

# Donne e lavoro: le proposte delle Acli

**di Maria Grazia Fasoli**

## **Un tema antico, una sfida nuova**

Le Acli sono un'associazione di donne e uomini, come recita lo Statuto, grazie alla centralità che il lavoro ha assunto nell'impegno associativo fin dalle origini.

In altri termini, è attraverso il lavoro che il soggetto femminile è entrato a pieno diritto nell'orizzonte dell'azione sociale e dell'elaborazione culturale aclista. Se riandiamo a queste radici lontane - che ritroviamo puntualmente nei documenti più remoti della presenza femminile nella nostra associazione - non è per scrupolo filologico. Preme piuttosto sottolineare come le proposte che oggi troviamo sul campo nascono da una sfida nuova e per certi versi inedita, legata a quella che vorremmo chiamare una *modernizzazione compiuta* del nostro Paese che passa attraverso il lavoro femminile, ma sono rese possibili da una considerazione che le Acli hanno avuto costantemente in questa direzione. Ciò in tempi - anni cinquanta e sessanta del secolo scorso - nei quali non era scontato culturalmente che una donna andasse valorizzata e riconosciuta anche in questo campo.

Non è certamente un caso che le Acli Colf siano state il primo luogo organizzato femminile nella nostra associazione, con un'attenzione al lavoro domestico che lo riscattava dalle condizioni materiali di precarietà e marginalità, a partire dalla stessa denominazione (collaboratrici familiari) che sconfiggeva ogni pregiudizio negativo.

La donna lavoratrice - ovunque operasse: dai campi alla fabbrica, dalla scuola alla casa - rappresentava per le Acli il banco di prova di un'autentica dignità, del lavoro e della donna, di quella *centralità della persona umana* che

— **Maria Grazia Fasoli** *Responsabile Funzione studi e del Coordinamento donne Acli*



**FOCUS**

ancora oggi costituisce il valore di riferimento per il nostro impegno nel mondo del lavoro, sulla scorta della stessa Dottrina sociale della Chiesa. Il carattere minoritario dell'esperienza lavorativa femminile, in anni nei quali largamente prevaleva l'ambito privato-familiare anche a fronte del nascente processo di industrializzazione, non impediva alle Acli di battersi per la tutela della *lavoratrice*, in particolare della lavoratrice *madre*, alla quale garantire con una opportuna legislazione forme di protezione e promozione. Una battaglia di civiltà nella quale si trattava di salvaguardare il futuro delle donne e del nostro sistema sociale.

Di qui passava anche un altro tema destinato ad occupare fino ai nostri giorni il centro della scena aclista: la *famiglia*. Senza un'attenzione alla lavoratrice-madre non sarebbe entrato prepotentemente l'orizzonte della *riproduzione sociale* e della vita relazionale, non si sarebbe progressivamente imposto il valore della vita familiare, dei *mondi vitali* accanto e insieme ai più tradizionali temi del lavoro maschile. Dunque: attraverso la lavoratrice, entra la donna, attraverso la donna si guarda alla famiglia e alla sfera della vita. Questo il percorso pluridecennale che sta dietro alle attuali sfide del lavoro femminile per la nostra Associazione.

### **Un punto di vista necessario**

La scena del lavoro è oggi dominata dalla *de-realizzazione*, da quei processi indotti dall'economia virtuale, globalizzata e de-localizzata che rendono sempre più inafferrabili e irrappresentabili i lavoratori in carne e ossa. Invisibili socialmente, invadono le pagine dei giornali solo nella cronaca drammatica degli incidenti e delle morti bianche, che li riconsegna tragicamente alla realtà concreta dei corpi, degli affetti, dei legami familiari. Ovvero, in una forma meno cruenta ma non meno inquietante, nell'improvvisa precarietà che mette sulla strada (anche alla lettera) perfino il misterioso *broker* di Wall Street, con la sua biografia professionale racchiusa in un "pacco" da trasloco coatto e improvviso.

Ma le donne hanno da sempre rappresentato nel mondo del lavoro questa *istanza di concretezza*, anche a partire dalle loro vicende, per dire così, fisiologiche legate alla maternità e al corpo. Ciò ha rappresentato e rappresenta ancora un ostacolo al loro accesso al mondo del lavoro, alla loro progressione di carriera, al loro reinserimento in caso di interruzione legata ad impegni familiari.

Il punto di vista di *genere* sulle politiche del lavoro, sulle condizioni del mercato, sugli strumenti legislativi che favoriscono l'occupazione femminile ha smesso da tempo di abitare i luoghi appartati dell'autocoscienza delle don-

ne o le rivendicazioni di parte. Si è compreso finalmente (almeno a parole...) che garantire questa presenza attiva non è un “problema delle donne” ma una questione che investe l’intera società.

In altri termini, per esprimerci nel modo più radicale: *il rapporto positivo tra le donne e il mercato del lavoro è un indicatore di umanizzazione* del nostro modo di produrre e distribuire ricchezza, di promuovere le persone, di tutelarne la dignità

Guardare ai luoghi di lavoro, alle forme contrattuali, alla qualità della vita lavorativa dal punto di vista delle donne significa interrogarsi sulla possibilità stessa che il lavoro sia per l’uomo, e non viceversa, che ad esso si guardi come ad un’attività integralmente compiutamente umana..

## **La sfida della formazione**

La donna lavoratrice ci fa guardare in altro modo anche alla sfida formativa. Non un semplice corollario ai temi dell’occupazione e dell’occupabilità, ma vero motore della *promozione umana legata al lavoro*.

Certamente, i progressi segnati in questo campo dai soggetti femminili in questi ultimi decenni rappresentano un fenomeno vistoso, forse il più decisivo nel processo di emancipazione femminile.

La competenza delle donne, il loro impegno sulla via della formazione professionale, dell’adeguamento dei loro strumenti del sapere e saper-fare alle esigenze del mercato del lavoro hanno dimostrato, ove fosse ancora necessario, la ferma volontà di essere protagoniste dei loro progetti e percorsi di vita.

La segregazione tradizionale in percorsi formativi legati agli stereotipi del passato è sempre più lontana nel tempo. A questo non ha purtroppo corrisposto un analogo superamento delle “barriere” lavorative. Soprattutto in materia di retribuzione e progressione di carriera. Tuttavia, la sfida della formazione, in particolare della formazione lungo tutto l’arco della vita, rappresenta ancora l’arma vincente in una battaglia nella quale la posta in gioco va ben oltre gli interessi delle donne.

Lo compresero bene a Lisbona, nel marzo del 2000, i paesi europei, quando decisero un piano di occupazione femminile come volano per le economie, nazionali e continentali. Per questo l’impegno nella formazione rappresenta ancora l’asse prioritario da seguire. La flessibilità e personalizzazione dei percorsi formativi può rappresentare l’occasione decisiva per superare un *gap* che neppure le buone intenzioni europee sembrano in grado di superare.

Certamente, è compito delle agenzie formative tenere in massimo conto la soggettività femminile nell’ideare, realizzare e implementare pratiche

educativo-formative che accompagnino le donne nel loro percorso, accidentato e sovente scarsamente riconosciuto. Resta la formazione, infatti, il principale strumento per contrastare la discriminazione lavorativa, in particolare nella società della conoscenza, della comunicazione, della rete *mondiale*, della tecnologia informatica: un campo nel quale lo svantaggio femminile sembra ancora presente, ma destinato ad essere superato, insieme agli stereotipi che vorrebbero le donne meno “portate” per l’attività tecnologica.

Il crescente numero di donne che si affermano in questo campo sta ancora una volta a dimostrare l’inerzia e l’inadeguatezza dei pregiudizi di genere.

La tutela sociale affidata alla formazione rappresenta, anche da questo punto di vista, la più sicura garanzia di rimozione degli ostacoli più resistenti che le donne incontrano sulla strada del lavoro.

### **Conciliare per umanizzare**

Gli obiettivi di Lisbona - il 60% delle donne occupate nel 2010, tra autonome e dipendenti - sono ancora lontani dall’essere raggiunti. La media europea, a due anni dalla scadenza, supera di poco il 57%. In Italia scende al 46,3, penultima nell’Europa dei 27, seguita solo da Malta, in una classifica guidata, neanche a dirlo, dalla Danimarca ( 73,4%).

Il nostro Sud va ancora peggio, il tasso di occupazione crolla al 34,7%. Né si pensi che questo avvantaggia la vita familiare: è dimostrato che tasso di occupazione femminile e natalità crescono di pari passo, specialmente là dove sono presenti servizi sociali adeguati.

Per questo, ragioni economiche, demografiche e culturali ci costringono a riconoscere che quello della *conciliazione tra lavoro e vita, tra lavoro per il mercato e lavoro di cura* è un tema di assoluta priorità. Non per le donne soltanto, ma per l’intera società

Le Acli ne hanno fatto uno dei loro impegni dominanti, accanto a quello della *formazione*, ricordato poco sopra.

La conciliazione non deve ricadere sulle donne, non è “affare loro”, né sulle reti familiari, delle quali pure riconosciamo l’importanza nell’accompagnamento della madre e del padre lavoratori, poiché la presenza delle relazioni (i nonni!) rappresenta certamente una risorsa affettiva di enorme importanza per i bambini, gli adolescenti, i giovani.

Tuttavia, riteniamo che la stessa cultura d’impresa deve farsi carico della possibilità di armonizzare la vita lavorativa delle donne e degli uomini con le gioie e gli impegni delle relazioni parentali di cura. Non è un caso che le

sperimentazioni più interessanti in questo campo (compresi i nidi all'interno dei luoghi di lavoro) sono presenti in misura maggiore nelle imprese a conduzione femminile. La *responsabilità sociale d'impresa* è evidentemente l'orizzonte più ampio all'interno del quale ricomprendere le *politiche di conciliazione*, che vanno ben al di là della flessibilità degli orari, dei congedi parentali, del ricorso al part-time (che comunque non deve segregare le donne in percorsi lavorativi di serie B...) ma implicano una rivisitazione delle modalità produttive in una chiave favorevole alle persone, ai loro affetti, ai loro legami.

Da questo punto di vista non si tratta di ri-conciliare donne e lavoro, ma di ricomporre sfere vitali ugualmente importanti, privilegiando l'integralità e il senso della vita lavorativa, intesa come grande esperienza di *socialità positiva*, generatrice di legami solidali tra le persone.

### **Una questione di etica condivisa**

Ragionare sulle donne e il lavoro, nell'ottica di integrale difesa della dignità umana che ci è propria, consente di disegnare una diversa civiltà del lavoro, valore costituzionale da applicare coerentemente nel nostro vivere associato.

L'ottica economica e utilitaristica ci fa riconoscere - e non da oggi - che promuovere il lavoro femminile *conviene*. La ricchezza delle famiglie e del paese se ne avvantaggia, la crescita demografica lo dimostra, la risorsa delle competenze femminili, in ogni campo, viene utilizzata pienamente, con vantaggio di tutti. Ad alcune *condizioni*, però: che le donne non debbano essere costrette a scegliere tra la maternità e il lavoro, che la fatica della conciliazione non contribuisca a rendere più instabili i rapporti di coppia, soprattutto per le giovani coppie, ancora in cerca di un difficile equilibrio, che l'invasività dei tempi lavorativi e la competizione selvaggia non si scarichino sui figli, lasciati soli nel loro proprio "lavoro", che è quello di crescere.

La rete dei servizi, dell'infanzia e della scuola, deve sostenere la scelta delle donne di lavorare, come pure lo stesso *lavoro di cura* deve essere pienamente riconosciuto nel suo valore insostituibile per la riproduzione sociale, per la tessitura dei legami primari, di affettività, accoglienza e relazionalità.

Il valore sociale del lavoro e della maternità, ma anche quello della genitorialità esercitata insieme da uomini e donne devono stare al centro delle politiche del lavoro, pensate attraverso le donne. A partire da loro, ma non solo per loro.

Per questo, non possiamo che scrivere questo tema tra quelli che più at-  
tengono ai valori condivisi di una società. L'etica che vogliamo ricostruire,  
o forse costruire da capo a fronte di mutamenti impetuosi e tumultuosi  
che investono il mondo del lavoro e quello delle relazioni sociali global-  
mente intese, ci obbliga a parlare di donne e lavoro, di formazione e di  
conciliazione con uno sguardo complessivo, che guarda lontano e viene da  
lontano, come si è detto aprendo questa riflessione. La parzialità dell'ot-  
tica di genere si apre così ad abbracciare, com'è giusto che sia in una pro-  
spettiva etica, l'universalità dei bisogni e delle risposte, dei dilemmi e del-  
le prospettive.

Solo in questo modo vinceremo la sfida di un lavoro che sia veramente *ospita-  
le*, per le donne e per tutti.