

8 MARZO 2024

## GIORNATA INTERNAZIONALE DELLA DONNA



### Equilibrio vita – lavoro e contrattazione collettiva

Il *gender mainstreaming*, ovvero iniziative che riescano ad individuare ed analizzare i meccanismi alla base dello sviluppo della parità di genere per contrastare le disuguaglianze, è sempre più centrale nelle politiche europee e nazionali affinché le donne e gli uomini abbiano gli stessi benefici e le stesse opportunità per una società più equa, per rispondere alle diverse esigenze delle persone e per valorizzarne le differenze. Lavoro, reddito, competenze, tempo e potere sono le priorità della Strategia nazionale della parità di genere da raggiungere entro il 2026. Priorità inserite nelle Linee Guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni” in attuazione dell’art. 5 del D.L. n. 36/2022 e Strategia inserita nel Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

[https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee\\_guida\\_sulla\\_Parita\\_di\\_Genere.pdf](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee_guida_sulla_Parita_di_Genere.pdf)

Un cambiamento possibile con un’attenzione al tasso di occupazione femminile, al tasso di occupazione delle madri, al disequilibrio all’interno della famiglia che rispecchia la posizione lavorativa delle donne diventandone il soggetto più penalizzato nella retribuzione, nella formazione e nella carriera. Un cambiamento possibile attraverso cinque aree di intervento, così come individuate nella *Task Force* costituita presso il Dipartimento delle pari opportunità durante l’emergenza covid-19 nel “Documento di analisi e proposte”: 1) la parità di genere: la responsabilità di progettare il futuro; 2) il lavoro: un nuovo paradigma femminile ed inclusivo; 3) la scienza: motore di un “Nuovo Rinascimento”; 4) la solidarietà: investire per l’emancipazione di tutte; 5) la comunicazione: parole e immagini.

[https://www.pariopportunita.gov.it/media/2348/donne-per-un-nuovo-rinascimento\\_2020.pdf](https://www.pariopportunita.gov.it/media/2348/donne-per-un-nuovo-rinascimento_2020.pdf)

La maggiore presenza delle donne nel lavoro che ha evidenziato la necessità di conciliare gli impegni lavorativi con la cura della famiglia contribuisce allo sviluppo economico del nostro Paese. Sebbene le politiche finalizzate alla conciliazione vita - lavoro si rivolgano sia alle donne sia agli uomini per l’accesso ai vari istituti dedicati, a fruirne maggiormente sono le donne determinando un diverso impatto sulle scelte di vita, sullo svolgimento dell’attività lavorativa, sulla formazione e sulla crescita professionale.

L'equilibrio tra l'attività professionale e la vita familiare è uno dei 20 principi fissati nel pilastro europeo dei diritti sociali il quale prevede che "I genitori e le persone con responsabilità di assistenza hanno diritto a un congedo appropriato, modalità di lavoro flessibili e accesso a servizi di assistenza. Gli uomini e le donne hanno pari accesso ai congedi speciali al fine di adempiere le loro responsabilità di assistenza e sono incoraggiati a usufruirne in modo equilibrato". E, infatti, gli strumenti del *work-life balance* riguardano le diverse forme lavoro flessibile, i congedi sia per la cura dei figli, sia degli anziani, sia dei disabili, il diritto di assentarsi dal lavoro per motivi familiari urgenti, per infortunio... Strumenti accompagnati anche da benefici e da servizi a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori e delle loro famiglie migliorando la loro vita lavorativa e la loro vita privata, cioè benessere.

Ma se la conciliazione della vita lavorativa con la vita familiare è anche strumento di uguaglianza, per la sua realizzazione sono necessarie azioni che rimuovano gli ostacoli alla piena occupazione e alla crescita professionale delle donne.

Creare sinergia tra le azioni delle politiche familiari, economiche, sociali e occupazionali per ridurre i divari di genere e migliorare la qualità della vita delle donne e degli uomini, significa rendere visibili i loro diversi bisogni superando la segregazione lavorativa delle donne: la segregazione orizzontale, quella degli stereotipi sociali e culturali legati al genere (presenza delle donne in determinati settori, mansioni e professionalità) e la segregazione verticale, quella che non permette il raggiungimento di posizioni apicali (la concentrazione di presenza delle donne ai livelli più bassi della stessa occupazione, mansione, professione, degli uomini)

E le diverse azioni in ambito legislativo, politico e programmatico in tutte le aree e a tutti i livelli implicano, come indica l'Unione Europea, l'integrazione di una prospettiva della parità di genere.

Altro principio importante del pilastro europeo dei diritti sociali è il "Dialogo sociale e il coinvolgimento dei lavoratori" che richiama il coinvolgimento delle parti sociali attraverso la loro consultazione "per l'elaborazione e l'attuazione delle politiche economiche, occupazionali e sociali nel rispetto delle prassi nazionali. Esse sono incoraggiate a negoziare e concludere accordi collettivi negli ambiti di loro interesse, nel rispetto della propria autonomia e del diritto all'azione collettiva."

La contrattazione collettiva assume così un ruolo strategico per l'integrazione e l'attuazione delle misure previste dalle norme che tutelano gli strumenti di conciliazione e i benefici del *welfare* integrativo.

*La garanzia dei diritti della donna e della cittadina ha bisogno di un particolare sostegno; questa garanzia deve essere istituita a vantaggio di tutti, e non per l'utilità particolare di quelle alle quali è affidata*

*Olimpe de Goges (1748 – 1793)*

Daniela Pazienza con la collaborazione di Angela Fiore