



Sintesi

***Ritorno ai fornelli? –
Aspettative e realtà della
conciliazione famiglia – lavoro***



AFB Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein
Energieforum Südtirol

via Maso della Pieve, 60/a - I - 39100 Bolzano/Italia

tel: +39-0471-254199

e-mail: info@afb.bz - internet: www.afb.bz

Ritorno ai fornelli? Aspettative e realtà della conciliazione famiglia – lavoro

Relazione del convegno IPEO, 17 e 18 settembre 2020 a Bressanone (I)

In occasione del convegno internazionale dell'IPEO (International Platform for Equal Opportunity – piattaforma internazionale per le pari opportunità), organizzato dall'associazione Arbeiter, Freizeit- und Bildungsverein AFB in collaborazione con EZA, il centro europeo per le questioni dei lavoratori dipendenti e con il sostegno dell'Unione Europea una cinquantina di partecipanti provenienti dall'Alto Adige (Italia), da Germania, Austria, Belgio, Ungheria, Lituania e Serbia si sono confrontati con la questione *Ritorno ai fornelli? – Aspettative e realtà della conciliazione famiglia – lavoro*.

Nel convegno di quest'anno la piattaforma IPEO si è dedicata alla domanda, in quale misura il postulato della parità di diritti per uomini e donne nella vita professionale e nella responsabilità di famiglia trovi riscontro nei diversi paesi dell'UE oppure se non ritornino in primo piano i ruoli tradizionali, relegando le donne ai proverbiali fornelli. A tal fine sono state invitate relatrici di diversi paesi europei. Con l'ausilio di ricerche scientifiche, di dati relativi al mercato del lavoro, considerazioni in merito ai sistemi di tutela sociale e all'evoluzione dei sistemi giuridici, esperienze da diverse realtà professionali e accordi per la conciliazione di famiglia e lavoro nonché la cooperazione tra le parti contraenti hanno cercato di trasmettere un quadro complessivo, approssimativo ma differenziato della situazione legata alla parità di diritti nei diversi paesi dell'UE.

Da decenni l'UE funge da importista per le politiche di pari opportunità. Nel 2019 è stata emanata un'ulteriore direttiva a favore della conciliazione di famiglia e lavoro per genitori e prestatori d'assistenza (2019-1158). Però, nel periodo tra il 2005 e il 2019 l'indice di parità nei paesi dell'UE in media è migliorato di soltanto 5,4 %, raggiungendo 67,4 punti su 100. Nella comunicazione del marzo 2020 la Commissione Europea ha confermato la necessità di 'nuovi impulsi', a causa dei progressi soltanto lenti nelle questioni di pari opportunità. Il documento definisce gli obiettivi strategici per il periodo 2020 – 2025 e riafferma l'intenzione di combattere in modo efficace la discriminazione delle donne e gli stereotipi sessuali, tenendo conto in modo sistematico le prospettive dei sessi in tutti gli ambiti politici.

Quest'orientamento corrisponde agli obiettivi definiti nel 2015 da parte delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile (SDG – Sustainable Development Goals). Tra l'altro, l'obiettivo 5 chiede d'*adottare e intensificare una politica solida e una legislazione applicabile per la promozione della parità dei sessi* e di *garantire piena ed effettiva partecipazione femminile* alla vita politica, economica e pubblica. La *cura e il lavoro domestico non retribuito* dovranno essere apprezzati e riconosciuti tramite la fornitura di un *servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di responsabilità*

condivise all'interno delle famiglie. L'IPEO ritiene prioritaria l'enfatizzazione della discrepanza tra le generali dichiarazioni politiche, le basi giuridiche e la realtà sociale.

La legislazione relativa al mercato del lavoro, la politica sociale e per le famiglie, la ricerca scientifica, le evoluzioni in materia di contrattazione collettiva e le esperienze delle consultazioni per la pari opportunità dimostrano che l'attività per l'agenda di parificazione si sia fermata. È questo in sintesi il risultato delle analisi, effettuate dalle relatrici di Germania, Italia, Ungheria, Belgio, Serbia e Lituania. Né gli stati, né le imprese dimostrano particolare slancio in merito ai concreti provvedimenti di parificazione sul mercato del lavoro, nella politica sociale e nel riconoscimento del ruolo sociale delle donne. I governi populistici di stampo conservatore eludono le norme giuridiche di parificazione e promuovono ruoli sociali, atti a relegare le donne ai fornelli e contrastano gli obiettivi di parificazione dell'UE.

Per certi versi le relatrici hanno soltanto potuto prendere atto di carenze già note: in primo luogo le donne si occupano degli obblighi domestici e pertanto si trovano esposte a numerosi svantaggi per la biografia professionale, mentre la paternità quasi non causa cambiamenti nel quotidiano professionale degli uomini e la loro partecipazione tuttora pare lontanissima dall'ideale 'fare a metà'. In assenza di un quadro chiaro, definito tramite la legislazione dei singoli paesi, i sindacati e perfino le istituzioni potranno conseguire regolamentazioni per l'orario di lavoro conciliabili con le responsabilità familiari solamente attraverso contrattazioni a livello aziendale. I dirigenti aziendali evidenziando poca consapevolezza in materia di pari opportunità, reagiscono con orecchie da mercante e spesso non considerano le esigenze delle madri lavoratrici. Questa situazione tra l'altro è documentata da un'elevata quota di donne che si licenziano nel primo anno di maternità, ma pure dalla mancanza di incentivi per il reinserimento in seguito ad aspettative per motivi familiari, non di rado seguono perfino degradazioni in merito all'assegnazioni di compiti professionali.

La cosiddetta penalizzazione per i figli (child penalty), alla quale le donne sono esposte, è documentata attraverso l'intera biografia reddituale dalle minori retribuzioni a confronto degli uomini (gender pay gap) e da svantaggi tanto per la carriera, quanto per la pensione. In queste situazioni le donne sovente si sentono deluse e scoraggiate, si licenziano oppure sospendono temporaneamente la loro attività professionale – solo che la presunta interruzione non di rado diviene irreversibile. I sindacati non ce la fanno a imporre questioni come le pari opportunità e la giustizia sociale nell'agenda politica. Il divieto d'uscire (lockdown) a causa della pandemia COVID-19 ha confermato l'immagine del ruolo delle donne in funzione di ruolo caratterizzante la società. Varie inchieste dimostrano che tanti uomini in questo periodo di sfida non si siano proprio distinti nella condivisione delle faccende domestiche e di cura.

La parificazione costituisce un campo operativo centrale nel mercato del lavoro ed è fondamentale per lo sviluppo della comunità e della famiglia. I sindacati e le organizzazioni sociali dovranno affrontare le relative questioni nella legislazione, organizzazione del lavoro e partecipazione sociale con nuovo slancio. Soprattutto nelle funzioni dirigenziali dovrà essere ampliata la quota femminile, perché la parificazione possa diventare una priorità dell'agenda.

La deregolazione del mercato del lavoro mina il ruolo dei sindacati quale garante di retribuzioni eque e dignitose condizioni di lavoro. È necessario un nuovo consenso fondamentale tra le parti sociali per poter esercitare un'efficace rappresentatività e per i/le lavoratori/lavoratrici tutelati/tutelati da contratti collettivi e per quelli/quelle privi/privi di protezione collettiva, il cui numero è in costante aumento. L'EZA dovrà impegnarsi a favore di un accordo a livello d'UE, il quale possa definire i diritti dei/delle dipendenti nella società digitalizzata nonché i procedimenti per il bilanciamento degli interessi e che sia riconosciuto dai paesi dell'UE, dalle organizzazioni datoriali e dai sindacati.

L'EZA dovrebbe mettersi in contatto con i/le rappresentanti parlamentari nei vari paesi dell'UE, proponendo un'azione concertata per la concretizzazione delle pari opportunità, ad es. il diritto al lavoro a tempo parziale, l'estensione del congedo di paternità, il riconoscimento dei periodi d'educazione e cura per il calcolo della pensione.

L'arresto delle azioni a favore della concreta parificazione induce le donne a ricercare nuovi percorsi per affermare le pari opportunità nel nostro modello sociale. Soprattutto sembra necessario garantire maggiore visibilità pubblica al tema tramite il ricorso ad autentiche interceditrici e azioni trasgressive.

Il convegno ha consentito un confronto tra le autovalutazioni e le visioni dall'esterno in merito ai paesi dell'Europa orientale e occidentale. L'UE dovrà tenere conto del fatto che negli ospedali e nelle professioni assistenziali dei paesi occidentali l'esercizio 'normale' spesso è garantito da donne dell'Europa orientale, sottopagate e svantaggiate in termini di diritto del lavoro. Questa situazione inoltre causa problemi anche nei loro paesi di provenienza.

In merito alla responsabilità in famiglia nel mondo del lavoro il principio del 'fare a metà' dovrà essere radicato nel ricorso a regole per l'orario di lavoro flessibile, congedi parentali e aspettative per motivi familiari.

I servizi pubblici e privati d'assistenza per l'infanzia devono essere alla portata delle famiglie, offrire elevata qualità e orari flessibili. In questo modo potrebbero essere creati numerosi posti di lavoro, interessanti soprattutto per le donne.

È indispensabile un quadro giuridico nonché contrattuale per gli accordi aziendali, poiché per i/le dipendenti è difficile contrattare adeguate soluzioni d'orario per la conciliazione di attività professionale e impegno familiare.

L'analisi dei dati del mercato del lavoro dovrà tenere conto delle quote di occupazione e disoccupazione nonché del numero di donne e uomini effettivamente alla ricerca di un lavoro, per poter conseguire un quadro complessivo realistico. Infatti, è in aumento il numero delle persone scoraggiate, le quali a causa della persistente crisi rinunciano alla ricerca attiva di un posto di lavoro.

Sotto la pressione di miope sete di guadagno e di concezioni sociali incentrate a interessi di mercato tanto nella politica quanto nelle imprese si trascurano le questioni relative alla giustizia sociale, dignità umana e solidarietà. È necessario l'avvio di un'offensiva d'informazione e sensibilizzazione in merito a tali questioni fondamentali d'evoluzione sociale.

I sindacati e le organizzazioni sociali dovranno esercitare pressione, affinché provvedimenti di politica sociale, di lavoro e formazione siano inseriti nei programmi dei singoli paesi per l'utilizzo dei fondi destinati alla ripresa (recovery fund), migliorando le opportunità d'occupazione e offrendo vie d'uscita dal precariato, garantendo reddito anche in periodi di crisi e realizzando gli obiettivi di parificazione.

La pandemia COVID-19 ha amplificato gli effetti sociali del cosiddetto paradigma del maschio, che provvede al sostentamento della famiglia (breadwinner). Per eliminare il relativo sbilancio nella parificazione dei sessi è richiesta l'immediata definizione di un pacchetto di provvedimenti.

Colophon

AFB Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein
Energieforum Südtirol

via Maso della Pieve, 60/a – 39100 Bozen

tel: +39-0471-254199

e-mail: info@afb.bz – internet: www.afb.bz

In collaborazione con EZA (centro europeo per le questioni dei lavoratori dipendenti) e con il sostegno dell'Unione Europea e del Servizio Donna della Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige.