



## Discriminazioni di genere, gender gap e maternità: a che punto siamo



PRODOTTO A CURA DELL'UFFICIO COMUNICAZIONE NAZIONALE UILCA

### Sommario

**2** Le discriminazioni di genere legate all'età  
di **Paola Mencarelli**

**4** Ridurre il gender gap attraverso la contrattazione: le proposte della Piattaforma di rinnovo del Ccnl del credito  
di **Simona Ortolani**

**6** Ancora alla ricerca dell'equilibrio, cosa emerge dall'ultimo rapporto di Save The Children sulla maternità (e paternità) in Italia  
di **Elisa Innocenzi**

## Le discriminazioni di genere legate all'età

Un'amica di sessant'anni mi ha recentemente decantato i vantaggi della vecchiaia: dice che si sente libera perché può andare in giro senza attirare "sguardi libidinosi" e al lavoro le richieste sono diventate di *routine*, perché nessuno investe nella sua professionalità.

In conclusione: la mia amica si sente libera perché è diventata invisibile. Questo stato le permette di essere meno stressata e quindi ricavare un tempo di qualità per se stessa.

Tutto questo può sembrare un paradiso, ma è veramente così? Cosa succede alle donne quando invecchiano?

Secondo l'Istat la popolazione *over 65* aumenta, rappresentando il 23,5% del totale; quella fino a 14 anni raggiunge il 12,9%, mentre la popolazione tra i 15-64 anni rappresenta il 63,6%. L'età media italiana si assesta a 46 anni. Entro il 2050 la popolazione *over 65* potrebbe rappresentare il 35% del totale. Ricordando che l'età pensionistica è 67 anni, ne consegue che si avranno molti "invisibili" nei luoghi di lavoro in futuro, e se per qualcuno ciò viene percepito come un vantaggio, per altri può significare fatica, demotivazione, spreco di competenze e discriminazione.

Il differente trattamento in relazione all'età viene chiamato *ageism*, termine coniato nel 1969 dal geriatra Robert Butler, per indicare la discriminazione o il pregiudizio della società verso le persone anziane e l'invecchiamento.

Nel lavoro l'*ageism* si concretizza in comportamenti organizzativi ostili nei confronti dei lavoratori *over 45* e sembrerebbe causare un arresto del loro sviluppo professionale, difficoltà a rientrare nel mercato del lavoro se espulsi e disinvestimento dell'organizzazione, con conseguente demotivazione della persona. Il problema nasce dal fatto che nella società e nel mercato del lavoro il punto di riferimento è l'adulto: uomo, massimo quarantenne, di buona salute e bianco caucasico.

Questo prototipo, che somiglia molto al marito di *Barbie*, si ritiene sia una persona più decisa, maggiormente orientata ai risultati, più capace di cogliere le opportunità ed emotivamente più stabile di giovani, anziani e donne.

Ne consegue che al giovane uomo viene conferita una maggiore credibilità dal sistema produttivo e fornito maggiore sostegno sociale ed economico, perché si pensa, a torto o ragione, che abbia acquisito una certa esperienza e competenza nel lavoro e sia nel pieno delle forze psicofisiche, dunque disponibile a ritmi di lavoro serrati.

La visione dell'invecchiamento è guidata da stereotipi negativi e pregiudizi, legati al progressivo deterioramento delle capacità cognitive e relazionali che si manifestano con perdita di competenze e capacità di apprendimento, rigidità mentale, orientamento al passato, mancanza di progettualità, chiusura al cambiamento. Ma si escludono completamente le capacità di utilizzare la propria esperienza per risolvere i problemi con saggezza ed equilibrio emotivo. Dal punto di vista psicologico le persone vittime di discriminazione tendono a essere disorientate, a isolarsi, a vergognarsi e perdere l'autostima. Tutto ciò amplifica e conferma il pregiudizio nei loro confronti, alimentando la spirale della discriminazione.

Un altro elemento interessante nello studio degli stereotipi sulla vecchiaia è l'attribuzione dell'errore. Per esempio, se un giovane commette un errore, esso viene attribuito alla situazione contingente di inesperienza, mentre se lo stesso errore viene commesso da un anziano, diventa un tratto di personalità.

Inoltre, l'esperienza lavorativa non è più considerata un valore e un patrimonio di saggezza aziendale, per tale motivo vengono incentivati gli esodi delle persone *over 60*, salvo poi richiamarli a collaborare perché l'introduzione di giovani talenti, ancora inesperti, non

sempre costituisce una strategia produttiva vincente.

Per la classe giovane e adulta spesso la pensione viene considerata come una rendita ingiustificata, che rende gli anziani dei parassiti e non come un meritato riposo dopo decenni di lavoro e contribuzione economica che, peraltro, continua anche con la tassazione della stessa.

Il paradosso è che l'*ageism* è forse l'unica discriminazione "democratica": tutte le persone possono diventarne vittima, essendo il ciclo di vita uguale per tutti. In questo quadro le lavoratrici sono maggiormente penalizzate, poiché alla discriminazione di genere (che perdura nel tempo) si aggiunge quella legata all'età. La causa di ciò risiede, ancora una volta, negli stereotipi di genere con i quali le donne si devono confrontare dalla nascita fino alla morte. Le ricerche mostrano che le donne anziane sono più danneggiate perché considerate, anche dai coetanei, meno gradevoli, meno competenti, meno intelligenti e meno indipendenti con l'avanzare dell'età. Inoltre una donna, al contrario dell'uomo, continua a essere valutata per ciò che appare più per ciò che fa: invecchiare significa "sfiore" nella bellezza, per l'uomo invece significa diventare più affascinante, credibile e competente.

Per contrastare questo pregiudizio e per continuare a essere considerate competenti e affidabili, le donne tendono a investire più degli uomini nell'aspetto fisico. Ne sono esempio i *media*, attraverso i quali vengono trasmesse conoscenza e informazione ai giovani e di conseguenza gli stereotipi di genere. Nelle trasmissioni di intrattenimento sono pressoché assenti le donne *over 40*. Laddove presenti, spesso ricorrono alla chirurgia estetica per apparire più giovani. Questo atteggiamento non è però richiesto agli uomini che sfoggiano rughe e capelli bianchi con orgoglio.

Le donne *over 50*, sia al lavoro che in televisione, sono valutate più positivamente per quanto riguarda



PER TUTTE LE DONNE,  
SEMPRE.



PER TUTTE LE DONNE,  
SEMPRE.



PER TUTTE LE DONNE,  
SEMPRE.



PER TUTTE LE DONNE,  
SEMPRE.

la capacità di accudimento e calore compatibili con lo stereotipo della nonna. Se la donna non corrisponde a questo stereotipo, considerato per molti "buono", viene collocata nello stereotipo di "strega" per cui diventa acida, rigida e brontolona, svalutando così qualsiasi suo pensiero.

In altre parole, la donna anziana che segue le sue vocazioni e passioni viene percepita negativamente: le donne devono prendersi cura di qualcuno come figli, nipoti, genitori per poter essere considerate positivamente. Proprio grazie a tale stereotipo le conseguenze sul lavoro delle donne sono: un tempo per la carriera più ridotto di quello degli uomini (25 anni per una donna contro i 40 di un uomo) perché la maternità implica un disinvestimento professionale da parte delle aziende; un "tetto di cristallo" che limita la possibilità di carriera delle donne; un maggior carico di cura, spesso non adeguatamente condiviso con il *partner* con un maggiore ricorso al *part time* per conciliare i tempi di vita-lavoro. La conseguenza per le lavoratrici è un differenziale retributivo che si riflette anche sui contributi pensionistici, con conseguente maggior rischio di povertà e di dipendenza in vecchiaia.

Ad aggravare tale scenario le donne, vivendo statisticamente più degli uomini, spesso sono vittime di sindromi di senilità, perciò più vulnerabili, e questo accresce gli stereotipi negativi e i pregiudizi nei loro confronti.

Il processo di invecchiamento

progressivo comporta per la società un cambiamento della sua struttura di cui le politiche di pari opportunità devono tenere conto, sia dal punto di vista numerico che dal punto di vista del contributo che possono apportare alla crescita economica, soprattutto in relazione alle riforme pensionistiche che hanno prolungato la vita lavorativa delle persone.

Per fare ciò occorrono delle politiche di *diversity management* nelle aziende, allo scopo di riqualificare il personale in relazione alle specificità delle età e ricollocarlo, se necessario (es. *coaching* dei giovani).

Inoltre, la formazione è un veicolo molto importante per combattere lo stigma legato all'invecchiamento e alla discriminazione di genere e per età, favorisce l'inclusione sociale attraverso la comprensione degli stereotipi, dei pregiudizi e degli errori di attribuzione, che si possono commettere nelle relazioni interpersonali.

Una buona politica sulle pensioni deve cominciare da quando si nasce e le opportunità dovrebbero essere equamente distribuite nel mercato del lavoro, in modo tale da consentire alle persone di mettere in atto le proprie attitudini e competenze indipendentemente dal genere o dall'età.

Per tornare al commento iniziale della mia amica sul vantaggio della vecchiaia per le donne, forse mi piacerebbe diventare invisibile per muovermi liberamente nel mondo, solo dopo essere stata vista, considerata e apprezzata nel lavoro, come portatrice di competenze tanto quanto un collega uomo!

**di Paola Mencarelli**

**La campagna multi-soggetto Uilca, realizzata in occasione dello scorso 8 marzo 2023. Uilca, per tutte le donne. Sempre.**

## Ridurre il gender gap attraverso la contrattazione: le proposte della Piattaforma di rinnovo del Ccnl del credito

La parità tra uomini e donne è un principio fondamentale dell'Unione Europea e deve essere assicurata in tutti i campi, anche in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione (art. 23, Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea). Nella lotta per la difesa dei diritti e l'eliminazione delle disuguaglianze, Uilca promuove la realizzazione di politiche e "azioni positive", per garantire pari opportunità e combattere le discriminazioni e i pregiudizi di genere.

Secondo il Centro Studi Uilca Orietta Guerra, in Italia nel 2021 il *gender gap* medio era del 5%, con una punta intorno al 22% per il settore finanziario e assicurativo: i motivi che impediscono il raggiungimento della parità di genere sono articolati e complessi e discendono essenzialmente da ragioni di origine culturale.

Per quanto riguarda nello specifico l'ambito del lavoro, tra i fattori che contribuiscono alla sottorappresentanza e alla minore retribuzione delle donne, c'è la difficoltà di conciliare l'attività professionale con gli impegni familiari. Le donne poi, per ragioni culturali, sono più propense a dedicare tempo all'adempimento degli incarichi di cura, sacrificando ore al lavoro retribuito.

Di questo aspetto si occupa la Direttiva Ue 2019/1158, recepita dall'Italia con il D.lgs. 105/2022, che sottolinea come le politiche in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare dovrebbero contribuire al conseguimento della parità di genere, promuovendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e l'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, e colmando il divario di reddito e retributivo di genere.

Nell'attuazione di queste politiche di conciliazione, il ruolo della contrattazione collettiva è essenziale. Uilca, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali del credito, ha elaborato una

piattaforma di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro che non si è fatta sfuggire questa opportunità: congedi, permessi, flessibilità di orario, lavoro agile, riduzione dell'orario settimanale a 35 ore e politiche che stimolano la condivisione delle responsabilità di cura.

Relativamente ai congedi, il Ccnl prevede da tempo il pagamento della maternità obbligatoria al 100% (anziché all'80% come previsto dalla legge). Ora è tempo di rivendicare la piena retribuzione anche per la maternità a rischio e l'aumento del pagamento del congedo parentale al 50%, nonché il pieno riconoscimento dei premi aziendali, anche in caso di assenze di tutti i tipi di congedi legati alla maternità/paternità. È noto, infatti, che la minore retribuzione dei permessi legati alla cura dei figli/e è una delle ragioni del *gender pay gap*.

Un altro elemento che incide negativamente sulla retribuzione delle donne è il frequente ricorso al *part time*. Benché il lavoro a tempo parziale sia molto utile per consentire ad alcune donne di restare nel mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio/a o per l'assistenza a familiari che necessitano di cure, lunghi periodi di riduzione dell'orario di lavoro determinano una diminuzione delle retribuzioni e, conseguentemente, dei contributi pensionistici, intaccando così anche le pensioni future. Per rendere meno penalizzante il *part time* dal punto di vista retributivo, si sono individuate in piattaforma possibili strategie: riconoscere il pagamento dello straordinario del *part time* alle stesse condizioni del *full time*; non legare più il riconoscimento del buono pasto all'intervallo per pausa pranzo, e, nel caso di *part time* richiesto per assistere figli/e inferiori a tre anni, rendere la contribuzione a previdenza complementare equivalente a quella *full time*.

Per quanto riguarda la possibilità di assentarsi dal lavoro per i *caregiver*, è richiesto il rafforzamento dei permessi retribuiti per assistenza

dei figli/e affetti da patologie, disturbi o disagi; l'introduzione di permessi per le visite mediche dei familiari; la possibilità di fruire del congedo fino ai sedici anni della figlio/a e l'ampliamento dei giorni di permesso per chi intende iniziare percorsi di adozioni/affidi. Per tutte le lavoratrici e i lavoratori la possibilità di sospendere volontariamente l'attività lavorativa per un periodo massimo di venti giorni con la previsione di un trattamento economico e previdenziale del 40%. Oltre all'ampliamento dei permessi, altro elemento importantissimo di conciliazione è la flessibilità di orario: si richiede un'elasticità di entrata e uscita, per chi rientra dalla maternità/paternità, della pausa pranzo per assistenza ai figli/e minori di quattordici anni, nonché un ampliamento per la cura dei familiari.

In piattaforma ampio spazio è dedicato alle proposte che riguardano il lavoro agile, già normato nel Ccnl del 2019. Si vuole evitare che le aziende ne facciano uno strumento di riduzione di costi o di costruzione di una diversa misurazione delle prestazioni lavorative, enfatizzando invece gli evidenti vantaggi in tema di conciliazione: si riduce il disagio della mobilità territoriale e si recupera tempo negli spostamenti casa-lavoro, limitando così il ricorso al *part time* e/o a permessi non retribuiti o parzialmente retribuiti. Questo può agevolare anche la progressione di carriera delle donne o ridurre le interruzioni, rendendo "meno impossibile" accettare incarichi che prevedono mobilità e disponibilità di tempo da dedicare al lavoro. Per questo motivo, in piattaforma si richiede di trasformare in diritto soggettivo la priorità di accesso allo *smart working* riconosciuta per legge ai genitori di figli/e fino ai dodici anni di età o con disabilità e ai *caregiver*. La speranza è che l'utilizzo dello *smart working* da parte degli uomini possa favorire la condivisione degli incarichi di cura. Sempre in quest'ottica, si richiede

l'integrazione di tre giorni del congedo di paternità previsto per legge e una maggior retribuzione del congedo parentale, se usufruito dai padri.

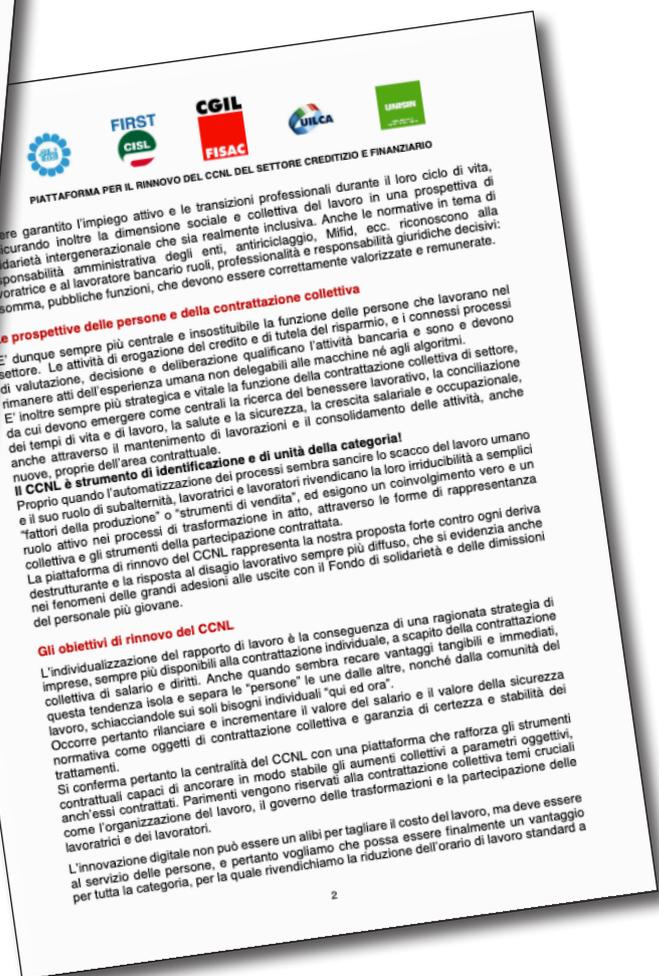
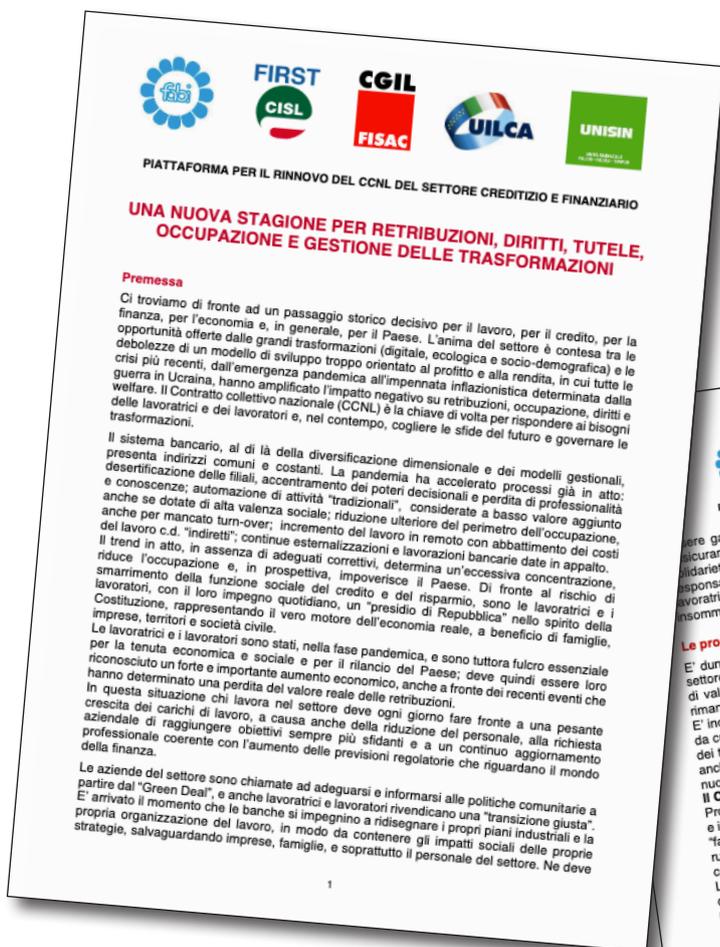
Il tema della parità di genere è poi sviluppato anche riguardo ad altri aspetti: obbligatorietà dell'istituzione della Commissione pari opportunità; adozione di

policy di parità di genere condivise con le parti sociali; previsione di obblighi formativi; interventi tesi a contrastare la violenza e le molestie; riconoscimento contrattuale delle patologie e della medicina di genere; possibilità di verificare i criteri algoritmici per prevenire i possibili aspetti discriminatori.

Questa piattaforma ha una forte

valenza sociale e vuole essere punto di riferimento anche per il rinnovo dei contratti di categoria degli altri settori e rappresenta un importante tassello verso la parità di genere e l'eliminazione delle disuguaglianze, perché diventino obiettivi realmente traguardabile nel prossimo futuro.

di **Simona Ortolani (Emilia-Romagna)**



## Ancora alla ricerca dell'equilibrio, cosa emerge dall'ultimo rapporto di Save The Children sulla maternità (e paternità) in Italia

Il rapporto 2023 sulla maternità, redatto da *Save the Children* con il contributo Istat, affronta il tema della maternità partendo dal dato demografico della natalità.

La questione demografica è ormai al centro del dibattito politico e sociologico da diversi anni e assume una sempre maggiore rilevanza.

Nel 2022 le nuove nascite sono scese per la prima volta sotto quattrocentomila. L'Italia conferma, quindi, il *trend* di bassa natalità e fecondità.

Le cause che concorrono a questa condizione sono molteplici.

Alcuni elementi, come la minore numerosità delle donne in età fertile e il cosiddetto "effetto calendario" dovuto all'aumento dell'età per il primo figlio, sono strutturali.

A questi fattori si sommano altre cause, quali l'aumento dell'età in cui si lascia la famiglia di origine, per difficoltà nel trovare un lavoro stabile, e un mercato delle abitazioni non agevole per le giovani coppie.

In particolare, l'incertezza economica, il crescente costo di figli/e, oltre alle inadeguate politiche di sostegno delle famiglie, hanno portato a un calo della propensione ad avere più di

due figli/e. Altri fattori analizzati sono il legame tra bassa fecondità e divisione dei compiti di cura, che mostra una correlazione tra una divisione dei ruoli più equa e una maggiore intenzione di fecondità da parte delle donne; il periodo *post partum*; la violenza ostetrica e in generale il parto e i primi mesi di genitorialità, che possono incidere nella scelta di avere più di un figlio/a. Una delle considerazioni più rilevanti riguarda il legame tra partecipazione femminile al mercato del lavoro e fecondità: dove le donne lavorano di più, nascono più bambini/e, invertendo la relazione opposta che c'era fino al 2010.

Partendo dal ruolo che il lavoro delle donne ha nella scelta di procreare, il rapporto esamina e fa il punto sulla situazione lavorativa femminile in Italia. Ne emerge una condizione in cui, nonostante il miglioramento della percentuale di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ci sia ancora, nel nostro Paese, un divario del 17,5% rispetto agli uomini.

Le condizioni lavorative, inoltre, vedono le donne subire una segregazione orizzontale (per tipologia di lavoro) e verticale

(difficoltà di accesso a ruoli apicali e/o decisionali). Per entrambe le problematiche è forte l'impatto degli stereotipi di genere e del disequilibrio nel lavoro di cura. È importante rimarcare che le disuguaglianze aumentano in base alla zona geografica (Nord/Sud) e al livello di istruzione. In questo quadro generale del lavoro femminile, la maternità come impatta? Purtroppo in maniera negativa. Un indicatore determinante riguarda il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli/e in età scolare e donne nella stessa fascia di età senza figli/e pari al 73%. Ciò significa che per 100 donne occupate senza figli ce ne sono 73 occupate con figli/e.

Anche i dati su inattività, tempo lavoro e dimissioni indicano un'incidenza negativa della maternità per le donne, seppur con distribuzioni diverse a seconda delle aree geografiche e del titolo di studio. L'inattività, per esempio, riguarda, nella fascia di età tra 25 e 54 anni, il 16,4% degli uomini e il 24,8% delle donne. In presenza di figli/e minori, il 5,3% dei padri e il 34,7% delle madri.

Relativamente al tempo lavoro, in Italia il 93% degli uomini

**Tab. 1. Tasso di occupazione (25-54enni) per sesso, presenza e numero di figli minori. Anno 2022 (valori percentuali)**

Fonte: Elaborazione su dati Istat 2022

2022						
	Senza figli	Con figli			TOTALE	
		Totale	di cui: Con almeno un figlio minore			
			Totale	1 figlio minore		2 o più figli minori
Maschi	76,1	90,1	90,6	90,4	90,8	82,7
Femmine	67,0	59,1	59,7	63,0	56,1	62,0
Totale	72,3	72,4	73,7	74,9	72,4	72,4

che lavorano è a tempo pieno contro il 68% delle donne. La percentuale delle donne a tempo parziale aumenta tra chi ha figli/e: il 37,3% contro il 24,2% delle donne senza figli/e.

Da un sondaggio condotto da Ipsos per conto di *Save the Children* emerge che le mamme hanno bisogno di un diverso approccio alla maternità fin dai primi momenti, con la necessità di supporti e condivisioni dal *post partum* ai primi mesi di vita del bimbo/a.

Dal punto di vista della paternità e della condivisione dei carichi di cura sicuramente si registra una tendenza di maggiore coinvolgimento dei padri nello svolgere le attività collegate alla cura dei figli/e.

Le misure relative al congedo di paternità obbligatorio e al congedo parentale vanno nella giusta direzione di incoraggiare la

condivisione fin dalla nascita e di incentivare i padri a partecipare da subito alla cura dei figli/e. La strada da percorrere è ancora lunga (secondo l'*International Labour Organization* in Italia il 74% del lavoro non retribuito di assistenza e cura grava sulle donne) e il principale ostacolo resta, anche in questo ambito, quello culturale, non solo perché la figura materna è ancora il principale riferimento per la cura dei figli/e, ma anche perché il padre viene ostacolato nel percorso di condivisione da barriere culturali e pregiudizi.

Il miglior equilibrio personale e lavorativo passa, quindi, da una migliore divisione del carico di cura legato alla maternità, dalla presenza di servizi per l'infanzia e da percorsi nascita e di supporto nei primi mille giorni. È necessaria, pertanto, una strategia

ampia che agisca su più fronti.

In questa direzione operano le ultime misure legislative come il Decreto legislativo 105/2022 che, in attuazione della Direttiva europea 2019/1158, si pone il fine di migliorare la conciliazione dei tempi di vita-lavoro; il *Family Act*, con misure economiche a sostegno delle famiglie; l'introduzione della certificazione della parità di genere per le aziende e i benefici correlati.

L'equilibrio potrebbe, dunque, essere sempre meno complesso e impattante, ma occorre ancora adoperarsi per migliorare la condizione delle mamme e delle famiglie, tenendo conto anche delle forti differenze geografiche che, ancora oggi, determinano maggiori disuguaglianze tra le donne nei diversi territori del nostro Paese.

**di Elisa Innocenzi**





**#UilcaConLePersone**



**Resta aggiornato, seguici sui nostri canali!**