

## **Dott.ssa Natalia Sanna**

*Presidente dell'Ordine dei medici veterinari della provincia di Napoli*

### **Esistono ancora difficoltà e ostacoli oggettivi per quanto riguarda l'accesso delle donne al mondo del lavoro e in particolare a incarichi di responsabilità?**

Alla donna da sempre viene attribuita "la cura" dei figli, del marito, della casa e, nonostante la sua partecipazione al mondo del lavoro, viene ancor'oggi penalizzata nella vita sociale e lavorativa per l'ineguale distribuzione del lavoro di cura. Esiste una barriera invisibile (il cosiddetto "tetto di cristallo"), determinata da una discriminazione subdola che ostacola l'accesso delle donne alle posizioni di vertice nel mondo del lavoro ed impedisce loro di godere degli stessi diritti e trattamenti riservati agli uomini per pari mansioni. Questo perché i modelli e l'organizzazione del lavoro, soprattutto ai livelli apicali, rispecchiano modelli a misura di uomo, richiedono un impegno tale da essere inconciliabile con la maternità e con il lavoro di cura tutt'ora prevalentemente delegato alle donne. La rigidità di tempi e organizzazione del lavoro, la carenza di servizi sociali come gli asili, l'ineguale distribuzione dell'attività di cura all'interno della coppia e della famiglia, le differenze retributive (la donna, guadagnando di meno, viene più indotta a rinunciare al lavoro per occuparsi della famiglia) sono fattori di svantaggio perché la donna raggiunga posizioni ai vertici lavorativi.

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

Sicuramente la strada per raggiungere la parità è ancora lunga e tortuosa, in quanto le donne in questo attuale sistema lavorativo sono ancora penalizzate. I contratti part-time possono solo gravemente svantaggiare le donne che scelgono di avere una famiglia, imponendo loro di rinunciare alla possibilità di accedere a posti dirigenziali.

Ci vorrebbe la condivisione delle attività di cura e della gestione familiare da parte del partner ed una diversa organizzazione del lavoro tutt'ora modellato sulla cultura aziendale maschile dell'impegno illimitato e ininterrotto.

Sarebbe essenziale che le aziende rendessero più flessibili ed adattabili alle esigenze della donna lavoratrice gli orari, i contratti e l'organizzazione del lavoro e dovrebbero sostenere la donna madre e lavoratrice attraverso permessi e congedi parentali ed incrementando servizi all'infanzia. Ci dovrebbe essere l'organizzazione e la gestione dei tempi e degli orari delle città ed il sistema dei servizi e della mobilità sul territorio modulati in rapporto al genere.