

Conciliare vita e lavoro – la Legge federale sulla parità dei sessi e alcuni suoi limiti

Comitato cantonale PS, 5 aprile 2017

Rosemarie Weibel

Care compagne, cari compagni,

Le speranze riposte nella Legge federale sulla parità dei sessi si sono realizzate solo in parte. Oggi ho scelto di parlare della parità salariale e di alcuni suoi aspetti su cui riflettere.

L'emancipazione delle donne è la messa in discussione della gerarchizzazione del rapporto tra i generi. Ma è proprio **per la mancata messa in discussione della gerarchizzazione in quanto tale, e non solo tra uomini e donne, che le lotte per la parità salariale tra donne e uomini stanno raggiungendo i propri limiti.** Questo è quello che percepisco nell'ambito dell'applicazione della legge federale sulla parità dei sessi, ma anche leggendo i giornali (vedasi l'opinione di Paolo Pamini sul Corriere del Ticino del 4 aprile 2017).

Mi spiego.

Le cosiddette caratteristiche personali quali formazione, anni di attività professionale, anni di servizio, spiegano una parte delle differenze salariali.

Le cosiddette caratteristiche del posto di lavoro quali livello di qualifica richiesto e posizione personale ne spiegano un'altra parte.

Per cui se la disparità salariale media è del 21.3%, la parte considerata discriminatoria si riduce all'8.7% (dati UFU)

Disparità salariale media:	21,3%	1658 Fr. al mese
Parte non spiegata:	40,9%	678 Fr. al mese
Parte spiegata:	59,1%	980 Fr. al mese

La cosiddetta “parte spiegata” non per questo è non discriminatoria:

semplicemente la discriminazione avviene al momento dell'accesso al mercato del lavoro. Anche la parte spiegabile contiene delle discriminanti quali l'anzianità di servizio, la posizione professionale, il livello di competenza, i gruppi di professioni, il settore di attività economica, il tasso di attività, che tendenzialmente svantaggiano le donne. Sono fattori legati alla segregazione orizzontale e verticale del mercato del lavoro, espressione di per sé di diseguaglianze nella scelta e nell'accesso a determinati settori e posizioni ecc.

Ecco allora che diventa interessante **mettere in discussione i motivi che giustificano una differenza, ma anche la differenza che si giustifica**. Per esempio: perché chi ha potuto studiare dovrebbe guadagnare più di chi non ha una formazione professionale completa? E questo per il resto della vita? Perché la cura dei familiari non salariata non è spendibile, quale esperienza, sul mercato del lavoro? E questo in un mercato del lavoro che oggi chiede proprio le cosiddette capacità femminili come la capacità di organizzarsi e di organizzare, di prendere più decisioni contemporaneamente, il sapersi relazionare con gli altri. Sono capacità ed esperienze che si acquisiscono proprio “mandando avanti la casa”.

Nell’ambito dell’iniziativa sul personale qualificato, che vuole sfruttare maggiormente il potenziale offerto dal personale qualificato locale, vi è un’attenzione particolare alle donne. Attenzione che si declina nella volontà di fare in modo che le donne qualificate rimangano nel mondo del lavoro, possibilmente a tempo pieno.

Ma questo cosa comporta? Aumenta la richiesta di aiuti esterni per i lavori che queste donne in precedenza hanno svolto gratuitamente, cioè i lavori che una volta si chiamavano casalinghi e ora si chiamano di cura. **E chi svolgerà questi lavori? Altre donne, sulle quali a loro volta viene fatta pressione perché entrino nel mondo del lavoro** (ricordo alcune delle ultime modifiche nella legge sugli assegni familiari di complemento in Ticino, ma anche la giurisprudenza sempre più severa in materia di divorzio: le donne sono costrette a tornare a lavorare, anche se questo significa poter trovare, magari a 50 anni, solo lavori pesanti e male retribuiti).

Le statistiche dimostrano che negli ultimi decenni sempre più donne sono entrate a far parte del mondo del lavoro, ma dimostrano anche che lo hanno fatto soprattutto nei settori tradizionalmente “femminili”, delle cure in particolare. In altre parole, **non vi è stata tanto una ripartizione dei ruoli tra uomini e donne, bensì una conversione dei lavori di cura da privati e non salariati in salariati, esercitati alle condizioni del mercato del lavoro, e un trasferimento dei lavori di cura da donne più formate a donne meno formate o a migranti**. In termini diciamo così “scientifici”, questo si chiama maggiore partecipazione delle donne nel mondo del lavoro, segregazione orizzontale del lavoro, professionalizzazione, care-migration - migrazione del personale curante.

Ora, si parla molto di conciliazione famiglia-lavoro, ed è certamente utile creare delle strutture di custodia extrafamiliari, senza però dimenticare soluzioni per congiunti ed altre

persone a cui vengono prestate cure e il rispetto di per sé della vita privata dei dipendenti e delle dipendenti. Così come è doveroso fare in modo che le donne possano svolgere lavori qualificati e fare carriera – e questo si chiama pari opportunità. Buona cosa anche adottare degli strumenti per far sì che più uomini svolgano lavori tradizionalmente femminili, per esempio negli asili nido ecc.

Non basta però vedere più donne in posti cosiddetti di responsabilità, cioè dirigenti e specialistici. Perché al momento questo significa che altre donne svolgano i lavori di cura per i quali chi lavora a tempo pieno non ha più tempo, e a condizioni di lavoro spesso pessime, sia a livello salariale che occupazionali, ma anche di statuto di soggiorno. E dei figli e familiari loro chi se ne occupa?

E qui torniamo alla valutazione del lavoro: Non avremo più uomini delle pulizie, badanti e educatori della prima infanzia, operatori socio sanitari e socio-assistenziali ecc. e le donne continueranno a guadagnare meno se non affrontiamo la questione della valutazione del lavoro.

Lasciatemi citare Silvano Toppi su area del 7 ottobre 2016: vi è una contraddizione nel deprezzamento delle professioni con forte valore aggiunto sociale quali salute, assistenza, educazione, proprio le professioni a forte presenza femminile, rispetto a quelle che “fanno denaro”. Riferendosi ad uno studio di due economisti inglesi egli scrive: *“Chi si occupa delle pulizie in ambiente ospedaliero (lavoro posto al basso della scala salariale) produce 13 franchi di valore sociale per ogni franco assorbito dal suo salario (8 franchi l’ora) calcolando il suo apporto nella riduzione delle infezioni ospedaliere. Una docente di scuola materna, calcolando l’educazione prodigata ai bambini e il tempo liberato per i genitori, rende alla società 9.53 volte in più il salario che percepisce. Ciò che si vuol dire è che bisogna vedere ogni lavoro, specie se ritenuto “minore” al di là della sua monetizzazione attribuitagli da un mercato solo quantitativo, e del costo assunto come unico elemento per determinare la produttività del lavoro (tanto è vero che negli ospedali per aumentare la produttività si riduce il personale mettendo a repentaglio qualità e sicurezza nelle cure).”*

In pratica, non viene dato valore a tutti quei lavori – pagati e non – indispensabili per la vita: la cura di bambini, anziani, malati e invalidi; le pulizie; l’ascolto; l’agricoltura ecc.

Diventa urgente discuterne, anche in un'ottica di redistribuzione e lotta alla povertà in generale. Perché non ci può bastare vedere più uomini nei settori sanitari e dell'educazione a condizioni di lavoro pessime. Occorrerebbe mettere in discussione radicalmente da un lato il valore che diamo ad un determinato lavoro ma anche le differenze salariali in quanto tali. Piccoli tentativi peraltro veramente timidi sono stata l'iniziativa 1:12 e – un po' più incisive - le lotte per un salario minimo di 4'000.00 franchi.

Quindi: promuovere la trasparenza dei salari e la discussione sul valore dato a determinate attività, posizioni ecc.;

parlare della differenza salariale nel suo complesso, e non solo di quella “non spiegabile”. Entrambe sono discriminatorie.

E perché delegare le attività “dirigenziali” a singole persone e non cercare modalità di gestione più paritarie e partecipative?

Perché non parlare di genitorialità invece che di “maternità”?

Di condivisione invece che di conciliazione famiglia-lavoro, dove la conciliabilità viene declinata più nell'interesse delle aziende che delle lavoratrici e dei lavoratori?

Perché non parlare di praticabilità della vita, di conciliare vita e lavoro?

PS:

Per un bilancio più completo segnalo la relazione tenuta in occasione della giornata di studio “Il miraggio – Legge federale sulla parità dei sessi – 20 anni e non si vede” tenutasi a Bellinzona il 22 ottobre 2016 consultabile sul sito sentenzeparita.ch

(<https://sentenzeparita.files.wordpress.com/2012/12/procedure-giudiziarie-un-bilancio-def.pdf>).

Segnalo inoltre la “Guide de la CEDEF pour la pratique juridique”, uno strumento della Commissione federale per le questioni femminili per facilitare l'accesso alla e l'utilizzo della Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna. Utile non solo per avvocate:

<https://www.ekf.admin.ch/ekf/fr/home/documentation/guide-de-la-cedef-pour-la-pratique-juridique.html>