

PREMESSA GENERALE



- Sempre più spesso la Comunità Europea mostra una maggiore attenzione agli aspetti sostanziali della parità, compresi i rapporti di genere nella vita familiare.
- Premessa di base: il raggiungimento della parità di genere nel mondo del lavoro e nella sfera pubblica in generale richiede non solo una maggiore partecipazione delle donne alle attività produttive e
- una maggior presenza nelle cariche elettive, ma anche una maggiore condivisione tra donne e uomini del lavoro familiare di cura.

COSE CHE POSSIAMO VEDERE OGNI GIORNO ATTORNO A NOI

Poche donne nei ruoli apicali / nei luoghi decisionali/poche donne in politica

=

Poche donne che partecipano alla costruzione attiva della società/del territorio nonostante quella società e quel territorio siano composti almeno per il 50% da DONNE

QUINDI

CONDIVISIONE

è UN CONCETTO CHE RIGUARDA SIA LA SFERA PUBBLICA CHE LA SFERA PRIVATA

Più donne nello spazio pubblico come questione di giustizia

Non è detto però che più donne in ruoli decisionali diano come risultato una società MIGLIORE, ma certo qualcosa potrebbe cambiare

(anche soltanto il rinnovo della classe dirigente/rinnovo della classe politica)

Qualche riflessione in più attraverso l'aggiunta di un punto di vista di genere dovrà pur venire...

Europa e Mondo

QUANTE DICHIARAZIONI/RACCOMANDAZIONI/ CARTE/COMUNICAZIONI SONO STATE FATTE DAL DOPOGUERRA AD OGGI DALLE ISTITUZIONI MONDIALI ED EUROPEE CHE SOSTENGONO CHE **PARITÀ E NON DISCRIMINAZIONE** SONO FONDAMENTALI, NECESSARIE E DEVONO ESSERE ATTUATE?

TANTISSIME, MOLTO BEN ARTICOLATE E CHIARE....

1945 DICHIARAZIONE DI SAN FRANCISCO

(FONDA LE NAZIONI UNITE)
ALL'ART.1 AFFERMA IL PRINCIPIO DI NON-DISCRIMINAZIONE LEGATA AL SESSO (IN REALTÀ IL TESTO PARLA DI "RISPETTO PER I DIRITTI UMANI DI TUTTI SENZA DISTINZIONE DI SESSO, RAZZA E RELIGIONE" CHE NON È LA STESSA COSA: MOLTO MEGLIO NON DISCRIMINAZIONE CHE NON DISTINZIONE!!!!

1957 - Trattati di Roma

- L'Unione Europea ha contribuito in maniera determinante alla promozione delle pari opportunità, anche se il Trattato di Roma del 1957 comportava un unico articolo riguardante la parità e limitato alla materia della retribuzione (articolo 119 ora 141).

Sulla base di questo articolo sono state adottate delle Direttive e si è sviluppata un'importante giurisprudenza della Corte di giustizia europea

1979

Anche il Parlamento Europeo, finalmente eletto a suffragio universale, si è dotato nel 1979 di una

Commissione sui diritti delle donne (CEDAW)

prevista dall'art.17 della Convenzione che porta lo stesso nome (CEDAW)

Che si occupa prevalentemente di **discriminazioni contro le donne**

E' fatto divieto di:

... ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia l'effetto o lo scopo di compromettere o annullare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio da parte delle donne, indipendentemente dal loro stato matrimoniale e in condizioni di uguaglianza fra uomini e donne, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile, o in qualsiasi altro campo (CEDAW, 1979).

MAASTRICHT E AMSTERDAM

Con il **Trattato di Maastricht del 1992** si è giunti ad uno sviluppo delle politiche sociali che tende a meglio regolamentare le pari opportunità per ciò che concerne il mercato del lavoro ed il trattamento dei lavoratori.

Il **Trattato di Amsterdam del 1999** rafforza in modo molto più sostenuto la base giuridica a favore della parità tra uomini e donne.

Trattato di Amsterdam 1997

Per contrastare le disuguaglianze strutturali esistenti, infatti, non sembra sufficiente agire solo attraverso azioni positive, ma è necessario un approccio complessivo che incida alla radice di tali disuguaglianze. L'impegno trasversale nei confronti delle pari opportunità a livello comunitario è stato formalizzato attraverso la sua inclusione nel trattato di Amsterdam (1997).

Gli artt. 2 e 3 del Trattato, infatti, prevedono che ogni intervento comunitario debba avere tra i propri obiettivi fondamentali anche la riduzione delle disuguaglianze e la promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne.

L'Europa ha quindi stabilito dei requisiti minimi per il rispetto della parità tra i sessi e il divieto di discriminazione lasciando agli Stati facoltà di adottare misure legislative positive nei confronti delle donne.

1995- PECHINO

A partire dalla conferenza di Pechino del 1995, sono stati attivati dei meccanismi a livello nazionale (ministeri incaricati dei diritti delle donne, amministrazioni specializzate) e sono state costituite, presso i Parlamenti nazionali, delle commissioni specifiche incaricate della parità.

Se la Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW) rappresenta il principale testo giuridicamente vincolante sui diritti delle donne, la **Piattaforma d'azione** approvata dalla Conferenza di Pechino è il testo politico più rilevante e più consultato dalle donne di tutto il mondo.

La Conferenza di Pechino è stata la quarta di una serie di conferenze mondiali sulle donne organizzate dalla Nazioni Unite, ed ha rappresentato la conclusione di un lungo processo preparatorio, internazionale e regionale.

PIATTAFORMA DI PECHINO

Promozione delle donne: parola chiave **empowerment**, sia nei confronti del *soggetto donna*, sia rispetto alla realizzazione degli scopi di uguaglianza, sviluppo e pace che sono stati alla base del Decennio delle Nazioni Unite per la donna.

Empowerment, mainstreaming, follow-up sono state le parole d'ordine che hanno caratterizzato l'appuntamento di Pechino
I diritti delle donne sono stati sanciti finalmente come diritti umani e universali.

A PARTIRE DA PECHINO 1995 VIENE TEORIZZATO E SISTEMATIZZATO IL CONCETTO DI **MAINSTREAMING**, CIOÉ DI INTEGRAZIONE DELLA **DIMENSIONE DEL GENERE** IN TUTTE LE POLITICHE.

L'**UGUAGLIANZA**, teorizzata fino a questo momento *solo* secondo la giurisprudenza, si rivela *insufficiente*, nella pratica le disuguaglianze continuano a sussistere.

1998
IULA
INTERNATIONAL UNION OF LOCAL
AUTHORITIES

IMPORTANZA DELLA DIMENSIONE LOCALE

... Il **GOVERNO LOCALE** è in una situazione privilegiata per contribuire all'uguaglianza dei sessi. Come livello di governance più vicino ai cittadini, fornitore di servizi, datore di lavoro, può avere un impatto forte sulla condizione delle donne e sulla situazione di uguaglianza tra i sessi nel mondo...

Per quanto riguarda l'Italia i principi dell'uguaglianza tra i sessi sarebbero già ben chiari in alcuni articoli della nostra Costituzione del 1948 ...

COSTITUZIONE ITALIANA, ART. 3, COMMA 2:

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

COSTITUZIONE ITALIANA, ART. 117, COMMA 7:

Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive

...MA SE CI SONO ARTICOLI FAVOREVOLI, CE NE SONO ALTRETTANTI IN APERTO CONTRASTO...

La parità tra uomini e donne è affermata in particolare negli articoli 3, 29, 31, 37, 48 e 51

...ma nel n. 37 III comma si dice:
"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"

questo assunto sembra però andare contro le donne....

DIRETTIVA del governo Italiano 27 MARZO 1997

AZIONI VOLTE A PROMUOVERE L'ATTRIBUZIONE DI POTERI E RESPONSABILITÀ ALLE DONNE, A RICONOSCERE E GARANTIRE LA LIBERTÀ DI SCELTA E QUALITÀ SOCIALE A DONNE E UOMINI

RICHIAMA LA NECESSITÀ DI INTEGRARE IL PUNTO DI VISTA DI GENERE IN TUTTE LE POLITICHE GOVERNATIVE.

LA DIRETTIVA È STATA RECEPITA DALLA CONFERENZA DEI PRESIDENTI DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE AUTONOME DELL'8 MAGGIO 1997.

LINEE GUIDA VISPO, 1999

Il Dipartimento Nazionale per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sulla base delle indicazioni comunitarie, ha elaborato una metodologia per la valutazione dell'“impatto strategico delle pari opportunità”.

Consiglio europeo 2000

Il Consiglio europeo nella risoluzione 29 giugno 2000, doc. 9303/00 afferma che il principio di parità tra donne e uomini (indicato espressamente tra gli obiettivi dell'Unione nel Trattato di Amsterdam del 1999) *“implica la necessità di compensare lo svantaggio delle donne per quanto riguarda le condizioni di accesso e di partecipazione al mercato del lavoro e lo svantaggio degli uomini per quanto riguarda le condizioni di partecipazione alla vita familiare”* derivanti dalla divisione di genere del lavoro ancora predominante.

Limiti dell'Europa e dell'azione dei governi

- Le dichiarazioni e gli orientamenti della UE presentano due grossi limiti: in primo luogo, si tratta per lo più di raccomandazioni, suggerimenti, inviti che non obbligano gli Stati membri.
- In secondo luogo, quando si traducono in direttive vincolanti, in una situazione di grandi differenze nazionali, si limitano a porre regole minime, accettabili dalla maggior parte dei paesi e quindi spesso poco incisive o innovative per quelli più avanzati.

Concetti emergenti dai documenti comunitari

- a) la conciliazione tra famiglia e lavoro non riguarda solo le donne (come spesso invece si pensa), ma anche gli uomini
- b) essa deve essere intesa come uguale distribuzione tra donne e uomini del lavoro retribuito e di quello non retribuito
- c) la partecipazione degli uomini alla vita familiare è vista come un vantaggio e un diritto per gli uomini stessi.



LEGGE 53/2000
DISPOSIZIONI PER IL SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ, PER IL DIRITTO ALLA CURA E ALLA FORMAZIONE E PER IL COORDINAMENTO DEI TEMPI DELLE CITTÀ

La legge assegna – tra le altre cose- alle *regioni* e ai comuni specifici compiti per l'amministrazione e il coordinamento dei tempi delle città

Nella legge 53/2000
ci sarebbe in teoria tutto quello
che serve per arrivare
ad un equilibrio ed un'armonizzazione
tra i tempi di lavoro, di cura,
di formazione e di relazione.
E' una legge bellissima...

MA
è una legge tuttora poco conosciuta,
ha alcuni suoi interni problemi strutturali
ma soprattutto
dal 2006 non ha più fondi per azioni positive!!!!!!

I congedi parentali in Italia

Congedo di maternità

- Il quadro normativo per il congedo di maternità fissa l'astensione dal lavoro (obbligatorio) a 20 settimane : 8 prima del parto e 12 dopo. Viene pagato l'80% della retribuzione.

Congedo di paternità

- Non è previsto.

Quindi le basi e gli strumenti teorici ci sarebbero...

...però poi bisogna calarsi nella
dimensione locale della vita quotidiana
per vedere come stanno davvero le cose,
cosa è stato fatto e si sta facendo di
concreto
oltre le parole e le dichiarazioni di
intenti, vedere cioè se le leggi e le
normative hanno un'effettività
concreta...

I congedi parentali in Italia



Congedo parentale

- La legge del 1° marzo 2000, n. 53.
- « Disposizioni per il sostegno alla maternità e alla paternità, per il diritto alla cura e alla formazione, e per il coordinamento dei tempi della città » contiene delle disposizioni per una pluralità di obiettivi raggruppati in due categorie: congedi per la cura e la formazione; conciliazione tra vita privata e vita professionale.

I congedi parentali in Italia

- La parte iniziale della legge (articolo 3) si occupa dei congedi parentali del padre e della madre, comprese le adozioni.
- Già la legge 903/77 riconosceva al padre, lavoratore salariato, la possibilità di beneficiare totalmente o in parte dell'astensione facoltativa dal lavoro durante il primo anno di vita del figlio, ma solo a due condizioni, legate alla madre: costei doveva essere anch'essa lavoratrice salariata e doveva esprimere la volontà (o essere in condizioni di non poter esercitare il diritto di... ad esempio in caso di grave malattia o decesso) di rinunciare ad esercitare il diritto ad assentarsi dal lavoro.

I congedi parentali in Italia

- La legge afferma il diritto ad un congedo parentale per una durata totale di **dieci mesi**, ogni genitore individualmente ha diritto ad un massimo di sei mesi. In particolare:
- Quando il padre utilizza il congedo per almeno tre mesi (anche se frazionati) ha diritto ad un bonus di un mese supplementare (in questo caso si arriva ad un totale di 11 mesi).
- Questa può essere considerata una misura atta a favorire la domanda di congedo parentale da parte dei padri.....

I congedi parentali in Italia

- il genitore "single" usufruisce di 10 mesi di congedo.
- la proibizione per i genitori di beneficiare del congedo nello stesso periodo è stata opportunamente tolta, permettendo così non solo l'alternanza nelle attività di cura, ma anche la possibilità di essere insieme nel prendersi cura dei figli.
- Le flessibilità d'orario: la legge interviene promuovendo certe forme di flessibilità dell'orario di lavoro nelle imprese con meno di 50 salariati e in applicazione degli accordi sindacali (art. 9)..

I congedi parentali in Italia

- La legge prevede quindi **azioni positive**
- che possono in primo luogo consistere in forme di flessibilità d'orario e di organizzazione del lavoro.
- I due altri settori delle azioni positive presi in considerazione sono :
 - - la formazione alla fine del periodo di congedo e al momento del ritorno al lavoro;
 - - la sostituzione di persone in congedo con personale a tempo determinato (fino ad un anno di vita del figlio/a della persona in congedo).

I congedi parentali in Italia

- Ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro senza retribuzione per un massimo di 5 giorni all'anno quando il figlio/a malato ha dai tre agli otto anni (le convenzioni collettive possono migliorare queste condizioni).
- Dei vantaggi sono offerti alle imprese per la sostituzione dei lavoratori in congedo di maternità, paternità e parentali con dei lavoratori con contratto a termine (art. 10).



I congedi parentali in Italia



50% dei fondi di sostegno agli accordi sindacali su forme di orario flessibile sono riservati alle imprese di 50 salariati o meno

- **degli esoneri di carichi contributivi sono accordati alle imprese con meno di 20 salariati per la sostituzione delle persone in congedo.**

I congedi parentali in Italia

- Non è ancora possibile valutare in quale misura la legge viene applicata.
- analizzando i risultati concreti della sua applicazione;
- a) in rapporto al modo in cui i principi enunciati dalla legge sono stati tradotti in una nuova organizzazione funzionale dei servizi (pubblici e privati) con l'intervento della Regioni e dei Comuni;
- b) in rapporto all'uso che i lavoratori e le lavoratrici (settore pubblico/privato, nelle grandi e piccole imprese, con contratto a tempo determinato, precari ecc.) hanno fatto delle diverse forme di congedi (di maternità/paternità, congedi parentali, congedi di formazione ecc.).

Altri congedi per ragioni di famiglia

- Altre forme di congedi o di riduzione temporanea dell'orario di lavoro sono previste dalla legge. E' il caso della riduzione d'orario (senza riduzione di salario) per le madri nel primo anno di vita del figlio (o nei primi tre anni se il bambino è handicappato) : si tratta di due periodi cumulabili di un'ora ciascuno, limitati al periodo di un ora se l'orario non supera le sei ore giornaliere.
- Questa astensione dal lavoro, che in un primo tempo era stato concepito per l'allattamento, è divenuta astensione dal lavoro per la cura dei piccoli ed è stato esteso (in un primo momento dalla Corte Costituzionale, poi dalla legge 53/2000) al padre in alternativa (a certe condizioni) alla madre.

Caratteristiche di alcune disposizioni nazionali sui congedi parentali 1

In Svezia il “mese dei padri” testimonia di una percezione diversa della condizione di genitori. In questo paese che non offre un congedo specifico di maternità, padre e madre dispongono di un lungo congedo parentale, con un indennizzo del 80% del salario. Dal 1995, il padri devono prendere il congedo per almeno un mese, se non questo congedo va perso.

Caratteristiche di alcune disposizioni nazionali sui congedi parentali 2

- La Norvegia offre un formula molto flessibile. Come in Svezia i congedi parentali sono suddivisi su parecchi mesi. La remunerazione varia a seconda della durata del congedo tra l'80% (nel primo anno) e il 100% del salario (42 settimane).



Caratteristiche di alcune disposizioni nazionali sui congedi parentali 3

- Anche in Danimarca la legge organizza i congedi parentali con molta flessibilità. La madre deve restare vicina al bambino le 14 prime settimane; il padre ha diritto ad un congedo di 15 giorni dalla nascita del figlio, i genitori possono beneficiare in più di 10 settimane che possono essere suddivise o prese nella totalità da uno dei due genitori. Durante tutta la durata del congedo il genitore che ha sospeso la sua attività è pagato al 100% del suo salario durante le prime 18 settimane e al 60% nel periodo rimanente

Caratteristiche di alcune disposizioni nazionali sui congedi parentali 4

- In Finlandia, dove il congedo parentale esiste dal 1978, un periodo di 105 giorni lavorativi (escluse le domeniche) è riservato alla madre mentre 158 giorni lavorativi possono essere presi, interamente o parzialmente, da uno o dall'altro dei genitori. Il congedo parentale è indennizzato al 66% dalla Cassa di sicurezza sociale. Circa l'80% dei padri finlandesi prende il congedo di paternità da una a tre settimane alla nascita di un figlio.



Italia, Belgio Lussemburgo 1



Per quanto riguarda i fruitori del congedo:

- Che il diritto al congedo non sia trasferibile è la condizione comune ai tre paesi.
- Diversa invece è la considerazione delle misure atte a favorire la domanda di congedo parentale da parte dei padri.

Italia, Belgio Lussemburgo 2



Per quanto riguarda i fruitori del congedo:

- Un altro elemento significativo è la presa in considerazione della monogenitorialità (Italia).
- Una differenza importante è data dall'ammontare delle indennità. Le indennità italiane sono troppo deboli (30% del salario) per costituire un incentivo, mentre il Lussemburgo ha delle indennità vicine al salario minimo.
- Altre differenze sono legate alla durata del congedo e all'età del figlio (per l'Italia 8 anni, per Lussemburgo 5 e Belgio 4).



Italia, Belgio Lussemburgo 3

Per quanto riguarda i rapporti con le imprese:

- Una certa anzianità di lavoro è richiesta da Belgio e Lussemburgo, mentre per l'Italia basta l'esistenza di un contratto di lavoro. Il preavviso per la richiesta del congedo al datore di lavoro è minimo per l'Italia (15 giorni) mentre è più esteso per Belgio (tre mesi) e Lussemburgo (due mesi). Il Belgio e l'Italia dispongono di alcune misure per incoraggiare il datore di lavoro ad assumere una persona in sostituzione del genitore in congedo.



Italia, Belgio Lussemburgo 4

Per quanto riguarda i diritti dei lavoratori:

- Il lavoratore che ha preso il congedo parentale è protetto contro il licenziamento e ha diritto a ritrovare il suo posto di lavoro o equivalente in tutti e tre i paesi. I diritti acquisiti sono mantenuti fino alla fine del congedo stesso. Vi è inoltre un diritto del lavoratore all'assenza dal lavoro per causa di forza maggiore derivante da ragioni familiari urgenti dovute a malattie o infortuni.

Il problema in Italia è la retribuzione!!!

- Le decurtazioni del salario sono pesanti:
- congedo di maternità – quello relativo alla gravidanza) pagato all' 80%
- Congedo parentale che scende fino al 30% della retribuzione!!!!
- **Chi lo prenderà?** Il padre che presumibilmente avrà il salario più alto o la madre?

○ Si torna quindi al problema della

○ **PARITA'** introvabile,

○ di una cultura sessista da cambiare