



WORKSHOP FIALS PARITA' DI GENERE

Promuovere le pari opportunità e
implementare le politiche di
conciliazione vita lavoro

Di FIALS Coordinamento Donne

**WORKSHOP 'PARITÀ DI GENERE': *promuovere
l'uguaglianza di genere e implementare le
politiche di conciliazione vita lavoro***

*A cura di Elena Marrazzi, Mimma Sternativo, Alessandra Larocca, Maria
Cardone, Mariele Chirulli*

“Criticare la disuguaglianza e desiderare l'uguaglianza non è, come talvolta si sente dire, coltivare l'illusione romantica che gli uomini siano uguali per intelligenza e carattere. Significa sostenere che, a fronte della profonda differenza delle loro doti naturali, il compito di una società civilizzata è di eliminare quelle diseguaglianze che trovano la loro origine non nelle differenze individuali, bensì nell'organizzazione sociale. ”

R. H. Tawney

© FialsCoordinamentoDonne

ABSTRACT

Quando accendiamo i riflettori sulle condizioni delle donne affrontiamo una storia secolare di invisibilità socioculturale della stessa nelle strutture della società, che con fatica è lentamente affiorata in superficie. Questa relazione costituisce solo un preliminare ausilio di lettura, realizzato allo scopo di intraprendere un percorso all'interno del sindacato per affrontare con maggiore attenzione la complessa realtà delle discriminazioni nei luoghi di lavoro in sanità, anche mediante iniziative specifiche.

Lo strumento del **sondaggio “Quale parità di genere sui luoghi di lavoro in sanità”**, diffuso sul territorio nazionale grazie al contributo di tutti i professionisti sanitari e sociosanitari sensibili al tema proposto, ha voluto approfondire le problematiche, le iniziative aziendali locali e **le possibili strategie di welfare che sono alla base delle politiche antidiscriminatorie**, nel tentativo di trarre delle conclusioni che possano avvicinare le disparità presenti nel mondo del lavoro **per allineare quanto più possibile i diritti di uomini e donne**.

Auspichiamo con il **workshop FIALS “Parità di genere”**, che presenteremo durante il webinar omonimo in diretta Facebook il 18 maggio 2021 alle ore 15.00, di riuscire a fornire un contributo che possa rispecchiare le difficoltà reali delle donne con una fotografia attuale del territorio nazionale affinché l'argomento delle discriminazioni non sia un tema che possa essere trascurato, né dalla politica, né dalla comunità scientifica, né tanto meno dalla società nel suo complesso: è un aspetto essenziale della nostra dignità di persone.

Introduzione

Nel mondo le donne rappresentano il 39% della forza lavoro, ma detengono solo il 27% delle posizioni manageriali. In Italia c'è stato un sensibile miglioramento registrato dal 2010 al 2017, grazie all'aumento della quota di donne negli organi decisionali e nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa grazie alla legge sulle cosiddette quote rosa, ma la media Ue è ancora lontana (il record lo detiene la Lettonia con l'irraggiungibile percentuale del 56%).

La mobilitazione di tutte le energie del Paese nel suo rilancio economico non può prescindere dal coinvolgimento delle donne. Il divario di genere nei tassi di occupazione in Italia rimane tra i più alti di Europa: circa 18 punti su una media europea di 10. Dal dopoguerra ad oggi, la situazione è notevolmente migliorata, ma questo incremento non è andato di pari passo con un altrettanto evidente miglioramento delle condizioni di carriera delle donne. L'Italia presenta oggi uno dei peggiori gap salariali tra generi in Europa, oltre una cronica scarsità di donne in posizioni manageriali di rilievo. Dopo un anno di pandemia, con tutto ciò che ne consegue in termini di perdita di posti di lavoro, l'Italia si posiziona al 63° posto nella classifica stilata dal World Economic Forum (WEF).

Una vera parità di genere non significa un rispetto di quote rosa richieste dalla legge: richiede che siano garantite parità di condizioni competitive tra generi.

Come Coordinamento Nazionale Fials Donne abbiamo messo a punto un sondaggio, cercando di spiegare in numeri e percentuali quale è l'autentica parità e quali le disparità tra donne e uomini nella nostra Sanità e le possibili soluzioni che ricerchiamo in modo da dare voce alle loro esigenze e alle loro idee. Intendiamo lavorare in questo senso, puntando a un riequilibrio del gap

salariale e un sistema di welfare che permetta alle donne di dedicare alla loro carriera le stesse energie dei loro colleghi uomini, superando la scelta tra famiglia o lavoro.

Garantire pari opportunità significa aumentare il livello di consapevolezza della discriminazione di genere, allo scopo il sindacato promuove un ciclo di incontri online sul tema partiti lo scorso marzo con il webinar dal titolo “ il Sindacato è anche Donna”: la leadership FIALS si racconta”, ed una serie di corsi di formazione su diritti libertà fondamentali e leadership femminile, a sostegno del principio della parità di genere, da effettuare nelle 90 sedi territoriali della FIALS.

Garantire parità di condizioni competitive significa anche assicurarsi che tutti abbiano eguale accesso alla formazione di quelle competenze chiave che sempre più permetteranno di fare carriera – digitali, tecnologiche e ambientali. Intendiamo quindi investire, economicamente ma soprattutto culturalmente, perché sempre più giovani donne scelgano di formarsi negli ambiti su cui intendiamo rilanciare il Paese. Solo in questo modo riusciremo a garantire che le migliori risorse siano coinvolte nello sviluppo del Paese.

La prospettiva non è delle più incoraggianti. Al ritmo attuale, ci vorranno quasi 100 anni per eliminare nel mondo il 'gender gap' e arrivare a una vera parità di genere uomini-donne in tutti i campi, politica, economica, sanità ed educazione. E' la sconfortante conclusione a cui arriva lo scorso anno il 'Global Gender Gap Report 2020' ¹ pubblicato annualmente dal World Economic Forum secondo cui uomini e donne avranno le stesse opportunità e lo stesso trattamento nel mondo solo tra 99,5 anni, con un miglioramento comunque rispetto al 2018 che parlava di un completamento in 108 anni. Ma ci chiediamo quanto questa previsione si sia allungata durante l'ultimo tragico anno di pandemia.

¹ World Economic Forum, Global Gender Gap Index, 2020.

Intanto dal punto di vista economico si registra il gap più profondo, in quanto la maggior parte della ricchezza delle aziende è nelle mani degli uomini, così come la maggior parte delle grandi istituzioni; la scienza e la tecnologia sono controllati da uomini. Se si considera il campo dell'occupazione per l'analisi del grado di uguaglianza di genere, i dati sul tema mostrano il permanere della disuguaglianza tra donne e uomini nell'accesso al mercato del lavoro, nei livelli di disoccupazione, nelle condizioni di lavoro.

Dai dati emerge un **incremento di contratti part-time alle donne**, soprattutto quelle con figli (parliamo anche di part-time involontari); **ineguaglianze retributive** (le donne sono pagate meno degli uomini); maggiore esposizione delle donne a **lavori precari e a ruoli che non tengono conto delle reali qualifiche di studio e/o capacità professionali**. Si tratta della conferma del fatto che ancora oggi rimangono **stereotipi di genere**: nonostante le donne abbiano avuto riconoscimenti importanti resta un retaggio culturale che ha a che fare con l'essere donna in sé.

Per contrastare questa tendenza, è importante porre in essere delle misure che aiutino le donne ad accedere e a rimanere sul mercato del lavoro, ma è ugualmente importante incoraggiare gli uomini a farsi carico di una più ampia parte delle responsabilità familiari e di cura ed assistenza, per un equilibrio possibile tra tempi di vita e di lavoro.²

Proprio il tema della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro è diventato un ambito centrale delle politiche sociali sia a livello europeo che nazionale. Nelle politiche di conciliazione non esiste una "soluzione unica valida per tutti". **Gli asili e le strutture per la prima infanzia, la loro disponibilità e accessibilità in termini di costi e qualità costituiscono un fattore essenziale per l'occupazione delle donne e per la parità di genere.** Le politiche di conciliazione, tuttavia, non vanno considerate e trattate come misure intese a sostenere solo i giovani genitori. Le politiche di conciliazione vanno viste come un riesame ed un miglioramento dell'ambiente lavorativo, volti a migliorare le condizioni di lavoro

² Ruspini E. (a cura di), Donne e uomini che cambiano. Relazioni di genere, identità sessuali e mutamento sociale, Guerini, Milano, 2005.

ed il benessere di tutti i lavoratori, nonché come un contributo alla produttività.

Nel dossier del Coface “Pacchetto europeo sulle conciliazione”³, Anno 2015 si legge che le politiche di conciliazione sono spesso viste come misure specifiche per le donne o, in senso ancora più ristretto, per le giovani mamme che lavorano. Si tratta tuttavia di un’errata interpretazione delle esigenze dei lavoratori e di un’applicazione inadeguata di misure che sono necessarie per tutti i lavoratori, **indipendentemente dal genere o dalla situazione familiare. È importante che tutti i lavoratori beneficino delle politiche di conciliazione, che si tratti di formule di lavoro flessibili o della prestazione di servizi personalizzati, indipendentemente dallo stato di famiglia o dall’età dei figli, perché le esigenze di flessibilità delle famiglie non finiscono quando i figli iniziano a frequentare la scuola.**

Chi ha figli più grandi e adolescenti deve soddisfare un’esigenza diversa, ma ugualmente importante, di presenza genitoriale che richiede una certa flessibilità. **La conciliazione non deve inoltre essere considerata una politica diretta esclusivamente ai genitori: anche chi si occupa di parenti anziani o disabili vive situazioni particolari di cui è necessario tenere conto.** Infine, queste esigenze possono essere temporanee e durare per periodi più o meno brevi, possono sopraggiungere improvvisamente o essere legate al benessere del lavoratore. Pertanto, associarle ad una situazione familiare specifica (quella di genitore, di persona che si prende cura di altri, ecc.) può essere limitante e creare disparità tra i dipendenti, con il rischio di un impatto negativo sull’ambiente professionale.

³ Coface , Confederazione delle Organizzazioni Familiari nell'Unione Europea, 2015

MATERIALE E METODI

Il sondaggio è stato lanciato l' 8 Aprile e diffuso tramite la pagina Facebook FIALS. E' stato rivolto alle diverse professionalità coinvolte nel mondo della Sanità, sia pubblica che privata.

Per l'elaborazione dei dati il Sindacato ringrazia per la preziosa collaborazione la Dr.ssa Mariele Chirulli Evaluation Analyst dell'Università Bocconi di Milano.

ANALISI E DISCUSSIONE DEI DATI

Il campione è casuale ma ci ha permesso di avere una fotografia delle diverse professioni all'interno del SSN.

Una buona risposta al sondaggio si è avuta dalle regioni del SUD e del NORD, meno nelle isole e nelle regioni del centro; la modalità di diffusione dello strumento non permetteva di raggiungere un numero equo di risposte dalle diverse regioni.

Riguardo invece, le professioni rappresentate all'interno del campione, quasi la metà è rappresentata dall'infermiere, seguita poi dagli OSS, personale amministrativo, tecnici iscritti all'ordine TSRM, ostetriche e medici.

Il 14,4 % del campione ricopre un ruolo di coordinamento/ responsabilità/ di dirigenza, abbiamo appositamente ritenuto di porre questa domanda al fine di indagare se con il crescere delle responsabilità aumenta il disagio/la difficoltà di conciliare i tempi della vita- lavoro

Riguardo il percorso di studi, quello che è interessante è che tra i professionisti sanitari il 15,4% ha almeno un master, il 14,4% la laurea magistrale; questo vuol dire che i professionisti più di prima sentono l'esigenza di continuare a formarsi anche dopo il percorso di laurea abilitante alla professione, pertanto teoricamente sviluppano competenze avanzate che vanno in qualche modo riconosciute e valorizzate.

Dal sondaggio si evince che il 33,8 % degli intervistati lavora da più di 20 anni e solo il 25,4% da 0 a 5 anni. Ciò vuol dire che

abbiamo tanti professionisti "anziani". Pertanto, è più che mai necessario creare delle politiche di sostegno per limitazioni fisiche, sappiamo infatti quanto soprattutto il lavoro di oss e di infermiere sia usurante, in relazione ai turni e ai carichi di lavoro. Quasi la totalità degli intervistati ha figli o vuole averne e il 28 % assiste familiari. Generalmente, il ruolo di assistenza è attribuito alla donna per questo è importante agire per sostenere questo personale che altrimenti dovrà mettere la propria professione al secondo/terzo posto delle priorità.

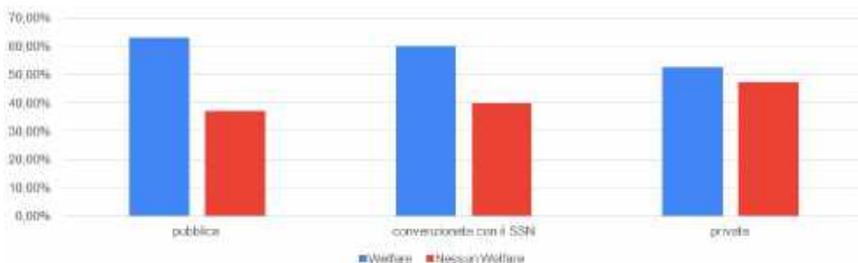
La disparità di genere nell'ambiente lavorativo esiste anche nel pubblico (il 90% dei partecipanti al sondaggio lavora in aziende pubbliche). I medici sono quelli che più ne risentono, seguiti poi dalla ostetriche, professioniste iscritti all'ordine dei TSRM, amministrativi, infermiere.

Riguardo il dato degli infermieri va detto che essendo una professione storicamente più al femminile è evidente che possa esserci meno discriminazione di genere. Sarebbe interessante capire se nel ruolo di dirigenti la percentuale crescerebbe. Di fatti, ci sono molte infermiere con incarichi di funzione, ma poche con dirigenza.

Anche le ostetriche sono generalmente donne, pertanto appare strano quanto dichiarato. Tuttavia, il dato diventa comprensibile se si pensa alla stretta collaborazione con i ginecologi.

Nella seconda parte del sondaggio sono state chieste informazioni riguardo a uno dei più grandi strumenti aziendali che ha lo scopo di conciliare la vita lavoro-famiglia, ossia il welfare aziendale.

Il 37,6% degli intervistati dichiara che nelle proprie aziende ospedaliere non vi è alcuna misura di welfare. E' evidente quanto questo dato sia preoccupante e richieda un intervento immediato delle organizzazioni sindacali, ma anche del Governo stesso soprattutto se si pensa che le risorse per il welfare andrebbero sottratti ai fondi già carenti per le premialità e fasce previsti dai vari CCNL.



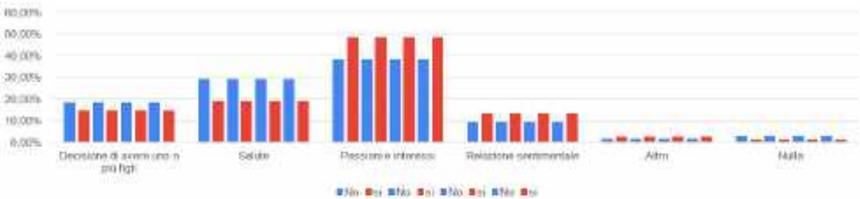
Le aziende in cui ci sono misure di welfare sono soprattutto nelle regioni del centro (86,7%) seguiti subito dopo da quelle del NORD (78,8%). Al sud e nelle isole invece è presente solo nel 50% dei casi.



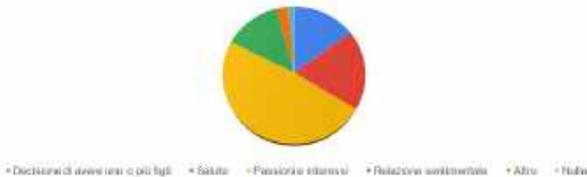
Sono le aziende pubbliche ad avere più delle altre aziende misure di welfare. Tra le misure di welfare più diffuse ritroviamo:

- lo smartworking che ricordiamo è stata una delle misure principali messe in atto per il contenimento del contagio da Covid-19. Tuttavia, solo il personale amministrativo ne poteva usufruire e inoltre sarebbe interessante capire se è stato attuato con le vere caratteristiche di questo istituto o come telelavoro e se questo strumento fosse già presente prima della pandemia.
- Flessibilità oraria. Va considerato che per gli infermieri turnisti è impossibile usufruirne per esigenze organizzative
- l'asilo nido aziendale o interaziendale
- gli sconti trasporti

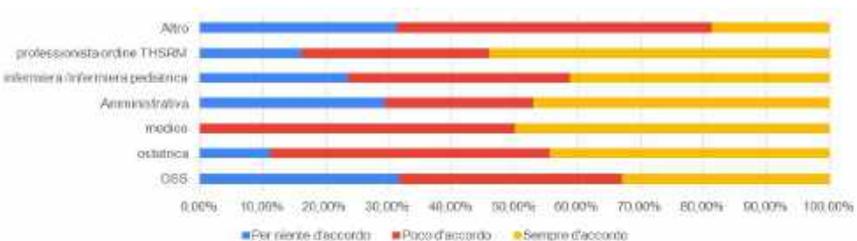
- Il centro estivo per i bambini
- la borsa di studio per figli dei dipendenti
- Solo nell'1,20% dei casi vi è una polizza sanitaria integrativa. In merito a questo dato sarebbe utile riflettere sul valore che questa misura avrebbe sulla prevenzione di alcune patologie anche in rapporto alla grande percentuale di professionisti che hanno più di 20 anni di lavoro.



distribuzione per coordinamento BI

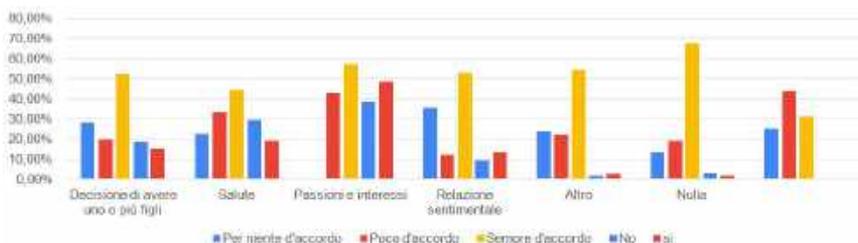


Più del 59,2% degli intervistati non ritiene che “Avere un figlio rappresenta o rappresenterebbe un problema per la crescita professionale”. Non sembrano esserci grosse differenze a seconda del profilo professionale, sarebbe utile in futuro capire se e in quale modo incide la turnistica.



Mentre il 40,8% si dice totalmente d'accordo con la limitazione alla carriera rappresentata dall'essere genitore.

Per le donne, un ostacolo ancora più grande alla carriera sembra essere l'assistenza a familiari: a dichiararlo più del 53% dei professionisti; anche per questi dati non sembrano esserci differenze significative tra profili professionali.

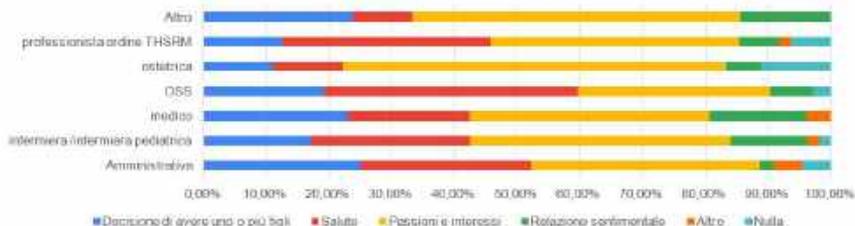


Tuttavia, in contraddizione a quanto riportato fino ad ora, in generale in sanità le donne non si sentono discriminate (42,4%) ma alcuni profili professionali sembrano risentirne di più.

Nel sondaggio abbiamo voluto anche indagare su quali aspetti di vita quotidiana incide maggiormente il proprio lavoro:

più della metà delle donne dichiara che il proprio lavoro incide sulla vita sociale (passioni e interessi personali), il 9,9% sulla propria relazione sentimentale, il 18,2% sulla decisione di avere uno o più figli. Un dato certamente allarmante è che per il 27,75% delle donne del campione esaminato, il proprio lavoro incide sulla propria salute e la pandemia ha senz'altro confermato questa tendenza. Dai dati INAIL aggiornati a gennaio 2021, in Sanità e assistenza sociale i casi di infortunio si sono triplicati rispetto al 2019. *“Tra i settori economici della gestione Industria e servizi, quello della Sanità e assistenza sociale si distingue per il forte incremento delle denunce di infortunio in occasione di lavoro, che in quasi i tre quarti dei casi hanno riguardato il contagio da Coronavirus. L'aumento è del +206% su base annua (dai circa 27.500 casi del 2019 agli oltre 84mila del 2020), con punte*

superiori al +750% a novembre e tra il +400% e il +500% a marzo, aprile, ottobre e dicembre, nel confronto con i mesi dell'anno precedente. Solo a gennaio e nel periodo estivo sono stati rilevati decrementi compresi in un intervallo tra il -5% e il -17%.”



E il lavoro per chi assiste familiari fragili incide sulla salute ancora di più rispetto agli altri, per questo è importante trovare delle misure di sostegno.

Non sembrano esserci differenze significative tra le risposte delle varie regioni, tuttavia è proprio al SUD che il lavoro incide maggiormente sulla possibilità di avere uno o più figli, probabilmente per mancanza di infrastrutture sociali (come già confermato dalle misure di welfare).

Analizzando i dati per profili professionali e anzianità di servizio si evince che la *decisione di avere uno o più figli*: incide di più per amministrativi e medici probabilmente perchè hanno turni e orari di lavoro più rigidi, con meno possibilità di cambi turno. Va evidenziato che è proprio sulle professioniste più giovani, con un'esperienza professionale tra 0 e 10 anni (che verosimilmente corrisponde ad età fertile 20-30 anni) che il lavoro incide maggiormente sulla decisione di avere uno o più figli. Intervenire su questo dato vuol dire contrastare il fenomeno della denatalità che come confermano i dati ISTAT del 2020 è diminuito considerevolmente raggiungendo livelli pericolosi che mettono a repentaglio il futuro del nostro Paese.

Per medici e infermieri, più di altri, il lavoro incide sulle relazioni sentimentali, probabilmente a causa dei turni.

Dall'analisi dei dati sembrerebbe che le donne che hanno un ruolo/incarico di coordinamento, di dirigenza o comunque di responsabilità, rispetto alle altre colleghe, fanno ancora più fatica a conciliare i tempi di lavoro-vita.

Più della metà delle donne si è detta d'accordo sul fatto di dover produrre molto di più degli uomini per ottenere gli stessi riconoscimenti professionali.

CONCLUSIONI E STRATEGIE PER FRONTEGGIARE LA SOTTORAPPRESENTAZIONE DELLE DONNE NEL MERCATO DEL LAVORO

Dall'analisi del sondaggio emerge chiaramente come gli stereotipi di genere continuano ad avere un forte impatto sul lavoro. La società e la famiglia nel corso degli anni sono cambiate, si sono trasformate in strutture più complesse eppure questi mutamenti all'interno della società non sono stati sempre recepiti dal mercato del lavoro. Per queste ragioni, e non solo, esiste per le donne una difficoltà strutturale che impedisce loro di realizzarsi pienamente e di godere di pari opportunità in ambito occupazionale.

I dati ottenuti dal sondaggio evidenziano una debole rete di servizi di cura dell'infanzia e assistenza agli anziani, nonché di formule sostenibili di lavoro, e la persistenza di stereotipi di genere che **continuano ad ostacolare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a creare effetti perversi come la segregazione delle donne in settori scarsamente retribuiti o in posizioni più basse rispetto agli uomini**. Sempre dal sondaggio si ricava la certezza che il principale ostacolo alla carriera delle donne sia la grande difficoltà a conciliare lavoro e famiglia, per questo, tra le donne è molto diffuso il lavoro part-time, quasi sempre scelto per necessità, per dedicare attenzione ai figli piccoli, agli anziani di casa, alla famiglia.

Tutto questo si traduce in redditi e, soprattutto, pensioni più basse, a causa di carriere accidentate, interrotte, a volte riprese.

Come Coordinamento Nazionale Donne Fials continueremo a farci portavoce di un tema sociale tanto sensibile quanto impellente come questo, per dar voce ad una “minoranza” di voci, rimaste inascoltate troppo a lungo e intendiamo lavorare in questo senso, sensibilizzando un riequilibrio del gap salariale e implementando un sistema di welfare che permetta alle donne di dedicare alla loro carriera le stesse energie dei loro colleghi uomini, superando la scelta tra famiglia o lavoro. Riteniamo che garantire parità di condizioni competitive significa anche assicurarsi che tutti abbiano eguale accesso alla formazione, oltre che aumentare la conoscenza e la consapevolezza sui differenziali retributivi di genere.

È buona pratica infatti organizzare corsi di formazione con cui sensibilizzare la società, costruire reti tra le organizzazioni, per avere una risonanza ed un impatto maggiore. Si deve verificare una sinergia trasversale tra sindacati, aziende, e lavoratori e lavoratrici. Le parti sociali con le contrattazioni collettive possono raggiungere nuova forza impegnandosi in un argomento così attuale; la politica deve capire che le politiche di genere possono raggiungere gli obiettivi solamente con l’inclusione di tutte le parti; infine le lavoratrici devono accettare gli aiuti che le organizzazioni sindacali possono portare per tutelarle dai differenziali salariali di genere.

Esistono una serie di leve strategiche atte ad affrontare le sfide poste dalla bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Fra queste rientrano le misure volte a migliorare l'equilibrio fra vita professionale e vita privata, come ad esempio **in regime di congedi per motivi di famiglia ben concepito ed equamente ripartito tra i generi, modalità di lavoro flessibili e servizi di assistenza ufficiali nonché politiche volte a limitare i disincentivi economici al lavoro per le donne.**

Politiche a favore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata mirate a riequilibrare la condivisione delle responsabilità di assistenza

Congedi per motivi di famiglia equamente ripartiti fra i generi

La possibilità di ottenere congedi retribuiti per motivi familiari tende ad accrescere la partecipazione femminile alla forza lavoro in quanto:

- aiuta le donne a conciliare la vita professionale e la vita familiare;
- consente loro un periodo di riposo quando hanno un bambino di cui prendersi cura;
- rafforza il loro aggancio al mercato del lavoro.

I dati dimostrano inoltre che tutele efficaci contro il licenziamento delle lavoratrici in gravidanza o a favore delle lavoratrici che rientrano al lavoro da un congedo svolgono un ruolo importante nel mantenere le donne nel mercato del lavoro. D'altra parte, i congedi eccessivamente lunghi si sono rivelati nocivi per le carriere delle donne, in quanto rendono più difficile il loro rientro nel mercato del lavoro. ⁴

Un ricorso equilibrato al diritto al congedo tra donne e uomini dopo la nascita di un figlio è inoltre risultato produrre effetti positivi in termini di distribuzione delle responsabilità domestiche e di assistenza e ha migliorato i dati del mercato del lavoro per le donne.⁵ Il ricorso alla possibilità di congedo dei padri riduce parte dell'onere dell'assistenza a carico delle madri, consentendo così un rientro più celere delle donne sul mercato del lavoro. Tuttavia, la percentuale di padri che usano congedi di paternità e parentali è molto bassa, e quando lo fanno solitamente i periodi di congedo sono piuttosto brevi. Il livello della prestazione e il grado di flessibilità (cioè se il congedo può essere preso in maniera frammentaria o a tempo parziale) può essere di incentivo per i

⁴ La definizione temporale di "congedo eccessivamente lungo" è oggetto di dibattito nel mondo scientifico. L'OCSE ha messo in guardia dai rischi di congedi superiori a 2 anni a causa del deterioramento delle competenze e del fatto che lunghe interruzioni nella carriera sono un ostacolo al rientro nel mondo del lavoro. OCSE (2012) *Closing the gender gap: Act now*.

⁵ CSE, *Closing the Gender Gap*, OCSE, 2012.

padri in questo senso. Riservando determinati periodi di congedo per i padri (congedo di paternità e congedo parentale non trasferibile) si potrebbe inoltre aumentare la percentuale di uomini che usufruiscono di questa opportunità. *Anche la disponibilità di congedi adeguati per prendersi cura di altri familiari non autosufficienti può avere un impatto positivo sull'occupazione femminile.* Nei casi in cui non è previsto il congedo per le persone che prestano assistenza, generalmente sono le donne che lavorano a tempo parziale o smettono di lavorare per assistere il loro congiunto per un breve periodo di tempo.

Modalità di lavoro flessibili

L'insufficiente disponibilità di modalità di lavoro flessibili — ad esempio il telelavoro e gli orari di lavoro flessibili — incidono sul divario di genere. L'OCSE ha messo in guardia dai rischi di congedi superiori a 2 anni a causa del deterioramento delle competenze e del fatto che lunghe interruzioni nella carriera sono un ostacolo al rientro nel mondo del lavoro.

Dalla ricerca Eurofound ⁶emerge che più della metà delle madri inattive preferirebbe lavorare a tempo parziale. I fattori chiave per un'efficace applicazione del lavoro flessibile sono un consenso fra parti sociali sul valore della flessibilità, una cultura del luogo di lavoro che appoggi modalità di lavoro flessibili, e la capacità di rispondere alle mutevoli esigenze nel corso della vita di ciascuno. **Tuttavia, la disponibilità di lavoro a tempo parziale può generare divari retributivi di genere e, alla lunga, rafforzare il divario pensionistico di genere.**

Ciò accade perché spesso le donne accettano lavori a tempo parziale per poter far fronte a una quota maggiore di responsabilità assistenziali. **Garantire sia la qualità del lavoro flessibile sia una distribuzione equa fra i generi nell'aderire a tali modalità è fondamentale per assicurare l'uguaglianza di genere.**

Servizi di assistenza formale di facile accesso, a prezzi contenuti e di qualità

⁶ Eurofond, indagine europea sulle condizioni di lavoro

I servizi di assistenza formale (come gli asili nido) sono strumenti importanti per abbattere gli ostacoli all'occupazione.

L'indicatore principale del quadro di valutazione sociale per l'assistenza alla prima infanzia è l'iscrizione dei bambini di meno di 3 anni a strutture formali di assistenza all'infanzia. Nel 2015, solo il 31 % dei bambini al di sotto dei 3 anni era iscritto a strutture formali di assistenza all'infanzia.

I bassi tassi di partecipazione possono riflettere possibili carenze nella fornitura di servizi ufficiali di assistenza all'infanzia, soprattutto per i bambini fino a 3 anni di età. Oltre alla mancanza di posti disponibili, si sono rivelati degli ostacoli all'utilizzo di tali servizi le difficoltà di accesso (distanza, orari di apertura, rigorosi criteri di ammissibilità), gli elevati costi diretti di questi servizi e la scarsa qualità.

La mancanza di adeguate misure di assistenza a lungo termine influenza negativamente la partecipazione al mercato del lavoro dei prestatori di assistenza informale, dei quali una percentuale sproporzionata è costituita da donne.

La creazione di un servizio all'infanzia è un avvenimento che migliora la qualità della vita del territorio che lo ospita apportandovi prestigio e attrazione. Un servizio per l'infanzia permette di agevolare le famiglie giovani che vengono supportate nell'allevamento dei propri figli, impegno che sempre più spesso diviene desiderio di difficile realizzazione proprio per la mancanza di concreti aiuti. Questa considerazione generica trova ancora migliori e maggiori argomenti allorquando la proposta provenga da una azienda privata o da una rete di aziende. Le motivazioni principali che suggeriscono l'opportunità per un'azienda di aprire un asilo aziendale sono molte: *impatto sociale sul territorio ed immagine sociale, fidelizzazione del personale, miglioramento della qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori, possibilità di sviluppo e sostegno alle aspirazioni delle donne lavoratrici attraverso il supporto alla gestione familiare.*

Essere promotori di benessere sociale significa anche offrire all'esterno un'immagine positiva che non può che tradursi anche in benefici concreti per l'azienda medesima. Le agevolazioni nei

confronti delle madri lavoratrici consentono alle aziende di offrire alle stesse una serena conciliazione tra lavoro e gestione familiare.

Realizzando un asilo nido aziendale si offre un miglioramento della qualità della vita dei dipendenti, che possono così evitare di recarsi lontano dal luogo di lavoro per l'accompagnamento e il ricongiungimento con i figli. La creazione di un asilo nido aziendale deve tuttavia tenere in considerazione i bisogni dei bambini e delle bambine, fulcro attorno al quale devono confluire gli interessi delle imprese, delle lavoratrici e dei lavoratori.

Affrontare il divario retributivo di genere

Il lavoro a tempo parziale e le interruzioni della carriera per assumere responsabilità di assistenza influiscono negativamente sui salari orari delle donne e sulle loro prospettive professionali.

Ulteriori contributi alla riduzione delle disuguaglianze salariali possono venire da una maggiore consapevolezza dei cittadini sulle leggi antidiscriminazione, dalla promozione della trasparenza retributiva e da una migliore applicazione delle norme sulla parità di retribuzione.

L'effettiva attuazione delle politiche in materia di parità di genere non è uguale in tutti gli Stati membri e gli ambiti politici e porre un confronto con l'Italia può fungere da esempio per implementare e migliorare le politiche di lavoro. In molti Stati membri ⁷sono in atto riforme finalizzate ad ampliare significativamente l'assistenza all'infanzia. Nell'aprile del 2014, ad esempio, Malta ha introdotto **un programma gratuito di assistenza all'infanzia per bambini con meno di 3 anni** per incentivare maggiormente i genitori, soprattutto le madri, a tornare al lavoro o a non smettere di lavorare. Grazie a questa riforma il numero di bambini iscritti presso centri di assistenza all'infanzia è aumentato notevolmente. Nel 2017, alcuni Stati membri hanno inoltre introdotto misure per

⁷ Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., e A. Wolf, Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries, relazione elaborata per la Commissione europea, 2016.

sviluppare servizi destinati ai bambini in comunità svantaggiate (Ungheria) e per i figli delle persone in cerca di lavoro (Francia).

Alcuni Stati membri hanno avviato delle riforme per incoraggiare una condivisione più equa dei diritti ai congedi per motivi familiari fra donne e uomini. Nel 2016 il Lussemburgo ha adottato una riforma del sistema di congedi parentali per renderli più flessibili e meglio retribuiti. La Repubblica ceca e Cipro hanno entrambi introdotto, nel 2017, nuovi diritti al congedo parentale e il Portogallo ha ampliato il periodo di congedo. Nel 2016/2017, il Belgio, la Repubblica ceca e l'Italia hanno introdotto misure atte ad agevolare una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro. Alcuni Stati membri hanno inoltre adottato misure mirate per incoraggiare le donne a rientrare nel mercato del lavoro quando i figli sono ancora in tenera età. La Bulgaria, ad esempio, nel 2017 ha adottato una misura per garantire, almeno in parte, prestazioni di assistenza all'infanzia alle madri con figli di meno di 1 anno di età che rientrano nel mondo del lavoro. Analogamente, sempre nel 2017 queste prestazioni sono state aumentate in Romania (l'incentivo viene erogato fino ai 3 anni del bambino se i genitori iniziano a lavorare almeno 60 giorni prima che il figlio compia i 2 anni). Altri Stati membri hanno elaborato sistemi rivolti alle donne che hanno già avuto lunghe interruzioni di carriera. Ne è un esempio il programma "Returnships" del Regno Unito, avviato nel 2017. Il Lussemburgo ha approvato una legge per rafforzare il principio della parità retributiva tra donne e uomini e ha sostenuto campagne di sensibilizzazione e azioni volte a eliminare gli ostacoli all'occupazione femminile.

La strada è lunga e il tema è fortemente sensibile ma da donne e professioniste auspichiamo che con piccoli passi si possa risvegliare il tema dei diritti umani e allineare quanto più possibile il divario voraginoso tra uomo e donna. Di fatto, è come se sulle spalle delle donne venga caricato un peso doppio, uno portato mentre lavorano, un altro in famiglia, con il risultato che la direzione da percorrere sia un'imposizione più che una libera scelta.

La parità di genere è essere diversi ma con lo stesso peso. La diversità, offerta dalle peculiarità delle donne e degli uomini, non

deve rappresentare un ostacolo per le aziende, ma un valore aggiunto che porta ricchezza. L'uguaglianza che si richiede non deve quindi essere fine a sé stessa, negando le qualità che ci rendono donne e uomini, ma deve essere intesa in termini di uguali opportunità. Con la speranza, che in un non troppo lontano futuro, una ragazza che si affaccia al mondo del lavoro non debba più sentirsi porre questa domanda: "Ha intenzione di avere figli?".



BIBLIOGRAFIA

World Economic Forum, The global Gender gap report, 2018. World Economic Forum;

The global Gender gap report, 2020. Yeganeh H., May D., Cultural values and gender gap: a cross-national analysis, College of business, Winoa State university. Gender in management: An International Journal Vol. 26 No.2, 2011;

World Economic Forum, Global Gender Gap Index, 2020;

Ruspini E. (a cura di), Donne e uomini che cambiano. Relazioni di genere, identità sessuali e mutamento sociale, Guerini, Milano, 2005;

CSE, *Closing the Gender Gap*, OCSE, 2012;

Eurofond, indagine europea sulle condizioni di lavoro;

Coface , Confederazione delle Organizzazioni Familiari nell'Unione Europea, 2015

AlmaLaurea, XIX Indagine Condizione occupazionale dei laureati, rapporto 2017. Disponibile su http://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/occupazione/occupazione15/rapporto2017_occupazione_def.pdf Anolli L.,

Fondamenti di psicologia della comunicazione, Bologna, Il Mulino, 2006. Arcuri L., Cadinu M.R., Gli stereotipi, Bologna, Il Mulino, 1998.

Bombelli M. C., Gehrke B., Differenze di genere: una dimensione culturale, Milano, SDA Bocconi, 2000. Disponibile su <https://ripensandoci.files.wordpress.com/2008/07/differenza-digenere.pdf>

Commissione Europea, 2017 Report on equality between women and men in the EU, 2017. Commissione Europea, Colmare il divario retributivo di genere nell'Unione Europea, 2014. Disponibile su http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_it.pdf

Istat, I tempi della vita quotidiana: anno 2014, 2016. Disponibile su http://www.istat.it/it/files/2016/11/Report_Tempidivita_2014.pdf