

PNR 60 Uguaglianza fra donna e uomo: risultati e impulsi

Le sfide che la politica di uguaglianza è chiamata ad affrontare

Ai suoi esordi, la politica di uguaglianza puntava prioritariamente all'emancipazione, intesa come partecipazione delle donne alla politica, all'istruzione e al mondo del lavoro. Oggi, mezzo secolo dopo, ad essere in primo piano è l'integrazione delle donne nel mondo del lavoro: occorre ovviare alla mancanza di manodopera specializzata e dare attuazione all'iniziativa contro l'immigrazione di massa. È comunque legittimo chiedersi se l'integrazione delle donne nel mondo del lavoro, intesa come obiettivo e base della politica di parità per i prossimi anni, sia sufficientemente incisiva. I risultati e gli impulsi del PNR 60 suggeriscono di adottare una prospettiva globale.

Illuminare le zone d'ombra

La realizzazione dell'uguaglianza e delle pari opportunità richiede una comprensione condivisa dei problemi, una visione comune degli obiettivi, una volontà politica e misure efficaci. A tal fine, è utile analizzare il dibattito politico, identificare i temi affrontati e illuminare le zone d'ombra: su cosa si discute? Quali interrogativi non vengono sollevati? Vi sono interazioni ancora poco conosciute? Il PNR 60 indica quali sono le sfide che la politica di uguaglianza è chiamata ad affrontare.

Alcuni temi importanti sono stati inseriti nell'agenda politica: la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, l'aumento delle quote rosa nelle posizioni dirigenziali, la parità salariale e la conciliazione tra famiglia, formazione e lavoro. Questo è positivo, in quanto si tratta di misure che promuovono effettivamente le pari opportunità. C'è un ma: il dibattito sull'uguaglianza parte spesso da un'ottica parziale e riduttiva che considera singoli aspetti ma ne lascia in ombra altri, che andrebbero messi in luce. Di seguito menzioniamo alcuni esempi di argomenti che andrebbero affrontati.

Quando l'uguaglianza comporta costi, le risorse vengono sbloccate solo se si dimostra che a conti fatti ne risulta un vantaggio. Se però la legittimazione delle misure poggia esclusivamente sui benefici finanziari, l'uguaglianza e le pari opportunità vengono ridotte alla loro dimensione economica. Eppure, la parità è un diritto sancito dalla Costituzione, un aspetto che rischia di essere trascurato nella foga del dibattito politico.

Se si considera la parità una questione prettamente femminile, si dimentica che il problema della disuguaglianza si pone anche per gli uomini e che soprattutto i padri vogliono e devono assumersi più responsabilità di *care*. Il dibattito politico non accenna agli obiettivi e ai mezzi per emancipare gli uomini dalla cultura della performance e della presenza sul mercato del lavoro. Il fatto che molti uomini vorrebbero essere presenti anche per i figli è un tabù politico.

Spesso la parità viene assimilata al recupero del ritardo accumulato dalle donne rispetto agli uomini nel mondo del lavoro. Questa visione non tiene conto di due aspetti importanti: le norme culturali che reggono il mondo del lavoro e i compiti di *care* non retribuiti. Bisogna chiedersi se l'allineamento delle biografie professionali femminili a quelle maschili sia sempre auspicabile. Allo stesso tempo, vanno individuate le implicazioni che l'asimmetria nella ripartizione del lavoro retribuito e non retribuito ha per le donne e le ripercussioni sociali che quest'asimmetria comporta.

Come illustra il PNR 60, la disparità sociale è latente in tutti i settori d'incidenza della politica di uguaglianza, ma non viene quasi mai tematizzata in modo diretto e rimane relegata nelle pieghe dimenticate del dibattito sulla parità. La disuguaglianza sociale tra donna e uomo, ma anche tra donne, è strettamente connessa con un altro argomento tabù, vale a dire chi debba farsi carico del lavoro di *care* non retribuito. Questo lavoro, assolutamente indispensabile per la società, è poco apprezzato, sebbene il bisogno di prestazioni di *care* stia aumentando: già oggi, le esigenze di accudimento dei bambini e di assistenza agli adulti non possono sempre essere soddisfatte secondo le aspettative della società. Le lacune nell'offerta di prestazioni ambulatoriali si accentuano per effetto dei cambiamenti demografici, dei progressi della medicina e della tecnica, dell'aumento delle malattie croniche e multiple. L'agenda politica mostra inoltre che in Svizze-

ra mancano ancora in larga misura sia la consapevolezza sia una visione su come affrontare le sfide. Né gli esperti del settore né l'opinione pubblica sono in grado di fornire risposte alla seguente domanda: in futuro, chi dovrà farsi carico del lavoro di *care* non retribuito, e a quali condizioni? In altre parole, chi si occuperà dei lavori domestici, dell'educazione dei figli, di assistere e curare a domicilio genitori e suoceri, ma anche di costruire le reti sociali senza le quali vengono a mancare le basi della coesione sociale? È importante non dimenticare che, lavoro di *care* a parte, le persone devono trovare anche tempo e spazi da dedicare al volontariato (p. es. in associazioni e istituzioni) e all'impegno politico, entrambe attività non retribuite.

Laddove non sono ancora state trovate soluzioni concrete è opportuno discutere innanzitutto le questioni di politica paritaria tuttora aperte, in particolare quelle legate alla parità di genere e alla disuguaglianza sociale. Si osserva infatti che, senza un sostegno mirato dei più deboli, la parità di trattamento formale non elimina le disuguaglianze, bensì le stabilizza. Come rendere la società consapevole del fatto che l'asimmetria nella ripartizione del lavoro retribuito e del lavoro di *care* non retribuito ha un impatto sulla copertura sociale? Cosa fare per sensibilizzare la popolazione e il mondo politico sull'importanza del lavoro di *care* e sulla situazione precaria delle donne che lo prestano a titolo gratuito o retribuito? Come sarà la società nel 2030 o nel 2050 e qual è la nostra visione del 'vivere insieme'?

L'interesse che l'economia dimostra per le donne qualificate può sicuramente contribuire a migliorare le pari opportunità e l'uguaglianza sul mercato del lavoro. Ciononostante sorgono dubbi legittimi. Da sola, una maggiore integrazione delle donne altamente qualificate nel mercato del lavoro non può risolvere i problemi e le sfide che si delineano. Quest'obiettivo risulta da un bisogno congiunturale momentaneo e non si inquadra in una prospettiva di lungo periodo. Inoltre, non ha alcun impatto sui meccanismi che ostacolano l'uguaglianza. La politica e le aziende non si sono ancora dotate di una strategia per promuovere l'occupazione dei lavoratori anziani. Il fatto che le donne qualificate lavorino di più non significa automaticamente una redistribuzione del lavoro di *care* non retribuito, per cui non viene risolto nemmeno il problema della mancanza di offerte di *care* complementari alla famiglia per bambini o adulti con ridotta autonomia. Sembra che gli interessi economici attuali seguano una logica divergente da quella di una ripartizione e una remunerazione paritarie dell'attività lavorativa. Il mercato del lavoro è caratterizzato da riorganizzazioni a ritmo serrato e dalla pressione al rendimento che può portare a situazioni di sovraccarico e stress ed esige dai lavoratori la massima flessibilità e disponibilità nel tempo e nello spazio. Questo rende sempre più difficile la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. Per promuovere l'uguaglianza e le pari opportunità non basta far leva su argomenti e criteri di tipo economico.

Adottare un'ottica globale

La votazione del 9 febbraio 2014 sull'iniziativa contro l'immigrazione di massa ha riaperto il dibattito sull'integrazione professionale delle donne e sull'uguaglianza fra donne e uomini sul mercato del lavoro. È però opportuno usare cautela viste le soluzioni semplicistiche proposte da più parti. Il dibattito attuale si concentra infatti sulla proposta di aumentare il tasso di attività delle donne e dei lavoratori anziani per evitare di impiegare manodopera straniera. La Svizzera deve attuare l'iniziativa sull'immigrazione di massa in un lasso di tempo estremamente breve. Il mondo politico è sotto pressione: deve trovare rapidamente una soluzione che non pregiudichi gli accordi bilaterali conclusi con l'Unione europea. La Svizzera deve però anche sviluppare soluzioni efficaci a lungo termine in ambiti in cui da anni occorrono interventi: educazione, formazione continua, offerte di custodia accessibili e finanziariamente sostenibili, prevenzione e contrasto della povertà nelle famiglie, coordinamento tra politica fiscale, sociale e salariale.

Il *leitmotiv* della politica di parità è l'allineamento delle carriere femminili alla norma maschile. La biografia professionale maschile è caratterizzata da un lavoro retribuito svolto a tempo pieno e senza interruzioni, sulla base di un rapporto di lavoro standard. Nell'ultimo ventennio è aumentato il numero di donne che seguono il modello di carriera maschile e che lavorano a tempo pieno. Molte di esse decidono di non avere figli perché non vogliono rinunciare a partecipare a pieno titolo al mondo del lavoro. Si può parlare di una conquista verso la realizzazione delle pari opportunità? Perché i modelli che permettono di conciliare fami-

glia, formazione e lavoro e di far carriera a tempo parziale non riescono a imporsi? Perché il lavoro a tempo parziale è una prerogativa essenzialmente femminile e non è scontato per gli uomini? Perché gli uomini che si impegnano attivamente per promuovere la parità di genere non sono coinvolti in misura sufficiente in un confronto politico che valuta criticamente le forme più diffuse di lavoro retribuito?

È opinione comune che la decisione per la donna di sospendere l'attività professionale o di ridurre la percentuale lavorativa venga presa alla nascita del primo figlio e che prima di questo evento la parità sia una realtà piuttosto consolidata. Il PNR ha tuttavia evidenziato che i giovani si lasciano influenzare dai modelli tradizionali molto prima di fondare una famiglia. Al momento di scegliere una professione, le ragazze e i ragazzi si chiedono infatti se sarà compatibile con le future responsabilità familiari, che etichettano come maschili o femminili. I giovani uomini partono dall'idea che saranno la principale fonte di reddito familiare e optano per una carriera a tempo pieno. Dal canto loro, le giovani donne scelgono professioni che possono esercitare a tempo parziale per poter conciliare famiglia e lavoro. Le idee su come il lavoro retribuito e non retribuito vada ripartito tra uomini e donne sono profondamente radicate nella società. Sebbene oggi molte madri svolgano un'attività lucrativa, il lavoro a tempo parziale offre tuttora scarse prospettive di avanzamento professionale e pregiudica notevolmente la capacità previdenziale.

Lavorare fianco a fianco

Donne e uomini devono lavorare fianco a fianco per realizzare le pari opportunità. Le donne hanno avviato e portato avanti la politica dell'uguaglianza, ora è il momento di coinvolgere anche gli uomini. Rimane ancora molto da fare, poiché le questioni da risolvere in parallelo sono due, e non di poco conto: quella del lavoro retribuito e quella del lavoro di *care* non retribuito svolto nell'ambito domestico. Non basta, infatti, abbattere gli ostacoli che precludono la realizzazione della parità nel mondo del lavoro: fintantoché le donne continueranno a essere responsabili del lavoro di *care* non retribuito, occupandosene personalmente o delegando queste irrinunciabili prestazioni a terzi (dietro compenso), uomini e donne non avranno le stesse opportunità di scegliere liberamente i loro progetti di vita.

Trattandosi di convivenza, l'uguaglianza e le pari opportunità non sono una questione privata individuale, bensì un fatto sociale che interessa e deve interessare l'intera società. In quest'ottica vi è ancora molto lavoro di sensibilizzazione da fare, come mostrano anche le reazioni dei media al PNR 60, in cui si parla di una presunta, crescente «uniformazione» e si spezza una lancia in favore del mantenimento delle «differenze naturali» tra i sessi. A ciò si deve ribattere affermando che la società nel suo insieme è responsabile affinché le pari opportunità sancite formalmente possano essere effettivamente realizzate nella vita di tutti. La politica deve intervenire con opportune misure, per esempio emanando regole sulla tutela dei lavoratori nei rapporti di lavoro atipici o contro la discriminazione salariale e controllandone l'osservanza: è una sua prerogativa, sancita dalla Costituzione, che nulla ha a che vedere con ingerenze nell'economia di libero mercato o con una «polizia salariale». Nei cortocircuiti della politica e dei media, le misure a favore dell'uguaglianza e delle pari opportunità vengono spesso criticate come aggressioni antidemocratiche alla libertà, con attacchi verbali non di rado dai toni molto pesanti. Circostanza che da sola conferma l'impellenza di rivendicare l'uguaglianza e le pari opportunità. Non ci stancheremo di ripeterlo: pretendere che in Svizzera siano realizzate l'uguaglianza e le pari opportunità a tutti gli effetti, dunque anche sul piano sostanziale, è legittimo e democratico. L'uguaglianza di fatto, in particolare per quanto concerne la famiglia, la formazione e il lavoro, e per quanto possibile la garanzia delle pari opportunità sono principi sanciti dalla Costituzione federale.

Programma nazionale di ricerca PNR 60 Uguaglianza fra donna e uomo

L'uguaglianza fra donna e uomo, sancita dalla Costituzione federale, non è ancora una realtà. Eppure offre vantaggi economici, sociali e individuali, mentre la disuguaglianza limita le scelte e le progettualità personali. Le pari opportunità vanno intese come un compito politico trasversale.

Il PNR 60 ha analizzato lo stato della parità tra donna e uomo in Svizzera nell'ambito di 21 progetti di ricerca. I risultati e gli impulsi che ne sono scaturiti sono riassunti nel rapporto di sintesi.

Durante quattro serate di dialogo i rappresentanti della ricerca, della politica e del settore si sono espressi sui risultati e sugli impulsi del PNR 60 e hanno discusso le sfide che la politica di parità è chiamata ad affrontare. Questo articolo presenta i principali contenuti delle discussioni tenutesi a Berna, Losanna, Zurigo e San Gallo tra settembre e dicembre 2014.

Il rapporto di sintesi del PNR 60 e la documentazione delle serate di dialogo possono essere consultati al sito

www.nfp60.ch.