

Parità di genere: l'Italia sospesa tra apparenza e sostanza

di Chiara Laura Riccardo

Scrivendo Virginia Woolf: “Fra cento anni, d'altronde, pensavo giunta sulla soglia di casa, le donne non saranno più il sesso protetto. Logicamente condivideranno tutte le attività e tutti gli sforzi che una volta erano stati loro negati. La balia scaricherà il carbone. La fruttivendola guiderà la macchina. Ogni presupposto basato sui fatti osservati quando le donne erano il sesso protetto sarà scomparso”.

Cento anni ancora non sono passati, da quel 1929 in cui Virginia Woolf scrisse queste righe, ma il 26 ottobre 2021 un nuovo importante passo si è compiuto all'ombra del sogno di parità: è stata approvata all'unanimità al Senato la proposta di legge sulla parità salariale tra i generi. Questa legge si collocherà ad integrazione del Codice delle pari opportunità sulle disposizioni in materia di pari opportunità puntando alla riduzione del cosiddetto “gender pay gap”.

Una vera e propria “odissea” senza fine quella del contrasto al gender gap che, secondo il “Global Gender Gap Report 2021” del *World Economic Forum*, vedrà un'intera altra generazione di donne dover attendere per ottenere la parità. Su questo la pandemia da Covid-19 ha fortemente influito e il report stima che ci

vorranno in media 135,6 anni per raggiungere la parità, contro i 99,5 anni che erano stati stimati nel report del 2020.

Occupazione femminile, l'Italia fanalino di coda in Europa

Se facciamo un passo indietro e torniamo al marzo 2000, durante il Consiglio Europeo a Lisbona, i Paesi Europei concordarono un piano per favorire l'occupazione femminile sostenendo la tesi che una donna, se lavoratrice, ha la possibilità di partecipare attivamente all'economia familiare aumentandone il reddito e, se presente un sistema sociale adeguato, questo può favorire l'incremento delle nascite. L'obiettivo concordato in Consiglio fu quello di raggiungere nel 2010 la quota del 60% di donne occupate in regime di lavoro autonomo o dipendente. L'Italia purtroppo non è stata in grado di raggiungere il traguardo: nella nostra nazione riesce a lavorare meno della metà delle donne, e oggi siamo penultimi in Europa per occupazione femminile (addirittura ultimi se consideriamo la fascia d'età tra i 25 e 34 anni).

Se poi guardiamo, più strettamente, al divario salariale tra uomo e donna, è interessante osservare i dati offerti dall'Istat ed Eurostat che fotografano come, in Italia, la differenza tra uomini e donne nella retribuzione oraria lorda sia solo del 4,7%, valore tra i più bassi in Europa dove la media è del 14,1%. Se, invece, ci si sofferma sul salario annuale medio percepito, il divario di genere è del 43,7% (terzo divario più alto dopo Paesi Bassi e Austria) contro una media europea del 39,6%.

Una visione ottocentesca della donna che lavora

Insomma, come sempre i dati ci offrono la via per comprendere che era ed è tuttora necessario agire in termini di occupazione femminile e parità di genere anche e soprattutto a fronte del fatto che l'Italia presenta uno dei divari occupazionali di genere più ampi di Europa (il 19,60% contro una media europea pari a meno del 12%). Su questo aspetto, già nel 2011 Mario Draghi, nel ruolo di Governatore della Banca d'Italia, affermò che “la scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro è un fattore cruciale di debolezza del sistema Italia”, ciononostante le azioni messe in campo dalla politica hanno spesso fatto riferimento ad immagini “ottocentesche” della donna e del suo ruolo in società dove questa lavorava solo se necessario o per passare il tempo.

Oggi forse, alle soglie del 2022, l'intervento normativo approvato al Senato sulla parità salariale permetterà l'attuazione effettiva dell'articolo 37 della Costituzione secondo il quale "la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore", iniziando ad abbattere gli spesso invisibili ma grandi ostacoli che da sempre limitano la sua partecipazione al mercato del lavoro.

La Legge approvata, nello specifico, prevede che non sia più il Ministro del Lavoro, ma bensì una figura specialistica, a "redigere ogni due anni una relazione di monitoraggio sulla disparità di genere in ambito lavorativo" istituendo anche la "Certificazione della parità di genere" che servirà ad attestare le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere. Inoltre vengono aggiunte tra le discriminazioni indirette, ossia i comportamenti apparentemente neutri che possono mettere le donne in una posizione di svantaggio, "la modifica delle condizioni e dei tempi di lavoro che sfavoriscono in ragione del sesso e delle esigenze familiari".

Forme sottotraccia di mobbing

Ogni legge su questo tema, però, porta con sé la necessità di duplicare gli sforzi sia in termini sociali che culturali. E proprio alle donne, forse, è chiesto di fare un ulteriore sforzo. Questo perché, una volta raggiunta una apparente parità, sui luoghi di lavoro si presenta una nuova discriminazione nei confronti delle donne: quella verso le donne lavoratrici senza figli, che osservano come nelle aziende, soprattutto private, avanzino nuove gerarchie nella definizione dei bisogni delle dipendenti.

Una nuova forma di mobbing, che si affianca a quello ai danni delle donne lavoratrici che sono anche madri, ma che si manifesta in modo meno evidente verso quelle lavoratrici che non hanno figli e che per il solo fatto di essere considerate "libere" dagli impegni familiari, sono spesso chiamate a sopportare un sovraccarico lavorativo e psicologico che da colleghi e superiori viene talvolta sottovalutato se non completamente ignorato. In Italia il fenomeno è già, da circa dieci anni, oggetto di attenzione da parte di associazioni di settore e sindacati, ma le donne che ne sono vittime sono ancora silenziose.

La denuncia di Jody Day, fondatrice dell'associazione Gateway Women

È invece nel Regno Unito che sembra essere fortemente attivo un movimento di donne che ha deciso di alzare la voce a fronte del fatto che “quando è il momento di fermarsi in ufficio più a lungo, sono loro le prescelte, quelle che nel 40% dei casi si fanno carico delle ore di straordinario non retribuite contro il 26% dei colleghi single maschi e il 17% delle colleghe mamme”.

A guidare questo movimento è Jody Day, fondatrice dell’associazione Gateway Women che dà supporto alle donne senza figli, la quale afferma che “la flessibilità è la qualità lavorativa più richiesta alle donne senza figli in quanto la presunta maggiore libertà in termini di orari e di soprattutto di obblighi familiari viene confusa con una carta bianca messa a disposizione dalle donne single ai datori di lavoro. A queste donne, a volte, risulta impossibile spiegare che anche la loro vita fuori dal lavoro è importante”.

Spesso si generano equivoci intorno al concetto di “tempo”, per cui il tempo della donna single può essere considerato maggiore dal punto di vista quantitativo o di minor valore rispetto a quello della donna con figli, questo forse perché, in Italia, la cultura tradizionalista vede ancora le donne spesso solo come madri e mogli.

Il premio Nobel Amartya Sen ha affermato che “l’esigenza di inquadrare la giustizia a partire dalla realtà concreta è legata all’idea che la giustizia non può essere indifferente alla vita che ciascuno di noi è effettivamente in grado di vivere. Nel considerare la natura della vita umana ci interessiamo non soltanto alle tante cose che riusciamo a fare ma anche alla nostra effettiva libertà di scelta tra vari tipi di vita”.

È chiaro che ognuno ha il suo modo di intendere la parità e di vederla realizzata. In Italia però il viaggio verso la parità, contrariamente ai ritmi veloci che caratterizzano il nostro oggi, si muove a passo lento. Forse dobbiamo accelerare con una spinta forte e far diventare il sogno di parità patrimonio culturale condiviso da tutte e tutti.

