

CHE GENERE DI CRISI, Politiche di conciliazione, formazione, diritti, nuove opportunità

*intervento di Maria Maltoni, Assessora Sviluppo Economico Pari Opportunità e
Conciliazione del comune di Forlì*

Il mercato del lavoro femminile in Italia ed in ER, i dati sull' occupazione femminile in questa crisi

Il mercato del lavoro in Italia sconta una cronica sottopresenza delle donne, dovuta al fatto che nelle regioni del Sud dove il tasso di occupazione è molto inferiore alla media europea.

Oggi gli effetti reali della crisi sull'occupazione femminile non credo siano sufficientemente leggibili, in quanto molta occupazione era in realtà precaria, costituita da contratti atipici o a tempo determinato.

I dati

Nel 2009 il tasso di occupazione femminile a livello nazionale era del 46,4; in ER del 62,4%; provincia FC del 59,5%. Per quanto riguarda la disoccupazione su base nazionale, a fine 2009 quella maschile si è assestata sul 6,5 % e quella femminile al 9% . A livello regionale è del 4,9 % il tasso di disoccupazione femminile e del 4,1% quello maschile), ciò perchè il nostro mercato del lavoro era risultato particolarmente forte e si era assistito ad una forte presenza attiva di donne e lavoratori /trici immigrati, che avevano garantito negli anni scorsi il turn-over nei settori manifatturiero, delle costruzioni e del lavoro di cura. ((Mentre i dati della disoccupazione nella provincia di FC, realtà più debole sul piano della occupazione sono 6,4% donne e 5,9% uomini).

Che prospettive di crescita occupazionale per le donne ?

A mano a mano , però, che stanno terminando i periodi di utilizzo degli ammortizzatori sociali, si evidenzieranno gli effetti reali di questa crisi, da cui nessuno può pensare di uscire ritornando ad essere ciò che era prima. Cambia la divisione internazionale del lavoro, cambiano le prospettive di crescita e di sviluppo in ambito planetario. Le prospettive di crescita sono in settori, quali quello della gree economy, dove le donne sono ancora poco presenti, perciò sul piano dell'orientamento scolastico e professionale delle ragazze c'è molto da fare per superare il gap sul versante dell'istruzione scientifica che si registra ancora oggi tra ragazze e ragazzi. Degli 80.000 posti di lavoro che si stima possono essere creati grazie alla green economy in regione, pochi saranno per donne se permane questa situazione. L'occupazione per le donne potrà crescere con più facilità su versanti che per molte sono sentiti come più consoni alle abilità tradizionali femminili, sviluppando le attività più legate ai servizi a cose e persone. Un esempio interessante viene dalla Francia con l'agenzia nazionale che gestisce i voucher per il lavoro di cura e che molte aziende utilizzano quali " benefit " per i propri dipendenti, dato che sono deducibili fiscalmente.

Le politiche di conciliazione ed il paradosso degli effetti discriminanti delle politiche di tutela

La legislazione di tutela

Le normative nel nostro Paese si sono gradatamente evoluta – nel 1950 venne approvata per iniziativa di parlamentari donne, una legge molto avanzata sulla tutela della maternità – è stato però solo a partire dagli anni '70 che, cogliendo in particolare le sollecitazioni provenienti dall'Unione Europea, sono stati attuati provvedimenti sulla parità salariale, il

divieto di porre in atto discriminazioni sul lavoro, ecc. Nel nostro paese non è certo mancata la produzione legislativa antidiscriminatoria, che al contrario è stata significativa, ma gli effetti pratici sono stati modesti.

Perchè l'occupazione femminile è rimasta al palo

Il tasso di occupazione è rimasto inferiore alle medie europee soprattutto per la mancanza di una rete omogenea di servizi alla prima infanzia sul territorio nazionale, ad esempio un piano nidi nazionale non è mai stato realizzato se non progettato dal governo Prodi che non ha potuto però attuarlo! Oggi finalmente è tra le proposte del PD.

Ma anche sul piano delle politiche di rivendicazione sindacali, la connotazione di genere è sempre stata pressoché assente, semmai la pratica sulla quale si è esercita l'azione contrattuale, è stata quella della tutela.

La legge 53/2000 congedi parentali anche per babbi e lavoratrici autonome; la legge 125/1991

Di fatto però questo ha prodotto uno squilibrio rendendo meno "conveniente" la manodopera femminile, dato che il costo della maternità non è stato assunto appieno come costo sociale per l'insieme della collettività.

Più efficaci sono stati gli interventi legislativi sulla promozione delle pari opportunità, messe in campo a partire dall'approvazione della legge 125/1991. Questi interventi sono stati efficaci, con qualche risultato, soprattutto sul versante della crescita in termini di assunzione di responsabilità, carriere, ecc.

Il salto di qualità c'è stato con la legge 53/2000 che a me piace chiamare legge Turco, dato che è figlia delle politiche della stagione di governo del centrosinistra.

Questa legge ha introdotto il congedo parentale con un meccanismo premiante per i padri, ma è ancora scarsamente utilizzata nel settore privato e poco dai padri stessi.

La parte dei progetti sull'art. 9, con particolare riferimento ai progetti per le mamme autonome, si è rivelata nel tempo farraginoso e di complessa gestione, al punto che tali progetti sono stati limitatissimi. La legge non viene rifinanziata da oltre 2 anni, non è certo una priorità di questo governo, ma ritengo rimanga uno strumento significativo anche sul piano culturale.

La nuova frontiera europea della responsabilità condivisa

Il congedo di paternità obbligatorio

E' di questi giorni una notizia destinata a fare storia: il parlamento europeo ha approvato l'innalzamento a 20 settimane di maternità pagata al 100% (in Italia la condizione è già questa di 5 mesi al 100%) ed ha introdotto 14 giorni di paternità obbligatoria con stipendio pieno per i babbi. Naturalmente deve essere recepito dagli stati membri, ma segna già un cambio di passo importante sulla strada della responsabilità condivisa tra madri e padri, come già vari stati europei hanno deciso di fare con congedi di paternità obbligatori, se pur limitati, come Francia e Spagna. In Italia il congedo di paternità è previsto solo in caso di morte della madre.

La nuova strategia europea per la promozione della parità

Questa iniziativa si inserisce nella nuova strategia europea sulla parità di genere adottata il 21 settembre scorso con una nuova strategia quinquennale per la promozione della parità tra uomini e donne in Europa.

La strategia mira a sfruttare al meglio il potenziale femminile contribuendo così a realizzare gli obiettivi socio-economici generali della UE e traduce i principi definiti della "carta delle donne" della Commissione europea in misure specifiche, interventi contro la violenza, sull'occupazione con l'obiettivo di giungere al 75% di occupati uomini e donne;

iniziative per promuovere la genitorialità ed il lavoro autonomo; sulla parità salariale (in media nella UE le donne guadagnano il 18 % in meno degli uomini)

Le esperienze locali di buone prassi di conciliazione: i tagli dei bilanci consentiranno di mantenere il buon livello attuale di servizi ?

La regione Emilia Romagna si è caratterizzata nel tempo per l'alto tasso di occupazione femminile e per la presenza di una rete di servizi di qualità, nidi e scuole materne, attività post-scuola, servizi per gli anziani, insomma tutto ciò che consente la "conciliazione " per una lavoratrice. Ogni realtà ha espresso iniziative interessanti, nella nostra regione si sono attuate tra l'altro le prime realizzazioni sui bilanci di genere, prima in regione e poi in varie province e comuni, tra cui Bologna. La presenza delle donne in ambito amministrativo, pur non certo ancora soddisfacente, ha visto però livelli di presenza delle donne nelle istituzioni , tra le più elevate a livello nazionale, in particolare per ciò che riguarda l'Emilia.

Forlì , città amica delle donne

Nelle linee strategiche di mandato dell'Amministrazione comunale di Forlì, eletta nel giugno 2009 è stato individuato un obiettivo definito "Città amica delle donne". Esso trova i suoi capisaldi nel consolidamento della politica già seguita dal Comune di Forlì per promuovere parità di opportunità tra donne e uomini residenti in ogni ambito sociale e politico, (56.661 uomini e 60.889 donne al 31.12.2009) proponendosi di giungere ad un ulteriore salto di qualità nelle politiche di genere rispetto al precedente mandato amministrativo. Nella primavera del 2010, peraltro Forlì è risultata per il forum della PA, la città più rosa d'Italia !

Gli strumenti di parità e le politiche di conciliazione, servizi al 100% di copertura della domanda

Per conseguire tale obiettivo, il Comune di Forlì da tempo si è dotato anche di specifici strumenti, quali l'Assessorato alle Pari Opportunità e la Commissione Consiliare per le Pari Opportunità. Per un efficace raggiungimento degli obiettivi, però, è l'intera azione amministrativa che deve essere orientata in questa direzione, in una logica di *mainstreaming*, cioè con un filo conduttore che segna l'attività integrata dell'insieme degli assessorati, che sono anch'essi paritari nella composizione per genere.

Il buon livello di copertura nei servizi sociali rivolti alle famiglie, consente di avere una significativa risposta in termini di conciliazione tra lavoro e vita familiare, di favorire la possibilità, per le donne di essere occupate e la condivisione della genitorialità nella coppia. Il 100% dei bambini in età di accesso alla scuola d'infanzia, a Forlì, frequenta una scuola dell'infanzia statale, comunale o paritaria convenzionata.

Per ciò che attiene i nidi, vi è stato un significativo aumento di posti disponibili nel periodo 2003/2010, che ha portato alla copertura offerta dai servizi fino al 100% della domanda. Ciò avviene grazie all'integrazione tra le strutture esistenti: nidi comunali, nidi in appalto/concessione, nidi privati e sezioni primavera convenzionate, servizi di educatori domiciliari, servizi educativi 0-3 anni, per un totale di 1208 posti nido previsti per l'anno scolastico 2010/2011.

Il sostegno alla genitorialità condivisa

La presenza in città di una rete di sostegno alla maternità che parte dai consultori familiari e dal percorso nascita, si sostanzia anche con la possibilità di usufruire della modalità di parto indolore: Forlì è stata la prima realtà sanitaria in Italia ad introdurla in un ospedale pubblico. I percorsi di genitorialità condivisa presso il Centro famiglie, rendono possibile il sostegno alla maternità ed alla paternità, in modo consapevole e condiviso, attraverso le attività dei "gruppi cicogna." Inoltre Forlì ha un Centro Donna, che è uno dei pochi centri

pubblici antiviolenza in Italia e anche sul versante culturale ciò rappresenta un aspetto molto significativo.

L'esperienza del Tavolo territoriale di supporto alle legge 53/2000 , di Part -Time per un anno e del concorso buone prassi di conciliazione.

La legge 53/2000 ha creato molte aspettative, il comune di Forlì fu tra i primi a costituire un Tavolo territoriale di supporto alla attuazione della legge, per favorire i progetti provenienti dal nostro territorio. A Forlì è stato realizzato un progetto pilota sulla conciliazione delle imprenditrici, sostenuto dal tavolo.

La sostanziale inattività delle legge 53/2000 per la quale, dopo la modifica normativa dell'art. 9 attuata lo scorso anno, non sono più stati emanati bandi, costituisce un elemento estremamente negativo che si aggiunge al perdurare della crisi economica, ma non per questo il tema della responsabilità sociale dell'impresa va accantonato, anzi, può diventare una buona prassi distintiva.

Altro progetto significativo Part-time per un anno, cioè un contributo a lavoratrice/tore ed all'azienda per favorire la concessione del part -time. La mancanza di risorse lo ha fatto abbandonare negli ultimi 2 anni.

E' necessaria una azione di sensibilizzazione sul sistema produttivo locale , individuando modalità innovative e/o premianti, che possano produrre un maggior impegno da parte delle imprese sul versante delle buone prassi di conciliazione tra famiglia e lavoro. Fu proprio la precedente Commissione Pari Opportunità del Comune, alcuni anni fa, a lanciare un'azione sperimentale di sensibilizzazione sulle buone prassi aziendali, con un concorso. Queste esperienze pilota sono comunque servite ad accrescere la sensibilità su questi temi ed avrebbero la necessità, magari in nuove forme di essere riproposte.

Il bilancio di genere come prassi amministrativa dell'ente

Dopo una prima attività svolta sperimentalmente nella precedente legislatura con il supporto dell'Università di Modena, nel 2010 ha preso avvio una nuova sperimentazione gestita con risorse interne all'ente e che sta vedendo un coinvolgimento anche dei dirigenti. Stanno emergendo cose interessanti.

L'attività del bilancio di genere è strettamente collegata al tema della democrazia partecipata e come tale vede un percorso ampio che sta coinvolgendo non solo la Comm.ne Pari Opportunità del comune, ma le parti sociali e l'associazionismo femminile della città.