



ASPETTI PROBLEMATICI

DELLA CONCILIAZIONE

DI LAURA SERANTONI

Roma, dicembre 2004



ASPETTI PROBLEMATICI DELLA CONCILIAZIONE

DI LAURA SERANTONI

Roma, dicembre 2004

CONVEGNO NAZIONALE 60° CENTRO ITALIANO FEMMINILE
DI GENERAZIONE IN GENERAZIONE
UNA STORIA CON LE DONNE PER LA FAMIGLIA E LA SOCIETA'

“Aspetti problematici della conciliazione”

SOMMARIO

Processi di mutamento rapporto famiglia /lavoro dagli anni 60 ad oggi	1-3
I nodi di criticità lavoro/famiglia	4-8
Analisi del contesto europeo	9-11
Politiche di welfare nazionale	12-13
Politiche di welfare regionale	14
Conclusioni	15
Breve Bibliografia	16

Si allegano 1) direttive comunitarie a favore delle pari opportunità e della conciliazione
2) graduatoria progetti di cui all'art. 9 L.53/2000-scadenza febbraio 2005

A cura di Laura Serantoni – Presidente CIF Emilia Romagna
Consigliera di parità Regione Emilia Romagna

Roma, 4 dicembre 2004

I: processi di mutamento rapporto famiglia/lavoro dagli anni 60 ad oggi

Prima di entrare nel vivo delle problematiche della conciliazione fra lavoro di cura e lavoro per il mercato è necessario fare alcune brevi considerazioni introduttive sui processi di mutamento della famiglia a partire dalla metà degli anni 60. La storia della famiglia italiana è una storia sia di continuità che di diversità su base territoriale, di classe e di ceto nei modi di fare famiglia, pur tuttavia alcuni valori e principi di fondo hanno accomunato i gruppi e i contesti sociali.

Fino alla seconda metà degli anni 60) abbiamo un modello di famiglia cosiddetta tradizionale il cui benessere è basato su valori religiosi ovvero fondata sul matrimonio, con elevato **valore attribuito ai figli** ed il permanere di intensi legami di parentela.

E' nella prima metà degli anni 50, con un'accelerazione a partire dalla fine anni 60, che divengono visibili i primi segnali di discontinuità nei comportamenti familiari a cui contribuiscono almeno 5 fattori fondamentali

.-la rivoluzione sessuale,

-un non più esclusivo orientamento verso i figli,

-una nuova importanza attribuita al benessere ed alla felicità della coppia,

-la crescita dell'instabilità coniugale e il **cambiamento del ruolo e della posizione sociale delle donne nella società**

Sono mutamenti che si rafforzano vicendevolmente intrecciandosi nel contempo alle profonde trasformazioni che stavano avvenendo a livello di stratificazione sociale, di sviluppo economico e di modelli di consumo con ripercussioni inevitabili sulle relazioni inter-generazionali e di genere all'interno della famiglia.

Mannheim la chiama una nuova generazione non ancora completamente consapevole dei cambiamenti che saranno visibili nei decenni successivi quando le adolescenti degli anni 50, cresciute all'ombra del modello ideale di donna/madre/moglie/casalinga, inizieranno ad entrare nel mondo del lavoro; sono le stesse che inizieranno ad andare a scuola più a lungo e ad avere meno figli delle loro sorelle maggiori e delle loro madri.

Per cui contribuirono a sviluppare quel nuovo modello di ciclo di vita femminile che più tardi sfocerà in quello che è stato definito il modello della doppia o tripla presenza .

Gli anni 60-70 furono gli anni della crescita del terziario, del settore pubblico e privato che crearono opportunità di lavoro per le donne che fortemente scolarizzate entrarono massicciamente nel mercato del lavoro come impiegate, come insegnanti, nella sanità, sostenute da una legge importante, la legge 1204/71 che dava un riconoscimento sociale alla maternità consentendo l'assenza di 5 mesi dal lavoro ed aspettative per maternità. (la L. 903/77 estende i congedi ai padri.)

Negli anni a seguire i **tassi di attività di lavoro delle donne continuano a crescere - c'è chi parla di invasione femminile nel mercato del lavoro e**

questo consente alle donne di intraprendere carriere e lavori di maggior responsabilità.

Occorre chiarire che l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro non è stato e non è tuttora determinato dal fatto che le donne volevano raggiungere il tetto di cristallo (sono una minima parte) quanto piuttosto da una serie di ragioni storiche, strutturali e congiunturali, culturali e soggettivi e anche contingenti dovute a situazioni di insufficienza di un reddito adeguato.

Ma la partecipazione delle donne al mondo del lavoro non è solo un modo per rispondere ai bisogni materiali; per avere un salario; l'attività professionale, nonostante difficoltà ambiguità, contraddizioni è stato ed è tuttora un modo per esprimere capacità di se, competenze, creatività mettere a frutto anni di studi duri e costosi ma non solo è anche esercizio della propria responsabilità sociale (la costituzione italiana ricorda esplicitamente il diritto al lavoro).

I mutamenti culturali e sociologici a cui si è fatto riferimento prima hanno lasciato un segno nella società italiana

Perché il lavoro delle donne impatta su un'organizzazione del lavoro al maschile, centrata sull'individuo, competitivo, profondamente inserito in meccanismi di ferrea logica produttivistica per il mercato, MA POCO FLESSIBILE.

In questo contesto le donne si trovano di fronte a prospettive divergenti: l'una è quella **dell'omologazione al maschile**-il profilo della donna in carriera presenta alcuni tratti:alto livello di istruzione, giovane età, libertà da legami affettivi stabili, quelli che comportano un progetto di vita condiviso: la famiglia non occupa certo una posizione amicale, ancor meno nel senso della reciprocità relazionale e della solidarietà.

Una seconda prospettiva vede la donna **rinunciare ad affermarsi nel mondo del lavoro** quando questa penalizza un progetto di vita familiare e le conseguenti responsabilità di cura e soprattutto educative dei figli:in questo caso le donne vengono relegate in posizioni marginali nel mondo del lavoro o di segregazioni in professioni tradizionalmente femminili o in forme di lavoro scarsamente garantite.

Ma c'è un altro dato di emergenza, **l'inverno demografico** che viene ripreso anche da un intervento del Capo dello Stato le culle vuote: le statistiche segnalano che l'Italia ha un tasso di fecondità dell'1.24 (fonte Istat 2004) il più basso d'Europa insieme con la Spagna – fanalino di coda 1.25, mentre la Francia ha un tasso di fecondità di 1.9, il più alto d'Europa (da anni la Francia ha messo a sistema da anni politiche a sostegno della famiglia (vedi Analisi contesto europeo). Perché questo basso tasso di natalità? E soprattutto come invertire il trend?

Forse che le giovani donne non hanno come obiettivo quello di farsi una famiglia ed avere figli?

Le ricerche evidenziano come la famiglia sia ancora un obiettivo , che c'è un desiderio di matrimonio o convivenza e di maternità da parte delle giovani donne, anche se prolungato negli anni.

Le giovani non si pongono il problema del rapporto famiglia/lavoro sul piano dei principi quanto su quello della prassi trovandosi a gestire, in assenza di adeguate o contraddittorie politiche sociali e familiari, desiderio di famiglia, di figli e di lavoro.

E di questo le donne soffrono (nella mia esperienza di consigliera di parità ho verificato situazioni dolorose di discriminazioni da maternità quando i datori di lavoro non concedono il part-time, non rinnovano contratti a termine, rifiutano la flessibilità in entrata ed uscita, la concessione di permessi ecc.).

Le responsabilità familiari sembrano inconciliabili con un'organizzazione aziendale poco flessibile soprattutto negli orari e nei congedi parentali che impedisce la conciliazione dei tempi di vita per la famiglia e di lavoro per il mercato nelle varie fasi lavorative quando le donne hanno figli. **Allora il genere (l'essere donne), lo status familiare (l'essere sposate) e soprattutto essere madri riducono le chances occupazionali delle lavoratrici** (vedi Rapporto ISTAT 2002 e rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro del Ministero del lavoro 2000).

I NODI DI CRITICITÀ

1-Una delle prime criticità riguardo al tema della conciliazione riguarda la persistenza di una forte divisione del lavoro familiare in base al genere che sembra poco scalfita sia nella pratica che nel modo di pensare (incluso il modo di pensare alle politiche di conciliazione che continuano ad essere definite un problema di donne). I dati di ricerca disponibili sulla divisione del lavoro e l'uso del tempo forniti da indagini Multiscopo mostrano che le lavoratrici dedicano al lavoro intra ed extra casa 60 e più ore alla settimana, mentre gli uomini lavorano soprattutto fuori casa.

Non dobbiamo dimenticare che l'Italia è ancora oggi uno dei paesi europei a più basso tasso di occupazione femminile, nonostante l'aumento nel numero di occupati degli ultimi anni sia dovuto all'incremento della occupazione femminile, pur tuttavia restiamo ben lontani dall'obiettivo europeo di Lisbona. E' bene ricordare che nel mese di marzo 2000 il Consiglio europeo straordinario riunitosi a Lisbona ha definito la cosiddetta "**Strategia di Lisbona**" per raggiungere gli obiettivi di crescita economica e sociale dell'Unione per il 2010. Tra gli altri l'ambizioso obiettivo di "**avere l'economia più competitiva e dinamica del mondo**" per cui i 24 paesi membri nel 2010 sono chiamati a concorrere al raggiungimento dell'obiettivo della piena occupazione-tasso di occupazione generale pari al 70% e tasso di occupazione femminile pari al 60%: dati Istat riportano che nel 2003 il tasso generale di occupazione risulta pari al 56% con un divario fra l'occupazione maschile (69.3%) e l'occupazione femminile 42.7% e permane un gender gap soprattutto al sud.

In Italia, di fatto, molte donne continuano ad abbandonare il lavoro alla nascita del primo figlio e talvolta anche solo per matrimonio e la quota di donne che abbandona temporaneamente o provvisoriamente il lavoro per motivi familiari è una costante.

Un'indagine Istat trimestrale del 2004 riporta che in Italia 1 donna su 5 smette di lavorare dopo la maternità. A distanza di 18-21 mesi dalla nascita dei figli il 20,1% delle neo-mamme lascia il posto di lavoro. Ad abbandonare la carriera sono in particolare giovani madri, fino a 30 anni, e le donne residenti nel mezzogiorno e nelle isole per difficoltà ad accedere a forme di sostegno, ma non solo.

E' occupato il 62% delle donne con un sol figlio, il 49% di quelle con due figli, il 35% con tre figli: dunque. Le responsabilità familiari riducono sia la possibilità di rimanere sul mercato del lavoro e di mantenere un lavoro ed un ulteriore punto di criticità resta quello del rientro dopo i periodi di inattività legati a maternità o cura della famiglia, che si lega anche al problema della effettiva possibilità di raggiungere posizioni elevate a livello professionale. E' un dato certo che l'abbandono del mondo del lavoro quando nascono figli, in Italia più che altrove, è una scelta rischiosa.

L'effetto negativo della presenza di responsabilità familiari è più alto per le donne a bassa qualificazione e che vivono al sud rispetto a quelle con titolo di studio medio-alto e che vivono nel centro nord.

Le donne con istruzione più alta che vivono nel centro nord sono più in grado di rimanere nel mercato del lavoro lungo il ciclo di vita familiare – magari con differenziali salariali rispetto agli uomini-hanno più risorse per acquistare servizi di cura e sono oggetto di investimento più elevato da parte dei datori di lavoro. Dati Istat 2002 indicano che nella fascia d'età 30-39 anni, tra le nubili, il tasso di attività è di poco inferiore a quello dei loro coetanei maschi 89.7%.

Per quanto riguarda le donne del sud con carichi familiari che riescono a rimanere nel mondo del lavoro hanno il gap che sono meno aiutate dalla rete parentale, mancano servizi di nidi e scuole materne ed inoltre ci sono aspettative, da parte del contesto familiare, di una maggiore disponibilità al lavoro di cura.

I dati del Ministero del lavoro sul monitoraggio delle cause di dimissioni evidenziano che le donne che lasciano il lavoro lo fanno nel periodo protetto, cioè durante il congedo di maternità, nel periodo di aspettativa non retribuita che coincide spesso con il delicatissimo periodo post parto per la salute psicologica delle donne.

Oltre alla difficoltà di dover fronteggiare responsabilità multiple e pressioni familiari, ci sono: le pressioni psicologiche da parte dei datori di lavoro – parlo prevalentemente di aziende private e di piccole dimensioni – che ritengono il costo del lavoro delle donne madri troppo alto (in realtà l'assenza per maternità e per malattia figli è sostenuta dall'INPS), poco affidabili per una continuità di lavoro a cause delle inevitabili assenze a causa delle malattie figlio.

Occorre ricordare che la normativa prevede per la lavoratrice madre il diritto alla maternità senza dover subire conseguenze discriminatorie o penalizzanti nel rapporto di lavoro (divieto di licenziamento).

Le aziende, seppure a seguito dell'introduzione della Legge Biagi che introduce la flessibilità, faticano a trovare soluzioni di contratti flessibili che potrebbero consentire alle donne di conciliare, in varie fasi della vita, lavoro/famiglia anziché essere costrette alle dimissioni quando hanno figli o anziani a carico : oltre a queste discriminazioni indirette, le consigliere di parità e gli sportelli delle OO.SS segnalano ancora discriminazioni dirette “mascherate” in fase di assunzione: tuttora alcune giovani donne, nonostante il supporto delle parti sociali, sono costrette a firmare una lettera di dimissione in bianco all'atto dell'assunzione che viene usata contro di loro una volta che rimangono incinte.

1-Ma chiediamoci quali sono le motivazioni culturali che sono alla base dell'espulsione dal mercato del lavoro, nell'anno 2005, delle donne italiane?

Prima di tutto ci si rende conto amaramente che di generazione in generazione, **il valore della maternità, a livello culturale, oggi non è ritenuto un valore di rilevanza sociale, nonostante il basso tasso demografico che dovrebbe preoccupare non poco le istituzioni per il futuro di una società.** La maternità

non risulta assorbita dal mercato del lavoro e se non possiamo dire che sia “un fattore di espulsione” dal mercato del lavoro rimane una scelta faticosamente conciliabile e quindi condizionata con gli impegni lavorativi e con un certo tipo di modelli organizzativi.

Inoltre registriamo la solitudine diffusa psicologica delle donne di fronte al loro desiderio di maternità spesso anche per i comportamenti dei familiari e dei padri.

2-Abbiamo già fatto riferimento alla -rigidità dell'organizzazione aziendale; **cosa chiedono le donne alle aziende?**

Buone prassi su tre macro aree di interventi: orari/tempi di lavoro;supporto per la cura;tempi per la formazione.

Area orari-tempi di lavoro: si chiedono orari amichevoli, flessibilità in entrate ed in uscita, concessione del part-time, contratti di job sharing, telelavoro , turni di lavoro non festivi spesso richiesti dalla pubblica distribuzione, attivazione della banche delle ore, assegni di cura (già previsti in alcuni leggi regionali);

area “supporti per la cura” supporti economici e sgravi fiscali per i genitori che scelgono l'astensione facoltativa dal lavoro ed indennità di maternità alle donne che hanno contratti per cui non è prevista; servizi di asilo nido e scuole materne, doposcuola, centri diurni per anziani, sostegno per i carer;

area tempi di formazione:formazione individuale ed aziendale in orari conciliabili con la famiglia.

Le donne maggiormente svantaggiate sono quelle che non hanno reti parentali efficaci, nonni e nonne disponibili o possibilità economiche di ricorrere a baby sitter, per cui occorre avere nidi d'infanzia anche collocati nei luoghi di lavoro e scuole materne, ma non solo :le comunità debbono farsi carico di servizi di cura per i disabili e le problematiche connesse ed oggi i problemi si sono moltiplicati per effetto di una crisi economica e di un liberismo sfrenato che mette in pericolo la solidarietà e la coesione sociale.

Segnaliamo alcune problematicità tra i criteri richiesti per l'inserimento dei piccoli ai nidi – si prevede la condizione di madre che ha un lavoro subordinato, per cui vengono esclusi o messi in lista di attesa i figli di donne imprenditrici, professioniste e con contratti di lavori atipici; invece per la frequenza alla scuola materna non sempre si prescinde dall'occupazione o meno della madre; altra criticità è dovuta al fatto che l'istituto familiare viene penalizzato in quanto i figli di separati e divorziati hanno un punteggio preferenziale e le rette vengono valutate in base al reddito complessivo e qui sono favorite le coppie non sposate. L'organizzazione poi della scuola elementare spesso non prevede tempo pieno, non è sostenuta dalla mensa per cui l'aspettativa è che le madri siano disponibili per la cura dei figli ben oltre l'infanzia.

Analogamente per i periodi di chiusura delle vacanze di Natale, di Pasqua e in estate.

2-un'ulteriore criticità rispetto alla conciliazione è la conseguenza del miglioramento di aspettative di vita, dell'invecchiamento della popolazione

(confermati da una ricerca del Censis presentata a Bologna circa 20 giorni fa). Se da un lato questo consente che gli anziani siano una risorsa economica e di cura entro le reti familiari, dall'altro indagini ISTAT del 2004 evidenziano che la tendenza all'invecchiamento della popolazione porta ad un numero elevato di anziani non autosufficienti e spesso soli, con un consistente aumento delle esigenze di lavoro di cura personalizzato. Questo ulteriore aumento del lavoro di cura incide sulle problematiche connesse alla conciliazione, primo perchè gli uomini non sembrano intervenire nella gestione degli anziani (quasi 4 milioni di anziani necessitano di un aiuto impegnativo e continuativo a causa dell'aumento del rischio di disabilità) e poi per una scarsa diffusione di strutture day –hospital per anziani non autosufficienti e di assistenza domiciliare. I costi connessi all'assistenza agli anziani obbligano spesso all'assunzione di una badante: spesso le donne, a causa degli alti costi, sono costrette ad abbandonare il lavoro anzitempo con ripercussioni sui trattamenti previdenziali. anche perché la triste alternativa è il ricorso all'istituzionalizzazione per carenza di risorse familiari in grado di accudirle. Su questo punto l'economista Vera Zamagni chiamava in causa le istituzioni per la istituzionalizzazioni di un fondo di solidarietà per la cura degli anziani non autosufficienti.

Si ritiene opportuno, a proposito di conciliazione, fare riferimento **alla riforma del mercato del lavoro. (Legge 30 e decreto attuativo 276)** che presenta positività e criticità per la conciliazione. La legge prevede ampie concessioni di part-time e pur proponendosi maggiore flessibilità contrattuale nei rapporti di lavoro per favorire maggiore e migliore occupazione, di fatto ha moltiplicato le tipologie contrattuali alternative al tradizionale lavoro subordinato a tempo indeterminato, modificando vecchi istituti ed introducendo figure contrattuali flessibili nella durata e nella regolamentazione. Se da un lato non possiamo ignorare le finalità positive della legge, non possiamo ignorare che la flessibilità viene percepita come fattore di precarizzazione, insicurezza e insoddisfazione soprattutto fra le lavoratrici ed i lavoratori che popolano le statistiche del lavoro. Molte sono le situazioni di lavoro irregolari, in nero o “grigio” segnalate dai servizi ispettivi recentemente innovati e di contratti “atipici” che aumentano sia l'occupazione femminile e quindi favoriscono la conciliazione, **ma non danno stabilità per il futuro di una famiglia per via dell'incertezza retributiva, della mancanza di tutela della maternità, della malattia, degli infortuni, della pensione e soprattutto perché le giovani coppie con contratti non a tempo indeterminato non ottengono il mutuo per acquistare una casa.**

Il rischio è la ghettizzazione delle fasce più deboli fra cui le donne ed i giovani. Si da per scontata l'interruzione dell'attività lavorativa delle donne per la famiglia, ma non si prevedono strumenti adeguati per far fronte ai periodi di non lavoro; quindi la differenza di genere non viene valutata. L'auspicio è che si prevedano correttivi per prevedere ammortizzatori sociali per le neo tipologie contrattuali.

In questo contesto semplificato al massimo si evince come lungo tutto l'arco occupazionale degli individui, persistono criticità direttamente ed indirettamente legate al difficile equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Sia chiaro: il nodo irrisolto della conciliazione non è un “affare femminile”, ma una questione di rilievo e di rilevanza sociale; ovvero il problema non è ovviamente delle donne, un fatto privato, ma della società e tutti gli studi confermano che la condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne è ancora scarsa, a livello sociale il nostro paese scarica sulla famiglia e sul lavoro non pagato delle donne la maggior parte del carico di attività di cura.

ANALISI DEL CONTESTO EUROPEO:

A) iniziative comunitarie

Il Consiglio d'Europa e l'Unione Europea iniziano a prendere in considerazione negli anni 90 gli aspetti problematici connessi alle nuove esigenze di cittadini e cittadine ed ecco due tappe significative:

1992 Con una raccomandazione il Consiglio d'Europa sottolinea la necessità di una riconciliazione fra i diversi tempi ed ambiti di vita; il documento sottolinea il bisogno di implementare erogazione dei servizi specifici per la famiglia ed un'attenzione particolare viene data ai servizi per l'infanzia.

1993 Il libro bianco di Delors vede lo sviluppo dei servizi alla famiglia come strategico finalizzato alla promozione di occupazione e delinea i servizi da promuovere identificando i cosiddetti bacini d'impiego:)

C'è la raccomandazione 14/10/2004 dell'Unione Europea che all'Italia raccomanda di migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese per ridurre il tasso di disoccupazione soprattutto al sud.

- per la promozione dell'attività professionale delle donne suggerisce di creare strutture di custodia per i bambini e di accoglienza per altre persone.

La questione dei congedi viene ripresa alla luce della riformulazione del dibattito sulle pari opportunità. In questa prospettiva **i congedi vengono visti sia come elemento delle politiche complessive di conciliazione tra partecipazione al lavoro remunerato ed alla responsabilità familiari, sia come elemento di riequilibrio della divisione del lavoro e delle responsabilità tra uomini e donne.**

L'unione europea invita alla concessione del part-time ripreso dalla Legge Biagi e c'è il divieto per il lavoro notturno delle madri di bimbi fino a tre anni di età.

Sul tema della conciliazione tra famiglia e lavoro vi è stato un input delle Istituzioni europee fin dagli anni 90 quando: comincia ad essere introdotto nei documenti ufficiali della U.E. il termine "conciliazione" intendendo per conciliazione la volontà di predisporre direttive, informative, raccomandazioni, suggerimenti ai diversi paesi perché adottino misure in grado di salvaguardare la possibilità di conciliare vita familiare e vita lavorativa. E' un tema cruciale per la realizzazione di pari opportunità.

In sintesi le misure di conciliazione sono tutte quelle facilitazioni che intenzionalmente o no, sostengono la combinazione di lavoro pagato e responsabilità di cura al fine di rendere meno drammatico il conflitto sul tempo nella vita quotidiana.

Gli elementi che appaiono innovativi nella filosofia della C.E. possono essere così sintetizzati.

-il primo elemento è il riconoscimento implicito che il tema della c. deve essere trattato non solo attraverso la legislazione (raccomandazioni, direttive) ma che va soprattutto monitorata ed evidenziata la sperimentazione sul campo, affidata ai partners sociali ed agli accordi contrattuali

-il secondo elemento è la sottolineatura insistita che non è più una questione di donne, ma una questione di donne e uomini

-il terzo elemento è il finanziamento da parte del fondo sociale europeo di progetti di conciliazione, le cosiddette azioni positive per pervenire a buone prassi.

Grande è la differenziazione di politiche di conciliazioni a livello europeo a causa delle condizioni istituzionali a livello macro delle politiche sociali e le priorità politiche dei vari paesi.

B) le iniziative a favore della conciliazione nei paesi dell'Unione

Segue una breve analisi delle diverse politiche familiari dei paesi dell'Unione finalizzate alla conciliazione lavoro e famiglia.

Nella maggior parte dei paesi europei **la politica familiare** continua a rimanere un concetto indefinito; infatti pochi sono i paesi che hanno sviluppato un'esplicita politica familiare, ossia un insieme di programmi intenzionalmente destinati a raggiungere il benessere familiare.

Tra i pochi paesi che hanno sviluppato **un'esplicita politica sociale prendendo in considerazione il bene della famiglia** troviamo **Francia, Belgio e Lussemburgo** che hanno sviluppato un coerente sistema che ha saputo coniugare il problema demografico (occupandosi del declino della fertilità già alla fine del XIX secolo insieme con la Svezia) con quella del costo dei figli defiscalizzando i costi legati ai servizi di cura e della parità tra i sessi e ciò grazie allo sviluppo di generose forme di trasferimenti monetari e di servizi per l'infanzia contribuendo al sostegno del doppio ruolo delle donne, madri e lavoratrici. La Francia ed il Belgio sono stati pionieri in questo campo. La Francia dal 1 aprile 2004 ha adottato un pacchetto di misure denominato "Prestazioni di accoglienza al bambino piccolo". Ed è bene ricordare che le donne francesi utilizzano facilmente il part-time verticale ed orizzontale.

I paesi scandinavi si sono caratterizzati non tanto per aver sviluppato politiche destinate esplicitamente alle famiglie, ma per la centralità attribuita alla questione dell'uguaglianza tra i sessi, sia per l'attenzione ai bisogni e ai diritti dei bambini-nell'ambito **di un modello di cittadinanza sociale di tipo universale** attento all'autonomia degli individui, uomini, donne, bambini ed anziani, attraverso lo sviluppo dei servizi pubblici e l'introduzione di misure sociali che permettono a madri e padri di conciliare vita professionale e vita familiare.

Germania e Austria accordano preferenza all'idea che l'intervento dello stato nel campo della riproduzione sociale della cura debba essere **sussidiario rispetto alle funzioni e responsabilità primarie che spettano alla famiglia**. **I paesi a lingua tedesca si sono contraddistinti per la priorità attribuita alla famiglia completa e legittima** attraverso trattamenti fiscali che incentivano la figura di moglie casalinga, ma scarso è lo sviluppo sia di servizi pubblici che di politiche di conciliazione famiglia/lavoro. La Germania, in carenza di strutture pubbliche, diffonde la mamma a giornata: un servizio privato con flessibilità

d'orario a costi ragionevoli, a carico del servizio pubblico per famiglie a basso reddito.

I paesi anglosassoni, **Gran Bretagna e Irlanda**, con un approccio di stampo liberal, sono un esempio di non intervento non interferendo nella famiglia concepita come una sfera privata. La politica familiare è rivolta prevalentemente alle famiglie a rischio.

I paesi del sud dell'Europa, **Italia, Spagna, Grecia, Portogallo** si sono distinti per **non aver svolto** politiche unitarie e coerenti per la famiglia, ma frammentarie e contraddittorie.

L'assenza di politiche familiari non è solo da attribuire ad un debole o residuale sviluppo del welfare, ma anche nella preferenza accordata anche a livello istituzionale a un preciso modello culturale di famiglia: quello delle solidarietà familiari e parentali e quindi l'approccio è stato quello di non intervento.

Nei regimi autoritari italiano e spagnolo nascono gli assegni familiari attribuiti al maschio capofamiglia per familiari dipendenti, sostituito dall'assegno per il nucleo familiare nel 1988.

Nel 2000 si comincia a parlare di congedi parentali con un'ottima legge, la Legge 53 a volte disattesa e poco conosciuta.

POLITICHE DI WELFARE NAZIONALE

In Italia solo a metà degli anni 80 si è cominciato ad analizzare lo stato sociale moderno in termini di economia mista nel quale lo stato, il volontariato, la famiglia, il mercato ricoprono ruoli diversi e complementari e negli anni 90 con l'introduzione di una prospettiva di genere allo studio della famiglia, si è spostata l'attenzione sugli effetti di genere delle politiche sociali.

Brevemente presentiamo alcune norme finalizzate alla conciliazione:

Legge 125/1991

La legge "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" prevede all'art.2 la presentazione da parte delle aziende di progetti di azioni positive, comprese quelle destinate alla conciliazione, al Ministero del Lavoro per cui sono destinati finanziamenti di circa 4500 milioni di euro.

Legge 104/1992

Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.

Legge 53/2000 art. 9:azioni positive per la flessibilità

Questa legge prevede, a sostegno della maternità e della paternità, una misura specifica per finanziare le aziende che **promuovono azioni per la conciliazione tra le esigenze di lavoro e di cura familiare**. Ogni anno vengono stanziati circa 20 milioni di euro per le aziende- piccole e medie imprese a cui è destinato il 50% dei fondi che presentano tre tipi di azioni:

- a) progetti per permettere a lavoratori e lavoratrici di fruire di particolari forme di flessibilità d'orario di lavoro (part-time reversibile, telelavoro, lavoro a domicilio, banca del tempo e delle ore ecc.)
- b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori e delle lavoratrici dopo i periodi di congedo per la cura della famiglia
- c) progetti per la sostituzione del titolare d'impresa o del lavoratore autonomo che beneficia dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

Tutti i progetti possono avere una durata massima di 24 ore e per ottenere i finanziamenti è indispensabile che siano accompagnati da un accordo sindacale: per quanto riguarda le azioni a) e b) l'accordo deve essere siglato con i sindacati territoriali o aziendali; per l'azione c) con le associazioni datoriali di riferimento. La legge prevede, all'art.3, delle priorità per progetti e/o soggetti in possesso di determinati requisiti, come nel caso di destinatari con figli fino a 8 anni di età o fino a 12 se in affidamento o in adozione (priorità per progetti d'orario) o figli fino a un anno di età (priorità per la sostituzione dell'imprenditore), oppure per progetti che aderiscono a sperimentazioni pilota promosse dalle autonomie locali, finalizzate ad una rete di supporto alle politiche di conciliazione. Le domande vanno presentate al Ministero del lavoro e delle politiche sociali entro

il 10 febbraio, 10 giugno o 10 ottobre di ogni anno (per le informazioni e la documentazione utile si può consultare la “Guida rapida alla conciliazione lavoro/famiglia” pubblicata sul sito del Ministero).

Inoltre l’art. 5 e 6 prevedono “congedi per la formazione” e per la “formazione continua”.

Dagli art. 22 al 28 si prevedono iniziative per i “tempi delle città” che favoriscono la conciliazione ovvero il piano territoriale degli orari, gli orari delle pubbliche amministrazioni, le banche delle ore.

Pochi sono i progetti presentati dalle aziende per azioni family friendly. Occorre quindi promuovere campagne informative tramite le OO.SS e gli organismi di parità esistenti (consigliere di parità, comitati pari opportunità ecc.). Eppure il tema degli orari è centrale: tra l’altro ci sono esperienze di buone pratiche, in Olanda ed in Inghilterra: la filosofia sottesa è trasversale “dare più opzioni a più dipendenti possibili all’interno del sistema aziendale garantisce un buon clima e soddisfazioni da ambo le parti.

Decreto Legislativo 151/2001

E’ il Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità che raccoglie e coordina quanto disposto in precedenza su questi temi.

Legge 448/2001 (finanziaria 2002), art.70

Per facilitare la conciliazione tra vita familiare e lavorativa e garantire le pari opportunità fra uomini e donne, la legge finanziaria 2002 ha istituito un fondo per la costruzione e gestione di asili nido e micro nidi nei luoghi di lavoro. La dotazione finanziaria è stata di 50 milioni di euro per il 2002, 100 milioni per il 2003 e 150 per il 2004. Possono beneficiarne i comuni, singoli o associati che ne fanno richiesta, le Amministrazioni dello Stato, gli enti pubblici nazionali e i datori di lavoro privati. I micro-asili aziendali rientrano nel sistema dei servizi per l’infanzia disciplinati dalla normativa regionale e da appositi regolamenti comunali. Sono ammessi i bambini da 3 mesi a 3 anni, figli di dipendenti e di residenti nel territorio limitrofo. Le spese di gestione sono deducibili dall’Irpef dei genitori e dei datori di lavoro. Entro il 30 settembre di ogni anno il Ministero del Lavoro di concerto con il Ministro dell’Economia emana un decreto per la ripartizione regionale dei fondi.

Manca comunque una sistematicità di norme a favore delle famiglie: ci si aspetta sull’esempio francese una defiscalizzazione dei costi connessi ai servizi sostenuti per baby sitter o badanti per gli anziani, assegni di maternità e di malattia per lavoratrici atipiche in un mix di welfare societario plurale in cui tutti i soggetti del processo siano protagonisti: mondo produttivo, privato sociale, famiglie in quanto soggetti attivi di cittadinanza.

POLITICHE DI WELFARE REGIONALI

Sono diverse a secondo delle regioni. Molti regioni del nord si caratterizzano per politiche mirate a servizi di nidi per l'infanzia (la regione Emilia Romagna è al 1° posto) e di scuole materne comunali e di progetti di nidi aziendali Sono stati attivati progetti finanziati sia dalla 125 che dal fondo sociale europeo ed in parte dall'art. 9 della legge sui congedi parentali (all 1 e 2 tipologia progetti approvati). Alcune leggi regionali hanno introdotto i cosiddetti vouchers di cura. Azioni sono state finalizzate alla organizzazione della banca del tempo e a spazi di aggregazione per bimbi in tempi in cui le mamme lavorano (es. doposcuola) anche attraverso un mix di pubblico e privato.

CONCLUSIONI

Come associazione non possiamo dimenticare il magistero sociale della Chiesa che ci ricorda costantemente quanto dalla famiglia dipende il destino dell'uomo, la sua felicità, la capacità di dare senso alla sua esistenza.”

Ed ancora – è necessario passare da una considerazione della famiglia come settore a una visione della famiglia come criterio di misura di tutta l'azione politica perché al bene della famiglia sono correlate tutte e dimensioni della vita umana e sociale sono parole di Giovanni Paolo II.

Il Centro Italiano femminile crede nella centralità della famiglia quale luogo privilegiato di relazioni interpersonali in cui l'uomo e la donna trovano il proprio ben essere: **la problematica familiare e sociale richiede di porre con attenzione e serietà la problematica complessa della conciliazione tra responsabilità familiari e professionali sui rapporti famiglia/società, nell'aspetto della relazione famiglia/lavoro per la realizzazione piena della vocazione di donne e uomini.**

Possiamo governare questo processo di cambiamento che presenta situazioni di rischio, a cominciare dalle culle vuote?

Il mio augurio è che: dopo 60 anni di vita associativa sempre mirata a iniziative a favore della famiglia il centro Italiano femminile si prenda **questa sfida** in un momento in cui pare che il sistema partecipativo e democratico si riduca: quello di un coinvolgimento qualificato a livello nazionale, regionale e locale del tema della conciliazione sia a livello culturale sia nella partecipazione attiva con la presenza a vari tavoli di lavoro istituzionali con proposte concrete di conciliazione, ed anche con progetti di azioni positive mirate a conciliare tempi di vita e di lavoro.

Riferimenti bibliografici

- Acquaviva, 1981-Ritratto di famiglia negli anni 80, Bari, Laterza
- Ardigo, 1964, Emancipazione femminile e urbanesimo, Brescia, Morcelliana
- Balbo, 1978, "La doppia Presenza" in "Inchiesta"
- Ballestrero, 1979, Dalla tutela alla parità, Bologna, Il Mulino
- Barbagli e Saraceno, 1997, Lo stato delle famiglie in Italia, Bologna, Il Mulino
- Battistoni, 1998, Modelli femminili asessuati e femminilizzazione del mercato del lavoro, in Isfol 6
- Censis, 1999, L'impatto della flessibilità sui percorsi di carriera delle donne, Angeli, Milano
- 1979, Rapporto sulla situazione sociale del paese
- Gottardi, 2001, I nuovi congedi su Il sole 24 ore, Milano
- Isfol, Rapporto 2004, Roma 2004
- Istat, Rapporto 2003, Roma
- Natoli, 2002, L'insostenibile leggerezza della dimensione di genere" in Quaderni Spinn n. 4-Italia lavoro, Roma
- Rauti, 2005 Conciliazione, percorsi possibili
- Rauti, 2004, Istituzioni politiche e rappresentanza femminile-il caso italiano-Periscopio, Roma
- Sabbadini -Istat 1994, L'uso del tempo di uomini e donne nell'Italia di oggi
- Saraceno-Cardini, Sociologia della famiglia, Il Mulino, 2001
- Saraceno, 272003"La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti su Polis , agosto 2003
- Zanatta, Conciliazione fra lavoro e famiglia -Osservatorio nazionale sulle famiglie, Bologna, Il Mulino 2002
- AA.VV, Famiglia, tempo amico a cura del Centro Italiano Femminile, 2002
- AA.VV., La politica familiare a Bologna, sfide ed innovazioni, Comune di Bologna, 2004

AA.VV, La consigliera di parità e il Giudizio antidiscriminatorio, Angeli, 2005

Atti del convegno Maternità e Paternità nel lavoro a cura della regione Toscana, 2004

Atti del convegno Presidenza Consiglio Ministri, 2003 Per un nuovo equilibrio tra lavoro e vita, Roma

Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, 2005, Guida ragionata al finanziamento art. 9 L. 53/2000

Progetto IQ-Donna Report 6. Guida per le aziende-Manuale per le buone prassi in materia di pari opportunità e conciliazione, Regione Emilia Romagna 2005, Bologna

GRADUATORIA PROGETTI ART. 9 LEGGE N. 53/2000 - SCADENZA FEBBRAIO 2005

(facente parte integrante del D.M. 8/6/2005 di approvazione ed ammissione al finanziamento dei progetti ex art. 9 legge 8

marzo 2000, n. 53, scadenza Febbraio 2005, in corso di registrazione all'Ufficio Centrale di Bilancio).

AZIENDA	Tipologia progetti (A-B-C)	Data presentazione	Giudizio Commissione	Punteggio assegnato dalla Commissione	TITOLO PROGETTO
QUALITY BIELLA di O. Corradin & C. S.n.c.	A e B	10.02.05	AMMESSO	71	Nido delle Ore e Formazione per il rientro dalla Maternità
CSTA Coop. sociale a r.l. - Genova	A	10.02.05	AMMESSO	71	Il Tempo Giusto Per Ogni Cosa
PANCALDI PAOLA - Cesena	C	10.02.05	AmMESSO parzialmente	71	Vita: Verso Il Tempo dell'Attesa
ATENE CENTRO DI ECCELLENZA PER L'INNOVAZIONE FORMATIVA Soc. cons.r.l. - Genova	A	10.02.05	AMMESSO	71	Gestione di progetti innovativi in telelavoro
SENSORDYNAMICS AG - Pisa	A	03.02.05	AMMESSO	70	Lavoro a distanza - un nuovo modello di lavoro per una maggiore flessibilità
CHIARINI URSULA - Bologna	C	09.02.05	AMMESSO	69	Maternità e Disabilità: Il Tempo Della Cura Ed Il Tempo Della Professione
AEROPORTO VALERIO CATULLO di VERONA VILLAFRANCA S.p.A.	A	10.02.05	AMMESSO	68	Progetto di azioni positive per la flessibilità ai sensi dell'art. 9 della L. 8/3/00 n. 53
ARTEMIS S.r.l. - Forlì Cesena	C	10.02.05	AmMESSO parzialmente	67	Concilia - Conciliazione Lavoro E Maternità: Nella Società Di Servizi Artemis
MANUTENCOOP SERVIZI AMBIENTALI S.p.A. Zola Predosa (BO)	A	10.02.05	AmMESSO parzialmente	67	Progetto di orario concentrato per la Sig.ra Zoni Stefania
ISTITUTO DAVID CHIOSSONE - PER I CIECHI E GLI IPOVEDENTI O.N.L.U.S. - Genova	A	10.02.05	AMMESSO	66	Conciliare qualità della vita, qualità del servizio erogato e flessibilità aziendale
GASDEI di VISCOTI GIULIANA - Bologna	C	04.02.05	AMMESSO	64	Una giovane imprenditrice futura madre
COMUNITA' E SERVIZIO Società Cooperativa - Messina	A e B	10.02.05	AmMESSO Parzialmente	61	JOB & FAMILY
FARMACIA BENINI DOTT.SSA LEA Marina di Pisa (PI)	A	10.02.05	AMMESSO	61	Farmacia Benini: sostegno della maternità 2005

INACQUA coop. sociale a r.l. - Piacenza	C	10.02.05	Ammesso parzialmente	61	Sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo
A.M. STUDIO DI RAG. Anna Maria MIGLIORE (NO)	C	11.01.05	Ammesso parzialmente	60	Tempo di Mamma
AGENZIA RECAPITI DONNA di Donna Alberto	C	02.02.05	Ammesso parzialmente	60	Lavoro e Paternità
DE VECCHI LAURA e MEROLA CARLA s.n.c. Arona (NO)	C	02.02.05	Ammesso parzialmente	60	Tempo Per Me e Per Il Mio Bambino
DE CHIARA FRANCESCO - Aversa (CE)	C	08.02.05	Ammesso parzialmente	60	"Roberta" Ovvero Come Conciliare Il Tempo Di Vita E L'Attività Professionale
API SERVIZI S.r.l. - Modena	A e B	08.02.05	Ammesso parzialmente	60	La conciliazione dei tempi nei servizi alle imprese
BAGLIETTI UMBERTO - Ferrara	C	09.02.05	Ammesso parzialmente	60	Padre Ancora: il tempo per la famiglia
ZETA SOLUTION S.r.l. - Navacchio (PI)	C	10.02.05	AMMESSO	60	Conciliazione vita privata - vita lavorativa nell'azienda: la sostituzione del titolare d'impresa limitatamente ad alcune funzioni
COOPERARCI scrI Cooperativa Sociale onlus Savona	A e B	10.02.05	Ammesso parz. (solo lettera B)	60	Conciliazione Cooperativa
CAMERA SINDACALE PROVINCIALE UI	A	10.02.05	Ammesso parzialmente	60	I Cuccioli
SINCRE TECH S.r.l. - Information engineering Modena	A, B e C	10.02.05	Ammesso parzialmente	60	Sostenere La Genitorialità E La Conciliazione Delle Esigenze Familiari di Dipendenti e Titolari
TOTALE FINANZIAMENTO (24 progetti)					€ 1.468.822,85

All.1

GLI STRUMENTI ISTITUZIONALI DI PARITÀ DELL'UNIONE EUROPEA

Si ricordano sinteticamente i contenuti dei trattati comunitari e la produzione normativa dell'Unione Europea, in materia di p.o. che si è espressa attraverso lo strumento delle Direttive e delle Raccomandazioni che sono stata la "strada maestra" per sviluppare il tema della conciliazione.

E' bene ricordare che ci sono atti comunitari che hanno valore di legge e devono essere applicati dai singoli Stati (regolamenti, direttive e decisioni del Consiglio) ed altri che hanno un alto valore politico ma non sono vincolanti per gli Stati membri (es. le Raccomandazioni).

I trattati comunitari

Nel 1957 il Trattato di Roma fonda la Comunità Economica Europea: il principio di parità viene considerato limitatamente alla parità salariale (art. 119).

Nel 1992 il trattato di Maastricht all'art. 6 modifica l'art. 119 del Trattato di Roma riformulando il principio di non discriminazione uomo-donna "Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio di parità di retribuzione fra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro" come risposta istituzionale all'adozione di strategie per l'integrazione della componente femminile sempre più presente nel mondo del lavoro e portatrice di risorse indispensabili per lo sviluppo dell'Europa. Con questo trattato vengono riconosciute e legittimate le cosiddette "**azioni positive**" come strumento operativo di p.o..

Il trattato di Amsterdam (1997) ha come obiettivo di proporre orientamenti comuni per le politiche nazionali dell'occupazione, recepisce il concetto di mainstreaming ed empowerment; prevede quattro linee di azione per la riforma del sistema occupazionale: rafforzamento di imprenditorialità, capacità di inserimento professionale, adattabilità e pari opportunità e prevede che si debbano attuare misure specifiche a favore delle donne

- affrontando il problema delle discriminazioni fra i sessi;
- agevolando la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- facilitando il reinserimento nel mondo del lavoro dopo un periodo di assenza.

Le principali direttive comunitarie sulla parità uomo-donna

Direttiva 75/117 CEE-Riavvicinamento delle legislazioni degli stati membri relative all'applicazione del principio di parità di retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.

Viene introdotto il concetto di "uguale retribuzione per lavori di uguale valore" che supera il riferimento usato in precedenza, di "stesso lavoro".

Direttiva 76/207 CEE-Attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione, la promozione professionale e le condizioni di lavoro.

Direttiva di basilare importanza che pone come condizione per attuarne l'obiettivo l'assenza di discriminazioni dirette ed indirette con riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia.

Direttiva 79/7 CEE–Graduale applicazione del principio di parità di trattamento fra uomini e donne in materia di sicurezza sociale.

Questa direttiva si pone l'obiettivo di eliminare le discriminazioni nei regimi relativi a malattia, invalidità, vecchiaia, infortuni sul lavoro, malattie professionali e disoccupazione.

Direttiva 86/3/78–Attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali della sicurezza sociale. Tale direttiva riprende il tema della precedente 79/7.

Direttiva 86/613 CEE–Applicazione del principio della parità fra uomini e donne che esercitano un'attività economica, comprese quelle nel settore agricolo, nonché tutela della maternità.

Si estende il principio di p.o. a chi esercita un'attività autonoma e si prevedono disposizioni per le lavoratrici autonome in gravidanza e maternità.

Direttiva 92/85 CEE-Miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodi di allattamento.

E' previsto un congedo di maternità di almeno 14 settimane prima e post parto; il mantenimento di retribuzione/indennità durante il congedo; il divieto di licenziamento dall'inizio della gravidanza al termine del congedo, la riorganizzazione temporanea dei tempi e condizioni di lavoro o l'esonero da esso se rischioso per la salute della donna.

Direttiva 96/34 CE-Congedi parentali.

E' previsto un congedo parentale di almeno 3 mesi per figli fino a 8 anni sia per il padre che per la madre: Questo è il frutto del primo accordo sindacale europeo fra la Confederazione Europea dei Sindacati (CES9, gli imprenditori privati (UNICE) e pubblici (CEEP).

Direttiva 97/80 CE-Onere della prova in casi di discriminazione basata sul sesso.

Gli Stati membri devono garantire l'efficacia dei provvedimenti in applicazione del principio di parità di trattamento: la parte lesa, dopo il ricorso ad altri organi competenti può adire in via giudiziaria e gli stati si devono attivare perché sia la parte convenuta a fornire l'insussistenza della violazione del principio di parità.

Direttiva 97/81CE-Part-time.

La direttiva recepisce l'accordo quadro fra le parti sociali Ces, Unice e CEEP con l'obiettivo di facilitare il part-time su base volontaria e di evitare discriminazioni fra i lavoratori p.t.

Direttiva 2000/43 CE-Principio di parità di trattamento tra le persone indipendentemente da razza ed origine etnica.

Si vincolano gli stati membri ad assicurare protezione contro le discriminazioni di razza e di origine etnica nel settore di occupazione e nelle condizioni di lavoro.

Direttiva 2000/78/CE-Quadro Generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

La direttiva si lega alla precedente e ribadisce la proibizione di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su religione, convinzioni personali,

handicap, età o tendenze sessuali.

Direttiva 2002/73CE promossa dal Parlamento Europeo e dal Consiglio.
Modifica la Direttiva 76/207 CEE. Stabilisce che gli stati membri tengano conto della parità di trattamento uomo-donna nel formulare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche ed attività. Definisce la nozione di discriminazioni diretta ed indiretta e il concetto di molestie sessuali.

Inoltre l'Unione Europea ha emesso importanti atti quali risoluzioni, raccomandazioni, codici di comportamento, non vincolanti sul piano legislativo, ma utili nella definizione di orientamenti e di indirizzi da seguire. Si riportano i più importanti:

1984 Raccomandazione della Commissione sulle azioni positive.

Si prevede la promozione di interventi ad hoc a favore delle donne per il superamento delle discriminazioni in campo lavorativo. E' stata recepita dalla L.125/91.

1991 Raccomandazione della Commissione sulle molestie sessuali sul lavoro.

Il testo sollecita gli stati all'adozione di provvedimenti per eliminare atti di umiliazione, intimidazione sessuale verso le donne in situazioni di debolezza contrattuale - es. giovani al primo impiego o con contratti precari, categorie più indifese come handicappati, omosessuali, minoranze etniche - e fornisce alle parti sociali un codice di buona condotta con orientamenti per prevenire molestie sessuali e garantire attuazione di procedure per la soluzione del problema.

1992 Raccomandazione del Consiglio sulla custodia dei bambini.

Si invitano gli Stati a creare strutture per la custodia infantile, ad aumentare i congedi parentali e a far si che si dividano equamente responsabilità familiari relativi a custodia ed educazione dei figli.

1994 Memorandum della Commissione sulla parità di retribuzione per lavori di uguale valore.

Il testo chiarisce il significato del concetto di lavoro di pari valore e quindi di equa retribuzione.

1994 Risoluzione del Consiglio sulle p.o. nell'ambito dei Fondi Strutturali.

Il Consiglio invita all'utilizzo del FSE per promuovere azioni di p.o. tra uomini e donne in particolare per migliorare la posizione delle donne nei settori di più difficile accesso.

1996 Codice di condotta per l'applicazione della parità retributiva tra uomo-donna per lavori di pari valore.

Il codice propone alle parti sociali un monitoraggio delle retribuzioni per identificare le cause delle discriminazioni salariali e piani di azione per rimuoverle

1997 Relazione della Commissione sulla situazione della salute della donna.

Presenta dati con l'obiettivo di evidenziare la necessità di analisi ed interventi sulla salute della donna in varie fasi della vita.

1998 Rapporto della Commissione sull'applicazione della raccomandazione del 1992 relativa alla custodia dei bambini.

Viene riaffermato il ruolo delle disposizioni in materia di servizi all'infanzia per conciliare vita lavorativa e familiare nell'U.E.

IL CONCETTO DI DISCRIMINAZIONE IN BASE ALLE DIRETTIVE DI "SECONDA GENERAZIONE"

Le direttive cosiddette di "nuova generazione" in materia antidiscriminatoria 2000/43, 2000/78 e 2002/73 ridefiniscono il concetto di discriminazione allargando la valutazione da una misura strettamente quantitativa ad una misurazione qualitativa.

Discriminazione diretta: situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga.

Discriminazione indiretta: "situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari".

Molestie: situazione di discriminazione quando si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo (definizione del Codice di Condotta della C.E.).

Oltre alla definizione del concetto di discriminazione risulta utile approfondire anche il concetto di **segregazione** che sta ad indicare aree e settori lavorativi professionali minori in cui le donne vanno a confluire sulla base di meccanismi indotti e spesso eterodiretti di natura sociale e culturale.

Trattasi di **segregazione orizzontale** quando le donne sono concentrate solo in alcuni settori sulla base di stereotipi o pregiudizi di genere che ritengono le donne più idonee ad alcune mansioni rispetto agli uomini (servizi altamente femminilizzati: scuola, servizi di cura, settore tessile, amministrativo, commerciale).

Chiamasi **segregazione verticale** il fenomeno per cui nell'ambito di organizzazioni di natura pubblica o privata, le donne sono massicciamente presenti nei livelli bassi e medi dell'inquadramento, mentre sono meno presenti nei livelli più alti e nei luoghi dirigenziali. Il fenomeno è strettamente connesso a quello definito "tetto o soffitto di cristallo" per cui una barriera invisibile impedisce alle donne di fare carriera.

Questi due fenomeni danno inevitabilmente vita ad una terza condizione che è la **segregazione economica** per cui le donne percepiscono assai frequentemente un reddito inferiore a quello degli uomini.