

PROGETTO “UOMINI E PADRI IN FAMIGLIA E NEL LAVORO – SFIDE NELLA VITA PRATICA, IN POLITICA E NELLA SOCIETÀ

CODICE PROGETTO VS/2005/0400

PROGETTO N. 05-2-02

Incontro a Milano del 8/9 Febbraio 2006

Relazione Professoressa Paola Ronfani:

La legislazione italiana in materia di parità fra donne e uomini lavoro è tra le più avanzate in Europa, anche se ancora molto carente per ciò che concerne la sua concreta applicazione.

Per dare un quadro normativo più esaustivo è necessario ricordare che la nostra Costituzione è imperniata sul principio di eguaglianza fra donne ed uomini. Gli articoli 3 e 4 enunciano infatti: “Tutti i cittadini hanno pari dignità sociali e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso. E’ compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l’uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese”. Inoltre si afferma che la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Più specificamente all’articolo 37 si precisa che: “La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l’adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”.

Nel 1977 viene approvata la prima legge, n. 903 del 9 dicembre, sulla “ parità di trattamento tra donne e uomini in materia di lavoro”, che sancisce il espressamente il “principio di non discriminazione” in ambito lavorativo. Nella legge, infatti, si enuncia il divieto di “qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l’accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale”. Si afferma che “la lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni siano uguali o di pari valore.” E si fa inoltre divieto di “qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l’attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera”.

Va inoltre ricordato che la legge del 1977 ha esteso al padre il diritto al congedo parentale, in alternativa alla madre. La sua implementazione di questa legge, affidata principalmente alla via giudiziaria, è stata però molto limitata e i suoi effetti sono stati, peraltro, più simbolici che reali.

Anche per ovviare alle carenze della legge n. 903, nel 1991 è stata approvata una nuova normativa: la legge 125/91, 10 aprile “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro. Le disposizioni contenute in questa legge hanno lo scopo di favorire l’occupazione femminile e di realizzare l’uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro anche mediante l’adozione di misure, denominate “azioni Positive”, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Più specificamente, le azioni positive hanno lo scopo di :

- a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità.

- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- e) favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

All'articolo 5 si prevede anche la costituzione del Comitato Nazionale di Parità per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratrici e lavoratori, al fine di promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza delle donne all'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera.

I compiti del Comitato di parità, che è istituito presso il Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale, sono molteplici, ma in particolare esso è chiamato a

1. formulare proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità;
2. informare e sensibilizzare l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;
3. promuovere l'adozione di azioni positive da parte delle istituzioni preposte alla politica del lavoro;
4. elaborare codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità per evitare discriminazioni;
5. promuovere una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale.

E'importante sottolineare che nella legge del 1991 si trova per la prima volta enunciato il concetto di "conciliazione tra vita professionale e familiare".

Infine nel 2000 è stata approvata la legge n. 53 del 2000, "Disposizioni per il sostegno alla maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città". Questa legge ha recepito la Direttiva comunitaria sui congedi parentali, e infatti tutti i diritti che, in questo ambito, erano riconosciuti alla madre sono ora riconosciuti anche al padre.

La legge n. 53, che si occupa anche di formazione e formazione continua, enuncia un concetto ampio di conciliazione della vita familiare con la vita lavorativa che comprende anche la questione dei "tempi della città" nella convinzione che i tempi lavorativi e di vita della città siano elemento fondamentale per l'assolvimento della maternità e della paternità, nonché per la gestione dei problemi legati alla cura di genitori anziani.

In questa legge un importante articolo, l'art. 9, prevede inoltre la concessione di contributi in favore delle aziende che stipulano accordi sindacali sulla flessibilità di orario, favorendo una maggiore conciliazione fra famiglia e lavoro. Grazie a questa previsione è stato possibile realizzare un buon numero di progetti che hanno instaurato pratiche "virtuose" di conciliazione.

Va ancora menzionato il Testo Unico del 2001 che estende i diritti riconosciuti alle madri e ai padri lavoratrici lavoratori dipendenti anche alle/ai liberi professionisti/professioniste, alle casalinghe e ai lavoratori e lavoratrici con forme contrattuali parasubordinate (specificate dalla legge 30/2003).

La legge 53 e anche il Testo Unico n. 151/01 mirano a valorizzare il ruolo dei padri e a diffondere una cultura della paternità oltre che della maternità. Vanno in questo senso l'estensione ai padri dei congedi parentali, con la previsione di uno specifico meccanismo premiante, nonché l'estensione ai padri anche dei riposi giornalieri.

In un contesto legislativo, ora riassunto per sommi capi, che appare piuttosto avanzato, per quanto migliorabile, soprattutto in relazione alla condizione dei genitori che non sono lavoratori subordinati, si possono fare alcune osservazioni a partire dalla constatazione della sua scarsa efficacia pratica.

Si deve in primo luogo sottolineare che, sulla base dei risultati di ricerche empiriche, la conciliazione rimane ancora una problematica fondamentale femminile, anche se si è ampiamente diffusa fra gli studiosi e i policy makers la convinzione che la politica della conciliazione debba passare dall'approccio di gender a quello delle pari opportunità per poter produrre effetti pratici realmente incisivi.

Per poter meglio comprendere questa peculiarità, rilevabile anche altrove ma senza dubbio in Italia più accentuata che in molti paesi europei, va ricordato che nel nostro paese si rilevano bassi tassi di occupazione femminile e che il lavoro delle donne è ancora ampiamente marginalizzato. In particolare, da alcune ricerche emerge che, a fronte di una elevata scolarizzazione delle donne, fra i professionisti che raggiungono il livello manageriale, vi è appena un 9% di donne. Inoltre i salari delle donne continuano ad essere più bassi di quegli degli uomini. E il part-time, che viene richiesto molto più frequentemente dalle donne che dagli uomini, è concentrato soprattutto nelle mansioni con qualifiche più basse e retribuzioni modeste. Peraltro spesso le aziende non sono disposte ad accogliere le richieste di part-time, che pure potrebbe costituire uno strumento utile per affrontare le sfide della competizione e della efficienza nell'organizzazione dei processi produttivi.

Quanto al lavoro familiare continua ad essere una prerogativa femminile, anche se nelle generazioni più giovani sembra delinarsi qualche tendenza al cambiamento verso una gestione più simmetrica dei lavori domestici e di cura.

Rilevazioni statistiche, peraltro non omogenee e su larga scala, mancando a livello nazionale dati in materia, specificati sulla base del genere, indicano che vi è una scarsa diffusione dei congedi parentali non solo tra i padri, ma anche fra le stesse madri. Possiamo ricordare, a titolo di esempio, che nella provincia di Milano nel 2003 si sono contati 700 congedi, e 1200 nelle Regione Lombardia (queste cifre sono rimaste sostanzialmente invariati nel 2004), a fronte di 5200 donne che, dopo il parto, hanno rinunciato al lavoro per motivi di inconciliabilità con il lavoro familiare, sempre in Lombardia e sempre nel 2003 (in lieve flessione nel 2004). Maggiore favore ha incontrato la pratica di usufruire dei riposi giornalieri.

In sostanza, appare indispensabile avviare programmi e azioni molto più incisive a favore della conciliazione fra lavoro e famiglia, in una prospettiva che la concepisca come un diritto fondamentale di donne e uomini, madri e padri nelle loro relazioni di cura, la cui attuazione è cruciale per realizzare legami familiari fondati sulle responsabilità quotidiane, in un contesto di maggiore collaborazione fra donne e uomini nella crescita e nell'educazione dei figli, nell'accudimento degli anziani ed anche nei lavori domestici.

La conciliazione potrebbe anche essere uno strumento per superare quei forti vincoli nelle scelte procreative che caratterizzano l'Italia: il paese europeo con il più basso tasso di natalità a fronte di un desiderio di "figli" che appare, dalle ricerche realizzate in argomento, invece rappresentare una forte aspirazione sia delle donne sia degli uomini.

Si tratta pertanto di avviare mutamenti culturali che per ciò che concerne i titolari del diritto alla conciliazione, contribuiscano a diffondere la rappresentazione sociale dei congedi come una insostituibile opportunità per realizzare una genitorialità attiva e per rinsaldare le relazioni familiari.

Questi mutamenti concernono beninteso in primo luogo la percezione del ruolo del padre e la sua importanza a fronte di timori, peraltro sicuramente fondati nell'attuale situazione del mercato del lavoro italiano caratterizzata da elevata precarietà, che un congedo di paternità rappresenti un

grave danno per ogni eventuale progressione di carriera. Ma concernono anche il ruolo della donna come madre che dovrebbe accettare di cedere al padre qualche sua prerogativa nella cura dei figli. A quest'ultimo proposito, non si possono tacere le opinioni di chi ritiene che in Italia la tutela giuridica e sociale della maternità si sia forse spinta troppo avanti, producendo l'effetto di rafforzare il ruolo di madre delle donne che prima di tutto, prima ancora di far valere le propria professionalità nel lavoro, si sentirebbero chiamate a prendersi cura, in via pressoché esclusiva, dei figli (come pure degli anziani e anche dei padri dei loro figli). Sotto questo aspetto anche l'accento sulle essenziale funzione familiare e materna della donna – sottolineata nella stessa Costituzione – andrebbe ridimensionato alla luce del principio dell'eguaglianza, o meglio dovrebbe accompagnarsi ad una parallela accentuazione dell'insostituibile funzione familiare e paterna dell'uomo. .

Parte due. 9 febbraio 2006

Considerazioni:

La figura dell'uomo come *bread winner* in Italia è oramai un fatto scontato. E' ora necessario rafforzare la rappresentazione sociale dell'uomo come padre.

Bisognerebbe incominciare a parlare del diritto fondamentale del bambino e della bambina di essere cresciuto ed educato da entrambi i genitori per arrivare a considerare il sostegno ai padri e alle madri. Sotto questo aspetto, uno strumento molto utile è la legge 285 del 97 recante "disposizioni per la promozione dei diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza" Questa legge prevede la realizzazione di interventi a livello nazionale, regionale e locale per favorire la promozione dei diritti, la qualità della vita, lo sviluppo, la realizzazione individuale e la socializzazione dell'infanzia e dell'adolescenza, privilegiando l'ambiente ad esse più confacente ovvero la famiglia naturale, adottiva o affidataria.

OBIETTIVI DEI SEMINARI:

Nei seminari è importante affrontare il "tema della Paternità".

Si tratta di rafforzare la consapevolezza dei padri dell'importanza del loro ruolo, che nelle famiglie di oggi, è in gran parte ancora tutto di definire, non potendo più essere configurato su modelli tradizionali basati sulla divisione dei ruoli, familiare e professionale, per genere.

E' necessario mandare un messaggio alle nuove generazioni. I ruoli, materno e paterno, devono essere condivisi, in un rapporto simmetrico, non di indifferenziazione, ma di specificazione sulla base di competenze reciproche, talora anche intercambiabili.

I partecipanti ai seminari devono essere anche i giovani, giovani padri che occupano posizioni manageriali, oltre alle persone con responsabilità a livello aziendale, i sindacati, i rappresentanti dei mass media e anche del mondo scolastico

Nei seminari è importante dare voce anche ai casi concreti, casi che evidenziano dei cambiamenti