



Università degli Studi di Siena
Dipartimento di Scienze Sociali, Politiche e Cognitive

Corso di Dottorato in Apprendimento e innovazione nei
contesti sociali e di lavoro
XXXVIII CICLO

Donne e rappresentanza nel sindacato: il caso della FAI CISL Piemonte

Tutor
Prof. Michele Tiraboschi

Candidata
Dott.ssa Francesca Valente

A.A. 2023-2024

Indice

Introduzione	7
---------------------------	----------

Capitolo I. Disuguaglianze di genere: la rappresentanza come strumento di emancipazione	9
--	----------

1. Il processo di femminilizzazione del mercato del lavoro e le sfide ancora aperte.....	9
1.1. Il gender pay gap	12
1.1.1. Il lavoro di cura e il <i>motherhood penalty</i>	14
1.1.2. Il tempo impiegato nel lavoro	19
1.1.3. La segregazione occupazionale	21
2. Obiettivo: parità di genere	24
2.1. Gli strumenti normativi	25
2.2. Gli strumenti politici	27
2.2.1. Le quote di genere	28
2.2.2. Il gender mainstreaming	34
2.3. La rappresentanza femminile	39
3. Le donne e il sindacato oggi: domanda di ricerca	45

Capitolo II. Sindacato e parità di genere: storia, sviluppi e sfide attuali	49
--	-----------

1. Democrazia sindacale: introduzione	49
2. La rappresentanza femminile nella democrazia sindacale.....	51
3. Cenni storici.....	55
4. Le nuove frontiere nel sindacato.....	60
4.1. La contrattazione collettiva	60
4.2. La rappresentanza e le azioni positive.....	65
4.3. I <i>gender committee</i>	68
4.4. L'approccio integrato di genere	70
5. La Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori	72
5.1. Codice etico, statuto, regolamento	72

5.2. Tesseramento: tendenza e analisi dei dati	74
5.3. Il Coordinamento donne CISL	76
6. Il caso della FAI CISL	77

Capitolo III. La rappresentanza femminile nel sindacato: il caso della FAI Cisl Piemonte

1. Introduzione	80
2. Il questionario <i>self reporting</i>	80
Campione di riferimento	84
Conciliazione vita privata – vita lavorativa	95
Più donne ai tavoli	111
Pregiudizi e stereotipi di genere.....	116
3. Le interviste semi strutturate	117
I testimoni privilegiati: ruolo e coinvolgimento nelle interviste	118
Il sindacato e la sua struttura.....	119
Perché parlare di rappresentanza	122
A che punto siamo?	125
La rappresentanza nelle aziende	128
Il tempo e la conciliazione	130
Andando oltre la conciliazione	133
Quote di genere: una soluzione efficace?	135
Come coinvolgere un maggior numero di donne? Alcune proposte emerse dalle interviste	140
Iniziative della FAI Cisl.....	143
Rappresentanza femminile e contenuti sindacali.....	146
Pregiudizi e stereotipi di genere.....	147

CENNI CONCLUSIVI.....150

Indicazioni di policy per migliorare l’operato del sindacato sul tema.....	153
--	-----

APPENDICE

1. Trascrizione del questionario <i>self report</i>	158
2. Traccia delle interviste semi strutturate	168

Bibliografia	171
Riferimenti normativi e giurisprudenziali.....	180
Sitografia.....	182

INTRODUZIONE

La presente ricerca si pone l'obiettivo di analizzare la struttura sindacale e il grado di partecipazione femminile nelle posizioni di rappresentanza e di leadership all'interno dell'associazione dei lavoratori, con attenzione alla FAI CISL – Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale Italiana, in particolare nella regione Piemonte.

Esistono ampi studi inerenti alla rappresentanza femminile e ai sindacati che si legano in modo stretto con quello che è, in generale, il rapporto tra democrazia e rappresentanza femminile. Tale letteratura, però, si basa soprattutto su un'analisi della problematica al di fuori dei confini nazionali e, quindi, l'ambizione di questo elaborato è quello di cominciare ad analizzare - senza alcuna pretesa di esaustività – la tematica nel sindacato italiano e, in particolare, a livello della struttura regionale e territoriale, dove la letteratura a riguardo è ancora molto limitata ⁽¹⁾. Si tratterà di un'indagine empirica, dal momento che svolgo un apprendistato di alta formazione e ricerca, in qualità di operatrice sindacale, nella struttura della FAI CISL Piemonte Orientale.

Il punto di vista è ulteriormente originale perché è quello di una donna di 28 anni. I sindacati, infatti, stanno vivendo una forte crisi di iscritti ⁽²⁾, proprio perché non riescono a intercettare tanti di quelli che vengono oggi considerati i lavoratori più vulnerabili: le donne, i giovani e gli stranieri. Anche se è sempre più urgente e importante svolgere un'analisi intersezionale, in questo caso si lascino da parte tutte

⁽¹⁾ COBBLE, D. S. *Gender Equality and Labor Movements: Toward A Global Perspective* 2012

⁽²⁾ L'European Trade Union Confederation (ETUC) ha denunciato che se il tasso di desindacalizzazione continua ad essere quello attuale «nei prossimi 10 anni i sindacati in Europa perderanno più di 11 milioni di iscritti, ovvero il 26% dei membri attuali» ETUC, *The future of youth 2019*, p. 36 disponibile su <https://www.etuc.org/sites/default/files/circular/file/2019-05/CES-Brochure%20The%20Future%20of%20Youth-UK%20def-Basse%20def.pdf>

le numerose e ulteriori specificità che caratterizzano gli esseri umani - quali, ad esempio, l'etnia, la nazionalità, la classe sociale, l'orientamento sessuale, la disabilità – che renderebbero il discorso, se pur necessario, complesso da esaurire solo in questa sede.

Nel corso dello studio - il quale manterrà un'ottica di binarismo di genere ⁽³⁾, replicando il dualismo donna-uomo- verrà *in primis* analizzata la condizione della donna nel mercato del lavoro; verranno quindi prese in considerazione le politiche e le strategie già introdotte e attuate a livello internazionale, europeo e nazionale per incentivare una maggior presenza femminile nelle associazioni di rappresentanza, così come gli eventuali ostacoli che si frappongono tra il sindacato e la rappresentanza degli interessi delle lavoratrici.

Infine, l'ultimo capitolo, presenterà i risultati dell'analisi empirica. Questa è stata svolta in due momenti - entrambi di natura qualitativa - i quali hanno visto il coinvolgimento di diversi testimoni privilegiati appartenenti alla FAI Cisl. Nella prima fase è stato somministrato un questionario *self report*, i cui rispondenti sono stati i Rappresentati Sindacali Aziendali e quelli Unitari, le operatrici e gli operatori dei territori di Alessandria-Asti, di Cuneo, del Piemonte Orientale e del Torino-Canavese e il cui obiettivo era quello di indagare qual è la percezione sul tema della rappresentanza femminile. Una volta raccolti i risultati, questi sono stati ulteriormente approfonditi attraverso delle interviste semi strutturate. Questa volta, la platea coinvolta era composta da “attivisti” di ciascun territorio, dai Segretari generali territoriali e dal Segretario regionale.

Nella parte conclusiva vengono proposte alcune *policies* adottabili dal sindacato per rinnovarsi, essere più rappresentativo della diversità della forza lavoro moderna ed essere in grado di dare voce agli interessi delle lavoratrici.

⁽³⁾ Con binarismo di genere si intende quella regola per cui «ogni individuo deve alternativamente essere riconosciuto come maschio o femmina» da PEZZINI, B. *Il binarismo di genere come problema di bio-diritto* BioLaw Journal – Rivista di BioDiritto n. 1 2023 p. 61

Capitolo I.

DISUGUAGLIANZE DI GENERE: LA RAPPRESENTANZA COME STRUMENTO DI EMANCIPAZIONE

Sommario: **1.** Il processo di femminilizzazione del mercato del lavoro e le sfide ancora aperte. – **1.1.** Il *gender pay gap*. – **1.1.1** Il lavoro di cura e il *motherhood employment penalty*. – **1.1.2.** Il tempo impiegato nel lavoro. – **1.1.3** La segregazione occupazionale. – **2.** Obiettivo: parità di genere. – **2.1.** Gli strumenti normativi. – **2.2.** Gli strumenti politici. – **2.2.1.** Le quote di genere. – **2.2.2.** Il *gender mainstreaming*. – **3.** Le donne e il sindacato oggi: domanda di ricerca.

1. Il processo di femminilizzazione del mercato del lavoro e le sfide ancora aperte

In Italia, l'andamento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro presenta delle dinamiche che possono essere identificate come fattori che impattano sull'iscrizione, presenza, assenza e attività delle donne al sindacato. Per questo motivo, ai fini di tale ricerca, diventa fondamentale partire da una disamina di quelle che sono le caratteristiche del mercato del lavoro italiano nella sua componente di genere.

BOZZON (2008) ⁽¹⁾ definisce la femminilizzazione del mercato del lavoro come uno dei fenomeni più importanti che hanno segnato la struttura socioeconomica dei paesi occidentali e JASSEN (2017) ⁽²⁾ come il cambiamento più rivoluzionario delle economie sviluppate. Se nell'epoca industriale l'uomo era il c.d. *breadwinner*, mentre il ruolo e la responsabilità principali riconosciuti alla donna erano quello di generare, crescere figli e occuparsi dei lavori domestici, con l'avvento della società

⁽¹⁾ BOZZON, R. *Modelli di partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Un'applicazione dell'analisi delle sequenze alle storie lavorative femminili* Il Mulino fascicolo 2, agosto 2008 pp- 217 – 250.

⁽²⁾ JANSSEN, A. *The rise and decline of the Male Breadwinner Family? An overview of the Debate*, International Review of Social History, Vol. 42, SUPPLEMENT 5, 2017 pp. 1-23.

postindustriale questo assetto è totalmente cambiato. Lo *Human Rights Education and Monitoring Center* ⁽³⁾ parla di questo cambiamento come di una rivoluzione strutturale nella forza lavoro retribuita, nelle opportunità di istruzione per le donne e negli effetti che tutto ciò ha comportato per le famiglie moderne.

In Italia, si nota come la partecipazione femminile nel mercato del lavoro sia andata cambiando nel corso degli anni cinquant'anni ⁽⁴⁾. Negli anni '70 il tasso di partecipazione aveva una forma ad "M", conseguenza del fatto che non erano impegnate le donne tra i 30 e i 40 anni; tra gli anni '80 e '90, invece, la curva muta, assumendo una forma ad "U", più simile a quella degli uomini. BOZZON (2008) giustifica questo cambiamento nel fatto che le donne tendono a mantenere per più tempo un'occupazione nel mercato del lavoro salariato. Oggi, circa il 40% della forza lavoro globale è di sesso femminile ⁽⁵⁾ e, solo in Italia, degli oltre due milioni di posti di lavoro che sono stati creati tra il 1995 e il 2003, quasi il 71% è stato occupato da donne, registrando quello che è stato il più rapido aumento dell'occupazione femminile avvenuto in Italia dai primi anni '70 ⁽⁶⁾. Tra i fattori che in letteratura vengono collegati a questo importante aumento di lavoratrici, ci sono il riconoscimento nel lavoro di un importante strumento di emancipazione da ruoli tradizionalmente femminili, l'aumento significativo del livello di istruzione delle donne, ma anche il c.d. "effetto del lavoro aggiunto", con cui si intende la partecipazione al mercato del lavoro - soprattutto in periodi di recessione - di quella parte di individui generalmente impegnata in altre attività come, nel caso specifico, in lavori domestici e di cura. Tuttavia, oggi, la tendenza

⁽³⁾ Human Rights Education and Monitoring Center (EMC), *Women & Political Representation. Handbook on Increasing Women's Political Participation in Georgia* disponibile su <https://rm.coe.int/1680599092>.

⁽⁴⁾ BOZZON, R. *op. cit.*

⁽⁵⁾ SERANO, R. M. & VIAJAR, V.D.Q. *op. cit.*

⁽⁶⁾ SCHERER, S. REYNERI, E. *Come è cresciuta l'occupazione femminile in Italia: fattori strutturali e culturali a confronto*, Stato e Mercato n.83, agosto 2008.

di crescita tipica della seconda metà del '900 sembra essersi arrestata ⁽⁷⁾. Nonostante il ruolo delle donne nel mercato del lavoro sia ormai consolidato, continuano a sussistere forti disparità di genere e aree grigie nella femminilizzazione del mercato del lavoro, le quali rendono le donne tra i soggetti più poveri e vulnerabili ⁽⁸⁾.

Le donne sono vittime di importanti disparità di genere collegate alle discriminazioni che queste subiscono nel mercato del lavoro. La Convenzione n. 111 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro del 1958, *Convenzione sulla discriminazione in materia di impiego e nelle professioni* ⁽⁹⁾ fornisce una definizione di tali discriminazioni come quelle forme di «distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il colore, il sesso, la religione, l'opinione politica, la discendenza nazionale o l'origine sociale, che ha per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione». Tali fenomeni comportano che la maggioranza delle persone impiegate in condizioni occupazionali sfavorevoli per quanto riguarda la precarietà, le forme contrattuali e i salari siano donne ⁽¹⁰⁾. In via esemplificativa, si consideri la ricerca ⁽¹¹⁾ condotta nel 2022 da WTW- Willis Towers Watson e il *Work* in cui è stato analizzato l'accumulo di ricchezza di donne e uomini al momento del pensionamento ⁽¹²⁾. Secondo lo studio, a livello globale, le donne maturano mediamente il 74% del salario che maturano i colleghi uomini ed è proprio a partire da questo dato che emergono in modo chiaro ed evidente le disuguaglianze che le

⁽⁷⁾ TONARELLI, A. VALLAURI, M.L. *Povertà femminile e diritto delle donne al lavoro* in Lavoro e diritto n. 1/2019 pp. 173 – 196.

⁽⁸⁾ DASSÙ, M. FERRO, N. *Un mondo sempre più diseguale, Per le donne*. Equilibri n.1/2016 pp. 93 – 100.

⁽⁹⁾ Convenzione 111/1958 sulla discriminazione in materia di impiego e nelle professioni

⁽¹⁰⁾ TONARELLI, A. VALLAURI, M.L., *op. cit.*

⁽¹¹⁾ 2022 *Global Gender Wealth Equity Report* disponibile su <https://www.wtwco.com/en-ie/insights/2022/11/2022-global-gender-wealth-equity-report>.

⁽¹²⁾ Il periodo preso in considerazione da ricercatrici e ricercatori parte dal ventiduesimo anno di età fino all'età pensionabile statale degli uomini nel paese di riferimento.

lavoratrici subiscono durante il corso della loro carriera. L'Italia registra un divario dello 0,76 ⁽¹³⁾, totalmente in linea con la media europea. Analizzare la situazione femminile al momento del pensionamento è molto esplicativo perché permette di guardare alle disparità nella loro multidimensionalità: sull'accumulo di ricchezza impattano effetti diretti ed indiretti, che si intrecciano tra di loro durante tutta la vita lavorativa di una persona ⁽¹⁴⁾. Bisogna guardare a quando una persona entra nel mondo del lavoro, per quanto tempo ci rimane e con che forma contrattuale; ancora, se ci sono intervalli in cui non è impegnata professionalmente, il settore occupazionale così come la posizione e l'eventuale avanzamento di carriera, gli impegni extralavorativi che possono influenzarla, l'alfabetizzazione finanziaria. Tutto ciò ha effetto sulla retribuzione.

1.1. Il gender pay gap

Si parla di *gender pay gap* quando ci si riferisce al divario retributivo tra lavoratrici e lavoratori a parità di mansioni. Non esiste una definizione univoca: la Commissione Europea ⁽¹⁵⁾, così come l'*European Institute of Gender Equality* (EIGE) e l'eurostat ⁽¹⁶⁾ definiscono il differenziale retributivo di genere come «Percentuale delle retribuzioni degli uomini che rappresenta la differenza tra la retribuzione oraria media lorda delle dipendenti e quella dei dipendenti» ⁽¹⁷⁾.

⁽¹³⁾ Secondo l'indice WEI, definito da WTW e dal *World Economic Forum*, il divario nell'accumulo di ricchezza può essere ricompreso tra 0 e 1, dove 1 indica un'assenza di *gap* tra i due generi.

⁽¹⁴⁾ Willis Towers Watson, *World Economic Forum 2022 Global Gender Wealth Equity Report* <https://www.wtwco.com/en-ie/insights/2022/11/2022-global-gender-wealth-equity-report>.

⁽¹⁵⁾ EUROSTAT, *Gender pay gap statistics* https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics.

⁽¹⁶⁾ EUSTOAT, *Gender pay gap in unadjusted form* https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en.

⁽¹⁷⁾ European Institute for Gender Equality, *Gender pay gap* disponibile su https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1098?language_content_entity=it.

L'OCSE, invece, la definisce come «The difference between the *median* earnings of men and of women relative to the median earnings of men» ⁽¹⁸⁾.

Il divario retributivo varia in base al livello di istruzione (tra i non laureati il differenziale è dell'8,4%, mentre esplode tra i laureati, raggiungendo il 22,5%) ⁽¹⁹⁾ e si amplia con l'aumentare dell'età ⁽²⁰⁾. Si stima che in Europa nel 2021 il *gender pay gap* corrispondesse al 12,7% e che parte di esso fosse conseguente a discriminazioni e a stereotipi di genere, i quali si manifestano fin dal primo ingresso nel mercato del lavoro ⁽²¹⁾.

Per comprendere le dinamiche del divario retributivo non bisogna soffermarsi sul c.d. *unadjusted gender pay gap*, che eurostat definisce come «The difference between the average gross hourly earnings of men and women expressed as a percentage of the average gross hourly earnings of men. It is calculated for enterprises with ten or more employees» ⁽²²⁾; ma bisogna prendere in considerazione tutti quei fattori che influenzano la retribuzione come le qualifiche, il trattamento, la continuità nella partecipazione al mercato del lavoro, l'impatto del lavoro a tempo parziale, eventuali super minimi e contrattazioni individuali fino ad individuare l'*adjusted pay gap* ⁽²³⁾.

⁽¹⁸⁾ OECD, *Gender wage gap* disponibile su <https://www.oecd.org/en/data/indicators/gender-wage-gap.html>.

⁽¹⁹⁾ Ad inizio 2022, Almalaurea ha pubblicato un rapporto da cui emerge che, a 5 anni dalla laurea, gli uomini percepiscono in media un salario il 20% più alto rispetto alle donne. Per approfondire https://www.almalaurea.it/sites/default/files/2022-05/6_almalaurea_rapportocompleto_laureatelaureati.pdf.

⁽²⁰⁾ Osservatorio JobPricing, IDEM | Mind the Gap, LHH Recruitment Solutions, *Gender Gap Report 2022. Mercato del lavoro, retribuzioni e differenze di genere in Italia, 2022*.

⁽²¹⁾ European Commission 2023 *Gender equality in the EU* European Union 2023.

⁽²²⁾ EUROSTAT, Gender pay gap statistics https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#:~:text=The%20unadjusted%20gender%20pay%20gap%20is%20defined%20as%20the%20difference,with%2010%20or%20more%20employees.

⁽²³⁾ GRIMSHAW, D. and RUBERY, J. *The adjusted gender pay gap: a critical appraisal of standard decomposition techniques* 2002.

Infatti, se si tengono in considerazione *in primis* la Costituzione, ma poi anche tutte le normative ed i principi europei ed internazionali, così come le leggi nazionali ⁽²⁴⁾, finanche la contrattazione collettiva - tutte prescrizioni che vietano una diversità di trattamento economico a parità di mansioni - non è possibile capire il reale tasso di disparità, così come è impensabile qualsivoglia *policies* per debellarla. Per analizzare la struttura retributiva, bisogna quindi tenere in considerazione le diverse caratteristiche di uomini e donne nel mercato del lavoro. Come descritto da BLAU e KAHN (1999) ⁽²⁵⁾, il *gender pay gap* è la conseguenza da un lato di quello che è il capitale umano, con cui si intende la capacità di guadagno ⁽²⁶⁾, dall'altro di modelli di discriminazione del mercato del lavoro.

1.1.1. Il lavoro di cura e il *motherhood penalty*

Prendendo in considerazione quanto si dice in letteratura ⁽²⁷⁾ sul capitale umano, emerge che il lavoro delle donne è caratterizzato da brevità e discontinuità, a causa del ruolo tradizionale che viene chiesto loro di ricoprire nelle famiglie. DASSÙ e FERRO ⁽²⁸⁾ riportano che la componente femminile impiega il doppio del tempo rispetto agli uomini nelle attività domestiche e più del doppio nella cura dei bambini e delle persone non autosufficienti; ciò ha effetto sull'occupazione della donna e sul settore in cui sceglie di impegnarsi. Dai dati raccolti dall'ISTAT relativi a gennaio 2024 la percentuale delle donne occupate ⁽²⁹⁾ ha raggiunto il 53%, che segna

⁽²⁴⁾ Art. 37 della Costituzione. L. 903/1977, L. 125/1991, L. 165/2001 D.lgs. 198/2006.

⁽²⁵⁾ BLAU, D. F. KAHN, M. L. *Analyzing the gender pay gap* The Quarterly Review of Economics and Finance, 1999.

⁽²⁶⁾ POLACHEK, S. W. *Occupational self-selection: a human capital approach to sex differences in occupational structure*. Review of Economics and Statistics vol. 63, n. 1 1981 pp. 60 – 69.

⁽²⁷⁾ BLAU, D. F. KAHN, M. L. *op. cit.*; POLACHEK, S. W., *op. cit.*; MINCER, J. and POLACHEK, S. *Family Investments in Human Capital: Earnings of Women in Marriage, Family, Human Capital, and Fertility* Journal of Political Economy 82 n. 2, Part II Theodore W. Schultz 1976 pp. 76-110.

⁽²⁸⁾ DASSÙ, M. FERRO, N. *op. cit.*

⁽²⁹⁾ Nell'indagine sono prese in considerazione le persone dai 15 anni in su che, nella settimana di rilevazione, i) hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura; ii) hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente, iii) sono assenti dal lavoro (per esempio

un aumento dell'1,1 rispetto al primo trimestre del 2023 e dell'1,9 rispetto al 2022. Come raccolto da Fondazione Studi Consulenti del Lavoro – Consiglio Nazionale dell'Ordine ⁽³⁰⁾ la crescita ha riguardato soprattutto le donne tra i 55 e i 64 anni di età (si è registrato un + 15,1%), mentre per quelle tra i 25 e i 34 anni il tasso di occupazione è aumentato del 2,4% e tra le *under 25* del 6,6%. A diminuire del 7,9% è l'occupazione delle donne tra i 35-44 anni. Questo dato può essere intrecciato con quello che riguarda il tasso di fertilità delle donne. RINALDI (2022) ⁽³¹⁾ mette in luce che il tasso di occupazione delle donne tra i 25 e i 49 anni che non hanno figli è del 74%, quello delle donne che hanno un figlio di meno di 6 anni si attesta invece al 54%. Il dato diventa ancora più drammatico, guardando alle donne in età fertile con uno o più figli al Sud d'Italia. In questo segmento, il tasso di occupazione arriva al 35%. Ciò conferma che la presenza femminile nel mercato del lavoro è fortemente interconnesso con la loro vita privata: prima della nascita dei figli questa è caratterizzata da una loro forte e permanente presenza, che diminuisce e si fa intervallata fino a che questi non vanno a scuola. Infine, è definitivo o il rientro o l'abbandono dell'occupazione ⁽³²⁾. Si tratta di quello che in letteratura viene chiamata “*motherhood employment penalty*” o “*childhood penalty*”, ossia la penalizzazione lavorativa e professionale che colpisce le donne nel momento in cui diventano madri ⁽³³⁾ e che si incrementa con l'aumentare dei figli. Secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro, la “*motherhood penalty*” si misura come «il divario tra il coefficiente occupazione-popolazione per le donne con e senza figli di età compresa tra i 0 e i 5 anni» e, in Italia, è pari al 5,7% ⁽³⁴⁾. Tale fenomeno è il risultato della combinazione di diversi fenomeni strutturali: la perdita

per ferie o per malattia) per non più di tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50% della retribuzione.

⁽³⁰⁾ Fondazione Studi Consulenti del Lavoro – Consiglio Nazionale dell'Ordine *Tendenze dell'occupazione femminile in Italia al 2024 Nota flash*, marzo 2024.

⁽³¹⁾ RINALDI, A. *Le donne italiane e il mercato del lavoro* il Mulino n. 4/2022 pp. 132-139.

⁽³²⁾ MINCER, J. and POLAHEK, S. *op. cit.*

⁽³³⁾ RINALDI, A. (2022) *op. cit.*

⁽³⁴⁾ ILO, *Prospettive occupazionali e qualità di lavoro e di assistenza e cura in Italia* 2018.

di *skill* nel periodo di astensione dal lavoro per maternità, l'occupazione in impieghi peggio retribuiti, ma che consentono una migliore gestione del lavoro di cura; ancora, è conseguenza della scelta delle donne di avere figli all'inizio o alla fine della loro carriera, ma anche dal contesto sociale, dalle politiche e norme che influenzano le condizioni in cui le donne devono organizzare il lavoro retribuito e quello non retribuito ⁽³⁵⁾. Il motivo per cui tale penalizzazione colpisce le lavoratrici in termini quantitativi (influenzando il numero di donne impegnate nel mercato del lavoro), ma anche qualitativi (influenzando il tempo trascorso nel mercato del lavoro e di conseguenza la retribuzione) è da rinvenire in una scarsa previsione in Italia di politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia e condivisione dei ruoli all'interno di quest'ultima, così come ad una scarsa offerta pubblica di servizi sociali di qualità e basso prezzo ⁽³⁶⁾. Già nel 1974 MINCER e POLAHEK constatavano che, per motivi culturali, le donne dopo il matrimonio impegnano in media meno della metà della loro vita in un'occupazione retribuita, dato che oggi può essere confutato solo in parte visto che, secondo eurostat, il 75% del lavoro di cura viene svolto dalle donne ⁽³⁷⁾, precludendo opportunità, spazio ed energie per il miglioramento della propria condizione nel mercato del lavoro retribuito ⁽³⁸⁾. Questo è evidente se si guardano i dati sull'inattività occupazionale, da cui emerge che gli uomini tra i 25 e i 54 anni con figli presentano un tasso di inattività molto basso, pari al 4,8%, percentuale che si impenna vertiginosamente fino a raggiungere il 33% per quanto riguarda le donne con figli ⁽³⁹⁾. Questo elemento è confermato anche a livello europeo, dove il 24% delle donne inattive ha dichiarato che non

⁽³⁵⁾ CUKROWSKA-TORZEWSKA, E. MATYSIAK, A. *The motherhood wage penalty: A meta-analysis*, Social Science Research 88-89, 2020.

⁽³⁶⁾ KOSTORIS, F. *Le politiche per la donna nel mercato del lavoro italiano*, in *Bollettino ADAPT*, n. 2/2008.

⁽³⁷⁾ Dalla nota dell'ILO del 2018 *Prospettive occupazionali e qualità di lavoro e di assistenza e cura in Italia* risulta che le donne svolgono 5 ore e 5 minuti di lavoro non retribuito al giorno, mentre gli uomini 1 ora e 48 minuti.

⁽³⁸⁾ RINALDI, A., (2022) *op. cit.*

⁽³⁹⁾ MINELLO, A. (a cura di) *Rapporto Le Equilibriste: la maternità in Italia nel 2024*, Save The Children Italia 2024.

lavora, non cerca un lavoro e non è disponibile a lavorare per potersi occupare del lavoro di cura; solo il 3% degli uomini ha dato la stessa motivazione ⁽⁴⁰⁾.

Nel Rapporto di Save The Children *Le Equilibriste: la maternità in Italia nel 2024* ⁽⁴¹⁾, viene presentato il tasso di occupazione di uomini e donne (25-54 anni) nel 2023 per sesso, presenza e numero di figli minori ed emerge una situazione drammatica. Il tasso di occupazione degli uomini senza figli è pari al 77,3%, contro il 68,7% delle donne, ma i dati più preoccupanti sono quelli che riguardano i padri e le madri: infatti il 61,6% delle donne con figli lavora, contro il 91,5% degli uomini nella stessa condizione e, se si va ad eviscerare questo dato, guardando al numero di figli, emerge che gli uomini con due o più figli minori sono maggiormente favoriti nel mercato del lavoro: è occupato il 91,6%, il 33,8% in più rispetto alle donne. I dati appaiono ancora più preoccupanti se si scorrono a livello territoriale: nella Rilevazione trimestrale dell'ISTAT sulle Forze di Lavoro ⁽⁴²⁾ è evidente che la situazione peggiora man mano che ci si sposta verso il Sud Italia, dove il livello d'istruzione si abbassa e il numero di figli aumenta. Al Nord le donne che lavorano avendo il figlio più piccolo dagli 0 ai 2 anni, sono il 65,8%, al centro Italia il 59,3% e nel Mezzogiorno il 31,4%. Leggendo gli stessi dati con riferimento alla figura paterna si nota che in Italia meridionale, i padri di un bambino dagli 0-2 anni che lavorano sono l'80,4%, in Italia centrale il 93,7% e in quella settentrionale il 94,7%. Se si guardano anche i dati che prendono in considerazione oltre all'occupazione, il genere e la presenza o meno di figli, anche il livello di istruzione, emerge che la partecipazione al mercato del lavoro per le donne con figli è ancora più impegnativo se hanno un basso livello di istruzione. Questo è particolarmente evidente se si guarda all'istruzione secondaria: gli uomini con un diploma, occupati e senza figli sono l'80,6%, mentre quelli con lo stesso livello d'istruzione, ma con figli sono il 94,6%; la curva è totalmente inversa se si guarda alle donne nella stessa situazione. In quest'ultimo caso, infatti, risultano più occupate (il 68,4%) le donne senza figli

⁽⁴⁰⁾ NIVAKOSKI, S. CALÒ, X. MENCARINI, L. PROFETA, P. *Living conditions and quality of life COVID-19 pandemic and the gender divide at work and home* Eurofound 2022.

⁽⁴¹⁾ MINELLO, A. (a cura di) *op. cit.*

⁽⁴²⁾ Osservatorio JobPricing, IDEM | Mind the Gap, LHH Recruitment Solutions *op. cit.*

e con un diploma, rispetto a quelle con figli (61,2%). Il quadro è molto simile se si guardano le persone con un livello di istruzione inferiore (fino alla licenza media): in questo caso gli uomini con figli occupati sono l'83,9%, contro il 38,3% delle donne. Pur rimanendo un importante *gap* occupazionale, la dinamica di partecipazione al mondo del lavoro di uomini e donne è simile nel caso di livello di istruzione terziaria (in questo caso, gli uomini occupati senza figli sono l'82,1% e le donne il 79,3%. Al contrario, i lavoratori-padri sono il 97,7% e le lavoratrici-madri l'84,3%).

Questi dati si possono spiegare riflettendo sul fatto che per le madri può risultare inconveniente assumere un impiego, a maggior ragione se sono presenti dei bambini, perché è evidente che il salario andrebbe quasi totalmente speso per la cura e l'assistenza dei figli, mentre si è impegnate nel lavoro. Infatti, la scelta tra l'entrare o meno nel mercato del lavoro si basa sul confronto tra il c.d. salario emergente e il salario di riserva, il quale corrisponde al valore della migliore alternativa al lavoro esistente, utilizzando in altro modo il tempo libero ⁽⁴³⁾. Questo è conseguenza anche del fatto che il lavoro di cura è tradizionalmente considerato una prerogativa femminile e, quindi, l'alternativa al lavoro retribuito per le donne è da rinvenire nella cura della casa, dei figli e degli anziani, mentre, vista la cultura dominante, l'uomo, al di là dell'occupazione retribuita, non ha un'alternativa che dia un valore economico-sociale importante. Ne deriva che il salario di riserva degli uomini è modesto e sarà comunque più utile, per loro, partecipare alla forza lavoro - sempre che il reddito netto superi il salario di riserva -. Al contrario, per le donne tale soluzione può non essere così scontata dal momento che, per loro, l'eventuale retribuzione netta esterna – tradizionalmente considerate come secondo reddito - potrebbe incentivarle ad impegnare il loro tempo a prendersi cura della famiglia e della casa, piuttosto che farlo in un'occupazione retribuita ⁽⁴⁴⁾. In Italia, tale disparità è determinata anche da un contesto normativo che non sostiene una diversa suddivisione del lavoro di cura. Come ricordano RINALDI (2022), TONARELLI

⁽⁴³⁾ KOSTORIS, F. *op. cit.*

⁽⁴⁴⁾ KOSTORIS, F. *op. cit.*

e VALLAURI (2019) continua a sussistere uno squilibrio in materia di congedi tra uomini e donne (quest'ultime hanno un congedo di maternità obbligatorio di 5 mesi, mentre i primi di 10 giorni), così come limitate possibilità di usufruire di modalità di lavoro flessibili o di assistenza pubblica per bambini ed anziani.

1.1.2. Il tempo impiegato nel lavoro

Un altro aspetto che influenza il *gender pay gap* e che, quindi, è da tenere in considerazione è la quantità di tempo trascorso nel mercato del lavoro. Questo conferma come le discriminazioni di genere nel mercato del lavoro siano ancora fortemente basate sulla tradizionale divisione del lavoro di cura nelle famiglie e come quest'ultimo abbia forti conseguenze in termini economici ed occupazionali per le donne. Infatti, l'impegno domestico influenza la retribuzione delle lavoratrici anche quando vogliono partecipare al mercato del lavoro per lo stesso numero di ore degli uomini ⁽⁴⁵⁾: culturalmente e statisticamente sono loro che usufruiscono di un maggior numero di congedi ⁽⁴⁶⁾ per rimanere a casa con i figli ammalati, per assistere persone anziane o per altre emergenze; inoltre, l'onere di occuparsi dei lavori domestici fa sì che siano meno disponibili a lavorare con orari variabili o ad accettare impieghi che le portano a doversi spostare molto. Al contrario, ricercheranno occupazioni o forme contrattuali più facilmente compatibili con l'*unpaid job* come, per esempio, il lavoro *part time*. Ultimamente, la stessa Corte di Cassazione si è espressa con ordinanza n. 4313/2024⁽⁴⁷⁾ riconoscendo nell'utilizzo del lavoro a tempo parziale da parte dell'Agenzia delle Entrate – contro la quale una lavoratrice *part time* aveva presentato ricorso ⁽⁴⁸⁾ - una forma di discriminazione indiretta di genere, proprio perché le donne sono statisticamente più impegnate con questa forma contrattuale.

⁽⁴⁵⁾ BECKER, G. S. *Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor* in *trends in Women's Work, Education, and Family Building* Journal of Labor Economics vol. 3, n. 1, 1985.

⁽⁴⁶⁾ INPS XXII Rapporto Annuale, settembre 2023.

⁽⁴⁷⁾ Corte di Cassazione, sezione lavoro; ordinanza 12 gennaio 2024, n. 4313.

⁽⁴⁸⁾ PEZZONI, V. *Part-time: fra discriminazione retributiva e di genere, riflessioni a margine dell'ordinanza n. 4313/2024 della Cassazione* Bollettino ADAPT n. 14, 8 aprile 2024.

In Italia il 93,4% dei lavoratori ha un contratto a tempo pieno, contro il 68,7% delle lavoratrici, mentre sono impiegate a tempo parziale il 31,3% delle donne contro il 6,6% degli uomini ⁽⁴⁹⁾. A maggio 2024 è stato presentato in Senato il report di Forum Disuguaglianze e Diversità intitolato *Da conciliazione a costrizione: il part-time in Italia non è una scelta. Proposte per l'equità di genere e la qualità del lavoro* ⁽⁵⁰⁾ in cui emerge che solo il 43,8% di lavoratori e lavoratrici part time in Italia hanno scelto volontariamente questa forma contrattuale. Ancora, risulta che più svantaggiate sono le donne che, più degli uomini, subiscono il *part time* involontario: il 16,5% contro il 5,6%. Analizzando i dati anche da un punto di vista d'età, risulta che il part time involontario riguarda il 21% delle occupate tra i 15-34 anni, tasso che si abbassa di 7 punti percentuali se ci si sofferma su quanto avviene alle donne *over 55*.

Come evidenziato da SIGNORELLI, DE VITA e SANTOMIERI (2010) il part-time involontario è molto più diffuso in quei paesi in cui sono assenti dei servizi di assistenza e cura per l'infanzia e per la terza età o in cui il ricorso è indotto dal mercato e dalle aziende quando non c'è la possibilità di ricoprire il ruolo a tempo pieno - come, per esempio, in periodi di crisi - e, quindi, come forma precaria di occupazione. Il ricorso al lavoro *part-time* tende a rafforzare la marginalità e la segregazione di genere, anche perché molte volte viene utilizzato in settori a basse qualifiche (dai dati pubblicati dall'ISTAT nel 2023 sono il 38,3% delle occupate) e a scarse possibilità di fare carriera. Nel corso degli ultimi dieci anni, il ricorso al contratto a tempo parziale è aumentato di dieci volte e la possibilità che tale forma contrattuale si trasformi in un contratto a tempo pieno è passata dal 25,8% al 13%;

⁽⁴⁹⁾ MINELLO, A. (a cura di) *op. cit.*

⁽⁵⁰⁾ FORUM DISUGUAGLIANZE DIVERSITÀ 6 maggio – Roma – *Presentazione del documento "Da conciliazione a costrizione: il part-time in Italia non è una scelta. Proposte per l'equità di genere e la qualità del lavoro"* <https://www.forumdisuguaglianzediversita.org/6-maggio-roma-presentazione-del-documento-da-conciliazione-a-costrizione-il-part-time-in-italia-non-e-una-scelta-proposte-per-lequita-di-genere-e-la-qualita-del-lavoro/>.

senza contare che il contratto *part time* raddoppia il rischio di due volte di incorrere in condizioni di povertà, dipendenza e vulnerabilità rispetto agli uomini ⁽⁵¹⁾.

1.1.3. La segregazione occupazionale

Il *gender pay gap* è influenzato anche dalla segregazione occupazionale, con cui si intende una ineguale distribuzione di uomini e donne tra le diverse occupazioni all'interno del mercato del lavoro.

Tale suddivisione del mercato del lavoro, per cui esistono “lavori femminili” e “lavori maschili”, fa sì che ci sia un eccesso di offerta di lavoro nelle “occupazioni femminili”, tale da comprimere ulteriormente il salario ⁽⁵²⁾. Il Global Gender Gap Report 2024⁽⁵³⁾, invece, evidenzia come la differenza di retribuzione tra uomini e donne sia ancora più alta in quei settori in cui le donne rappresentano la quota maggiore di forza lavoro ed è vero anche il contrario: dove le donne sono meno rappresentate i salari sono più pagati.

Si distinguono la segregazione orizzontale, ossia una maggiore o minore concentrazione di lavoratrici in determinati settori merceologici/contrattuali, e una segregazione verticale, che fa riferimento alle diverse possibilità o alle difficoltà che incontrano le donne nelle progressioni di carriera o a ricoprire posizioni di responsabilità e di *leadership* all'interno dei vari ambienti di lavoro ⁽⁵⁴⁾.

Per quanto riguarda la prima forma di segregazione, a livello globale, il *Gender Global Gap Report* segnala che nel 2024 le donne erano maggiormente impegnate

⁽⁵¹⁾ TONARELLI, A. VALLAURI, M.L. *op. cit.*

⁽⁵²⁾ BLAU, D. F. KAHN, M. L. *op. cit.*

⁽⁵³⁾ WORLD ECONOMIC FORUM *Global Gender Gap Report 2024*
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf.

⁽⁵⁴⁾ ROSTI, L. *La segregazione occupazionale in Italia*, in SIMONAZZI, A. (a cura di) *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Carocci, Milano, 2006; FILÌ, V. *Le difficili libertà delle donne tra gender wage gap, soffitti di cristallo e bassa fecondità* Lavoro Diritti Europa n. 2/2021.

nei servizi sanitari e di assistenza (62,1%), cui seguiva il settore dell'educazione (54,4%), dei servizi (53,1%) e, infine, il settore pubblico (50,7%) ⁽⁵⁵⁾.

Guardando, invece, il fenomeno a livello nazionale, nel XXII Rapporto annuale dell'INPS ⁽⁵⁶⁾ viene analizzata la dinamica delle disuguaglianze per quanto riguarda la dimensione di genere nel settore pubblico e nel settore privato attraverso il misuratore Gini ⁽⁵⁷⁾ ed emerge che, il settore privato è caratterizzato da un tasso di disuguaglianza superiore rispetto a quello pubblico, dove le donne sono la maggioranza e anche il loro livello di istruzione è più alto.

Analizzando, invece, i dati che mettono a confronto diversi gruppi professionali, nelle Forze Armate, settore pubblico dove il numero di uomini è ben superiore a quello delle donne, quest'ultime guadagnano all'ora 15,5 euro, mentre i colleghi 19,1 euro. In questo caso il *gender pay gap* si attesta al 18,8%. Per quanto riguarda il settore privato degli Artigiani ed Operai Specializzati, il differenziale retributivo tra uomini e donne si attesta ad un tasso pari al 18,5. Al contrario, nel gruppo delle Professioni intellettuali e scientifiche, contraddistinto da una grande presenza femminile, la differenza di retribuzione tra uomini e donne rimane più bassa (10,5%) ⁽⁵⁸⁾.

Ad ulteriore conferma dell'esistenza di forme di segregazione occupazionale orizzontale, si può prendere il fenomeno del c.d. *she-cession* di cui si è ampiamente discusso nel periodo pandemico e che può essere spiegato sapendo che nel nostro Paese, più del 70% delle persone impiegate nel settore dei servizi è una donna ⁽⁵⁹⁾.

⁽⁵⁵⁾ WORLD ECONOMIC FORUM *op. cit.*

⁽⁵⁶⁾ INPS XXII Rapporto Annuale, settembre 2023.

⁽⁵⁷⁾ L'indice Gini è definita come la «Misura globale della disuguaglianza nella distribuzione, tra le n unità di una collettività, di un carattere trasferibile (per es. il reddito)» Gini, indice di – Dizionario di Economia e Finanza (2012).

⁽⁵⁸⁾ Fondazione Studi Consulenti del Lavoro – Consiglio Nazionale dell'Ordine *Cos'è e come si misura il gender Pay Gap (GPG)* Gli Approfondimenti 14/12/2023 https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2023/12/Approfondimento_FS_20231214.pdf

⁽⁵⁹⁾ RINALDI, A. (2022) *op. cit.*

La segregazione verticale, invece, è conseguenza sia del “pavimento appiccicoso” (il c.d. *sticky floor*, termine coniato per la prima volta dalla sociologa Catherine White Berheide nel 1992 ⁽⁶⁰⁾) sia del soffitto di cristallo (c.d. *glass ceiling*). I due fenomeni di fatto intendono la medesima difficoltà che incontrano le donne nell’avanzamento di carriera, ma con “pavimento appiccicoso” si fa riferimento a quelle occupazioni a bassa retribuzione e bassa mobilità alla base del mercato di lavoro, mentre con *glass ceiling* si intendono piuttosto le difficoltà di avanzamento verso le posizioni apicali e più remunerative del mercato del lavoro. In entrambi i casi esistono delle barriere create da un processo di pratiche di esclusione che eliminano progressivamente le donne insieme a tutti i gruppi svantaggiati dai candidati da posizioni più elevate e, quindi, da salari più alti ⁽⁶¹⁾. Le difficoltà che incontrano le donne nel raggiungere le posizioni di vertice sono da individuare in meccanismi di selezione non neutrali e solo parzialmente meritocratici ⁽⁶²⁾. Ad esempio, se si osservano le retribuzioni del gruppo dei Dirigenti e, in particolare, concentrandosi sulle paghe orarie più alte, si vede che il *gender pay gap* è pari al 27,3% ⁽⁶³⁾.

Come sottolineato in letteratura ⁽⁶⁴⁾ la segregazione occupazionale, che vede le donne collocarsi maggiormente nel settore pubblico, in lavori meno qualificati, meno retribuiti e meno tutelati dalla contrattazione collettiva, è conseguenza anche delle responsabilità familiari, perché le donne con figli ricercano occupazioni che richiedono un inferiore consumo di energia, ma che siano anche più compatibili con le proprie responsabilità domestiche. Inoltre, tra le cause dell’assenza di uniformità nella distribuzione delle donne nel mercato del lavoro sono da annoverare anche fenomeni più o meno eclatanti di stereotipi di genere, sia in riferimento alle

⁽⁶⁰⁾ BERHEIDE, W. C. *Women still “stuck” in low-level jobs* in Women in Public Service: A Bulletin of the Centre for Women in Government n. 3 1992 pp. 1-4.

⁽⁶¹⁾ HARLAN, S. L. BERHEIDE, C. W. *Barriers to workplace advancement experienced by women in low-paying occupations*, 1994.

⁽⁶²⁾ DASSÙ, M. FERRO, N. *op. cit.*

⁽⁶³⁾ Fondazione Studi Consulenti del Lavoro *op. cit.*

⁽⁶⁴⁾ Tra gli altri, BECKER, G. S. *op. cit.*

competenze, sia in riferimento ai ruoli ritenuti pertinenti o “adeguati”. Si tratta di stereotipi che spingono, tra l’altro, uomini e donne a prediligere un determinato percorso di studi rispetto ad un altro. La scelta del percorso educativo è tra le cause principali di quello che poi sarà il *gender gap* nel mondo del lavoro. Infatti, se è vero che le studentesse sono di più degli studenti e se è vero che raggiungono risultati più alti dei colleghi (AlmaLaurea nel 2020 ha registrato che il 60,2% delle persone che si laurea in corso sono femmine, contro un 55,7% rappresentato dai maschi), queste continuano ad iscriversi soprattutto a percorsi di studi umanistici, rimanendo per lo più escluse da quelli tecnico-scientifici (c.d. STEM *science, technology, engineering and mathematics*), che offrono posti di lavoro e prospettive occupazionali più remunerate⁽⁶⁵⁾. Di conseguenza, le donne, anche se maggiormente istruite, si concentreranno in quei settori ed occupazioni che presentano retribuzioni più basse e questo concorre con il causare condizioni di *in work poverty* ⁽⁶⁶⁾.

2. Obiettivo: parità di genere

Considerando quanto descritto sin qui, l’aumento di posti di lavoro di qualità per la parte femminile del mondo insieme ad un aumento delle misure che permettono di ridurre o di gestire al meglio gli oneri delle attività di cura, sono indispensabili affinché una parità di genere sia effettivamente raggiunta ⁽⁶⁷⁾. D’altro canto, come ricordano TONARELLI, VALLAURI (2019) «il diritto della donna a lavorare e a lavorare in condizione di parità precede tutto, perché la sua realizzazione genera: indipendenza economica, libertà di autodeterminazione, pieno sviluppo della sua persona, effettiva partecipazione all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese, in definitiva piena affermazione della sua dignità» ⁽⁶⁸⁾.

⁽⁶⁵⁾ Osservatorio JobPricing, IDEM | Mind the Gap, LHH Recruitment Solutions, *op. cit.*

⁽⁶⁶⁾ TONARELLI, A. VALLAURI, M.L. *op. cit.*

⁽⁶⁷⁾ DASSÙ, M. FERRO, N. *op. cit.*

⁽⁶⁸⁾ TONARELLI, A. VALLAURI, M.L. *op. cit.* p. 185.

Dalla ricostruzione fin qui condotta emerge che le donne rappresentano il nucleo forte dei lavoratori vulnerabili del nostro secolo, costrette a dover fronteggiare discriminazioni sul posto di lavoro e nelle fasi di assunzione, più spesso impiegate in ambienti e mansioni più vulnerabili e precarie e con contratti a tempo parziale o irregolari. Le donne sono, dunque, in generale, portatrici di diverse importanti questioni che i sindacati stanno affrontando in questa seconda decade del XXI secolo.

È, quindi, fondamentale che il pieno esercizio del diritto a un lavoro privo di pregiudizi e di trattamenti svantaggiosi sia garantito da misure che promuovano il lavoro femminile stesso, consentendo di superare la condizione di esclusione dal mercato del lavoro, ma anche quella di segregazione orizzontale e verticale ⁽⁶⁹⁾.

2.1.Gli strumenti normativi

Il Consiglio d'Europa pone come centrale della propria missione il raggiungimento dell'uguaglianza di genere, con cui intende «Equal rights for women and men, girls and boys, as well as the same visibility, empowerment, responsibility and participation, in all spheres of public and private life. It also implies equal access to and distribution of resources between women and men» ⁽⁷⁰⁾. Infatti, la Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo prevede il generale principio di non discriminazione in base al genere all'articolo 14, principio ribadito dal Protocollo n. 12 e da ulteriori e successivi documenti e trattati ⁽⁷¹⁾ e dalla strategia del Consiglio d'Europa per il quinquennio 2018-2023⁽⁷²⁾. Tra gli obiettivi posti dalla strategia ci sono la prevenzione e la lotta agli stereotipi e al sessismo, alla violenza contro le donne e alla violenza domestica, la parità di accesso delle donne alla giustizia, una

⁽⁶⁹⁾ TONARELLI, A. VALLAURI, M.L. *op. cit.*

⁽⁷⁰⁾ Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023 <https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1>.

⁽⁷¹⁾ Si veda la Carta Sociale Europea, la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul), Convenzione del Consiglio d'Europa sulla lotta contro la tratta degli esseri umani.

⁽⁷²⁾ COUNCIL OF EUROPE *Gender Equality Strategy*
<https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy>.

partecipazione equilibrata di uomini e donne ai processi decisionali politici e pubblici, la protezione dei diritti delle donne migranti, rifugiate e richiedenti asilo. Allo stesso modo anche le Nazioni Unite pongono all'interno degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, al punto 5, la parità di genere. Prima di questo, già nel 2012, l'ONU aveva approvato il *UN System-wide Action Plan on Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-SWAP)*, il quale ha permesso di integrare le questioni di genere in modo sistematico all'interno di tutte le principali funzioni istituzionali delle entità del sistema ONU.

Rimanendo sul livello sovranazionale, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro da sempre riconosce l'importanza della parità di genere nel mondo del lavoro e fin dalla sua Costituzione del 1919 ha promosso l'equità tra uomo e donna, prevedendo - nel Preambolo – il diritto ad una pari retribuzione per un lavoro di eguale valore. Successivamente, sono stati promulgati numerosi documenti atti a concretizzare l'uguaglianza di genere. Di questi, quelli fondamentali sono la Convenzione sulla parità di retribuzione del 1951 (n. 100) e la Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione) del 1958 (n. 111), nonché la Convenzione sui lavoratori con responsabilità familiari del 1981 (n. 156) e la Convenzione sulla protezione della maternità del 2000 (n. 183). Norme più recenti e rilevanti includono la Convenzione sui lavoratori domestici del 2011 (n. 189) e la Convenzione sulla violenza e le molestie del 2019 (n. 190). Nel 2022 il direttore generale Guy Ryder ha ricordato l'importante ruolo della parità nella creazione di un mondo del lavoro giusto, inclusivo e sicuro ⁽⁷³⁾ e, in quest'ottica, è stato previsto l'*ILO Action Plan for Gender Equality 2022–25*, strumento che, tra gli altri, ha l'obiettivo di rendere efficace la politica dell'OIL sull'uguaglianza.

Passando ad una disamina a livello europeo, la parità tra uomini e donne è uno dei valori fondamentali dell'Unione Europea, già sancito dal Trattato di Roma del 1957 (art. 119) attraverso la promozione della parità salariale. Questa norma ha costituito

⁽⁷³⁾ ILO *Action Plan for Gender Equality 2022–25* disponibile su https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_856240.pdf.

la base giuridica delle direttive CE 75/117 sulla parità salariale, 76/207 sulla parità di trattamento nelle condizioni di lavoro, 79/7 sulla parità nei regimi legali di previdenza sociale, 86/378 sulla parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale, 97/80 sull'onere della prova nei casi di discriminazioni basate sul sesso ⁽⁷⁴⁾. Il principio è stato poi ampliato comprendendo anche tematiche come l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, la tutela della maternità, il congedo parentale ⁽⁷⁵⁾ e la trasparenza retributiva ⁽⁷⁶⁾.

Si continua a parlare di parità anche nel Trattato di Lisbona agli articoli 2 e 3 paragrafo 3 del Trattato sull'Unione Europea e agli articoli 8, 10, 153 e 157 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea. Il Trattato di Lisbona ha, inoltre, riconosciuto all'art. 19.1 del TFUE competenza all'UE di intervenire e di prendere provvedimenti per combattere «le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convenzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale» ⁽⁷⁷⁾. Ancora, la parità di genere è il numero 2 dei 20 principi del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali ⁽⁷⁸⁾, secondo cui bisogna lottare contro gli stereotipi di genere e le discriminazioni basate su di esso. In particolare, si promuove la parità di retribuzione a parità di mansione per lavori di pari valore, la parità di trattamento e di opportunità in tutti i settori, tra cui, si ricorda, il mercato del lavoro, i termini e le condizioni di lavoro e l'avanzamento di carriera.

2.2.Gli strumenti politici

DEAN ⁽⁷⁹⁾ ricorda che inizialmente le politiche antidiscriminatorie introdotte dall'Unione Europea si basavano sulla strategia del «*equal treatment*» *between*

⁽⁷⁴⁾ BALLESTRERO, M.V. DE SIMONE, G. NOVELLA, M. (con la collaborazione di) Diritto del lavoro, G. Giappicchelli Editore 2017.

⁽⁷⁵⁾ Direttiva UE 2019/1158.

⁽⁷⁶⁾ Direttiva UE 2023/978.

⁽⁷⁷⁾ Art. 19.1 Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea – TFUE.

⁽⁷⁸⁾ *Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali*
<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/it/>.

⁽⁷⁹⁾ DEAN, H. *op. cit.*

women and men before the law», strategia che interpretava l'uguaglianza come il riconoscimento di uguali diritti e condizioni a donne e a uomini, i quali devono avere accesso alle stesse opportunità. Si tratta di “pari opportunità” o di “uguaglianza competitiva”, ossia della nozione di uguaglianza classico-liberale ⁽⁸⁰⁾ per cui è necessario rimuovere delle barriere formali affinché tutte le persone abbiano le stesse opportunità per poterla raggiungere. Tuttavia, tale nozione di uguaglianza da un lato non permette un'analisi dei motivi per cui esiste una parità di genere, utilizzando un punto di vista maschile, dall'altro, pur eliminando gli ostacoli più evidenti, non si preoccupa di verificare se, nei risultati, tale parità di trattamento viene effettivamente raggiunta. Nello sviluppo della successiva nozione di uguaglianza sono risultate fondamentali delle pressioni di natura femminista, le quali hanno contribuito a delineare il principio per cui, per garantire un'oggettiva parità nelle opportunità, è necessario introdurre delle misure di compensazione tali da raggiungere la c.d. uguaglianza di risultato.

Le successive *policies*, quindi, hanno cercato di intervenire promuovendo delle misure a contenuto positivo ⁽⁸¹⁾, con cui si intende una strategia che implica l'uso di misure attributive di specifici vantaggi per compensare alla situazione svantaggiata, aiutando a superare – o per lo almeno a ridurre - i pregiudizi.

2.2.1. Le quote di genere

Nel 1995 a Pechino durante la Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne, viene evidenziato che, nonostante gli importanti processi di democratizzazione, non è stato raggiunto l'obiettivo, posto dalla Risoluzione 1990/15 del Consiglio Economico e Sociali delle Nazioni Unite, di avere almeno il 30% delle donne nelle posizioni decisionali. Nell'obiettivo strategico *Women in Power and Decision-*

⁽⁸⁰⁾ BALLINGTON, J. KARAM, A. *Women in Parliament: Beyond Numbers - A revised Edition*, IDEA- International Institute for Democracy and Electoral Assistance, Stockholm 2005.

⁽⁸¹⁾ BALLINGTON, J. KARAM, A. *op. cit.*; BALLESTRERO, M.V. DE SIMONE, G. NOVELLA, M. *op. cit.*

making Diagnosis ⁽⁸²⁾ si sottolinea infatti che le donne continuano ad essere sottorappresentate e ad avere poco potere politico negli organi legislativi perché gli assetti tradizionali di partiti e strutture governative costituiscono un ostacolo alla loro partecipazione nella vita pubblica. Per questo motivo, è necessario che queste barriere strutturali vengano abbattute attraverso l'incremento di azioni positive, le quali si distinguono in azioni promozionali, azioni di tipo risarcitorio e azioni consistenti in trattamenti preferenziali.

In Italia, con la L. 10 aprile 1991, n. 125 *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro* sono state previste le c.d. quote legali con l'obiettivo di «favorire l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità» ⁽⁸³⁾. Andando maggiormente nel dettaglio, le azioni positive descritte dalla legge hanno l'obiettivo di «a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità; b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici; c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo; d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità; e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione

⁽⁸²⁾ The United Nations Fourth World Conference on Women *Action for Equality, Development and Peace* <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm>.

⁽⁸³⁾ L. 10 aprile 1991, n. 125 Art. 1 *Finalità* c. 1.

del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.»⁽⁸⁴⁾. La legge, al comma 6 dell'art. 2 ⁽⁸⁵⁾ *Attuazione di azioni positive, finanziamenti*, sancisce che entro un anno dalla sua entrata in vigore, i diversi attori pubblici coinvolti devono adottare piani di azioni positive che tendendo ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro.

È, però, con la modifica dell'art. 51 della Costituzione - che già prevedeva al primo comma l'uguaglianza in senso formale - che viene attuato il principio di *uguaglianza delle opportunità* proprio per promuovere l'ingresso delle donne alle funzioni pubbliche e alle cariche elettive. Allo stesso modo, con la riforma del Titolo V della Costituzione, al comma 7 dell'art. 117 si stabilisce che le leggi regionali devono rimuovere «ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovere la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive» ⁽⁸⁶⁾.

A tal proposito, inizialmente, la Corte costituzionale aveva sancito l'illegittimità costituzionale di quelle leggi elettorali politiche, regionali e amministrative che

⁽⁸⁴⁾ L. 10 aprile 1991, n. 125 Art. 1 *Finalità* c. 2.

⁽⁸⁵⁾ L. 10 aprile 1991, n. 125 Art. 2 *Attuazione di azioni positive, finanziamenti* c. 6 « Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93, o in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sentito inoltre, in relazione alla sfera d'azione della propria attività, il Comitato di cui all'articolo 5 o il consigliere di parità di cui all'articolo 8, adottano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.»

⁽⁸⁶⁾ Pari opportunità – La modifica dell'art. 51 Cost.
https://leg15.camera.it/cartellecomuni/leg14/RapportoAttivitaCommissioni/testi/01/01_cap10_sch01.htm.

prevedevano una quota di riserva ⁽⁸⁷⁾ in ragione del sesso dei candidati. Nel caso specifico, la Corte stabiliva che tali leggi sono in contrasto con gli art. 3 e 51 della Costituzione, dal momento che già questi sanciscono l'irrelevanza giuridica del sesso e perciò non è possibile imporre delle quote in ragione del genere. Nella stessa sentenza, però, la Corte sancisce «È opportuno, infine, osservare che misure siffatte, costituzionalmente illegittime in quanto imposte per legge, possono invece essere valutate positivamente ove liberamente adottate da partiti politici, associazioni o gruppi che partecipano alle elezioni, anche con apposite previsioni dei rispettivi statuti o regolamenti concernenti la presentazione delle candidature».

In seguito, con la sentenza n. 49/2003 la Corte cambia in parte orientamento stabilendo che, nel caso in cui le suddette leggi prescrivano l'obbligo che all'interno delle liste elettorali siano presenti candidati di entrambi i sessi, queste sono legittime e non vanno in contrasto con i dettami costituzionali.

Le quote rosa sono poi state definitivamente introdotte in Italia dalla L. 120/2011 (c.d. legge Golfo - Mosca), la quale, in particolare, ha stabilito che le società quotate in borsa devono riservare almeno il 30% dei posti nei consigli di amministrazione al genere sottorappresentato. Con la L. 23 novembre 2012 n. 215, la quale reca *Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni* le quote sono state esportate anche nelle rappresentanze locali. La legge prevede l'inserimento all'articolo 73, c. 1 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali la previsione che «Nelle liste dei candidati nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore a due terzi» e, al c. 3, viene disposta la sostituzione del secondo periodo con «Ciascun elettore può altresì esprimere, nelle apposite righe stampate sotto il medesimo contrassegno, uno o due voti di preferenza, scrivendo il cognome di non più di due candidati compresi nella lista da lui votata. Nel caso di espressione di due preferenze, esse devono

⁽⁸⁷⁾ Corte Cost. 6 settembre 1995 n. 422.

riguardare candidati di sesso diverso della stessa lista, pena l'annullamento della seconda preferenza»⁽⁸⁸⁾.

In effetti, è proprio a partire dalla Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne del 1995 che ha cominciato a diffondersi un po' ovunque il c.d. sistema di quote, con cui si intende lo strumento di riequilibrio della presenza di un determinato gruppo di persone in quelle situazioni in cui sussiste un problema di sotto-rappresentanza, anche definendo una percentuale minima di presenza, obbligando chi nomina o seleziona a preferire – in questo caso - le donne⁽⁸⁹⁾.

Attualmente, i tipi di quote maggiormente utilizzati sono tre: i *posti riservati*, le *quote volontarie* e la previsione di quote legali⁽⁹⁰⁾. Se i *posti riservati* sono posti per cui possono concorrere solo le donne e le *quote legali* sono una previsione normativa ed obbligatoria in base alla quale viene stabilito che devono essere coinvolte un certo numero di donne, le *quote volontarie* sono generalmente previste a livello di statuti, i quali si impegnano a nominare una certa percentuale di donne all'interno delle liste elettorali⁽⁹¹⁾. Globalmente si è verificato che le quote che hanno assortito il massimo successo nell'incrementare la presenza delle donne in posizione di *leadership* sono proprio quelle imposte dalla legge; al contrario, queste non hanno avuto lo stesso successo per quanto riguarda la rappresentanza politica, poiché l'obbligo di inserire donne come candidate all'interno di liste elettorali non garantisce di per sé la loro elezione. Infatti, è stato ampiamente dimostrato⁽⁹²⁾ che

⁽⁸⁸⁾ Legge 23 novembre 2012, n. 215.

⁽⁸⁹⁾ FARAGUNA, P. *Recenti sviluppi dell'esperienza costituzionale italiana in tema di c.d. "quote rosa"* in SPITALERI, F. (a cura di) AMADEO, S. DANIELE, L. NUNIN, R. SPITALERI, F. TONCHIA, T. *L'Uguaglianza alla prova delle azioni positive* pp. 41-84 2013; BALLINGTON, J. KARAM, A. *op. cit.*

⁽⁹⁰⁾ *Gender Quotas Database* <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/quotas>

Le quote legali sono quelle che la Corte Costituzione con sent. 422/1995 aveva dichiarato illegittime.

⁽⁹¹⁾ PANDE, R. and FORD, D. *Gender Quotas and Female Leadership: A Review Background Paper for the World Development Report on Gender* 2011.

⁽⁹²⁾ ESTEVE-VOLARY, B. & BAGUES, M. *Are Women Pawns in the Political Game? Evidence from Elections to the Spanish Senate* Working Paper (2010); FRECHETTE, G. MANIQUET, F. and

il sistema delle quote può essere manipolato dagli stessi partiti, inserendo la candidata nelle posizioni più svantaggiate delle liste elettorali; per questo motivo è stato dimostrato che, affinché le quote siano efficaci, sono da implementare, *al latere*, ulteriori politiche come, per esempio, la rotazione all'interno delle liste elettorali o delle sanzioni per chi non rispetta le previsioni sulle azioni promozionali.

In generale, la questione sulla parità di genere, così come quella sulla parità nelle opportunità continua ad essere fonte di criticità e discussioni. Innanzitutto, vista la loro natura di c.d. diritto *diseguale*, le azioni positive possono considerarsi legittime se proporzionate e temporanee. La caratteristica della temporaneità, tuttavia, in alcuni casi depotenzia l'efficacia della misura, poiché talvolta la loro rimozione avviene troppo presto, prima che si sia affermata una prassi consolidata⁽⁹³⁾.

La prima prerogativa delle quote di genere è quella di contrastare forme discriminatorie e pregiudizi, anche autoimposti, contribuendo a cambiare il punto di vista, così come le norme sociali nel lungo periodo. Allo stesso modo, le quote di genere hanno l'effetto positivo di far sì che le donne investano di più nella propria istruzione e nella propria carriera, stimolando anche forme di competitività tali da aumentare le loro aspirazioni. Da un punto di vista di rappresentanza, le quote di genere implementano e rafforzano la c.d. rappresentanza descrittiva, con cui si intende la corrispondenza percentuale della presenza di un determinato genere, nazionalità, etnia, orientamento sessuale etc. negli organi decisionali e rappresentativi alla loro dimensione demografica⁽⁹⁴⁾, ma, da questo punto di vista, vengono criticate perché gli elettori si sentono obbligati a dover scegliere qualcuno in base al sesso e sentono quindi limitata la propria scelta. Nella percezione comune

MORELLI, M. *Incumbents' Interests and Gender Quotas* American Journal of Political Science, vol. 52, n. 4 2008 pp. 891 – 909.

⁽⁹³⁾ European Commission, *2023 report on gender equality in the EU*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023.

⁽⁹⁴⁾ PANDE, R. and FORD, D. *op. cit.*; CIANCI, F. *La tutela delle minoranze attraverso gli strumenti della rappresentanza: un'analisi giuridica comparata e questioni teoriche (ancora) aperte*, Ricerche sociali n. 16 2009 pp. 7 - 42.

ciò può anche esternarsi come una violazione delle norme sociali e una penalizzazione nei confronti dell'altro sesso, quando non rinforza ulteriori forme discriminatorie nei confronti delle donne le quali, se coprono le quote, possono essere considerate meno qualificate ⁽⁹⁵⁾. Ampiamente dimostrato è, tuttavia, che le quote incoraggiano l'affermarsi della rappresentanza sostanziale, con cui si intende la capacità del rappresentante di agire nell'interesse delle persone che rappresenta e di promuovere i loro interessi ⁽⁹⁶⁾; in questo senso, l'aumento delle donne nelle posizioni di *leadership* può migliorare la rappresentanza degli interessi politici della sfera femminile.

Tuttavia, anche le azioni positive tendono ad adattare le condizioni femminili a quelle maschili, considerando queste ultime come quelle "normali" ⁽⁹⁷⁾. Questi difetti cercano di essere corretti da una nuova ed ulteriore strategia sviluppatasi a livello internazionale ed europeo che, coinvolgendo nel processo di trasformazione gli attori abituali, mira a modificare i processi e le pratiche organizzative basandosi su dei principi neutri ⁽⁹⁸⁾. Si tratta del cosiddetto *gender mainstreaming*.

2.2.2. Il gender mainstreaming

Con *gender mainstreaming* si può far riferimento da un lato ad una strategia politica, il cui obiettivo è quello di attuare *policies* che tendono alla parità di genere, dall'altro ci si riferisce ad una vera e propria teoria ⁽⁹⁹⁾, per la prima volta formulata nel 1985 durante *Nairobi World Conference on Women* delle Nazioni Unite e poi istituita come politica internazionale per l'uguaglianza di genere attraverso la

⁽⁹⁵⁾ PANDE, R. and FORD, D. *op. cit.*

⁽⁹⁶⁾ PITKIN, H. F. *The concept of representation* University of California Press 1967.

⁽⁹⁷⁾ DEAN, H. *op. cit.*

⁽⁹⁸⁾ BENSCHOP, Y. & VERLOO, M. *Sisyphus' Sisters: Can Gender Mainstreaming Escape the Genderedness of Organizations?* Journal of Gender Studies, Vol. 15, No. pp. 19–33, 2006.

⁽⁹⁹⁾ WALBY, S. *Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice* Oxford University Press, 2005 pp. 321 – 343.

CAPITOLO I.
DISUGUAGLIANZE DI GENERE: LA RAPPRESENTANZA COME STRUMENTO DI
GENERE

Piattaforma d'Azione di Pechino, adottata nel 1995 durante la quarta Conferenza mondiale delle Nazioni Unite sulle donne ⁽¹⁰⁰⁾.

Durante la preparazione della Conferenza di Pechino, il Consiglio d'Europa ha costituito un Gruppo di Esperti che ha definito il *gender mainstreaming* come «the (re)organisation, improvement, development and evaluation of policy processes, so that a gender equality perspective is incorporated in all policies at all levels at all stages, by the actors normally involved in policy making» ⁽¹⁰¹⁾. Nella definizione fornita dal Consiglio d'Europa si sottolinea che la parità di genere significa accettare e prendere in considerazione le differenze che incorrono tra uomo e donna, differenze che non devono essere considerate un ostacolo all'uguaglianza, ma anzi «Gender equality means equal visibility, empowerment and participation of both sexes in all spheres of public and private life... Gender equality is not synonymous with sameness, with establishing men, their life and condition as the norm. Gender equality means accepting and valuing equally the differences between women and men and the diverse roles they play in society. Gender equality includes the right to be different» ⁽¹⁰²⁾.

In letteratura ⁽¹⁰³⁾, il *gender mainstreaming* viene definito anche come “*substantive equality*”, volendo evidenziare che si tratta di un approccio che si pone come obiettivo un'uguaglianza “reale” o “sostanziale”, piuttosto che meramente formale, riconoscendo che esiste una dominanza del punto di vista maschile in tutti i sistemi e le strutture ⁽¹⁰⁴⁾. Infatti, tale strategia si differenzia rispetto alle precedenti già

⁽¹⁰⁰⁾ THE UNITED NATIONS Fourth World Conference on Women, Beijing, China - September 1995. Action for Equality, Development and Peace. PLATFORM FOR ACTION <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>.

⁽¹⁰¹⁾ Council of Europe, *Gender Mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices* 1998 p. 15.

⁽¹⁰²⁾ Council of Europe, *op. cit.* p. 8.

⁽¹⁰³⁾ COBBLE, D. S. *op. cit.*

⁽¹⁰⁴⁾ «Gender mainstreaming aims at transforming the gender hierarchy by identifying the hidden and unrecognized ways in which all systems and structures are 'male-dominated» CALVO, D. *What*

citare dal momento che si rivolge sia alle donne che agli uomini ed evita di riprodurre un punto di vista maschile nella definizione delle politiche ⁽¹⁰⁵⁾. REES (1998) ⁽¹⁰⁶⁾ propone una visione del *gender mainstreaming* da leggere nel senso di *trasformazione*: le donne non devono assimilarsi agli uomini né deve esistere un dualismo uomo – donna, quanto piuttosto deve crearsi qualcosa di nuovo, una fusione. Una strategia del genere è fondamentale in una realtà nella quale continua a sussistere l'idea secondo cui il ruolo principale della donna dev'essere quello di madre o di casalinga e nella quale la componente femminile viene lasciata al di fuori della scena pubblico-politica, organizzata ancora secondo norme, valori e stili di vita maschili ⁽¹⁰⁷⁾.

A Pechino, è stata pubblicata la Piattaforma d'Azione che si poneva l'obiettivo di eliminare tutte quelle barriere che si frappongono ad un'attiva partecipazione delle donne in tutte le sfere della vita pubblica e privata, favorendo una loro piena e paritaria partecipazione ai processi decisionali economici, sociali, culturali e politici. Per farlo, le Nazioni Unite hanno incoraggiato ad adottare una prospettiva di genere in tutte le politiche ⁽¹⁰⁸⁾ e, quindi, il *gender mainstreaming* ha cominciato ad essere introdotto nelle strategie per le pari opportunità (oggi la sua realizzazione è promossa in tutte le politiche e le misure nel *Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023* del Consiglio d'Europa, ma anche nell'*ILO Action Plan for Gender Equality 2022–25*) e la maggior parte degli stati ha cominciato ad inserire la strategia di genere all'interno delle proprie agende politiche. In definitiva, l'obiettivo è quello di raggiungere la parità uomo-donna integrando un'analisi e una

is the problem of gender? Mainstreaming gender in migration and development policies in the European Union, University of Gothenburg, (2013).

⁽¹⁰⁵⁾ BENSCHOP, Y. & VERLOO, M. *op. cit.*

⁽¹⁰⁶⁾ REES, T. *Mainstreaming Equality in the European Union. Education, training and Labour Market Policies* Routledge 1998.

⁽¹⁰⁷⁾ Human Rights Education and Monitoring Center, *Women & Political Representation. Handbook on Increasing Women's Political Participation in Georgia*, 2014 disponibile su <https://rm.coe.int/1680599092>.

⁽¹⁰⁸⁾ DEAN, H. *op. cit.*

prospettiva di genere ⁽¹⁰⁹⁾, con cui si intende ⁽¹¹⁰⁾ una disamina sistematica delle misure e delle politiche, tenendo conto dei possibili effetti al momento della loro definizione e attuazione, ma anche analizzando i meccanismi su cui si fondano le disuguaglianze di genere ⁽¹¹¹⁾.

Da un lato CAGLAR (2013) ⁽¹¹²⁾ evidenzia che la forza della strategia è da rinvenire nel fatto che vengono messi a punto metodi e strumenti che devono essere utilizzati per attuarla, dall'altro il Consiglio d'Europa (1998) elenca una serie di prerequisiti necessari affinché si possa effettivamente implementare il *gender mainstreaming* e perché questa strategia abbia successo.

Secondo CAGLER fondamentale è cercare di intervenire sulle istituzioni e sulle sue procedure, nonché di ridefinire i valori e di creare competenze di genere all'interno delle varie organizzazioni. Se tradizionalmente si è stati abituati che delle politiche di genere si occupano le persone impegnate nelle pari opportunità, con questa strategia è necessario che tutti i settori, comunicando tra loro, si occupino in modo fluido delle questioni di genere. Questo significa da un lato la necessità di incorporare competenze accademiche all'interno del *policy-making*, anche coinvolgendo nuovi attori e *stakeholder* ⁽¹¹³⁾ - come le organizzazioni non governative e i gruppi femministi - dall'altro comporta una più stretta collaborazione tra i vari dipartimenti politici che prima, invece, avevano competenze esclusive ⁽¹¹⁴⁾. Il Consiglio d'Europa, a tal proposito, dispone che è fondamentale che i decisori politici siano in possesso di queste informazioni e abbiano conoscenze sul tema: per questo è anche necessario che venga ideata una formazione *ad hoc*. Inoltre, il Consiglio individua che, oltre a doverci essere la

⁽¹⁰⁹⁾ CAGLAR, G. *Gender Mainstreaming*, Politics & Gender, 9 (3) 2013.

⁽¹¹⁰⁾ Commissione Europea 1996.

⁽¹¹¹⁾ KENNY, B. e BRUNO, C. *Il gender mainstreaming* in AVVEDUTO, S. (a cura di) *Ricerca: femminile, plurale* Consiglio Nazionale delle Ricerche, 2019.

⁽¹¹²⁾ CAGLAR, G. *op. cit.*

⁽¹¹³⁾ WALBY, S. *op. cit.*

⁽¹¹⁴⁾ Council of Europe *op. cit.*

volontà politica di integrare la dimensione di genere all'interno di *policies* e programmi, attraverso la creazione di una cultura sulla parità di genere e mettendo in discussione tutte quelle idee e strutture che ammettono il perdurare di forme di disuguaglianza, è importante avere una disponibilità di risorse finanziarie, ma anche umane. Senza una disponibilità economica non potranno essere credibili i programmi politici né sarà possibile sviluppare politiche specifiche per la parità di genere o dati statistici che descrivano quella che è la situazione attuale di uomini e donne nei vari settori. Questo tema preoccupa anche il World Economic Forum che nel *Global Gender Gap Report 2024* sottolinea che, nonostante più del 90% dei paesi osservati dalle Nazioni Unite hanno programmi e *policies* sulla parità di genere, solo il 53% di questi ha effettivamente disposto dei fondi economici per perseguire tali scopi ⁽¹¹⁵⁾. CAGLAR, poi, sottolinea che il *gender mainstreaming* richiede una vera e propria rielaborazione di procedure ed approcci nella progettazione delle politiche e pretende anche un cambiamento nella cultura organizzativa, così come la creazione di nuovi canali di consultazione e cooperazione affinché si possa raggiungere l'obiettivo di trasformazione delle relazioni di genere. Il Consiglio d'Europa mette in rilievo la necessità di conoscere tutti questi aspetti amministrativi e burocratici per poterli riorganizzare e cambiare: diverse studiose femministe ⁽¹¹⁶⁾ confermano questa teoria, insistendo sull'idea che per poter essere incisivi è necessario intervenire anche a livello burocratico, così da influenzare l'elaborazione delle politiche. E, appunto, tra i prerequisiti necessari allo sviluppo di una strategia di genere è anche necessario che aumentino il numero di donne negli organi decisionali e nelle posizioni di *leadership* affinché i loro interessi, valori ed esperienze di vita siano effettivamente presi in considerazione così da garantire che vengano promosse un maggior numero di «*women-friendly policies*». In questo senso, si può interpretare il *gender mainstreaming* anche come strumento per implementare la struttura democratica e renderla più inclusiva. È

⁽¹¹⁵⁾ WORLD ECONOMIC FORUM *op. cit.*

⁽¹¹⁶⁾ RAI, S. M. *Institutional mechanisms for the advancement of women: mainstreaming gender, democratizing the state?* in *Mainstreaming Gender, Democratizing the State? Institutional mechanisms for the advancement of women* Manchester University Press 2003 pp. 15 – 39.

quindi qui che rileva la tematica dell'incremento della rappresentanza femminile e dell'importanza di tenere in considerazione, ma soprattutto rendere visibile, il punto di vista delle donne, in qualsiasi contesto, compreso quello dei sindacati. Le donne hanno esperienze diverse dagli uomini sia da un punto di vista biologico che da un punto di vista sociale e ciò comporta che uomini e donne abbiano interessi diversi, i quali non possono essere patrocinati e rappresentati da soli uomini.

Come si leggerà nel paragrafo successivo (§II.4), i sindacati hanno cominciato ad adottare azioni positive per coinvolgere un maggior numero di donne nei ruoli di rappresentanza e di *leadership*, ma è importante che a questa strategia venga affiancata anche quella del *gender mainstreaming*: garantire la presenza di un gruppo rappresentativo di donne nelle strutture sindacali e nei gruppi che si dedicano alla negoziazione è fondamentale affinché la contrattazione collettiva rifletta questioni che promuovano e favoriscano le pari opportunità nel mondo del lavoro (DEAN 2020).

2.3. La rappresentanza femminile

Nonostante siano stati messi a punto strumenti sia normativi che politici per implementare la presenza delle donne nelle posizioni di *leadership* e in quelle di rappresentanza politica, la percentuale delle donne impegnate in questo senso continua ad essere molto scarsa e, nel 2024, è del 33%⁽¹¹⁷⁾.

Passi avanti ne sono stati comunque fatti e, negli ultimi 76 anni, in Italia si è registrato un incremento del 28% delle donne elette alle Camere, passando dalle 49 donne – di cui 4 senatrici – nel 1948, alle 203 dell'attuale legislatura (di cui 129 deputate e 74 senatrici) sui 605 parlamentari totali⁽¹¹⁸⁾. Il dato che preoccupa è la flessione che si è osservata negli ultimi due anni: infatti, prendendo in considerazione il *ranking* stilato da World Economic Forum, nel 2022 l'Italia si posizionava al 40° posto della graduatoria dei 146 paesi analizzati per quanto riguarda la rappresentanza politica (raggiungendo il record di 35,8% donne in politica), per poi scendere al 64° posto nel 2023 e all'attuale 67° posto e registrare

⁽¹¹⁷⁾ WORLD ECONOMIC FORUM *op. cit.*

⁽¹¹⁸⁾ Open Parlamento <https://parlamento19.openpolis.it/>.

il 32,3% di donne in Parlamento e il 25% di donne in posizioni ministeriali ⁽¹¹⁹⁾. In effetti, nonostante le ultime elezioni abbiano raggiunto il traguardo della prima Presidente del Consiglio, simultaneamente sono diminuite il numero delle deputate e delle senatrici, senza considerare che la situazione a livello locale è forse ancora più spinosa. Nel 2023, la percentuale di donne impegnate politicamente a livello di amministrazione locale e regionale era del 24% ⁽¹²⁰⁾, 6 punti percentuali in meno rispetto alla media europea. Anche per questo motivo il Governo italiano ha annunciato l'adozione all'interno del Piano di Ripresa e di Resilienza della Strategia per la parità di genere 2021–2026, un documento programmatico che si pone l'obiettivo di contrastare le discriminazioni di genere e di aumentare il numero di donne impegnate nelle posizioni di *leadership*. Per quel che riguarda il tema che si sta trattando, tale Strategia si pone l'obiettivo di «incrementare la quota di donne nei consigli regionali dal 21 al 40% a livello medio nazionale» ⁽¹²¹⁾, innalzare la quota prevista dalla legge Golfo-Mosca (vedi *supra* §I.2.2.1) e di attuare le vigenti disposizioni di legge in materia di parità di genere nelle leggi elettorali regionali. Questa azione è perfettamente in linea con quanto promosso a livello internazionale dall'Agenda 2030 per gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, dove viene sottolineata l'importanza della partecipazione politica delle donne a livello locale ⁽¹²²⁾. La rappresentanza a livello locale, alla pari di quella a livello nazionale - se non addirittura di più - svolge un ruolo cruciale nella definizione delle priorità perché comprende quelle che sono i bisogni propri ed immediati di ciascun cittadino nella propria quotidianità. In generale, visto il *background* tradizionalmente diverso tra

⁽¹¹⁹⁾ CAMERA DEI DEPUTATI SERVIZIO STUDI XIX LEGISLATURA, *La partecipazione delle donne alla vita politica e istituzionale – seconda edizione* Dossier n. 26 – Schede di lettura, 2024.

⁽¹²⁰⁾ EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY *Gender Equality Index* <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/domain/power/IT>.

⁽¹²¹⁾ CAMERA DEI DEPUTATI SERVIZIO STUDI XIX LEGISLATURA *op. cit.*

⁽¹²²⁾ UNITED NATIONS – 5 *Achieve gender equality and empower all women and girls* https://sdgs.un.org/goals/goal5#targets_and_indicators.

uomini e donne, sono numerose le ricerche ⁽¹²³⁾ che dimostrano che la femminilizzazione politica e legislativa contribuisce ad inserire all'interno delle agende e ai processi legislativi tematiche più sensibili ai bisogni femminili. A tal proposito è necessario riportare la distinzione fatta da BALLINGTON, KARAM (2020) ⁽¹²⁴⁾ su quello che si intende con *questioni femminili* e con *prospettiva femminile*: se le prime interessano le donne per motivi fisici (es. il ciclo mestruale, i diritti riproduttivi) o sociali (es. la parità tra i sessi), con la seconda si intende le opinioni che le donne hanno su determinate questioni politiche, opinioni direttamente condizionate dalle prime e che non trovano nella rappresentanza maschile la stessa priorità. Le autrici riportano una ricerca che è stata condotta in Gran Bretagna nel 1996 nella quale emergeva che sia gli uomini che le donne in politica davano precedenza alle questioni economiche, ma le seconde manifestavano più interesse per tematiche come il lavoro a tempo parziale, le retribuzioni e i diritti pensionistici. In effetti, in letteratura ⁽¹²⁵⁾ è largamente confermato che le donne in politica danno la precedenza a questioni connesse alla sicurezza sociale, alla sanità e all'educazione pubblica, all'assistenza sanitaria o alla cura dei bambini, questioni che impattano maggiormente la sfera femminile, con il successivo ambito risultato di riempire quei divari esistenti a livello di educazione, occupazione e nella suddivisione del lavoro domestico.

Tuttavia, le donne continuano a scontrarsi con una serie di barriere che impediscono il loro ingresso e il loro perdurare nella scena politica. Gli ostacoli individuati in letteratura ⁽¹²⁶⁾ sono: i. la struttura maschile; ii. i pregiudizi; iii. la scarsità di supporto da parte dei partiti; iv. i sistemi elettorali.

⁽¹²³⁾ ATKESON, L.R. and CARRILLO, N. *More is Better: The Influence of Collective Female Descriptive Representation on External Efficacy Politics & Gender* vol. 3 2007 pp. 79 – 101.

⁽¹²⁴⁾ BALLINGTON, J. KARAM, A. *op. cit.*

⁽¹²⁵⁾ BALLINGTON, J. KARAM, A. *op. cit.*; HESSAMI, Z., LOPES DA FONSECA, M. *Female Political Representation and Substantive Effects on Policies: A Literature Review* CESifo Working Paper No. 8155 2020.

⁽¹²⁶⁾ BALLINGTON, J. KARAM, A. *op. cit.*; HESSAMI, Z., LOPES DA FONSECA, M. *op. cit.*; GILARDI, F. *The temporary importance of role models for women's political representation* 2013;

Per quanto riguarda il primo punto, con struttura maschile si fa riferimento all'ambiente politico, abitualmente associato agli uomini e caratterizzato da forte ritualità, incontri serali che si prolungano fino a tardi, calendari dei lavori parlamentari che raramente tengono in considerazione gli impegni extralavorativi delle donne. Questa realtà fortemente patriarcale ⁽¹²⁷⁾ e costruita su un modello maschile, si è evoluta e adattata su quella che è la quotidianità degli uomini, facendo sì che le donne, cui tradizionalmente vengono affidate le responsabilità di occuparsi della cura domestica, di figli e di persone non autosufficienti, siano dissuase dall'entrare in una struttura così fortemente dominata dagli uomini. Questo è anche il motivo per cui continuano a sussistere pregiudizi nei confronti delle donne in politica, sia da parte delle elettrici e degli elettori, che ritengono che gli uomini siano più adatti a posizioni di *leader*, sia da parte dei partiti stessi. Questi ultimi da un lato tendono ad inserire le donne in posizioni elettorali meno favorevoli (vedi *supra* § I.2.2.1.), dall'altro non supportano sufficientemente le candidate donne da un punto di vista economico. Nell'UNDP *Annual Report 2023* ⁽¹²⁸⁾ risulta che più della metà delle donne si sente discriminata negli ambienti politici.

Le donne devono anche affrontare ostacoli istituzionali come i sistemi elettorali. Le strutture politiche che hanno adottato un sistema elettorale maggioritario – il quale notoriamente impedisce la rappresentanza delle minoranze - penalizzano l'ascesa delle donne, al contrario di quanto non avviene con un sistema proporzionale, il

TELLA, G. *Donne e politica: partecipazione e rappresentanza* in CENSIS, *Femminile plurale Lo sguardo vivo delle donne sulle sfide di domani* NOTE & COMMENTI n. 795 giugno 2024 pp. 32 – 35; PANDE, R. and FORD, D. *op. cit.*; ATKESON, L.R. and CARRILLO, N. *op. cit.*

⁽¹²⁷⁾ Per *patriarcato* si propongono due definizioni. La prima di WALBY, la quale definisce il patriarcato come «*a system of social structures and practices in which men dominate, oppress and exploit women*» (WALBY, S. *Theorizing Patriarchy* basil Blackwell 1990 p. 20), la seconda di HARTMANN che, invece, lo intende come «*a set of social relations which has a material base and in which there are hierarchical relations between men, and solidarity among them, which enable them to control women. Patriarchy is thus the system of male oppression of women*» (HARTMANN, H. *Capitalism, Patriarchy and job segregation by sex* Z. R. Eisenstein 1979 p. 232).

⁽¹²⁸⁾ UNITED NATION DEVELOPMENT PROGRAMME, *Annual report 2023 2024*.

quale garantisce una maggior rappresentatività e che è stato dimostrato abbia portato all'elezione di un numero di donne da tre a quattro volte superiore ⁽¹²⁹⁾.

Tutti questi impedimenti, uniti alla persistente idea per cui la sfera pubblica appartiene agli uomini, da un lato giustificano la minor aspirazione delle donne ad intraprendere una carriera politica ⁽¹³⁰⁾, dall'altro spiegano il disinteresse e la distanza che si misura tra il mondo politico e quello femminile. Il CENSIS (2024) ⁽¹³¹⁾ ha redatto una ricerca in cui emerge che l'astensionismo tra le donne è sempre più in crescita e che l'interesse per la politica incrementa con il grado di coinvolgimento nel mercato del lavoro. Le condizioni socioeconomiche delle donne sono strettamente collegate al loro attivismo politico e, infatti, si avvicinano maggiormente alla politica le donne che lavorano fuori casa e quelle laureate ⁽¹³²⁾, mentre tra i disoccupati in cerca di un'occupazione a non informarsi è il 29,8% degli uomini contro il 32,5% delle donne; per quando riguarda le donne non occupate, il 41,3% delle casalinghe è del tutto estranea alla politica, mentre la percentuale di donne che non si informa raggiunge il 60,4% tra le donne inabili al lavoro, benestanti o pensionate ⁽¹³³⁾.

Dopo tutto, non si dimentichi che si sta sempre parlando di un ambiente fortemente maschile che non si interessa alle questioni femminili, ma che, quando coinvolge la controparte femminile produce l'effetto di attirare la loro attenzione. È ampiamente descritto che le caratteristiche fisiche delle persone che compongono le istituzioni politiche producono l'effetto di avvicinare persone con le stesse caratteristiche. ATKESON, e CARRILLO (2007) ⁽¹³⁴⁾ lo dimostrano, riportando ad esempio ciò che avviene negli USA: in questo caso, le donne, i cittadini neri, latini e asiatici si disinteressano molto di politica e la loro fiducia nel governo è vacillante quando

⁽¹²⁹⁾ HESSAMI, Z., LOPES DA FONSECA, M. *op. cit.*; BALLINGTON, J. KARAM, A. *op. cit.*

⁽¹³⁰⁾ COSTANTINI, E. *Political Women and Political Ambition: Closing the Gender Gap*, American Journal of Political Science, n.34 1990 pp. 741-770.

⁽¹³¹⁾ TELLA, G. *op. cit.*

⁽¹³²⁾ BALLINGTON, J. KARAM, A. *op. cit.*

⁽¹³³⁾ TELLA, G. *op. cit.*

⁽¹³⁴⁾ ATKESON, L.R. and CARRILLO, N. *op. cit.*

nella rappresentanza sono presenti solo uomini bianchi; al contrario, si rafforza fino a consolidarsi quando sono presenti un maggior numero di donne o di rappresentati di etnie diverse. Quindi, un maggior numero di donne nella rappresentanza politica, non solo rende la cittadinanza di sesso femminile più attenta ed interessata a quello che viene discusso e deciso, ma ha anche l'effetto di avvicinare un maggior numero di donne ⁽¹³⁵⁾ e di servire da modello per le generazioni successive, tanto che nei paesi con un maggior numero di parlamentari donne, le adolescenti e le giovani hanno una maggior possibilità di entrare nell'arena politica ⁽¹³⁶⁾. La mancanza di predecessori donne è anch'esso un ostacolo ad una maggior rappresentanza, perché non può consolidarsi il c.d. effetto modello ⁽¹³⁷⁾, per cui quelle affermate possono servire da esempio ad altre aspiranti donne, le quali in questo modo potranno vedere e capire i vantaggi che l'attivismo politico può portare, finanche aiutare a contrastare pregiudizi e ad affermare un determinato ruolo delle donne nella società ⁽¹³⁸⁾. In questo, e come già accennato *supra* §I.2.2.2., risulta determinate anche il contributo e l'aiuto di organizzazioni femministe, ONG e sindacati, che possono giocare un ruolo fondamentale di sensibilizzazione e sostegno, supportando candidate donne, il cui ingresso permetterebbe una maggior attuazione del sistema democratico.

La parità di genere è strettamente legata al processo di cambiamento culturale e ha tra i suoi obiettivi più importanti quello di democratizzazione ⁽¹³⁹⁾. Escludere le donne dal procedimento legislativo e non dar loro la possibilità di partecipare attivamente allo sviluppo della società significa non rispettare il principio democratico su cui si basano la maggior parte degli Stati ⁽¹⁴⁰⁾. Si tratta della c.d. rappresentanza descrittiva (vedi *supra* §I.2.2.1.) che, garantendo una maggior

⁽¹³⁵⁾ PANDE, R. and FORD, D. *op. cit.*

⁽¹³⁶⁾ HESSAMI, Z., LOPES DA FONSECA, M. *op. cit.*

⁽¹³⁷⁾ PANDE R. and FORD D. *op. cit.*

⁽¹³⁸⁾ HESSAMI, Z., LOPES DA FONSECA, M. *op. cit.*

⁽¹³⁹⁾ INGLEHART, R. NORRIS, P. WELZEL, C. *Gender Equality and Democracy*, Institute for Social Research, University of Michigan 2004.

⁽¹⁴⁰⁾ BALLINGTON, J. KARAM, A. *op. cit.*

presenza delle minoranze, non soltanto contribuisce a creare un sistema più eterogeneo e democratico, che tiene in considerazione diversi punti di vista ⁽¹⁴¹⁾, ma riconosce che le donne hanno la stessa dignità degli uomini, con i quali sono alla pari, scardinando quelle idee per cui esistono ruoli maschili e femminili. La democratizzazione e, quindi, una maggior rappresentanza femminile, consente anche lo sviluppo intellettuale di un paese, consentendo una decostruzione di barriere e dottrine conservatrici, garantendo un aumento dell'istruzione e dell'occupazione femminile, così come dell'indipendenza e dell'autodeterminazione. Tutto ciò, insieme, permette anche uno sviluppo economico, che consente la chiusura di divari finanziari che si frappongono tra uomini e donne ⁽¹⁴²⁾.

3. Le donne e il sindacato oggi: domanda di ricerca

Relazioni industriali sane e un dialogo sociale efficace contribuiscono ad una buona gestione dei posti di lavoro, a lavori dignitosi, ad una crescita economica inclusiva e a maggiori forme di democrazia industriale per uomini e donne ⁽¹⁴³⁾.

L'eurofound definisce “democrazia industriale” quel processo partecipativo e democratico che comprende i diritti di partecipazione dei datori, delle lavoratrici e dei lavoratori nella gestione dei loro rapporti, direttamente o indirettamente, attraverso forme di rappresentanza di questi ultimi a qualsiasi livello (sia esso aziendale, di stabilimento, societario, settoriale, regionale). In letteratura ⁽¹⁴⁴⁾ sono state individuate quattro sottodimensioni di democrazia industriale: autonomia, rappresentanza, influenza e partecipazione. Ai fini della presente ricerca è

⁽¹⁴¹⁾ ATKESON, L.R. and CARRILLO, N. *op. cit.*

⁽¹⁴²⁾ GILARDI, F. *op. cit.*, BALLINGTON, J. KARAM, A. *op. cit.*, WORLD ECONOMIC FORUM 2023 *op. cit.*

⁽¹⁴³⁾ ILO – International Labour Organization *A quantum leap for gender equality: for a better future of work for all* Geneva 2019.

⁽¹⁴⁴⁾ SANZ DE MIGUEL, P. WELZ, C. CAPRILE, M. & RODRIGUEZ CONTRERAS, R. *Industrial democracy in Europe: a quantitative approach* in *Labour & Industry* a journal of the social and economic relations of work 2020.

importante comprendere che con *partecipazione* ⁽¹⁴⁵⁾ si intende il coinvolgimento di lavoratrici e lavoratori nel processo decisionale e nelle forme di partecipazione diretta e indiretta. D'altro canto, *rappresentanza* ⁽¹⁴⁶⁾ significa il diritto di lavoratrici e lavoratori a trovare un soggetto che li rappresenti per negoziare questioni come salari, orari, benefici e condizioni di lavoro. È quindi importante partire da un'analisi di quel mondo del lavoro in cui si inseriscono le donne (§1.1), così da poter capire quali sono, ad oggi, le questioni che i sindacati sono chiamati a rappresentare.

Con l'aumento delle donne nel mercato del lavoro è aumentato anche il numero di iscritte ai sindacati, che oggi rappresentano circa il 40% dei tesserati. Tuttavia, DEAN (2020) dimostra che l'aumento del numero di associate donne non è stato sufficiente affinché i loro interessi siano stati presi seriamente in considerazione dalle associazioni dei lavoratori e dalla contrattazione collettiva. IANNONE (2017) ⁽¹⁴⁷⁾ ha già evidenziato da un lato che la scarsa partecipazione femminile sia in politica che nel sindacato è conseguenza diretta del persistere di fattori culturali, sociali e familiari, che determinano modelli organizzativi e di partecipazione che non promuovono la componente femminile, dall'altro l'esistenza di ostacoli oggettivi per la partecipazione femminile alle attività del sindacato. Si tratta di ostacoli collettivi e generalizzati, che risiedono nella difficoltà, per le donne, di conciliare famiglia, lavoro e sindacato.

Il lavoro di cura è forse il motivo principale ⁽¹⁴⁸⁾ per cui le donne non partecipano attivamente alla vita sindacale e non assumono ruoli politici di rappresentanza. Il Segretario Generale del *Philippine Metalworkers Alliance* (PMA) sostiene che la

⁽¹⁴⁵⁾ SANZ DE MIGUEL, P. WELZ, C. CAPRILE, M. & RODRIGUEZ CONTRERAS, R. *op. cit.*

⁽¹⁴⁶⁾ SANZ DE MIGUEL, P. WELZ, C. CAPRILE, M. & RODRIGUEZ CONTRERAS, R. *op. cit.*

⁽¹⁴⁷⁾ IANNONE, R. *Donne e sindacato. Partecipazione, dirigenza e percorsi femminili di vita e di carriera*, Rivista Trimestrale di Scienza dell'Amministrazione, 1/2017.

⁽¹⁴⁸⁾ SERANO, R. M. & VIAJAR, V.D.Q. *Transformative strategies Towards Gender Equality in Trade Unions. A Handbook*, Friedrich Ebert Stiftung, 2022; COCKBURN, C. *Strategies for gender democracy: Women and the European social dialogue*, supplement 4/95 European Commission, 1996.

partecipazione femminile può essere rappresentata come una “U”, poiché le donne sono molto attive quando non sono sposate, non hanno figli o quando questi sono diventati abbastanza grandi, mentre il loro intervento diminuisce precipitosamente quando devono occuparsi della famiglia. Già negli anni '70 la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) promuoveva una riorganizzazione dei rapporti uomo-donna e genitori-figli per evitare l'emarginazione delle donne militanti e, soprattutto, la possibilità di avere nuove figure dirigenziali femminili, fondamentali affinché vi sia un perseguimento degli interessi delle lavoratrici nonché per garantire la funzione democratica dei sindacati (ILO 2019).

Partendo da ciò, il presente elaborato si pone l'obiettivo di analizzare la struttura sindacale e la partecipazione femminile nelle sue posizioni di rappresentanza nella regione Piemonte. Analizzando la situazione della Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale Italiana (FAI) Cisl Piemonte, si può notare una corrispondenza tra i dati qui raccolti e quelli presentati dall'Organizzazione Internazionale del lavoro. Infatti, ad aprile 2023 il sindacato che rappresenta le lavoratrici ed i lavoratori del settore agroalimentare piemontese contava 10.121 iscritte/i, di cui il 40% donne (nel territorio di Torino-Canavese sono il 23%, in quello di Alessandria-Asti il 29%, nel Piemonte Orientale il 23,7%, nel territorio di Cuneo il 48%); sui vari territori le sindacaliste a tempo pieno (operatrici) sono il 53%. Per quanto riguarda i dati inerenti alla rappresentanza, a livello di Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.) le donne ricoprono il 21% dei ruoli (Torino-Canavese: 41,6%; Alessandria-Asti: 16,6%; Piemonte Orientale: 12,5%; Cuneo: 22%); con riferimento alla Rappresentanza Sindacale Aziendale il valore si alza, arrivando fino al 48% (Torino-Canavese: 50%; Alessandria-Asti: 40%; Piemonte Orientale: 25%; Cuneo: 64%). Nelle segreterie territoriali il 35,7% sono donne e solo in uno dei quattro territori c'è una Segretaria Generale Territoriale.

Dando seguito a questi dati, verranno analizzati i motivi per cui esiste una tale discrepanza tra i valori sulla *membership* e quelli sulla *leadership*, quali possono essere gli ostacoli ad una maggiore partecipazione delle iscritte donne, sia per quanto riguarda la rappresentanza sindacale all'interno delle aziende (R.S.U. e

R.S.A.) sia per quanto riguarda la possibilità, per chi già ricopre un ruolo all'interno del sindacato, di fare carriera, cercando di capire se la segregazione verticale e il c.d. soffitto di cristallo esistono anche in un'organizzazione sindacale il cui scopo è «la promozione e la tutela di diritti e di interessi individuali della persona che lavora nonché quelli collettivi dei propri associati, che essa organizza e rappresenta»⁽¹⁴⁹⁾.

Per evitare che il tema di genere sia relegato sempre e solo ad ambienti di sole donne, la ricerca prenderà in considerazione anche il punto di vista degli uomini con l'obiettivo da un lato di sensibilizzare sul tema, dall'altro di capire se la difficoltà che incontrano le donne ad entrare nella c.d. stanza dei bottoni, è da collegare ad una questione culturale propria del sindacato. Infatti, anche se a livello Nazionale appare evidente una responsabilizzazione in questi termini (§II.6), è fondamentale capire se le linee dettate dall'alto vengono accolte ed approvate dallo zoccolo duro del sindacato, ossia dal livello più vicino alle/gli iscritte/i: il territorio. È quindi necessario che i sindacati trovino soluzioni per agire sia come datori di lavoro attenti alle pari opportunità all'interno dell'organizzazione, sia come promotori di uguaglianza per tutte/i⁽¹⁵⁰⁾.

⁽¹⁴⁹⁾ Art. 4 Statuto Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale Italiana – CISL.

⁽¹⁵⁰⁾ DEAN, H. 2020 *Women in trade unions: methods and good practices for gender mainstreaming* ETUI, The European Trade Union Institute, 2020, <https://www.etui.org/publications/reports/women-in-trade-unions>.

Capitolo II.

SINDACATO E PARITÀ DI GENERE: STORIA, SVILUPPI E SFIDE ATTUALI

Sommario: 1. Democrazia sindacale: introduzione. – 2. La rappresentanza femminile nella democrazia sindacale. – 3. Cenni storici. – 4. Le nuove frontiere del sindacato. – 4.1. La contrattazione collettiva. – 4.2. La rappresentanza e le azioni positive. – 4.3. I *gender committee*. – 4.4. L'approccio integrato di genere. – 5. La Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori. – 5.1. Codice etico, statuto, regolamento – 5.2. Tesseramento: tendenza e analisi dei dati – 5.3. Il Coordinamento donne CISL 6. La situazione in FAI Cisl

1. Democrazia sindacale: introduzione

Quando si parla di democrazia sindacale, ci si scontra con numerose teorie e definizioni. Alcuni autori ⁽¹⁵⁴⁾ la definiscono alla stregua della democrazia rappresentativa, ossia come elezioni competitive tra fazioni interne opposte, altri la collegano alle pratiche di democrazia diretta. Il Glossario del Lavoro della CISL, invece, la intende come «l'applicazione delle regole della democrazia rappresentativa e, in taluni casi concordati, della democrazia diretta, alla vita interna delle organizzazioni sindacali, ai loro reciproci rapporti e ai rapporti tra di esse e i lavoratori. Di particolare importanza è la definizione delle regole per l'approvazione delle piattaforme rivendicative e la validazione degli accordi» ⁽¹⁵⁵⁾. In generale, quello che emerge, è che la democrazia sindacale è caratterizzata dalla

⁽¹⁵⁴⁾ BACCARO, L. BENASSI, C. MEARDI, G. *Theoretical and empirical links between trade unions and democracy* Economic and Industrial Democracy, vol. 40 n.1 2019 pp. 3-19; COLGAN, F. and LEDWITH, S. *Gender and diversity: Reshaping union democracy* Employee Relations vol. 24n. 2 (2002) pp. 167–189.

⁽¹⁵⁵⁾ GLOSSARIO DEL LAVORO CISL Piemonte, *Democrazia sindacale* <https://www.cislpiemonte.it/glossario/democrazia-sindacale/>.

natura organizzativa e gerarchica interna, che si basa sull'elezione diretta dei *leader*, il cui potere viene controbilanciato da quello dei dirigenti, dei delegati e dei funzionari eletti ai vari livelli (aziendale, territoriale, regionale, nazionale) dell'organizzazione ⁽¹⁵⁶⁾, dalle capacità organizzative ⁽¹⁵⁷⁾, dalla forza numerica e dalla partecipazione degli iscritti ⁽¹⁵⁸⁾. Quest'ultima consente di stabilire quelli che sono gli interessi e i valori che il sindacato deve rappresentare, così da influenzare le politiche che questo deve promuovere e per le quali deve mobilitarsi ⁽¹⁵⁹⁾. HYMAN e GUMBRELL-MCCORMICK (2020) ⁽¹⁶⁰⁾ illustrano che la democrazia sindacale è costruita sul più ampio principio «governo del popolo, da parte del popolo, per il popolo».

Il sindacato deve saper ascoltare e deve saper rappresentare i propri iscritti, perché sono proprio questi che conferiscono all'organizzazione, caratterizzata da una struttura democratica, la legittimazione ad agire ⁽¹⁶¹⁾. Nel legame tra legittimazione interna – quella conferita dagli iscritti – e legittimazione esterna – quella rappresentativa che consente ai sindacati di promuovere politiche per le persone che rappresenta – c'è però una falla, conseguente al fatto che la maggior parte dei sindacati si è formata su un mercato del lavoro ormai fortemente evoluto, non più caratterizzato da soli uomini, da soli bianchi o da sole persone impiegate a tempo

⁽¹⁵⁶⁾ HYMAN, R. and GUMBRELL-MCCORMICK, R. *(How) can international trade union organisations be democratic?* European Review of Labour and Research, 2020; COLGAN, F. and LEDWITH, S. *op. cit.*

⁽¹⁵⁷⁾ HYMAN, R. and GUMBRELL-McCORMICK, R. *Democracy in trade unions, democracy through trade unions?* Economic and Industrial Democracy vol. 40 n. 2019 pp. 91-110

⁽¹⁵⁸⁾ BACCARO, L. BENASSI, C. MEARDI, G. *op. cit.*

⁽¹⁵⁹⁾ BLASHKE, S. *Female representation in the decision-making structures of trade unions: The influences of sector, status and qualification* Journal of Industrial Relations, vol. 57 n.5, pp. 726-74 2015; BACCARO, L. BENASSI, C. MEARDI, G. *op. cit.*; COLGAN, F. and LEDWITH, S. *op. cit.*; HYMAN, R. and GUMBRELL-MCCORMICK, R. 2020 *op. cit.*; COCKBURN, C. *op. cit.*

⁽¹⁶⁰⁾ HYMAN, R. and GUMBRELL-MCCORMICK, R. 2020 *op. cit.*

⁽¹⁶¹⁾ REGO, R. ESPÍRITO-SANTO, A. *Beyond density: Improving European trade unions' representativeness through gender quotas*, European Journal of Industrial Relations, 2023; BACCARO, L. BENASSI, C. MEARDI, G. *op. cit.*

indeterminato. Questa falla è stata esasperata fino a generare un *deficit* democratico ⁽¹⁶²⁾ che, secondo diversi autori, ha reso i sindacati un'oligarchia ⁽¹⁶³⁾. Sono infatti diversi i segmenti del mercato del lavoro – come le donne, le/i giovani, le/i lavoratrici/lavoratori migranti e altri gruppi vulnerabili – che vengono esclusi dall'attività politico-sindacale. Così facendo, vengono rappresentati solo i bisogni del gruppo maggioritario e non vengono colte le numerose sfide che i gruppi minoritari si trovano a dover affrontare nel mercato del lavoro ⁽¹⁶⁴⁾.

2. La rappresentanza femminile nella democrazia sindacale

Le donne rappresentano metà della popolazione europea e il 40% dei membri del sindacato, ma se si analizzano le delegazioni sindacali in ottica di genere, si nota che la rappresentanza femminile non supera quasi mai il 20% del totale.

Storicamente, i sindacati, portatori di una politica egualitaria, formavano un'alleanza unica con i movimenti femministi, ma anche quando promuovevano un'uguaglianza basata su condizioni considerate universali, quelle di classe, in realtà, rappresentavano principalmente valori e bisogni cari ad una parte della popolazione, in particolare quella del lavoro, e quindi, agli uomini ⁽¹⁶⁵⁾.

I sindacati sono un'organizzazione democratica, fondata su modelli culturali e organizzativi maschili, che non sono stati in grado di rispondere prontamente ai cambiamenti del mercato del lavoro: non hanno saputo distribuire il potere in maniera uguale tra gli iscritti né garantiscono a tutti lo stesso grado di partecipazione ⁽¹⁶⁶⁾.

⁽¹⁶²⁾ COLGAN, F. and LEDWITH, S. *op. cit.*

⁽¹⁶³⁾ MICHELS, R. *Some Reflections on the Sociological Character of Political Parties* The American Political Science Review Vol. 21, n. 4 1927 pp. 753-772; BACCARO, L. BENASSI, C. MEARDI, G. *op. cit.*

⁽¹⁶⁴⁾ BACCARO, L. BENASSI, C. MEARDI, G. *op. cit.*; HYMAN, R. and GUMBRELL-MCCORMICK, R. 2020 *op. cit.*

⁽¹⁶⁵⁾ BECCALLI, B., BACIO, M. *op. cit.*

⁽¹⁶⁶⁾ COCKBURN, C. *op. cit.*; COLGAN, F. and LEDWITH, S. *op. cit.*

In una ricerca degli anni '80, CHARLES (1983) ⁽¹⁶⁷⁾ ha coinvolto 160 donne impegnate in lavori a turni. Nella ricerca è stato analizzato il rapporto tra queste e i propri rappresentanti sindacali a livello locale ed è emerso che, agli occhi delle intervistate, gli interessi delle donne venivano spesso marginalizzati nell'azione sindacale. La differenza uomo-donna, lavoratore-lavoratrice giustifica e legittima il bisogno di una voce propria e distinta nella definizione delle politiche sindacali. Uomini e donne differiscono per caratteristiche e per esperienze sociali e fisiche, e anche per la suddivisione del c.d. lavoro riproduttivo. Per questo motivo, se questioni apparentemente neutre - come potrebbero essere l'orario di lavoro o la mobilità geografica, ma anche lo smart working e il telelavoro - venissero analizzate attraverso una prospettiva di genere, emergerebbero rilevanti differenze uomo-donna, differenze che dovrebbero essere prese in considerazione anche per la definizione di politiche ⁽¹⁶⁸⁾. Le associazioni di rappresentanza di lavoratrici e lavoratori non hanno saputo cogliere le preoccupazioni e i bisogni delle donne, proprio per il particolare e diverso rapporto che queste hanno con il lavoro retribuito e con quello di cura.

Già COCKBURN (1996) ⁽¹⁶⁹⁾ denunciava il bisogno di un cambiamento culturale del sindacato, il quale, per non tradire il dialogo sociale, deve ampliare ed estendere il proprio sguardo dal lavoratore industriale bianco alle donne, ai precari, a lavoratrici e lavoratori parasubordinati, alle persone giovani, agli anziani, alle persone appartenenti ad altre etnie e religioni, riuscendo ad interessarsi e a coinvolgere le nuove e diverse esigenze del mercato del lavoro.

Se sono diversi le autrici e gli autori che collegano l'incapacità dei sindacati ad includere i gruppi minoritari alla crisi che questi stanno vivendo, sono altrettanti

⁽¹⁶⁷⁾ CHARLES, N., *Women and trade unions in the workplace* in *Feminist Review*, Winter No. 15 pp. 3-22, 1983.

⁽¹⁶⁸⁾ COCKBURN, C. *op. cit.*

⁽¹⁶⁹⁾ COCKBURN, C. *op. cit.*

quelli che intravedono in un rinnovo del sindacato la soluzione al lento declino ⁽¹⁷⁰⁾. I sindacati stessi – e soprattutto molti dei loro *leader* – si sono resi conto che è fondamentale attrarre lavoratrici e lavoratori che tradizionalmente non si iscrivevano al sindacato, così come abbracciare un approccio più intersezionale e cambiare la propria struttura e cultura per scongiurare una ripresa ⁽¹⁷¹⁾. Anzi, secondo diversi, le donne possono rappresentare una variabile cruciale - se non addirittura uno strumento fondamentale - per poter rivitalizzare i sindacati, i quali si trovano a dover affrontare importanti trasformazioni strutturali del mercato del lavoro, oltre alla loro crisi interna ⁽¹⁷²⁾.

Altri autori come BECCALLI e BACIO hanno già evidenziato come tra i diversi temi e dibattiti che negli ultimi anni i sindacati hanno dovuto affrontare, rientri anche quello sulle politiche di genere sia da un punto di vista di forma – interrogandosi sulle strutture sindacali e sul ruolo che le donne possono avere al suo interno – sia da un punto di vista di contenuto – come, per esempio, la contrattazione di genere - ⁽¹⁷³⁾.

Una rappresentanza dei gruppi discriminati che sia coerente e in linea con il numero di iscritti è fondamentale soprattutto per poter tutelare e dare delle risposte a dei gruppi oggettivamente più vulnerabili. Come è stato già ampiamente descritto (si veda §I.3) le donne si trovano a dover affrontare importanti sfide all'interno del mercato del lavoro, sfide che sono soprattutto il frutto di leggi non scritte secondo cui sono loro a doversi occupare del c.d. lavoro riproduttivo. Tali regole sociali

⁽¹⁷⁰⁾ BACCARO, L. BENASSI, C. MEARDI, G. *op. cit.*; HYMAN, R. GUMBRELL -MCCORMIK, R. 2020 *op. cit.*; ACKERS, P. *Trade unions as professional associations* in JOHNSTONE, A. and ACKERS, P. *Finding a Voice at Work* Oxford University Press, 2015 pp. 95–126; ESPÍRITO-SANTO, A. *op. cit.*

⁽¹⁷¹⁾ COLGAN, F. and LEDWITH, S. *op. cit.*

⁽¹⁷²⁾ ILO – International Labour Organization *Empowering Women at Work – Trade Union Policies and Practices for Gender Equality*, Geneva 2020 disponibile su https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_760529.pdf.

⁽¹⁷³⁾ BECCALLI, B. BACIO, M. *op. cit.*, ma si veda anche COCKBURN, C. *op. cit.*

hanno influenzato l'interesse che il sindacato ha storicamente dimostrato nei confronti delle donne e continuano ad influenzare il loro coinvolgimento.

I problemi che sono emersi con riferimento alla rappresentanza femminile (si veda §I.4.3.), sono riproponibili nel rapporto tra sindacato e donne: le donne hanno meno probabilità di avere tempo ed energie per dedicarsi anche al – supplementare – lavoro sindacale, a meno che non abbiano figli o che questi siano grandi, che non siano single o che abbiano la possibilità di fruire di servizi privati per l'infanzia. Inoltre, la discontinuità e le frequenti interruzioni che caratterizzano la permanenza delle donne nel mercato del lavoro comporta che anche il legame con il sindacato (o con la categoria) sia meno solido e duraturo. Ancora, i settori in cui c'è una segregazione di lavoratrici – e magari giovani e/o migranti – sono anche quelli in cui il sindacato stesso è più debole. A queste difficoltà devono aggiungersi gli ostacoli strutturali del sindacato, il fatto che gli uomini non sempre sono disposti ad abbandonare il proprio *status quo* o a prendere sul serio le colleghe le quali, a loro volta, non si sentono all'altezza né sufficientemente preparate a ricoprire alte cariche ⁽¹⁷⁴⁾.

Sul punto è intervenuto anche la Confederazione Europea dei Sindacati (CES) prima con una risoluzione del 2011 sull'equilibrio di genere, poi con una *survey* ⁽¹⁷⁵⁾ in cui vengono presentate delle strategie per colmare il divario di rappresentanza tra uomini e donne. Qui viene stabilito che, affinché tale *gap* venga effettivamente chiuso, è necessario che i sindacati abbiano: i. strutture che riflettono realmente la diversità degli iscritti; ii. un'immagine che sia rappresentativa degli interessi e dei bisogni delle donne e in linea con i propri iscritti; iii. un ruolo più incisivo nella realizzazione degli obiettivi economici, sociali e politici delle donne; iv. un approccio all'integrazione della dimensione di genere nei processi decisionali e politici e nei loro ruoli di rappresentanza nell'economia e nella società in generale.

⁽¹⁷⁴⁾ COBBLE, D.S. *op. cit.*; COCKBURN, C. *op. cit.*

⁽¹⁷⁵⁾ ETUC 8th March Survey 2016 – 9th edition disponibile su https://www.etuc.org/sites/default/files/circular/files/etuc_8th_march_survey_2016_final_en.pdf.

Sicuramente, la partecipazione attiva delle donne e soprattutto la loro presenza nelle posizioni di *leadership* e negli organi decisionali può aiutare affinché i sindacati si interessino maggiormente alle questioni che riguardano in prima persona le donne. Non è però scontato ⁽¹⁷⁶⁾ che poi vengano promosse delle politiche in questo senso: infatti COLGAN e LEDWITH (2002) ⁽¹⁷⁷⁾ hanno riportato degli studi in cui si dimostra che, anche se coperti dalla contrattazione collettiva, le donne insieme agli altri gruppi discriminati non sono veramente coinvolti nelle negoziazioni. Ciò fa sì che, invece di fare fede alla struttura democratica del sindacato e di approfittare di nuovi e diversi punti di vista, si perpetuino tacite forme di discriminazione, perdendo l'occasione di debellare insite forme di pregiudizi.

3. Cenni storici

Il rapporto che intercorre tra le donne e il sindacato è abbastanza longevo, tant'è che nelle quattro fasi classiche che caratterizzano il mercato del lavoro (i. fase del lavoro agricolo; ii. fase del settore tessile; iii. fase dell'industria metalmeccanica; iv. globalizzazione e mondo dei servizi) ⁽¹⁷⁸⁾, la presenza delle donne è rinvenibile sia all'interno che all'esterno delle associazioni sindacali. Le Camere del Lavoro della Confederazione Generale Italiana del Lavoro- CGIL, le prime strutture territoriali sindacali, coinvolgevano la comunità nella sua generalità (compresi i non salariati) e si erano impegnate anche per la parità di genere attraverso l'istituzione dei primi comitati femminili, aperte all'idea che le donne avrebbero potuto ricoprire ruoli dirigenziali. Già nel 1945 al Congresso tenutosi a Napoli, Giuseppe Di Vittorio denunciava l'assenza di donne all'interno dell'associazione di rappresentanza e, nello stesso anno, venne istituita la Commissione femminile nazionale, resa ufficiale nel 1947 ⁽¹⁷⁹⁾.

⁽¹⁷⁶⁾ BLASHKE, S. *op. cit.*

⁽¹⁷⁷⁾ COLGAN, F. and LEDWITH, S. *op. cit.*

⁽¹⁷⁸⁾ BECCALLI, B. BACIO, M. *op. cit.*

⁽¹⁷⁹⁾ CGIL *Lotte e conquiste delle donne* 2021 disponibile su https://www.cgil.it/la-cgil/aree-politiche/politiche-di-genere/2021/09/15/news/lotte_e_conquiste_delle_donne-1555796/

Nel dopoguerra si pensava a come tutelare la condizione della donna: tra gli anni '50-'60, le rivendicazioni più importanti delle lavoratrici erano l'attuazione dell'art. 37 della Costituzione sulla parità salariale e la tutela della maternità nel senso di garantire migliori condizioni al lavoro, ma anche servizi esterni di sostegno (come, ad esempio, gli asili nidi). In quel periodo il sindacato tessile promosse una proposta di legge sulla tutela delle lavoratrici madri, quella che venne poi approvata nel 1950, la L. 860 *Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri* ⁽¹⁸⁰⁾. Nel 1952 venne presentato alle Camere il progetto di legge per l'«Applicazione della parità di diritti e della parità di retribuzione per un pari lavoro», accordo che però venne raggiunto appena nel 1960 ⁽¹⁸¹⁾; ancora, nel 1963 vennero emanate delle leggi che vietavano il licenziamento delle donne in caso di matrimonio. Nello stesso periodo, tra gli anni '50 e '60 si stabilirono dei comitati femminili esterni alla CGIL ed appoggiati dall'Unione Donne Italiane - organizzazione di donne socialiste e comuniste altamente politicizzate e non appartenente al sindacato - e nel 1957 si costituì l'ufficio delle lavoratrici ⁽¹⁸²⁾.

All'inizio degli anni '60 da un lato vennero stabilite le prime Commissioni femminili nella Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori - CISL ⁽¹⁸³⁾, dall'altro, invece, considerati raggiunti grandi risultati, sparirono le commissioni femminili della CGIL, sostituite da un Ufficio delle lavoratrici con compiti di coordinamento dell'attività delle sindacaliste, non elettivo e affiancato da una Consulta centrale in cui erano presenti militanti e donne dirigenti delle diverse categorie ⁽¹⁸⁴⁾. BECCALLI e BACIO (2017) ⁽¹⁸⁵⁾ sostengono che la scomparsa delle commissioni è da collegare al fatto che la specificità della questione femminile non veniva più percepita come problema che riguardava il lavoro e il sindacato nel suo insieme,

⁽¹⁸⁰⁾ Legge 26 agosto 1950, n. 860

⁽¹⁸¹⁾ CGIL *op. cit.*

⁽¹⁸²⁾ ROSSI, I. *Un lungo viaggio fatto di coraggio e concretezza* in Seminario di Cultura e Storiografia Sindacale Le Donne, il Sindacato e la sua cultura 2014

⁽¹⁸³⁾ BECCALLI, B. BACIO, M. *op. cit.*

⁽¹⁸⁴⁾ CGIL, *op. cit.*

⁽¹⁸⁵⁾ BECCALLI, B. BACIO, M. *op. cit.*

perché la questione non sia era radicata. Tuttavia, gli anni tra il '60 e il '70, vengono definiti ⁽¹⁸⁶⁾ quelli del «femminismo non intenzionale», perché le donne ottennero grandi successi, nonostante il poco supporto del sindacato alla questione femminile. Durante la terza fase del mercato del lavoro, quella che vede l'affermarsi dell'industria metalmeccanica, la centralità delle lavoratrici nel settore è indubbiamente inferiore e le cause e le problematiche femminili furono accantonate dalle donne stesse. Diversi autori ⁽¹⁸⁷⁾ riconoscono che la prospettiva egualitaria professata in quel periodo ricomprendeva problemi di tutte/i, che le stesse donne vivevano come propri e per i quali si sentivano protagoniste quanto gli uomini, dal momento che si trattava di lotte contro le disuguaglianze in senso ampio. Le lotte e le conquiste di quel periodo contribuirono a preparare il campo al femminismo sindacale, che si affermò proprio nelle federazioni metallurgiche: in quel periodo si formarono e si diffusero velocemente i primi collettivi di donne sindacaliste, i quali promuovevano un cambiamento delle associazioni dei lavoratori rifiutando il concetto di pari opportunità e pretendendo maggiore autonomia. A Torino, negli stessi anni, le donne della CISL, CGIL, UIL si incontravano periodicamente, confrontandosi e dibattendo sulle discriminazioni; in queste importanti occasioni di interconfederalità femminile è nata l'esperienza delle 150 ore messe a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori per studiare ⁽¹⁸⁸⁾.

La presenza e l'impulso femminile a metà degli anni '70 era importante e già in quegli anni ci si rendeva conto che era necessario un approccio alla diversità, per garantire una migliore rappresentanza delle persone iscritte ⁽¹⁸⁹⁾. Il Centro Studi della Cisl riporta che sia la CISL che la CIGL presentavano un numero di iscritte molto alto ⁽¹⁹⁰⁾, anche se la loro partecipazione variava a seconda del territorio e del

⁽¹⁸⁶⁾ BOZZON, R. *op. cit.*

⁽¹⁸⁷⁾ BOZZON, R. *op. cit.*

⁽¹⁸⁸⁾ COPPOLA, A. *La presenza femminile nella CISL. Il rapporto con l'organizzazione* Dipartimento Formazione FNP Lombardia.

⁽¹⁸⁹⁾ COLGAN, F. and LEDWITH, S. *op. cit.*

⁽¹⁹⁰⁾ Centro Studi CISL (a cura di), *Donna, lavoro, sindacato*, Edizione Centro Studi CISL, 1977, pp. 62-74.

settore. Nonostante l'assenza di dati precisi sulle tesserate, in entrambe le sigle, esisteva quella contraddizione per cui pochissime donne occupavano incarichi da dirigente, anche nelle categorie con una manodopera prettamente femminile. Per quanto riguarda la Confederazione Italiana Sindacati Lavoro, in *Donne, lavoro, sindacato* a cura del Centro Studi Cisl, il numero più alto di donne si registrava nel settore industriale al Nord Italia, numero che, però, precipitava nelle Unioni Regionali, con l'1,40% della partecipazione nei Consigli Generali e una totale assenza nelle segreterie. È difatti dimostrato dalla letteratura che, in generale, continua ad essere molto più difficile per le donne affermarsi nelle strutture territoriali, nelle quali i *leader* e i membri iscritti hanno più paura che cambino gli equilibri di potere esistenti ⁽¹⁹¹⁾.

Tornando ai dati presentati dalla CISL nel 1977, dei 1.923 operatori a tempo indeterminato, 60 - il 3,32% - erano donne, di cui 26 al Nord, 30 al Centro e 8 al Sud. La situazione in CIGL non era così diversa dal momento che il numero delle operatrici era il 4,58% del totale, con una presenza che diminuiva dall'Italia Settentrionale a quella Meridionale. Entrando più nel dettaglio, la partecipazione femminile nelle segreterie di Camera del Lavoro provinciale negli anni '70 era dello 0,3% e del 3,7% dell'insieme dei segretari provinciali responsabili di categoria. La maggior parte delle sindacaliste impegnate a tempo pieno si concentrava nella categoria del tessile (28%), dell'agricoltura (21%), del commercio (11%), dei pensionati e della scuola (11%).

La percezione di operare in un ambiente fortemente maschile fa sì che, nello stesso periodo, nascano in modo spontaneo i Coordinamenti Unitari della CISL, realtà in cui si affrontavano temi come la condizione del lavoro, la parità nelle prassi di assunzione, gli asili ⁽¹⁹²⁾. I Coordinamenti si proponevano anche come interlocutori diretti dei gruppi dirigenti nella contrattazione di temi che riguardavano interessi più femminili, considerati garanti di una situazione di disparità che impediva l'affermazione delle cause femminili nel lavoro. Qui venne messo in discussione il

⁽¹⁹¹⁾ COLGAN, F. and LEDWITH, S. *op. cit.*

⁽¹⁹²⁾ COPPOLA, A. *op. cit.*

sindacato stesso, il suo modo di fare politica e di scegliere la dirigenza, ma anche i contenuti operativi e i rapporti tra le persone nonché la sua incapacità di affrontare i rapporti tra donne, famiglia e lavoro ⁽¹⁹³⁾.

Infine, i Coordinamenti Donne nascono negli anni '80 come strumenti temporanei per affrontare la questione delle lavoratrici a tutti i livelli, attraverso azioni di promozione e formazione dei quadri femminili e allargando l'attività sindacale anche a quelle che non venivano considerate vere e proprie lavoratrici, come le donne impiegate in lavori precarie e le casalinghe. Questi si pongono l'obiettivo di affrontare il tema della donna non in senso antagonista nei confronti dell'uomo, ma come espressione della democrazia delegata ⁽¹⁹⁴⁾. Il Coordinamento donne della CISL, di composizione totalmente femminile, promuove politiche di genere e di pari opportunità, realizzando progetti che hanno l'obiettivo di garantire la partecipazione e la valorizzazione delle donne all'interno del sindacato, ma anche, nell'ambito lavorativo, economico, sociale e politico. Da un punto di vista pratico, organizza percorsi, eventi, convegni e seminari per sensibilizzare, informare, formare e approfondire il principio di parità e non discriminazione, il contrasto alla violenza di genere e l'attuazione di azioni positive

Fino agli anni '90 il femminismo radicale era parte integrante dei sindacati, i quali lo accettavano e, infatti, avevano anche creato strutture separate e *ad hoc* per rappresentare le donne all'interno delle organizzazioni. In questo contesto, però, tale forma di femminismo non interessò le pratiche e le gerarchie del sindacato. Dagli anni '90 in poi, a seguito di nuove pressioni culturali e politiche, cominciarono ad essere promosse dai sindacati e nei sindacati le prime azioni positive per incentivare una maggiore partecipazione femminile ⁽¹⁹⁵⁾.

⁽¹⁹³⁾ COPPOLA, A. *op. cit.*

⁽¹⁹⁴⁾ COPPOLA, A. *op. cit.*

⁽¹⁹⁵⁾ BECCALLI, B. BACIO, M. *op. cit.*

4. Le nuove frontiere nel sindacato

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro – OIL nel 2020 ha pubblicato un report ⁽¹⁹⁶⁾ sulle politiche e sulle pratiche promosse dalle associazioni sindacali per incentivare la presenza delle donne nel mondo del lavoro. In questo documento si riconosce il ruolo fondamentale delle associazioni dei lavoratori nel fronteggiare le forme di disuguaglianza e di discriminazioni che soffrono le lavoratrici. Questo ruolo principe delle parti sociali viene riconosciuto anche nella Strategia per l'uguaglianza di genere ideata dall'Unione Europea per il periodo 2020-2025 ⁽¹⁹⁷⁾ in cui si dice che sono degli attori fondamentali nel dialogo sociale, contribuendo a determinare il rapporto tra dimensione economica e sociale.

A livello internazionale, sono state identificate buone pratiche promosse dai sindacati - ma soprattutto da comitati femminili al loro interno - che vanno da standard di parità ad indagini, studi e raccolta di dati relativi alla parità di genere, ma anche campagne di sensibilizzazione più o meno frequenti per contrastare le disparità donna-uomo, sostenere la sindacalizzazione e l'organizzazione femminile ⁽¹⁹⁸⁾.

4.1. La contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva è uno di quegli strumenti che l'Organizzazione Nazionale del lavoro riconosce come la chiave per migliorare le condizioni di lavoro delle lavoratrici dal momento che può promuovere la parità di condizioni e di opportunità così come può aiutare ad affrontare i pregiudizi di genere nei sistemi di classificazione e migliorare le condizioni e i salari per quelle professioni in cui

⁽¹⁹⁶⁾ ILO 2020 *op. cit.*

⁽¹⁹⁷⁾ *The Gender Equality Strategy 2020 – 2025*
<https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en#:~:text=The%20Gender%20Equality%20Strategy%202020%2D2025%20sets%20out%20key%20actions,in%20all%20EU%20policy%20areas.&text=Striving%20for%20a%20Union%20of,all%20their%20diversity%20%2D%20are%20equal>

⁽¹⁹⁸⁾ ILO 2020 *op. cit.*

esiste una segregazione occupazionale ⁽¹⁹⁹⁾. L'OIL ⁽²⁰⁰⁾ ha evidenziato che i paesi con una maggior sindacalizzazione e quelli con una maggiore copertura della contrattazione collettiva sono anche i paesi con un divario di genere più basso: il livello e le modalità di contrattazione collettiva possono impattare sul *gender pay gap* – soprattutto nelle fasce retributive più basse - e migliorare le condizioni delle lavoratrici, definendo politiche aziendali, settoriali ed intersettoriali fino ad influenzare l'agenda politica e contribuire nella definizione di obiettivi politici. Nelle realtà più sindacalizzate, i sindacati hanno affrontato proprio attraverso la contrattazione collettiva questioni come la parità retributiva, l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa ⁽²⁰¹⁾, le violenze e le molestie sul posto di lavoro ⁽²⁰²⁾. Infatti, se utilizzata sapientemente, la contrattazione collettiva può intervenire in maniera difensiva, prevedendo tutele e supporto a favore delle donne, ma soprattutto propositivo e partecipativo, contribuendo attivamente all'abbattimento di stereotipi di genere. Visto che la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa è tra gli ostacoli più importanti che si frappongono tra le donne ed un loro pieno ed attivo coinvolgimento nel mercato del lavoro, sono numerosi i sindacati che hanno raggiunto accordi per orari di lavoro più flessibili sia per le donne che per gli uomini ⁽²⁰³⁾. In Italia, si sta assistendo a dei rinnovi contrattuali in cui vengono incrementate le ore di permesso e, soprattutto a livello aziendale, i giorni di congedo parentale, così da incentivare anche gli uomini ad usufruirne. La previsione di una gestione diversa del tempo incentiva ad una maggior condivisione delle responsabilità

⁽¹⁹⁹⁾ ILO 2020 *op. cit.*; ILO - International Labour Organization Global Wage Report 2018/19: *What Lies Behind Gender Pay Gaps*. Geneva, Switzerland: International Labour Office, 2018.

⁽²⁰⁰⁾ ILO 2018 *op. cit.*

⁽²⁰¹⁾ Tra gli altri, BRISKIN, L. MULLER, A. *Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles*, Industrial and Employment Relations Department (DIALOGUE), Working Paper No. 34, International Labour Office, Geneva 2011.

⁽²⁰²⁾ ILO 2020 *op. cit.*

⁽²⁰³⁾ PILLINGER, J. SCHMIDT, V. WINTOUR, N. *Negotiating for gender equality*, Labour Relations and Collective Bargaining, issue brief No. 4, International Labour Office, 2016.

familiari, che troppo spesso rientrano tra i motivi principali di *gender gap* nel mondo del lavoro.

Il 9 maggio 2023 è stato siglato l'accordo di Gruppo tra FLAI CGIL, FAI CISL e UILA UIL e Birra Peroni ⁽²⁰⁴⁾ nel quale viene dato grande peso all'equilibrio tra la vita privata e il lavoro, ampliando proprio la sfera dei permessi. Ai dipendenti vengono riconosciute due mezze giornate retribuite aggiuntive da utilizzare complessivamente per visite pediatriche e specialistiche per figlie/i fino ai 14 anni, permessi speciali per l'assistenza ai genitori anziani, permessi speciali per l'inserimento al nido di bambini fino a 3 anni di età. Viene prestata anche attenzione al reinserimento al lavoro: i neogenitori, infatti, al rientro da periodi di congedo di maternità e/o paternità continuativi di durata superiore a cinque mesi, potranno accedere ad un programma di *mentoring* aziendale volto a facilitare il rientro e accelerare il processo di acquisizione dei cambiamenti avvenuti nel frattempo in azienda. A livello locale, inoltre, potranno essere previsti specifici percorsi formativi. Una previsione simile la si legge nel Contratto integrativo per il Centro Direzionale rinnovato il 23 novembre 2022 tra Luigi Lavazza S.p.A e FLAI CGIL, FAI CISL, UILA UIL ⁽²⁰⁵⁾, in cui vengono offerti strumenti formativi per il mantenimento e lo sviluppo delle *skills* tecniche e gestionali propedeutiche alla ripresa dell'attività professionale, ma anche per valorizzare competenze *soft*, trasversali e relazionali. Nello stesso accordo, le parti sociali hanno contrattato cinque giorni aggiuntivi ai c.d. giorni di congedo per paternità obbligatoria ex d.lgs. 105/2022, interamente retribuiti e a carico dell'Azienda. Notevole anche la previsione di un supporto per i dipendenti impegnanti in attività di cura ed assistenza nei confronti di familiari di primo grado (compresi fratelli e sorelle) e congiunti o conviventi stabili, supporto previsto anche in caso accompagnamento

⁽²⁰⁴⁾ *Contratti: FAI, FLAI e UILA siglano integrativo gruppo peroni, il primo nel settore*, 11 maggio 2023 <https://www.faicisl.it/notizie/4074-contratti-fai-flai-e-uila-siglano-integrativo-gruppo-peroni-il-primo-nel-settore>.

⁽²⁰⁵⁾ *Firmato il nuovo contratto integrativo aziendale*, 30 novembre 2023 <https://www.lavazzagroup.com/it/le-nostre-storie/news-and-media/contratto-integrativo.html>.

degli stessi per effettuare visite mediche extraospedaliere nei limiti di complessive 16 ore annue.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro ⁽²⁰⁶⁾ pone l'accento anche sul ruolo che può avere la contrattazione collettiva e, in generale, il dialogo sociale nello sviluppo di approcci che rispondono alle esigenze di genere in tutte le questioni lavorative finanche nel porre fine alla violenza e alle molestie contro le donne nel mondo del lavoro. La violenza di genere riguarda la sicurezza, la salute e la dignità delle lavoratrici e ormai dovunque in Europa, i sindacati stanno ponendo sempre più attenzione a tali questioni, affrontando le tematiche in sede di trattativa e considerandole come violazione dei diritti delle donne basate sulla discriminazione ⁽²⁰⁷⁾.

In Italia, per esempio, Confindustria, CGIL, CISL e UIL il 25 gennaio 2016 hanno sottoscritto un Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro, di fatto recependo l'accordo firmato dalle parti sociali europee il 26 aprile 2007, il quale intima l'adozione di misure preventive (come, per esempio, attività formative) e repressive (compreso il licenziamento) per chi commette azioni violente e degradanti contro le colleghe. Le parti rimandano poi al livello aziendale l'adozione di dichiarazioni in cui dev'essere sancita una politica di tolleranza zero.

Il 12 settembre 2022 Unionfood e FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL hanno siglato un protocollo di intesa in cui si impegnano a promuovere ambienti di lavoro sensibili alle pari opportunità, alla diversità e al contrasto delle discriminazioni di genere e in cui lavoratrici e lavoratori si assumono il compito di «creare un clima di lavoro in cui la pratica delle molestie sia considerata inaccettabile, dimostrando consapevolezza del problema e delle sue conseguenze, e si impegna a perseguire norme di condotta ispirate al principio di correttezza e rispetto reciproco,

⁽²⁰⁶⁾ ILO 2020 *op. cit.*

⁽²⁰⁷⁾ PILLINGER, J. *Violence and Harassment Against Women and Men in The World of Work. Trade Union Perspectives and Action*, International Labour Office, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV), 2017.

astenendosi da qualunque comportamento anche verbale che possa essere potenzialmente e/o effettivamente molesto» ⁽²⁰⁸⁾.

Il rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione degli impianti in vigore fino al 30 giugno 2024 prevede una serie di forme di tutela ⁽²⁰⁹⁾ per le lavoratrici vittime di violenza di genere come, per esempio, il diritto di astenersi dal lavoro se impegnate in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere per un periodo retribuito di massimo sei mesi, prolungando di fatto di tre mesi quanto già previsto dalla L. 81/2015. A questa previsione, si cumula quella che vede il diritto della lavoratrice a chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale e, eventualmente, alla ri-trasformazione del rapporto a tempo pieno. Rispetto all'organizzazione dei tempi di lavoro, è possibile per le vittime di violenza l'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa. FIOM CGIL, FIM CISL e UIM UIL hanno contrattato anche il diritto delle lavoratrici alla formazione continua e quello di trasferimento ad altra sede. Per quanto riguarda l'Industria Alimentare, il 23 novembre 2023 associazioni datoriali e FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL hanno siglato un'intesa contro la violenza sulle donne e le molestie nei luoghi di lavoro, di fatto ratificando ed integrando la Convenzione dell'ILO 190 nel rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale Industria Alimentare ⁽²¹⁰⁾.

Anche se il CNEL il 27 febbraio 2020 ha riconosciuto nella contrattazione decentrata lo strumento idoneo per ridurre le disuguaglianze, nonché quello in grado di individuare soluzioni condivise di conciliazione vita-lavoro, il rinvio alla contrattazione di secondo livello può rendere difficile la negoziazione perché

⁽²⁰⁸⁾ ALTILIO, C. NEGRI, S. *Violenza di genere: il contributo della contrattazione collettiva nella prevenzione e nel contrasto* ADAPT University Press Working paper n. 5/2024.

⁽²⁰⁹⁾ SPATTINI, S. *Le misure a favore delle lavoratrici vittime di violenza di genere nel CCNL Metalmeccanica* in Bollettino ADAPT speciale n. 1, 25 febbraio 2021.

⁽²¹⁰⁾ *Violenza di genere e molestie su luoghi di lavoro: industria alimentare e sindacati siglano intesa per contrastare il fenomeno*, 23 novembre 2023 <https://www.faicisl.it/notizie/4236-violenza-di-genere-e-molestie-su-luoghi-di-lavoro-industria-alimentare-e-sindacati-siglano-intesa-per-contrastare-il-fenomeno> .

spesso a livello aziendale i soggetti trattanti sono per lo più uomini che, pur facendosi portavoce anche delle iscritte, non hanno la stessa forza e lo stesso coinvolgimento nei temi che riguardano la sfera femminile. L'OIL ⁽²¹¹⁾, invece, sancisce che più la contrattazione è centralizzata, più è efficace, ma anche a livello nazionale è raro che siano delle sindacaliste a partecipare alle trattative. Ciò comporta che la struttura gerarchica sindacale rimanga immutata e che le politiche di genere vengono percepite più come un'aggiunta alle "normali" rivendicazioni sindacali, piuttosto che delle pretese universali⁽²¹²⁾. È quindi necessario che si costruisca un sistema di *mainstreaming* di genere nei luoghi di lavoro, fino a coinvolgere i tavoli di trattativa stessi ⁽²¹³⁾, perché, per poter raggiungere un'effettiva parità, è fondamentale che aumentino il numero di donne nelle delegazioni trattanti così come nelle posizioni di *leadership*, facendo fede alla struttura interna dei sindacati ⁽²¹⁴⁾. Molti dei temi che riguardano l'equità, infatti, vengono affrontati solo se a contrattare ci sono un buon numero di donne ⁽²¹⁵⁾ .

Esiste una forte connessione tra le strutture sindacali che tutelano l'uguaglianza, la contrattazione collettiva e l'inserimento di donne nelle delegazioni trattanti: più donne negli organi decisionali significa avere una maggiore attenzione a quelle questioni che riguardano la parità di genere ⁽²¹⁶⁾.

4.2. La rappresentanza e le azioni positive

Esiste una connessione circolare tra gli svantaggi socioeconomiche delle donne, il loro interesse ad essere meglio rappresentate e il loro bisogno di partecipare attivamente alla contrattazione collettiva: solo partecipando sarà possibile per loro

⁽²¹¹⁾ ILO 2018 *op. cit*

⁽²¹²⁾ COLGAN, F. and LEDWITH, S. *op. cit.*

⁽²¹³⁾ MURGIA, A. POGGIO, B. *L'integrazione delle politiche di genere nella contrattazione sindacale*, I Quaderni di Gelso n. 14, Edizioni31, 2007 pp. 15-24.

⁽²¹⁴⁾ BLASCHKE, S. *op. cit.*

⁽²¹⁵⁾ PILLINGER, J. SCHMIDT, V. WINTOUR, N. *op. cit.*

⁽²¹⁶⁾ ILO 2018 *op. cit.*; PILLINGER, J. SCHMIDT, V. WINTOUR, N. *op. cit.*; BLASHKE, S. *op. cit.*

ottenere dei risultati che possano modificare la loro condizione ⁽²¹⁷⁾. PILLINGER, SCHMIDT e WINTOUR ⁽²¹⁸⁾ hanno evidenziato che le parti sociali nella cui dirigenza c'è un buon numero di donne hanno maggiori capacità a promuovere delle agende che tengano in considerazione tematiche di parità e azioni antidiscriminatorie e, in particolare, strategie ed approcci per la parità di genere. Le donne, però, continuano ad essere sottorappresentate nelle posizioni decisionali e nei gruppi di negoziazione e, infatti, anche l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ⁽²¹⁹⁾ sostiene a gran voce l'urgente necessità di integrare una prospettiva intersezionale e di genere all'interno dei sindacati e, anzi, indica che una maggior presenza di donne nelle posizioni di rappresentanza e di *leadership* è una delle azioni che i sindacati devono promuovere per incoraggiare una maggior occupazione femminile.

Per incrementare il numero di rappresentanti, i sindacati sono intervenuti seguendo da un lato una linea liberale, dall'altro una radicale. Con la prima si intendono quelle azioni in materia di pari opportunità che hanno l'obiettivo di eliminare gli ostacoli ad una maggior partecipazione delle donne, come l'organizzazione di corsi di formazione in cui sia integrata l'ottica di genere, il supporto nell'assistenza all'infanzia, una maggior attenzione agli orari e ai luoghi di incontro. Per esempio, nel 2019 l'International Trade Union Confederation (ITUC) ha lanciato un programma pilota, il *Women in Global Leadership* ⁽²²⁰⁾, che ha l'obiettivo di formare donne *leader* nei movimenti sindacali.

Per quanto riguarda la strategia più radicale, invece, i sindacati sono intervenuti direttamente su costituzioni, statuti o sui regolamenti, prevedendo comitati femminili o anche vari sistemi di quote, tali da garantire una presenza di donne negli organi decisionali o nelle varie delegazioni ai congressi ⁽²²¹⁾. L'OIL ha evidenziato che il 70% dei sindacati si è dotato di una strategia operativa al suo

⁽²¹⁷⁾ COCKBURN, C. *op. cit.*; BLASHKE, S. *op. cit.*

⁽²¹⁸⁾ PILLINGER, J. SCHMIDT, V. WINTOUR, N. *op. cit.*

⁽²¹⁹⁾ ILO 2020 *op. cit.*

⁽²²⁰⁾ ITUC *Women in Leadership Programme* <https://www.ituc-csi.org/wil?lang=en> .

⁽²²¹⁾ COLGAN, F. and LEDWITH, S.; ILO 2018 *op. cit.*

interno circa la rappresentanza femminile che, attualmente, si aggira intorno al 30%⁽²²²⁾.

Nel 1991 in Lussemburgo, durante il settimo Congresso della Confederazione Europea dei Sindacati (CES) è stata approvata una risoluzione che ha previsto l'adozione di mezzi per garantire un corretto equilibrio tra uomini e donne e la creazione di posti riservati nelle varie commissioni e al Congresso⁽²²³⁾. Al Comitato donne del CES sono garantiti tre seggi nel Comitato esecutivo e uno in quello direttivo cosicché venga tenuto in considerazione il loro punto di vista nella promulgazione delle politiche⁽²²⁴⁾.

Nella Costituzione dell'ITUC, adottata nel 2006 e poi rivista nel 2018, invece, si legge dell'impegno di garantire i diritti delle donne e la parità di genere, anche per quanto riguarda una piena partecipazione delle sindacaliste a tutti i livelli e, soprattutto, negli organi direttivi. Per tale motivo, durante il Congresso del 2018, il sindacato internazionale ha fissato l'obiettivo di una rappresentanza femminile di almeno il 40% nelle posizioni dirigenziali anche se, in linea generale, BLASHKE (2015)⁽²²⁵⁾ considera che la presenza delle donne è adeguata se raggiunge una rappresentanza proporzionale, ossia se la percentuale corrisponde alla quota di iscritte.

Anche la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) ha inserito all'interno del proprio statuto una sistema di quote per cui la presenza di uno dei due generi non dev'essere inferiore al 40% o superiore al il 60%. La CGIL, non inserendo il termine "maschio" e "femmina", ha voluto adottare il sistema delle quote neutre rispetto al genere stabilendo un limite massimo per entrambi i sessi⁽²²⁶⁾. Poi, durante il diciassettesimo Congresso del 2014 della CGIL a Rimini, venne

⁽²²²⁾ ILO 2020 *op. cit.*

⁽²²³⁾ BRAITHWAITE, M. and BYRNE, C. *Women in Decision-Making in Trade Unions* Brussels, European Trade Union Confederation (1994).

⁽²²⁴⁾ *Women's Committee* <https://www.etuc.org/en/issue/womens-committee>.

⁽²²⁵⁾ BLASHKE, S. *op. cit.*

⁽²²⁶⁾ BECCALLI, B. BACIO, M. *op. cit.*; BALLINGTON, J. KARAM, A. *op. cit.*

accettata la raccomandazione per le confederazioni e le categorie verticali secondo cui le quote di rappresentanza dovevano essere portate al 50%.

Per quanto riguarda la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL), nel 2005 i Coordinamenti donne insistettero affinché ai congressi venissero inserite le c.d. quota rosa, ossia che ci fosse almeno il 30% delle donne all'interno delle liste dei candidati ai Consigli generali, pena l'annullamento della lista o del Congresso stesso. Tale regola, però, risulta essere sfavorevole per le donne in quei settori fortemente maschili come l'edilizia, il settore chimico e quello metalmeccanico, poiché non è necessario che il 30% delle donne candidate sia poi effettivamente eletto ⁽²²⁷⁾. Nel 2007, invece, vennero approvati dei regolamenti che stabilirono la presenza di almeno una donna in quegli organismi esecutivi in cui il numero delle donne iscritte è pari o superiore al 30%. Infine, nel 2009 le quote rose vennero previste anche nella compilazione dei Comitati Esecutivi e nelle Segreterie.

Il sindacato francese *Confédération Française Démocratique du Travail* (CFDT), d'altro canto, ha disposto che se le donne non occupano il numero di posti a loro riservato, i seggi rimangono vacanti; se, invece, una delegazione di tre rappresentanti comprende almeno una donna, la delegazione ottiene un posto in più ⁽²²⁸⁾.

In generale, appare come la rappresentanza all'interno delle associazioni dei lavoratori debba essere integrata da misure proattive e, infatti, un numero sempre maggiore di sindacati sta adottando sistemi di quota per colmare il divario esistente negli organi decisionali ⁽²²⁹⁾. Chiudendo tale *gap*, i sindacati avranno maggiori possibilità di contribuire al raggiungimento della parità di genere, all'eliminazione delle discriminazioni e all'assicurare una maggior giustizia sociale ⁽²³⁰⁾.

4.3.I *gender committee*

In letteratura sono diversi gli studi che dimostrano che, al di là delle azioni positive, un altro strumento efficace per incrementare il numero delle donne – e in generale

⁽²²⁷⁾ BECCALLI, B. BACIO, M. *op. cit.*

⁽²²⁸⁾ COCKBURN, C. *op. cit.*

⁽²²⁹⁾ ILO 2020 *op. cit.*; PILLINGER, J. SCHMIDT, V. WINTOUR, N. *op. cit.*

⁽²³⁰⁾ PILLINGER, J. SCHMIDT, V. WINTOUR, N. *op. cit.*

dei gruppi sottorappresentati – nelle posizioni di *leadership* è la creazione di gruppi auto-organizzati all'interno dei sindacati come, per esempio, i comitati donne o quelli per le pari opportunità. Diverse ricerche ⁽²³¹⁾ dimostrano che tali forme di auto-organizzazione sono realtà che aiutano le donne a sviluppare la propria autostima e a crescere personalmente e politicamente. Inoltre, si tratta di ambienti sicuri in cui è possibile partecipare, confrontarsi, sviluppare strategie, ma anche ideare programmi e agende politiche che riflettono i bisogni e gli interessi del gruppo nel suo insieme. La più grande potenzialità dei vari comitati è quella di far sentire parte i suoi partecipanti, di riunirli e far sì che questi, insieme, propongano nuove idee, si alleino con altri gruppi interni o esterni al sindacato e smantellino le strutture patriarcali.

La CES ha svolto uno studio nel quale ha analizzato le confederazioni nazionali di 31 Paesi e dal quale è emerso che le confederazioni che non presentano questi comitati sono gli stessi ad avere i più bassi livelli di rappresentanza femminile ⁽²³²⁾. Lo studio conclude che i comitati auto organizzati di fatto implementano il numero di donne nei sindacati. In letteratura sono diversi i contributi in cui si dimostra che questi gruppi hanno il merito di proporre nuovi modelli femminili, con un conseguente aumento delle donne negli organi decisionali finanche all'emersione di una *leadership* femminile che parte dai *gender committee* per raggiungere tutte le altre commissioni sindacali ⁽²³³⁾. I comitati femminili svolgono anche un importante ruolo nella formulazione di nuove *policies* e nella capacità di presentare e formulare richieste puntuali ai tavoli negoziali, così come nel contribuire ad una contrattazione che tenga in considerazione le questioni sulla parità ⁽²³⁴⁾. Attraverso

⁽²³¹⁾ COLGAN, F. and LEDWITH, S. *op. cit.*; COBBLE, D. S. *op. cit.* o BRISKIN, L. *Strategies to support equality bargaining inside unions: Representational democracy and representational justice* Journal of Industrial Relations Vol. 56 n. 2 2014 pp. 208–227.

⁽²³²⁾ BRAITHWAITE, M. and BYRNE, C. *op. cit.*

⁽²³³⁾ BLASHKE, S. *op. cit.*; BRISKIN, L. *op. cit.*

⁽²³⁴⁾ ILO – International Labour Organization *Promoting Gender Equality A resource Kit for Trade Unions* Gender Promotion Programme, Geneva 2002.

i gruppi auto-organizzati è possibile diffondere l'idea dell'uguaglianza sindacale e di dare nuova vita alla democrazia sindacale.

Mi sono sempre considerata contraria a queste forme organizzative un po' perché le vedo come una sorta di ghettizzazione, un po' perché mi è sempre parso che i comitati per le pari opportunità fossero delle realtà fortemente istituzionalizzate, un modo per i sindacati di pulirsi la coscienza, lasciando un luogo alle donne per confrontarsi, senza però lasciare loro il potere di cambiare le cose. Come suggeriscono COLGAN e LEDWITH (2002) ⁽²³⁵⁾ affinché tali gruppi abbiano effettivamente successo e si impegnino in un'azione collettiva sono necessari tre aspetti: i. gli individui devono percepirsi come gruppo con un'unica identità e devono sapere di dover affrontare le stesse sfide, di avere preoccupazioni condivise e di sapere che possono esprimersi liberamente in quel contesto; ii. la *leadership* dev'essere formata da attivisti con una grande coscienza politica e femminista; iii. devono concepire un'alternativa alla gerarchia non democratica del sindacato.

4.4.L'approccio integrato di genere

Ovunque si registra una spinta organizzativa sempre più attenta ad un approccio integrato di genere, tanto che vengono costituiti sempre più comitati all'interno dei sindacati in tutta Europa attenti alla questione (solo il 16% non ne dispone) ⁽²³⁶⁾. La presenza di gruppi scientifici atti a monitorare la situazione femminile, ma anche la produzione di report o l'analisi di dati disaggregati diventa fondamentale in un'ottica di *mainstreaming* trasformativo, il quale richiede un'informazione pubblica, ma anche la collaborazione con soggetti esterni proprio per migliorare la qualità degli studi e della produzione ⁽²³⁷⁾. WALBY (2005) ⁽²³⁸⁾ indica che studiare maggiormente la disparità di genere dall'interno del sindacato dovrebbe diventare una buona pratica propria di ciascun'associazione sindacale per migliorare la qualità di ciascun'iniziativa *gender based*. Infatti, per poter promuovere una *policy*

⁽²³⁵⁾ COLGAN, F. and LEDWITH, S. *op. cit*

⁽²³⁶⁾ ILO 2020 *op. cit.*

⁽²³⁷⁾ WALBY, S. 2005 *op. cit.*

⁽²³⁸⁾ WALBY, S. 2005 *op. cit.*

o per studiarne l'efficacia, è fondamentale approfondire l'argomento internamente ai sindacati, anche collaborando con *stakeholder* esterni, utilizzando l'approccio strategico del *mainstreaming* di genere. Per fare ciò è necessario che vengano promossi degli studi e degli strumenti – come l'analisi disaggregata per genere dei dati ⁽²³⁹⁾ – e vengano incentivate la pubblicazione di rapporti o di *audit* sui vari temi che coinvolgono le discriminazioni di genere ⁽²⁴⁰⁾.

In Italia sono numerosi i Contratti Collettivi Nazionali (CCNL) in cui ci sono diverse previsioni sul monitoraggio e lo studio della condizione femminile.

Per esempio, il CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti dispone, all'art. 9 *Osservatori*, l'esistenza dell'Osservatorio Nazionale, il quale deve «svolgere iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse». In particolare per quel che riguarda la parità di genere, è poi l'Osservatorio provinciale che si impegna da un lato ad «esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio regionale e di impegnare le Regioni e per quanto di competenza le Province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura», dall'altro a «concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità» ⁽²⁴¹⁾.

Il CCNL per l'Industria Alimentare, all'art. 1 ter *Pari Opportunità* prevede una Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità, i cui compiti sono quelli di studiare la crescita dell'occupazione femminile nel settore, seguire gli sviluppi legislativi nazionali e dell'Unione Europea, analizzare le problematiche che affrontano le donne nell'accesso in ruoli non tradizionali, sostenere il reinserimento delle donne dopo il congedo di maternità, prevenire le molestie sessuali sul posto

⁽²³⁹⁾ *Period Think Tank* <https://www.thinktankperiod.org/>

⁽²⁴⁰⁾ ILO 2020 *op. cit.*

⁽²⁴¹⁾ Articolo 9 *Osservatori* CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti 01/01/2022 – 31/12/2025

di lavoro, promuovere azioni positive, definire e affrontare il mobbing sul posto di lavoro.

Lo stesso lo si può dire del contratto collettivo nazionale siglato da Federmeccanica, Assital e Fim, Fiom, Uilm in cui compare, nuovamente, una Commissione nazionale per le pari opportunità, con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità tra uomo e donne.

5. La Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori

L'analisi si concentrerà in particolare sulla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) e sulla categoria Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale Italiana (FAI) (si veda §II.6).

Nell'ultimo capitolo (§III), verranno inoltre presentati i risultati di una ricerca empirica condotta a livello regionale (FAI Cisl Piemonte) sul tema della rappresentanza femminile, un'indagine che si inserisce direttamente nella mia esperienza professionale, visto che per tre anni ho operato all'interno degli uffici territoriali della FAI e della CISL Piemonte Orientale. Questo è il motivo per cui la seguente disamina si è focalizzata maggiormente sulla confederazione CISL e, in particolare, sulla categoria FAI.

5.1.Codice etico, statuto, regolamento

La CISL è un sindacato che si fonda su principi di libertà, giustizia, partecipazione, responsabilità, autonomia, fedele ai valori del cattolicesimo democratico e del riformismo laico. Già dal suo Codice Etico, la CISL presta attenzione alla parità uomo-donna, sottolineando che il/la dirigente CISL «ha il dovere di rispettare la persona, la sua dignità ed i suoi diritti senza alcuna discriminazione promuovendo anche la cultura delle pari opportunità».

Nel suo Statuto, invece, la Confederazione promuove dei principi fondamentali con l'obiettivo di garantire l'uguaglianza di genere, una partecipazione democratica di

uomini e donne nonché di favorire una rappresentanza femminile all'interno degli organismi sindacali. Infatti, l'articolo 3 recita «La Confederazione provvede a promuovere e perseguire una politica di pari opportunità tra uomini e donne al fine di garantire una piena partecipazione alla vita democratica dell'organizzazione con particolare attenzione alla parte sottorappresentata. Tale obiettivo dovrà concretizzarsi attraverso un'equilibrata presenza organizzativa di entrambi i sessi a tutti i livelli e in tutti i settori» ⁽²⁴²⁾. Ancora, l'articolo 27 dà al Consiglio Generale il compito di nominare, su proposta della Segreteria Confederale, la responsabile del Coordinamento donne, la quale entrerà di diritto a far parte del Consiglio stesso, mentre l'articolo 30 prevede che il Comitato Esecutivo «per quanto attiene alle problematiche della condizione della donna si avvale del contributo di studio, elaborazione e proposta del coordinamento femminile. Spetta al Comitato esecutivo stabilire i criteri di composizione e le modalità operative dello stesso coordinamento».

Nel Regolamento Attuativo della CISL, viene enfatizzata l'importanza di garantire la rappresentanza delle donne in tutte le strutture organizzative e decisionali del sindacato. Il regolamento specifica che le politiche interne della CISL devono essere orientate a favorire la parità di genere, promuovendo la partecipazione attiva delle donne sia a livello territoriale che nazionale. Nel 2017 sono state apportate delle modifiche tali da assicurare che nei vari organismi sindacali sia garantita una presenza equilibrata di uomini e donne e che siano eliminati quegli ostacoli che ancora si frappongono ad un'equa rappresentanza e partecipazione.

Art. 21 *Composizione delle Segreterie*: «Nelle strutture di Federazione di categoria e confederali a tutti i livelli che contino, nella rispettiva base associativa, una percentuale di Iscritte alla Cisl superiore o pari al 20%, la composizione delle Segreterie dovrà prevedere *almeno una* presenza femminile assicurando, in ogni caso, la presenza dei due generi.».

Art. 39, *Composizione Consiglio Generale*: «Approva lo schema di regolamento del Congresso confederale, fissando una percentuale minima di *candidate* da

⁽²⁴²⁾ Art. 3 Statuto CISL

inserire nelle *liste* con l'obiettivo di realizzare un'effettiva presenza femminile nella composizione del Consiglio Generale pari al 30%.».

Art. 40 *Regolamenti Congressuali*: «Al fine di realizzare organismi che prevedano una presenza di genere effettiva tra il venti e il trenta per cento, in base alla composizione associativa, i regolamenti congressuali delle Federazioni di categoria a tutti i livelli, delle USR/USI e delle UST, dovranno prevedere, nelle liste, un'appropriata percentuale. I regolamenti prevederanno altresì un'adequata percentuale di presenza di delegate/i, giovani under 35, delegate/i immigrate/i. Il presente articolo si applica alla FNP solo con riferimento alla presenza di genere.».

L'introduzione di queste azioni positive per la composizione degli organismi sindacali ha contribuito alla partecipazione attiva delle donne nella CISL, ma il sindacato continua ad essere fondamentalmente un ambiente maschile. Ad oggi c'è stata un'unica Segretaria Generale, Annamaria Furlan, eletta per la prima volta nel 2014 e rimasta in carica fino al 2021⁽²⁴³⁾.

Oggi, nel 2024, su una Segreteria Nazionale composta da 6 persone, di cui una Segretaria Generale aggiunta, solo quest'ultima è donna. Continua, quindi, ad esistere una forte discrepanza tra le iscritte e la presenza di donne nelle posizioni di *leadership* nella CISL, il che lascia incompiuta una necessaria modernizzazione.

5.2. Tesseramento: tendenza e analisi dei dati

Nel 2022 la CISL rappresentava 4.082.056 tra lavoratrici e lavoratori sul territorio italiano⁽²⁴⁴⁾. Nella raccolta e presentazione dei dati, però, non è evidenziata la percentuale di donne iscritte sul totale. Tale analisi è stata invece fatta in occasione della pubblicazione del c.d. Bilancio di Missione 2019-2020⁽²⁴⁵⁾ da cui risulta che le donne iscritte alla CISL corrispondono al 48.9% del totale. Del totale delle persone che collaborano con la CISL, il 30,7% è donna, così suddivisa:

⁽²⁴³⁾ GALLO, G. *Ponti invisibili: tra rimozione e riconoscimento*, Le donne, il sindacato e la cultura, Centro studi Cisl, Ausili didattici per la formazione sindacale n. 22, pp. 9-11 2014.

⁽²⁴⁴⁾ Cos'è la Cisl <https://www.cisl.it/cose-la-cisl/>.

⁽²⁴⁵⁾ CISL, *Bilancio di missione 2019-2020* https://www.cisl.it/wp-content/uploads/2022/01/CISL_bilancio_missione_2019-2020.pdf.

Tabella 1 Persone coinvolte nel lavoro della CISL con responsabilità politiche ed operative suddivise per il sesso

	Uomini	Donne
Operatori sindacali	52.8%	47.2%
Dirigenti Sindacali	70.6%	29.4%
Componenti di segreteria	71.1%	28.9%

Fonte: Bilancio di Missione 2019 - 2020

Da questa tabella emerge in modo evidente un problema nella suddivisione dei ruoli tra uomini e donne. Nonostante le iscritte e le operatrici siano poco meno della metà, la distanza tra i due sessi si fa estremamente notevole se si vanno a guardare i ruoli politici: sia nel caso della dirigenza sindacale, che dei componenti di segreteria.

Nel documento viene indicato anche il numero di persone che lavorano nella CISL Nazionale e, anche in questo caso, vengono presentati dei dati disaggregati per genere: delle 173 persone impegnate in CISL nel 2022 83 erano donne e 90 uomini.

Un documento più completo, in cui venivano presentati dati in ottica di genere risale al 2013, quando veniva reso pubblico che, in quell'anno, al Congresso avevano partecipato 305 donne contro 777 delegati uomini e che, a livello territoriale, le Segreterie Generali erano 9 e le componenti di segreterie territoriali 64. Nelle Segreterie regionali si erano registrate 5 Segreterie regionali e 20 componenti di segreteria, mentre le componenti della Segreteria nazionale confederale erano 2 (nel 2022 questo numero si è dimezzato).

Nel 2016 la Composizione del gruppo dirigente si presentava in questo modo:

Tabella 2. Presenza delle donne nei Consigli Generali, nelle Segreterie, nella Segreteria Generale delle Federazioni a livello territoriale, regionale e nazionale nel 2016

	Federazioni Territoriali	Federazioni Regionali	Federazioni Nazionali
Consiglio Generale	29,11%	26,04%	24,68%
Segreterie	26,56%	23,07%	19,44%
Segretarie Generali	17,30%	13,38%	5,56%

Fonte: VENTURA, G. ⁽²⁴⁶⁾

Tabella 3. Presenza delle donne nei Consigli Generali, nelle Segreterie, nella Segreteria Generale delle Unioni Sindacali Territoriali, Unioni Sindacali Regionali, CISL Nazionale nel 2016

	Unione Sindacale Territoriale	Unione Sindacale Regionale	CISL Nazionale
Consiglio Generale	26,56%	24,51%	22,27%
Segreterie	26,75%	27,38%	25%
Segretarie Generali	8,82%	15,79%	100%

Fonte: VENTURA, G. ⁽²⁴⁷⁾

5.3. Il Coordinamento donne CISL

Un primo embrione di Coordinamento femminile risale al 1948. Il 29 dicembre 1948, a seguito di alcune rivendicazioni femminili, l'organismo Esecutivo invitava tutte le strutture federali nazionali ad indicare il nominativo di una loro rappresentante che potesse far parte della c.d. Commissione Femminile Centrale. Tale Commissione aveva il compito di elaborare e mettere a punto delle soluzioni che si ponevano con riferimento al lavoro femminile. Oggi, il Coordinamento donne è un organismo interno alla CISL dedicato a promuovere e tutelare i diritti delle lavoratrici. Il suo obiettivo principale è quello di garantire la parità di genere nei luoghi di lavoro, nelle strutture sindacali e nella società in generale, attraverso politiche, iniziative e progetti specifici. Nel farlo e per sensibilizzare sul tema, organizza convegni, eventi, seminari.

Nonostante le previsioni statutarie, del Codice Etico e del Regolamento Attuativo, la CISL sembra non prestare sufficiente attenzione alla parità di genere e alla rappresentanza femminile. Questo è evidente per due motivi principali. In primo luogo, l'assenza di pubblicazione e aggiornamento di dati disaggregati per genere non solo dimostra un apparente disinteresse per il tema, ma rende anche impossibile

⁽²⁴⁶⁾ VENTURA, G. *Idee per l'altra metà di domani*, CISL 2016 disponibile su <https://www.cisl.it/wp-content/uploads/2016/06/Dati%20Altramet%C3%A0.pdf>.

⁽²⁴⁷⁾ VENTURA, G. *op. cit.*

l'elaborazione di studi accurati e la proposta di politiche mirate. In secondo luogo, il ruolo dei Coordinamenti donne e le relative iniziative non vengono adeguatamente valorizzati, rendendo difficile reperire informazioni concrete a riguardo. Questi elementi evidenziano una discrepanza tra i principi enunciati nei documenti ufficiali della CISL e la loro effettiva implementazione.

6. Il caso della FAI CISL

La Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale Italiana (FAI) rappresenta il 11% delle lavoratrici e dei lavoratori dell'agricoltura e della pesca (lavoratrici/tori del comparto, fissi o avventizi, delle imprese private o delle cooperative), dell'industria alimentare (delle piccole e delle grandi aziende, i dipendenti delle aziende artigiane dell'alimentazione e del settore della panificazione), dell'ambiente e dei servizi (dipendenti dei consorzi agrari, dei consorzi di bonifica, le/i forestali, le/gli addette/i al contoterzismo e le/i dipendenti dell'associazione allevatori).

La FAI propone all'interno del suo sito internet il c.d. Bilancio di Missione⁽²⁴⁸⁾, che si pone l'obiettivo di «promuovere l'efficientamento dei comportamenti organizzativi interni alla struttura nazionale», ma anche quello di rendere più conoscibile la struttura ai numerosi iscritti ed addetti ai lavori. Tale documento, però, diventa molto importante in questa sede perché presenta dei dati abbastanza aggiornati sul numero di iscritti, disaggregati per genere.

Secondo i dati riportati dalla FAI Cisl gli iscritti nel 2022 erano 220.027 di cui il 26,7% donne.

Nel documento viene presentata anche una tabella in cui si presentano i vari organi collegiali, le loro funzioni, il numero di volte che si sono incontrati per delle riunioni e anche la composizione.

(248) FAI CISL, *Bilancio di missione* 2022
<https://www.faicisl.it/attachments/article/4002/Bilancio%20di%20Missione%20Fai-Cisl%202021-2022.pdf>.

Tabella 4. Organismi collegiali FAI Cisl suddivisi per sesso

	Uomini	Donne
Segreteria nazionale	4	1
Comitato esecutivo	39	6
Consiglio generale nazionale	113	31
Collegio revisori	4	1
Collegio probiviri	5	0

Fonte: *Bilancio di Missione Fai Cisl 2021-2022*

Anche in questo caso si nota una lieve sottorappresentanza delle donne negli organismi rispetto alla quota di iscritte alla FAI.

Oltre al Bilancio di Missione, sono diverse le iniziative sulla parità di genere che vengono patrocinate a livello nazionale e poi pubblicizzate sui social media.

Tra il 2020 e il 2021 il Coordinamento donne della FAI CISL Nazionale ha promosso un questionario per analizzare la condizione delle iscritte durante la pandemia. A marzo 2021 la FAI CISL conduceva un'indagine dal titolo "Tra vita e lavoro. L'esperienza e le opinioni delle lavoratrici dell'agroalimentare e dell'ambiente"⁽²⁴⁹⁾, coordinata dal sociologo Ludovico Ferro. Dalla *survey*, che ha coinvolto 500 donne (di cui il 60% lavoratrici dell'agricoltura, il 25% dell'industria alimentare il restante 15% dei consorzi di bonifica e della forestazione), è emerso che la disparità di trattamento salariale, eccessivi carichi di lavoro, difficoltà nella progressione di carriera e nella gestione della maternità sono gli ambiti in cui le donne si sentono maggiormente discriminate. Il 15% delle intervistate ha dichiarato di aver subito molestie sul posto di lavoro, mentre il 23% è a conoscenza di un caso di molestie subito da una collega molestata. Per quanto riguarda il rapporto con l'azienda, il 45% delle persone che hanno partecipato all'indagine ritiene che la propria azienda non sia sensibile alle esigenze delle lavoratrici, il 53% afferma che in azienda non vengono applicate le normative volte a garantire pari opportunità e il 61% delle interpellate ritiene che la legislazione in materia di tutela del lavoro

⁽²⁴⁹⁾ Si veda il comunicato stampa <https://www.cisl.it/notizie/categorie-ed-enti-cisl/agroalimentare-donne-e-lavoro-domani-webinar-fai-cisl-con-rota-bonetti-e-sabbadini/>.

femminile sia «molto inadeguata». Durante l'indagine è stato indagato anche il ruolo del telelavoro che ha visto il 71% delle rispondenti entusiaste.

Nel corso degli ultimi due anni, in concomitanza con la Giornata Internazionale dei Diritti della Donna (8 marzo) sono stati organizzati degli incontri all'interno di aziende che si contraddistinguono per contare un gran numero di lavoratrici così come per accordi sindacali e politiche aziendali improntate in un'ottica di genere. Ad inizio del 2023 è stata inaugurata una mostra che, tra le altre cose, dà spazio ad un protagonismo femminile, riportando esperienze delle lavoratrici della terra (raccoglitrici di olive, mondine, tabacchine).

Anche la FAI Cisl ha un Coordinamento donne, ma, come per la struttura confederale, neanche in questo caso si riescono a raccogliere molte informazioni a riguardo. Quello che è certo è che a novembre, per ricordare la Giornata contro la violenza contro le donne, il Coordinamento organizza dei momenti di confronto. Il 29 novembre del 2022, si è svolto un evento per approfondire i temi delle pari opportunità nell'agroalimentare con delegate, ricercatrici, rappresentanti delle istituzioni e delle imprese. In quell'occasione la segretaria Nazionale, nonché responsabile del Coordinamento delle pari opportunità della FAI CISL, Raffaella Buonaguro, ha ricordato che la Federazione degli agroalimentaristi ha aderito alla campagna della Confederazione Europea dei Sindacati sulla trasparenza salariale di genere e ha ricordato l'importanza della certificazione della parità di genere. Il 21 novembre 2023 si è svolto l'incontro "Le parole che fanno male, il linguaggio come prima forma di prevenzione", durante il quale sono stati invitati ospiti di eccellenza – come l'onorevole Martina Semenzato, Presidente della Commissione parlamentare d'inchiesta sul femminicidio – e sono state riportate buone pratiche messe in atto da aziende su tutto il territorio nazionale.

Da un punto di vista comunicativo la FAI Cisl Nazionale si contraddistingue per una grande attenzione al tema.

Capitolo III.

LA RAPPRESENTANZA FEMMINILE NEL SINDACATO: IL CASO DELLA FAI CISL PIEMONTE

Sommario: **1.** Introduzione. – **2.** Il questionario *self reporting*. – **3.** Le interviste semi strutturate – **4.** Conclusioni.

1. Introduzione

Come già ampiamente sottolineato, la scarsa rappresentanza femminile nelle associazioni sindacali continua a essere un problema a livello mondiale, europeo e, soprattutto italiano.

L'indagine empirica qui presentata ha avuto come scopo quello di indagare la rappresentanza sindacale femminile a livello regionale e territoriale, nella regione Piemonte, prendendo in considerazione e analizzando il vissuto delle persone che fanno parte del sindacato, la loro percezione rispetto alla questione, finanche raccogliendo proposte di azioni per implementare la presenza delle donne nella rappresentanza sindacale. Il coinvolgimento di queste persone ha permesso lo studio del fenomeno a partire dal punto di vista diretto degli intervistati, approfittando del loro punto di vista privilegiato.

Il percorso di ricerca si è articolato in due fasi, entrambe di natura qualitativa.

2. Il questionario *self reporting*

In questa prima parte del capitolo verrà presentato il questionario *self reporting* e i risultati da questo emersi.

Come brevemente anticipato, l'obiettivo generale del questionario era quello da un lato di verificare se il tema della rappresentanza femminile sia percepito e, se, nel caso, le persone coinvolte lo ritengano importante; dall'altro esplorare se l'attività

sindacale e di rappresentanza delle donne sia effettivamente ostacolata, in particolare, dalla difficile conciliazione vita-lavoro.

A partire dalla letteratura di riferimento e dall'osservazione dei dati secondari ha visto la costruzione di un questionario somministrato attraverso la piattaforma digitale "Google Form". Il sondaggio era anonimo e i dati ottenuti e analizzati nei paragrafi seguenti sono stati elaborati in modo aggregato.

La *survey* aveva l'obiettivo di coinvolgere sia uomini e donne che hanno un ruolo di rappresentanza sindacale nelle aziende alimentari e nei settori in cui la FAI Piemonte opera, sia coloro che ricoprono il ruolo di operatrice/operatore sindacale nelle diverse strutture. Il campione è stato individuato grazie all'aiuto dei Segretari generali territoriali, i quali hanno condiviso i dati inerenti al proprio territorio. Le tabelle riportate di seguito presentano la coorte individuata suddivisa per ruolo (operatrici/tori, RSU, RSA), territorio (Torino Canavese, Alessandria-Asti, Piemonte Orientale, Cuneo) e genere (uomini, donne), per un totale di 175 persone.

Tabella 5. Distribuzione di operatrici e operatori sindacali nella FAI Piemonte per genere

TERRITORIO	OPERATORI	UOMINI	DONNE
<i>Torino Canavese</i>	2	1	1
<i>Alessandria-Asti</i>	2	1	1
<i>Piemonte Orientale</i>	4	2	2
<i>Cuneo</i>	4	2	2
Totale	12	6	6

Fonte: Dati condivisi da ciascuna struttura territoriale

Tabella 6. Totale persone impegnate nella Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) suddivise per territorio e per genere

TERRITORIO	RSU	UOMINI	DONNE
<i>Torino Canavese</i>	12	7	5
<i>Alessandria-Asti</i>	12	10	2
<i>Piemonte Orientale</i>	24	21	3
<i>Cuneo</i>	59	46	13
Totale	107	84	23

Fonte: Dati condivisi da ciascuna struttura territoriale

Tabella 7. Totale persone impegnate nella Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA) suddivise per territorio e per genere

TERRITORIO	RSA	UOMINI	DONNE
<i>Torino Canavese</i>	2	1	1
<i>Alessandria-Asti</i>	10	6	4
<i>Piemonte Orientale</i>	16	12	4
<i>Cuneo</i>	28	10	18
Totale	56	29	27

Fonte: Dati condivisi da ciascuna struttura territoriale

La somministrazione del questionario è iniziata il 1° luglio ed è terminata il 30 settembre 2023, periodo durante il quale ho sollecitato tramite comunicazioni dirette i diversi territori per la massima diffusione.

Infine, il questionario è stato compilato da 77 persone, cioè il 44% dell'universo di riferimento. L'oggetto di indagine presenta i caratteri della limitatezza dell'universo e della specificità qualitativa. Per ciò, la ricerca ha avuto un carattere principalmente esplorativo.

Il questionario *self-report* è stato concepito in maniera modulare e si compone di 57 domande suddivise in due sezioni: nella prima le risposte erano chiuse o a scelta multipla, per cui il grado di accordo o di valutazione è stato espresso tramite una scala bipolare (scala Likert). Sono state inserite anche alcune domande aperte per l'aggiunta di chiarimenti e di eventuali idee. Nella seconda era invece collocata una scheda di impianto socio-anagrafico delle persone intervistate, tale da valutare se il genere, la nazionalità, l'età, il livello di istruzione, la presenza di figli/e o di persone non autosufficienti e il carico di lavoro domestico influenzino in qualche modo le risposte.

A sua volta, la prima sezione è stata suddivisa in tre moduli interni, i primi due rispettivamente destinati ciascuno alla specificità dei rispondenti, il terzo comune.

Il primo modulo era destinato alle persone che svolgono un ruolo di rappresentanza, alle quali è stato chiesto il settore di lavoro e le sue caratteristiche così come gli

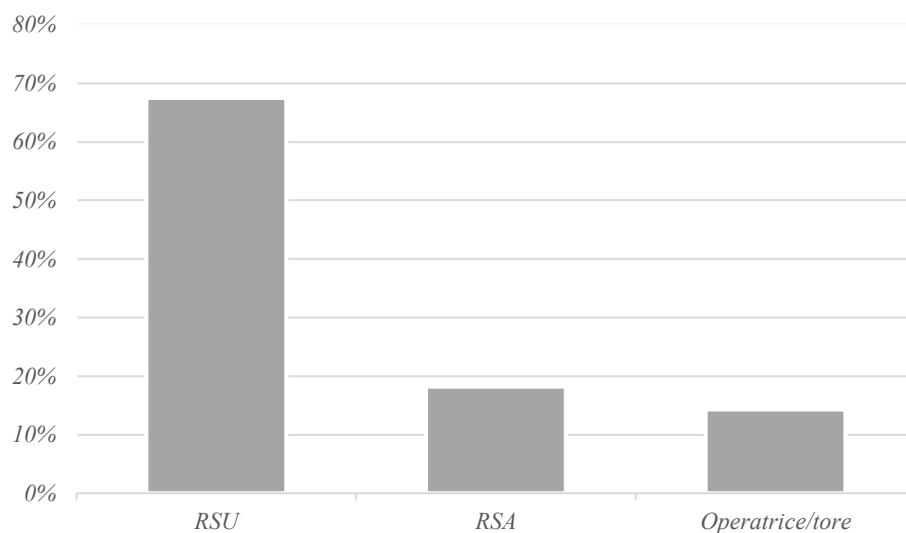
anni di affiliazione sindacale e il numero di anni per i quali si è ricoperto o si ricoprirà un ruolo di rappresentanza. È stato anche chiesto quanto ciascuna delle persone che hanno risposto si sentano coinvolte nel lavoro svolto dalla FAI Cisl, per poi approfondire l'eventuale volontà di assumere maggiori responsabilità e se la volontà di un maggior coinvolgimento è condizionata dalla propria vita privata. Si è quindi approfondita la questione inerente alla conciliazione vita privata - vita lavorativa – vita sindacale, andando ad indagare anche eventuali politiche messe in atto dall'azienda, dai rappresentanti stessi e dal sindacato. Sono state presentate delle domande sulla questione della rappresentanza femminile all'interno dell'azienda, domande sull'importanza della presenza di un maggior numero di donne ai tavoli di trattativa, anche chiedendo se la presenza possa influenzare il tipo di strategie, orientamenti ed accordi.

Nel secondo modulo erano le operatrici o gli operatori a rispondere: in questo caso attraverso alcune domande filtro sono stati individuati dipendenti della FAI Cisl o che godono di un distacco sindacale ex L. 300/1970. Anche a loro è stato chiesto di indicare le ragioni alla base di un'assenza o una scarsa partecipazione di donne all'interno del sindacato, se ciò sia conseguenza della presenza di ostacoli oggettivi, motivazioni specifiche e motivazioni trasversali, di un disinteresse del genere femminile o del sindacato. Sono stati chiesti suggerimenti per coinvolgere un maggior numero di donne e se una loro maggiore presenza possa avere l'effetto di influenzare le tematiche promosse dal sindacato stesso.

Nel terzo modulo, comune ad entrambe le categorie di persone, le domande erano più generiche e più personali: si chiedeva se si ritenesse importante una maggior rappresentanza femminile, se la FAI Cisl promuovesse politiche di genere per poi analizzare se esiste un qualche tipo di stereotipo o pregiudizio di genere.

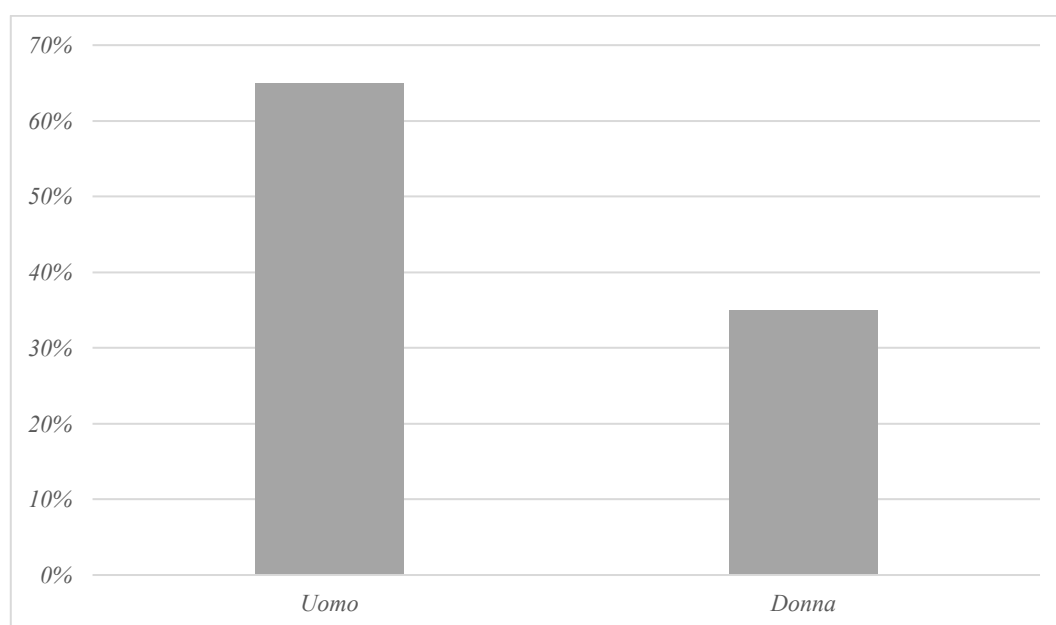
Campione di riferimento

Grafico 1. Suddivisione della coorte che ha risposto al questionario



La maggior parte dei rispondenti al questionario sono RSU (67,5%), seguiti da RSA (18,2%) e, infine, operatrici/operatore (14,3%).

Grafico 2 Suddivisione della coorte in base al genere

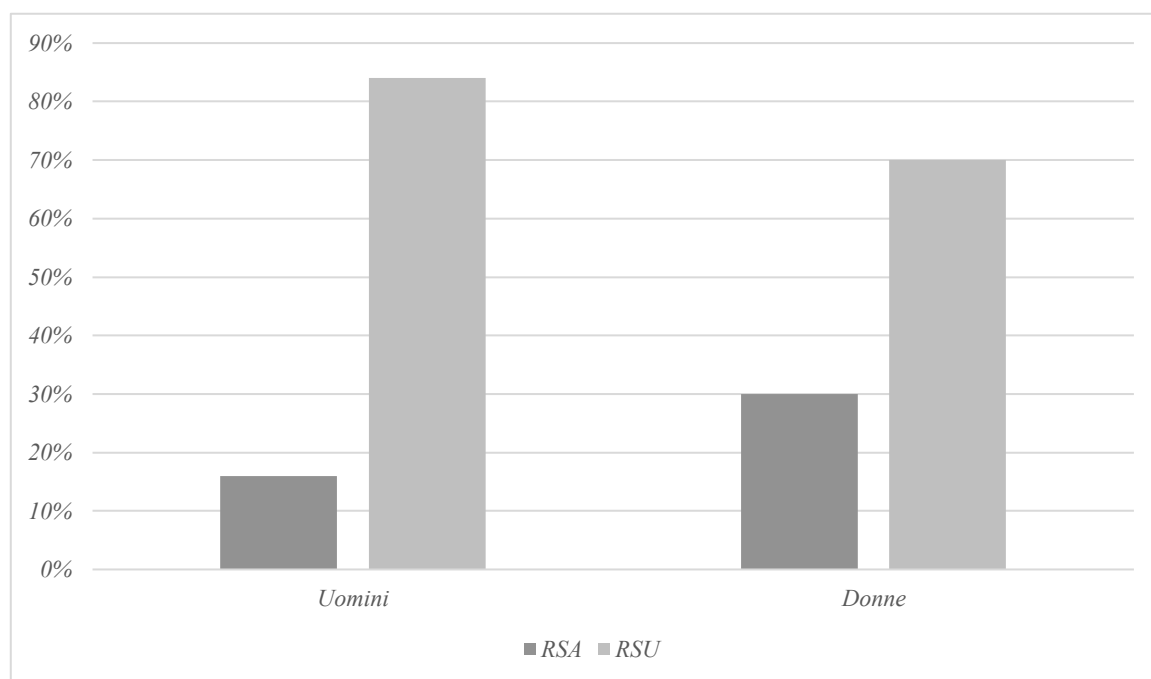


Anche se il campione non rappresenta la totalità della coorte, a partire dai dati condivisi dai vari territori, si è potuto constatare che i rispondenti rispecchiano la

popolazione di riferimento. Infatti, anche le risposte raccolte confermano una netta inferiorità del numero delle donne rispetto a quello degli uomini nei ruoli analizzati. Partendo dai dati presentati nel primo capitolo (cfr. *Supra* § 2) anche se le donne rappresentano il 40% delle iscritte alla FAI Piemonte, solo il 32% svolge un ruolo attivo nel sindacato come operatrice o come rappresentante sindacale. Tale percentuale è pressoché la stessa se si prendono in considerazione la totalità delle risposte che, solo per il 35% provengono da una donna.

Del totale delle persone che svolgono un ruolo di rappresentanza, le donne sono il 35% e gli uomini il 65%: le percentuali rimangono in linea con il totale delle/dei rispondenti

Grafico 3 Suddivisione di RSU e di RSA in base al genere

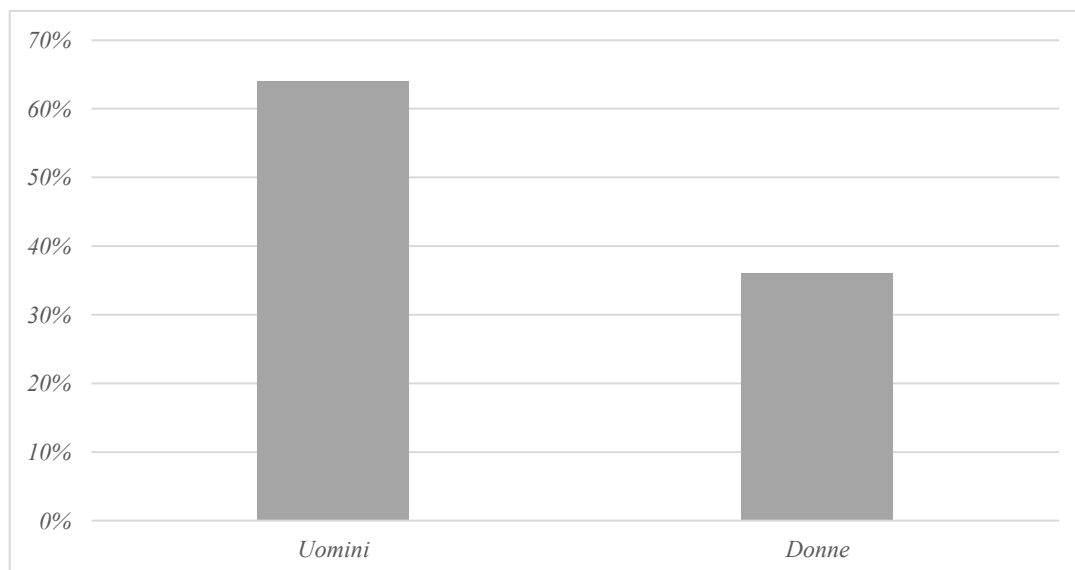


Procedendo in un'analisi più approfondita e mettendo a confronto i dati relativi alle donne e agli uomini che svolgono un ruolo di rappresentanza emerge che, in proporzione, le donne ricoprono più spesso il ruolo di RSA di quanto non lo facciano gli uomini.

Questo potrebbe essere l'implicazione di diversi fattori, conseguenti alla figura specifica di RSA e di RSU. La prima grande differenza tra i due ruoli è che i rappresentanti sindacali aziendali vengono nominati dalle OO.SS, mentre chi intraprende il ruolo di rappresentante sindacale unitario viene eletto a seguito di elezioni. Generalmente, dall'esperienza che ho come operatrice sindacale territoriale, le RSA si nominano in quelle aziende non ancora molto sindacalizzate, ma nelle quali si vuole cominciare a mettere le fondamenta per la promozione di un percorso in questo senso. Sempre guardando a quanto avviene sul territorio, è anche vero che generalmente le RSA rappresentano sì un interlocutore ai tavoli, ma hanno meno autonomia, meno poteri e godono di meno legittimazione da parte di colleghe/colleghi.

Anche guardando alle risposte di operatrici/operatori, si sono registrate più risposte provenienti da uomini (che corrispondono al 64%).

Grafico 4 Risposte degli operatori suddivisi per genere



Nazionalità

La quasi totalità delle persone che hanno risposto al questionario è di nazionalità italiana (il 90,9%). Questo dato risalta se si confronta con quello del 2022 che raccoglie gli iscritti alla FAI Piemonte: infatti, dai dati condivisi dalla segreteria regionale emerge che gli immigrati rappresentavano il 47,84% del totale e che solo nel territorio del Piemonte Orientale rappresentavano una piccola minoranza (27%); nel territorio di Cuneo erano il 52%, in quello di Alessandria Asti il 46,5% e nel Torino Canavese il 42%. Sembra, quindi, che la platea degli iscritti risalente al 2022 non rispecchi quella delle persone che svolgono un ruolo di rappresentanza sindacale coinvolti nel questionario (solo il 6% degli RSU/RSA che hanno sottomesso la *survey* hanno la cittadinanza extracomunitaria, comunitaria o doppia) né di chi ricopre il ruolo di operatore e che ha risposto all'indagine, nonostante qui si registri una percentuale più alta di persone che non hanno la cittadinanza italiana (sono il 27%).

Età

Per quanto riguarda l'età, la fascia d'età tra i 47 e i 56 anni è la maggiormente rappresentata (il 46,8%), seguita dal 23,4% di persone che hanno tra i 37-46 anni. I rispondenti con più di 56 anni d'età sono il 18,2%, quelli con un'età compresa tra i 27 e 36 anni il 10,4%. Solo l'1,4% dei rispondenti ha tra i 16 e i 26 anni. Guardando all'età anagrafica da un punto di vista di genere, si nota che se gli uomini si concentrano di più nella fascia 47-56 (il 56%), le donne sono distribuite in modo più omogeneo.

Grafico 5 Risposte delle donne suddivise per età

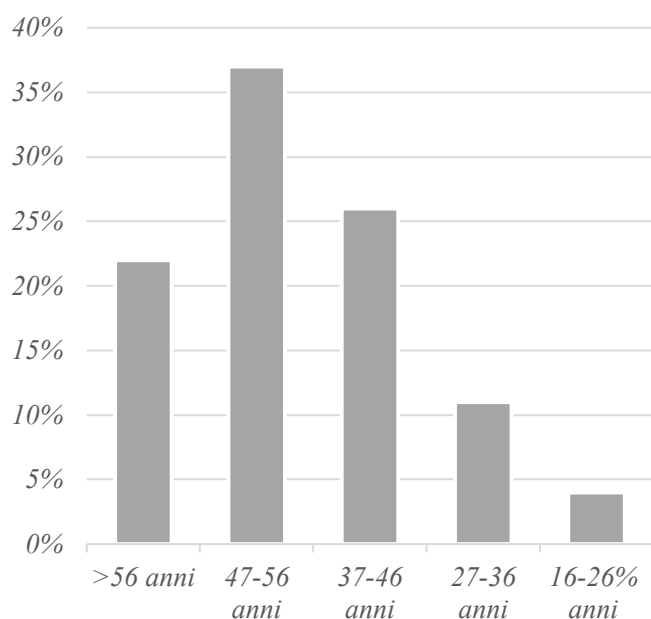
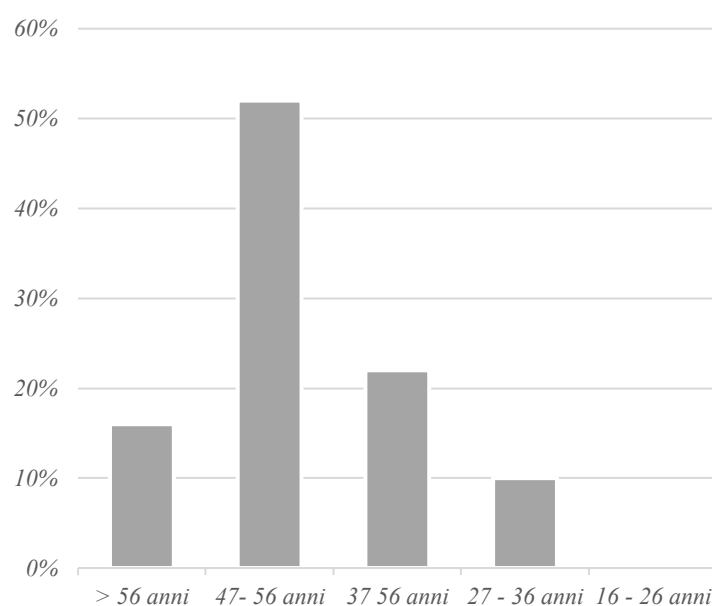


Grafico 6 Risposte degli uomini suddivise per età



Anche analizzando le risposte delle solo RSU e RSA emerge che, in generale, la classe d'età rappresentata è medio-alta: il 47% dei rispondenti ha tra i 47 e 56 anni, seguita dal 23% di chi ha tra i 37 e 46 anni, il 18% di chi ha più di 56 anni, l'11% ha 27-36 e 1% che ha tra i 16 e i 26 anni.

L'età media più rappresentativa di operatrici/operatori è quella tra i 47 e i 56 anni, la quale riguarda il 45% delle risposte, seguita dalla classe di età 37-46 27%. Di nuovo le persone che hanno tra i 27 e i 36 anni e le donne sono i meno rappresentati (corrispondono al 9%).

I dati raccolti confermano che gli iscritti e i dirigenti del sindacato continuano ad essere soprattutto uomini italiani e anziani ⁽²⁵⁰⁾.

Titolo di studio

Il titolo di studio più diffuso è il diploma, di cui è in possesso il 53% dei rispondenti, seguito dalla licenza media (40%), la laurea magistrale (4%) e la laurea triennale (3%, di cui la totalità ricopre un ruolo di rappresentanza aziendale). Anche in questo caso si può notare una differenza tra le donne e gli uomini che hanno

⁽²⁵⁰⁾ REGO R., ESPÍRITO-SANTO A. *op. cit.*

CAPITOLO III. LA RAPPRESENTANZA FEMMINILE NEL SINDACATO: IL CASO DELLA FAI CISL PIEMONTE

partecipato al questionario, i quali, quest'ultimi, hanno, in generale, un titolo di studio più alto. Per quanto riguarda la laurea magistrale o a ciclo unico, invece, in entrambi i casi il dato si attesta al 4%.

Grafico 7 Titolo di studio delle donne

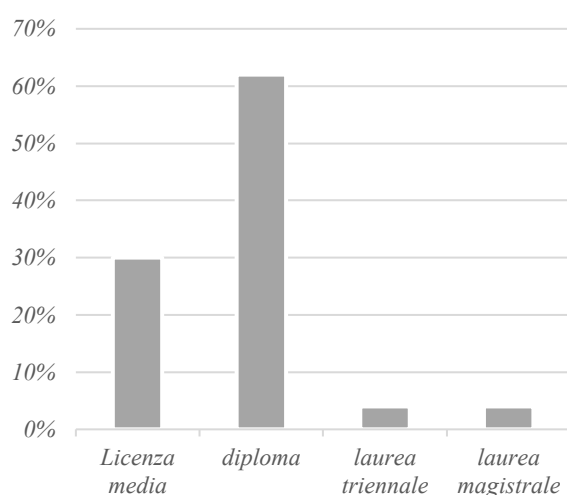
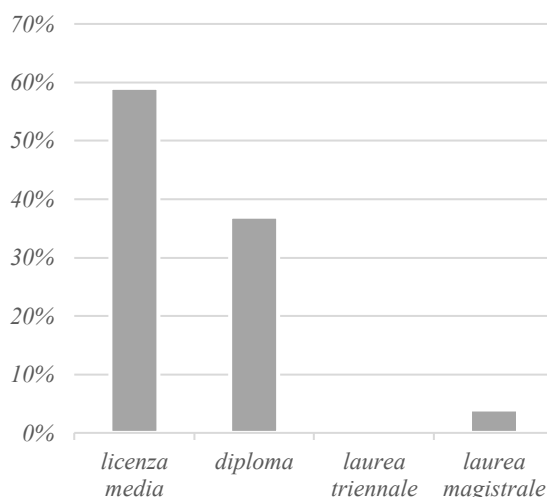


Grafico 8 Titolo di studio degli uomini



Ambito di lavoro e inquadramento

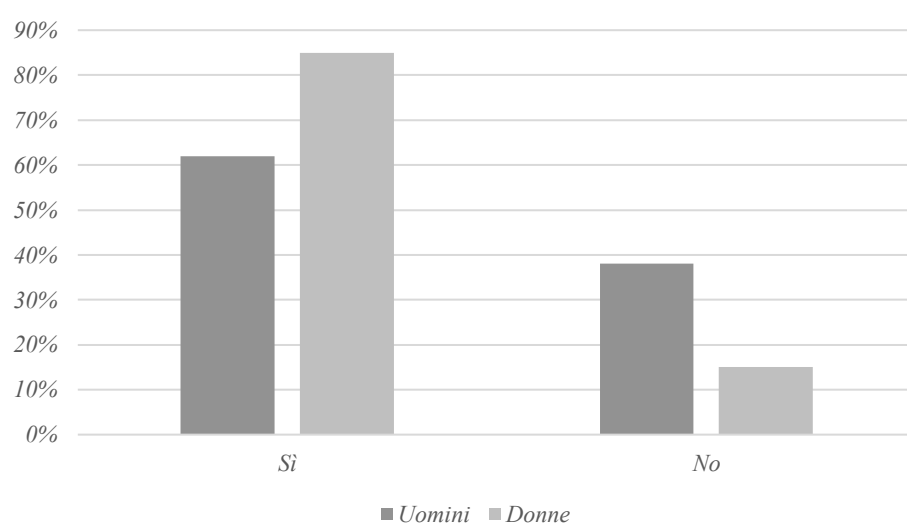
La maggior parte dei rispondenti che svolge il ruolo di rappresentanza, lavora nel settore dell'industria alimentare (l'83,3%) contro il 16,7% di persone che, invece, lavora nel settore dell'agricoltura, del florovivaismo o di attività connesse. Non sono pervenute risposte da addetti degli altri settori di interesse della FAI (pesca, tabacco).

Per quanto riguarda le/gli operatrici/operatori il 54,5% delle risposte provengono da un dipendente della FAI Cisl mentre le persone distaccate in legge 300/1970 sono il 45,5%. Guardando ai dati in termini assoluti risulta che sono più le donne ad essere in FAI Cisl Piemonte in aspettativa sindacale (il 50%), mentre solo il 33% degli uomini gode dell'aspettativa sindacale.

Stato civile e presenza di figli

Le donne coniugate sono il 63% contro il 44% degli uomini e quelle conviventi *more uxorio* sono il 26% contro il 20% degli uomini. Una differenza marcata tra rispondenti si registra anche con riferimento alla presenza di figli/e e di persone non autosufficienti. L'85% delle donne ha prole e il 7% convive con una persona non autosufficiente (tasso che assume rilevanza se si confronta con quello degli uomini, dei quali nessuno convive con una persona non autosufficiente). Solo il 15% delle donne non ha figli, contro il 38% degli uomini.

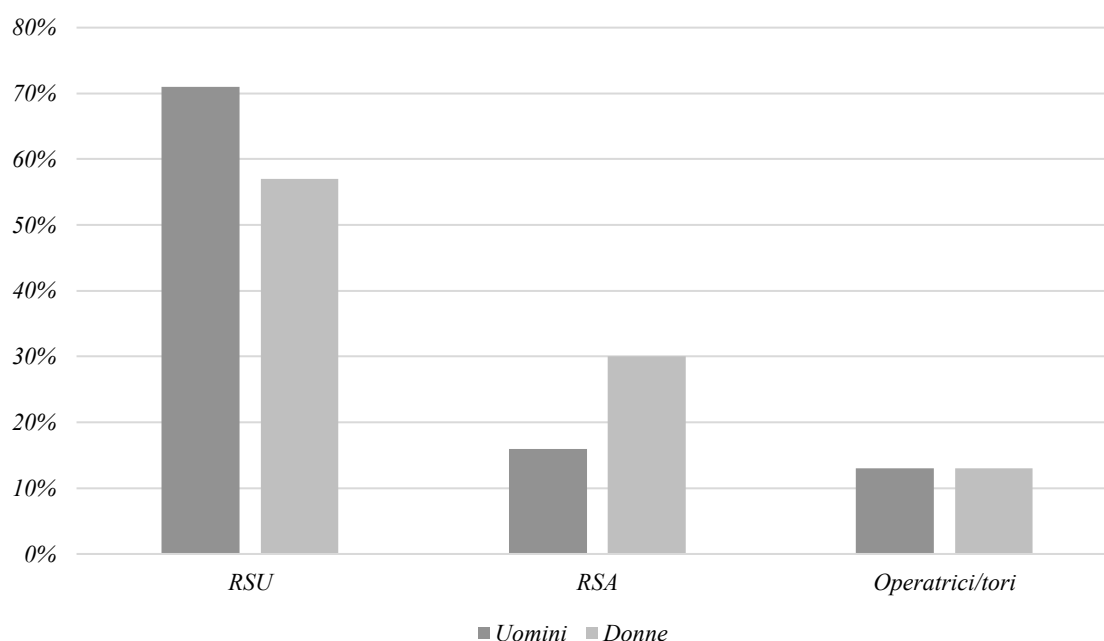
Grafico 9 Presenza di figli suddivisa per il sesso degli intervistati



Questi dati sembrano contraddire l'idea secondo cui, le donne smettono di impegnarsi nell'attività sindacale nel momento in cui hanno dei figli.

Nel dettaglio, il 57% delle donne che hanno figli sono RSU, il 30% RSA e solo il 13% sono operatrici, dato, quest'ultimo, che combacia con quello degli uomini.

Grafico 10 Presenza di figli in base al ruolo e al sesso degli intervistati



L'alta percentuale di donne con figli si spiega forse con il fatto che la maggioranza di questi (il 29%) ha tra i 20 e i 27 anni. Solo il 10% dei bambini ha tra gli 0 e i 2 anni, fascia d'età durante la quale si registrano un maggior numero di dimissioni: infatti, secondo i dati dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro ⁽²⁵¹⁾, il 63% delle neomamme ha indicato come causa delle dimissioni la difficoltà nel conciliare la vita privata e quella lavorativa.

⁽²⁵¹⁾ IL SOLE 24 ORE Lavoro, dimissioni per 44mila mamme: nel 63% dei casi conciliazione difficile 5 dicembre 2023 <https://www.ilsole24ore.com/art/lavoro-dimissioni-44mila-mamme-63percento-casi-conciliazione-difficile-AFJ7cZvB>.

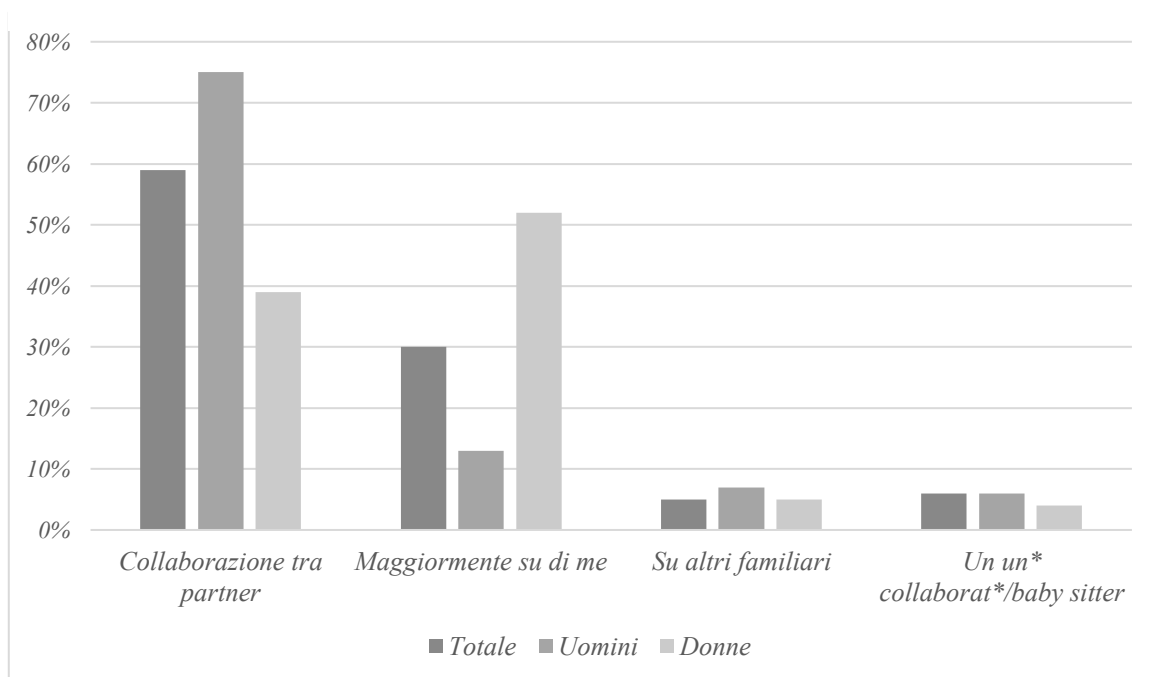
Ampliando lo sguardo per guardare al totale dei rispondenti, nel 62% dei casi i figli frequentano la scuola a tempo pieno, il 23% svolge attività pomeridiana, il 9% frequenta la scuola materna e il 6% l'asilo nido.

Lavoro domestico

Guardando alle persone che hanno figli, il 59% dei rispondenti ha dichiarato che c'è una collaborazione tra i partner nella cura dei bambini e nella pulizia e nel riordino della casa.

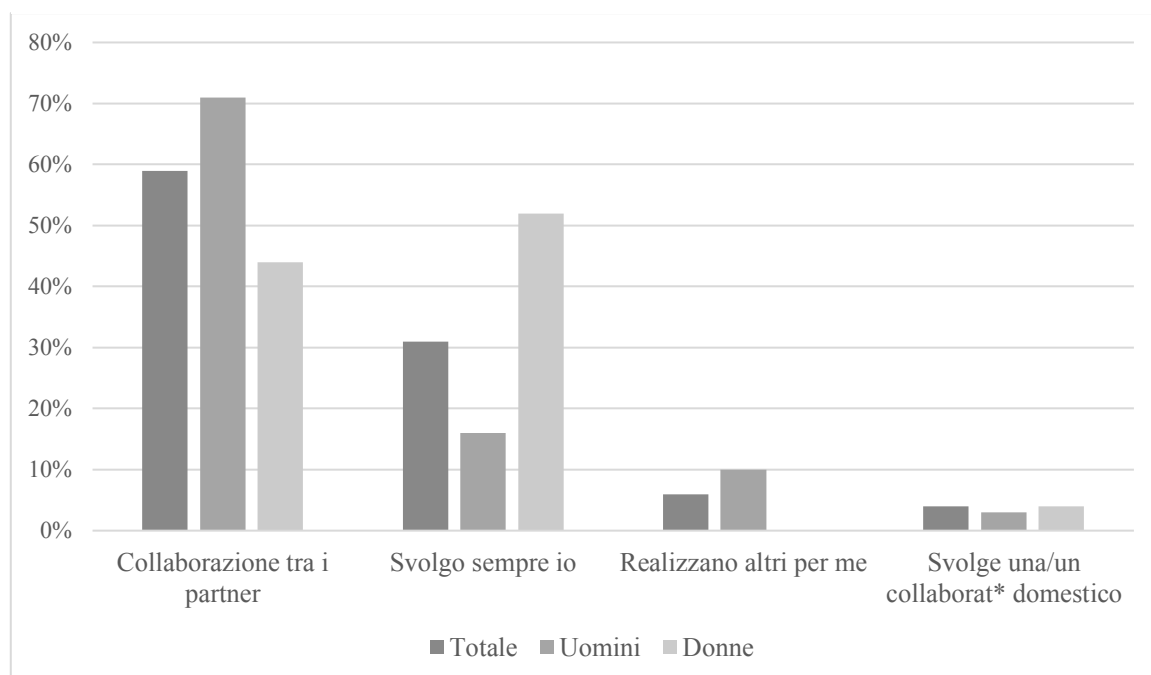
Filtrando questi dati e analizzando solo le risposte delle donne, la percezione – e di conseguenza la percentuale – cambia sia nel caso del ruolo di *caregiving* che in quella della cura della casa di una ventina di punti. Alla domanda «Nel mio nucleo familiare la gestione dei bambini (es. portarli, andarli a prendere a scuola/nuoto/rugby/attività varie, aiutarli nel fare i compiti etc.) ricade» il 52% delle donne ha risposto «Maggiormente su di me», mentre il 74% degli uomini ha risposto «Collaborazione tra partner». Il 13% degli uomini che ha risposto «Maggiormente su di me» fa il rappresentante sindacale unitario e non sembra avere rilevanza se svolge lavoro a turni o a tempo pieno (si registra un 50-50).

Grafico 11 Risposta alla domanda «Nel mio nucleo familiare la gestione dei bambini (es. portarli, andarli a prendere a scuola/nuoto/rugby/attività varie, aiutarli nel fare i compiti etc.) ricade», confrontando le risposte totali, quelle degli uomini e quelle delle donne



Lo stesso lo si può dire con riferimento alla domanda «La pulizia e il riordino della casa è un'attività che» in cui, di nuovo, la maggior parte degli uomini ha risposto dichiarando una cooperazione tra i partner, mentre le donne sostengono che è un'attività che svolgono sempre loro. Solo il 16% degli uomini ha risposto allo stesso modo.

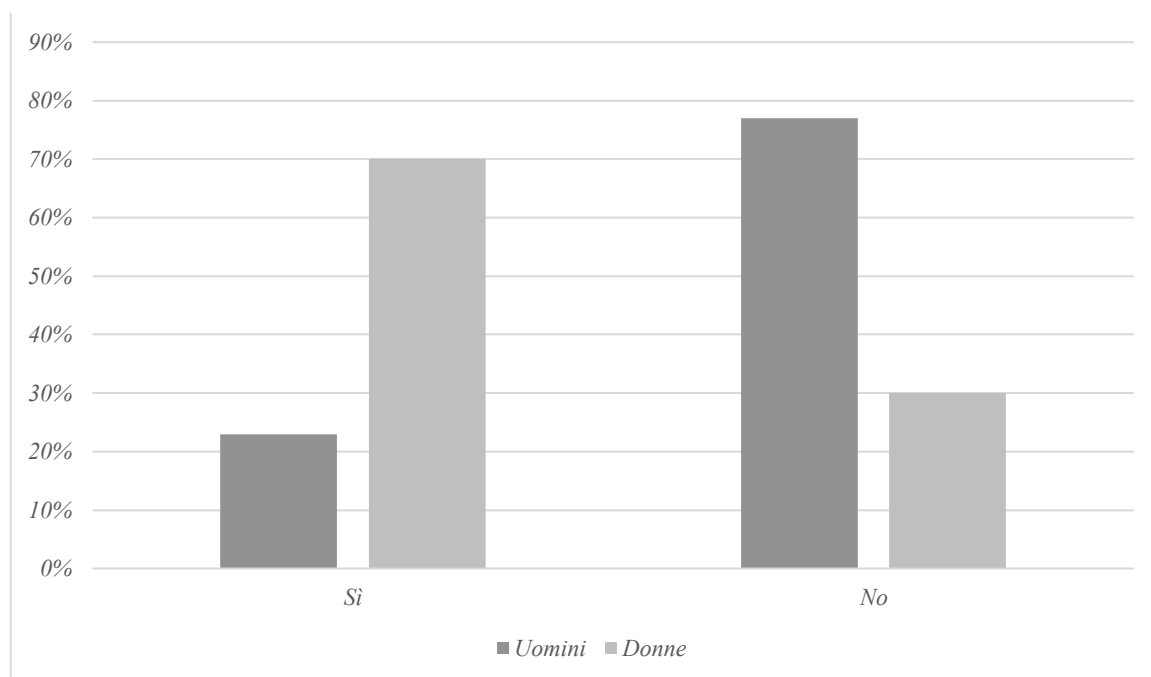
Grafico 12 Risposta alla domanda «La pulizia e il riordino della casa è un'attività che», confrontando le risposte totali, quelle degli uomini e quelle delle donne



Le risposte di uomini e donne continuano a contrapporsi anche per quanto riguarda la domanda «Al rientro da una giornata lavorativa preparo la cena», a cui il 10% degli uomini ha risposto “Sempre” contro il 57% delle donne. Le risposte si sono invece quasi equiparate sulla risposta “Spesso”, scelta dal 32% degli uomini e dal 30% delle donne, per poi distanziarsi di nuovo su “Qualche volta” e “Raramente”, optate rispettivamente dal 29% degli uomini e dal 9% delle donne, e dal 29% degli uomini e dallo 0% delle donne. Curioso che nessun uomo abbia risposto “Mai”; al contrario, si è registrato un 4% di risposte in questo senso da parte delle donne.

Rimanendo in ambito di vita privata, il fatto che le donne che hanno risposto alla *survey* si occupino generalmente di più dell'*unpaid work* viene confermato anche risposte registrate alla domanda «Nel mio nucleo familiare la maggior parte del carico del lavoro di cura pesa su di me» e, infatti, il 70% delle donne ha risposto di sì contro il 23% degli uomini.

Grafico 13 Risposta alla domanda "Nel mio nucleo familiare la maggior parte del carico del lavoro di cura pesa su di me" suddiviso per genere



Anni di affiliazione

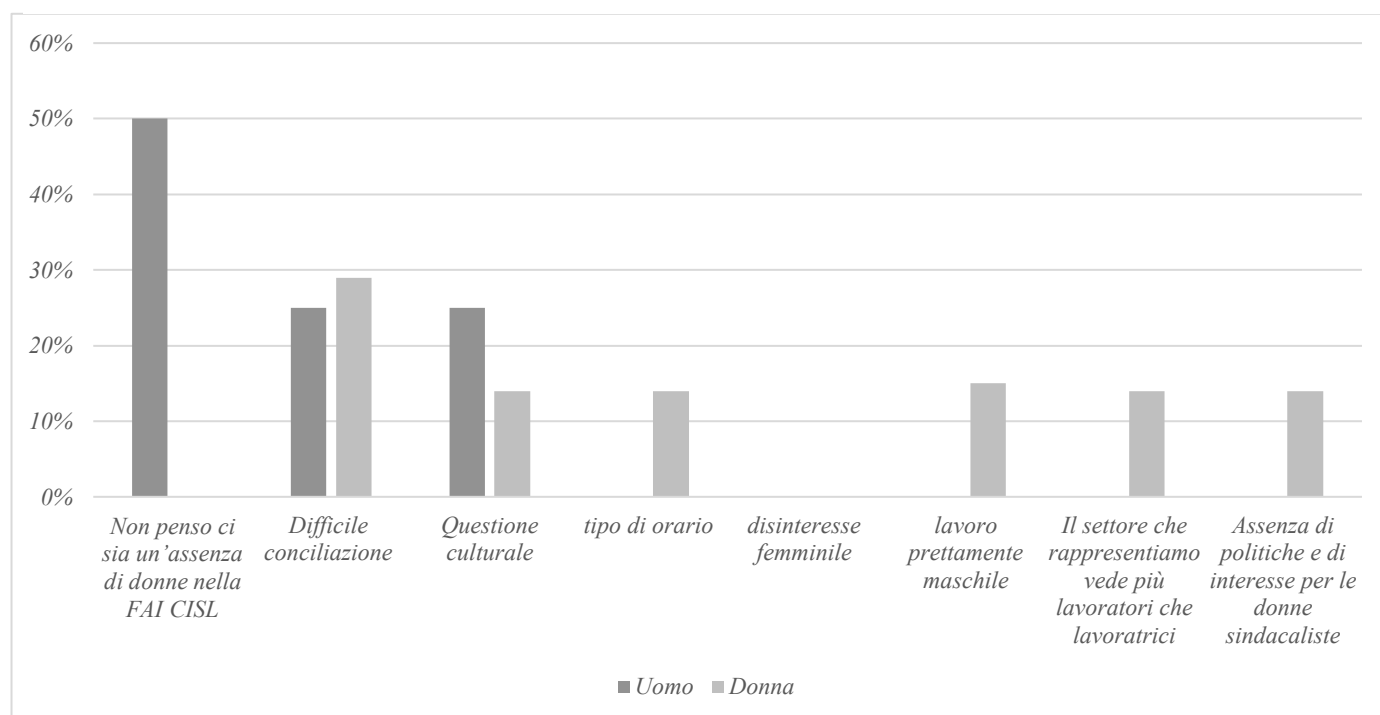
Guardando alla totalità dei casi, il 40% delle persone sono affiliate da oltre 15 anni. Quasi la metà delle donne che ha risposto al questionario (il 48%) è iscritta alla FAI da oltre 15 anni, contro il 35% degli uomini. Sembra, quindi, che le donne abbiano un'affiliazione più longeva. Allo stesso modo sembra anche che svolgano da più tempo un ruolo di rappresentanza: il 17% di queste fa l'RSU o la RSA da oltre 15 anni; mentre gli uomini che possono vantare la stessa condizione sono solo il 9%. Complessivamente, la maggior parte delle RSA/RSU (il 52%) ricopre un ruolo di rappresentanza da 5 anni ma, in generale, le donne sono iscritte ed attive da più tempo.

Conciliazione vita privata – vita lavorativa

Presenza/assenza di donne

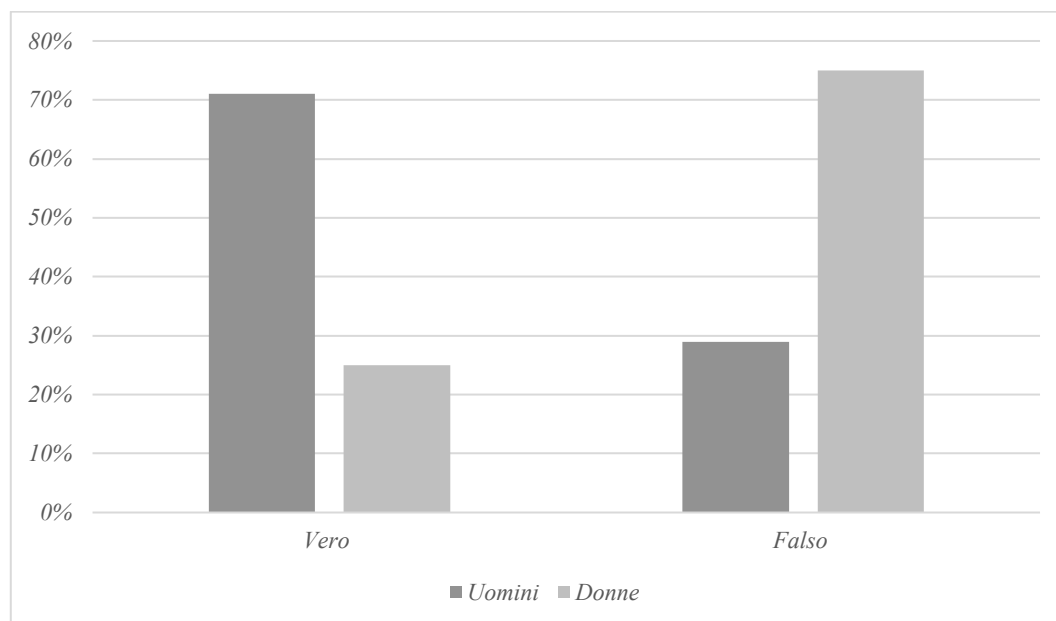
Alla domanda «Quale/i pensi siano le motivazioni dell'assenza di operatrici nella FAI Cisl: (più di una risposta è possibile)» la maggior parte degli uomini (il 45%) ha risposto “Non penso ci sia un’assenza di donne nella FAI Cisl”; al contrario, le risposte delle donne sono molto più eterogenee: quella con più preferenze è “Difficile conciliazione”, scelta dal 25% delle rispondenti, seguita poi da “Assenza di politiche e di interesse per le donne sindacaliste”, “Questione culturale” e “Non penso ci sia un’assenza di donne nella FAI CISL” con il 13% di preferenze. Ancora, “Lavoro prettamente maschile” “Il settore che rappresentiamo vede più lavoratori che lavoratrici” e “Tipo d’orario” selezionato dal 12% delle operatrici. L’11% degli uomini, invece, individua anche “Disinteresse femminile” tra le possibili cause. Le risposte in parte variano, analizzando quelle delle persone con figli. Qui il 50% degli uomini ha selezionato “Non penso ci sia un’assenza di donne nella FAI Cisl”, seguita da “Questione culturale” e “Difficile conciliazione”, entrambe con il 25% di preferenze. Da queste risposte scompare “Disinteresse femminile” e “Questione d’orario”. Per quanto riguarda le operatrici, la questione della “Difficile conciliazione” cresce di 4 punti percentuali, raggiungendo il 29%. Analizzando il campione di operatrici con figli scompare la risposta “Non penso ci sia un’assenza di donne nella FAI Cisl”.

Grafico 14 Risposte alla domanda "Quale/i pensi siano le motivazioni dell'assenza di operatrici nella FAI CISL: (più di una risposta è possibile)" suddivise per genere



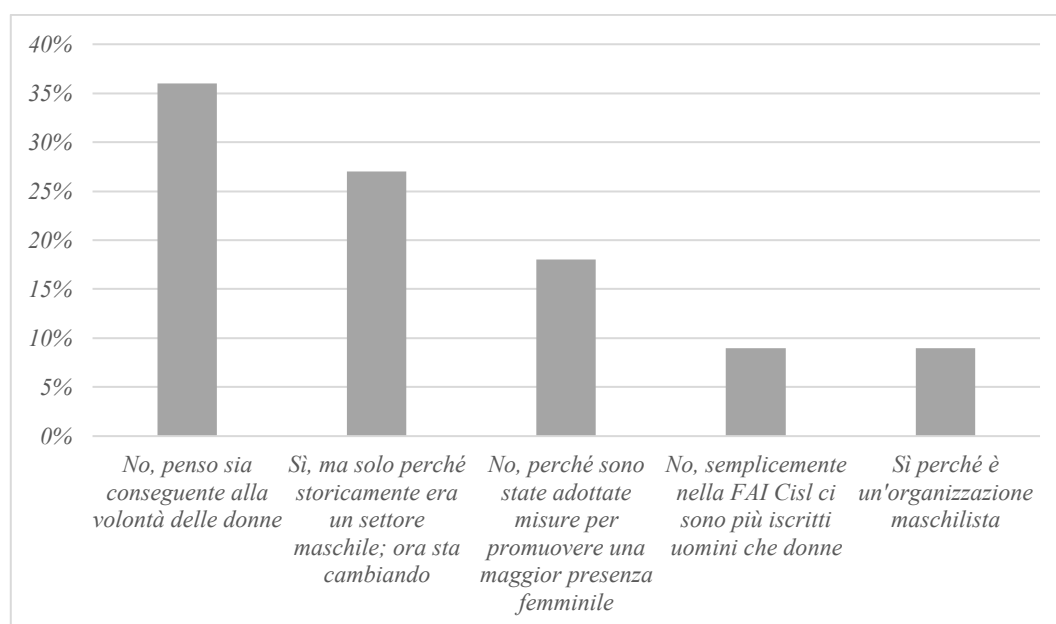
Il fatto che l'assenza di donne nel sindacato sia conseguenza della volontà delle donne si ripresenta anche nella risposta successiva in cui si registra un 56% di "Vero" alla domanda «Secondo te la scarsa presenza di una rappresentanza femminile (RSU/RSA) è conseguenza di un'assenza di candidate donne?». Analizzando la domanda da un punto di vista di genere, ha risposto "vero" il 71% degli uomini, contro il 25% delle donne. Questa percentuale si alza al 33% se si tengono in considerazione le donne con figli.

Grafico 15 Risposta di operatrici ed operatori alla domanda «Secondo te la scarsa presenza di una rappresentanza femminile (RSU/RSA) è conseguenza di un'assenza di candidate donne?» analizzata secondo il genere



Le opinioni sono molto eterogenee rispetto alla domanda «Secondo te l'assenza di una rappresentanza femminile (RSU/RSA) è conseguenza di un disinteresse da parte del sindacato?» Qui, infatti, il 36% ha risposto “No, penso sia conseguente alla volontà delle donne”, il 27% “Sì, ma solo perché storicamente era un settore maschile; ora sta cambiando”. Infine, il 18% ha scelto “No, perché sono state adottate misure per promuovere una maggior presenza femminile”, risposta seguita da “No, semplicemente nella FAI Cisl ci sono più iscritti uomini che donne” e “Sì, perché è un’organizzazione maschilista”, entrambe preferite dal 9% dei rispondenti.

Grafico 16 Risposte alla domanda «Secondo te l'assenza di una rappresentanza femminile (RSU/RSA) è conseguenza di un disinteresse da parte del sindacato?»

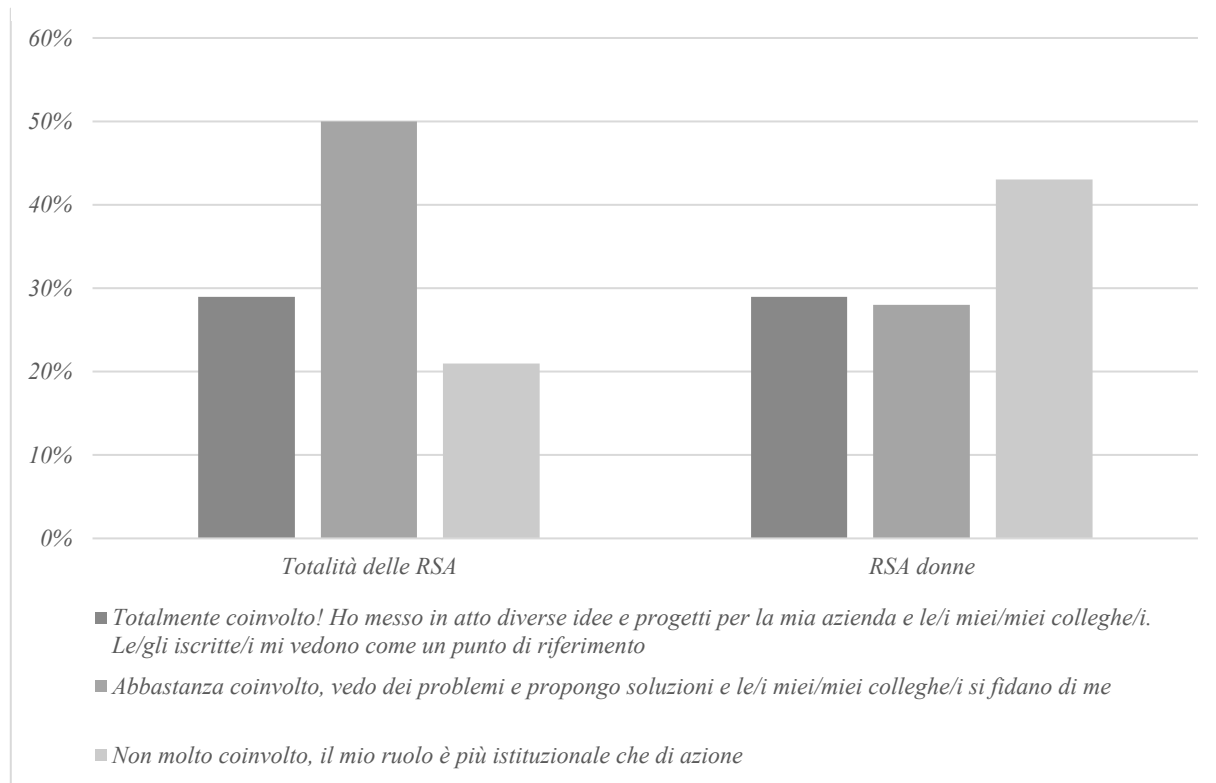


Le percentuali si modificano se si prendono in considerazione solo le risposte delle persone che hanno figli: qui la risposta che ha ottenuto più preferenze dalla componente maschile (il 50%) è stata Sì, ma solo perché storicamente era un settore maschile; ora sta cambiando. Mentre le altre risposte si sono suddivise equamente (25% e 25%) tra “No, penso sia conseguente alla volontà delle donne” e “No, perché più volte sono state adottate misure per promuovere una maggior presenza femminile”. Dal lato delle operatrici con figli, invece, il 34% ha sostenuto che l'assenza di una rappresentanza femminile è conseguenza del sindacato “Perché è un'organizzazione maschilista”, seguita dal 33% di “No, semplicemente nella FAI Cisl ci sono più iscritti uomini che donne” e “No, penso che sia conseguente alla volontà delle donne” (33%).

Percezione del proprio ruolo

Dalle risposte si evince che le RSA donne si sentono, in generale, meno coinvolte nel lavoro svolto dalla FAI CISL.

Grafico 17 Confronto delle risposte della totalità delle RSA e delle RSA donne alla domanda "Quanto ti senti coinvolto nel lavoro svolto dalla FAI Cisl? (attività sindacale, militanza etc.)"

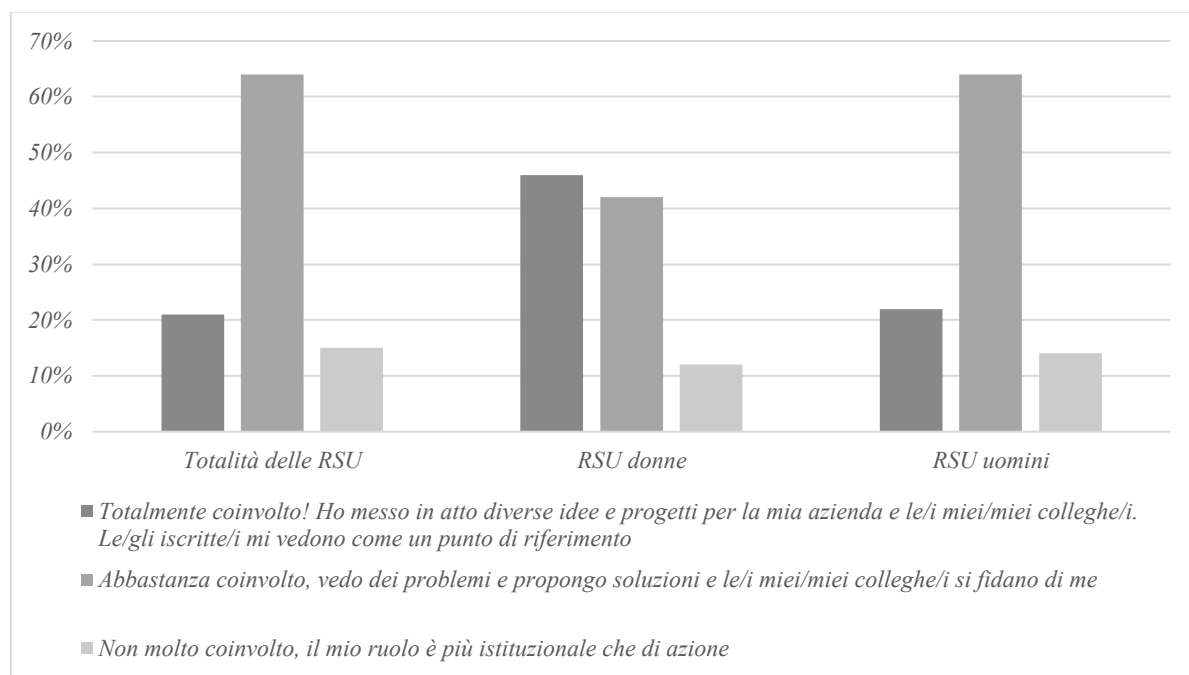


Questo risultato non si mantiene se si guarda alle rappresentanze sindacali unitarie: in questo caso le donne sembrano in generale più soddisfatte del loro grado di coinvolgimento.

Paradossalmente, in questo caso, sono quasi sempre gli uomini a sentirsi meno coinvolti: il 22% di questi ha risposto che si sente "Totalmente coinvolto" contro il 46% delle donne e il 14% "Non molto coinvolto", mentre le donne che hanno dato questa risposta sono il 12%. Le percentuali, però, cambiano drasticamente se si analizzano le risposte delle persone con figli. Il 30% dei padri si sente totalmente coinvolto e il 55% "Abbastanza", contro, rispettivamente, il 20% e il 50% delle madri. Sembra, quindi, che le donne con figli si sentano in generale meno coinvolte (il 30% di queste ha risposto che non si sente molto coinvolta, contro il 15% degli uomini).

Responsabilità nel sindacato

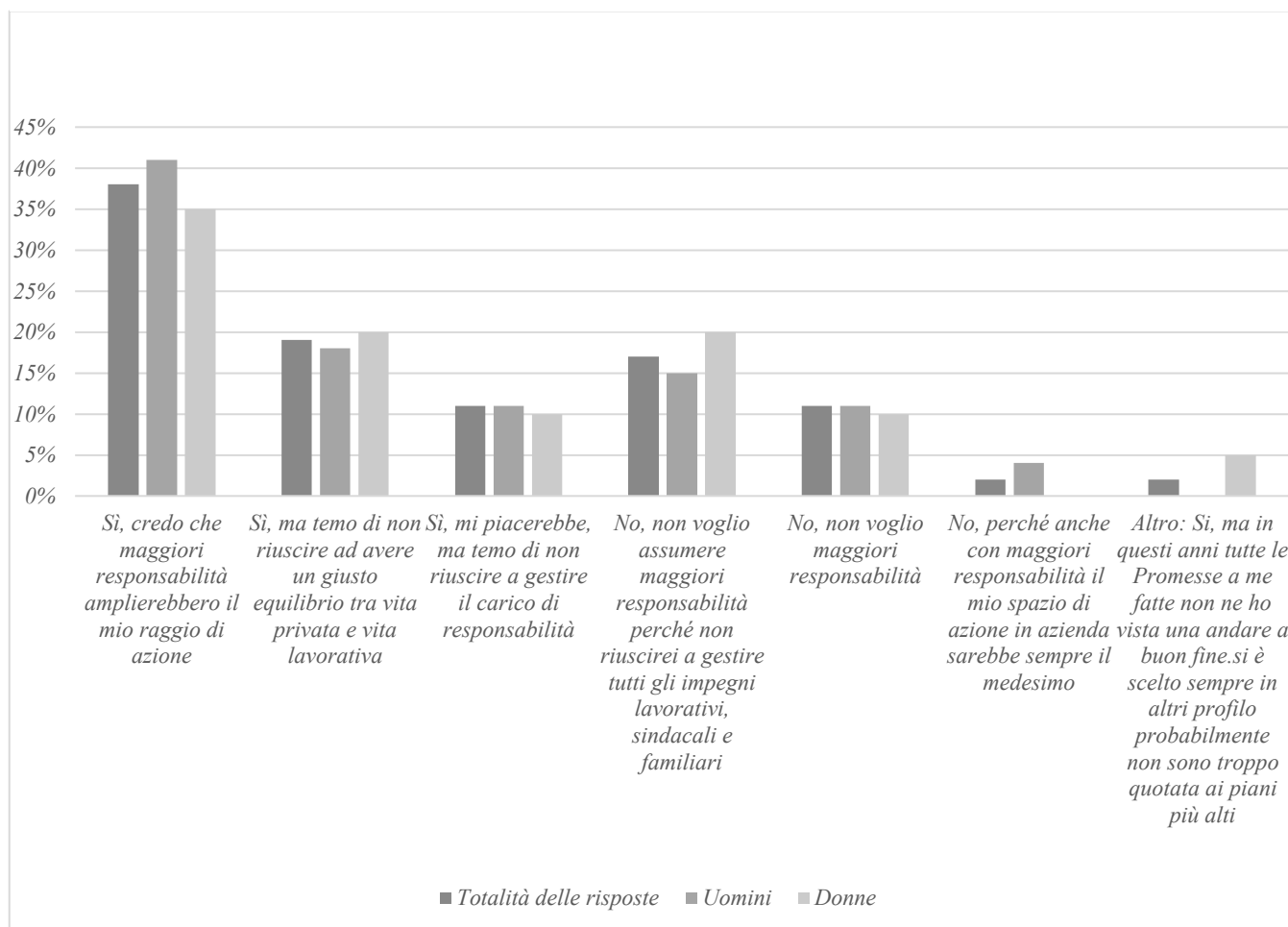
Grafico 18 Risposte della totalità delle persone, suddivise per genere, alla domanda "Quanto ti senti coinvolto nel lavoro svolto dalla FAI CISL? (attività sindacale, militanza etc.)"



Complessivamente, combinando i dati relativi agli anni di affiliazione e quelli che analizzano la percezione del proprio ruolo, la maggior parte delle RSA/RSU (il 52%) ricopre un ruolo di rappresentanza da 5 anni ma, in generale, le donne sono iscritte ed attive da più tempo. Per di più, il 32% delle rappresentanti sindacali vorrebbe assumere maggiori responsabilità all'interno del sindacato: questa è la risposta che ha raggiunto il numero maggiore di preferenze sia tra le donne che tra gli uomini, il 39% dei quali ritiene che maggiori responsabilità amplirebbero il loro raggio d'azione.

CAPITOLO III. LA RAPPRESENTANZA FEMMINILE NEL SINDACATO: IL CASO DELLA FAI CISL PIEMONTE

Grafico 19 Risposte della totalità delle persone, suddivise per genere, alla domanda "Ti piacerebbe assumere maggiori responsabilità all'interno del sindacato?"



Le persone che hanno risposto in questo modo rappresentano il 36% del totale, di cui il 29% è donna e il 71% è uomo.

Nel complesso solo il 33,3% delle risposte sono di carattere negativo («No, non voglio assumere maggiori responsabilità perché non riuscirei a gestire tutti gli impegni lavorativi, sindacali e familiari»; «No, non voglio maggiori responsabilità»; «No, perché anche con maggiori responsabilità il mio spazio di azione in azienda sarebbe sempre il medesimo»), ma nel 45% dei casi la conciliazione vita privata e vita lavorativa viene considerata come ostacolo ad un eventuale maggior coinvolgimento («No, non voglio assumere maggiori responsabilità perché non riuscirei a gestire tutti gli impegni lavorativi, sindacali e

familiari»; «Sì, ma temo di non riuscire ad avere un giusto equilibrio tra vita privata e vita lavorativa»).

La conciliazione vita-lavoro è sicuramente un aspetto che preoccupa sia gli uomini che le donne: il 27% delle rispondenti non vuole assumere maggiori responsabilità perché non riuscirebbe a gestire tutti gli impegni lavorativi, sindacali e familiari, mentre il 25% degli uomini vorrebbe sì più responsabilità, ma allo stesso tempo teme che non riuscirebbe ad avere un giusto equilibrio tra vita privata e vita lavorativa. Se da un lato, quindi, sono in proporzione più gli uomini che, pur volendo maggiori responsabilità, temono di non riuscire a conciliare vita lavorativa e vita privata, dall'altro sono più numerose le donne che non vogliono maggiori responsabilità perché sanno che non sarebbero in grado di gestire tutto il carico di lavoro che ciò comporta. Questo punto di vista viene confermato dal fatto che il 65% delle donne ritiene che l'attività sindacale e la militanza richiedano un impegno tale che, vista la loro situazione familiare, non riesce ad essere coinvolta quanto vorrebbe, contro il 49% degli uomini.

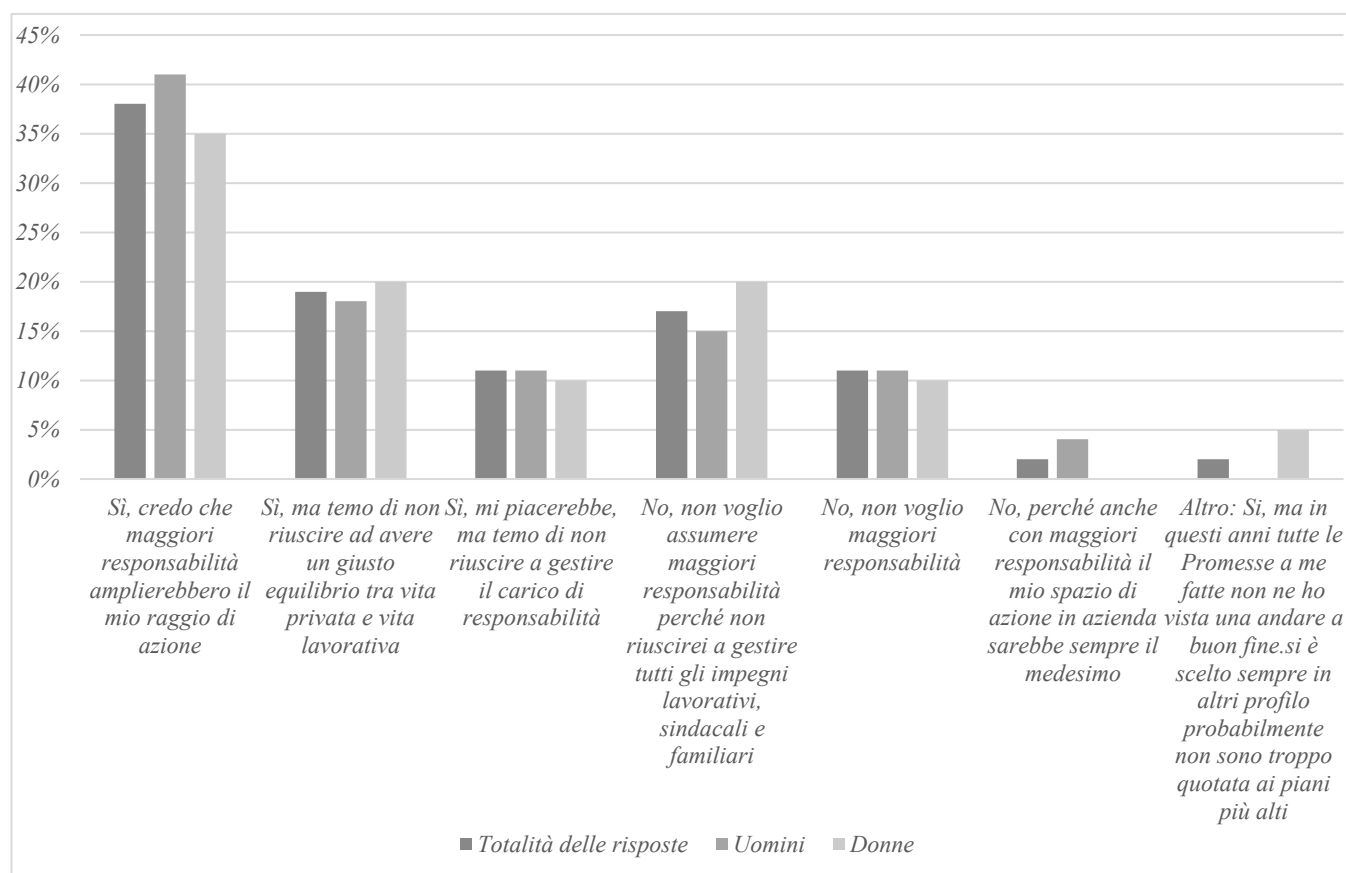
Concentrandoci di nuovo solo sulle risposte delle persone che hanno figli, le risposte si alterano.

Il 38% del totale ritiene che maggiori responsabilità ampliassero il loro raggio di azione («Sì, credo che maggiori responsabilità ampliassero il mio raggio di azione»), di cui il 61% è rappresentato da uomini e il 39% da donne. Le risposte di carattere negativo («No, non voglio assumere maggiori responsabilità perché non riuscirei a gestire tutti gli impegni lavorativi, sindacali e familiari»; «No, non voglio maggiori responsabilità»; «No, perché anche con maggiori responsabilità il mio spazio di azione in azienda sarebbe sempre il medesimo») rappresentano il 30%, mentre quelle che tengono in considerazione la conciliazione vita privata-vita lavorativa («No, non voglio assumere maggiori responsabilità perché non riuscirei a gestire tutti gli impegni lavorativi, sindacali e familiari»; «Sì, ma temo di non riuscire ad avere un giusto equilibrio tra vita privata e vita lavorativa») sono inferiori di 10 punti percentuali, raggiungendo il 36%. Ragionando in numeri assoluti, il 47% delle risposte corrisponde ad 8 donne e il 53% a 9 uomini. Per capire la significatività del dato è necessario rapportare questi dati al numero totale di

donne (27) e di uomini (50): risulta, quindi, che il 30% delle rispondenti considera la conciliazione vita privata-vita lavorativa un ostacolo all'assunzione di maggiori responsabilità nel sindacato, rispetto al 18% degli uomini. E, infatti, le donne con figli che hanno risposto in maniera affermativa alla domanda «L'attività sindacale e la militanza richiedono un impegno tale che, vista la mia situazione familiare, non riesco ad essere coinvolta/o quanto vorrei» rappresentano il 70%, mentre gli uomini il 56%.

Approfondendo le risposte alla domanda «Ti piacerebbe assumere maggiori responsabilità all'interno del sindacato?» delle 47 persone che hanno figli, si nota che il 41% degli uomini ha risposto «Sì, credo che maggiori responsabilità amplierebbero il mio raggio di azione», contro il 38% delle donne e che il 20% delle rappresentanti sindacali vorrebbe assumere maggiori responsabilità, ma teme di non riuscire ad avere un giusto equilibrio tra vita privata e vita lavorativa. Gli uomini che hanno dato la stessa risposta sono il 18%.

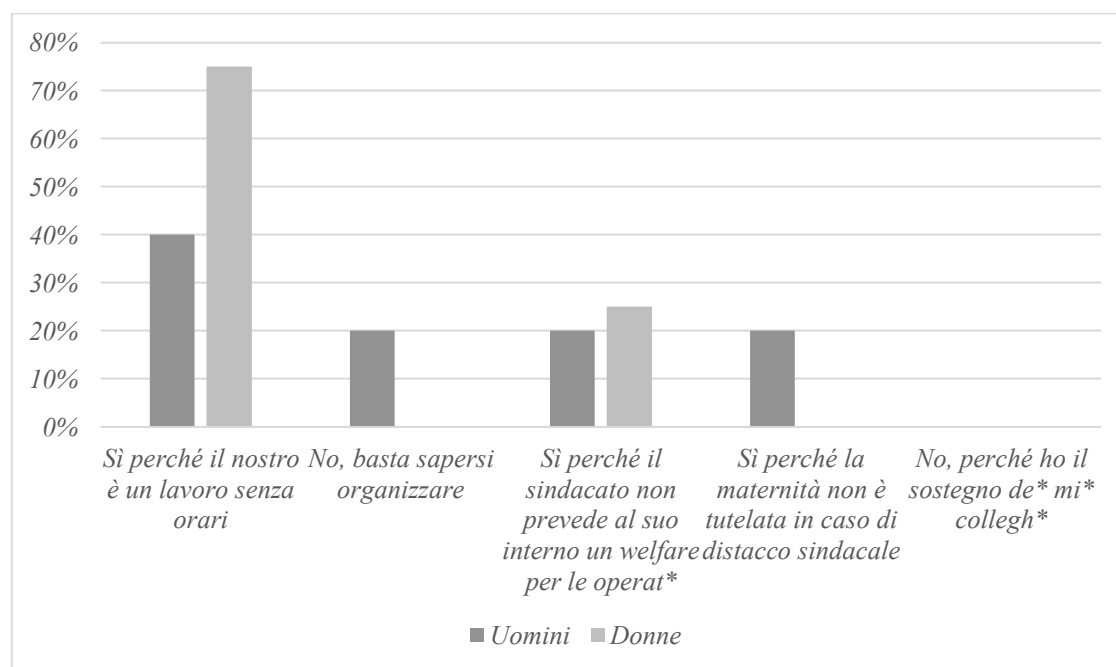
Grafico 20. Risposte delle persone che hanno figli, suddivise anche per genere, alla domanda "Ti piacerebbe assumere maggiori responsabilità all'interno del sindacato?"



Se si vanno ad analizzare le risposte date dagli operatori sindacali e si tiene in considerazione che solo il 33% degli uomini rispondenti è in distacco sindacale, contro circa il 50% delle donne, allora si può comprendere il fatto che il 100% delle donne ritiene che la presenza di una famiglia possa influire sull'avanzamento della carriera sindacale. Infatti, alla domanda «Secondo te la presenza di una famiglia influisce sull'avanzamento della carriera sindacale (più di una risposta è possibile)» l'80% di donne ha risposto "Sì perché il nostro è un lavoro senza orario", seguito da un altro 20% di risposte positive ("Sì perché il sindacato non prevede al suo interno un *welfare* per le/gli operat*"). Al contrario, tra le risposte degli uomini compare una risposta negativa "No, basta sapersi organizzare" che ha ricevuto il 30% di preferenze. Allo stesso modo, gli operatori hanno dato una risposta che non compare tra quelle delle colleghe "Sì, perché la maternità non è tutelata in caso di distacco sindacale". Questa risposta è stata data dal 20% di

uomini, tutti con figli. Nessuno ha risposto “No, perché ho il sostegno de* mi* collegh*”. Di nuovo, emerge un’attenzione all’organizzazione dei tempi di lavoro e alla maternità.

Grafico 21. Risposte alla domanda «Secondo te la presenza di una famiglia influisce sull'avanzamento della carriera sindacale (più di una risposta è possibile)» analizzata per genere



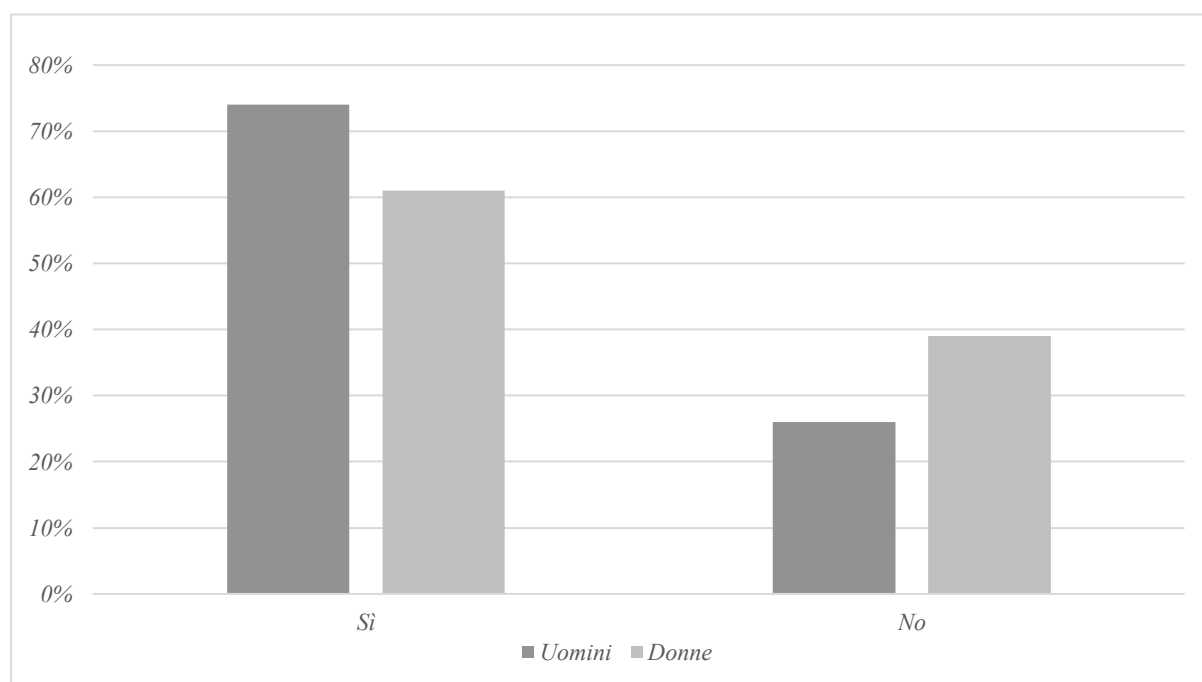
La domanda «Gli uomini hanno maggiori possibilità di fare carriera all’interno del sindacato perché non devono preoccuparsi della conciliazione vita privata-lavoro» era comune sia agli operatori che a chi ricopre ruoli di rappresentanza. Il 40% ha dato una risposta negativa (“Non d’accordo”; “Per niente d’accordo”) -di cui gli uomini l’81%-. Nella domanda successiva «Le donne che decidono di intraprendere una maternità o hanno figlie/i piccole/i non possono dedicarsi al lavoro sindacale nello stesso modo in cui possono farlo gli uomini-padri» le risposte negative (“Non d’accordo”; “Per niente d’accordo”) sono solo il 33% -di cui gli uomini sono il 69%-.

Attuazione di politiche

Alla domanda «La FAI Cisl promuove politiche per la parità di genere?», il 95% delle risposte è stato in senso affermativo. Solo 3 donne e un uomo hanno risposto in modo negativo.

Com'è emerso nei paragrafi precedenti, la conciliazione vita privata-vita lavorativa è un grande ostacolo alla partecipazione attiva delle donne nel sindacato; il 61% delle donne che ricoprono ruoli di rappresentanza ritiene che se il sindacato attuasse più politiche per facilitare la conciliazione vita privata-vita lavorativa-vita sindacale, ci sarebbe una maggiore partecipazione delle/degli iscritte/i. Gli uomini che esprimono la stessa opinione sono invece, il 74%.

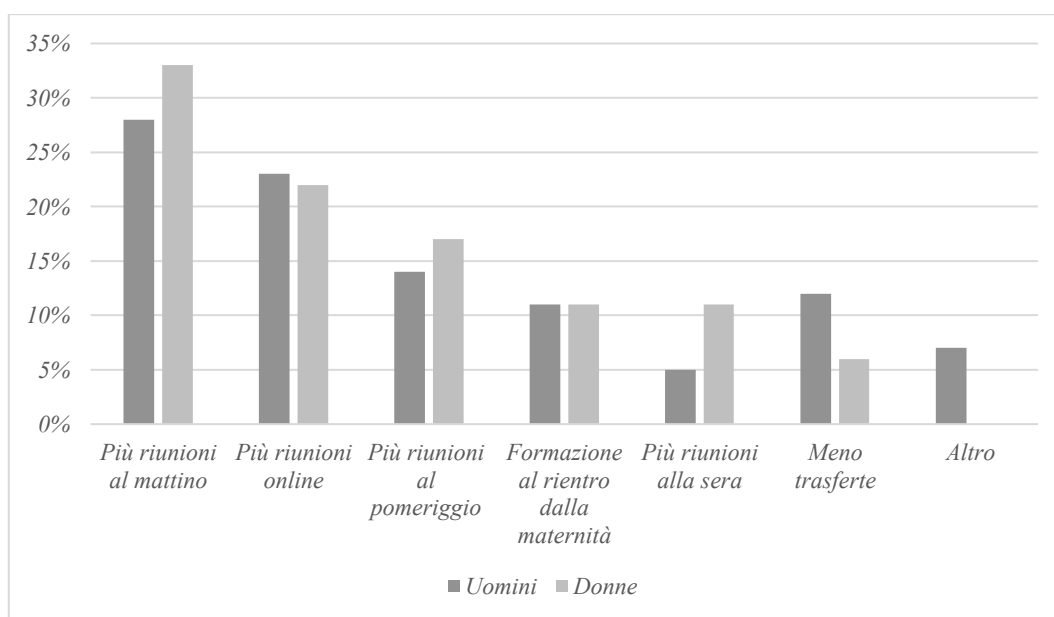
Grafico 22. Risposte alla domanda «Ritengo che, se il sindacato attuasse più politiche per facilitare la conciliazione vita privata-vita lavorativa-vita sindacale, ci sarebbe una maggiore partecipazione delle/degli iscritte/i» in base al genere



La percezione cambia se si vanno ad analizzare le risposte delle RSA/RSU che hanno figli. In questo caso gli uomini che hanno risposto “Sì” sono il 70%, mentre le donne sono il 60%. Il 60% corrisponde alla risposta di 12 e ciò significa che, sul totale delle donne (27), quelle che ritengono che se il sindacato attuasse più politiche per facilitare la conciliazione vita privata-vita lavorativa, ci sarebbe una

maggior partecipazione delle/degli/iscritte/i, sono il 44,4%, mentre sul totale degli uomini (50), quelli che hanno risposto anche loro in modo affermativo sono il 38%. Sia che si guardi alle risposte delle persone con figli, che a quelle senza, alla domanda «In questo senso, quali pensi potrebbero essere le politiche attuabili dal sindacato? (più di una risposta è possibile)» la risposta con un maggior numero di preferenze è “Più riunioni *online*”, che è stata scelta dal 39% del totale. La percezione di uomini e donne è molto simile rispetto a tutte le risposte; ciò che è curiosa è quanto si legge alla voce “Altro”, preferenza scelta dal 7% degli uomini, i quali hanno inserito diversi suggerimenti: «aver la possibilità di fare dei corsi di autocontrollo; buste paghe e di come gestire alcune situazioni scomode in autonomia; formazione continua su tutti; va bene già così». In questa risposta, al di là del corso di autocontrollo, vengono suggerite delle iniziative che, in realtà, non sono prettamente declinabili al genere femminile: il controllo delle buste paghe, la gestione di alcune situazioni scomode in autonomia, la formazione continua su tutti sono competenze che, di fatto, potrebbero/dovrebbero avere tutte le persone che hanno un ruolo attivo nel sindacato e non solo le donne.

Grafico 23. Risposte alla domanda «In questo senso, quali pensi potrebbero essere le politiche attuabili dal sindacato? (più di una risposta è possibile)» suddivise per genere.

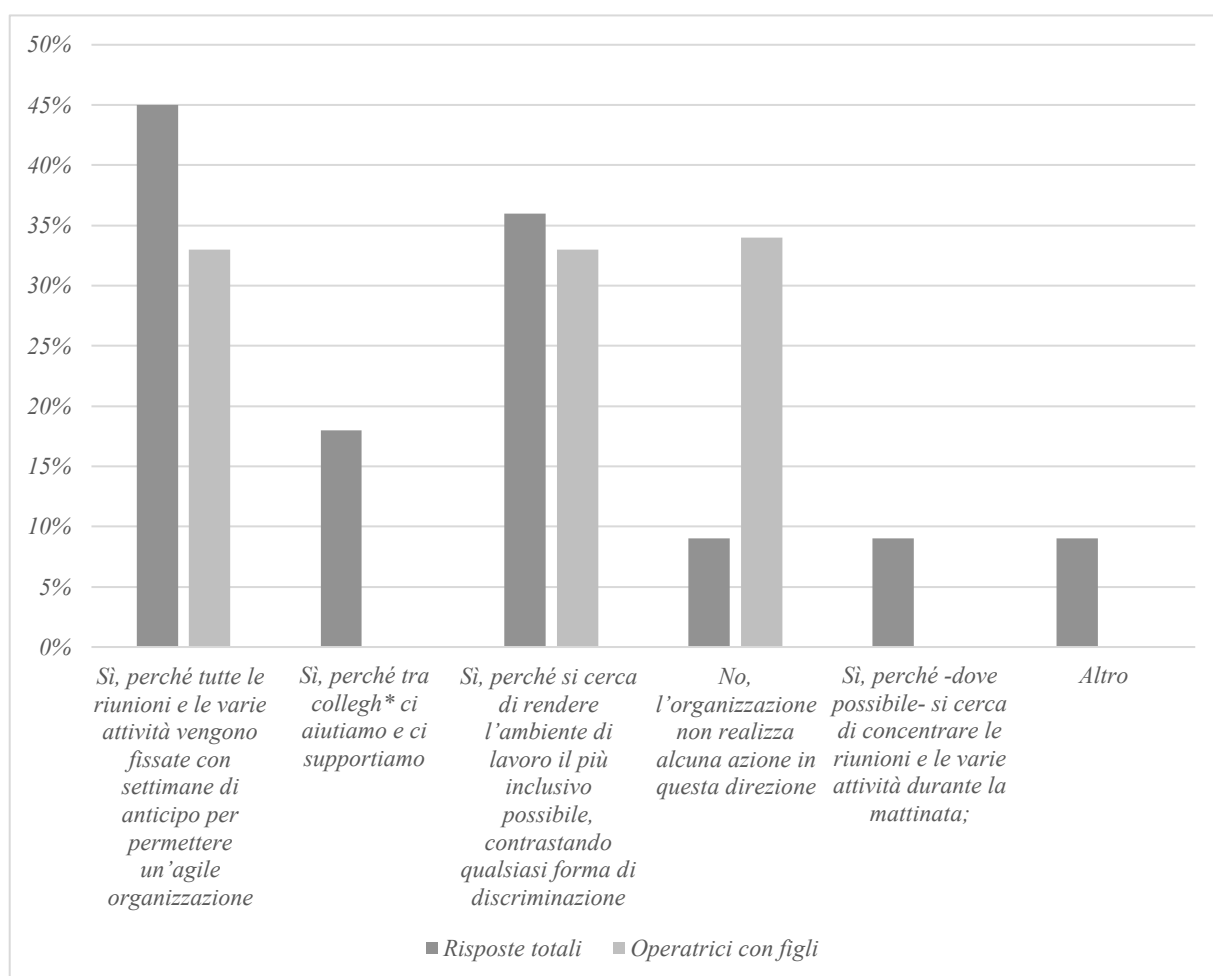


Se si prende in considerazione solo chi ha figli, le risposte non cambiano molto e rimangono piuttosto in linea con quanto percepito dal totale dei rispondenti che ricoprono un ruolo di rappresentanza. Ad ogni modo, interessante è il fatto che nessuna donna (0%) con figli ha segnalato la risposta «più riunioni alla sera» come una politica attuabile dal sindacato per facilitare la conciliazione vita privata-vita lavorativa-vita sindacale e sono di più gli uomini (18% contro 14%) ad aver segnalato la voce “meno trasferte”. Ciò potrebbe derivare dal fatto che le donne si concentrano maggiormente sull’organizzazione oraria e quotidiana dell’attività sindacale o che forse, al contrario, gli uomini ritengono più complesso allontanarsi da casa quando si hanno dei figli rispetto a quanto non lo percepiscano le donne. È interessante anche lo scarto di 4 punti percentuali tra uomini e donne rispetto al bisogno di introdurre una formazione al rientro della maternità: questa risposta è stata scelta dall’11% degli uomini contro il 7% delle donne.

Dal lato dei funzionari sindacali, alla domanda «Secondo te, la FAI Cisl è un'organizzazione in cui esiste un reale interesse per coinvolgere la partecipazione delle donne (es. attraverso un'organizzazione flessibile e attenta agli orari delle riunioni, attraverso un reale supporto -anche al rientro dalla maternità- etc.)? (Più di una risposta è possibile)» se la posizione degli uomini è molto netta – il 57% degli uomini ha risposto “Sì, perché tutte le riunioni e le varie attività vengono fissate con settimane di anticipo per permettere un’agile organizzazione” ed è ribadita nella risposta aperta “Altro: ognuno si gestisce le proprie attività e quando è possibile ci aiutiamo tra colleghi; quindi, non vedo nessun tipo di discriminazione o atto che impedisca ad una donna di fare questo lavoro”- la posizione delle donne non è così chiara; ogni risposta ha ricevuto il 20% di preferenze: “Sì, perché -dove possibile- si cerca di concentrare le riunioni e le varie attività durante la mattinata;”, “Sì, perché tra colleghe/i ci aiutiamo e ci supportiamo (per es. chi ha figlie/i piccoli non segue le assemblee serali)” “No, l’organizzazione non realizza alcuna azione in questa direzione” “Sì, perché si cerca di rendere l’ambiente di lavoro il più inclusivo possibile, contrastando qualsiasi forma di discriminazione” “Sì, perché tutte le riunioni e le varie attività vengono fissate con settimane di anticipo per permettere un'agile organizzazione”. Guardando alle risposte che hanno dato le

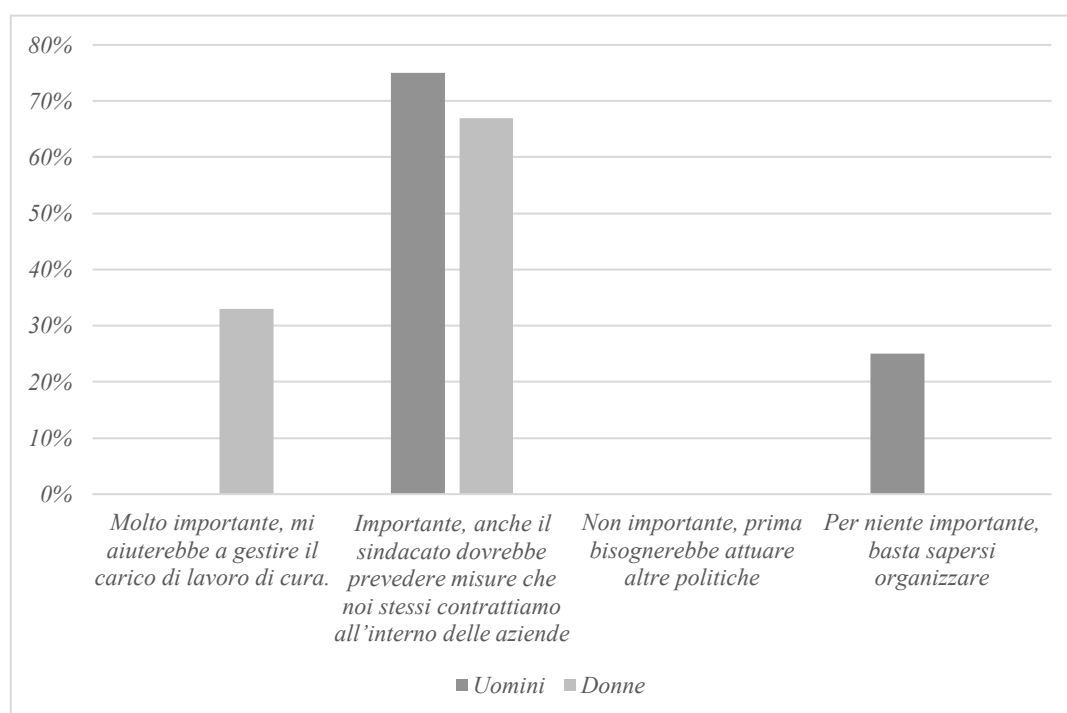
donne con figli, la situazione in parte cambia: nessuna ha risposto “Sì, perché tra colleghi* ci aiutiamo e ci supportiamo”. La risposta che ha raggiunto più preferenze - il 34% - è stata “No, l’organizzazione non realizza alcuna azione in questa direzione”, seguita da “Sì, perché tutte le riunioni e le varie attività vengono fissate con settimane di anticipo per permettere un’agile organizzazione” e “Sì, perché si cerca di rendere l’ambiente di lavoro il più inclusivo possibile, contrastando qualsiasi forma di discriminazione”, entrambe con il 33% di preferenze.

Grafico 24. Risposte alla domanda confrontando le risposte dell’intera platea e quelle delle donne con figli.



Alla domanda «Secondo te, quanto sarebbe importante attuare un welfare interno al sindacato (cioè per chi lavora per il sindacato)?» nessuna donna ha dato una risposta negativa, al contrario, il 14% degli uomini ritiene che ciò non sia “Per niente importante”, perché ritengono che basti sapersi organizzare.

Grafico 25. Risposte alla domanda "Secondo te, quanto sarebbe importante attuare un welfare interno al sindacato (cioè per chi lavora per il sindacato)?" suddivise per genere



In generale, l'82% dei rispondenti ha selezionato “Importante, anche il sindacato dovrebbe prevedere misure che noi stessi contrattiamo all'interno delle aziende”, il 9% “Molto importante, mi aiuterebbe a gestire il carico di lavoro di cura” e il 9% “Non importante, basta sapersi organizzare”. La percezione è diversa se si guardano le risposte di uomini e donne con figli: il 75% degli uomini ritiene che la questione sia “Importante” e il restante 25% “Per niente importante”. Il 33% delle donne, invece, ha risposto “Molto importante” e il 67% “Importante”.

Sono state poste anche due domande aperte: la prima «Cosa si potrebbe fare per coinvolgere un maggior numero di donne?» e «Quali pensi siano i temi c.d. di interesse femminile?». In entrambi i casi emerge la questione relativa l'orario di lavoro, la conciliazione tempo vita-lavoro, la maternità e le tutele in generale. Gli

uomini hanno risposto: non ritengo giusto esprimermi; orario di lavoro, crescere professionalmente, parità senza discriminazioni; le donne hanno più problemi di salute e secondo me dovrebbero avere meno anni di contribuzione per andare in pensione che l'uomo; non lo so; *manage* familiare, conciliazione tempi lavoro e tempo lavoro; ascolto; conciliazione vita lavorativa. Le donne, invece, hanno risposto: maternità; maternità, asilo nido, part time a seguito di gravidanze; diversi; orari.

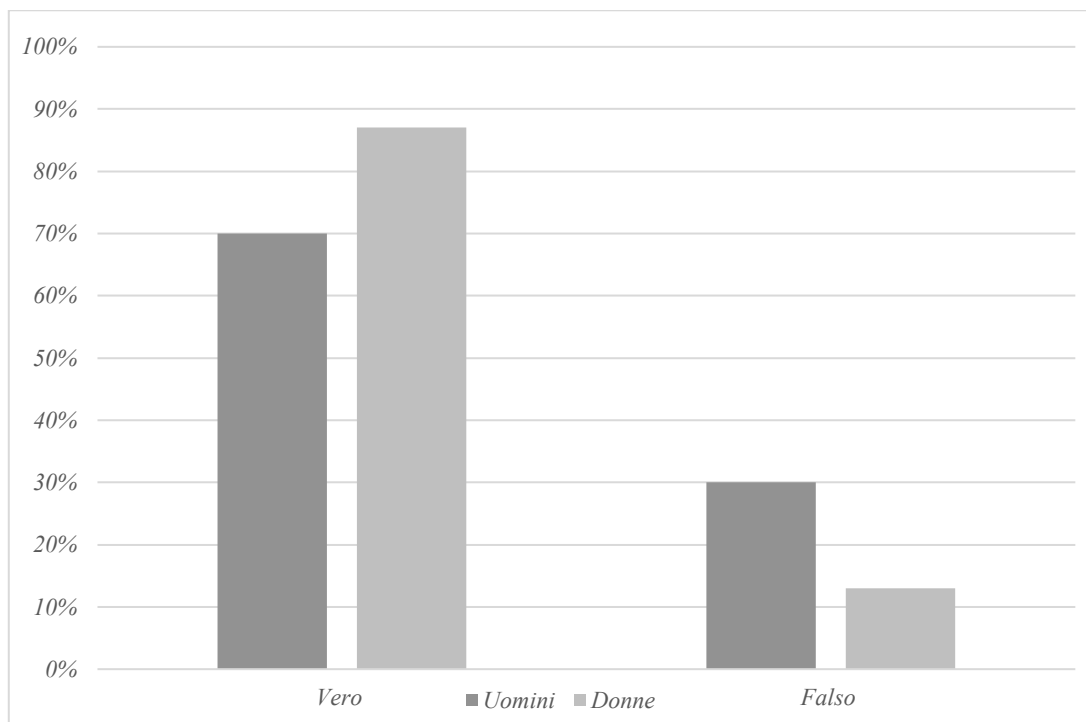
Il 91% delle persone è favorevole alla «partecipazione maschile ai Coordinamenti Donne e alle altre iniziative sulla parità di genere» e il 94% all'organizzazione di «attività di formazione sulla riduzione delle disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro».

Più donne ai tavoli

La domanda «Ritieni importante una maggior rappresentanza femminile nel sindacato?» ha ricevuto delle risposte molto eterogenee: il 36% ha risposto “Molto importante”, il 49% “Importante”, qualcuno (il 3%) “Non importante”, l'1% “per nulla importante” e il 10% ha risposto “Non credo che la questione di genere sia importante per il sindacato”. Le persone che hanno risposto in questo modo sono nell'87% uomini.

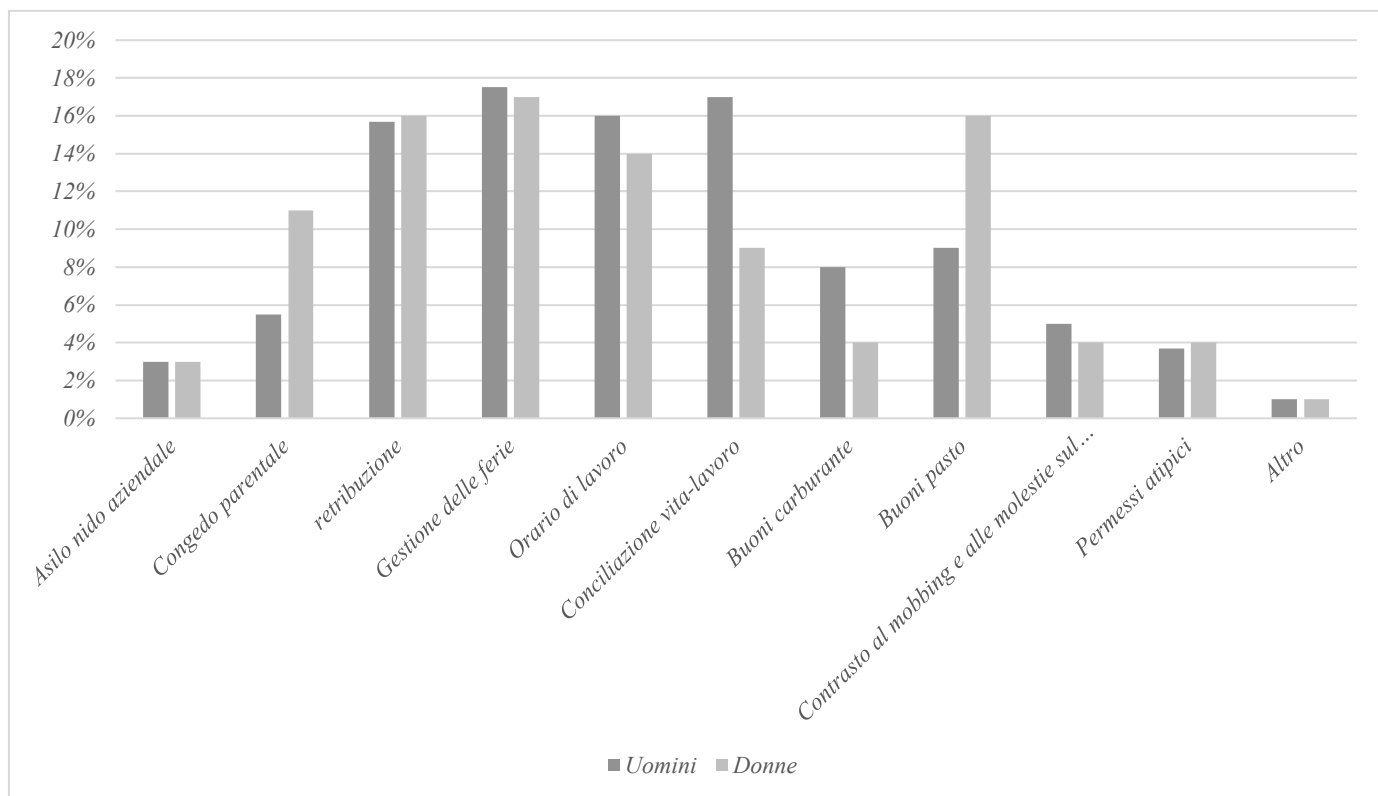
Uomini e donne in posizione di rappresentanza sono d'accordo nel dire che «se ci fossero più rappresentanti donne, ai tavoli di trattativa si affronterebbero maggiormente le seguenti tematiche: conciliazione vita-lavoro, welfare, congedi parentali, asili nido aziendali, lotta alle molestie sul posto di lavoro» e, infatti il 70% degli uomini ha risposto “vero” così come ha fatto l'87% delle donne e le percentuali sono ancora più alte se si prendono in considerazione solo le risposte di uomini e di donne che hanno figli, le quali sono rispettivamente il 78% e il 90%.

Grafico 26. Risposte di RSA/RSU alla domanda «Ritengo che se ci fossero più rappresentanti (RSU/RSA) donne, ai tavoli di trattativa si affronterebbero maggiormente le seguenti tematiche: conciliazione vita-lavoro, welfare, congedi parentali, asili nido aziendali, lotta alle molestie sul posto di lavoro»



A tal proposito è stato poi chiesto, proponendo delle alternative, «Da quando sei RSU/RSA quali di questi temi sono stati portati all'attenzione dell'azienda? (più di una risposta è possibile)». I risultati, in termini assoluti, mostrano che più donne hanno affrontato le tematiche relative ai permessi (11% congedo parentale e 5% permessi atipici), al contrario più uomini hanno contrattato l'asilo nido aziendale (3%), la conciliazione vita-lavoro (16%) e il contrasto al mobbing e alle molestie sul posto di lavoro (6%). È da evidenziare che il buono pasto è stato portato ai tavoli di trattativa più dalle donne che dagli uomini (15% contro il 9%).

Grafico 27. Grado di scelta delle diverse tematiche in base al genere



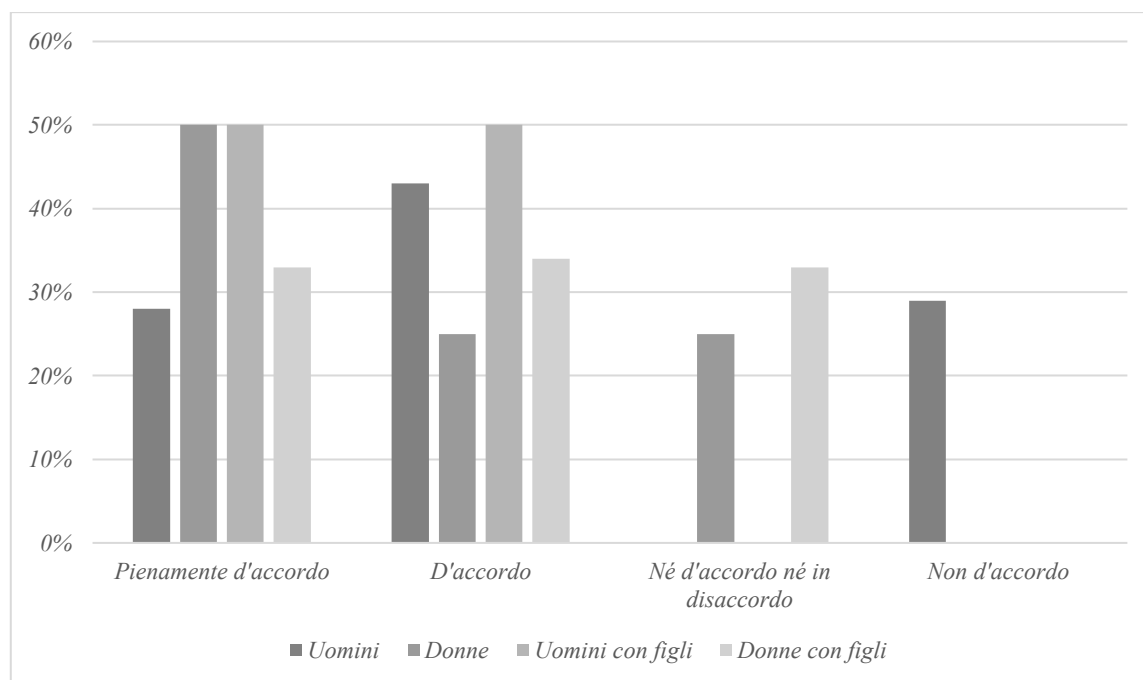
Se, invece, si prendono in considerazione solo le risposte delle persone con figli, si notano alcune differenze, una su tutte riguarda l'asilo nido aziendale, tematica che è stata discussa ai tavoli di trattativa il 3% delle volte dalle donne con figli contro il 2,7% degli uomini con figli. Si nota anche una maggior attenzione dei padri alla tematica della conciliazione vita-lavoro e ad una minor attenzione delle madri rispetto alla questione dei permessi atipici.

In generale, sia uomini che donne ritengono importante che la composizione delle RSU e delle RSA sia suddivisa in modo equo tra i generi (50-50). E, infatti, il 77% delle risposte si concentrano tra quelle di carattere positivo, ossia «Molto importante» e «Importante». Invece, le risposte di carattere negativo «Non importante», «Per nulla importante» sono state scelte dal 4,5% dei rispondenti. Questa percentuale tende ulteriormente a scendere se si analizzano le risposte delle persone con figli: in questo caso la percentuale di persone che ha risposto in maniera negativa («Non importante», «Per nulla importante») è del 2%. Invece, a

selezionare la scelta «Non credo che la questione di genere sia importante per la rappresentanza» è stato il 18% del totale dei rispondenti, di cui il 66% ha figli e l'83% è un uomo; la maggior parte di questi (il 57%) ha tra i 37 e i 46 anni.

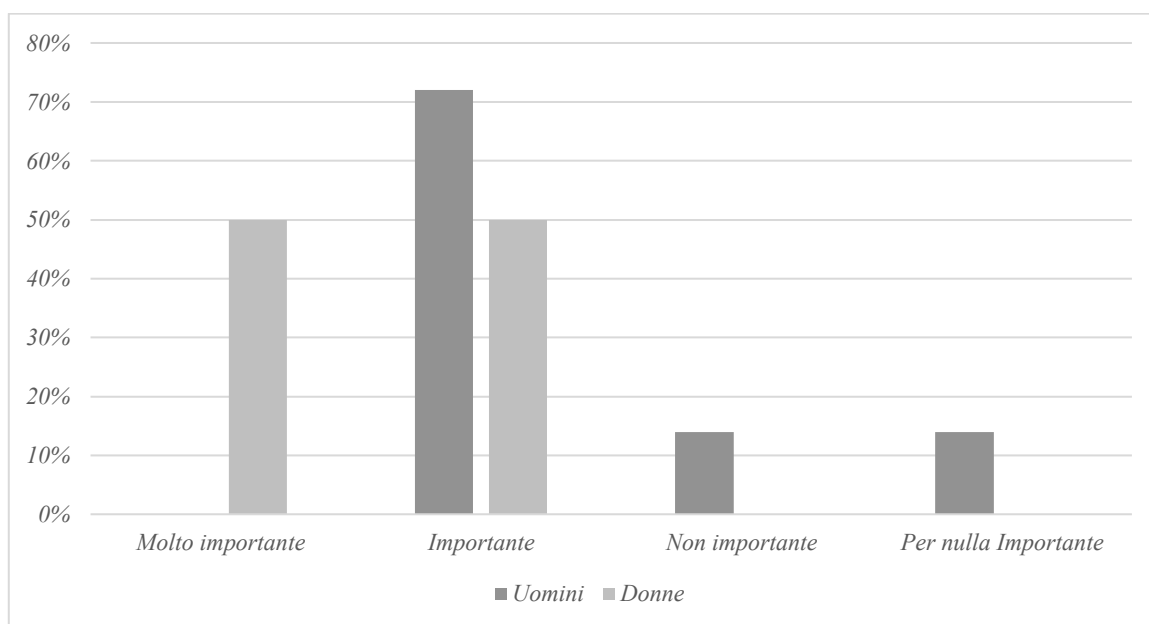
Le risposte alla domanda fatta ai funzionari sindacali «Ritengo che se ci fosse un maggior numero di operatrici nella FAI Cisl, all'interno del sindacato si tratterebbero più temi di interesse femminile» non sono così univoche: guardando alla totalità della platea il 45% è «D'accordo», il 27% è «Pienamente d'accordo», il 18% «Non d'accordo» e il 9% «Né d'accordo né in disaccordo». Approfondendo l'analisi da un punto di vista di genere, il 43% degli uomini è d'accordo contro il 50% delle donne. Restringendo ulteriormente la lente, e guardando alla platea di operatrici ed operatori sindacali con figli, solo il 33% è «Pienamente d'accordo» e il 34 «D'accordo». Per quanto riguarda gli uomini il grado di positività è più alto: il 50% è «Pienamente d'accordo» e il 50% è «D'accordo».

Grafico 28. Risposte di uomini, donne, uomini con figli e donne con figli alla risposta «Ritengo che se ci fosse un maggior numero di operatrici nella FAI Cisl, all'interno del sindacato si tratterebbero più temi di interesse femminile»



Si registrano opinioni diverse in tema di quote, ritenute importanti dal 64% dei funzionari che hanno preso parte al questionario. Alla domanda «Ritengo importante un sistema di quote per incentivare la presenza delle donne negli organi decisionali» il 29% (corrispondente a 2 persone) degli uomini ha dato una risposta negativa (“Non importante”, “Per nulla importante”). Entrambe le persone che hanno dato questo tipo di risposta sono operatori da più di 15 anni, hanno più di 56 anni e non hanno figli. Al contrario, nessuna donna ha dato una risposta negativa e, anzi, le domande si dividono tra il 50% delle rispondenti che hanno risposto “Molto importante” e il 50% che ha risposto “Importante”.

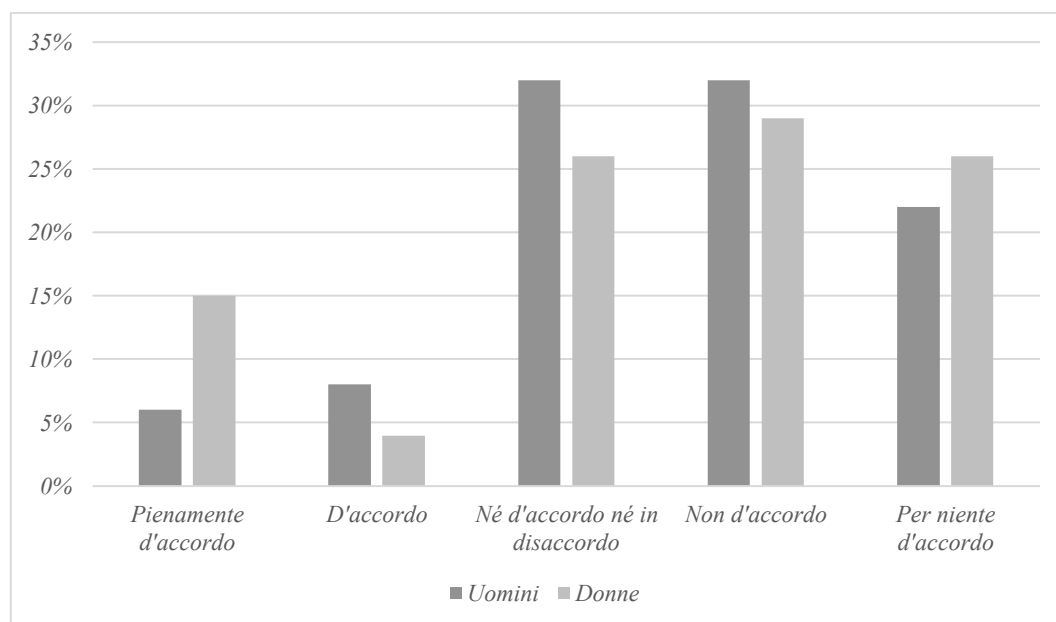
Grafico 29. Risposte suddivise per genere alla domanda «Ritengo importante un sistema di quote per incentivare la presenza delle donne negli organi decisionali»



Pregiudizi e stereotipi di genere

Per analizzare in modo più preciso le risposte in base alle esperienze dei rispondenti, sono state poste alcune domande per verificare la presenza o meno di eventuali fenomeni di pregiudizio o di stereotipi di genere. Il pregiudizio di genere è definito da Bianca GELLI ⁽²⁵²⁾ come quella tendenza a considerare ingiustificatamente modo sfavorevole le donne; invece, con stereotipo di genere, DIEKMAN e EAGLY ⁽²⁵³⁾ intendono un insieme di credenze che un certo gruppo condivide rispetto al genere.

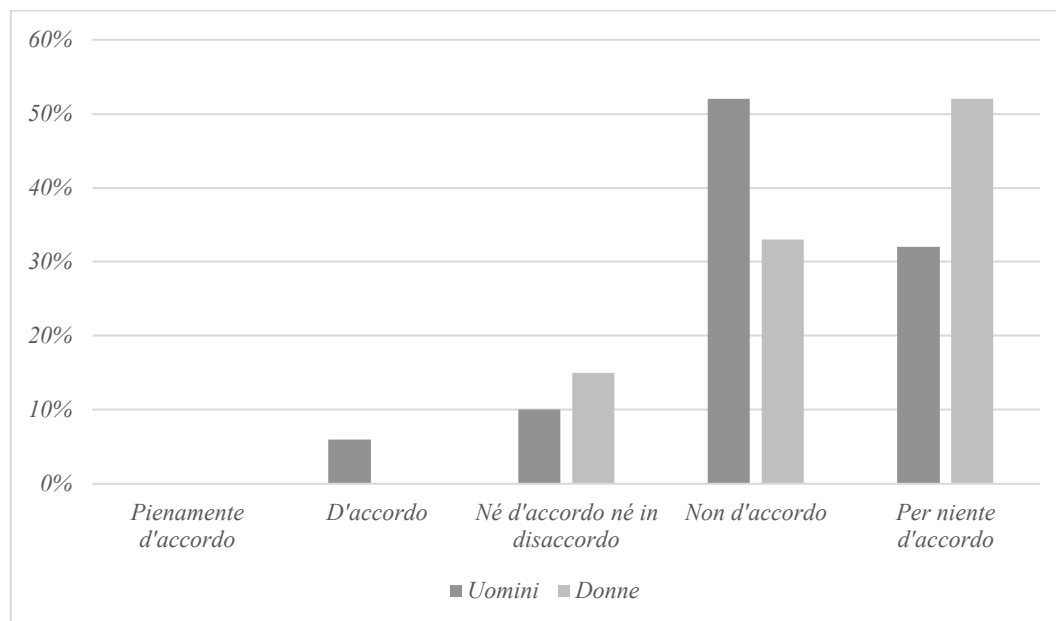
Grafico 30. Risposte alla domanda «Le donne e gli uomini non sono fatti per gli stessi mestieri perché le donne sono meno disponibili (tempo, mobilità geografica, ambizione) a ricoprire certi ruoli»



⁽²⁵²⁾ GELLI B., *Psicologia della differenza di genere. Soggettività femminili tra vecchi pregiudizi e nuova cultura*, Franco Angeli 2009

⁽²⁵³⁾ DIEKMAN A.B., EAGLY A.H., *Stereotypes as Dynamic Constructs: Women and Men of the Past, Present, and Future* Personality and Social Psychology Bulletin 2000 pp. 1171-1187

Grafico 31. Risposte alla domanda «Gli uomini sono più capaci di fare i leader di quanto non lo siano le donne»



3. Le interviste semi strutturate

In questo paragrafo verranno analizzate le risposte alle interviste semi strutturate che sono state condotte da remoto, utilizzando lo strumento Google Meet tra aprile e maggio 2024. Le interviste sono durate dai 40 ai 60 minuti, sono state registrate, trascritte e poi analizzate.

Lo strumento dell'intervista ha permesso di esplorare in modo dettagliato la tematica della rappresentanza femminile nella FAI Cisl Piemonte, ma anche di capire qual è la posizione di chi fa parte del sindacato rispetto all'argomento. Inoltre, grazie ai colloqui è stato possibile approfondire alcune domande che erano state poste nel questionario *self reporting* dando modo di chiarire alcune risposte che da un lato non erano parse direttamente comprensibili e dall'altro richiedevano un maggior approfondimento. Nel corso delle interviste sono state fatte un maggior numero di domande per valutare l'eventuale presenza di pregiudizi o stereotipi rispetto alla parità di genere, così da permettere un'analisi più approfondita. A tal proposito, prima e durante l'intervista, ho tranquillizzato

la persona intervistata sull'assenza di risposte giuste o sbagliate e ha specificato l'importanza del proprio punto di vista.

Gli argomenti trattati sono stati la conciliazione tra vita e vita professionale, soprattutto rispetto alle difficoltà che le donne affrontano nel bilanciare gli impegni lavorativi e sindacali con la vita familiare; si è discusso delle barriere strutturali che ostacolano la partecipazione delle donne e di come siano ancora presenti forme di maschilismo. Per quanto riguarda la rappresentanza femminile in senso stretto, sono state analizzate anche le differenze che esistono nella percezione tra uomini e donne rispetto alla presenza o meno di donne nei ruoli di rappresentanza. A quest'ultimo proposito si è anche discusso dell'importanza di avere una rappresentanza bilanciata tra uomini e donne per migliorare la qualità delle relazioni industriali e sindacali, ma anche per rendere il sindacato un ambiente più inclusivo. Infine, si è cercato di individuare delle idee e delle strategie per coinvolgere attivamente un maggior numero di donne nelle attività sindacali, ma anche di farle sentire parte integrante del movimento sindacale. Di seguito si è tentato di presentare i risultati in sotto-argomenti, pur sapendo che le tematiche sono tra loro molto intrecciate.

I testimoni privilegiati: ruolo e coinvolgimento nelle interviste

Le persone coinvolte nelle interviste si dividono in due categorie: i c.d. attivisti e i segretari. Gli attivisti sono quelle persone che svolgono un ruolo di ponte tra RSU/RSA e le persone che lavorano. Gli attivisti molto spesso rappresentano il primo e il più vicino punto di incontro con il sindacato all'interno dell'azienda e aiutano le/i colleghe/i nei periodi della campagna fiscale. Dall'altro lato, sono stati intervistati i Segretari Generali territoriali e il Segretario Generale Regionale. La scelta di individuare queste due categorie di persone – ossia chi di fatto non ha alcun ruolo di rappresentanza e chi, invece, incarna il massimo ruolo di rappresentanza territoriale – risponde al bisogno di comprendere da un lato il punto di vista di chi svolge un importante ruolo di proselitismo e di vicinanza ai rappresentati dal sindacato, dall'altro cercare di capire quali sono le linee d'azione, anche con il fine di individuare delle politiche da poter mettere in atto. Inoltre, le/gli attiviste/i hanno

un punto di vista delimitato e circoscritto della realtà aziendale che vivono; al contrario, chi svolge il ruolo di Segretario generale ha una visione più completa rispetto a quello che avviene sul territorio.

Sono state condotte 11 interviste, di cui cinque a segretari generali (4 territoriali e uno regionale) e 6 attivisti. Dei segretari, solo uno è donna. Gli attivisti intervistati sono provenienti dal territorio del Piemonte Orientale, da quello di Cuneo e da quello di Alessandria Asti. Purtroppo, non è stato possibile intervistare alcun attivista dal territorio di Torino Canavese. Delle persone intervistate 3 sono donne e 3 sono uomini.

Il 100% degli intervistati è di nazionalità italiana. L'età maggiormente rappresentata è quella tra i 47 e i 56 anni (46%); le restanti fasce di età (27-36 anni, 37-46 e più di 56 anni) si suddividono in modo equo attestandosi tutte al 18%. La maggior parte degli intervistati ha figli.

Il sindacato e la sua struttura

Come si è avuto modo di leggere (§ II) il sindacato nasce in un contesto sociale e culturale totalmente diverso da quello di oggi, un contesto in cui nel mercato del lavoro c'erano soprattutto uomini e in cui le donne erano deputate soprattutto al lavoro riproduttivo. Com'è noto oggi ci troviamo in un momento storico caratterizzato da grande cambiamento: sempre più donne si immettono nel mercato del lavoro, il che comporta che anche le relazioni industriali debbano cambiare e, infatti, tutte le parti sindacali, dal livello europeo a quello nazionale (§II.4), stanno cercando di prestare sempre più attenzione al tema delle pari opportunità tra i lavoratori e le lavoratrici, concentrandosi dunque su quella parte minoritaria della forza lavoro, ma sempre più in crescita, che è rappresentata dalle lavoratrici. Questo è il motivo per cui, durante le interviste, è stata indagata la struttura del sindacato e come questa sia percepita dal livello territoriale, quel livello che più manifesta il sentito delle persone che il sindacato rappresenta.

In generale tutti gli intervistati ritengono che in passato le relazioni industriali abbiano rappresentato uno spazio abitato da una cultura maschile, ma riconoscono

che attualmente la situazione stia leggermente cambiando. Lato attivisti, sui sei intervistati due – un uomo (37) e una donna (47 anni) – ritengono che l'affermazione di COCKBURN ⁽²⁵⁴⁾, *«Il movimento sindacale e, in generale, le relazioni industriali sono uno spazio maschile, abitato da una cultura maschile»*, sia ancora attuale e anzi, uno dei due ha proprio posto l'accento sul fatto che i maggiori esponenti nazionali dei sindacati CISL, CGIL e UIL sono tutti uomini. Un'altra intervistata (57 anni), nonostante riconosca un cambiamento in atto, ha affermato:

«Il sindacato fino ad ora l'abbiamo visto prettamente maschile» (attivista, F, 57 anni).

Infine, un altro attivista (51 anni), basandosi su quanto avviene nell'azienda in cui lavora, non ritiene assolutamente vera quest'affermazione.

Per quanto riguarda le persone che ricoprono un ruolo politico, tutti si rendono conto del cambiamento che sta caratterizzando sia il mondo del lavoro che le relazioni industriali. Alcuni degli intervistati sono più fiduciosi:

«Forse era così fino ad un certo punto della nostra storia. Adesso io penso che lo spazio ci sia per tutti e due i generi» (segretaria generale territoriale, 55 anni)

pur riconoscendo che le donne emergono *a fatica*

«Ora a fatica noi emergiamo» (segretaria territoriale, 55 anni).

La difficoltà nell'emergere è stata sottolineata anche da un'attivista (47 anni), la quale ha dichiarato

«Facciamo di più, dobbiamo sempre un po' sgomitare» (attivista, F, 47 anni)

Altri, pur identificando uno spazio di cambiamento, ammettono che esistono ancora dei pregiudizi di base

«Il sindacato è un mondo fortemente maschile» (segretario territoriale, 51 anni)

e che questo cambio di direzione si scontra con

⁽²⁵⁴⁾ COCKBURN C., *op. cit.* p. 60

«Una cultura molto cattolica e molto maschilista» (segretario regionale, 63 anni).

A questo proposito anche un'attivista (47 anni) ha denunciato il sistema ancora maschilista e per cui è ancora difficile per un uomo farsi difendere da una donna.

Durante le interviste è stato chiesto di analizzare alcune risposte della *survey*. In particolare, rispetto alla struttura sindacale, ha attirato l'attenzione di due intervistati uomini, un attivista (36 anni) e un segretario territoriale (48 anni), la risposta *«Lavoro prettamente maschile»* alla domanda *Quale/i pensi siano le motivazioni dell'assenza di operatrici nella FAI Cisl: (più di una risposta è possibile)*. Nello specifico, un attivista riconosce la presenza di donne nella FAI Cisl, ma si preoccupa della percezione che queste hanno del sindacato che, dal suo punto di vista, è quella di non candidarsi perché

«Tanto lo fanno solo gli uomini» (attivista, M, 36 anni)

oppure

«è inutile che mi candido perché prenderanno in considerazione solo gli uomini»

(attivista, M, 36 anni).

Secondo l'intervistato, le donne *in primis* percepiscono il sindacato come realtà fatta da uomini per gli uomini. Questa chiave di lettura è confermata anche da un segretario territoriale (51 anni), il quale, a proposito della stessa risposta, scelta dal 15% delle donne coinvolte nel questionario, ha detto

«Posso capire chi ha risposto "lavoro prettamente maschile" perché il sindacato arriva - come la politica - da un universo maschile» (segretario, 51 anni).

Un altro segretario (48 anni) ha ammesso che la maggior parte dei tavoli nazionali sono a prevalenza maschile e ciò impedisce un'attenzione a 360° alle problematiche.

Rispetto alla struttura delle relazioni industriali, si è avuto modo di discutere anche delle parti datoriali; uno dei Segretari generali territoriali (55 anni) intervistati ha riportato che nell'industria alimentare c'è una buona rappresentanza femminile nelle parti datoriali le quali, sempre di più – e anche con più frequenza dei sindacati – si stanno impegnando per garantire una rappresentanza femminile. A tal

proposito, si è discusso anche del fatto che, dall'esterno, le parti datoriali sembrano più attente alla tematica:

«Nel sindacato non c'è stata la volontà di cambiare, ci si è attaccati al proprio status quo senza andare ad approfondire determinati temi; in questo modo, però, si è limitati e limitanti rispetto alle dinamiche esterne del mondo del lavoro. Anche qui, manca un pezzo di conoscenza, di formazione, di predisposizione dal punto di vista del cambiamento» (segretario generale territoriale, 55 anni).

Un'attivista (34 anni) impiegata in una multinazionale ha riportato che l'azienda per cui lavora presta molta attenzione alla tematica e che, ormai, più del 50% delle posizioni dirigenziali sono ricoperte da donne. Lo stesso sta avvenendo in altre multinazionali site in Piemonte; in particolare, in una grande azienda italiana, per la prima volta da settembre ci sarà una donna a gestire le relazioni sindacali. Il cambiamento nella controparte viene giustificato da un Segretario generale (55 anni) territoriale dalla volontà di dare spazio ad una sensibilità, ma anche a delle relazioni industriali diverse. A tal proposito, un'attivista riconosce che è importante una rappresentanza femminile nel sindacato:

«Perché anche a livello aziendale ora c'è una rappresentanza femminile e quindi questa cosa secondo me serve perché [...] diciamo che per i maschietti sta diventando sempre più difficile perché ovviamente un uomo che si rapporta con una donna deve comunque mantenere la calma deve avere un atteggiamento anche diverso rispetto a quello tra da uomo e uomo» (attivista, F, 47 anni).

Perché parlare di rappresentanza

Fatta eccezione per due intervistati – un segretario (55 anni) e un'attivista (34 anni) –, i quali ritengono da un lato che il tema della rappresentanza non deve essere esclusivo e che, quindi, il sindacato non deve ridursi a parlare solo di questo, dall'altro che non è una questione così fondamentale, tutti gli altri testimoni privilegiati ritengono che sia importante affrontare di questa tematica. Infatti, è emerso che innanzitutto è questo il modo di garantire a tutti la possibilità di

esprimersi, ma soprattutto di rappresentare sensibilità diverse e di affrontare nuovi argomenti.

Un attivista (37 anni) ha riportato che le donne potrebbero dare dei contributi più innovativi ed originali, uno dei Segretari (51 anni) ritiene che questo punto di vista inedito possa servire per analizzare e sottoscrivere in modo originale accordi e contratti. In molti hanno sottolineato quanto, soprattutto in ambito lavorativo, sia importante questa duplice prospettiva per analizzare problematiche e trovare soluzioni:

«Lo stesso problema visto da un altro punto di vista, sicuramente avrà uno scenario diverso, rispetto ad un punto di vista esclusivamente maschile.»

(Segretario generale territoriale, 55 anni);

«Forse anche perché, non so, noi potremmo metterci qualcosina in più che è necessario.» (attivista, F, 57 anni);

«La rappresentanza femminile è importante perché bisogna tenere in considerazione anche il punto di vista femminile» (Segretaria generale territoriale, 55 anni).

In generale, la pluralità permette di gestire meglio determinate situazioni, il che è fondamentale nel momento in cui si va a contrattare:

«Parlare di rappresentanza femminile significa avere un quadro organico più ampio e portare all'interno del sindacato delle questioni che fino a ieri non sono state affrontate» (Segretario regionale, 63 anni).

Tra gli attivisti è diffusa l'idea per cui una donna si sente più a suo agio a parlare di determinate situazioni con un'altra donna:

«La rappresentanza femminile è importante perché quando ti relazioni con le donne, da donna a donna, si ha una sensibilità diversa o ci si sente più liberi di raccontare delle cose più personali» (attivista, F, 47 anni)

e lo stesso è stato sottolineato anche da un uomo:

«Io posso avere tutta la sensibilità del mondo, ma secondo me su alcuni temi una donna è più agia a parlarne con una donna. E a fare alcune domande, ma di

qualsiasi genere, anche a parlare, mettiamo dell'indennizzo alla maternità, dei problemi che si possono avere, delle soluzioni [...], secondo me una donna è più agia a parlarne magari con una donna. E magari ad un uomo può anche dire sì, ok, io posso chiedere a lui, ma cosa ne può sapere?» (attivista, M, 37 anni).

Anche la possibilità di scambiarsi idee e consigli su particolari esperienze è ritenuto importante: in diverse interviste è emersa la percezione per cui le donne hanno problematiche diverse da quelle che può avere un collega e, in questo senso, è importante che ci sia anche una rappresentante perché questa potrebbe comprendere con più immediatezza le esigenze delle lavoratrici e può battersi con più forza su determinate questioni:

«Poi magari un'altra donna può portare la sua esperienza. Si sente più compresa» (attivista, M, 37 anni)

«Comunque io sono mamma, ma non sono mamma solamente io. Capisci? Cioè, quello che teoricamente io oggi chiedo per me domani può servire alla mia collega ed è servito nel tempo anche agli altri» (attivista, F, 47 anni).

Una maggior rappresentanza femminile, però, potrebbe anche avere l'effetto di coinvolgere ed avvicinare un maggior numero di persone secondo uno degli intervistati:

«Una rappresentanza femminile può avvicinare una platea più ampia» (attivista, M, 37 anni).

Secondo diversi intervistati, le donne sanno affrontare i problemi in modo diverso e questo non che può essere un valore aggiunto in termini di rappresentanza. A tal proposito, un'attivista (57 anni) ha detto che secondo lei le donne RSU affrontano i problemi con più delicatezza e che, in generale, le danno più sicurezza; un'altra (34 anni), invece, ritiene che le donne, prendendosi più tempo per rispondere, intervengano con informazioni precise e puntuali, al contrario di quanto non faccia un uomo che:

«Ti dà magari una risposta immediata o parte in quarta se vuole ottenere qualcosa, magari senza neanche avere tutte le informazioni del caso sotto mano»
(attivista, F, 34 anni).

La stessa attivista ha inoltre aggiunto che lo stabilimento dove lavora la RSU è composto da due uomini e da due donne e il motivo per cui funziona così bene è proprio generato dalla diversità dei punti di vista. Rimanendo in ambito di gestione, uno dei segretari ha evidenziato che, secondo lui, le donne si avvicinano al problema in maniera diversa rispetto agli uomini, portando alla luce sfaccettature diverse del problema, per poi proporre un ventaglio di soluzioni inconsuete:

«La donna mi fa vedere lati del problema che io non vedo, soluzioni del problema che io non trovo» (Segretario generale territoriale, 51 anni).

Infine, è molto interessante rilevare che molti degli intervistati ritengano la rappresentanza femminile importante anche per contrastare una cultura maschilista: da un lato, un segretario (48 anni) ha riconosciuto che parlare di rappresentanza femminile serve ad eliminare quell'idea diffusa per cui sono le donne a doversi occupare della gestione familiare e gli uomini della politica, ma anche per combattere quei numerosi pregiudizi che esistono all'interno del sindacato. Invece, un'attivista (47 anni), dopo aver riconosciuto che ci sono uomini che fanno ancora difficoltà ad accettare di farsi difendere da una donna o che ritengono che alcuni ruoli sono prettamente maschili, individua proprio nella rappresentanza femminile un mezzo necessario per cambiare questa mentalità. È riportato anche da COLGAN e LEDWITH (2002) ⁽²⁵⁵⁾ che il coinvolgimento delle donne nelle strutture sindacali permette a quest'ultime di adottare un altro ed ulteriore punto di vista tale da decostruire le strutture e le pratiche patriarcali.

A che punto siamo?

I dati riportati dai segretari generali territoriali e dal segretario regionale hanno mostrato che il settore agroalimentare - soprattutto quello dell'industria, dell'artigianato e della panificazione - è un ambito che sta assistendo ad un continuo aumento di impiegate. In questo incremento delle donne sono sicuramente complici le innovazioni tecnologiche, le quali hanno permesso che tante mansioni, tipicamente maschili, ora vedano l'occupazione di donne, dal momento che non è

⁽²⁵⁵⁾ COLGAN, F. and LEDWITH, S. *op. cit.*

più richiesto l'estremo sforzo fisico del passato. Qui ci si scontra con dei dati e con delle opinioni che, nel complesso, creano un po' di confusione e sembrano tra loro un po' incoerenti. Se da un lato in diverse dichiarazioni non viene lamentata l'assenza di donne nella FAI Cisl, dall'altro emerge che si fa sempre fatica ad individuare delle donne da inserire nei Direttivi, nei Consigli Generali e nei vari organismi.

Durante le interviste è stato chiesto di analizzare il grafico che raccoglieva le risposte alla domanda *«Quale/i pensi siano le motivazioni dell'assenza di operatrici nella FAI Cisl: (più di una risposta è possibile)?»*; a questa domanda il 50% degli uomini che aveva risposto alla *survey* aveva scelto come risposta "Non penso ci sia un'assenza di donne nella FAI Cisl". Nel commentare questi risultati due attiviste hanno risposto in modo sarcastico dicendo:

«Per loro [gli uomini] avere due/tre donne in rappresentanza è già tanto. Sono tutte donne ormai, ti dicono» (attivista, F, 47 anni).

Altri intervistati hanno giustificato questa risposta facendo notare che, in effetti, rispetto al passato, il numero delle donne è aumentato e che perciò agli occhi degli uomini può sembrare che il problema sia risolto e che la parità sia stata raggiunta:

«Beh ma visto che adesso magari su dieci uomini ci sono due donne tutti pensano che il problema è risolto» (attivista, F, 57 anni).

Un'altra attivista, invece, ha riportato che in generale non ha mai fatto caso ad una grande disparità tra il numero di uomini e il numero di donne nel ruolo di operatori sindacali:

«Almeno non in questa zona, non nel settore alimentare perché magari dipende anche dal tipo di settore e questo magari non è un settore dove la differenza di genere è così importante» (attivista, F, 34 anni).

Per quanto riguarda le opzioni al questionario che sono state scelte dalle rispondenti donne (*questione culturale; tipo di orario; lavoro prettamente maschile; il settore che rappresentiamo vede più lavoratori che lavoratrici; assenza di politiche e di interesse per le sindacaliste*), un segretario generale territoriale (55 anni) ha dapprima commentato che, posto il maggior numero di rappresentanti uomini, le

donne hanno meno conoscenza di quanto avviene sul territorio. Dopo aver ricordato che quelle risposte erano state date da operatrici – che il territorio lo vivono e lo vedono –, il segretario ha risposto che nella FAI Cisl c'è una buona presenza di operatrici e che

«Se le risposte raccolte sono state queste da parte delle donne, vuol dire che c'è una mancanza di conoscenza di quelli che sono gli operatori territoriali femminili; secondo me manca una parte fondamentale su chi fa che cosa»
(segretario generale territoriale, M, 55 anni).

Rimanendo su quanto emerso analizzando questa domanda, un altro Segretario generale territoriale (48 anni) ha evidenziato che è grave che il 15% delle rispondenti ritenga quello del sindacato un *“lavoro prettamente maschile”*, anche se, può capire una risposta del genere considerato che il 70% dei componenti dei Consigli Generali continua ad essere rappresentato da uomini. Il Segretario ha poi evidenziato che la questione culturale sindacale rappresenta un problema perché si tratta di un'impostazione prettamente maschile che può far pensare ad uno scarso interesse nel far crescere sindacaliste. Un attivista (37 anni) ha invece commentato la risposta *“assenza di politiche e di interesse per le sindacaliste”* dicendo che non ritiene vero che il sindacato non si interessa alle donne. Rispetto a quest'ultimo aspetto è emerso da diverse interviste la questione del *coinvolgimento*:

«Le persone si sentono coinvolte quando veramente uno prende in considerazione quello che dicono» (Segretario generale regionale, 63 anni)

«Più che coinvolgerle, ti dovresti sentire coinvolta» (attivista, F, 47 anni)

«Non viene lasciato uno spazio per coinvolgerle [le donne ndr] e quando c'è questo spazio, viene considerato uno spazio “per i servizi” [con cui si intende l'aiuto nella raccolta dei documenti per fare la dichiarazione dei redditi, per accedere ai bonus o per compilare diverse pratiche], non è uno spazio di rappresentanza politica» (segretario generale territoriale, 55 anni).

La rappresentanza nelle aziende

In effetti, come già emerso dai dati presentati (§III.1.), continua ad esserci una grande maggioranza di rappresentati politici uomini e questa situazione, agli occhi dei segretari, non sembra modificarsi:

«Io se ti devo dire quello che vedo quotidianamente, se guardo le RSU che ho all'interno dei vari stabilimenti, la maggior parte è maschile, oggi. Se guardo le liste dove le persone si candidano, la maggior parte dei candidati è maschile»

(Segretario generale territoriale, 48 anni).

Un'attivista (57 anni) ha detto che effettivamente le donne in posizioni di rappresentanza scarseggiano, contro quanto ritiene un uomo (51 anni), il quale dice che nella sua realtà – in cui la maggior parte delle impiegate sono donne – sono proprio quest'ultima ad essere quest'ultime le più “battagliere”.

Dal questionario è emerso che la maggior parte degli uomini (71%) ha risposto *vero* alla domanda “*Secondo te la scarsa presenza di una rappresentanza femminile (RSU/RSA) è conseguenza di un'assenza di candidate donne?*”, contro il 25% delle donne. L'intervista, quindi, è stata un'occasione per approfondire e discutere le ragioni di questa diversa percezione. Un'attivista (34 anni) ha commentato il risultato dicendo che, in effetti, nello stabilimento in cui lavora lei ci sono meno donne e di conseguenza è logico che si trovino meno candidate. Rispetto al 75% delle donne che ha risposto di no, lei ritiene che le donne si vittimizzino, dicendo:

«Noi ci siamo candidate ma non ci hanno votato perché non si fidano; perché non ci reputano in grado. E quindi fanno la vittima in questo senso» (attivista, F, 34 anni).

D'altro canto, lei avrebbe risposto in modo positivo a quella domanda nel questionario. Un altro attivista (37 anni) ha in parte confermato quanto sostenuto da quest'ultima, dicendo che in effetti sono meno le donne che si candidano, ma è

anche vero che c'è più probabilità per un uomo di venir eletto, anche per un pregiudizio latente per cui:

«Hai la percezione... Che se tu, uomo, voti una donna, questa donna non ha la capacità di rappresentarti» (attivista, M, 37 anni).

Un Segretario generale territoriale (55 anni), invece, non è d'accordo con la maggior parte degli uomini e, anzi, ritiene che giustificare l'assenza di una rappresentanza femminile con un'assenza di candidate sia da un lato una visione minima del problema e dall'altro non sia al passo con i tempi, i quali impongono che ci sia più coscienza di determinati ruoli. L'intervistato ritiene che di base ci sia un'idea sbagliata di fondo per cui può fare il delegato chi ha più tempo disponibile (e, quindi, nell'immaginario collettivo, gli uomini), ma:

«Non è il tempo, ma la qualità del tempo che si utilizza come vero indicatore di una rappresentanza. Il limite del tempo è una giustificazione» (segretario generale territoriale, 55 anni).

Un altro Segretario generale territoriale (48 anni) ha riportato che quando chiede a delle donne di candidarsi, queste si giustificano sempre dicendo che devono gestire la famiglia oppure che è meglio che si candidi il loro collega perché ha più tempo:

«Le donne giustificano sempre la loro mancata partecipazione per motivi di conciliazione» (segretario generale territoriale, 48 anni).

Questo Segretario ritiene che il problema di una maggior rappresentanza femminile stia proprio alla base di partenza: egli ritiene che le RSU siano a maggioranza maschile perché

«Magari non devono seguire i figli, hanno tempo libero, possono fare più cose» (segretario generale territoriale, 48 anni).

Allo stesso modo anche un'attivista (57 anni) ritiene che in linea generale le donne non svolgono ruoli attivi di rappresentanza perché non hanno il tempo di occuparsene.

Il tempo e la conciliazione

I risultati del questionario prima e dalle interviste poi risultano allineati rispetto all'osservazione reperita in letteratura secondo la quale una delle ragioni per cui le donne non partecipano attivamente al sindacato è da rinvenire nella difficile conciliazione tra la vita privata, la vita lavorativa e la vita sindacale. In diverse dichiarazioni delle persone che svolgono un ruolo politico è emerso che il lavoro del sindacalista sia un lavoro che ti tiene impegnati tutto il giorno:

«È necessario anche tanto spirito di sacrificio perché le ore non le conti mai»

(Segretario generale territoriale, 51 anni)

«Il nostro mestiere è un mestiere che ti cuoce il cervello 24 ore su 24 e quando entri nel meccanismo diventa difficile sottrarsi perché tu devi risolvere un problema» (Segretario generale regionale, 63 anni).

Quest'idea è condivisa anche due attiviste:

«Io vedo i ragazzi, i ragazzi perdono tante ore del loro tempo libero, e quindi sai, ovviamente se tu fai un paragone, dici, allora, se uno non ha figli, non ha famiglia, ha sicuramente più...» (attivista, F, 47 anni)

«Posso immaginare che andare a Roma, discutere il rinnovo del contratto per magari una settimana di fila la presenza o meno di una famiglia con dei figli o senza figli o comunque un marito a casa o i genitori anziani...una famiglia inteso a tutto tondo possa influire; ma questo credo che influisca sia lato femminile che maschile» (attivista, F, 34 anni).

«Fare il sindacalista significa disponibilità, ma anche capacità sociali e di ascolto. E quindi è la disponibilità poi anche lì del tempo libero, della cultura, della famiglia. Ho avuto più uomini, certo, però abbiamo insegnato a tante donne, anche donne giovani. Dipende anche un po' da loro, dalla disponibilità del tempo» (Segretario generale regionale, 63 anni).

In generale, la questione della conciliazione è ancora fortemente percepita come "questione femminile", tant'è che un'attivista, 47 anni, (nubile e con un figlio) ha proprio individuato nella conciliazione uno dei principali ostacoli per una maggiore

rappresentanza femminile, dicendo che per le donne è sempre più difficile e che sono costrette a scegliere tra fare le sindacaliste e fare le mamme:

«Per chi ha famiglia, figli, il lavoro, cioè, diventa una cosa sacrificante; quindi, ti deve proprio anche piacere e devi essere, devi essere consapevole di quello che stai andando a fare, ecco» (attivista, F, 47 anni).

Questo è stato confermato anche da un Segretario generale territoriale che ha espressamente affermato che per le donne è sempre più complesso gestire anche la vita sindacale. Questa visione è stata espressa anche da diversi attivisti che hanno constatato quanto sia complicato riuscire a conciliare vita privata – vita lavorativa – vita sindacale e di quanto questo aspetto continui ad essere per la collettività uno stigma totalmente al femminile

«Credo che questo possa essere un grosso vincolo alla presenza femminile perché sarebbe una cosa in più da aggiungere a tutte le varie responsabilità. Quindi lavoro, tengo una casa, vado a fare la spesa, faccio la lavatrice, tutto quello che ne può conseguire» (attivista, F, 34 anni).

Un'altra intervistata (57 anni) ha però anche individuato il cambiamento culturale in atto nelle famiglie, riconoscendo che a differenza del passato, i padri – e gli uomini in generale – sono molto più presenti e partecipi alla vita domestica e familiare. Da diverse risposte, comunque, è emerso che le donne si mettono di più in gioco e decidono di assumere un maggior numero di responsabilità quando i figli crescono:

«La mia delegata ha ormai una figlia grande, quindi ha più tempo» (attivista, F, 57 anni)

«Mi piacerebbe [assumere più responsabilità] perché adesso per me è più semplice perché... mio figlio è più grande, è un po' più gestibile nel senso che sta anche da solo» (attivista, F, 47 anni).

In generale, quasi tutti gli intervistati (salvo uno dei Segretari Generali territoriali che, però, è divorziato e senza figli) ritengono che la presenza di una famiglia ostacoli l'avanzamento in generale della carriera, in particolare della carriera

sindacale. Dalle risposte di tutti si rileva chiaramente che sono soprattutto le donne ad essere ostacolate:

«I problemi culturali fanno sì che per la donna sia sempre più difficile»

«Per le donne la presenza di una famiglia limita la carriera, per gli uomini è sinonimo di affermazione. Della donna -se giovane- sai che magari se vuole avere figli poi va in maternità, bisogna sostituirla...» (attivista, M, 36 anni).

«La presenza di una famiglia influisce sull'avanzamento della carriera sindacale, ma solo se il nucleo familiare si basa su una struttura patriarcale» Segretario Generale territoriale, 51 anni).

Interessante è il punto di vista di una Segretaria Generale territoriale (51 anni) la quale ritiene che le donne dicano di non aver tempo di partecipare attivamente alla vita sindacale, ma che in realtà si tratti solo di un'eccessiva preoccupazione. Questo è parzialmente confermato anche da altri segretari, i quali hanno affermato che quando viene chiesto alle donne di candidarsi, queste si pongono subito sulla difensiva, nonostante venga prospettato un impegno minimo e venga promesso supporto da parte della federazione. Com'è emerso anche dal questionario, la conciliazione vita privata, vita lavorativa e vita sindacale è un tema che preoccupa allo stesso modo sia uomini che donne (si ricordi che alla domanda *«Ritengo che, se il sindacato attuasce più politiche per facilitare la conciliazione vita privata-vita lavorativa-vita sindacale, ci sarebbe una maggiore partecipazione delle/degli iscritte/i»* sono soprattutto gli uomini – il 74% - ad aver risposto in maniera positiva, mentre alla domanda *«Ti piacerebbe assumere maggiori responsabilità all'interno del sindacato?»* il 45% delle risposte a carattere negativo – sia di uomini che di donne - tenevano in considerazione la problematica della conciliazione), non stupisce, quindi, che anche una delle donne intervistate, che non ha nessuna intenzione di intraprendere una gravidanza o di avere figli, alla domanda *«Ti piacerebbe assumere maggiori responsabilità nel sindacato?»* abbia risposto di no, preoccupandosi non della conciliazione, ma del tempo libero:

«Non necessariamente legata al discorso figli, quanto a quello che voglio fare della mia vita» (attivista, F, 34 anni).

lo stesso è stato ribadito anche da un Segretario generale territoriale:

«Oggettivamente la conciliazione non è solo magari con i figli, ma è anche la vita che uno può avere al di fuori del sindacato» (Segretario generale territoriale, 48 anni).

Andando oltre la conciliazione

Uno degli intervistati, parlando di conciliazione, ha riconosciuto che sicuramente il fattore tempo è un fattore limitante, ma ha anche evidenziato che – secondo lui – nel momento in cui una persona è effettivamente interessata a fare qualcosa, ricava di conseguenza il tempo necessario, organizzandosi. Durante le interviste, diverse persone si sono chieste se le donne abbiano veramente voglia o siano effettivamente interessate ad impegnarsi nel sindacato e questa percezione è stata colta sia da attivisti uomini che da attiviste donne:

«Secondo me c'è una difficoltà perché secondo me c'è ancora poca voglia dalla parte femminile di mettersi in gioco all'interno del sindacato, all'interno delle aziende» (attivista, M, 37 anni)

«Secondo me non c'è molto interesse nelle donne a partecipare...» (attivista, F, 57 anni).

Uno degli intervistati ritiene che le donne dovrebbero muoversi per far interessare altre donne, ma riconosce la difficoltà del caso. Le donne – dice l'attivista uomo – faticano ad intraprendere il percorso perché sono demotivate e alle volte lo ritengono un dispendio inutile di energie:

«Magari dicono io non parto neanche a farla questa cosa perché tanto è inutile... che spreco tempo e di energia che non dedico alla mia famiglia e poi arrivo solo fino a lì e poi... e poi niente...quando invece magari avrebbero degli interessi e mire più alte però sanno che non ci possono arrivare» (attivista, M, 37 anni).

Un'altra attivista (34 anni) conferma quanto già era emerso all'interno del questionario (alla domanda ««In questo senso, quali pensi potrebbero essere le politiche attuabili dal sindacato?» qualcuno aveva risposto con *«formazione continua»*): le donne tendono a sentirsi meno preparate. Questo, oltre ad essere

confermato anche dalle risposte pervenute nelle interviste, nelle quali è emerso che le donne sentono di non poter intraprendere il percorso politico-sindacale improvvisandosi, ma devono essere formate e preparate, è dimostrato anche da BALLINGTON, KARAM (2005)⁽²⁵⁶⁾ le quali insistono a lungo sul fatto che, per aumentare una rappresentanza femminile, è necessario che le donne vengano messe nelle condizioni di conoscere le procedure, le regole, i codici scritti e non scritti, così come le formalità in uso dell'ambiente politico. Un'attivista (34 anni) ha notato che quando ci sono RSU donne, queste tendono ad essere più prudenti prima di dare una risposta, a differenza di quanto non facciano gli uomini che, invece, tendono a dare risposte in modo meno ponderato:

«Ho visto che una donna tende più a dire ok, mi prendo nota, cerco, mi informo prima di darti una risposta. Piuttosto che cercare di dare subito una risposta di slancio» (attivista, F, 34 anni).

In generale, le donne sono sempre più insicure e, come sottolineato da una segretaria generale territoriale:

«È passata l'idea per cui la donna è meno capace...» (Segretaria generale territoriale, 55 anni).

Sicuramente, l'aspetto che è emerso con più chiarezza riguarda il diffuso senso di inferiorità che, secondo segretari ed attivisti, caratterizza le donne. È dimostrato in letteratura che le donne, in generale, tendono a dubitare delle proprie abilità, anche quando le loro capacità e le loro qualifiche sono oggettivamente le stesse degli uomini⁽²⁵⁷⁾.

Uno degli intervistati ritiene che, di fatto, alle donne non venga effettivamente impedito di partecipare attivamente o che queste siano penalizzate, ma è anche vero che vengono instillati dubbi che mettono le donne nelle condizioni di dubitare delle proprie capacità:

⁽²⁵⁶⁾ BALLINGTON, J. KARAM, A. *op. cit.*

⁽²⁵⁷⁾ GILARDI, F. *op. cit.*

«Magari non ti viene impedito, né sei penalizzata in quanto donna, però magari ti viene detto “Ti vuoi candidare, ma ce la fai? Con tutto quello che hai da fare...” ti mettono nella condizione di dubitarne...» (attivista, M, 36 anni).

Quando nelle aziende bisogna decidere chi si candida – racconta un Segretario Generale territoriale -, sono le stesse donne ad insistere che siano gli uomini a proporsi:

«Quando vado a fare assemblee e chiedo chi si vuole candidare, nella maggior parte dei casi sono i ragazzi che alzano la mano e dicono mi vogliono candidare, a volte senti anche una ragazza che ti dice “Secondo me è meglio che si candidi lui”» (Segretario generale territoriale, 48 anni).

Come sottolineato da altri due segretari generali territoriali (51 e 48 anni), c'è sempre la percezione che le donne si sentano in soggezione e abbiano paura di non riuscire a portare a termine l'impegno. Oltre ad un senso di inferiorità, GILARDI (2013) ⁽²⁵⁸⁾ riporta anche che le donne, anche se cosce delle proprie qualifiche e delle proprie capacità, spesso volte temono che queste non vengano riconosciuti dall'elettorato e, quindi, di non ricevere un supporto sufficiente. Un attivista (37 anni) riconosce in questo atteggiamento un vero e proprio senso di inferiorità forse anche per:

«la paura di relazionarsi con figure superiori» (attivista, M, 37 anni)

o forse perché si tende a dire:

«Se fai carriera incontrerà solo uomini... la mangiano viva» (attivista, M, 37 anni).

Quote di genere: una soluzione efficace?

Nel corso della ricerca (§I.2.1. e §II.4.2) sono state analizzate le strategie messe in atto per promuovere una maggior partecipazione femminile: tra queste, un ruolo importante è giocato dalle quote di genere, strumento utilizzato anche dai sindacati

⁽²⁵⁸⁾ GILARDI, F. *op. cit.*

ed attualmente inserito in statuti o regolamenti. Com'è stato presentato al §II.5.1 il regolamento attuativo della Cisl prevede che, affinché una lista sia valida, al suo interno deve essere rispettata una quota di candidate donne almeno pari al 30%. Nel corso delle interviste, quindi, si sono analizzate le percezioni di attivisti e segretari generali territoriali rispetto alla tematica della conservazione del posto di un gruppo sottorappresentato, come sono le donne. In generale il giudizio non è positivo: praticamente tutti gli intervistati si sono detti contrari alle quote di genere, giustificando questa loro posizione affermando che è svilente ed umiliante per le donne:

«Secondo me è anche un po' riduttivo nei confronti delle donne» (Segretario Generale regionale, 63 anni);

«Se io fossi una ragazza non vorrei essere valorizzata solo perché devo essere valorizzata perché sono donna» (Segretario Generale territoriale, 48 anni).

Altri intervistati hanno sostenuto che del genere è importante la qualità della rappresentanza – e, in questo modo, ponendosi anche un po' in contrasto con quanto dagli stessi dichiarato rispetto all'importanza di una rappresentanza sindacale mista -. Di seguito si analizzeranno più nel particolare le risposte raccolte, ma ritengo che in linea di massima non sia ben chiaro qual è il vero e proprio scopo che le quote ricoprono, ossia quello di dare la possibilità a gruppi sottorappresentati di ricoprire un ruolo attivo e di consentire una rivoluzione nelle posizioni di comando.

Un attivista (51 anni) ha riconosciuto nella misura positiva il lato vantaggioso di garantire una varietà di pensieri e sensibilità:

«Permette di avere una certa varietà diciamo di rappresentanza ecco nel senso, su questo aspetto lì diversifica un po' chi va a coprire ruoli di una certa importanza» (attivista, M, 51 anni).

Solo un'intervistata (segretaria generale territoriale, 55 anni) si è detta favorevole alle quote rosa in modo incondizionato. Le altre persone interpellate si dividono tra chi è totalmente in disaccordo e chi le ritiene una politica necessaria.

La prima opinione è sostenuta soprattutto dagli attivisti:

«Il sistema delle quote è interpretabile ed aggirabile» (attivista, M, 51 anni)

«Io non porrei delle regole perché poi secondo me le regole a volte sono poi delle forzature; per quanto riguarda il sindacato, bisognerebbe scegliere delle persone che sono predisposte a ricoprire quel ruolo» (attivista, F, 47 anni)

«Secondo me non è indispensabile, nel senso che potrebbero essere benissimo tutte donne o potrebbero essere benissimo tutti uomini» (attivista, M, 51 anni)

«È importante che ci sia la possibilità per entrambi di candidarsi e di essere votati, ma non trovo assolutamente corretto che ci sia una quota riservata per uno dei due sessi o qualsiasi altro gruppo. In qualsiasi caso. Perché se dei candidati di quel particolare sesso non c'è nessuno che per me rispecchia quello che deve essere, io non voglio sentirmi vincolato a doverne votare uno. Lo trovo assolutamente sbagliato» (attivista, F, 34 anni)

«Devi avere delle capacità e quindi te lo devi meritare; se se lo merita l'uomo va a lui, se se lo merita la donna va a lei, senza bisogno di imporre queste quote. Dovrebbe essere una cosa naturale, perché non è che è sempre il più bravo è uomo o sempre la più brava è donna» (attivista, M, 51 anni)

«Non è una questione di quote che garantisce la rappresentanza—la rappresentanza dev'essere di qualità, sia dal lato maschile che da quello femminile... sulla qualità non c'è una distinzione di genere» (Segretario Generale territoriale, 55 anni).

Tra coloro che sostengono sia una politica necessaria, prevale anche l'idea che queste soluzioni possano produrre delle conseguenze sbagliate:

«Il problema è lì sulla base di partenza: dare a tutti la possibilità di non partire uno con 100 metri di vantaggio e una persona con un chilometro indietro. La quota rosa a prescindere ci voleva per iniziare. Ma il rischio secondo me è che poi si vada dalla parte opposta. Io oggettivamente penso che la base di tutto ci sia un merito. Bisogna dare a tutti la possibilità di accedere» (Segretario Generale territoriale, 48 anni).

Quest'ultimo – dimenticando che il sistema deve essere per definizione temporaneo– si preoccupa che l'esito delle quote rosa non sia l'equità, ma la creazione di un mondo al contrario, in cui le donne raggiungono la supremazia e nel quale sarà poi necessario inserire le "quote azzurre":

«Parlando con alcuni dirigenti di una multinazionale un mese e mezzo fa, si diceva dell'obbligo aziendale che hanno nel CDA di avere una rappresentanza femminile X che andrà a salire negli anni fino ad arrivare a oltre il 50%. Però anche lì si diceva...diventa complicato perché poi c'è l'effetto contrario. Se io ho due persone dove a livello di valore di capacità è maggiore una donna e in quel momento li devo spingere sul genere maschile perché sono più basso vado comunque a penalizzare...» Segretario Generale territoriale, 48 anni).

Questo timore è confutato dai dati recentemente pubblicati dal World Economic Forum ⁽²⁵⁹⁾, dati che dimostrano che a livello globale, dopo un incremento dell'1,6%, negli ultimi 8 anni, della presenza delle donne nelle posizioni di *leadership*, i dati raccolti nel primo quadrimestre del 2024 denunciano una diminuzione della rappresentanza di 0,3%, portando la quota di donne in posizioni di *leadership* al 31,7%.

Le quote rosa sono percepite dai più come uno strumento ad ora inevitabile visto che, come detto da un attivista, senza le quote rosa il maschilismo ed il machismo ad oggi vincerebbero. Questo continua dicendo che:

«Il problema è che non essendoci un numero sufficienti di candidate si rischia di dover andare a prendere quello che capita. Il sistema delle quote è necessario, ma non è giusto» (attivista, M, 36 anni)

In effetti, questo è quello che preoccupa la maggior parte delle persone che ricoprono un ruolo politico, ossia che, lanciate le quote rosa, a queste non sia seguito un vero e proprio progetto di coinvolgimento delle donne nel sindacato:

⁽²⁵⁹⁾ World Economic Forum *op. cit.*

«Si doveva partire dalle quote, però non è seguito un progetto poi» (Segretario
Generale territoriale, 51 anni)

Il Segretario Generale regionale ha ammesso che senza una vera partecipazione il discorso delle quote continuerà a rimanere solo sulla carta, mentre un altro ha affermato che è stato ed è sicuramente importante parlare di quote rosa, ma che il sindacato – dal suo punto di vista – è ancora fermo a quel punto lì, senza poi essersi mai interrogato sul tema della rappresentanza in senso stretto. Sia lui che altri segretari hanno accusato il sistema delle quote di essere solo uno strumento per pulirsi la coscienza, ma che in realtà non viene utilizzato e sfruttato nel modo corretto:

«Arrivare per forza ad uno sbarramento secondo me è limitante perché non si può, attraverso una percentuale, stabilire quella che deve essere la componente femminile negli organismi. La stessa parola "percentuali" per me è porre delle differenziazioni. Questo significa che le quote sono una facciata. Non dico che non ha funzionato perché sarei un bugiardo. Ma quanto effettivamente partecipano queste persone negli organismi?» (Segretario generale territoriale 51 anni)

La maggior parte dei segretari generali, infatti, hanno denunciato il fatto che molte volte ci si scontra con realtà in cui non si trovano le donne da inserire negli organismi o che se si trovano poi queste partecipano saltuariamente agli incontri e ai momenti di confronto:

«Durante il periodo congressuale devi far quadrare i conti... passato un anno, un anno e mezzo dal congresso ti rendi conto che le persone inserite ex quote non hanno mai partecipato» (Segretario generale territoriale 51 anni)

Lo stesso Segretario ritiene che a quel punto debba seguire un percorso in cui la persona cooptata deve entrare a fare parte del gruppo e *sentirsi* parte del gruppo. L'assenza di un lavoro successivo al riempimento delle liste si deve rivenire - secondo quest'ultimo intervistato – in una responsabilità del sindacato che non sa ancora parlare alle donne:

«Se io non avessi il discorso delle quote, quali persone si avvicinerebbero al sindacato di propria spontanea volontà? Più uomini o più donne? Sicuramente posso dirti che ho più uomini che mi vengono a dire “Voglio fare l'RSU”»

(Segretario generale territoriale 51 anni)

Questo è un tema che è tornato in diverse interviste e mi ha dato l'occasione di riflettere se è il sindacato che vuole concedere una rappresentanza femminile, o se sono le donne che vogliono prendersela. A questa domanda, uno degli attivisti (37 anni) intervistati ha risposto ponendo la questione su un piano più politico-nazionale:

«Ecco questa è una domanda abbastanza impegnativa perché secondo me è un po' metà e metà... e dipende dal carattere. Adesso io ti parlo del Governo per avere i due esempi. Cioè Giorgia Meloni secondo me è una persona che questa cosa qua ha voluto prendersela con forza, anche avendo un suo movimento. Perché lei ha il suo partito e ha fatto fino a quando non è arrivata ad avere questa posizione, con la forza, con la volontà. Dall'altra faccia abbiamo Elly Schlein che secondo me è stata messa lì perché la si voleva... Si voleva far figurare che anche nell'altra parte del movimento ci fosse la volontà e la capacità di mettere una donna al potere» (attivista, M, 37 anni)

Come coinvolgere un maggior numero di donne? Alcune proposte emerse dalle interviste

Posto che il sistema delle quote è risultato essere una politica non funzionante all'interno del territorio, secondo quanto esperito dai testimoni privilegiati, nel corso delle interviste è stato indagato quello che potrebbe essere fatto per coinvolgere un maggior numero di donne, anche approfittando del fatto che le persone coinvolte vivono in prima persona il sindacato.

Molti degli attivisti ritengono che si debba intervenire a monte dell'esperienza lavorativa, e che dovrebbe essere implementata una strategia *in primis* nelle scuole, denunciando una cultura e un'educazione ancora parzialmente sessista:

«Per cambiare le cose bisogna partire da molto prima: da quando si è molto piccoli; bisogna avere un'educazione che arrivi già dalla famiglia e non è proprio così semplice» (attivista, F, 47 anni)

«Bisognerebbe partire molto presto: nelle scuole economia domestica; perché la cultura dev'essere totalmente diversa: tutti devono essere in grado di saper fare tutto (non può essere che l'uomo non sappia fare nessuna faccenda domestica). Poi si dovrebbero fare colloqui a scatola chiusa - non parlare con una persona, ma parlare con un foglio, così da non essere influenzato dal genere ⁽²⁶⁰⁾-»
(attivista, M, 36 anni)

Quando la questione è stata approfondita da un punto di vista di azione sindacale, quasi nessuno ha offerto una risposta precisa:

«Da un punto di vista sindacale non lo so» (attivista, M, 36 anni)

«Bella domanda» (attivista, M, 37 anni)

«Questa è una bella domanda» (Segretario Generale territoriale, 51 anni)

«Non so» (Segretario Generale regionale, 63 anni)

«Allora è una domanda molto difficile nel senso che bisogna esserci molto più dentro» (attivista, F, 34 anni)

«Non so cosa si potrebbe fare... bella domanda» (Segretaria Generale territoriale, M, 55 anni).

Continuando ad analizzare il tema, sono poi emerse alcune proposte tra le quali: puntare sulla formazione specifica, discutere di temi organizzativi o trovare un ruolo *ad hoc* per le donne, così come rimodernare il sindacato e renderlo più appetibile.

Per quanto riguarda il primo aspetto, un Segretario (55 anni) ha indicato importante fare formazione sulle tematiche di parità, ma anche sul tipo di coinvolgimento che bisogna aspettarsi dalle persone. La formazione in tema di parità deve essere un

⁽²⁶⁰⁾ A tal proposito, si veda BLAU D. F., KAHN M. L. *op. cit.* Si riporta lo studio di GOLDIN e ROUSE, *Orchestrating impartiality: the impact of 'blind' auditions on female musicians*. in cui si riporta che le audizioni c.d. alla cieca aumentano la probabilità delle donne di essere assunte.

tema centrale, senza però diventare esclusivo. Un'attivista (47 anni) sostiene che si potrebbero affidare i c.d. servizi soltanto alle donne, così da renderle un punto di riferimento perché in questo modo sarebbero a contatto praticamente con tutti, uomini e donne. Un Segretario Generale territoriale invece, sostiene che è necessario che le donne vedano altre donne partecipare, così da avere dei modelli, innamorarsi della missione da sindacalista e poter dire:

«Allora anche io ce la posso fare» (Segretario Generale territoriale, 51 anni)

Sempre lo stesso segretario generale territoriale ritiene importante far sì che aumentino il numero di segretarie generali territoriali, ancora molto inferiore rispetto a quello degli uomini. Questo, oltre a servire da modello e da ispirazione per altre donne, consentirebbe una guida diversa del sindacato.

Un'attivista ritiene necessario coinvolgere maggiormente le donne, anche organizzando - al di là delle assemblee sindacali in azienda - degli incontri ristretti per integrarle ed informarle su quello che il sindacato sta facendo e su quello che potrebbero andare a fare una volta inserite nell'organizzazione. Inoltre, la stessa ritiene che per attirare un maggior numero di donne – soprattutto giovani – sia importante fare gruppo e stare insieme per rendere nuovamente il sindacato

«il centro di aggregazione che era» (attivista, F, 57 anni)

Sia un'attivista (34 anni) che un Segretario Generale territoriale (51 anni) hanno dichiarato che il modo migliore per far sì che ci sia una maggior rappresentanza femminile all'interno del sindacato è effettivamente riconoscere le capacità delle donne, enfatizzarle e cercare di essere il più meritocratici possibile. Questo Segretario, inoltre, dà atto che non sia così facile per gli uomini dire ad una donna che è brava e, quindi, può risultare più difficile per loro valorizzarla.

Un altro intervistato ritiene che bisognerebbe rendere il mondo sindacale più appetibile (attivista, M, 36 anni). Ciò è stato confermato ed approfondito anche da un Segretario Generale territoriale, il quale ritiene che il modello sindacale, ad oggi:

«È un pochino complicato e sarebbe da modificare. Cioè, fare riunioni a fiume che non servono oggettivamente a niente... hai ancora tanta ritualità» (Segretario Generale territoriale 48 anni).

In generale, lui ritiene necessario ottimizzare alcune cose come, per esempio, dare la possibilità alle persone di meglio conciliare la vita privata, il lavoro e l'attività sindacale; crede che facendo così si avvicinerebbero un maggior numero di persone, soprattutto donne.

Pure un attivista ritiene importante che il sindacato si modernizzi, soprattutto:

«Con tutte le possibilità che abbiamo adesso...con quello che è diventato grazie al Covid diciamo l'ordine del giorno...con lo smart working... gli aggiornamenti online le stesse video chat come quella che stiamo facendo, le slide, la possibilità di leggere oramai qualsiasi cosa in qualsiasi momento sugli smartphone o cose così...» (attivista, M, 37 anni)

Iniziative della FAI Cisl

Come si è potuto approfondire nel §II.6, la FAI Cisl Nazionale sta promuovendo una serie di iniziative e di politiche che tengano conto della condizione femminile a tutto tondo (dalla violenza e molestie di genere sui luoghi di lavoro, al linguaggio di genere etc.). In linea teorica, queste iniziative hanno l'obiettivo di sensibilizzare sul tema e di rendere il mondo sindacale più attento a quello che vivono le donne nella loro quotidianità, ma anche più appetibile per la sfera femminile. Posto che dal livello nazionale a quello territoriale possono incorrere grandi ed importanti distanze, chi scrive ha ritenuto importante indagare qual è l'effetto che queste azioni hanno sulle persone che vivono il sindacato nelle fabbriche o su quelle dirigono il lavoro nelle province lontane da Roma.

Delle undici persone intervistate, solo tre (uomo 36 anni, donna 57 anni, uomo 51 anni) hanno risposto *«Non lo so»* oppure *«Non ne conosco e quindi non posso dire né sì né no»*; il dato però non è particolarmente positivo se si tiene conto del fatto che queste risposte sono state date dal 50% degli attivisti. In questo senso, quindi, si registra un parziale fallimento nella trasmissione e nella comunicazione delle

linee d'azione alle persone dentro le aziende. Andando ad esaminare le altre risposte, uno dei Segretari Generali territoriali ha detto che più che specifiche politiche di genere, negli ultimi anni – soprattutto da quando si è insediata la nuova ed ultima segretaria nazionale – è la mentalità:

«Secondo me è proprio il cambio di mentalità che si sta facendo che ti porta dalla piccola cosa, dall'aver più attenzione alla lavoratrice agricola che magari fino all'altro giorno non consideravi ad un vero e proprio cambio in quella direzione»

(Segretario generale territoriale, 48 anni)

La nuova dirigenza ha anche avviato uno svecchiamento dei ruoli e si sta impegnando nell'inserimento di un maggior numero di donne all'interno degli organismi. La maggior presenza femminile è testimoniata anche da una Segretaria Generale territoriale (55 anni) e da due attivisti (donna 47 anni, uomo 37 anni): in tutti e tre i casi è stato evidenziato come si tenti di riconoscere e di dare un ruolo attivo: *«E non il semplice ruolo da delegata»* (attivista, F, 47 anni) ad un sempre maggior numero di donne. Il lavoro svolto dalla FAI Cisl, però, non si ferma qui. In moltissime interviste è emerso come si presti sempre una grande attenzione alla parità di genere anche nella contrattazione e negli accordi aziendali. Un'attivista ha riportato quanto appena rinnovato nel CCNL Industria Alimentare, nel quale sono state introdotte particolari agevolazioni in termini di permessi e congedi che, come sottolinea l'intervistata:

«Sono cose che interessano anche gli uomini, ma un uomo è disposto a rinunciarci. Nel senso è molto più difficile che sia l'uomo...se c'è la possibilità sono cose che lascia fare alla donna. Ecco proprio a livello culturale italiano. Anche solo il genitore anziano...è molto più facile che sia la moglie, la compagna di turno o la figlia femmina a prendersi carico del genitore piuttosto che il figlio o il marito o il compagno» (attivista, F, 34 anni).

Diversi segretari hanno evidenziato di come la FAI Cisl da sempre si preoccupa di parità di genere:

«Queste tematiche fanno parte del DNA della FAI» (Segretario Generale
territoriale, 51 anni)

*«La FAI Cisl si è impegnata in prima linea sulla contrattazione di genere, così
come la CISL è impegnata a livello confederale e, di conseguenza, questa è una
delle "missioni" che si portano avanti e si sostengono in maniera quotidiana»*
(Segretario generale territoriale, 55 anni)

Inserendo articolati o rimandando a normative che rimarcano l'importanza del tema. A tal proposito, è stato fatto riferimento al protocollo che è stato firmato da FAI FLAI e UILA e le parti datoriali a novembre 2023 per contrastare la violenza e le molestie nei luoghi di lavoro, in occasione del rinnovo contrattuale del settore dell'industria alimentare, protocollo che prevede, in collaborazione con l'Ente Bilaterale di Settore, anche un sostegno economico per le vittime. Il Segretario Generale regionale ha sottolineato l'importanza di alcuni accordi e previsioni anche da un punto di vista di cambiamento culturale:

«Le politiche di genere, è chiaro che noi in tutti i contratti che abbiamo sottoscritto, come ti dicevo prima, le abbiamo messe sulla carta. Poi, devo anche dire che le cose funzionano, perché magari da subito le metti sulla carta, poi il rinnovo successivo rimangono sulla carta, però poi qualcuno incomincia a dire "Ma forse sarebbe meglio metterle in pratica". [...] Secondo me le rivoluzioni o si fanno in piazza nel sangue o si fanno nel tempo. E credo che questo sia un cambiamento culturale che avverrà nel tempo» (Segretario generale regionale, 63 anni).

Un Segretario Generale territoriale (51 anni) ha rimarcato il bisogno del sindacato di insistere maggiormente sia a livello nazionale che poi a quello aziendale sul tema della professionalità, per evitare che continuino a sussistere fenomeni di segregazione occupazionale e che perduri l'idea per cui esistono lavori maschili e femminili.

Rappresentanza femminile e contenuti sindacali

La rappresentanza femminile nei sindacati non è solo una questione di equità, ma anche di contenuti e priorità. Per questo, nel corso delle interviste si è analizzato quello che potrebbe essere l'effetto a livello sindacale di una maggior presenza di donne.

Un attivista (36 anni) ritiene che la diversa sensibilità delle donne farebbe sì che nel sindacato venissero affrontate tematiche che riguardano più strettamente la sfera femminile:

«Tipo è impensabile che ci siano solo 2 ore di allattamento e che la paternità sia solo di 2 settimane» (attivista, M, 36 anni)

Un altro attivista, invece, ritiene che una maggior rappresentanza femminile potrebbe effettivamente aggiungere ai tavoli di discussione nuovi argomenti e, di conseguenza, avvicinare nuove persone al sindacato. Egli ritiene che ad oggi non ci siano molte donne attive nel sindacato perché, effettivamente, potrebbe essere che la carenza di interesse sia da collegare alle tipologie di battaglie e di discussioni che riguardano la sfera femminile perché:

«È chiaro che se si trattano sempre argomenti sì generali, ma che hanno più un interesse sulla parte maschile all'interno dell'azienda, della politica e così...è chiaro che una donna è anche meno attratta da queste cose; è meno interessata»
(attivista, M, 37 anni)

Un Segretario generale territoriale, d'altro canto, ritiene che l'apporto delle donne al sindacato andrebbe ben oltre la tipologia di argomenti trattati, ma che piuttosto queste apporterebbero un diverso punto di vista e *«capacità a ventaglio, in grado di abbracciare più cose»* (Segretario generale territoriale, 51 anni).

Al contrario, due attiviste (47 e 34 anni) ritengono che non sia necessario un maggior numero di donne per introdurre questioni di particolare interesse per le donne. Una delle due ammette che ciò potrebbe sicuramente aiutare, ma che comunque non è vincolante perché è sufficiente avere un uomo in grado di percepire

e rappresentare i diversi bisogni. Un Segretario Generale territoriale ritiene che la questione, in questo modo, venga fortemente generalizzata:

«Se io metto un uomo bigotto o una donna bigotta non è detto che questa mi vada ad affrontare temi particolari» (Segretario generale territoriale, 48 anni)

Anzi, egli ha ricordato che per due mandati di fila alla guida della Cisl c'è stata Annamaria Furlan e ciò non ha comportato una maggior attenzione sulle questioni che coinvolgono principalmente le lavoratrici. Infine, un altro Segretario Generale territoriale (55 anni) ritiene che, in generale, i temi di interesse femminile devono essere affrontati da entrambi i generi e non devono essere esclusiva solo delle donne.

Pregiudizi e stereotipi di genere

Nel corso delle interviste è stata colta l'occasione di analizzare l'eventuale presenza di pregiudizi nei confronti del tema, per rendere l'analisi più completa rispetto a quanto non fosse stato il questionario, nel quale questo non veniva sviluppato. Per questo motivo, come già delineato all'inizio del paragrafo, sono state fatte cinque domande che si ponevano come obiettivo quello di verificare in che modo si pongono le persone intervistate rispetto alla tematica della parità di genere. L'analisi, però, non si è fermata solo ed esclusivamente a queste cinque domande, ma è andata oltre andando a guardare all'insieme delle risposte. In generale è emerso che ci sono state e ci sono ancora forme di pregiudizi di genere, anche se quasi tutti i rispondenti cercano di aderire ad un punto di vista più progressista e moderno:

«Io sono stata vittima di diversi pregiudizi nel sindacato e li subisco ancora....Solo che ora so rispondere» (Segretaria Generale territoriale, 55 anni)

In generale emerge dal lato femminile una forma di auto-stereotipizzazione: è una donna di 46 anni a dire che le faccende domestiche sono una prerogativa più femminile che maschile, così come è una donna (55 anni) a definire le faccende domestiche "lavoretti femminili" e a sostenere che gli uomini debbano "aiutare" le donne. L'uso di un tale linguaggio non fa che rafforzare gli stereotipi per cui la

gestione della casa e della famiglia sia in capo alla donna. Ancora, è una donna di 34 anni a ribadire che, nonostante non sia d'accordo con l'affermazione secondo cui le donne sono più portate nelle faccende domestiche, aggiunge:

«Gli uomini forse sono meno attenti. Bisogna indirizzarli un pochino di più, però a mo' di soldatino funzionano» (attivista, F, 34 anni)

Dal lato maschile, un attivista (51 anni) riconosce che in effetti le donne sono *storicamente* più portate a fare i lavori domestici, ma che l'uomo può sempre *imparare* e un Segretario Generale territoriale (48 anni) riconosce che è la tradizione e l'educazione patriarcale ad aver abituato gli uomini a non occuparsi delle faccende domestiche, ma dà atto che negli ultimi anni la situazione sta cambiando e - *«per fortuna»* - tutti devono per forza e comunque occuparsene in prima persona. Al contrario, un attivista di 35 anni è totalmente in disaccordo con l'affermazione *«Gli uomini sono meno adatti ad occuparsi delle faccende domestiche»* e giustifica la sua posizione dicendo che ha vissuto da solo per molto tempo e che quindi ha dovuto sempre fare tutto da solo.

Rimanendo in ambito familiare, qualcuno ha che le decisioni più importanti riguardanti la famiglia spettano alla donna, confermando quell'idea maschilista della famiglia matriarcale, in cui la casa è il regno delle donne.

Inoltre, un'attivista dichiara che:

«Tanti dicono che le stesse cose che possono fare le mamme le possono fare anche i papà... io non la vedo proprio così... la mamma è la mamma» (attivista, F, 47 anni)

Per quanto riguarda l'ambito lavorativo, se un attivista (36 anni) ritiene importante che sia gli uomini che le donne contribuiscano alle necessità economiche della famiglia (*«È giusto che ci sia un 50-50»*), altre intervistate (55 e 57 anni) ritengono che per gli uomini sia più importante avere successo nel lavoro e un altro ancora (37 anni) crede che per le donne sia importante realizzarsi nel lavoro fino a circa 45 anni, mentre gli uomini non abbandonano mai questa ambizione, fino al raggiungimento dell'età pensionabile. Lo stesso intervistato riconosce che la presenza di una famiglia limiti la carriera delle donne, mentre per gli uomini sia

sinonimo di affermazione. Rispetto al binomio lavoro – famiglia, un Segretario Generale territoriale (48 anni) afferma che l'ambizione, così come la mobilità, possa essere sia maschile che femminile, ma anche che:

«la donna, in questo momento, con le leggi che ci sono attualmente e con l'aiuto che c'è sulle famiglie, è più penalizzata nel caso in cui voglia essere lavoratrice e madre» (Segretario Generale territoriale, 48 anni)

In due interviste si è delineata l'idea per cui è più difficile lavorare in un ambiente con molte donne perché queste sono meno in grado di lavorare in squadra, meno pragmatiche e amplificano i problemi, confermando la teoria dell'ape regina:

«Sai qual è il problema delle donne? Che noi donne facciamo meno squadra dei maschietti, perché poi subentra un po' di, non lo so, di rivalità. I maschietti poi effettivamente sono un po' più...alcune cose le lasciano un po' da parte. Sono meno prime donne» (attivista, F, 47 anni)

«Se io dovessi lavorare a stretto contatto con qualcuno, io sceglierei un uomo, ma ti spiego il motivo. Ho sempre lavorato con tante donne, [...], io lavoravo con 20 donne e io uomo, ok? Mi rendo conto che a volte con la donna, il problema, nasceva sulla macchina 1, alla macchina 10, diventavano 100 i problemi, ok? Non so se mi sono spiegato, ok? Perché poi sai, il ciarlare... invece l'uomo è molto pragmatico in questo, e dice, oh, dobbiamo fare questo, lo facciamo, boh, è finita. Poi ovviamente non voglio generalizzare» (Segretario generale territoriale, 51 anni)

Al contrario, è anche emerso da due attiviste (51 e 34 anni) che caratteristiche come la gentilezza, la precisione e il prendersi cura sono più associate al genere femminile, il che rafforza ulteriormente forme di stereotipi.

CENNI CONCLUSIVI

L'obiettivo di questa tesi è quello di esplorare la rappresentanza femminile all'interno del sindacato, con un focus particolare sulla FAI Cisl Piemonte.

La CISL e, in particolare, la FAI CISL, si definisce un sindacato contrattualista, poiché individua tra i suoi scopi principali quello di esprimere i bisogni dei propri rappresentati ai vari tavoli di contrattazione. Per poter far fede a questo obiettivo, però, è necessario che, ai vari livelli del sindacato, siano conosciuti e presi in considerazione i bisogni di tutte le persone iscritte al sindacato e di cui la FAI Cisl si fa portavoce.

A partire dalla letteratura sul tema, è stato indagato il rapporto che storicamente intercorre tra le donne e i sindacati ed è emerso che, nonostante queste rappresentino globalmente il 40% degli iscritti totali, continuano ad essere escluse dai processi decisionali e dalle strutture sindacali. Da un punto di vista di democrazia sindacale, è fondamentale che i sindacati riflettano realmente la diversità degli iscritti, promuovendo un'immagine rappresentativa anche degli interessi e dei bisogni delle donne che, ad oggi - insieme ai lavoratori giovani, precari e migranti - rappresentano il nucleo debole del mercato del lavoro.

Le donne continuano a subire importanti discriminazioni di genere che limitano le loro opportunità, a partire dal loro accesso al lavoro retribuito, fino ad influenzare il loro sviluppo professionale, così come la loro permanenza nel mercato del lavoro. Il tasso di donne occupate è fortemente condizionato da norme sociali e culturali che individuano nell'uomo il *breadwinner* e nel lavoro della donna solo un salario aggiuntivo a quello del marito e/o compagno. Per questo motivo, il lavoro riproduttivo continua a ricoprire un importante impedimento nell'affermazione della donna come lavoratrice. In particolare, in letteratura ⁽²⁶¹⁾ si parla di *childhood penalty*, che descrive la penalizzazione che le donne subiscono nella loro carriera a causa della maternità e degli impegni familiari e che possono implicare la perdita

⁽²⁶¹⁾ Tra le altre, si rimanda nuovamente a RINALDI, A. (2022) *op. cit.*

di competenze, un minor impiego di tempo nel lavoro retribuito e l'occupazione in posizioni caratterizzate da salari inferiori.

Quando si guarda al mercato del lavoro in ottica di genere bisogna tenere in considerazione sia l'eventuale intermittenza che caratterizza l'impiego, sia la segregazione occupazionale femminile, con cui si intende la diversa distribuzione di uomini e donne nel mercato del lavoro (segregazione occupazione orizzontale). Allo stesso tempo va tenuta in considerazione la difficoltà che incontrano le donne nelle progressioni di carriera e nel raggiungimento di posizioni dirigenziali (segregazione occupazionale verticale). Questi fenomeni influiscono sul livello retributivo, contribuendo al divario salariale di genere (*gender pay gap*), che in Europa, nel 2021, è stato stimato al 12,7%. Tale divario non solo impatta sulla pensione finale delle donne, che in media è il 74% di quella dei colleghi maschi, ma condiziona anche la loro decisione di partecipare al mercato del lavoro, costringendole spesso a dover scegliere tra carriera e lavoro di cura.

Nel contesto di queste dinamiche discriminatorie, che da un punto di vista di giustizia sociale riguardano il 50% della popolazione e, da un punto di vista economico impattano negativamente - costando 370 miliardi di euro all'anno per i Paesi membri ⁽²⁶²⁾ - esiste un problema di rappresentanza delle donne, il che fa sì che i bisogni di questo segmento di popolazione non siano adeguatamente rappresentati nei processi decisionali e nelle negoziazioni collettive.

Queste norme sociali e culturali influenzano anche il grado di partecipazione delle donne nelle strutture sindacali poiché quest'ultime hanno meno probabilità di avere tempo ed energie da dedicare al lavoro sindacale, considerato spesso un impegno supplementare rispetto al lavoro retribuito e alle responsabilità di cura. La discontinuità e le frequenti interruzioni che caratterizzano la permanenza delle donne nel mercato del lavoro influenzano anche il loro legame con il sindacato, rendendolo meno solido e duraturo. Inoltre, i settori occupazionali caratterizzati da

⁽²⁶²⁾ RINALDI, A. *Le signore non parlano di soldi. Quanto ci costa la disparità di genere?* Fabbri 2023.

una maggiore presenza femminile sono anche quelli in cui il sindacato è più debole, aggravando ulteriormente il tema della rappresentanza.

A queste difficoltà si aggiungono gli ostacoli strutturali interni ai sindacati, dove gli uomini spesso non sono disposti a rinunciare al loro *status quo* o dove questi non si fidano delle colleghe, le quali, a loro volta, possono sentirsi inadeguate o insufficientemente preparate per ricoprire posizioni di rilievo. Questo perpetua una cultura di esclusione, dove i bisogni e le istanze delle donne non vengono adeguatamente rappresentati nei processi decisionali. In letteratura si accusa il sindacato di essere passato da un sistema democratico a uno oligarchico, perché solo gli interessi degli uomini, bianchi, impegnati a tempo indeterminato vengono presi in considerazione ⁽²⁶³⁾. Si crea quindi un circolo vizioso di bassa rappresentanza e di scarsa partecipazione.

A livello politico internazionale sono state sviluppate diverse strategie che si inseriscono nel quadro più ampio del concetto di “democrazia partecipativa”. A partire dal 1995, si è cercato di implementare interventi come il sistema delle quote di genere, o del *gender mainstreaming*. Infatti, affinché le istanze femminili siano prese veramente in considerazione è necessario che aumenti il numero di donne nelle posizioni di rappresentanza negli organi decisionali.

Per quanto riguarda i sindacati, diventa cruciale implementare politiche di inclusione e promuovere un cambiamento culturale che valorizzi le prospettive e le esperienze delle donne affinché quest’ultime siano realmente incluse e coinvolte nelle delegazioni trattanti e nelle fasi di negoziazione, così da poter realmente influenzare la contrattazione collettiva e la produzione di politiche. Questo richiede un impegno continuo per sensibilizzare e formare i *leader* sindacali, rimuovere le barriere strutturali e culturali che ostacolano la piena partecipazione delle donne, e sviluppare strategie più inclusive che possano attrarre e coinvolgere una base più diversificata di iscritti.

⁽²⁶³⁾ COCKBURN, C. *op. cit.*; COLGAN, F. and LEDWITH, S. *op. cit.*

Per quanto riguarda la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL), sono state promosse una serie di azioni tali da cercare di migliorare la presenza femminile nelle sue diverse strutture, prevedendo diverse forme di quote di genere che, seppur necessarie, non sono state sufficienti a garantire un cambiamento strutturale e un aumento del numero di donne negli organi decisionali.

L'indagine empirica che è stata svolta nel corso di questa ricerca ha permesso di approfondire la questione da un punto di vista territoriale, di raccogliere quelle che sono le percezioni di RSA, RSU, attivisti e attiviste e Segretari generali territoriali e regionali della FAI Piemonte rispetto alla rappresentanza femminile nella FAI Cisl. I risultati emersi, alla luce di quanto già ampiamente descritto in letteratura, hanno permesso di elaborare delle linee di azioni potenzialmente percorribili dal sindacato.

È importante notare che questa ricerca è limitata alla sola FAI Cisl Piemonte e che si propone come studio pilota, visto che i dati fanno riferimento ad un campione non rappresentativo. I risultati, quindi, potrebbero non essere generalizzabili a livello nazionale, ma il metodo utilizzato potrebbe rappresentare la base per approcciare la tematica su scala nazionale.

Indicazioni di policy per migliorare l'operato del sindacato sul tema

1. La FAI sta svolgendo un importante lavoro comunicativo e sta prestando sempre più attenzione al tema della rappresentanza femminile, ma è necessario che vengano condotte maggiori ricerche e studi sul tema della parità di genere anche da un punto di vista intersezionale. Com'è emerso nel corso dell'elaborato, per potere promuovere delle politiche e delle iniziative che tengano in considerazione le questioni femminili, è importante continuare a investire sullo svolgimento di ricerche finalizzate a produrre studi dettagliati sulle disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro e per valutare l'esistenza e le cause di *gap* nelle strutture territoriali e regionali della FAI Cisl. Questi studi dovrebbero perseguire una strategia intersezionale, tenendo in considerazione altri fattori discriminatori come la

provenienza geografica, l'etnia, l'età, le disabilità, l'orientamento sessuale etc. così da analizzare e valutare esperienze più diversificate. Nelle analisi è fondamentale che si ricerchino anche gli ostacoli e i pregiudizi che limitano la partecipazione femminile interni alle strutture sindacali, così da prevedere delle misure correttive e dei nuovi e futuri obiettivi.

Queste analisi devono poi essere ampiamente distribuite e pubblicizzate tra i membri del sindacato e in tutte le strutture territoriali - comprese le aziende al fine di influenzare le politiche e le pratiche sindacali. La diffusione dei risultati e delle buone pratiche è fondamentale affinché ci sia un miglioramento diffuso.

2. I Comitati donne o delle pari opportunità non devono più essere considerati solo un adempimento statutario, ma devono essere rafforzati, garantendo loro una maggior visibilità, maggiori poteri e operatività. I comitati devono essere degli spazi sicuri e protetti in cui è possibile discutere apertamente di esperienze e preoccupazioni. In tutte le strutture regionali dev'essere consolidato il ruolo dei *gender committee* così da assicurare che le questioni di genere siano integrate nelle decisioni e nelle politiche sindacali. In questo modo sarà possibile coinvolgere un maggior numero di donne e dar loro la possibilità di esprimersi e di sentirsi effettivamente coinvolte. Dal livello regionale a quello nazionale deve essere loro assicurata una rappresentanza varia (da un punto di vista di età, etnia, disabilità etc.) e adeguata, così come bisogna garantire un loro effettivo coinvolgimento nelle diverse fasi dei processi negoziali e decisionali. Tra i loro compiti deve esserci anche il monitoraggio e la valutazione dei progressi nelle politiche di genere, l'organizzazione di momenti formativi e di almeno due conferenze all'anno (per lo meno in concomitanza della Giornata Internazionale contro la violenza contro le donne e della Giornata Internazionale dei diritti delle donne), durante le quali devono essere affrontate tematiche legate alle discriminazioni e alle

disparità di genere. Inoltre, dev'essere garantita la partecipazione di un numero minimo dei suoi componenti alle trattative sui contratti collettivi, dal livello aziendale a quello nazionale. In questo modo le iniziative saranno efficaci e allineate con gli obiettivi del sindacato.

3. Il contrasto delle disuguaglianze e delle discriminazioni deve rappresentare il punto di partenza di qualsiasi politica, per questo è importante ideare e promuovere corsi di formazione sul tema *in primis* per la dirigenza sindacale, ma anche per le operatrici e gli operatori, i delegati e tutti i rappresentanti sindacali. I corsi di formazione devono essere costruiti in ottica di *gender mainstreaming*, facendo sì che le diverse dinamiche del mercato del lavoro siano analizzate attraverso la lente di genere. È necessario che, oltre a esplorare quelle che sono oggi le disuguaglianze di genere, siano approfonditamente studiate anche le politiche individuate per contrastarle, finanche a individuare nuove azioni e *best practices* che possono essere intraprese per affrontarle. I comitati donne devono essere coinvolti nella stesura e nell'organizzazione dei momenti formativi, durante i quali è importante utilizzare anche casi di studio e testimonianze per sensibilizzare i partecipanti sul tema.
4. Oltre a dei corsi di formazione per tutti i componenti del sindacato, è importante che siano organizzati di corsi specifici per i lavoratori e le lavoratrici in modo che tutti siano sensibilizzati sul tema. Per accrescere il coinvolgimento delle donne al sindacato potrebbero essere organizzate azioni formative rivolte alle donne, così da fornire loro le competenze necessarie per partecipare al sindacato, migliorare non solo le loro *skills*, ma anche la loro autostima. I corsi devono coprire argomenti come le tecniche di negoziazione e di *leadership* e devono includere anche momenti di confronto con donne con esperienze in posizioni dirigenziali. I corsi devono essere organizzati in collaborazione con i comitati donne e in modo da essere fruibili sia in presenza che da remoto e, eventualmente, in un secondo

e successivo momento così da garantire una maggior accessibilità e partecipazione.

5. Il tema della parità di genere continua a essere messo in secondo piano, ma bisogna invece che diventi un tema centrale. Per questo diventa importante che si creino degli spazi dedicati alla discussione delle questioni di genere all'interno del sindacato, coinvolgendo sia donne che uomini. È necessario che a livello territoriale vengano organizzate regolarmente delle riunioni o delle assemblee che affrontino, da diversi - anche attraverso l'organizzazione di cineforum tematici - specifiche problematiche di genere, come il *gender pay gap* o la rappresentanza femminile nei ruoli decisionali. In questo modo, oltre a sensibilizzare sul tema, si contribuisce a restituire ai sindacati la forma dei centri di aggregazione che erano storicamente, in cui è possibile confrontarsi e discutere, scambiare idee ed esperienze, ma anche suggerimenti per migliorare la parità di genere. Oltre al coinvolgimento attivo dei Comitati donne è importante invitare esperti esterni, accademici o rappresentanti di ONG o di altre organizzazioni del terzo settore per condividere *best practices* e ispirare azioni concrete.
6. Sarebbe opportuno intervenire anche sulla struttura del sindacato, le cui attività devono essere più flessibili per accogliere le donne, soprattutto quelle che hanno anche responsabilità di cura. È importante programmare le riunioni in orari più accessibili e ricorrere all'utilizzo di tecnologie digitali per facilitare la partecipazione a distanza. Le riunioni devono essere programmate per tempo e devono essere mirate, così da permettere una maggior e migliore organizzazione e conciliazione tra la vita privata e la vita professionale.
7. Per garantire un reale supporto alla conciliazione vita-lavoro, è necessario che vengano offerti servizi di supporto all'infanzia, anche attraverso le convenzioni con servizi locali per rendere la partecipazione alle attività

sindacali meno onerosa e impegnativa per tutti coloro che hanno responsabilità familiari.

8. Le pratiche di contrattazione collettiva devono essere adattate per riflettere meglio i bisogni delle donne e degli altri gruppi sottorappresentati e per favorire l'inclusione nei luoghi di lavoro. Per questo motivo bisogna prevedere delle azioni positive tali da garantire la presenza di un numero minimo di donne ai tavoli di contrattazione e far sì che queste siano attivamente coinvolte nella negoziazione, non solo come rappresentanti simbolici. Nelle piattaforme di contrattazione bisogna proseguire il lavoro sulle tematiche di genere, continuando a implementare il numero di permessi e di congedi fruibili solo dai padri e a contrastare forme di segregazione occupazionale.

Queste proposte, a partire dallo studio condotto, possono rappresentare un punto di partenza per rinnovare le strutture sindacali, rendendole più rappresentative della diversità della forza lavoro moderna e meglio attrezzate per rispondere in modo adeguato ai bisogni di tutte le lavoratrici e i lavoratori. In futuro, sarebbe interessante proporre un questionario simile e condurre delle interviste semi-strutturate ad attori diversi per età, etnia, condizione psico-fisica, orientamento sessuale etc. così da continuare ad analizzare le problematiche di rappresentanza che sta vivendo il sindacato e da promuovere strategie per un suo rinnovamento.

APPENDICE

Sommario: **1.** Trascrizione del questionario *self reporting*. – **2.** Traccia interviste semi strutturate

1. Trascrizione del questionario *self report*

La rappresentanza femminile nella FAI Cisl Piemonte

Il questionario è anonimo ed è suddiviso in due sezioni:

- a. La prima vuole analizzare l'opinione di una persona che svolge il ruolo di Rappresentante Sindacale Aziendale (RSA), di Rappresentante Sindacale Unitario (RSU), di operatrice o operatore.
- b. La seconda ha natura socio-anagrafica e ha la funzione di collocare i rispondenti in base al proprio genere, alla propria età, al proprio titolo di studio, alla propria situazione familiare e lavorativa etc.

1. SONO

- a. Operatrice/operatore sindacale (→ sezione OPERAT*)
- b. RSU (→ Sezione RSU/RSA)
- c. RSA (→ Sezione RSU/RSA)

SEZIONE RSU/RSA
1. SETTORE DI LAVORO
Agricoltura/florovivaismo o attività connesse
Industria alimentare

Pesca
Industria del tabacco
2. CARATTERISTICHE LAVORO (più di una risposta è possibile)
Tempo parziale
Tempo pieno
Lavoro a turni
Stagionale
3. ANNI DI AFFILIAZIONE SINDACALE
Fino a 5 anni
Da 5 a 15 anni
Oltre 15 anni
4. DA QUANTI ANNI RICOPRO UN RUOLO DI RAPPRESENTANZA (RSU/RSA)
Fino a 5 anni
Da 5 a 15 anni
Oltre a 15 anni
5. QUANTO TI SENTI COINVOLTO NEL LAVORO SVOLTO DALLA FAI CISL (attività sindacale, militanza, etc.)
Totalmente coinvolto, ho messo in atto diverse idee e progetti per la mia azienda e le/i mie/miei colleghe/i. Le/gli iscritte/i mi vedono come un punto di riferimento
Abbastanza coinvolto, vedo dei problemi e propongo soluzioni e le/i mie/miei colleghe/i si fidano di me
Non molto coinvolto, il mio ruolo è più istituzionale che di azione
Per niente coinvolto
6. TI PIACEREBBE ASSUMERE MAGGIORI RESPONSABILITÀ ALL'INTERNO DEL SINDACATO
Sì
No

Sì, mi piacerebbe, ma temo di non riuscire a gestire il carico di responsabilità e avere un giusto equilibrio tra vita privata e vita lavorativa
Nessuna delle precedenti; inserire un'opzione.
7. L'ATTIVITÀ SINDACALE E LA MILITANZA RICHIEDONO UN IMPEGNO TALE CHE, VISTA LA MIA SITUAZIONE FAMILIARE, NON RIESCO AD ESSERE COINVOLT* QUANTO VORREI
Vero
Falso
8. RITENGO CHE LA MIA AZIENDA DOVREBBE ATTUARE PIÙ POLITICHE PER FACILITARE LA CONCILIAZIONE VITA PRIVATA-VITA LAVORATIVA
Vero
Falso
9. RITENGO CHE SE IL SINDACATO ATTUASSE PIÙ POLITICHE PER FACILITARE LA CONCILIAZIONE VITA PRIVATA-VITA LAVORATIVA-VITA SINDACALE, CI SAREBBE UNA MAGGIOR PARTECIPAZIONE DELLE/DEGLI ISCRITTE/I
Vero
Falso
10.a (se vero) IN QUESTO SENSO, QUALI PENSI POTREBBERO ESSERE LE POLITICHE ATTUABILI DAL SINDACATO? (es. maggiori riunioni alla sera/al pomeriggio/al mattino o durante il week end/maggiori riunioni online...)
Fornire degli esempi
10. QUANTO PENSI SIA IMPORTANTE CHE LA COMPOSIZIONE DELLE RSU E DELLE RSA SIA SUDDIVISA IN MODO EQUO TRA I GENERI (50-50)
Molto importante

Importante
Non importante
Per nulla importante
Non credo che la questione di genere sia importante per la rappresentanza
11. RITENGO CHE SE CI FOSSERO PIÙ RAPPRESENTANTI (RSU/RSA) DONNE, AI TAVOLI DI TRATTATIVA SI AFFRONTEREBBERO PIÙ TEMI FEMMINILI (es. conciliazione vita-lavoro, welfare ²⁶⁴ , congedi parentali etc.)
Vero
Falso

SEZIONE OPERATRICI/OPERATORI
1. SONO
Distaccat* in legge 300/70
Dipendente della FAI CISL
2. DA QUANTO TEMPO SONO OPERATRICE/OPERATORE
Fino a 5 anni
Da 5 a 15 anni
Oltre 15 anni
3. SECONDO TE LA PRESENZA DI UNA FAMIGLIA INFLUISCE NELL'AVANZAMENTO DELLA CARRIERA SINDACALE
Sì, perché il nostro è un lavoro senza orari

²⁶⁴ *Welfare* con cui si intende quell'insieme di iniziative, beni e servizi il cui obiettivo è quello di migliorare il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie. I beni e i servizi possono essere molteplici quali l'assistenza sanitaria, la previdenza, le modalità di organizzazione del tempo di lavoro (smart working, gestione flessibile dell'orario di lavoro, valutazione stress lavoro correlato, ecc.), ecc. in LUDOVICO G., SQUEGLIA M. (a cura di), *Il welfare aziendale oggi: il dibattito de iure condendo*, Giuffrè Francis Lefebvre, 2019, "Welfare aziendale: quali opportunità per aziende e lavoratori" di Potito Di Nunzio, pp. 73-82

Sì, perché il sindacato non prevede al suo interno un <i>welfare</i> ¹ per le operatrici/operatore
No, basta saper pianificare
No, perché ho il sostegno delle mie colleghe/dei miei colleghi ed eventualmente ci organizziamo tra noi
Nessuna delle precedenti (inserire un'opzione)
4. PENSI CHE L'ASSENZA DI OPERATRICI NELLA FAI CISL (più di una risposta è possibile)
Sia conseguenza di un disinteresse femminile
Sia conseguenza del fatto che è un lavoro prettamente maschile
Sia conseguenza del fatto che il settore che rappresentiamo vede più lavoratori che lavoratrici
Sia conseguenza del tipo di orario
Sia conseguente ad un'assenza di politiche e di interesse per le donne sindacaliste
Non penso ci sia un'assenza di donne nella FAI CISL
5. PENSI CHE L'ASSENZA DI UNA RAPPRESENTANZA FEMMINILE (RSU/RSA) SIA CONSEGUENZA DI UN'ASSENZA DI CANDIDATE DONNE
Vero
Falso
6. PENSI CHE L'ASSENZA DI UNA RAPPRESENTANZA FEMMINILE (RSU/RSA) SIA CONSEGUENZA DI UN DISINTERESSE DA PARTE DEL SINDACATO
Sì, perché è un'organizzazione maschilista
Sì, ma solo perché storicamente era un settore maschile, ma sta cambiando
No, perché la FAI Cisl vede più iscritti uomini che donne
No, penso sia conseguente alla volontà delle donne
No, perché più volte sono state adottate misure per promuovere una maggior presenza femminile

Nessuna delle precedenti (inserire un'opzione)
7. SECONDO TE, LA FAI CISL È UN'ORGANIZZAZIONE IN CUI ESISTE UN REALE INTERESSE PER COINVOLGERE LA REALE PARTECIPAZIONE DELLE DONNE (es. attraverso un'organizzazione flessibile e attenta degli orari delle riunioni, attraverso un reale supporto etc.)
Sì
No
7.a SE NO, INSERISCI ALCUNI SUGGERIMENTI PER COINVOLGERE UN MAGGIOR NUMERO DI DONNE
Inserire risposta
8. TI PIACEREBBE FARE CARRIERA ALL'INTERNO DEL SINDACATO (dal livello territoriale, ricoprire un ruolo dirigenziale ai livelli più alti)
Sì
No
Sì, mi piacerebbe, ma temo di non riuscire a gestire il carico di responsabilità e avere un giusto equilibrio tra vita privata e vita lavorativa
Nessuna delle precedenti, inserire un'opzione
9. SECONDO TE QUANTO SAREBBE IMPORTANTE ATTUARE UN <i>WELFARE</i>¹ INTERNO AL SINDACATO, PER CHI LAVORA PER IL SINDACATO
Molto importante, mi aiuterebbe a gestire il carico di lavoro di cura
Importante, anche il sindacato dovrebbe prevedere misure che noi stessi contrattiamo all'interno delle aziende
Non importante, prima bisognerebbe attuare altre politiche (fornire degli esempi)
Per niente importante, basta sapersi organizzare
10. RITENGO CHE SE CI FOSSE UN MAGGIOR NUMERO DI OPERATRICI NELLA FAI CISL, SI TRATTEREBBERO

MAGGIORI TEMI FEMMINILI ALL'INTERNO DEL SINDACATO
Vero
Falso
11. RITENGO IMPORTANTE UN SISTEMA DI QUOTE PER INCENTIVARE LA PRESENZA DELLE DONNE ANCHE NEGLI ORGANI DECISIONALI
Molto importante
Importante
Non importante
Per nulla importante
Non credo che la questione di genere sia importante per il sindacato

SEZIONE COMUNE
1. SECONDO TE LA FAI CISL PROMUOVE POLITICHE PER LA PARITÀ DI GENERE
Sì
No
2. RITIENI IMPORTANTE UNA MAGGIOR RAPPRESENTANZA FEMMINILE NEL SINDACATO
Molto importante
Importante
Non importante
3. SU UNA SCALA DA 1 A 5 (1= PER NIENTE; 5= MOLTISSIMO), QUANTO SEI D'ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?
Le donne e gli uomini non sono fatti per gli stessi mestieri perché le donne sono meno disponibili (tempo, mobilità geografica, ambizione) a ricoprire certi ruoli
a. 1
b. 2

c. 3
d. 4
e. 5
Gli uomini sono più capaci di fare i leader di quanto non lo siano le donne
a. 1
b. 2
c. 3
d. 4
e. 5
Gli uomini hanno maggiori possibilità di fare carriera all'interno del sindacato perché non devono preoccuparsi della conciliazione tempo vita privata-lavoro
a. 1
b. 2
c. 3
d. 4
e. 5
Le donne che decidono di intraprendere una maternità o hanno dei figli non possono dedicarsi al lavoro sindacale nello stesso modo in cui possono farlo gli uomini-padri
a. 1
b. 2
c. 3
d. 4
e. 5
Ritieni sia importante favorire la partecipazione maschile ai coordinamenti e alle altre iniziative sulla parità di genere?
Sì
No
Pensi sia importante organizzare attività di formazione sulla riduzione delle disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro?
Sì

No

2. Scheda socio-anagrafica:

1. GENERE
Donna
Uomo
Altro
2. FASCIA D'ETÀ
16-26 anni
26-36 anni
36-46 anni
46-56 anni
>56
3. NAZIONALI TÀ
Italiana
Europea (specificare)
Extraeuropea (specificare)
Apolide
Doppia (specificare)
4. TITOLO DI STUDIO
Licenza elementare
licenza media
Licenza media superiore (diploma)
Laurea triennale
Laurea magistrale (o a ciclo unico)
Master I e/o II livello
Dottorato
5. STATO CIVILE
Celibe/nubile
Coniugat*
Partner Convivente

6. PRESENZA DI FIGLI	7. PRESENZA DI PERSONE NON AUTOSUFFICIENTI CONVIVENTI	8. CURA E ASSISTENZA DI PERSONE NON AUTOSUFFICIENTI NON CONVIVENTI
Sì	Sì	Sì
No	No	No
6.a Se SI età (più di una risposta è possibile)		
0-2 anni		
6.aa Frequenta l'asilo nido: Sì; No		
3-5 anni		
6.ab Frequenta la scuola materna: Sì; No		
6-10 anni		
11-13 anni		
14-16 anni		
16-19 anni		
20-27 anni		
>28		
9. NEL MIO NUCLEO FAMILIARE LA MAGGIOR PARTE DEL CARICO DEL LAVORO DI CURA PESA SU DI ME		
Sì		
No		
10. AL RIENTRO DA UNA GIORNATA LAVORATIVA PREPARO LA CENA		
Sempre		
Spesso		
Qualche volta		
Raramente		
Mai		

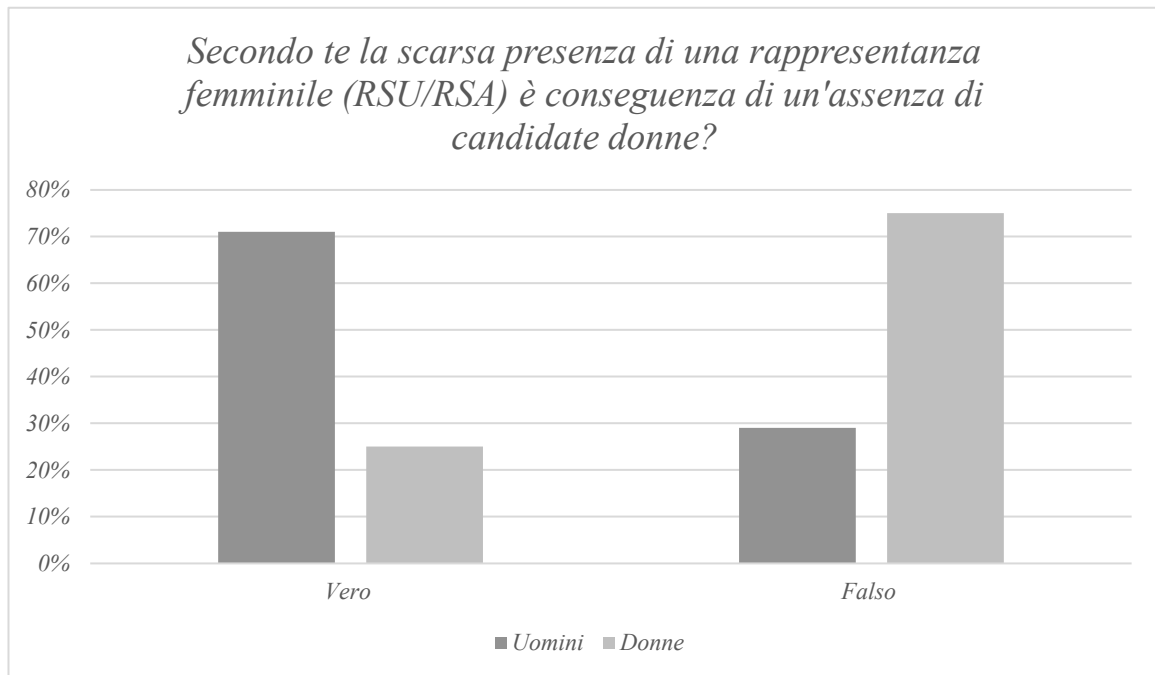
11. LA PULIZIA E IL RIORDINO DELLA CASA È UN'ATTIVITÀ CHE
Svolgo sempre io
Svolge una/un collaboratrice/collaboratore domestico
Eseguo con l'aiuto di mia/mio moglie/marito/partner
Realizzano altri familiari per me
12. (in caso di presenza di figli) NEL MIO NUCLEO FAMILIARE LA GESTIONE DEI BAMBINI (es. portarli, andarli a prendere a scuola/calcio/nuoto/attività varie; aiutarli nel fare i compiti etc.) RICADE
Maggiormente su di me
Io e mia/mio moglie/marito/partner ci organizziamo per suddividerci il lavoro
Su una/un collaboratrice/collaboratore/baby-sitter
Su altri familiari

2. Traccia delle interviste semi strutturate

Domande per valutare la presenza di stereotipi:

1. Per l'uomo, più che per la donna, è molto importante avere successo nel lavoro
2. Gli uomini sono meno adatti ad occuparsi delle faccende domestiche
3. È l'uomo a dover provvedere alle necessità economiche della famiglia
4. Spetta all'uomo prendere le decisioni più importanti riguardanti la famiglia.
5. Le donne e gli uomini non sono fatti per gli stessi mestieri perché le donne sono meno disponibili (tempo, mobilità geografica, ambizione) a ricoprire certi ruoli.

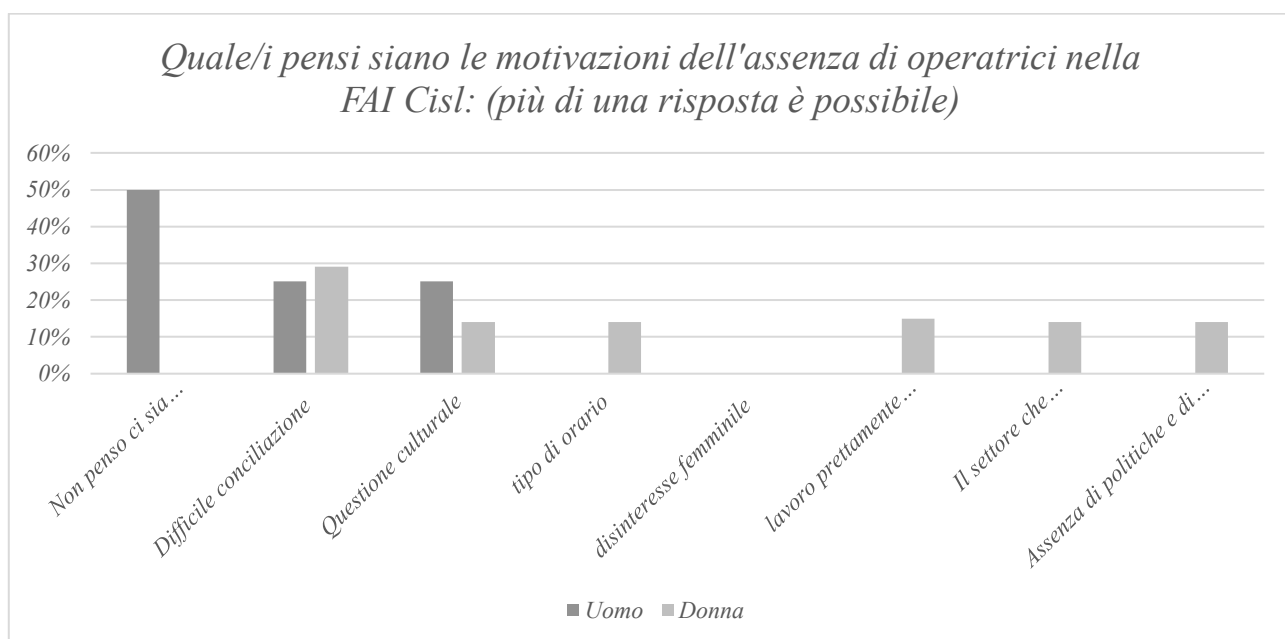
Domande per approfondire il tema della rappresentanza femminile



1. *"Il movimento sindacale e, in generale, le relazioni industriali sono uno spazio maschile, abitato da una cultura maschile."*⁽²⁶⁵⁾ Cosa ne pensi di questa affermazione?
2. Secondo te è importante parlare di rappresentanza femminile nel sindacato? Perché?
3. Alla domanda *"Secondo te la scarsa presenza di una rappresentanza femminile (RSU/RSA) è conseguenza di un'assenza di candidate donne?"* ha risposto "vero" il 71% degli uomini, contro il 25% delle donne. Questa percentuale si alza al 33% se si tengono in considerazione le donne con figli. Analisi del grafico. Per me è interessante la percezione totalmente diversa tra uomini e donne.
4. Dal questionario è emerso che sia gli uomini che le donne ritengono importante che la composizione delle RSU e delle RSA sia suddivisa in modo equo tra i generi (50-50). Tu cosa ne pensi? È importante che ci siano sia uomini che donne nelle posizioni di rappresentanza nelle aziende? Perché?

⁽²⁶⁵⁾ COCKBURN C., *op. cit.* p. 60

5. Secondo te è importante il sistema delle quote? Credi che sia una politica che funziona?
6. In generale cosa pensi si potrebbe fare per coinvolgere un maggior numero di donne?
7. «Ritengo che se ci fosse un maggior numero di operatrici nella FAI Cisl o di donne nelle posizioni di rappresentanza, all'interno del sindacato si tratterebbero più temi di interesse femminile», cosa ne pensi di questa affermazione?
8. Cosa pensi faccia la FAI Cisl per promuovere delle politiche di genere? Credi che queste politiche funzionano?
9. «Quale/i pensi siano le motivazioni dell'assenza di operatrici nella FAI Cisl: (più di una risposta è possibile)?» Discussione del grafico.



10. Secondo te la presenza di una famiglia influisce sull'avanzamento della carriera sindacale?
11. Ti piacerebbe assumere maggiori responsabilità all'interno del sindacato? Perché?

BIBLIOGRAFIA

A

ACKERS, P. *Trade unions as professional associations* in JOHNSTONE, A. and ACKERS P. *Finding a Voice at Work* Oxford University Press, 2015 pp. 95–126

ALMALAUREA, *Laureate e laureati: scelte, esperienze e realizzazioni professionali Rapporto 2022*

ALTILIO, C. NEGRI, S. *Violenza di genere: il contributo della contrattazione collettiva nella prevenzione e nel contrasto* Working paper n. 5 ADAPT University Press 2024

ATKESON, L.R. and CARRILLO, N. *More is Better: The Influence of Collective Female Descriptive Representation on External Efficacy* Politics & Gender vol. 3 2007 pp. 79 – 101

B

BACCARO, L. BENASSI, C. MEARDI, G. *Theoretical and empirical links between trade unions and democracy* Economic and Industrial Democracy, vol. 40 n.1 2019 pp. 3-19

BALLESTRERO, M.V. DE SIMONE, G. NOVELLA, M. (con la collaborazione di) *Diritto del lavoro* G. Giappichelli Editore 2017

BALLINGTON, J. KARAM, A. *Women in Parliament: Beyond Numbers - A revised Edition* IDEA- International Institute for Democracy and Electoral Assistance, Stockholm 2005

BECKER, G. S. *Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor in trends in Women's Work, Education, and Family Building* Journal of Labor Economics vol. 3, n. 1, 1985

BENSCHOP, Y. & VERLOO, M. *Sisyphus' Sisters: Can Gender Mainstreaming Escape the Genderedness of Organizations?* Journal of Gender Studies, Vol. 15, No. pp. 19–33, 2006

BERHEIDE, W. C. *Women still “stuck” in low-level jobs in Women Public Service: A Bulletin of the Centre for Women in Government* n. 3 pp. 1-4 1992

BLASHKE, S. *Female representation in the decision-making structures of trade unions: The influences of sector, status and qualification* Journal of Industrial Relations, vol. 57 n.5, pp. 726-74 2015

BLAU, D. F. KAHN, M. L. *Analyzing the gender pay gap* The Quarterly Review of Economics and Finance, 1999

BOZZON, R. *Modelli di partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Un'applicazione dell'analisi delle sequenze alle storie lavorative femminili* Il Mulino fascicolo 2, agosto 2008

BRAITHWAITE, M. and BYRNE, C. *Women in Decision-Making in Trade Unions* Brussels, European Trade Union Confederation (1994)

BRISKIN, L. *Strategies to support equality bargaining inside unions: Representational democracy and representational justice* Journal of Industrial Relations Vol. 56 n. 2 2014 pp. 208–227

BRISKIN, L., MULLER, A. *Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles* Industrial and Employment Relations Department (DIALOGUE), Working Paper No. 34, International Labour Office, Geneva 2011

C

CAGLAR, G. *Gender Mainstreaming*, Politics & Gender, 9 (3) 2013

CALVO, D. *What is the problem of gender? Mainstreaming gender in migration and development policies in the European Union* University of Gothenburg, (2013)

CAMERA DEI DEPUTATI SERVIZIO STUDI XIX LEGISLATURA, *La partecipazione delle donne alla vita politica e istituzionale* – seconda edizione Dossier n. 26 – Schede di lettura, 2024

BIBLIOGRAFIA

Centro Studi CISL (a cura di), *Donna, lavoro, sindacato* Edizione Centro Studi CISL, 1977

CHARLES, N. *Women and trade unions in the workplace* Feminist Review, Winter No. 15 pp. 3-22, 1983

CIANCI, F. *La tutela delle minoranze attraverso gli strumenti della rappresentanza: un'analisi giuridica comparata e questioni teoriche (ancora) aperte* Ricerche sociali n. 16 2009 pp. 7 - 42

COBBLE, D. S. *Gender Equality and Labor Movements: Toward A Global Perspective* 2012

COCKBURN, C. *Strategies for gender democracy: Women and the European social dialogue*, supplement 4/95 European Commission, 1996

COLGAN, F. and LEDWITH, S. *Gender and diversity: Reshaping union democracy* Employee Relations vol. 24n. 2 (2002) pp. 167–189

COPPOLA, A. *La presenza femminile nella CISL. Il rapporto con l'organizzazione* Dipartimento Formazione FNP Lombardia

COSTANTINI, E. *Political Women and Political Ambition: Closing the Gender Gap* American Journal of Political Science, n.34 1990 pp. 741-770

COUNCIL OF EUROPE *Gender Equality Strategy 2018-2023*

COUNCIL OF EUROPE *Gender Mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices* 1998

CUKROWSKA-TORZEWSKA, E. MATYSIAK, A. *The motherhood wage penalty: A meta-analysis* Social Science Research 88-89, 2020

D

DASSÙ, M. FERRO, N. *Un mondo sempre più diseguale, Per le donne*. Equilibri n.1/2016 pp. 93-100

DEAN, H. *Women in trade unions: methods and good practices for gender mainstreaming* ETUI, The European Trade Union Institute, 2020

DIEKMAN, A.B. EAGLY, A.H. *Stereotypes as Dynamic Constructs: Women and Men of the Past, Present, and Future* Personality and Social Psychology Bulletin 2000 pp. 1171-1187

E

ESTEVE-VOLARY, B. & BAGUES, M. *Are Women Pawns in the Political Game? Evidence from Elections to the Spanish Senate* Working Paper (2010)

ETUC, *The future of youth* 2019 disponibile su <https://www.etuc.org/sites/default/files/circular/file/2019-05/CES-Brochure%20The%20Future%20of%20Youth-UK%20def-Basse%20def.pdf>

EUROPEAN COMMISSION 2023 *Report on gender equality in the EU*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023

F

FARAGUNA, P. *Recenti sviluppi dell'esperienza costituzionale italiana in tema di c.d. "quote rosa"* in SPITALERI F. (a cura di), AMADEO S., DANIELE L., NUNIN R., SPITALERI F., TONCHIA T. *L'Uguaglianza alla prova delle azioni positive* pp. 41-84 2013

FILÌ, V. *Le difficili libertà delle donne tra gender wage gap, soffitti di cristallo e bassa fecondità* Lavoro Diritti Europa n. 2/2021

FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO – CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ORDINE *Tendenze dell'occupazione femminile in Italia al 2024* Nota flash, marzo 2024

FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO – CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ORDINE *Cos'è e come si misura il gender Pay Gap (GPG)* Gli Approfondimenti 14/12/2023

FRECHETTE, G. MANIQUET, F. and MORELLI, M. *Incumbents' Interests and Gender Quotas* American Journal of Political Science, vol. 52, n. 4 2008 pp. 891 – 909

FULTON, L. SECHI, C. *8th March Survey 2016 – 9th edition* ETUC, etui. 2016

G

BIBLIOGRAFIA

GALLO, G. *Ponti invisibili: tra rimozione e riconoscimento, Le donne, il sindacato e la cultura*, Centro studi Cisl, Ausili didattici per la formazione sindacale n. 22, pp. 9-11 2014

GELLI, B. *Psicologia della differenza di genere. Soggettività femminili tra vecchi pregiudizi e nuova cultura*, Franco Angeli 2009

GILARDI, F. *The temporary importance of role models for women's political representation* 2013

Gini, indice di – Dizionario di Economia e Finanza (2012)

GRIMSHAW, D. and RUBERY, J. *The adjusted gender pay gap: a critical appraisal of standard decomposition techniques* 2002

H

HARLAN, S. L. BERHEIDE, C. W. *Barriers to workplace advancement experienced by women in low-paying occupations* 1994

HARTMANN, H. *Capitalism, Patriarchy and job segregation by sex* Z. R. Eisenstein 1979

HESSAMI, Z. LOPES DA FONESCA, M. *Female Political Representation and Substantive Effects on Policies: A Literature Review* CESifo Working Paper No. 8155 2020

HUMAN RIGHTS EDUCATION AND MONITORING CENTER, *Women & Political Representation. Handbook on Increasing Women's Political Participation in Georgia*, 2014

HYMAN, R. and GUMBRELL-McCORMICK, R. *Democracy in trade unions, democracy through trade unions?* Economic and Industrial Democracy vol. 40 n. 2019 pp. 91-110

HYMAN, R. and GUMBRELL-McCORMICK, R. *(How) can international trade union organisations be democratic?* European Review of Labour and Research, 2020

I

IANNONE R., *Donne e sindacato. Partecipazione, dirigenza e percorsi femminili di vita e di carriera*, Rivista Trimestrale di Scienza dell'Amministrazione, 1/2017

ILO - International Labour Organization *Action Plan for Gender Equality 2022–25*

ILO – International Labour Organization *A quantum leap for gender equality: for a better future of work for all* Geneva 2019

ILO – International Labour Organization *Empowering Women at Work – Trade Union Policies and Practices for Gender Equality*, Geneva 2020

ILO – International Labour Organization *Promoting Gender Equality A resource Kit for Trade Unions* Gender Promotion Programme, Geneva 2002

ILO - International Labour Organization *Global Wage Report 2018/19: What Lies Behind Gender Pay Gaps*. Geneva, Switzerland: International Labour Office, 2018

ILO - International Labour Organization *Prospettive occupazionali e qualità di lavoro e di assistenza e cura in Italia* 2018

INGLEHART, R. NORRIS, P. WELZEL C. *Gender Equality and Democracy*, Institute for Social Research, University of Michigan 2004

INPS XXII *Rapporto Annuale*, settembre 2023

J

JANSSEN, A. *The rise and decline of the Male Breadwinner Family? An overview of the Debate*, International Review of Social History, Vol. 42, SUPPLEMENT 5, 2017 pp. 1-23

K

KENNY, B. e BRUNO, C. *Il gender mainstreaming* in AVVEDUTO S. (a cura di) *Ricerca: femminile, plurale* Consiglio Nazionale delle Ricerche, 2019

KOSTORIS, F. *Le politiche per la donna nel mercato del lavoro italiano*, in Bollettino ADAPT, n. 2/2008

L

LUDOVICO, G. SQUEGLIA, M. (a cura di), *Il welfare aziendale oggi: il dibattito de iure condendo* in DI NUNZIO, P. *Welfare*

BIBLIOGRAFIA

aziendale: quali opportunità per aziende e lavoratori Giuffrè Francis Lefebvre 2019 pp. 73-82

M

MICHELS, R. *Some Reflections on the Sociological Character of Political Parties* The American Political Science Review Vol. 21, n. 4 1927 pp. 753-772

MINCER, J. and POLAHEK, S. *Family Investments in Human Capital: Earnings of Women in Marriage, Family, Human Capital, and Fertility* Journal of Political Economy 82 n. 2, Part II Theodore W. Schultz 1976 pp. 76-110

MINELLO, A. (a cura di) *Rapporto Le Equilibriste: la maternità in Italia nel 2024*, Save The Children Italia 2024

MURGIA, A. POGGIO, B. *L'integrazione delle politiche di genere nella contrattazione sindacale*, I Quaderni di Gelso n. 14, Edizioni31, 2007 pp. 15-24

N

NIVAKOSKI, S. CALÒ, X. MENCARINI, L. PROFETA, P. *Living conditions and quality of life COVID-19 pandemic and the gender divide at work and home* Eurofound 2022

O

Osservatorio JobPricing, IDEM | Mind the Gap, LHH Recruitment Solutions *Gender Gap Report 2022. Mercato del lavoro, retribuzioni e differenze di genere in Italia, 2022*

P

PANDE, R. and FORD, D. *Gender Quotas and Female Leadership: A Review Background Paper for the World Development Report on Gender* 2011

PEZZONI, V. *Part-time: fra discriminazione retributiva e di genere, riflessioni a margine dell'ordinanza n. 4313/2024 della Cassazione* Bollettino ADAPT n. 14, 8 aprile 2024

PILLINGER, J. SCHMIDT, V. WINTOUR, N. *Negotiating for gender equality* Labour Relations and Collective Bargaining, issue brief No. 4, International Labour Office, 2016

PILLINGER, J. *Violence and Harassment Against Women and Men in The World of Work. Trade Union Perspectives and Action*, International Labour Office, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV), 2017

PITKIN, H. F. *The concept of representation* University of California Press 1967

POLACHEK, S. W. *Occupational self-selection: a human capital approach to sex differences in occupational structure* Review of Economics and Statistics vol. 63, n. 1 pp. 60 - 69 1981

R

RAI, S. M. *Institutional mechanisms for the advancement of women: mainstreaming gender, democratizing the state?* in *Mainstreaming Gender, Democratizing the State? Institutional mechanisms for the advancement of women* Manchester University Press 2003 pp. 15 - 39

REES, T. *Mainstreaming Equality in the European Union. Education, training and Labour Market Policies* Routledge 1998

REGO, R. ESPÍRITO-SANTO, A. *Beyond density: Improving European trade unions' representativeness through gender quotas*, European Journal of Industrial Relations, 2023

RINALDI A., *Le donne italiane e il mercato del lavoro* il Mulino n. 4/2022 pp. 132-139

RINALDI, A. *Le signore non parlano di soldi. Quanto ci costa la disparità di genere?* Fabbri 2023

ROSSI, I. *Un lungo viaggio fatto di coraggio e concretezza* in CENTRO STUDI CISL SCARLATTI, M. (a cura di) *Le Donne, il Sindacato e la sua cultura. La leadership femminile nella Cisl: confronto tra generazioni* 2014

ROSTI, L. *La segregazione occupazionale in Italia*, in SIMONAZZI A. (a cura di) *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere* Carocci, Milano, 2006

S

BIBLIOGRAFIA

SANZ DE MIGUEL, P. WELZ, C. CAPRILE, M. & RODRIGUEZ CONTRERAS, R. *Industrial democracy in Europe: a quantitative approach* Labour & Industry a journal of the social and economic relations of work 2020

SCHERER S., REYNERI E., *Come è cresciuta l'occupazione femminile in Italia: fattori strutturali e culturali a confronto*, Stato e Mercato n.83, agosto 2008

SERANO R. M. & VIAJAR V.D.Q., *Transformative strategies Towards Gender Equality in Trade Unions. A Handbook* Ebert Stiftung, 2022

SPATTINI, S. *Le misure a favore delle lavoratrici vittime di violenza di genere nel CCNL Metalmeccanica* in Bollettino ADAPT speciale n. 1, 25 febbraio 2021

T

TELLA, G. *Donne e politica: partecipazione e rappresentanza* in CENSIS, *Femminile plurale Lo sguardo vivo delle donne sulle sfide di domani* NOTE & COMMENTI n. 795 giugno 2024 pp. 32 – 35

TONARELLI A., VALLAURI M.L., *Povert  femminile e diritto delle donne al lavoro* in Lavoro e diritto n. 1/2019 pp. 173- 196

U

UNITED NATION DEVELOPMENT PROGRAMME, *Annual report 2023* 2024

V

VENTURA G., *Idee per l'altra met  di domani*, CISL 2016 disponibile su <https://www.cisl.it/wp-content/uploads/2016/06/Dati%20Altramet%C3%A0.pdf>

W

WALBY, S. *Theorizing Patriarchy* Basil Blackwell 1990

WALBY, S. *Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice* Oxford University Press pp. 321 – 343, 2005

WORLD ECONOMIC FORUM *Global Gender Gap Report 2024* https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf

Riferimenti normativi e giurisprudenziali

C

Carta Sociale Europea

Contratto Collettivo Nazionale Industria Alimentare 1/12/2023-30/11/2027

Contratto Collettivo Nazionale per gli operai agricoli e florovivaisti 01/01/2022 – 31/12/2025

Convenzione del Consiglio d'Europa sulla lotta contro la tratta degli esseri umani, 2005

Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul), 2011

Corte costituzionale, 6 settembre 1995 n. 422

Corte di Cassazione, sezione lavoro, ordinanza 12 gennaio 2024, n. 4313

Costituzione Italiana

D

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Direttiva UE 2019/1158

Direttiva UE 2023/978

I

ILO - C111 - Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958

L

Legge 26 agosto 1950, n. 860

Legge 9 dicembre 1977, n. 903

BIBLIOGRAFIA

Legge 10 aprile 1991, n. 125

Legge 10 aprile 1991, n. 125

Legge 23 novembre 2012, n. 215

S

Statuto Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori

Statuto Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale
Italiana – CISL

T

Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea – TFUE

Sitografia

A

Agroalimentare. Donne e Lavoro: Domani webinar Fai Cisl con Rota, Bonetti e Sabbadini <https://www.cisl.it/notizie/categorie-ed-enti-cisl/agroalimentare-donne-e-lavoro-domani-webinar-fai-cisl-con-rota-bonetti-e-sabbadini/>

Archivio Storico CGIL nazionale *Lotte e conquiste delle donne 2021* https://www.cgil.it/la-cgil/aree-politiche/politiche-di-genere/2021/09/15/news/lotte_e_conquiste_delle_donne-1555796/

C

CISL, Bilancio di missione 2019-2020 https://www.cisl.it/wp-content/uploads/2022/01/CISL_bilancio_missione_2019-2020.pdf

Contratti: FAI, FLAI e UILA siglano integrativo gruppo peroni, il primo nel settore, 11 maggio 2023 <https://www.faicisl.it/notizie/4074-contratti-fai-flai-e-uila-siglano-integrativo-gruppo-peroni-il-primo-nel-settore>

Coordinamento femminile <https://www.cisl.it/temi/giovani-e-genere/coordinamento-femminile/>

Cos'è la Cisl <https://www.cisl.it/cose-la-cisl/>

D

Democrazia sindacale, GLOSSARIO DEL LAVORO CISL Piemonte, <https://www.cislpiemonte.it/glossario/democrazia-sindacale/>

E

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY *Gender Equality Index* <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/domain/power/IT>

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY, *Gender pay gap* https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1098?language_content_entity=it

EUROSTAT, *Gender pay gap statistics* https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

EUSTOSTAT, *Gender pay gap in unadjusted form*
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en

F

FAI CISL, *Bilancio di Missione 2022*
<https://www.faicisl.it/attachments/article/4002/Bilancio%20di%20Missione%20Fai-Cisl%202021-2022.pdf>

Firmato il nuovo contratto integrativo aziendale, 30 novembre 2023
<https://www.lavazzagroup.com/it/le-nostre-storie/news-and-media/contratto-integrativo.html>

FORUM DISUGUAGLIANZE DIVERSITÀ *Presentazione del documento “Da conciliazione a costrizione: il part-time in Italia non è una scelta. Proposte per l’equità di genere e la qualità del lavoro”*
6 maggio 2024 <https://www.forumdisuguaglianzediversita.org/6-maggio-roma-presentazione-del-documento-da-conciliazione-a-costrizione-il-part-time-in-italia-non-e-una-scelta-proposte-per-lequita-di-genere-e-la-qualita-del-lavoro/>

G

Gender Equality Strategy
<https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy>
Gender Quotas Database <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/quotas>

I

IL SOLE 24 ORE *Lavoro, dimissioni per 44mila mamme: nel 63% dei casi conciliazione difficile* 5 dicembre 2023
<https://www.ilsole24ore.com/art/lavoro-dimissioni-44mila-mamme-63percento-casi-conciliazione-difficile-AFJ7cZvB>

ITUC *Women in Leadership Programme* <https://www.ituc-csi.org/wil?lang=en>

O

OECD, *Gender wage gap*
<https://www.oecd.org/en/data/indicators/gender-wage-gap.html>

Open Parlamento <https://parlamento19.openpolis.it/>

P

Pari opportunità – La modifica dell’art. 51 Cost.
https://leg15.camera.it/cartellecomuni/leg14/RapportoAttivitaCommissionsioni/testi/01/01_cap10_sch01.htm

PEZZINI, B. Il binarismo di genere come problema di bio-diritto
 BioLaw Journal – Rivista di BioDiritto n. 1 2023

Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali
<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/it/>

Period Think Tank <https://www.thinktankperiod.org/>

S

Survey report 2022 Global Gender Wealth Equity Report November, 2 2022 <https://www.wtco.com/en-ie/insights/2022/11/2022-global-gender-wealth-equity-report>

T

The Gender Equality Strategy 2020 – 2025
<https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en#:~:text=The%20Gender%20Equality%20Strategy%202020%2D2025%20sets%20out%20key%20actions,in%20all%20EU%20policy%20areas.&text=Striving%20for%20a%20Union%20of,all%20their%20diversity%20%2D%20are%20equal>

THE UNITED NATIONS *Fourth World Conference on Women, Beijing, China - September 1995. Action for Equality, Development and Peace. PLATFORM FOR ACTION*
<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>

THE UNITED NATIONS – 5 *Achieve gender equality and empower all women and girls*
https://sdgs.un.org/goals/goal5#targets_and_indicators

V

Violenza di genere e molestie su luoghi di lavoro: industria alimentare e sindacati siglano intesa per contrastare il fenomeno, 23 novembre 2023 <https://www.faicisl.it/notizie/4236-violenza-di-genere-e-molestie-su-luoghi-di-lavoro-industria-alimentare-e-sindacati-siglano-intesa-per-contrastare-il-fenomeno>

W

Women's Committee <https://www.etuc.org/en/issue/womens-committee>