

Disparità di genere in Regione Toscana

scritto da Marvi Maggio

Gli effetti della discriminazione contro le donne in Regione Toscana

Più donne che uomini

La consistenza degli organici in Regione Toscana mostra che le donne rappresentano il 59,42 % dei dipendenti e gli uomini sono il 40,58 %.

Ma direttori e dirigenti...

Le figure di vertice, contratto di diritto privato, (direttori), sono al 85% uomini.

I dirigenti sono 116 di cui 42 donne (36,21 %) e 74 uomini (63,79%) mentre, come già evidenziato, in Regione Toscana, c'è una maggioranza di lavoratrici: 59,42% donne e 40,58% uomini.

Anche le Posizioni Organizzative



Le PO donne sono il 54,02 % a fronte di una presenza di donne fra i dipendenti del 59,42% e le PO uomini sono il 45,98% a fronte di una presenza di uomini fra i dipendenti del 40,58%.

A pagina 16 del Rapporto Annuale sulla situazione e sulle dinamiche del personale maschile e femminile della Regione 2020 (quello del 2019 è già su amministrazione trasparente e quello 2020 lo sarà presto), si afferma che la percentuale maschile di PO prevale in direzioni “che per la tipologia di attività svolte, da sempre risultano appannaggio del genere maschile”, tuttavia l'affermazione appare in contraddizione con il fatto che la presenza femminile in categoria D nelle direzioni citate non è tale da giustificare la differenza fra PO maschi e femmine, infatti nella Direzione Difesa del suolo ci sono 79 donne e 91 uomini; nella direzione politiche per la mobilità 43 donne e 43 uomini; nella direzione Agricoltura 89 donne 125 uomini; Ambiente 97 donne e 100 uomini.

E i titoli di studio..

Per quanto riguarda i titoli post laurea li posseggono il 64,89 % delle donne, mentre per gli uomini la percentuale è del 35,11 %.

Per quanto riguarda la laurea, sono laureate il 60,12 % delle donne e il 39,88% degli uomini.

Si evidenzia una grave discrepanza fra grado elevato di istruzione delle lavoratrici e il loro minore accesso alle progressioni di carriera e alla dirigenza rispetto ai colleghi maschi.

Meno male che ci sono i concorsi pubblici (ma per quanto?)

L'accesso con concorso al pubblico impiego ha consentito a molte donne di trovare lavoro malgrado la discriminazione, mentre l'accesso fondato sul "rapporto fiduciario" sembra proprio privilegiare chi non è donna. Alla fine non si tratta solo del fatto che le donne potrebbero assentarsi per la riproduzione o per il lavoro di cura, ma soprattutto di una semplice discriminazione basata su semplici pregiudizi del tutto infondati. Altrimenti le donne che non hanno figli non sarebbero discriminate.

Soluzioni

Che ai vertici mettano di forza delle donne con le quote rosa non cambia la discriminazione per tutte le altre. Anzi è un pinkwashing (come dicono gli americani, cambiamento di facciata) che non cambia i rapporti sociali e i rapporti di potere.

I rapporti sociali si cambiano praticando quelli differenti e giusti. E perché non farlo in una pubblica amministrazione?

L'ingiustizia dell'assenza delle donne dai posti di potere e di prestigio, non si risolve avvantaggiando poche donne appartenenti alle élite e mettendole al potere, ma iniziando a costruire una società più giusta. In cui il lavoro di tutti sia apprezzato e valorizzato, non contrapposto a quello degli altri in una competizione distruttiva: ci vuole cooperazione e giustizia. E anche una democrazia organizzativa che ponga la partecipazione, come contributo di tutti, al centro del lavoro.

Insomma la lettura di un sintomo negativo come la discriminazione, come stimolo per creare una nuova organizzazione più equa e giusta e non per sostituire una percentuale minima di privilegiati con una nuova categoria di privilegiati. **Il vero problema è che esistano dei privilegiati.**

Marvi Maggio