

Vogliamo aumentare l'occupazione femminile nel tpl

Ecco il lavoro che stiamo svolgendo a livello nazionale e internazionale



di **Francesca Di Felice**
Responsabile nazionale Fit-Cisl
Coordinamento donne

Il mercato del lavoro dei trasporti è storicamente uno dei settori in cui l'occupazione femminile è rappresentata da numeri molto bassi. Tra i diversi ambiti, significativo è il contesto del trasporto pubblico locale in cui le donne, maggiormente presenti in ambiti amministrativi anche se in aumento in quelli operativi, toccano punti percentuali molto bassi sul totale degli impiegati.

I motivi di tale bassa rappresentazione sono diversi e molteplici. Partendo dal tema culturale, che si basa sullo stereotipo che si tratti di un lavoro per uomini, ci sono poi condizionamenti e accorgimenti organizzativi che lasciano da parte la specificità di genere, contribuendo a non far crescere il tasso di occupazione femminile nel tpl.

Consapevoli di tale contesto, da tempo sindacati e associazioni datoriali hanno inserito, nei vari rinnovi contrattuali, previsioni atte a contribuire al cambiamento, migliorando quegli aspetti che frenano l'ingresso e la permanenza delle donne nel settore. Politiche positive all'atto dell'assunzione, trasparenza ed eliminazione di discriminazioni nei percorsi di carriera, aumento degli standard di sicurezza e di valutazione dei rischi con attenzione anche alla specificità di genere, il contrasto ad ogni forma di molestia e

violenza nei luoghi di lavoro, la realizzazione di condizioni organizzative e contrattuali che facilitino la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'introduzione di forme di welfare: sono questi solo alcuni degli aspetti su cui la contrattazione a livello nazionale ha sviluppato le sue previsioni e linee guida, demandando alla contrattazione aziendale il compito di contribuire alla loro realizzazione.

Nelle tante aziende di trasporto pubblico locale presenti sul territorio nazionale, diverse sono le esperienze e le buone pratiche contrattuali attuate, ma che ancora non consentono una reale inversione di tendenza. Un aiuto importante, che può sostenere e rafforzare la contrattazione locale in tal senso, è segnato dalle raccomandazioni congiunte, elaborate nel marzo scorso dall'Itf e dall'Uitp, rispettivamente il sindacato internazionale dei trasporti e l'associazione datoriale internazionale del settore, sul rafforzamento dell'occupazione delle donne e delle pari opportunità nel tpl.

Vediamo quale è il contesto del settore a livello internazionale e quali sono le riflessioni e le conseguenti azioni alla base dell'elaborazione delle raccomandazioni congiunte Itf/Uitp. Le donne sono fondamentali per il trasporto pubblico urbano, sia perché costituiscono la maggioranza dei pas-

seggeri, sia come lavoratrici del settore. Tuttavia, il tpl rimane un ambito dominato dalla presenza di uomini, dal punto di vista occupazionale e per i principi e condizioni su cui si fonda l'organizzazione del lavoro.

Vi sono dati che dimostrano il fatto che l'occupazione femminile è la chiave per migliorare le condizioni di lavoro per tutti, allorché si rimuovono gli ostacoli per l'ingresso delle donne nel settore e si affronta il tema della salute e della sicurezza per gli aspetti che preoccupano maggiormente le donne, ad esempio garantendo un accesso dignitoso alle strutture igienico-sanitarie.

Tuttavia, come dicevamo, vi è una reale sotto-rappresentazione occupazionale delle donne nel settore dei trasporti. A livello globale esse rappresentano meno del 15% della forza lavoro dei trasporti pubblici, rendendo il settore prevalentemente maschile, mentre la maggioranza dei passeggeri sono donne. Allo stesso tempo, se è vero che le donne sono sotto rappresentate nella forza lavoro, è anche vero che sono enormemente sovra-rappresentate nelle tipologie di lavoro precario.

Per le donne che lavorano nel trasporto pubblico, ci sono una serie di problemi specifici. Il rischio di mani-



Le raccomandazioni prevedono una serie di azioni concrete divise in nove ambiti di intervento, che dovranno trovare residenza nell'ambito delle contrattazioni locali e che sono: cultura lavorativa e stereotipi di genere, reclutamento, ambiente di lavoro, strutture, salute e sicurezza, conciliazione tempi di vita e di lavoro, qualifiche, formazione e opportunità di carriera, eguaglianza salariale e termini e condizioni di impiego, politica aziendale.

Noi da tempo come Fit-Cisl lavoriamo su tali temi e proseguiamo nel nostro impegno sui vari fronti, sindacali e datoriali, come dimostrato nell'inserimento di un capitolo specifico dedicato alle politiche di genere nelle linee guida della Piattaforma sinda-

festazioni del fenomeno della violenza, incluse le molestie, limita di fatto l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro dei trasporti. È quanto riconosciuto dall'Ilo, l'agenzia dell'Onu per il lavoro, in più occasioni a in particolare durante il briefing politico del 2013, nel protocollo relativo ai percorsi di carriera al femminile nei trasporti.

Per questi motivi Itf e Uitp hanno deciso di unire le forze e contribuire a invertire la tendenza e accelerare i progressi per la realizzazione dell'uguaglianza, dell'equilibrio di genere e di posti e condizioni di lavoro dignitose. All'interno di questo obiettivo, Itf e Uitp hanno elaborato le raccomandazioni congiunte per incoraggiare e sostenere i datori di lavoro e i sindacati in questa direzione. Queste raccomandazioni costituiscono la politica congiunta, datoriale e sindacale, sull'occupazione femminile con le quali Itf e Uitp impegnano tutti i loro associati, a partire dal recepimento delle stesse attraverso la contrattazione collettiva e con appositi accordi sindacali locali/aziendali.

La diversità di genere comporta innovazione e sviluppo di competenze per l'industria e per i lavoratori; implementare le condizioni di lavoro per le donne significa migliorarle per tutti i lavoratori. Dall'esame del cambiamento demografico in alcune regioni del mondo, si evidenzia l'invecchiamento della forza lavoro e la conseguente carenza di manodopera; realizzare le pari opportunità attraverso politiche inclusive significa adottare scelte positive anche atte a migliorare il funzionamento e l'efficienza del servizio per i passeggeri, rappresentandone al meglio le specificità; impiegare più donne nel settore significa realizzare un trasporto pubblico più sicuro per le stesse lavoratrici e per i passeggeri; l'accesso ai posti di lavoro nel settore consente alle donne di uscire dalla povertà, provvedere alle loro famiglie e contribuire all'economia dei loro paesi. Sono questi gli aspetti che sono alla base dell'elaborazione delle raccomandazioni congiunte che si fondano sul prioritario obiettivo della realizzazione delle pari opportunità nell'ambito di una sempre più elevata giustizia sociale.

cale per il nuovo ccnl della Mobilità. Capitolo che recita: «Nel confermare la volontà di valorizzare le risorse del lavoro femminile e di promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità e di pari opportunità fra donne ed uomini nel lavoro, dopo aver più volte trattato la tematica della parità nei ccnl che si sono succeduti con l'adozione di misure specifiche per garantire che il rapporto sia svolto in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività e nel rispetto della persona in ogni sua manifestazione, si ritiene di dover effettuare l'implementazione e l'aggiornamento degli strumenti contrattuali previsti al fine di renderne concreta l'applicazione, anche mediante azioni formative dedicate a tale scopo.

Inoltre, alla luce del costante aumento di fenomeni di violenza, sul lavoro e non, è sempre più urgente rendere concreto il recepimento dell'accordo interconfederale del 25 gennaio 2016 per prevenire contrastare e gestire le molestie e la violenza in ogni contesto lavorativo».