

Ass. Cristina Tajani

Assessore alle Politiche per il lavoro, Sviluppo economico, Università e ricerca del Comune di Milano

Nata a Terlizzi in provincia di Bari. Sposata, vive a Milano dal 1997. Laureata presso l'Università Bocconi in Discipline economiche e sociali, ha conseguito il dottorato di ricerca in Scienze del lavoro presso l'Università degli studi di Milano. È specializzata in economia del lavoro, sociologia economica, relazioni industriali. Come ricercatrice ha dedicato particolare interesse ai metodi quantitativi per la valutazione delle politiche pubbliche. Ha lavorato con diverse università e centri di ricerca (Università di Milano, Università Bicocca, Istituto di ricerca sociale, IRS). E' stata Italian correspondent dell'EIRO (European Industrial Relations Observatory) per il triennio 2007-2009. Oltre all'attività accademica e di studio è stata impegnata in politica e nel sindacato. Dal 2003 al 2011 è funzionaria della Camera del lavoro metropolitana di Milano, con incarichi di studio e ricerca. In questa funzione ha curato i 5 rapporti intitolati "Il lavoro a Milano" dell'osservatorio congiunto Assolombarda-CGIL-CISL-UIL. Dal 2010 al 2011 è membro della segreteria della FLC-CGIL di Milano, il sindacato dei lavoratori della conoscenza, con delega all'università.

Dal punto di vista istituzionale, come descriverebbe lo stato delle pari opportunità nella società e nelle professioni in Italia?

Sebbene negli ultimi anni siano stati compiuti alcuni decisivi passi avanti, l'Italia è ancora molto lontana dall'ottenere una reale parità di genere. Se consideriamo ad esempio che secondo il Global Gender Gap 2014, il rapporto realizzato dal World Economic Forum di Ginevra, le donne italiane sono a metà della classifica sulla parità di genere ma all'ultimo posto tra i paesi industrializzati, ci rendiamo conto che questo ritardo permea le Istituzioni e la politica ma anche l'ambito delle professioni e della società nel suo complesso: Per quanto riguarda la politica la legge 215 del 2012 ha sancito la necessità della parità di genere nelle elezioni degli enti locali e nel 2014 la legge Delrio ha fissato percentuali precise per le giunte e nei Comuni con più di 3 mila abitanti dove nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura inferiore al 40%. Il Comune di Milano è totalmente adempiente alla normativa sulle quote sia nelle nomine negli enti controllati sia nell'amministrazione ma molti comuni sono ancora inadempienti. È però la società il luogo in cui le donne scontano ancora alcuni stereotipi culturali sui quali è ancora necessario intervenire: parlo di stereotipi che tendono a relegare le donne esclusivamente in ruoli convenzionali e tradizionali, contesti nei quali il corpo delle donne è presentato come una merce o in cui le donne sono presentate come "deboli" e "vittime". Mi sento di dire che è sulla cultura della parità che dobbiamo intervenire ancora prima che sulla parità in se.

Esistono ancora difficoltà oggettive, ostacoli e barriere per quanto riguarda l'accesso delle donne al mondo del lavoro e in particolare ad incarichi di responsabilità?

Le difficoltà oggettive risiedono nella conciliazione di famiglia e lavoro, nelle attività di cura che molto spesso ricadono ancora in maniera importante sulle donne e nella carenza di alcuni servizi a cui spesso non riescono ancora ad accedere in maniera ottimale. Dal punto di vista professionale secondo alcune ricerche recenti (di cui una di gennaio 2015 elaborata da Credit Suisse), sebbene la situazione per la presenza delle donne in posizioni di vertice in Italia è migliorata (dal 2010 al 2014 la presenza femminile nei board italiani è quadruplicata) nel 2012 oltre il 22% delle madri occupate all'inizio della gravidanza non lo era più due anni dopo la nascita del proprio figlio e il 42,8% di quelle che hanno continuato a lavorare ha dichiarato di avere problemi nel conciliare l'attività lavorativa e gli impegni familiari. Questi elementi costituiscono sicuramente un grande ostacolo al lavoro e tanto più ad incarichi di responsabilità per le donne che ambiscono ad avere una professione e una famiglia; al tempo stesso molto spesso si assiste ancora a una sorta di colpevolizzazione delle donne che scelgono invece di dedicarsi interamente alla propria professione decidendo di non diventare né mogli né madri. Sono anche questi pregiudizi che rimangono sotto traccia ma che sono ancora presenti nella nostra società a costituire una barriera psicologica alle

donne che vorrebbero essere libere di compiere delle scelte autonome e libere rispetto alle proprie priorità e alla propria vita.

Secondo Lei, è ipotizzabile un programma di formazione professionale che comprenda anche gli aspetti etici della professione e la tutela delle pari opportunità?

Per la promozione di una cultura della parità credo sia più utile intervenire sull'educazione alla parità che inizia molto prima e che si rivolge in prima istanza ai bambini e alle bambine, in seconda battuta alla società che in una sinergia tra pubblico e privato deve promuovere un'immagine della donna positiva e pari a quella maschile. Trovo poi importante su questo tema il coinvolgimento e la responsabilizzazione degli uomini. Parità significa anche stare insieme in un percorso condiviso

Quali consigli suggerirebbe per rendere le politiche pubbliche, nonché le iniziative private, più adattabili alla questione del rapporto tra etica e pari opportunità?

Non credo si tratti di una questione di "adattabilità": credo che come in tutti i campi in cui la politica e l'iniziativa privata si confrontano su temi "etici" sia importante che il settore pubblico e quello privato possano lavorare insieme e allearsi per vincere insieme la sfida della parità che passa attraverso cambiamenti culturali e a iniziative che portino questo tema sul tavolo di politiche e interventi concreti. Una bella sfida che le donne e gli uomini del settore pubblico e del privato dovrebbero raccogliere insieme.