



RESPONSABILITA' SOCIALE E PARI OPPORTUNITA'

Il **Libro Verde della Commissione Europea** definisce la Responsabilità Sociale come *l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali e ambientali delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei rapporti con le parti interessate*. **Compito della Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI)** è, quindi, **individuare pratiche e comportamenti che un'impresa adotta su base volontaria, andando oltre il mero rispetto della legge, in vista di benefici e vantaggi per se stessa, ma anche per il contesto in cui opera.**

Assumere l'ottica della RSI significa porsi il problema di soddisfare le esigenze di tutti i portatori di interesse che gravitano attorno all'impresa - i cosiddetti stakeholder - che possono essere interni, ma anche esterni alla stessa.

Per gli stakeholders interni - in sostanza i dipendenti - assume un'importanza cruciale il *benessere organizzativo*, che si realizza laddove le persone si sentono rispettate nella loro dignità personale, sono valutate in modo equo, vedono riconosciute le proprie competenze senza discriminazioni basate sul genere (come su altri elementi non rilevanti della prestazione lavorativa).

Passando invece agli stakeholders esterni, troviamo - tra gli altri - i consumatori. Anche in questo caso le imprese devono considerare che il cliente può essere uomo o donna e che una cliente potrebbe sentirsi meglio ascoltata e rappresentata da una donna come lei, con esigenze più simili alle proprie, in cui potersi rispecchiare (o ritrovare).

Inoltre, **il movimento *MeToo* non può più essere trascurato per la rilevanza mediatica e l'ampia eco dei problemi che pone**. Quindi, se ad un'impresa viene attaccata l'etichetta di misogina, ci possono essere conseguenze negative dal punto di vista della reputazione e dell'impatto sulla clientela, sui rapporti con il territorio, con le associazioni e con le comunità locali.

Ecco perché - da molteplici punti di vista - una **lettura della Responsabilità Sociale di Impresa in ottica di genere** assume una rilevanza fondamentale.



Le pari opportunità

Il **principio di pari opportunità** fonda le sue radici nel **divieto di discriminazione** e si sostanzia nell'assicurare a uomini e donne **uguali possibilità nello sviluppo personale e nella partecipazione ai diversi ambiti della vita sociale**.

Ai sensi dell'art.1 del Codice delle Pari Opportunità, **non è ammessa - infatti - alcuna disparità di trattamento basata sul sesso**.

Secondo l'indice europeo dell'uguaglianza di genere (Gender Equality Index), sviluppato dall'Istituto Europeo per la Parità di Genere (EIGE), **l'Italia si colloca sotto la media dell'Unione Europea (UE)**.

Diamo uno sguardo ai vari ambiti esaminati dall'indice:

Occupazione e conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Nell'UE il tasso di occupazione degli uomini è più alto di quello delle donne dell'11% (73% contro 62% nel 2017) e la differenza aumenta all'aumentare dei figli. Inoltre, quasi un terzo delle donne occupate lavora a part-time.

In Italia, il divario sale al 18% circa, con un tasso di occupazione maschile che si attesta al 67,9% contro il 49,6% di quello femminile (dati Istat, gennaio 2019). Inoltre, la percentuale di disoccupazione femminile è superiore a quella maschile. **Nell'UE, nel 2017, il tasso di disoccupazione era il 7,9% per le donne e il 7,4% per gli uomini. L'Italia - seguita solo da Spagna e Grecia - continua ad essere tra maglia nera in Europa sul fronte della disoccupazione, che è pari all'11,6% per le donne e al 9,6% per gli uomini** (dati Istat, gennaio 2019).

Equo accesso al mercato del lavoro, parità di condizioni ed equilibrio tra vita lavorativa e vita privata sono temi prioritari nelle politiche sociali e occupazionali dell'UE.

L'uguaglianza di genere è infatti tra i suoi principi, in cima alla sua agenda politica, che ha **l'obiettivo del raggiungimento di un tasso di occupazione del 75%, per donne e uomini tra i 20 e i 64 anni, entro il 2020**.

Gender pay gap

La disuguaglianza salariale tra uomini e donne è stata definita globalmente come il più grande furto della storia.

Secondo l'ultimo report dell'ILO (International Labour Organisation), **le donne ricevono il 23% in meno a fronte dello stesso lavoro**. In pratica, per ogni dollaro guadagnato da un uomo, una donna guadagna 77 centesimi. Secondo i trend storici registrati sino ad oggi,

ci vorranno ben 70 anni per colmare il divario. L'**Institute for women's policy research** ha quantificato questo mancato guadagno in 482 miliardi di dollari l'anno!

In Italia, secondo le più recenti rilevazioni dell'indagine Eu-Silc (Istat 2018), sebbene il livello di partecipazione femminile al mercato del lavoro sia aumentato, il gap salariale permane stabile continuando a perpetrare una forte discriminazione.

La professione che registra le differenze più ampie nella paga oraria (23% in meno) è quella dei manager, cioè laddove gli spazi di discrezionalità sono più ampi, ma il comune denominatore è che il salario medio delle donne è inferiore a quello degli uomini, in tutti e in ognuno dei livelli analizzati. I **fattori strutturali** (quali la segregazione occupazionale orizzontale o verticale, la precarietà del lavoro - che colpisce in maggior misura le donne - l'accesso al mercato del lavoro - molto più tardivo per le donne - e le minori occasioni di ottenere una data esperienza o anzianità) spiegano come vengono introdotte e si manifestano le differenze salariali nel mercato del lavoro, ma non chiariscono la



causa di questo fenomeno, che persiste anche in presenza di caratteristiche strutturali equiparabili. Così come persistono gli **stereotipi** sul ruolo degli uomini e delle donne nella società. Quindi, il divario salariale risiede anche in una **valutazione inferiore attribuita al ruolo delle donne profondamente radicata a livello sociale**. Il lavoro realizzato dalle donne, in linea di massima, viene percepito come *“inferiore”* rispetto a quello maschile, e questo si traduce in salari più bassi.

Posizioni apicali

Gli uomini occupano generalmente posizioni più elevate delle donne. **La percentuale di donne in posizione apicale non raggiunge il 50% in nessuno degli Stati membri**. Il record spetta alla Lettonia, con il 46%, mentre **l'Italia arriva appena al 27%**, nonostante sia leggermente migliorata grazie all'introduzione di quote obbligatorie nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa (nel 2011) e nelle società pubbliche (nel 2013).



Violenza contro le donne

La sua radice è nella sproporzione dei rapporti di potere tra donne e uomini ed è **strettamente collegata alle disuguaglianze strutturali vissute dalle donne nei vari ambiti della vita**. La violenza di genere fa, quindi, parte di un sistema strutturale di valori in cui la prevaricazione contro le donne è tollerata, legittimata e banalizzata. Questo implica che **gli sforzi per sradicarla non possono essere slegati da quelli per eliminare le discriminazioni in tutti gli ambiti**.

La violenza contro le donne è inclusa nell'indice sull'uguaglianza di genere come dominio *satellite*, non potendo essere trattato allo stesso modo dei domini principali, dal momento che non misura un divario tra donne e uomini ma un fenomeno che si applica solo alle donne. **L'obiettivo in questo caso non**

è quello di ridurre un divario di genere ma di sradicare del tutto la violenza (EIGE, 2013).

In Italia, la violenza sessuale è un “reato contro la persona” solo dal 1996 e lo stalking (atti persecutori) è reato solo dal 2009. La Convenzione del Consiglio d'Europa sulla violenza contro le donne e la violenza domestica (la cosiddetta Convenzione di Istanbul) è stata convertita in legge nel 2013, ma la rete dei centri antiviolenza manca di fondi e di risorse.

Il quadro globale che emerge è che in molti settori l'Italia continua a essere lungi dal raggiungere risultati soddisfacenti nel campo dell'uguaglianza di genere, nonostante i progressi compiuti sotto la pressione del movimento delle donne, della società civile e della legislazione europea.

Ma perché abbiamo bisogno di uguaglianza?

Perché l'uguaglianza di genere, oltre a essere un valore in sé, è fondamentale per una crescita equa e sostenibile.

Il già citato **Gender Equality Index** è uno **strumento di misurazione utile a monitorare l'impatto delle**

politiche, europee e degli Stati membri, nel tempo. L'indice evidenzia le aree che necessitano di miglioramenti e offre una buona indicazione su come sviluppare e indirizzare le politiche delle Pari Opportunità, poiché **supera l'approccio iniziale, che prevedeva la misurazione del gap occupazionale quale unica modalità di misurazione dei progressi in materia di pari opportunità**. L'approccio utilizzato dall'EIGE è infatti molto più complesso, a conferma del fatto che le politiche di parità sono parte integrante di politiche di sviluppo non settoriali ma che guardano ad ambiti diversi.

L'Indice ci aiuta a comprendere, ad esempio, che **la situazione migliora, se migliora il quadro normativo di riferimento.**



Nello specifico, **dove il diritto del lavoro è attento alla gender equality ci sono guadagni evidenti in termini di parità: un tasso più alto di occupazione femminile corrisponde a una riduzione del gap di genere nei salari e nelle carriere.**

A confermarlo è anche l'ultimo studio del World Bank Group, **"Women, business and the law"** (Donne, affari e leggi 2018) che, analizzando le economie di 189 Paesi, ha certificato come **le barriere legali, che limitano l'accesso delle donne al mondo del lavoro e restringono la possibilità di lanciare un'impresa, non impattano solamente sull'equità di genere, ma hanno effetti negativi anche sulla crescita globale.**

Dall'indagine emergono dati interessanti, ossia:

- Un diritto del lavoro attento alla parità è associato a tassi più alti di occupazione femminile e salari più consistenti per le donne.
- Nei Paesi dove le molestie sessuali sul lavoro sono proibite per legge ci sono più imprenditrici.
- Dove le leggi limitano le decisioni e le abilità delle donne, ci sono meno donne leader nelle istituzioni.



Insomma, **se le istituzioni sono quell'insieme di regole che governano le interazioni umane, quando queste regole sono discriminatorie depotenziano segmenti di popolazione anche dal punto di vista economico, danneggiando al contempo l'economia nel suo complesso.**

Tornando all'Italia, secondo il Gender Equality Report 2017, è il Paese europeo che ha ottenuto i maggiori progressi negli ultimi 10 anni, grazie a un quadro normativo caratterizzato da una crescente attenzione

verso le politiche di parità. Tuttavia, è anche vero che il nostro Paese partiva da una situazione molto arretrata rispetto agli altri paesi membri europei (tranne poche eccezioni).

La domanda, che occorre dunque porsi per comprendere la portata dei progressi registrati, è **quanto le disposizioni del quadro normativo si traducano nella realtà dei fatti.** Ed è proprio qui che si riscontra il più grande scollamento: per quanto il quadro normativo sia avanzato, l'applicazione degli interventi concreti è ancora troppo scarsa. Per permettere questo salto è necessario un **cambiamento culturale che applichi il tema della parità a un ambito più ampio rispetto a quello della discriminazione e della tutela**

dei Diritti Umani, perché le politiche sulle Pari Opportunità rappresentano la chiave strategica per lo sviluppo.

In questo senso, le Pari Opportunità andranno declinate negli asset di sviluppo di un territorio **considerandole come**

componente di una strategia connessa e come parte integrante della politica di quel territorio anziché come qualcosa di aggiuntivo. La stessa cosa vale per la contrattazione aziendale.

Se assumiamo come presupposto che le **disparità legate al genere hanno conseguenze dirette sulla coesione economica e sociale, sulla crescita sostenibile, sulla competitività e sulle sfide demografiche**, l'approccio alle pari opportunità deve essere duplice. Da una parte è necessario realizzare **azioni positive** per colmare le discriminazioni e dall'altra occorre sviluppare e far vivere il **mainstreaming** in tutte le scelte politiche, mettendo la persona - la donna - con le sue peculiarità, al centro delle scelte e dell'azione politica.



Com'è possibile integrare l'ottica di genere in ambito aziendale?

Uno strumento essenziale è la **contrattazione**. **Nel nostro settore, conquiste rilevanti sono state conseguite sulla conciliazione** tra attività lavorative e attività di cura, e più in generale tra tempi di lavoro e tempi di vita, attraverso una contrattazione, anche di secondo livello, che ha favorito **l'introduzione dell'orario elastico e della banca delle ore, l'utilizzo di permessi** (retribuiti e non), ecc.

Manca ancora, però, una prospettiva di genere che pervada l'intera architettura contrattuale o che riesca

perlomeno a incidere sugli istituti contrattuali più importanti, come **ruoli, inquadramenti e salario, che risultano ancora fortemente discriminatori nei confronti delle donne, come evidenziano i rapporti biennali.**



La lettura di genere dei **contratti di lavoro** fornisce uno strumento importante per approfondire il successo di molte buone pratiche realizzate, ma anche **un'opportunità di contagio positivo** che possa accompagnare e accelerare un processo di cambiamento e rinnovamento culturale delle parti (imprese e sindacati), **in un approccio che riconsideri l'idea che i contratti siano neutri.**

È proprio quello che abbiamo provato a fare come Esecutivo realizzando la **Guida sulla Conciliazione** (in fase di aggiornamento), la cui finalità è proprio quella di essere - non solo uno strumento di lavoro utile per le RSA e per tutti i dirigenti sindacali per avere un **quadro sintetico d'insieme** - ma soprattutto il mezzo per individuare e valorizzare le **buone prassi** presenti in alcuni contratti, per tentare poi di diffonderle, "esportandole" in altri. Infatti, sebbene i contratti nazionali richiamino i principi di pari opportunità, la loro

5

reale integrazione negli accordi - e la conseguente applicazione - dipende molto dalla disponibilità della singola impresa e dalla sensibilità e determinazione delle rappresentanze sindacali aziendali su questi temi. La contrattazione di secondo livello, in tal senso, è un ottimo strumento per far vivere appieno le tematiche di genere, a patto di **non considerarle dominio riservato delle Commissioni Pari Opportunità, ma di saperle e volerle integrare e assumere pienamente ai tavoli di contrattazione con la C maiuscola.**

Anche qui, come si diceva sopra per le politiche più generali, **si tratta di farne non un qualcosa di aggiuntivo - un di più o un lusso - ma parte integrante, strutturale, della contrattazione.**

Come cambiamo la contrattazione in un'ottica di genere?

L'obiettivo di più ampio respiro, che abbiamo come sindacaliste e sindacalisti, è quello di produrre un ampio **cambiamento sociale, economico e culturale, attraverso un rafforzamento delle capacità delle donne**

nel mercato del lavoro e in tutta la società. Se la contrattazione soddisfa le esigenze delle donne, ne consegue un effetto moltiplicatore che avvantaggia tutti.

Come dicevamo, questa **priorità strategica** si ottiene integrando la prospettiva di genere nella contrattazione. Occorre **garantire** che le questioni relative alla parità di genere siano integrate nei processi decisionali sindacali e nella contrattazione collettiva, **cambiare** le percezioni e gli stereotipi, **sensibilizzare** su come le questioni di genere possano e debbano essere integrate nei negoziati.

Condizione necessaria per operare una contrattazione di genere di portata davvero innovativa è **cancellare quella dimensione di parzialità che l'ha caratterizzata finora, quel tratto caratteristico di contrattazione residuale e di nicchia.**



La presenza delle donne nei sindacati è molto cresciuta nel tempo, ma è necessario che siano in grado di influenzare e promuovere la parità di genere. Per far questo, è necessario **migliorare la rappresentanza delle donne e la loro presenza nei ruoli apicali.**

Fondamentale è la presenza delle donne nelle **delegazioni trattanti**, nelle segreterie nazionali, e in tutti i luoghi di discussione e decisione. Occorre, quindi, ricercare misure per una **partecipazione equilibrata tra donne e uomini** quale condizione fondamentale per promuovere la parità e fattore determinante per la competitività e lo sviluppo delle aziende.

La maggior presenza delle donne nella nostra organizzazione ci ha permesso, ad esempio, di **elaborare nel nostro luogo "peculiare" di organizzazione - il coordinamento donne nazionale - in sinergia con il lavoro dei coordinamenti territoriali ed aziendali e grazie alla presenza delle compagne nelle segreterie nazionali, molte proposte che sono state integrate nella piattaforma per il rinnovo del CCNL.**

Parlare oggi, insieme, di **ottica di genere e di responsabilità sociale di impresa - consapevoli che senza pari opportunità non c'è nemmeno responsabilità sociale d'impresa** - può aiutarci a rafforzare entrambi questi temi, innescando comportamenti "virtuosi" sia per la promozione delle pari opportunità, che sul legame tra queste e democrazia e coesione sociale.

Avere imprese a misura di lavoro femminile significa avere imprese che contribuiscono a una società più equa e meno discriminante, che genera meno tensione

tra vita e lavoro. Dal punto di vista delle imprese, questo significa dare visibilità e cittadinanza alle competenze maturate dalle donne, in modo che non vadano disperse o sprecate per l'incapacità di utilizzarle stabilmente nel mercato del lavoro.

Conclusioni

In conclusione, **le pari opportunità sono un terreno privilegiato di applicazione dei processi di responsabilità sociale di impresa.**

Abbiamo visto che i vissuti reali delle donne nei contesti aziendali permettono di rilevare i limiti delle normative in termini di parità. **La responsabilità sociale - come insieme di azioni volontarie messe in campo dalle aziende nei rapporti con le parti coinvolte - va oltre l'obbligo normativo.** Questo è particolarmente importante in campi non sempre ben definiti e oggettivamente sanzionabili, com'è quello delle pari opportunità, dove occorre perseguire l'applicazione delle misure di parità regolate da leggi e contratti (in tema di retribuzione, formazione, assunzioni e carriere) ma difficili da attuare concretamente senza invertire radicate resistenze organizzative. Infatti, **le norme da sole non sono sufficienti** a garantire tutele effettive e complete e ancor meno a promuovere cambiamenti, **perché la componente culturale è difficilmente modificabile** se non si agisce su più aspetti. Proprio per questo la **Responsabilità Sociale diventa fondamentale, perché affianca e integra le norme - anzi le supera - agendo sui presupposti culturali e innescando percorsi di cambiamento organizzativo.**

