

donne Cisl



immigrate e italiane

per tenere insieme la società

lavoro famiglia servizi



8 Marzo 2006

Per tenere insieme la società Lavoro Famiglia Servizi

Noi donne della Cisl lanciamo per questo 8 marzo 2006 una campagna globale: **“Per tenere insieme la società – Lavoro Famiglia Servizi”**.

Partiamo da una fotografia della condizione attuale delle donne in Italia, per presentare una prima piattaforma di proposte che saranno arricchite dai coordinamenti donne categoriali e territoriali per tutto il mese di marzo. Alla fine di questo percorso avremo un quadro completo che sarà occasione di confronto pubblico a livello nazionale.

Premessa

Sessant'anni fa il nostro paese ha ammesso le donne al voto, ma sul piano del rapporto tra lavoro e famiglia l'Italia è ancora indietro di decenni rispetto all'Europa. La priorità, per la Cisl, è creare nel nostro paese ed in particolare per le donne le condizioni per lavorare e avere una vita personale e familiare serena.

La presenza delle donne nel mercato del lavoro negli ultimi vent'anni è diventata strutturale e non più residuale. L'elevata scolarizzazione delle donne è un dato ormai acquisito e crescente.

A fronte di questa evoluzione il sistema sociale non si è adeguato.

Il mondo del lavoro è ancora organizzato su un modello di lavoratrice e lavoratore senza impegni familiari.

Rispetto agli altri paesi europei, vi è una nettissima prevalenza di lavoro a tempo pieno, un uso notevole del lavoro straordinario, uno scarso utilizzo delle flessibilità di orario, caratteristiche che sicuramente non aiutano la conciliazione lavoro-famiglia. Per quanto riguarda le donne, se è vero che le indagini rivelano una quota non marginale di part-time involontario, parimenti esse evidenziano un aumento della quota di disoccupate che esprimono preferenza per un contratto part-time (circa il 30%), almeno in alcune fasi della vita. Si evince una notevole difficoltà di incontro tra le esigenze delle donne e la realtà del mondo del lavoro.

Accomuna invece uomini e donne un ritardo nell'accesso al lavoro stabile. Il diffondersi, negli ultimi 10 anni, delle tipologie contrattuali flessibili, se da un lato ha migliorato le probabilità di trovare un lavoro, soprattutto per i giovani e le donne, ha tuttavia evidenziato un crescente numero di transizioni da un posto di lavoro all'altro. La permanenza in lavori non stabili, la mancanza di formazione per accrescere le competenze, condizionano i progetti di vita creando instabilità e ritardando le scelte di emancipazione dalla famiglia di origine e di procreazione.

Inoltre il nostro paese offre una scarsa rete di servizi alle famiglie, sia per quanto riguarda la cura degli anziani, sia rispetto agli asili nido.

Le generazioni anziane hanno problemi nel ricevere la necessaria assistenza. L'invecchiamento della popolazione, con l'allungamento delle aspettative di vita, dato positivo degli ultimi anni, richiede politiche pubbliche e servizi adeguati.

Nel contempo le giovani generazioni, in un clima scarsamente favorevole alla maternità, da una parte compiono le loro scelte di vita sempre più tardi, dall'altra vedono aumentare, a causa dei carenti servizi di assistenza all'infanzia, le difficoltà nel conciliare maternità e lavoro.

In ogni caso le donne sopportano il maggior carico del lavoro di cura delle famiglie italiane.

La conseguenza di questa dicotomia tra un mercato del lavoro femminilizzato e regole e servizi non rispondenti alle mutate esigenze, è l'emergere di situazioni per noi molto preoccupanti: scoraggiamento delle donne nella ricerca di lavoro, ridotta possibilità a partecipare a percorsi formativi, l'abbandono del lavoro alla nascita del primo figlio, l'acuirsi di casi di richieste da parte di aziende di dimissioni in bianco, che negli ultimi anni invece parevano diminuiti.

L'elevata disoccupazione femminile soprattutto al sud, l'espulsione di manodopera femminile in alcuni settori manifatturiero, la forte presenza di donne nel lavoro sommerso, completano il quadro di una situazione allarmante che ha bisogno di politiche chiare in grado di arginare queste derive.

In questo quadro il ruolo dell'immigrazione risulta essenziale per intercettare tutti questi nodi. Nell'ultimo decennio le donne immigrate sono state le migliori alleate delle famiglie italiane, perché con il loro lavoro si sono sostituite alle politiche di sostegno alla famiglia. Questo ha sicuramente giovato non solo alla conciliazione famiglia – lavoro per le donne italiane, ma anche alla stabilità economica delle lavoratrici immigrate.

Oggi, quelle stesse donne, si trovano di fronte ad un'ulteriore difficoltà che è quella di aver lasciato da parte le proprie aspirazioni e competenze che nel tempo purtroppo, per molte, sono venute meno. Senza dimenticare quelle che hanno dovuto rinunciare al proprio "ruolo" di madri, perché costrette a dover delegare l'educazione dei propri figli ad altri familiari nel Paese d'origine.

Dunque vanno messe in campo politiche attive per l'occupazione e politiche sociali combinate, in modo da favorire l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro.

Dobbiamo guardare a questi problemi e alle soluzioni in un'ottica di sistema.

Continuiamo come donne Cisl il nostro impegno per aumentare la presenza delle donne nei luoghi di rappresentanza, affinché non sia una questione soltanto numerica ma anche di contenuti.

La nostra battaglia è per mettere in campo una politica globale **“per tenere insieme la società – lavoro famiglia servizi”**

Fotografia della condizione delle donne in Italia

Le donne in Italia in età lavorativa sono 29 milioni (15- 65 anni).

Le donne immigrate sono 1 milione e 350 mila.

Le donne sole con figli sono circa 2 milioni.

I dati sulle prestazioni pensionistiche ci dicono che su 19 milioni e 300 mila pensioni erogate il 53% è destinato alle donne.

LAVORO

Il tasso di occupazione femminile in Italia è del 45,2% sulla popolazione attiva, contro la media europea del 55,1%, ben lontano dall'obiettivo del 60% fissato a Lisbona.

In cifre, le donne occupate sono 8 milioni 783 mila (uomini 13 milioni 622 mila). Di queste il 78,9% è alle dipendenze, contro il 21,1% delle 'autonome'. In Italia, infatti, solo un quarto delle imprese è "in rosa".

Tra i settori di attività, l'occupazione femminile spicca nella pubblica amministrazione e nel commercio, mentre l'incidenza minore si segnala nelle costruzioni e nell'industria manifatturiera. Quanto alle professioni, le donne sono più concentrate nelle posizioni impiegatizie (+12,6% rispetto alla media), a scapito sia dei ruoli dirigenziali sia di mansioni operaie. Il 14,5% delle donne occupate ha un contratto di lavoro a termine, contro il 9,9% degli uomini. Il 3,3% delle donne occupate ha un rapporto di collaborazione, contro l'1,5% degli uomini.

Il lavoro part-time è scarsamente diffuso: 16,7% delle donne e 3,7% degli uomini, contro una media europea, rispettivamente, del 32% e del 7%.

Emerge dall'indagine Multiscopo dell'Istat (2003), che continuano a verificarsi casi di interruzioni del lavoro o di licenziamenti/dimissioni di donne in gravidanza: 178 mila donne hanno dichiarato che nel corso della vita sono state licenziate dopo la gravidanza e 686 mila di essere state messe in condizione di dimettersi, soprattutto al Sud.

Registriamo anche il dato che tra le occupate il 20,1% abbandona il posto di lavoro dopo la maternità.

L'inserimento delle donne immigrate nel mondo del lavoro evidenzia notevoli fenomeni di sottoccupazione: nel 2004 più della metà di esse è stata assunta nel settore della

collaborazione domestica, nonostante molte abbiano acquisito nel paese di origine qualifiche scolastiche e professionali di livello.

Le donne disoccupate sono 1 milione 36 mila (il 52% sui 2 milioni di disoccupati in Italia) e 555 mila solo al Sud. Il tasso di disoccupazione femminile in Italia è del 10,5%, ma si riscontra l'alto tasso di disoccupazione delle donne del Mezzogiorno (20,5%), contro il valore minimo del 5,7% nel Nord-est. E più della metà sono disoccupate di lunga durata (più di 12 mesi).

Le lavoratrici c.d. "scoraggiate" rappresentano un fenomeno in ripresa: l'Istat attribuisce parte della riduzione delle persone in cerca di occupazione, verificatasi in Italia nel 2005, al fatto che molte donne rinunciano a cercare un lavoro, scoraggiate dalle condizioni di contesto, non figurando più, quindi, nelle statistiche di chi cerca un lavoro, ma entrando a gonfiare l'area degli inattivi.

Tra la popolazione inattiva (14 milioni 775 mila nella fascia di età 15-64), la componente femminile è prevalente, pari a 9 milioni 757 mila e risulta tra le più alte in Europa. Tra queste, le casalinghe sono la maggioranza (4 milioni 385 mila).

A fronte di tutto ciò, permangono forti divari salariali tra donne e uomini. I differenziali secondo dati recenti si attestano al 16%.

Differenze si riscontrano anche sul versante pensioni. Infatti per quanto riguarda le prestazioni pensionistiche, l'importo medio lordo annuo percepito dalle donne è 10.444 euro rispetto ai 14.946 euro degli uomini. Nonostante siano di più le donne a percepire prestazioni pensionistiche, sono gli uomini che ricevono il 55,9% dei redditi pensionistici, a causa del maggiore importo medio delle loro entrate pensionistiche.

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Per quanto riguarda i livelli di istruzione, tra le classi giovanili la quota di donne laureate è pari al 17,4 % mentre per gli uomini si ferma al 12,2 %. Il 20,4 % delle donne si laurea in corso, contro il 16,7 % degli uomini.

Se da una parte la percentuale di donne laureate e/o diplomata è superiore agli uomini dall'altra si registra una bassa presenza delle stesse nella formazione continua: solo il 30% degli addetti di genere femminile è stata coinvolta in attività di formazione in azienda, contro una media di addetti formati pari al 43%.

CURA E SERVIZI ALLA FAMIGLIA

Il 78,3% del lavoro di cura delle famiglie con donna occupata è assorbito dalle donne.

La rete dei servizi sociali, soprattutto quelli per la prima infanzia è carente, al di sotto delle necessità delle donne che lavorano, e costosa. Il nostro paese garantisce i servizi per la prima infanzia solo a sei bambini su cento.

NATALITA' E INVECCHIAMENTO DELLA POPOLAZIONE

Il tasso di fecondità donne italiane è dell'1,3%. Rispetto all'Europa l'Italia rappresenta uno dei paesi con più bassi livelli di fecondità. Se si confronta la situazione nei 15 Paesi UE, solo la Grecia e la Spagna presentano valori più bassi (1,32 e 1,29), mentre se si

considera l'Europa a 25 dietro all'Italia si pongono alcuni Paesi dell'Est Europeo: Repubblica Ceca, Slovenia, Slovacchia, Polonia, Ungheria, Lettonia e Lituania. Nello stesso tempo, secondo gli ultimi dati del ministero del Welfare, alla metà del secolo oltre il 35% della popolazione italiana sarà formato dagli over 65.

RAPPRESENTANZA

Le donne nel Parlamento italiano nella XIV legislatura: 71 donne su 630 deputati (11,26%), 26 donne su 321 senatori.

Le rappresentanti italiane al Parlamento europeo sono il 19%.

A livello internazionale l'Italia è al 48° posto per rappresentanza femminile.

Solo il 3% delle donne siede nei consigli di amministrazione, il 7% è impegnata in ruoli manageriali.

Per tenere insieme la società le donne Cisl propongono:

LAVORO

Sostegno al lavoro delle donne

- È necessario definire uno "Statuto dei Lavori", che individui le tutele di base da assicurare a tutti i lavoratori e le lavoratrici (autonomi, a progetto, subordinati), e va realizzata la riforma degli ammortizzatori sociali, che dovrà prevedere uno stretto collegamento alle politiche di reimpiego, l'estensione a tutti i settori produttivi e a tutti i soggetti, risolvendo i cospicui problemi di finanziamento tramite il ricorso alle risorse contrattuali ed alla bilateralità.
- Per aumentare l'occupazione femminile va introdotto un bonus fiscale per l'assunzione di donne a tempo indeterminato nelle aree deboli.
- Per favorire lo sviluppo professionale delle donne va sviluppata, in particolare all'interno dei Fondi Interprofessionale per la formazione continua, un'adeguata analisi dei fabbisogni formativi e di conseguenza di piani e progetti formativi di qualità che tengano conto di un'ottica di genere.
- Il sistema dei servizi per l'impiego deve prevedere processi di personalizzazione degli interventi in un'ottica di genere.

Sostegno alle madri lavoratrici

- Le tutele di maternità-paternità e i congedi parentali devono essere uguali per tutti i rapporti di lavoro.
- Va incoraggiato il part-time per favorire la conciliazione lavoro-famiglia. Per evitare la marginalizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici vanno incentivati soprattutto i part-time "lunghi", tra le 25 e le 30 ore.
- Per rendere maggiormente esigibile e verificabile il diritto al congedo parentale, va introdotta la possibilità di fruirne in forma di riduzione di orario, allungandone proporzionalmente la durata. Ciò potrebbe favorire l'utilizzo del congedo anche da parte dei padri.

Una contrattazione per la conciliazione

- Va sviluppato e potenziato il modello dell'articolo 9 della legge 53, con finanziamenti alle aziende che attuino politiche di conciliazione, quali orari flessibili e rimodulazioni di orario, banca delle ore, telelavoro, part-time, percorsi formativi di rientro dalla maternità.
- Vanno realizzate scelte nelle vari sedi contrattuali che favoriscono la conciliazione del lavoro delle donne.
- E' necessaria la presenza delle donne dove la contrattazione si sviluppa, a livello nazionale, regionale, territoriale e aziendale, nonché nelle sedi bilaterali per meglio rappresentare i bisogni e l'esigenze. Una revisione dell'attuale assetto contrattuale, con un ruolo più forte per la contrattazione decentrata può favorire la presenza delle donne.

FAMIGLIA

Servizi di sostegno alla famiglia

- Vanno realizzate politiche strutturali e non solo sporadiche misure una tantum, perché il sostegno alla famiglia non è solo aiuto economico e soprattutto non può consistere in misure isolate da un contesto più complessivo di aiuto alle madri e alle famiglie, italiane e immigrate. Tale contesto deve comprendere asili nido, congedi familiari, assegni familiari, flessibilità di orario, sgravi fiscali, politiche locali che sostengano le donne e la famiglia nella comunità, anche con la definizione dei "Bilanci di genere", come già sperimentato in alcuni territori.

Misure per contrastare la scarsa natalità e sostenere la cura degli anziani

- Occorre in primo luogo incentivare l'occupazione femminile giovanile per contrastare la scarsa natalità.
- Congedi specifici per la cura di anziani.

Fondo di solidarietà non autosufficienti

- Va fatta propria la proposta del sindacato pensionati della Cisl di istituire un Fondo di solidarietà per non autosufficienti, per andare incontro anche alle esigenze espresse dalle donne, lavoratrici e pensionate, di conciliare tempi di vita e cure familiari, soprattutto in presenza di situazioni più difficili.

Sostegno alle donne sole con figli

- Sono necessarie misure specifiche per le madri sole con figli a partire dal congedo parentale che va reso meno penalizzante dal punto di vista retributivo, almeno per i nuclei familiari monoparentali.
- Per favorire i ricongiungimenti familiari soprattutto per le madri sole immigrate va migliorata l'attuale normativa.

SOCIETA'

Sostegno alle donne e alle famiglie immigrate

- Per la dignità e la reale integrazione delle donne immigrate vanno garantiti formazione e valorizzazione delle competenze, allargamento delle maglie dei ricongiungimenti familiari, diritto di voto.
- Va superata l'attuale normativa con l'abrogazione della legge 189/2002, e sostituita con strumenti più efficaci per gli ingressi regolari.

Consultori adeguati

- Per consolidare le conquiste acquisite, vanno rafforzati i consultori con adeguati sostegni economici, affinché possano svolgere l'importante ruolo di prevenzione che la legge 194 gli assegna, prevedendo anche figure specialistiche, compresi mediatori culturali. I consultori inoltre devono svolgere anche un sostegno per le problematiche delle donne anziane.

Riequilibrio della rappresentanza

- Occorre, per una democrazia compiuta, una legge elettorale che dia attuazione alla modifica dell'art. 51 della nostra Costituzione. L'approvazione del disegno di legge sulle quote rosa da parte del Senato in questa legislatura, deve impegnare il prossimo Parlamento a una definitiva approvazione di una legge sul riequilibrio della rappresentanza.
- Non solo il legislatore ma anche i partiti devono stabilire regole e norme al loro interno per incrementare le candidature femminili.
- È necessario rafforzare la rete degli organismi di parità.
- I messaggi pubblicitari e dei media non rispecchiano l'impegno nel lavoro e nella società delle donne del nostro Paese: per questo chiediamo norme e regole che salvaguardino la loro dignità e superino gli stereotipi di genere.
- All'interno della Cisl è necessario dare attuazione alle decisioni del XV Congresso Confederale: inserire nel regolamento una norma che garantisca la presenza di almeno una donna in segreteria a tutti i livelli e un rafforzamento del ruolo dei coordinamenti donne a ogni livello. Solo così la nostra organizzazione può realmente intercettare i cambiamenti intervenuti nel mercato del lavoro con la presenza delle donne, proporsi come punto di riferimento più forte per le lavoratrici, le disoccupate e le pensionate.