



17.9.2021

Rapporto

**Le pari opportunità delle donne sul
mercato del lavoro - effetti della
pandemia da coronavirus e
prospettive**



Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein
Energieforum Südtirol

Le pari opportunità delle donne sul mercato del lavoro – effetti della pandemia da coronavirus e prospettive

Relazione del convegno IPEO, 16 e 17 settembre 2021 a Bressanone (I)

Al convegno internazionale della piattaforma IPEO, organizzato da AFB (*Arbeiter, Freizeit- und Bildungsverein*) in collaborazione con EZA (*centro europeo per questioni dei/delle lavoratori/lavoratrici dipendenti*) e con il sostegno dell'Unione Europea oltre 60 partecipanti, provenienti dall'Alto Adige (Italia), da Germania, Austria, Belgio, Lituania e Serbia hanno affrontato l'argomento *le pari opportunità delle donne sul mercato del lavoro – effetti della pandemia da coronavirus e prospettive*. Il convegno si è svolto in modalità ibrida, 41 persone erano presenti, 26 hanno seguito online.

I crolli nelle attività remunerate e le seguenti perdite di reddito a causa delle chiusure (*lockdown*) in virtù del coronavirus hanno in qualche misura trovato attenuazione ovunque in Europa, grazie al lavoro a orario ridotto, al blocco dei licenziamenti e alle sovvenzioni pubbliche. Tuttavia, la pandemia ha confermato che gli ostacoli tuttora esistenti fanno della conciliazione di vita professionale e responsabilità in famiglia un permanente dilemma. È questa la conclusione dedotta da scienziati/scienziate ed esperti/esperte al convegno internazionale dell'IPEO all'accademia Cusanus a Bressanone in Italia. I risultati di numerose ricerche sono stati integrati dalle esperienze concrete di donne, attive nel commercio al dettaglio, nella gastronomia, cura e assistenza nonché in imprese di pulizia.

Durante la pandemia le donne si sono sacrificate in estenuanti turni, negli ospedali, nelle case di riposo e nelle imprese commerciali, dovendo gestire nel contempo – o sul posto di lavoro o nel *home office* – l'educazione dei figli, cura, assistenza e faccende domestiche. Per far fronte ai conflitti ora concentrati sulla vita in famiglia, tra le proprie quattro mura, le donne hanno dovuto superare i propri limiti, tanto fisici quanto psichici. I reciproci effetti tra il quadro dell'organizzazione e della politica sociale d'un lato e la suddivisione dei doveri in famiglia, per l'educazione, la cura e l'assistenza dall'altro conseguono due problemi. Il tempo dedicato all'attività remunerata viene a mancare per il lavoro in famiglia, mentre la pressione esercitata dalle aspettative riposte nei loro confronti per quanto riguarda il loro ruolo in famiglia riduce le loro capacità nel mondo professionale. Per entrambe le situazioni conflittuali vale altrettanto l'argomento a contrario.

Sono quattro le trappole di penalizzazione a rendere difficile la vita delle donne, tutte ben note, preesistenti e di natura strutturale: il mercato del lavoro e il sistema sociale sono confezionati per un tipo di famiglia, nella quale l'uomo guadagna i soldi, mentre la donna si occupa delle faccende domestiche e della famiglia, al massimo produce un reddito supplementare. Il lavoro in famiglia, cura, assistenza ed educazione causano interruzioni nella carriera professionali e non trovano riconoscimento sociale, poiché si tratta di lavoro non retribuito. I mancati versamenti di contributi nei periodi delle interruzioni inoltre causano effetti negativi in materia di diritto alla pensione. Nelle scelte politiche mancano paletti coraggiosi e innovativi per le famiglie, atti a rendere possibile un'equa suddivisione delle relative responsabilità, facendone lo standard sociale.

Dal punto di vista femminile – era questo il tono delle relazioni al convegno IPEO di quest’anno – la pandemia da coronavirus dovrebbe rappresentare una svolta nelle scelte politiche relative al mercato del lavoro e alle famiglie: finalmente la società dovrà rimuovere le discriminazioni che impediscono alle donne di realizzare i loro obiettivi della vita, a livello professionale e in famiglia, senza essere esposte a stress permanente. Si sono dichiarate concordi le partecipanti pure in merito al ruolo dei maschi: i padri sono da incoraggiare perché si impegnino maggiormente nelle faccende domestiche, nell’educazione dei figli e nella cura e assistenza – come tanti hanno fatto durante la pandemia. Poiché le trattative per la suddivisione equa della responsabilità familiare tra madri e padri si svolgono a livello informale, è necessario un lavoro di sensibilizzazione a larga scala, al fine di evidenziare i vantaggi di un buon equilibrio tra lavoro e vita privata.

Per poter consolidare modelli paritetici di questo tipo, sono necessari anche i relativi paletti legislativi. Ad esempio, sarebbe di vantaggio un modello paritetico per la gestione dell’orario di lavoro, prevedendo incentivi pubblici affinché per un dato periodo i padri possano ridurre il proprio orario di lavoro a 75 %, mentre le madri possano aumentare il loro orario a tempo ridotto ad altrettanto 75 %. L’indennità parentale dovrebbe bastare per rendere attraente il ricorso al congedo parentale per donne e uomini. In sostituzione di singole offerte d’assistenza ci vorrebbe un programma complessivo per l’assistenza dei bambini, dalla nascita ai 14 anni d’età, tenendo conto dei differenti quadri regionali di riferimento in relazione alle esigenze dei genitori di figli di diverse fasce d’età. Altre esigenze come l’accessibilità economica, la flessibilità cronologica nonché la copertura dei pomeriggi e delle vacanze hanno conseguito la riconsiderazione del modello scolastico a tempo pieno.

Dopo gli apprezzamenti per la loro efficacia sistematica, a ragione le donne ora chiedono concreti miglioramenti per le loro condizioni di lavoro e altro, ad esempio riconoscimenti quantificabili per le professioni nel sociale, nella sanità e nell’educazione. Sono inoltre richiesti interventi economici in merito all’adeguata tutela pensionistica. Chi in questo momento percepisce un salario o basso o minimo, al raggiungimento della terza età dipenderebbe da erogazioni sociali supplementari. Dal punto di vista del ‘lavoro di qualità’ la pandemia ci induce a considerare maggiormente i fattori di stress, fisico e psichico. Lavoratori e lavoratrici non sono automi funzionali ma esseri umani, muniti d’anima. La politica relativa al mercato del lavoro dovrà concentrarsi a sostenere le donne perché trovino accesso al mercato del lavoro e per stabilizzare le attività remunerate. Sono prioritari il rafforzamento delle competenze digitali e l’apertura alle professioni cosiddette STIM (scienza, tecnica, ingegneria e matematica – *STEM = science, technology, engineering and mathematics*).

La pandemia ha pure evidenziato le conseguenze negative della deregolazione sul mercato del lavoro. Sono stati ammessi contratti con retribuzioni minime e/o accesso limitato alla previdenza sociale. La precarizzazione dei rapporti di lavoro ha comportato l’esistenza di una categoria di lavoratori/lavoratrici poveri/povere, ovvero che nonostante attività remunerata non riescono a sbarcare il lunario. Tutti sanno che la lotta alla povertà oggi costituisce un impegno centrale della politica sociale, poiché sta diventando sempre più profondo il baratro tra poveri e ricchi. La formazione è una delle chiavi per creare pari opportunità tra i ceti sociali. Soprattutto i bambini delle famiglie svantaggiate potrebbero trarre notevole beneficio per il loro sviluppo dall’agevolazione sistematica della formazione.

Nei diversi paesi è stato speso molto denaro per arginare le conseguenze della pandemia, per aiutare le imprese e i/lavoratori/lavoratrici e per attenuare la povertà in aumento. Ora ci vuole il secondo passo, la garanzia tramite sostegni sociali universali, perché persone con contratti precari, disoccupate, svantaggiate e povere possano realmente ricorrere alle opportunità d’integrazione e di partecipazione sociale. Nella transizione verso un tipo di società maggiormente ecoconsapevole ed ecocompatibile bisogna evitare che i gruppi vulnerabili finiscano tra l’incudine e il martello, pensando ai costi di sostentamento, dell’energia e degli alloggi, ma anche a una previdenza sociale adeguata e dignitosa.

Colophon



via Maso della Pieve, 60/a, 39100 Bolzano
tel: +39-0471-254199, info@afb.bz - www.afb.bz

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