

INTRODUZIONE CONFERENZA CONCLUSIVA PROGETTO REBALANCE 24 OTT 2019 - Saluto di Sonia Ostrica, Coordinatrice Pari Opportunità UIL

Buongiorno a tutte e a tutti.

E' con vero piacere che a nome di CGIL CISL e UIL vi do il benvenuto a questo evento conclusivo del progetto europeo Rebalance, guidato dalla Confederazione Europea dei Sindacati.

Ringrazio gli autorevoli ospiti presenti e le rappresentanti di governi ed istituzioni nazionali ed internazionali: *Elena Bonetti*, Ministra per le Pari Opportunità del Governo Italiano; *Ester Lynch*, Segretaria Generale aggiunta della CES; *Seija Jalkanen*, per il Ministero per gli affari economici e lavoro Finlandese; *Gloria Mills*, Presidente del Comitato Donne della CES; *Juliane Bir*, responsabile delle politiche sindacali CES; *Jolanta Reinegardè*, coordinatrice di programmi, ricerche e statistiche dell'EIGE; *Maria Ludovica Bottarelli Tranquilli*, Presidente per l'Italia della European Women's Lobby.

Ringrazio tutte e tutti coloro che si sono impegnati per la miglior riuscita di questo evento, a partire dai Coordinamenti Donne dei Paesi che hanno partecipato alla ricerca, senza dimenticare il lavoro per l'organizzazione dell'evento, di coloro che ci hanno accolto, di chi si è dedicato ai media e di chi, traducendo in cabina di regia i lavori, ci aiuterà a vivere questa giornata rendendola comprensibile in cinque lingue.

Ringrazio le relatrici ed ogni componente delle tavole rotonde che animeranno questo evento, che sono certa sarà un valore aggiunto per tutte noi.

Il progetto REBALANCE è stato pensato “per migliorare la conciliazione di lavoro, famiglia e vita privata per donne e uomini”. Nel titolo è già presente un concetto importante, ovvero che *le azioni apparentemente in favore delle donne sono in realtà azioni che vanno a beneficio di tutti*.

Il progetto ha camminato parallelamente alla costruzione della Direttiva sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata per genitori e tutori, nota come la *Direttiva “Work Life Balance”*, approvata dal Parlamento Europeo e dal Consiglio lo scorso 24 maggio.

Nelle premesse di questa Direttiva è ricordato che la parità tra uomini e donne è un principio fondamentale dell'Unione (articolo 3, paragrafo 3, secondo comma, del trattato sull'Unione europea - TUE) e che *anzi* l'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea impone la parità tra uomini e donne in tutti i settori, compresi l'occupazione, il lavoro e la retribuzione.

Si continua affermando che *“politiche di conciliazione tra lavoro e vita privata dovrebbero contribuire al raggiungimento dell'uguaglianza di genere, promuovendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, la condivisione equa delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la riduzione delle disparità di genere in termini di retribuzioni. Tali politiche dovrebbero tenere conto dei cambiamenti demografici, compresi gli effetti dell'invecchiamento della popolazione”*; tutto ciò va applicato tenendo conto che *per le sfide “derivanti dal cambiamento demografico,*

insieme alla conseguente pressione sulla spesa pubblica in alcuni Stati membri, si prevede che aumenterà la necessità di cure informali”.

Per completare il quadro, sempre nelle *premesse* la Direttiva afferma che “i principi della parità di genere e dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata sono ribaditi nei Principi 2 e 9 del Pilastro europeo dei Diritti Sociali, che è stato proclamato dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione il 17 novembre 2017”.

Oggi è qui presente la Ministra Italiana per le Pari Opportunità: **Ministra Bonetti**, ci piacerebbe molto che il nostro Paese possa essere tra i primi ad adottare e rendere operativa questa Direttiva. Possiamo per così dire “consegnare a lei” ufficialmente ed unitariamente, oggi, in questa occasione, la richiesta di accelerare i tempi per la ratifica della Direttiva “**Work Life Balance**” in Italia?

Essere il primo tra i Paesi dell'Unione a ratificare la Direttiva sarebbe un segnale forte ed infatti è un traguardo molto ambito: ci piacerebbe davvero che ciò avvenisse proprio in Italia, e per i motivi che cercherò di raccontare in breve.

Partiamo col dire che abbiamo voluto fortemente che questa giornata si svolgesse in Italia, e non a caso: nel nostro Paese la **natalità** è molto sentita, ma ancora non sufficientemente supportata e agevolata con politiche adeguate. Servono **passi veloci in campi ben determinati**.

Siamo a **Roma**. Qui è davvero evidente che i tempi della città non favoriscono le donne. I **trasporti** in particolare, come veniva evidenziato ottimamente nel rapporto presentato dall'EIGE a Bruxelles lo scorso 15 ottobre, sono fondamentali, e fanno la differenza soprattutto per le donne, che si fanno carico di percorsi aggiuntivi rispetto al tragitto casa/lavoro: pensiamo al trasporto dei figli a scuola ed alle attività extrascolastiche, o all'accompagnamento a visite e cure per i genitori anziani o per i familiari non autosufficienti o disabili.

E' necessario investire in servizi come il **trasporto pubblico**, che serva altrettanto bene le periferie come il centro, precluso al traffico privato: è un supporto necessario, anzi cruciale.

E' altrettanto indispensabile alleggerire le donne dal **lavoro di cura**, spesso informale: per questo diventa prioritario un investimento straordinario nella **sanità ed i servizi sociali** per l'assistenza e cura di bambini, anziani e disabili.

Migliori trasporti e più servizi in sanità avvantaggerebbero certamente le donne lavoratrici, *ma anche chi non lavora ne trarrebbe beneficio*.

Come sindacato, ci adoperiamo da sempre per sostenere le donne che hanno un lavoro: i contratti collettivi, sia quelli nazionali che quelli integrativi, sono fondamentali, ed abbiamo sottoscritto ottimi accordi, che prevedono buone prassi ed incentivi. La vera differenza però la fanno due cose: **le norme e le risorse**, ed è necessario che vadano di pari passo per una azione che sia davvero efficace.

Per arrivare ad una *maggior condivisione del lavoro di cura*, sono necessari **incentivi per i padri**: statistiche ormai consolidate dimostrano che se viene *incentivata* per gli uomini la condivisione del lavoro di cura familiare, essi possono *finalmente* occuparsi dei figli senza subire penalizzazioni. Sono infatti le *penalizzazioni economiche per le assenze* a far sì che alla fine a *stare a casa siano le donne*. Come dicono le statistiche sul Gender Pay Gap, le retribuzioni degli uomini sono mediamente *più alte* di quelle delle donne e conseguentemente anche i tagli sono più consistenti.

Se poi adottassimo, come in altri Paesi già si fa, addirittura un “*premio*” per le famiglie in cui i padri prendono più congedi parentali, così da *aumentare* i mesi complessivi di congedo e la *percentuale* con cui sono retribuiti i congedi stessi, potremmo lavorare su più fronti.

Ovviamente la priorità della CES, di CGIL CISL e UIL e delle altre organizzazioni europee affiliate, impegnate in questa ricerca, resta una **piena occupazione delle donne**. Ma anche nel mondo di chi è già occupato, la vera conciliazione di vita e lavoro si raggiunge incentivando i padri alla condivisione del lavoro di cura ed intervenendo sui servizi: questi investimenti produrrebbero benefici anche sull’incremento della *natalità*, troppo spesso una scelta di campo che rende incompatibili figli (o famiglia) e lavoro.

Poter inoltre utilizzare misure di riconciliazione – come **lo smart working, il telelavoro, asili e welfare aziendali** - consentirebbe alle donne di subire minori penalizzazioni economiche e meno discriminazioni in termini di carriera e di retribuzione; le donne potrebbero così lavorare di più, lavorare meglio ed essere valorizzate anche in termini di crescita professionale, ottenendo anche più *contribuzione* da lavoro e conseguentemente pensioni più alte alla fine della vita lavorativa!

Eppure, è incredibile come sia ancora così difficile far comprendere fino in fondo la **correlazione che c’è tra il bilanciamento tra vita e lavoro e i positivi effetti che ne derivano complessivamente**.

Sembra un problema che riguarda *solo le donne* mentre è un danno per l’intera società, che per così dire “lega” le gambe su cui potrebbe correre più veloce.

E’ necessario e sempre più urgente che ci sia un passo avanti della politica verso decisioni “gender oriented”, un incremento delle politiche in materia di pari opportunità.

I sindacati rivendicano sempre, ovunque, comunque e *per tutti* i lavoratori, condizioni di lavoro migliori in termini di *salute e sicurezza* come di *retribuzione*. E’ grazie all’incessante azione sindacale che sono arrivati, dopo confronti anche aspri con le controparti datoriali private e pubbliche, contratti innovativi che comprendevano straordinarie misure di conciliazione.

Noi sindacati continueremo come sempre a sostenere nei contratti gli strumenti di conciliazione, ma è tempo che le buone prassi, che pure esistono come abbiamo già detto nei contratti collettivi, si trasformino in *azioni concrete e replicabili* anche per quanti e quante non godano della protezione di un contratto collettivo.

La **ratifica della direttiva** darebbe un bel calcio d'avvio, e come si suol dire, "chi parte per primo, parte meglio"! **Ministra Bonetti**, da lei oggi ci aspettiamo un impegno su questo, ed anche se la conosciamo come una donna che sa "addomesticare" i numeri essendo una matematica, *sappiamo che sa essere anche una donna di parola.*

Pari diritti, pari opportunità significano poter avere, *madri e padri*, le stesse opportunità nella vita come nel lavoro. Significa che *debbono esserci uguali diritti per ognuno dei genitori*, di crescere i propri figli senza che la famiglia subisca una perdita (economica o di prerogative sul lavoro). Siamo altrettanto convinti del diritto di una madre o di un padre ad affermarsi nel lavoro senza dover rinunciare alla famiglia.

Tutto ciò è possibile, e le statistiche (la Ministra Bonetti diceva qualche giorno fa alla Camera che "i numeri sono più comprensibili a chi fa politica") confermano che *una migliore e maggiore occupazione delle donne comporta crescita economica e progresso sociale nei paesi.*

Conciliazione e non contrapposizione, bilanciamento e non sproporzione: questo progetto mostra che "insieme" si cammina meglio e più veloci, ed i benefici aumentano per tutti.

Vorrei chiudere questo saluto facendo lo stesso patto che le donne di CGIL CISL e UIL hanno fatto con i rispettivi segretari generali in occasione dell'8 marzo: il patto che **nei futuri contratti collettivi le politiche di genere siano considerate una delle priorità delle piattaforme, e dovranno essere all'inizio delle agende sindacali**, per far ripartire una nuova stagione di pari opportunità vere.

Lo stesso patto vorrei farlo, a nome unitario, con la Ministra Bonetti, interlocutrice di elezione per le donne di CGIL CISL e UIL:
"Che non ci sia più una legge finanziaria, una programmazione economica in qualunque ambito che non sia filtrata sin dall'inizio e guardata con gli occhiali "rosa" dell'ottica di genere, perché le pari opportunità non sono solo per le donne, ed è bene che lo capiscano finalmente anche gli uomini".

Sappiamo bene che questo è un patto che richiede un impegno sia politico che economico, ed è per questo che come sindacati **diamo sin da subito** la massima disponibilità ed impegno ad essere coinvolti nelle politiche e nei processi di creazione di nuove misure a sostegno della genitorialità, iniziando dal veloce recepimento della Direttiva, senza attendere i tre anni canonici!

Questo percorso anche se impegnativo deve diventare una "conditio sine qua non", ed i perché sono tanti.

Perché le donne sono la maggioranza della popolazione ma non raggiungono la stessa occupazione degli uomini, e ciò avviene per motivi che sono indipendenti dalle loro competenze.

Perché se non si introduce un'ottica di genere nelle stanze dei bottoni le politiche saranno pensate da chi i problemi di conciliazione non li vive con la stessa criticità delle donne.

Perché dobbiamo mettere ogni forza in campo per prima *formare* e poi *convincere* i nostri “compagni di viaggio” che introdurre politiche di genere *non toglie nulla a loro ma va invece a vantaggio di tutti*.

Perché nella società le donne sono *le spalle e le gambe* su cui si scarica ancora troppo il peso delle inefficienze dei servizi e di arretratezze culturali che portano a perdita di valori.

Perché le donne sono anch'esse sempre più “*cervelli in fuga*” di cui i Paesi non possono più privarsi.

Perché se futuro ci sarà, ci sarà perché ci sono *sempre più donne* che trovano soluzioni innovative a problemi complessi.

Infine, perché siamo donne che vogliono **camminare insieme tra loro e con gli uomini**, per migliorare noi stesse e il mondo, e siamo leader inconsapevoli: è bene che facciamo la nostra parte.

Buona conciliazione e buon pressing a tutte!

oooooooooooooooooooo