 15%.

. Tutto ciò avviene nonostante le pari opportunità siano un principio fondamentale della gestione delle risorse umane nella pubblica amministrazione, principio enunciato anche nel d.lgs. 165.

Presupposto essenziale per garantire pari opportunità è prima di tutto riconoscere ed evidenziare le differenze e conseguentemente mettere in atto politiche di prevenzione e correzione.

A questo riguardo è bene sottolineare che l'Italia è l'unico paese dell'Europa dei 15 che ancora non si è dotato di un sistema statistico differenziato per genere. Solo il 18 dicembre scorso è stato presentato alla Camera un disegno di legge per le statistiche di genere. Per noi si tratta senz'altro di un tema su cui impegnare i CPO, ma anche di elementi conoscitivi che è necessario acquisire per sviluppare coerentemente le nostre politiche contrattuali.

E' a questo proposito che diventa essenziale e determinante l'introduzione del Bilancio di genere.

Il Bilancio di genere è un bilancio sociale, un bilancio consuntivo che diventa punto di partenza per definire nuovi obiettivi di miglioramento e può diventare strumento di programmazione.

Il Bilancio di genere può essere usato sia come strumento interno per le politiche di gestione del personale, ma anche e soprattutto come strumento esterno per valutare l'efficacia e l'efficienza dell'azione svolta da ogni singola Amministrazione.

La legge finanziaria di quest'anno ci mette a disposizione fondi ed individua, per la sperimentazione di bilanci di genere, quattro Ministeri, quello della Salute, della Pubblica Istruzione, del Lavoro e dell'Università, ed istituisce un fondo per l'inserimento nel programma statistico nazionale, delle rilevazioni statistiche di genere.

E' questo sicuramente un altro passo in avanti.

In Federazione abbiamo cercato di capire se esistessero studi delle nostre amministrazioni, che ci consentissero di evidenziare le differenze retributive tra donne e uomini ma non siamo riusciti a trovare nessun dato certificato.

Come ho già accennato prima, è essenziale, per la costruzione di bilanci di genere, conoscere le differenze per analizzarle e poter individuare le politiche di genere da mettere in atto.

Se ben utilizzati, questi fondi ci daranno la possibilità di iniziare a percorrere questa strada.

Dovrà essere uno dei nostri obiettivi inserire nelle piattaforme e nei prossimi contratti integrativi elementi che stimolino ed inducano i dirigenti pubblici ad incentivare la realizzazione di statistiche e bilanci di genere, così da poterli utilizzare sia per una migliore gestione del personale, intervenendo sull'organizzazione del lavoro e sui tempi, ma anche sullo studio dei risultati ed il raggiungimento degli obiettivi che le Amministrazioni si pongono e conseguentemente anche come strumenti di valutazione della produttività.

In particolare, a partire dai ministeri che entreranno nella sperimentazione, dovremmo avere il coraggio di proporre nelle piattaforme interventi volti a favorire l'utilizzo delle opportunità offerte dalla L.53/2000 da parte dei lavoratori maschi, anche pensando a specifici progetti informativi/divulgativi per la realizzazione di "buone pratiche"; a favorire la partecipazione delle lavoratrici ai progetti di formazione anche contrattando le modalità e i tempi del loro svolgimento; a rivedere, ove necessario, i criteri per il riconoscimento del salario di produttività dove la presenza continua ad essere uno degli indicatori determinanti e, per questo, potenziale causa di discriminazione di genere.

Per fare ciò sarà necessario coinvolgere i Comitati pari Opportunità ed investire sul loro buon funzionamento, anche formando e sostenendo le compagne che in essi rappresentano la CGIL, accompagnare, insomma, il loro lavoro con l'attenzione di tutta l'organizzazione che, su questi temi, ha ancora bisogno di una maturazione collettiva. Per altro, questa strada può anche costituire l'antidoto alla burocratizzazione o, peggio, allo snaturamento dei CPO a cui abbiamo, in alcuni casi, assistito.

I Comitati Pari Opportunità possono essere fonte di analisi e proposte che la contrattazione integrativa può utilizzare di volta in volta per indirizzare le proprie scelte.

Ogni politica che attuiamo ha una sua valenza di genere ed una ripercussione sulle differenze tra donne e uomini.

A questo sarebbe bene che, almeno noi come CGIL, assumessimo l'impegno di individuare sedi periodiche e costanti di confronto tra i comitati degli iscritti, le delegazioni CGIL delle Rsu e le nostre rappresentanti dei CPO sia per il doveroso scambio di informazioni, sia per l'individuazione e la verifica degli obiettivi della contrattazione integrativa.

E permettetemi di dire che un passo importante nella giusta direzione sta anche nel garantire l'equilibrio di genere nella composizione di tutte le delegazioni trattanti.

In fine vorrei fare qui solo un breve passaggio, visto che non rientra nei temi che trattiamo in questo Seminario, sulle pari opportunità tra donne e uomini nella CGIL..

Credo sia importante un momento di riflessione visto che tra poco ci sarà la nostra conferenza di organizzazione.

Il nostro Statuto possiede già la norma antidiscriminatoria per l'inserimento delle donne negli organismi dirigenti, ma non dobbiamo considerare questo un punto di arrivo ma semmai un punto di partenza.

La norma antidiscriminatoria riguarda solo gli organismi statutari, ma come tutti sappiamo, esistono tanti altri organismi e gruppi di lavoro che non essendo riconosciuti dal nostro Statuto, sfuggono al rispetto di regole che, anche se non scritte, dovrebbero essere ormai entrate a far parte del nostro modo di pensare e di lavorare.

Potremmo iniziare a lavorare per introdurre regole che tutelino le pari opportunità anche nei nostri coordinamenti regionali e nazionali, e provare a ragionare anche sui tempi che troppo spesso mettono in difficoltà proprio chi, occupandosi anche di altro ha meno disponibilità.

Se vogliamo veramente raggiungere l'obiettivo di inserire più compagne e più giovani nei nostri gruppi dirigenti dobbiamo fornire loro tutti gli strumenti necessari per occuparsi di sindacato senza per questo dover rinunciare alle proprie peculiarità.

Per concludere questo momento che è voluto essere più un momento di riflessione che di studio, l'invito è a tutti noi di impegnarci per non lasciare questi argomenti solo sui contratti e sulle leggi ma trasformarli in azioni concrete.