

Differenza di genere

La categoria del **genere** è stata introdotta negli Stati Uniti negli anni '70 e si riferisce al significato che le società hanno attribuito nel tempo all'essere uomo e all'essere donna. Si intende dunque andare oltre la differenza biologica, oltre il sesso per guardare alla costruzione della femminilità e della mascolinità, rispetto alle quali si costruiscono gerarchie, stereotipi, conflitti e convergenze e per coglierne la loro mutevolezza nel tempo.



L'identità femminile e l'identità maschile



Sfera “privata”

Riproduzione



Sfera “pubblica”

Produzione

Per secoli
l'appartenenza al
genere femminile è
stata di per sé causa
di esclusione sociale
e politica

Se per gli uomini ne è derivato un
impovertimento personale e affettivo,
per le donne ha significato una
svalorizzazione sul piano sociale

La conciliazione dei tempi di vita



I continui mutamenti economici e sociali, la maggiore partecipazione delle donne al mondo del lavoro, la diversificazione dei modelli e dei carichi familiari, dovuti anche all'aumento della popolazione anziana, costituiscono importanti **fattori di cambiamento** a seguito dei quali, **conciliare** diventa un aspetto centrale per lo sviluppo dell'occupazione femminile e del mondo economico e produttivo.

Inoltre, con il lavoro remunerato al di fuori della famiglia le donne hanno cambiato il loro stile di vita, affiancando al lavoro di cura quello produttivo; ciò solleva più che mai l'esigenza della **condivisione delle attività di cura e della gestione familiare** da parte del partner e pone ulteriori esigenze di **riorganizzazione del lavoro**, essendo questo ancora modellato sulla cultura aziendale maschile.



Il forte legame che intercorre tra qualità della vita lavorativa, familiare e privata è sostenuto da alcuni obiettivi che l'Unione europea si è data per lo sviluppo economico, la competitività e la coesione sociale, così come definiti dal Consiglio di Lisbona del 2000.

“favorire tutti gli aspetti della parità di opportunità, compresa la riduzione della segregazione occupazionale, e rendendo più facile conciliare la vita professionale con la vita familiare, in particolare effettuando una nuova analisi comparativa in materia di miglioramento dei servizi di custodia dei bambini”

*“La strada per la **parità** e per la **stabilizzazione** del lavoro femminile è ancora lunga.*

*In Italia complessivamente **una donna su dieci lascia il lavoro alla nascita del primo figlio**, sia per un licenziamento che per "dimissioni volontarie", che spesso sono pre-dimissioni in bianco fatte firmare all'atto dell'assunzione dal datore di lavoro*

*Gli obiettivi di Lisbona sono di portare **il tasso di occupazione femminile al 60 % per il 2010.***

Purtroppo in Italia siamo ancora al 45%: il penultimo posto nell'Europa a 27. Il 26esimo posto prima di Malta, unico Paese ad avere un livello di occupazione femminile più basso del nostro.

*Altri paesi come Grecia, Spagna, Portogallo, che all'epoca del consiglio di Lisbona, circa dieci anni fa, erano indietro rispetto a noi, ci hanno sopravanzato. Il fatto è che in **altri Paesi** sono state messe in atto politiche a sostegno dell'occupazione femminile **più efficaci** di quanto è stato fatto in Italia.”*

*Così si esprimeva mesi fa in un articolo dal titolo **In Italia il precariato è donna**, Barbara Pettine, della sottosegreteria del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. |*

E' POSSIBILE ESSERE UNA BRAVA MAMMA
DONNA DI CASA E UNA DONNA IN CARRIERA?



ED E' POSSIBILE ESSERE
UNA BRAVA MAMMA
CUCINARE, LAVARE, PULIRE CASA
E ANDARE A LAVORARE
ASPETTANDO LA CARRIERA?!

O E' POSSIBILE ESSERE
UNA BRAVA MAMMA
SENZA UNA CASA
E SEMPRE IN GIRO IN CARRIERA
A CERCARE LAVORO?!



ANCHE TROPPO POSSIBILE!





“Conciliazione”


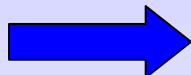
“Conciliazione” → *concilium (cum calare)* → “chiamare insieme”

Mettere insieme famiglia e lavoro, ovvero ricerca di un equilibrio tra i tempi familiari e tempi di lavoro.

Negli anni 60’-70’ il termine ha una esplicita connotazione di genere: conciliare significa per le donne, trovare un “giusto” equilibrio tra i diversi ruoli (madre, moglie, lavoratrice) e le diverse responsabilità (riproduttiva e produttiva) che renda accettabile il lavoro remunerato.

La divisione del lavoro domestico e familiare non viene messa in discussione, si cerca di evitare le discriminazioni professionali.

A metà degli anni '70

da “conciliazione”  a “condivisione” dei diritti e delle
responsabilità  principio di uguaglianza.

E' solo all'inizio degli anni '90 che la parola conciliazione torna in auge, ma l'attenzione si sposta dalla riduzione delle discriminazioni, alla **lotta a ciò che ostacola l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro**, attraverso l'introduzione di politiche *family friendly*.

I concetti di conciliazione e di flessibilità quale principale suo strumento, intesa come ricerca di formule flessibili di gestione dei tempi di vita e di lavoro, sono al centro di un dibattito che va al di là del confronto teorico e tecnico e chiama in gioco una più **ampia riflessione di tipo politico e sociale.**

Le riflessioni su questi temi si sovrappongono al discorso relativo alla **cittadinanza sociale** ed in particolare alla **cittadinanza** organizzativa e a quella **di genere.**

Genere e Cittadinanza

Il genere è una lente particolare che consente di **rileggere la storia** distinguendo i soggetti femminili e i soggetti maschili e guardando alle relazioni mutevoli degli uni con gli altri.

E' una operazione fondamentale, per niente ovvia.

Uno degli argomenti visitati dalle studiose, nella loro rilettura dei documenti e nella ricerca di fonti alternative che danno conto della presenza femminile rimasta dietro le quinte della storia, è quello della **cittadinanza**

La cittadinanza viene intesa come titolarità di diritti, come piena possibilità di sviluppo e uso delle proprie capacità.

La possiamo rappresentare come **un mosaico di diritti**, ma tenendo presente che i suoi tasselli non procedono sempre nello stesso ordine.

Apparentemente è democratica, universale, nel senso che dovrebbe appartenere a tutti.

Invece spesso appartiene solo ad alcuni e non è mai perfettamente neutra.

Ci sono tre generazioni di diritti secondo il sociologo Marshall:

la prima è quella dei **diritti civili** (settecento): es. il diritto alla vita, alla libertà di coscienza, di opinione, di parola e di libertà, il diritto di proprietà;

la seconda è quella dei **diritti politici**, di associazione, di voto che si affermano nel XIX secolo e che in Italia si universalizzano solo dopo la II guerra mondiale;

la terza è la generazione dei **diritti sociali** (il diritto alla salute, all'istruzione, al lavoro, alla casa) che contemplano obblighi dello Stato nei confronti dell'individuo.

Per le donne:

prima i diritti sociali con la tutela della maternità (fine Ottocento-inizio Novecento)

poi, i diritti politici (in Inghilterra e negli Stati Uniti nel primo dopoguerra, in Italia nel secondo dopoguerra)

I diritti civili vengono progressivamente conquistati più tardi dalla fine degli anni sessanta.

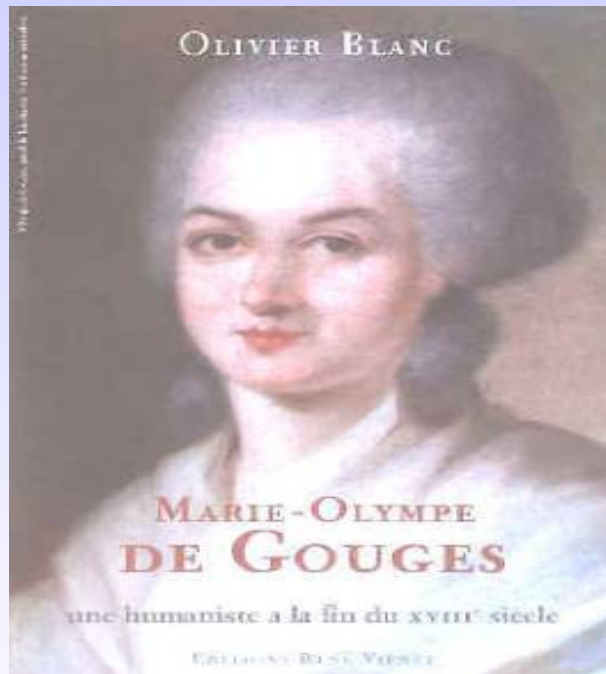
Le prime proteste per la esclusione delle donne dalla cittadinanza arrivano da due donne: **Olympe de Gouges** e **Mary Wollstonecraft**.

La prima nella *Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina* (1791), ricalcando i principi della dichiarazione dei diritti dell'uomo e del cittadino, vuole collocare i diritti delle donne nell'ambito degli universali diritti dell'uomo.

La seconda non riconosce come naturali le cosiddette caratteristiche femminili che creerebbero l'inferiorità delle donne.

1789: Dichiarazione dei Diritti dell'Uomo e del Cittadino

1791: Dichiarazione dei Diritti della Donna e della Cittadina



affermare che i diritti dell'uomo si declinano anche al femminile significa proclamare, con la Dichiarazione che l'universalismo dei diritti è una frode, perché, fingendo di parlare a nome dell'umanità, parla solo del sesso maschile.



La *Vindication* dell'inglese MARY WOLLSTONECRAFT (1759-1797) può dirsi il manifesto fondativo del femminismo anglosassone.

L'opera faceva eco alla “Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina” di Olympe de Gouges, ma mentre la francese intendeva definire in modo specifico il ruolo politico delle donne, l'inglese ne definiva il loro essere sociale.



Verso la cittadinanza

Il “secolo breve”, il Novecento che comincia con la prima Guerra mondiale e finisce con la caduta del Muro di Berlino, è per le donne il secolo di grandi trasformazioni sociali e culturali.

All’apertura del secolo permangono tutti i segni drammatici dell’arretratezza femminile, dal diritto di famiglia legato al primato del marito, alla piaga dell’analfabetismo (ancora nel 1901 c’è il 54% di donne analfabete, con punte fino all’87 % in Calabria), dalle morti per parto, allo sfruttamento salariale.

Le prime battaglie femminili del secolo riguardano il diritto al voto e al mantenimento del posto di lavoro

C'è un periodo in cui molte cose cambiano per le donne, ed è quello della Grande Guerra. Dal 1914 al 1918 le donne, (chiamate in modo massiccio a rimpiazzare i soldati partiti per il fronte) acquisiscono nel lavoro, oltre che nell'autonomia personale, spazi che non avevano mai avuto prima.



Anche la seconda Guerra mondiale dà uno scossone alla vita delle donne. Quello stesso regime, che aveva cercato di relegarle fra le pareti domestiche, adesso approva un disegno di legge per consentire la sostituzione del personale maschile con quello femminile nell'amministrazione pubblica.

Moltissime incominciano a lavorare, spesso per la prima volta.

Il diritto di voto è riconosciuto alle donne il primo febbraio 1945, prima ancora della fine della guerra.

La concessione del voto è stata accompagnata da una svista che la dice lunga: ci si era dimenticati di sancire il diritto delle donne ad essere elette, oltre che a votare.

Ci vorrà un altro decreto un anno dopo per avere anche l'elettorato passivo oltre che attivo.

Al referendum del 2 giugno 1946 per la scelta tra monarchia e repubblica, la partecipazione delle donne fu dell'89 %, quasi identica a quella degli uomini.



Il passaggio fondamentale per i diritti femminili è ovviamente l'approvazione della **Costituzione.**

Non esiste nell'intero '900 un periodo favorevole come gli **anni '70**

1970

E' approvata la legge n. 898 sullo scioglimento del matrimonio.

1971

Legge 1044 per l'assistenza all'infanzia che prevede l'istituzione di asili nido pubblici. E' approvata anche la legge 1204 di riforma della legge sulle lavoratrici madri.

1972

Come effetto della introduzione della Scuola Media Unica si registrano ormai significativi aumenti nella scolarità femminile superiore (dove le donne passano dal 37,4% del 1948-49 al 42,4% del 1972-73) e in quella universitaria (dal 25% al 37,5%).

1975

E' approvata la legge n.151 di riforma del diritto di famiglia che sanziona la parità dei coniugi.

E' approvata la legge n. 405 che istituisce i consultori familiari.

1977

E' approvata la legge n. 903 sulla parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro.

1978

E' approvata la legge sulla tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria di gravidanza (legge n.194).

Ma gli anni '70 non sono importanti solo sul piano delle leggi.

Anche la vita reale delle donne cambia profondamente.

Prima di tutto prende il via quella corsa all'istruzione femminile che porterà nel giro di pochi decenni, anche al sorpasso delle laureate rispetto ai laureati (1994)

Anche nel campo del lavoro sono anni di cambiamenti straordinari sia per i numeri sia per la qualità stessa del lavoro.

Sono gli anni della rivolta femminista, il fenomeno più complesso e insieme più incisivo del secolo, anche se difficilmente sintetizzabile in poche righe



Cittadinanza organizzativa

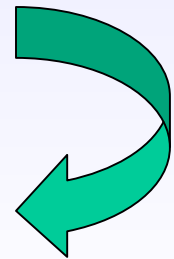
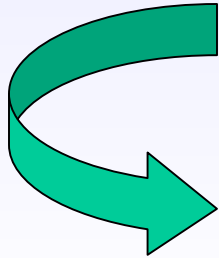
analisi di genere

nei contesti lavorativi

Asimmetrie di genere —————> Problematiche del “tempo” e della “maternità”

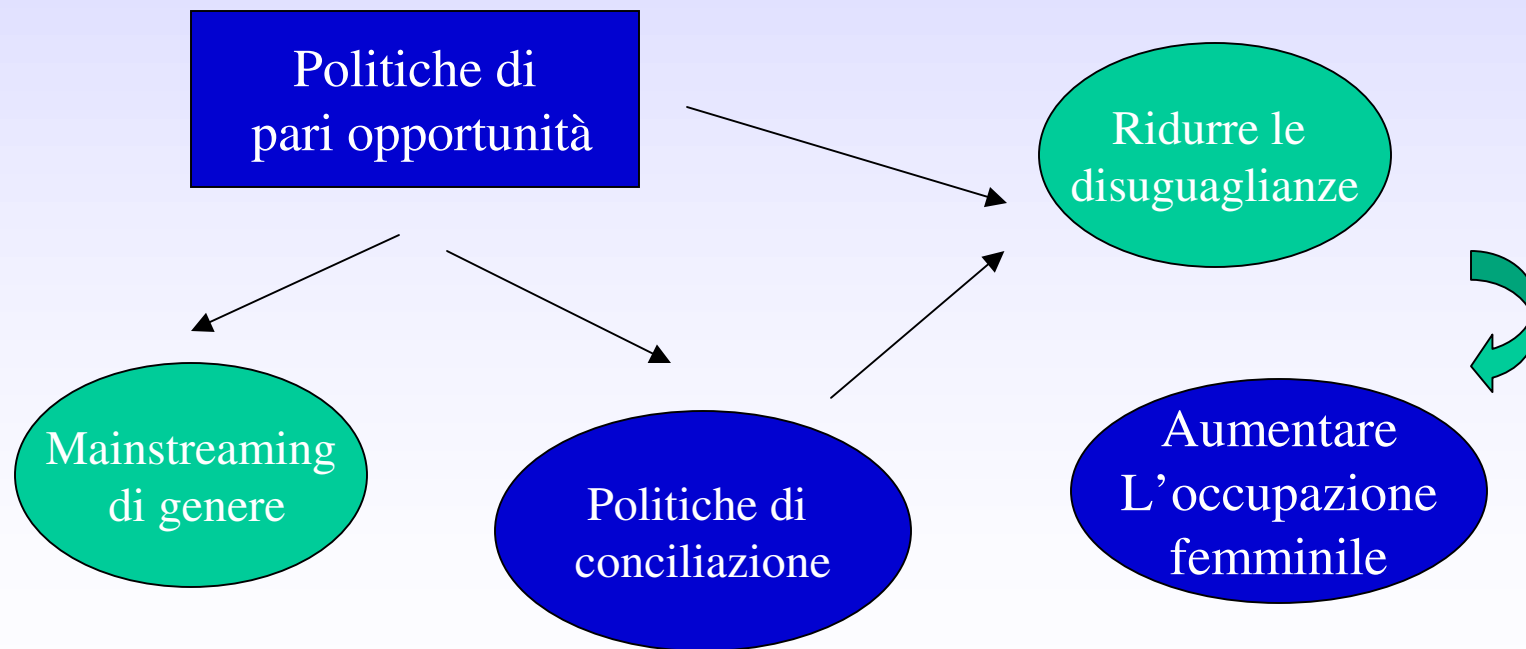
↓
Cultura della presenza e della visibilità

Si accentua la tradizionale dicotomia tra **produzione** e **riproduzione**, lavoro e famiglia



Le politiche di conciliazione come politiche di genere

- A partire dagli anni '90 il tema inizia ad essere assunto come un problema di *policy*
- Il tema nasce dalla riformulazione delle politiche di pari opportunità tra uomini e donne



Le politiche

temi e domande sullo stato sociale

Cosa significa analizzare il welfare state in una prospettiva di genere?

Le politiche di conciliazione e i rispettivi sistemi di welfare sono basati su diverse concezioni culturali delle relazioni di genere nella famiglia

Modello conservatore

Capofamiglia lavoratore e donna moglie non lavoratrice, dedita alla cura dei figli e casa

Modello

Socialdemocratico

Forte presenza dei servizi sociali

Cosa significa analizzare il welfare in prospettiva di genere?

- Fare luce sul processo di interazione reciproca tra genere e welfare e sull'impatto non neutrale in termini di genere delle politiche sociali
- Riconoscere che tutte le politiche sociali esplicitamente (e implicitamente) si sono basate su assunti di genere, rispetto a ruoli, responsabilità o hanno avuto come modello di riferimento un determinato modello di famiglia e di genere

Ma soprattutto:

- Significa guardare a come le diverse tradizioni di welfare hanno risolto e socializzato la questione della **cura** in termini di **riconoscimento del valore** di tale lavoro e conseguente sviluppo di un sistema di cura formale (pubblico, privato o no-profit), sostitutivo o complementare a quello informale, non retribuito svolto dalle donne

Gli argomenti di dibattito sulla conciliazione

- La flessibilità nelle aziende (di orari e contratti) e le modalità organizzative del lavoro
- L'organizzazione e gestione dei tempi e degli orari delle città
- Il sistema dei servizi, delle strutture, della mobilità sul territorio
- Il Sistema Amministrazione, con il suo ruolo e le sue politiche
- La condivisione del lavoro familiare e di cura tra uomini e donne
- I modelli culturali, gli stili di vita e gli atteggiamenti orientati al genere

La nostra attuale legislazione

Legge n.125/91

Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro

Art. 1

Finalità

1. Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

.....

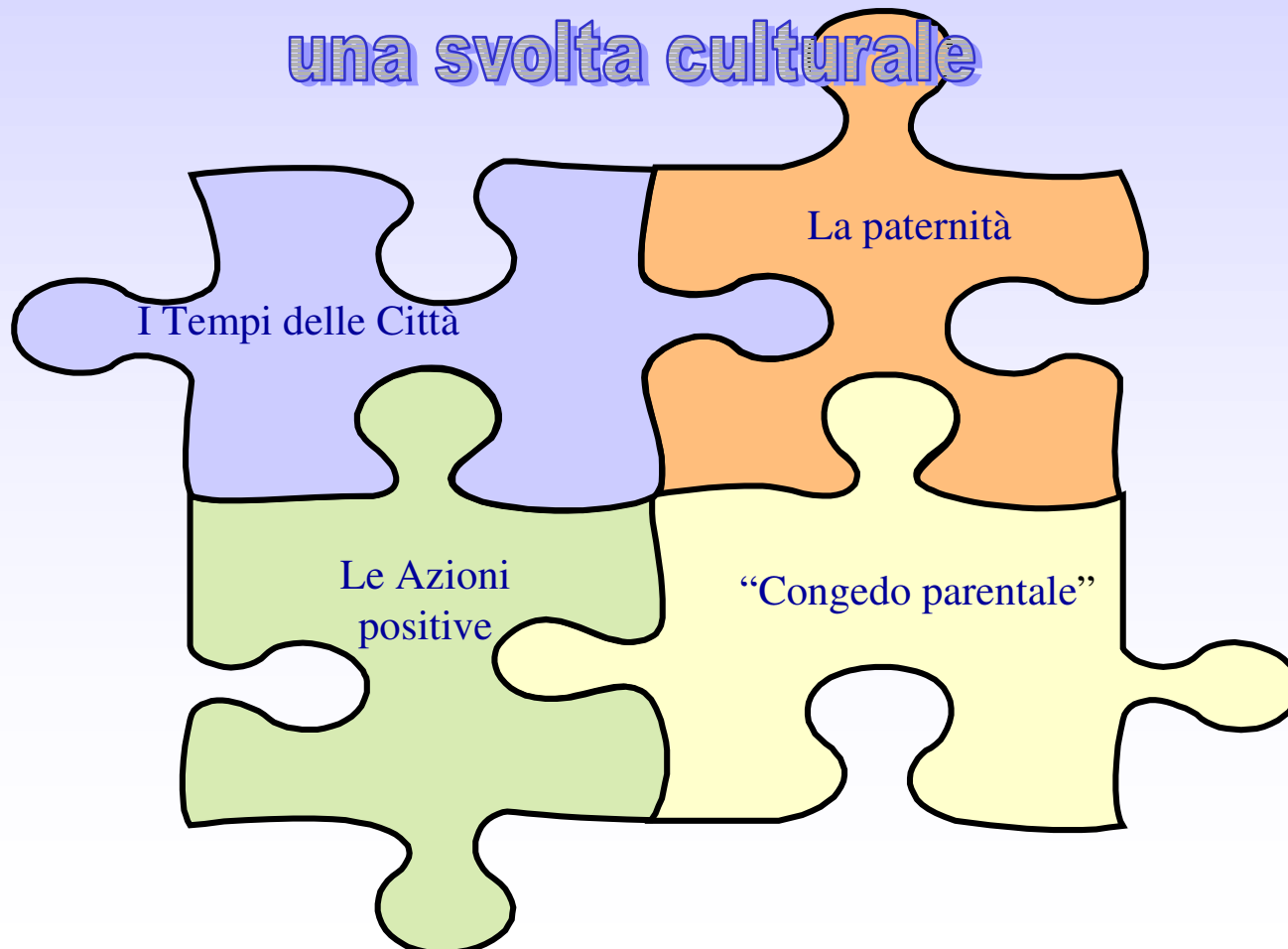
e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Integralmente riportato nel Codice delle pari opportunità –D.Lgs n.198
del 2006 (Capo IV art 42)

Legge n.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

**Il testo nel suo insieme rappresenta
una svolta culturale**



Le novità tangibili



“Congedo parentale”

Non la madre e in via subordinata il padre ma entrambi i genitori sono titolari *iure proprio* del diritto di sospendere la propria attività per accudire i figli- biologici, adottivi o affidati - entro i termini e le modalità prefissate

Dilatazione temporale del diritto fino agli **8 anni** di vita del bambino

Diritto riconosciuto per **ogni bambino**



Ampliamento della durata dell'astensione

6 mesi per ciascun genitore fino ad un massimo cumulabile di dieci mesi

bonus per il padre di un ulteriore mese se esercita il proprio diritto per più di tre mesi

il genitore unico può usufruire individualmente del totale dei 10 mesi di congedo

padre e madre possono usufruire del congedo anche contemporaneamente



Il lavoratore e la lavoratrice possono utilizzare il congedo anche **contemporaneamente** e il padre può utilizzarlo durante i tre mesi di congedo di maternità della madre, nonché durante l'utilizzo dei permessi di allattamento da parte di quest'ultima.

I congedi parentali nel particolare:

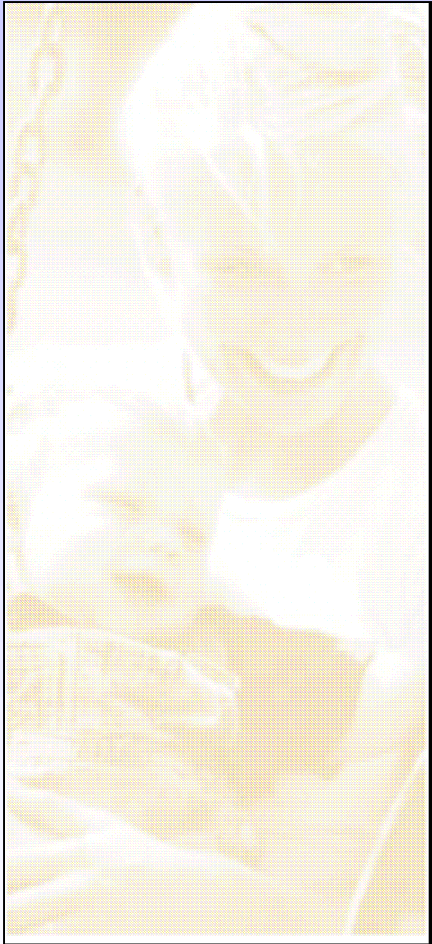
- ✓ la madre può assentarsi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato della durata massima di sei mesi dopo il congedo di maternità;
- ✓ Il padre può assentarsi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato della durata massima di sei mesi, elevabile a sette nel caso del *c.d. bonus ai papà*;
- ✓ La somma dei periodi di astensione dal lavoro non può superare dieci o undici mesi nel caso di utilizzo del *bonus ai papà*.



Bonus ai papà

Il padre lavoratore che si avvale del congedo per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi potrà godere di un ulteriore mese di congedo (sette invece che sei) con conseguente aumento del limite complessivo dei periodi di astensione di entrambi i genitori a undici mesi.

Quando il genitore è uno solo.....



Qualora vi sia un solo genitore, il diritto di assentarsi dal lavoro è riconosciuto per un periodo continuativo, o frazionato, non superiore a dieci mesi.

La situazione del genitore single si verifica in caso di:

- ✓ Morte di uno dei due genitori;
- ✓ Abbandono del figlio da parte di uno dei due genitori;
- ✓ Affidamento del figlio ad uno solo dei genitori, risultante da provvedimento formale

Alcune chiavi di lettura

⇒ Per **congedo di maternità** si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice per i due mesi antecedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi al parto;

⇒ Per **congedo di maternità flessibile** si intende la possibilità per la lavoratrice di scegliere di assentarsi dal lavoro a partire da un mese precedente la data presunta del parto e per i quattro mesi successivi;

⇒ Per **congedo di paternità** si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore padre, fruito in alternativa al congedo di maternità nei casi di decesso, grave infermità della madre o di abbandono del bambino;

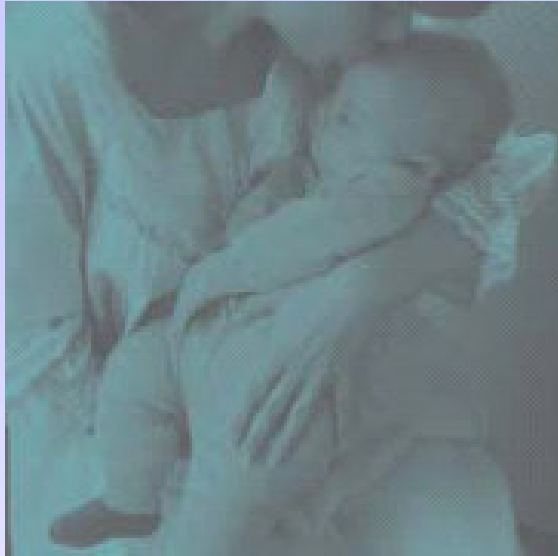
⇒ Per **congedo parentale** si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice e del lavoratore per la cura dei figli fino al compimento dell'ottavo anno di età degli stessi;

⇒ Per **congedo per la malattia del figlio** si intende il diritto della lavoratrice o del lavoratore di assentarsi dal lavoro in dipendenza della malattia del bambino.



Flessibilità del congedo di maternità

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità (cinque mesi), la lavoratrice può scegliere di lavorare fino all'ottavo mese di gravidanza a condizione che vi sia l'attestazione medica che tale scelta non arrechi pregiudizio alla salute della mamma e del nascituro



Permessi per allattamento

La lavoratrice madre ha diritto, durante il primo anno di vita del bambino, a due periodi di riposo per allattamento della durata di un'ora ciascuno, cumulabili fra loro. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

Ne hanno diritto anche i **neopapà** nei casi:

- Affidamento solo al padre
- In cado di morte o grave infermità della madre
- In alternativa alla madre che non se ne avvalga o che non ne abbia diritto (madre non lavoratrice dipendente ecc.)



CONGEDI IN CASO
DI MALATTIA DEI FIGLI

✓ **Fino a 3 anni** di vita del figlio i genitori possono assentarsi dal lavoro alternativamente per i periodi corrispondenti alle malattie del bambino senza limiti di durata

✓ Per i figli **tra i 3 e gli 8** anni spettano per ciascun genitore 5 giorni lavorativi all'anno

Trattamento economico: non è riconosciuta alcuna retribuzione, salvo altre disposizioni contrattuali.

Altre misure di rilievo

- ➔ Parificazione dei diritti dei genitori naturali, adottivi e affidatari.
- ➔ Nullità di licenziamento per domanda e fruizione dei congedi parentali.
- ➔ Possibilità di richiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto (TFR) per far fronte alle spese durante l'astensione dei congedi.
- ➔ I contratti collettivi di lavoro possono introdurre condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla legge.

**Misure a sostegno
della flessibilità di orario
art 9 legge 53**

Decreto interministeriale 15 maggio 2001

Al fine di promuovere ed incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volta a conciliare tempi di vita e di lavoro è destinata una quota fino a 21 milioni di euro all'anno (pari a 40 miliardi di vecchie lire) al fine di erogare contributi, di cui almeno il 50% destinato ad **imprese** fino a 50 dipendenti che prevedono azioni positive per la flessibilità.



Azioni positive per la flessibilità

Possono godere di tale finanziamento le aziende che presentano progetti su tre principali linee d'intervento:

a) progetti articolati per lavoratrici madri o lavoratori padri al fine di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro (part-time reversibile, telelavoro, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, orario concentrato, ecc);

b) programmi di formazione volti al reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo (minimo 60gg);

c) iniziative che consentano la sostituzione del titolare dell'impresa o del lavoratore autonomo che benefici del periodo di astensione obbligatoria o di congedi parentali, con un altro imprenditore o lavoratore autonomo;

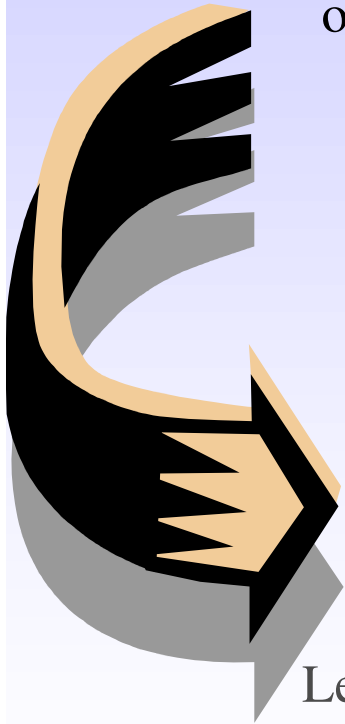


Destinatari

Prioritariamente lavoratrici madri e lavoratori padri.

Beneficiari

Aziende che, in applicazione di accordi contrattuali stipulati con le organizzazioni sindacali più rappresentative, attuino azioni positive per la flessibilità.



I progetti devono essere accompagnati da un **accordo sindacale** che certifichi le finalità dell'intervento.

Le scadenze per la presentazione dei progetti sono quadrimestrali:

10 febbraio, 10 giugno, 10 ottobre.



Il Capo VII della legge 53/ 2000 regola i compiti delle amministrazioni locali in materia di “Tempi della città”, istituendo un Fondo nazionale di finanziamento e assegnando funzioni specifiche a **REGIONI** e **COMUNI**.

La legge 53/2000 assegna alle REGIONI la funzione di:

- definire con proprie leggi le norme e i criteri attraverso cui i Comuni possano coordinare gli orari di uffici, servizi pubblici ed esercizi commerciali e promuovere l'uso del tempo per fini di solidarietà sociale
- prevedere finanziamenti per i Comuni che predispongono e attuano misure temporali
- istituire comitati tecnici per sostenere le azioni progettuali e valutare gli effetti degli interventi sul territorio e sugli abitanti
- promuovere la formazione del personale impiegato nelle azioni di riorganizzazione degli orari

La legge 53/2000 assegna ai COMUNI la funzione di:

- coordinare e riorganizzare gli orari cittadini attraverso la predisposizione e attuazione di un **Piano Territoriale degli Orari**
- promuovere o aderire alle **Banche del Tempo**



Le politiche temporali urbane

La legge 53/2000 e le leggi regionali sui tempi rappresentano il punto di arrivo di un percorso sociale, politico-amministrativo e legislativo avviato a metà degli anni 80 grazie in particolare all'apporto e alla riflessione dei movimenti delle donne, incentivato dall'approvazione nel 1990 della legge 142 "Ordinamento delle autonomie locali", art. 36, che assegnava al Sindaco competenze specifiche in materia di coordinamento degli orari delle città.

La legge 142/90 ha permesso a oltre 80 città italiane di avviare progetti sperimentali che hanno segnato il passaggio ad una fase di sviluppo e radicamento delle cosiddette **"politiche temporali urbane"**.



Il Piano territoriale degli orari

- È un documento di indirizzo e di azione che descrive le problematiche e le criticità individuate a livello territoriale e definisce gli approcci, le attività e le metodologie da attuare;
- deve essere approvato dal **Consiglio Comunale** su proposta del **Sindaco**, il quale ha il compito di elaborare le linee guida attraverso forme di consultazione con le amministrazioni pubbliche, le parti sociali, le associazioni e gli organismi dei cittadini (**Tavolo di concertazione**); di promuovere accordi con le componenti del Tavolo e di emettere le ordinanze per l'attuazione del Piano;
- è obbligatorio per i Comuni con oltre 30.000 abitanti; può essere approntato anche dai Comuni con meno di 30.000 abitanti purché, in forma associata.





e per tutti i "generi"

I temi centrali del PTO

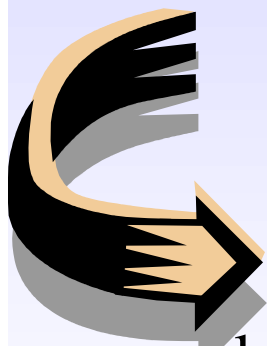
- Mobilità sostenibile finalizzata al miglioramento della viabilità e della qualità ambientale;
 - accessibilità e fruibilità temporale dei servizi pubblici e privati attraverso il coordinamento tra orari e localizzazione dei servizi e la pluralità dell'offerta;
 - riqualificazione degli spazi urbani per migliorare i circuiti di socialità e promuovere percorsi di mobilità lenta e sostenibile;
- coordinamento tra orari dei servizi e sistema degli orari di lavoro; promozione delle pari opportunità per favorire il riequilibrio tra impegni familiari e professionali e la miglior ripartizione delle responsabilità familiari;
 - uso del tempo per fini di reciproca solidarietà e interesse.



Decreto legislativo 26 marzo 2001

n. 151

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'art. 15 della legge n. 53/2000.



Attua quanto previsto dall'art. 15 della legge 53 che prevede, al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, l'emanazione di un testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia.

Ma.....

Nel 1995, alla Conferenza mondiale delle donne di Pechino \Rightarrow le italiane sono le donne che nel modo occidentale lavorano di più, se si aggiungono, alle ore dedicate all'impiego professionale, le ore del lavoro "domestico".

Da "Donne 2000" a cura del Ministero P.O. \Rightarrow "Più della metà delle donne occupate con figli lavora (tra lavoro retribuito e lavoro di cura) 60 ore la settimana o più".

Dalle prime ricerche successive alla legge 53 (2003-2004) \Rightarrow i risultati emersi riflettono una realtà in cui i permessi retribuiti per motivi familiari vengono fruiti principalmente dalle donne (solo il 18% dei permessi è richiesto da uomini).

I dati sull'applicazione delle azioni positive per la flessibilità degli orari e dell'organizzazione del tempo promosse dall'articolo 9 della legge 53/2000 sono stati raccolti in uno studio commissionato dal Ministero del Lavoro.

Nei primi tre anni dalla sua approvazione, nonostante i 40 miliardi di lire annui del Fondo Occupazione a favore delle imprese che applichino accordi per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, pochissime hanno recepito le possibilità offerte per una miglior organizzazione aziendale.

I motivi di questo scarso utilizzo dei fondi sono diversi. In primo luogo la scarsa conoscenza da parte delle aziende e dei sindacati circa l'articolo 9 della legge 53. Un altro motivo è che le azioni positive per la flessibilità permettono l'introduzione di forme di organizzazione del lavoro, ma nello stesso tempo possono mettere in discussione l'intera azienda. Infine, la difficoltà progettuale e la difficoltà di stipulare accordi sindacali come richiesto dall'art 9.

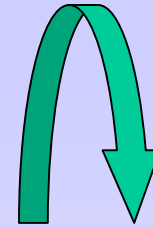
Il Centro-Nord risulta essere la zona dove sono più numerose le domande per la "flessibilità del tempo", le imprese che usufruiscono di questi progetti sono per lo più di piccole dimensioni (da 0 a 50 dipendenti) e incentrate sui servizi alle persone.

da Noi Donne, Aprile 2006

Riflessioni



E' evidente in primo luogo che l'obiettivo del legislatore di evitare la discriminazione femminile nei termini di accesso al lavoro non è stato raggiunto



Contratti precari e tempi di stabilizzazione doppi rispetto ai colleghi maschi

Retribuzioni più scarse rispetto agli uomini e dimissioni, più o meno volontarie, alla nascita del primo figlio.

Nel 2007, anno europeo delle Pari Opportunità, le discriminazioni di genere sono ancora dure a morire.

Questo vale in particolare per l'Italia, che nell'Europa a 27 occupa un **indecoroso ventiseiesimo posto quanto a tasso di occupazione femminile**, seguita solo da Malta.

Il fatto è che in Italia esistono in primo luogo ben pochi servizi concreti e che non abbiamo ancora raggiunto una visione di intercambiabilità dei ruoli familiari e di conseguenza dei lavori di cura, di cui la donna continua a farsi carico, ora come in passato.



Argomenti su cui riflettere

Le politiche di conciliazione famiglia-lavoro, anche quando hanno l'obiettivo delle pari opportunità, il riequilibrio tra famiglia e lavoro e tra uomini e donne, possono contribuire a rafforzare, invece che ridurre le disuguaglianze di genere, soprattutto quando sono viste come politiche solo per le donne

Etica della cura ed etica pubblica

Etica della cura: valore o disvalore?

Che “genere” di conciliazione?

Equilibri o squilibri?

Che tipo di concezione di cittadinanza di genere rispecchiano i costrutti di flessibilità e conciliazione veicolati dal dibattito in corso?



a cura di Antonella Pasquino