

CULTURA ORGANIZZATIVA DEL LAVORO, PARITÀ E DISCRIMINAZIONI DI GENERE

Consigliera Provinciale di parità della Provincia di Trieste

I dati 2014 del World Economic Forum colloca l'Italia al 69esimo posto (dal 71esimo del 2013) nella valutazione del GENDER GAP, dietro al Bangladesh, e ci vede sprofondare al 114esimo per quanto riguarda l'uguaglianza salariale. Passi indietro vengono riscontrati anche nel comparto dell'istruzione. Il miglioramento generale si deve solo alla presenza delle donne in politica: si stima un percorso di 81 anni per chiudere la forbice delle opportunità lavorative tra maschi e femmine.

I fatti riscontrati da studi di settore, rilevano che la 'cultura organizzativa' non è neutra: in tutti i campi viene perpetuato il dominio maschile e la disuguaglianza basata sul genere. In tutte le tipologie di organizzazione del lavoro gli ambiti più prestigiosi sono occupati prevalentemente dagli uomini, così come sono loro riservati i settori aziendali di maggior importanza strategica; il comparto industriale e il mondo degli affari sono ancora appannaggio maschile. Per contro, dal punto di vista occupazionale, si annovera maggior presenza femminile nelle pubbliche amministrazioni e in quelle che possono essere considerate 'estensioni' professionalizzate del lavoro di cura: sanità e istruzione.

In questo scenario l'Organizzazione del lavoro permane percepita e vissuta come luogo simbolico della Produzione e di pertinenza maschile, mentre la Casa, luogo simbolico della Riproduzione, è ancora affidato in massima misura alle donne che svolgono, anche se lavoratrici, buona parte del lavoro domestico e di cura: come sostiene con cognizione di causa la sociologa Chiara Volpato, sussiste 'un'indiscutibile asimmetria di potere, status e risorse tra maschi e femmine': secondo gli studi, 'una bambina che nasca in Italia non ha le stesse probabilità di esprimere le proprie potenzialità rispetto all'altro genere che, invece, trae sempre vantaggio dalla posizione di supremazia'.

In questo scenario, le pratiche organizzative di dominio maschile sulle donne vengono frequentemente agite attraverso processi e controlli penalizzanti nei confronti di un genere, quello femminile. E' in questo contesto che vengono affidati alle Consigliere di parità compiti di vigilanza e controllo della promozione e del rispetto dei principi di parità di trattamento tra uomini e donne sui posti di lavoro. Insignite della carica di pubblici ufficiali, le Consigliere hanno inoltre l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i casi di molestie e di presunte discriminazioni. Le discriminazioni possono essere attuate in varie forme e spesso sono associate a forme di mobbing. Compito delle Consigliere è quello di pervenire, per quanto possibile, a soluzioni conciliative di conflitti tra le lavoratrici (e i lavoratori) e i datori di lavoro, favorire buone pratiche nella gestione dei tempi di lavoro e di cura e di promuovere la diffusione di azioni positive che consentano di sviluppare adeguate politiche di pari opportunità, valorizzando le competenze e i talenti femminili in ogni ambito, sia esso lavorativo, che sociale e culturale.

OBIETTIVI

Obiettivo dell'intervento è di fornire chiavi di lettura critiche per l'individuazione di situazioni e di comportamenti discriminatori, accrescere la cultura della parità di genere e incentivare lo sviluppo di processi e buone pratiche per lo sviluppo di azioni positive per la prevenzione delle disparità e la promozione della parità.

CONTENUTI

- Le discriminazioni di genere
- Le barriere culturali
- La cultura del diritto e della parità
- Strumenti di rimozione della disparità