

Parere sulle
**misure di lavoro flessibili e part-time
e la dimensione di genere
del mercato del lavoro**

Comitato Consultivo
su
Pari Opportunità per Donne e Uomini

Il parere del Comitato Consultivo non riflette necessariamente le posizioni degli
Stati Membri e non vincola gli Stati Membri.

Tavola dei contenuti

1) Il background e il mandato del gruppo di lavoro.....	4
2) Contesto.....	5
3) Quali sono i principali impatti, positivi e negativi, del part-time e delle modalità di lavoro flessibili nel ciclo di vita per le donne e gli uomini?.....	8
Impatti positivi.....	9
Impatti negativi.....	10
4) Promuovere il lavoro part-time di qualità e favorire le forme di lavoro flessibili per donne e uomini.....	12
Affrontare lo squilibrio di genere nella cura dei figli e nelle altre responsabilità di cura	12
Favorire il lavoro part-time di qualità e combattere la segregazione occupazionale.....	13
5) Raccomandazioni	14

1) Il background e il mandato del gruppo di lavoro

1.1 Negli ultimi decenni, la situazione delle donne nel mercato del lavoro è migliorata, e vi è stato un forte aumento dell'occupazione femminile nell'Unione Europea, portando ad una riduzione dei divari occupazionali di genere. Ciò è stato reso possibile grazie al supporto alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, alle misure per promuovere l'uguaglianza di genere, al maggiore livello medio di istruzione delle donne e anche a importanti trasformazioni socio-economiche. Nel 2000, la Strategia Europea per la Crescita e l'Occupazione ha fissato l'obiettivo di raggiungere un tasso di occupazione per le donne del 60% entro il 2010 (dai 15-64 anni di età), e nel 2008 ha raggiunto un tasso di 59,1%¹ (dai 20-64 anni di età).

1.2 Tuttavia, l'aumento quantitativo delle donne nel mercato del lavoro può non aver coinciso con lo sviluppo qualitativo di "migliori posti di lavoro"². Questo è esemplificato dalla persistenza del divario retributivo di genere che riflette sostanziali disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro. In tutta l'UE, le donne guadagnano, mediamente, il 17,8%³ (dati 2008 Eurostat di Giugno 2010) in meno degli uomini per ogni ora lavorata. In alcuni paesi il divario retributivo fra i sessi si sta ampliando. Le modalità di lavoro flessibili e la mancanza di posti di lavoro part-time di qualità spesso sono fattori importanti nel determinare il divario retributivo fra i sessi.

1.3 Il Comitato Consultivo pertanto ha deciso nella riunione del 20 Novembre 2009 di istituire un gruppo di lavoro per preparare un Parere sulle modalità di lavoro flessibili e part-time e sulla dimensione di genere del mercato del lavoro.

1.4 Lo scopo del presente Parere è di:

- esaminare gli aspetti positivi e negativi di entrambe le modalità di lavoro flessibile e part-time in riferimento alla uguaglianza di genere in tutto il ciclo di vita, tenendo conto della varietà delle situazioni a livello dell'UE;

¹ Indagine sulla Forza Lavoro Eurostat 2008

² Vedi il Report Annuale sull'Uguaglianza tra Donne e Uomini della Commissione Europea (COM (2009)694)

³ Vedi il Parere dell'EAC sull'efficacia del quadro giuridico attuale sulla parità di salario a parità di lavoro o di uguale valore nell'affrontare il divario retributivo di genere, Giugno 2009.

- fornire suggerimenti su come ridurre gli svantaggi del lavoro part-time sia per i lavoratori che per i datori di lavoro, (in particolare il lavoro part-time che comprende pochissime ore), identificando le barriere sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro;
- promuovere un maggiore utilizzo di modalità di lavoro flessibili a tutti i livelli, e favorire un migliore equilibrio nell'utilizzo di modalità di lavoro flessibili da parte delle donne e degli uomini per tutta la loro vita lavorativa, spiegare che è possibile e molto importante assicurare che le modalità di lavoro flessibili siano disponibili all'interno del lavoro full-time;
- combattere lo stereotipo del lavoro part-time come principalmente per le donne, scarsamente retribuito e insicuro;
- dove non viene già utilizzato, promuovere e favorire l'uso del part-time come opzione di lavoro sia per donne che per uomini, in particolare in lavori di qualità e qualificati
- formulare proposte specifiche su come prendere in considerazione la dimensione di genere nell'ambito della riflessione e promozione di politiche di flessicurezza, in particolare guardando alla flessibilità nell'utilizzo degli orari di lavoro (come il lavoro part-time e gli orari di lavoro irregolari) ma non la flessibilità quantitativa esterna (come contratti a tempo determinato, agenzie di lavoro temporaneo, lavoro a chiamata, etc).

2) Contesto

2.1. Le economie di successo si basano sull'uso dei talenti di tutti i cittadini. Favorire l'aumento della partecipazione al lavoro per le donne può contribuire ad accrescere la prosperità e la produttività in tutta l'UE.

2.2. La Direttiva UE 97/81/CE (adottata nel 1997⁴ e fondata sull'Accordo Quadro dei Partner Europei) stabilisce un quadro per rimuovere la discriminazione contro i lavoratori part-time e per promuovere il lavoro part-time di qualità. La definizione di lavoratore part-time è dettagliata come segue: *“Il Termine “lavoratore part-time” si riferisce a un lavoratore dipendente le cui normali ore di lavoro, calcolate su base settimanale o in media su un periodo di occupazione fino a un anno sono inferiori rispetto al normale orario di lavoro di un lavoratore a tempo pieno comparabile.”* Tuttavia, nella pratica, tra gli Stati Membri dell'UE ci sono diverse concezioni di lavoro part-time. Utilizzando una distinzione tra lungo (30 + ore), medio (20-29 ore) e corto (meno di 19 ore) lavoro part-time, sembra che vi siano notevoli differenze nell'utilizzo del lavoro part-time tra donne e uomini, anche tra paesi che hanno gli stessi tassi di partecipazione, ad esempio il 56% delle donne Svedesi in lavoro a part-time ha lavorato in part-time lungo e il 14% in quello breve; mentre in Germania le proporzioni sono invertite: il 17% nel lavoro part-time lungo e il 45% in quello breve.

2.3. Nello sviluppo dei Pareri del Comitato Consultivo su Eguale Retribuzione e il Divario Retributivo di Genere, e sul Futuro della Politica dell'Uguaglianza di Genere nel corso del 2009, è emerso chiaramente che esiste un divario di genere nel mercato del lavoro, e che il lavoro part-time ne era chiaramente uno dei fattori.

2.4. È un fatto che il lavoro part-time non è distribuito uniformemente in tutta la popolazione che lavora: più donne che uomini lavorano secondo un modello di lavoro flessibile o di ore part-time, i lavoratori all'inizio e alla fine della loro carriera sono più propensi a lavorare part-time, e il part time è più diffuso al nord che al sud e al centro⁵ Europa. Il Rapporto Eurofund del 2007⁶ suggerisce che il lavoro part-time è comune nel settore dei servizi, sanità, turismo e istruzione, ma è raro nel settore agricolo e manifatturiero. Dove i modelli di lavoro part-time sono disponibili vi è spesso una correlazione con una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro e con gli obiettivi di Lisbona raggiunti sull'occupazione delle donne.

⁴ Direttiva del Consiglio 97/81/CE del 15 Dicembre 1997, relativa all'accordo quadro condotto dall'UNICE, dal CEEP e dal CES, GU L 14/9

⁵ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&pcode=tps00159&language=en&toolbox=data>

⁶ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/108/en/1/ef07108en.pdf>

2.5. Nel 2008, la quota di lavoratrici donne che lavoravano part-time era del 31,1% in UE-27⁷, mentre la cifra corrispondente per gli uomini era del 7,9%. Questa è la chiave per comprendere la partecipazione femminile al mercato del lavoro, in particolare perché i tassi di occupazione misurati equivalenti al full-time sono aumentati ad un ritmo molto più lento rispetto alla tradizionale misura basata sul numero dei lavoratori effettivi. Quando misurato in full-time equivalente, non solo il divario di genere è molto più elevato, ma si è solo leggermente ridotto nel corso degli ultimi cinque anni (tra il 21,2 p.p. nel 2003 a 20,2 p.p. nel 2008) ed è addirittura aumentato in nove Stati Membri⁸.

2.6. Mentre i fattori che stanno alla base del divario retributivo di genere sono complessi e molteplici (cfr. anche Opinione su Uguale Retribuzione e la Riduzione del Pay Gap di Genere per maggiori dettagli)⁹, le azioni per ridurre il divario retributivo di genere hanno bisogno di essere fortemente legate alla promozione di un migliore equilibrio di genere nel mercato del lavoro. Va notato che questa complessità è chiaramente dimostrata dal fatto che alcuni paesi con un elevato livello di partecipazione delle donne nei loro mercati del lavoro, ad esempio, Svezia e Danimarca hanno anche un elevato divario retributivo fra i sessi e alcuni paesi con un basso livello di donne che partecipano al mercato del lavoro, ad esempio, Italia e Spagna, hanno un corrispondente basso divario retributivo di genere.

2.7. Quando le donne (o gli uomini) scelgono o necessitano di conciliare il lavoro e le responsabilità familiari lavorando part-time, spesso risulta che siano mal pagati perché il lavoro part-time di qualità, qualificato, spesso non è disponibile. In UK, il divario medio nelle retribuzioni orarie, escludendo il lavoro straordinario, di lavoratori part-time è stato del 36,5% in meno rispetto al reddito dei lavoratori full-time nel 2009¹⁰. Ciò rafforza la disparità di genere nel reddito in quanto il tasso di utilizzo da parte delle donne di misure come lavoro flessibile e part-time per la conciliazione per motivi famigliari, sarà più alto.

⁷ La quota di part-time femminile ha superato il 35% in Danimarca e in Lussemburgo, il 40% in Belgio, Svezia, Austria, Regno Unito e in Germania e addirittura ha superato il 75% nei Paesi Bassi. Al contrario, la quota di lavoratori part-time di sesso femminile è stata molto bassa in Bulgaria, Slovacchia, Ungheria, Lettonia, la Repubblica Ceca e la Lituania.

⁸ Polonia, Slovacchia, Svezia, Bulgaria, Romania, Lituania, Finlandia, Repubblica Ceca e Ungheria

⁹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=683&langId=en>

¹⁰ Fonte: UK Office for National Statistics Annual Survey of Hours and Earnings, November 2009

2.8. Si deve inoltre rilevare che il part-time non è sempre l'opzione preferita per tutti i lavoratori che sono impiegati per meno ore rispetto al full-time: secondo Eurostat il 25,6%¹¹ dei lavoratori part-time dell'UE si trovano in questa situazione involontariamente a causa della mancanza di opportunità di lavoro full-time, la maggior parte a causa delle responsabilità di cura.

2.9. Vi è anche una prova evidente che i lavoratori part-time lavorano al di sotto del loro potenziale. Lo squilibrio tra donne e uomini in queste posizioni lavorative suggerisce che l'UE non sta utilizzando a pieno il potenziale della sua riserva di lavoro femminile. Il Report del 2009 degli esperti commissionato dalla Presidenza Svedese ha stimato che ci potrebbe essere un considerevole guadagno di quasi il 30% del PIL per l'UE nel suo insieme se i divari di genere fossero eliminati¹². Allo stesso modo le donne UK e la Commissione sul Lavoro nel 2006 ha stimato che eliminare gli ostacoli alle donne che lavorano nelle posizioni tradizionalmente svolte dagli uomini e aumentare la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro UK potrebbe valere tra i £ 15 e 23 miliardi (16,9-25,9 miliardi di euro) o l'1,3-2% del PIL¹³.

2.10 Come osservato in precedenza, se un adulto ha bisogno di ridurre la sua partecipazione al mercato del lavoro per la cura di un bambino o di un adulto non autosufficiente, è probabile che sia il secondo percettore di salario a farlo, che generalmente è donna. Pertanto, in aggiunta alle altre misure volte a ridurre il divario retributivo fra i sessi, è necessario un più equo bilanciamento tra la quota delle donne e degli uomini che lavorano part-time (e la fruizione del congedo parentale) per garantire che il ciclo non sia rafforzato.

2.11 Coloro che lavorano meno ore rispetto al full-time hanno accesso ridotto alla formazione e allo sviluppo, che può anche avere un impatto sulla loro capacità di competere con successo per le opportunità di lavoro future. Inoltre, i lavoratori part-time che non hanno un contratto a tempo indeterminato hanno meno probabilità di beneficiare delle opportunità di formazione¹⁴.

¹¹ Indagine sulla Forza Lavoro Eurostat, 2009

¹² A. Löfgren, *Gender equality, economic growth and employment*, 2009. Tale Report è stato presentato alla Conferenza tenutasi sotto la presidenza Svedese 'What does gender equality mean for growth and employment?', Stockholm, 15-16 October 2009 ed è disponibile all'indirizzo: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en>.

¹³ Women and Work Commission: Shaping a Fairer Future, 2006

¹⁴ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/108/en/1/ef07108en.pdf>

2.12 Lo sviluppo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione offre opportunità ai datori di lavoro di introdurre pratiche di lavoro flessibili innovative e produttive sia per i lavoratori full-time che part-time. Tale cambiamento porta un beneficio sia all'individuo che all'organizzazione.

3) Quali sono i principali impatti, positivi e negativi, del part-time e delle modalità di lavoro flessibili in tutto il ciclo di vita per le donne e gli uomini?

3.1 Ci sono una serie di impatti dell'alta prevalenza di lavoro flessibile e part-time, dai problemi di conciliazione vita-lavoro all'impatto del sistema fiscale e dei benefit. Per esempio, alcuni sistemi statali adottano disincentivi finanziari per il **secondo** percettore di reddito a lavorare full-time. Gli effetti del lavorare part-time possono avere un impatto in tutta la vita del lavoratore e, poiché sono principalmente le donne che lavorano part-time, questi devono essere esaminati ulteriormente nel presente Parere.

3.2 Non è chiaro che le donne che scelgono o devono lavorare part-time siano pienamente consapevoli delle possibili implicazioni a lungo termine sui loro guadagni, pensioni e carriere. Gli individui hanno diverse preferenze rispetto alla famiglia e aspirazioni di carriera e bilanciano molti fattori complessi nel loro processo decisionale. La politica dovrebbe pertanto garantire che tali scelte siano informate, non siano ingiustamente obbligate oppure ponderate in modo che sia, in ultima analisi, di danno alla società e la crescita economica.

3.3 Basse prospettive di reddito probabilmente portano ad abbassare la tendenza ad entrare e reinserirsi in una occupazione che dà reddito. Le lunghe interruzioni dal lavoro possono portare a un maggiore pay gap ed effetti negativi a lungo termine per l'individuo. All'interno degli Stati Membri, ciò può portare a un aumento del differenziale retributivo di genere e a potenziali conseguenze negative più ampie per la crescita economica complessiva.

Impatti positivi

3.4 In tempi di crisi e di difficoltà economiche, il lavoro flessibile e part-time possono essere una misura di sostegno per aiutare a mantenere gli affari a un livello

sostenibile ed evitare o ridurre i licenziamenti – in particolare in ambienti dove questo non è stato l'approccio tradizionale. Tali misure forniscono il potenziale per rendere il lavoro part-time attraente per gli uomini come parte di una qualunque strategia per la ripresa.

3. 5 Il lavoro flessibile e part-time aiuta i datori di lavoro a trattenere persone abili e qualificate nella forza lavoro che altrimenti potrebbero dover lasciare. Può anche consentire il trasferimento strutturato di competenze tra lavoratori assicurando che l'investimento in formazione fatto dai datori di lavoro sul personale non sia perso.

3.6 Dove sono soddisfatte le condizioni dei requisiti, gli individui che lavorano part-time possono essere in grado di mantenere un equivalente sostegno sociale e diritti pensionistici rispetto a quelli maturati dai lavoratori full-time.

3.7 Lavorare con orari flessibili e/o part-time permette agli individui di svolgere attività esterne, quali la conciliazione tra famiglia e lavoro, studi per migliorare le competenze, o partecipare attivamente alla vita pubblica e di comunità. Una recente ricerca condotta in UK ha rilevato che le persone che lavoravano con orari flessibili o part-time, trascorrevano più tempo con la loro famiglia, e molti credono che ciò migliori la qualità della loro vita e quella dei loro figli.¹⁵

3.8 Le famiglie possono trarre vantaggio. Nella UE, ci sono 40 milioni di famiglie con figli a carico (ossia sotto i 12 anni)¹⁶. Per entrambi i genitori, il tempo trascorso con i figli e con l'un l'altro è importante per lo sviluppo del bambino, per migliorare la stabilità nella vita dei bambini e quindi per contribuire a una migliore coesione sociale in generale. Nella UE, almeno 4 milioni di uomini dipendenti vorrebbero ridurre il loro orario di lavoro al fine di dedicare più tempo alle responsabilità di cura¹⁷.

3.9 Quando le ore di lavoro full-time non sono compatibili con la cura dei bambini, il lavoro flessibile e il part-time sono un'alternativa necessaria per i genitori che lavorano e li aiuta a bilanciare la responsabilità genitoriale e professionale.

¹⁵ Work and Care: A Study of Modern Parents (2009), realizzata per conto della Commissione sulla Uguaglianza e i Diritti Umani UK

¹⁶ Indagine sulla Forza Lavoro Eurostat 2007

¹⁷ Indagine sulla Forza lavoro Eurostat 2005 modulo ad hoc sulla conciliazione tra lavoro e vita familiare.

3.10 Il lavoro part-time e flessibile consente ai genitori, sia dipendenti che lavoratori autonomi, di prendersi cura di adulti non autosufficienti all'interno della famiglia. Le popolazioni in tutta l'UE stanno invecchiando e le persone vivono più a lungo. È socialmente ed economicamente vantaggioso per tutti gli Stati Membri consentire agli adulti non autosufficienti di rimanere all'interno del loro ambiente locale e familiare¹⁸.

3.11 L'occupazione è un elemento chiave per affrontare la povertà infantile e gli alti tassi a rischio-di povertà dei genitori soli, è essenziale quindi migliorare la disponibilità e l'accessibilità al lavoro flessibile e part-time ben retribuito per i gruppi svantaggiati, per combattere la povertà.

3.12 I modelli di lavoro flessibile possono avere anche altri vantaggi per le comunità e l'ambiente, per esempio, la riduzione della congestione di viaggio nelle ore di punta.

Impatti negativi

3.13 Il lavoro part-time può avere impatti negativi sull'indipendenza economica, sulla sicurezza finanziaria a lungo termine e sulle prospettive di lavoro.

3.14 In molti stati membri, le donne hanno più probabilità di usufruire di opzioni di orario di lavoro ridotto come il lavoro part-time o il lavoro solo nel periodo scolastico come la principale forma di organizzazione di lavoro flessibile e gli uomini hanno più probabilità di lavorare da casa o di lavorare con orario compresso. Le modalità di lavoro delle donne hanno dunque maggiori probabilità di risentire di impatti a lungo termine sugli stipendi e le carriere dal momento che il lavoro part-time è ancora prevalentemente concentrato nelle professioni e settori meno retribuiti. Una recente ricerca condotta in UK ha rilevato che:

- il 10% del differenziale retributivo complessivo può essere attribuito alla segregazione occupazionale basata sul sesso.
- il 21% del differenziale retributivo di genere è dovuto a differenze negli anni di esperienza di lavoro full-time.

¹⁸ Studio UK "Calculating the value of unpaid care" 2007 Carers UK, ACE National and University of Leeds

- un ulteriore 16% del divario è dovuto all'effetto negativo sui salari per aver lavorato part-time in precedenza e aver usufruito di un congedo dal lavoro per prendersi cura della famiglia.¹⁹

3.15 Il doppio carico di lavoro retribuito e lavoro non retribuito all'interno della famiglia, insieme ad una possibile mancanza di servizi di cura a supporto ove necessario, è stato identificato come uno dei principali ostacoli alla piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro e al processo decisionale a tutti i livelli²⁰.

3.16 Alcuni lavoratori part-time sperimentano lavori con contenuti più poveri, ricevono meno formazione e minori opportunità di promozione. Gli uomini citano questo come un fattore per non cercare di ridurre le ore²¹. Ciò si riflette nell'assenza di donne, soprattutto quelle che lavorano part-time, dai posti di lavoro senior e quelli decisionali.

3.17 I lavoratori part-time tendono a rimanere in un posto di lavoro per un periodo più lungo rispetto ai lavoratori full-time perché temono di non essere in grado di ottenere le stesse modalità altrove. Questo può avere un impatto negativo sulle prospettive di promozione e progressione.

3.18 Il lavoro part-time può anche tradursi in un minor numero di diritti alla protezione sociale, come indennità di disoccupazione se questo lavoro si conclude; quindi il lavoro part-time può avere un impatto negativo sul ciclo di vita là dove tali lavoratori non sono in grado di accedere ai relativi benefici che sono legati al diritto all'indennità di disoccupazione.

3.19 I lavoratori part-time possono essere invisibili nelle statistiche relative alla disoccupazione. Numerosi lavoratori part-time che vorrebbero lavorare full-time non sono registrati come in cerca di lavoro, anche se sono alla ricerca di un secondo lavoro o di un lavoro full-time²².

¹⁹ The Gender Pay Gap in the UK: 1995 to 2007(2010) realizzata per conto del Government Equalities Office UK

²⁰ UK report: Working towards Equality, A Framework for Action. 2010

²¹ Commissione sull'Uguaglianza e i Diritti Umani UK. 2009. Lavorare meglio – soddisfare le mutevoli esigenze delle famiglie, lavoratori e datori di lavoro nel 21° Secolo.

²² Cfr box 3, p12 nella nota delle analisi degli esperti su "Gender equality and recession"
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2839&langId=en>

3.20 Il lavoro part-time può essere spesso pagato poco rispetto all'equivalente lavoro full-time. Uno Studio Austriaco dimostra che i lavoratori part-time guadagnano circa il 31% in meno rispetto agli equivalenti lavoratori full-time.²³

3.21 Il lavoro part-time delle donne tende a rafforzare le diseguaglianze di genere. Quando un adulto ha bisogno di ridurre la partecipazione al mercato del lavoro per la cura di un bambino o di un adulto non autosufficiente è probabile che sia il secondo percettore di salario a farlo, il che per più di due terzi delle famiglie²⁴ di tutta Europa è fatto dalle donne. Pertanto è al contempo causa e conseguenza.

4) Promuovere il lavoro part-time di qualità e favorire le forme di lavoro flessibili per donne e uomini

4.1 Pur rispettando il diritto delle famiglie di scegliere l'equilibrio fra vita-lavoro che è più appropriato per loro, i politici devono ridurre gli impatti negativi del lavoro flessibile e del part-time e focalizzarsi sull'individuare e l'affrontare quei fattori che limitano le scelte delle persone.

4.2 Affrontare le barriere all'interno e all'esterno del posto di lavoro che creano questi impatti negativi sarebbe vantaggioso non solo per i lavoratori stessi e le loro famiglie, ma per l'economia in senso più ampio promuovendo la più equa partecipazione delle donne, così come degli uomini nel mercato del lavoro.

Affrontare lo squilibrio di genere per la cura dei figli e le altre responsabilità di cura

4.3 Le donne e gli uomini dovrebbero essere incoraggiati e messi in condizione di prendere decisioni sulla loro vita familiare che non siano vincolate ingiustamente da barriere, reali o percepite, relative al genere. Il congedo di maternità, di paternità, parentale e/o altri congedi per motivi familiari sono tutte misure efficaci per favorire la condivisione delle responsabilità di cura per la famiglia tra donne e uomini. Tuttavia, le

²³ La qualità del lavoro part-time e il miglioramento della posizione delle donne al mercato del lavoro (Qualität von Teilzeitbeschäftigung und die Verbesserung der Position von Frauen am Arbeitsmarkt, Federal Chancellery, Vienna 2010. <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=39062>).

²⁴ Indagine sociale Europea 2004

donne usufruiscono del congedo per la famiglia di più rispetto agli uomini. Diversi studi dimostrano che gli uomini possono essere scoraggiati dall'utilizzare questo diritto a causa di una serie di fattori, in particolare dove tale congedo non è retribuito.

4.4 Persistenti stereotipi di genere si traducono in un maggior numero di donne che si assumono le responsabilità di cura. Inoltre, le donne hanno solitamente redditi più bassi quando lavorano così il minore impatto finanziario sul reddito della famiglia può essere un fattore. È necessario un migliore equilibrio tra donne e uomini nella cura dei figli e nelle altre responsabilità di cura e nell'adozione di misure di sostegno sia delle donne che degli uomini, per assicurare che il ciclo esistente stereotipato non sia rafforzato.

4.5 I decisori politici devono concentrarsi sulla agevolazione del cambiamento degli atteggiamenti. Il congedo per motivi di familiari non dovrebbe essere considerato dagli uomini come una minaccia alla carriera. Inoltre, le donne non dovrebbero essere considerate come un gruppo di lavoratrici instabili e costose sul presupposto errato che potrebbero aver bisogno di prendere più congedi rispetto ai colleghi maschi. Il tempo libero per la cura, usufruito da donne o uomini, non dovrebbe essere visto come una influenza negativa per la progressione di carriera. Dovrebbero essere favorite misure per combattere questo.

4.6 Inoltre, sono urgentemente necessarie politiche che affrontino i bisogni di cura dei bambini e degli adulti non autosufficienti in termini di qualità, accessibilità e convenienza per assicurare che sia le donne che gli uomini abbiano pari opportunità all'interno del mercato del lavoro e a loro volta, possano contribuire attivamente al successo della crescita economica Nazionale ed Europea.

Favorire il lavoro part-time di qualità e combattere la segregazione occupazionale

4.7 La segregazione occupazionale e settoriale si riferiscono entrambe a situazioni in cui la forza lavoro di una particolare industria o di un settore comprendono

principalmente un solo genere, o dove le opportunità per la progressione per un particolare genere sono limitate.

4.8 Il lavoro part-time non è diffuso in modo uguale in tutte le attività e settori. All'interno di settori specifici può esserci un vincolo per l'accesso alle opportunità di formazione e promozione. Inoltre, può ridurre l'accesso ai ruoli senior, in particolare a causa della limitata disponibilità e visibilità delle opportunità per senior a part-time.

4.9 Tutti questi problemi si combinano e contribuiscono a rappresentare le donne nella percentuale più elevata di lavori atipici, registrando tassi di occupazione più bassi rispetto agli uomini e sperimentando discriminazione nella formazione professionale e nella progressione di carriera. Tuttavia non ci deve essere una correlazione tra i ruoli con orario di lavoro ridotto e lavori atipici o precari. Inoltre, la flessibilità di orario non deve significare minor sicurezza di lavoro.

4.10 La disponibilità di lavoro part-time di qualità è un fattore chiave nell'affrontare le disuguaglianze incontrate da coloro che lavorano part-time. Una relazione UK afferma che il lavoro part-time di qualità ha quattro criteri²⁵ chiave:

- lavori che forniscono gli stessi (pro-rata) termini e condizioni, sviluppo di carriera e opportunità di progressione comparabili al lavoro full-time;
- posti di lavoro che consentono al titolare del posto di mantenere, o migliorare, le sue competenze;
- posti di lavoro che consentono il raggiungimento di un equilibrio accettabile tra lavoro e vita, soddisfacendo le esigenze sia dei datori di lavoro che del lavoratore;
- dove c'è un business case, posti di lavoro che offrono la possibilità di aumentare il numero di ore fino a full-time, se desiderato, allo stesso livello o a un livello superiore

4.11 Inoltre, ci dovrebbe essere il riconoscimento che la presenza fisica sul posto di lavoro non sempre equivale a una maggiore produttività. Le tecnologie della comunicazione possono facilitare il lavoro flessibile e supportare i lavoratori a lavorare con successo in modo efficiente, mentre gestiscono le loro responsabilità domestiche e di lavoro.

²⁵ Working towards Equality: A framework for action. GEO 2010

5) Raccomandazioni

5.1 Le seguenti raccomandazioni sono volte a migliorare il lavoro part-time trasversalmente ai settori sia per le donne che per gli uomini, colmare il divario retributivo di genere e affrontare lo squilibrio di genere all'interno dei mercati di lavoro nazionali.

5.2 La **Commissione Europea** dovrebbe:

- Garantire che la Strategia Europea 2020²⁶ riconosca che l'occupazione femminile e la promozione di politiche di uguaglianza di genere sono fattori chiave per la crescita dell'occupazione e della competitività all'interno dell'UE.
- Riconoscere che aumentare la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro è un fattore essenziale per il contributo alla crescita della prosperità e all'aumento della produttività dell'economia Europea.
- Incoraggiare l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere a:
 - raccogliere dati disaggregati per genere per fornire una solida base di prove per i decisori politici e per tenere traccia dei progressi
 - in consultazione con le parti sociali valutare se la Direttiva sul Part-Time (97/81/EC) abbia ridotto la discriminazione nei confronti dei lavoratori part-time e migliorato la qualità del lavoro part-time
- Promuovere l'uso dei Fondi Strutturali Europei per finanziare i servizi nazionali di cura e sostegno alle famiglie delle persone non autosufficienti per consentire una migliore condivisione delle responsabilità familiari.
- Considerare come questo Parere possa essere comunicato ad altre Commissioni affinché le raccomandazioni possano essere integrate nel loro lavoro.

5.3 La **Commissione Europea** dovrebbe incoraggiare gli Stati Membri a:

- Sviluppare politiche più egualitarie e sociali.

²⁶ Cfr COM (2008) 868.

- Sviluppare, se richiesto, il miglioramento delle politiche del mercato del lavoro che facilitino un approccio di corresponsabilità per la conciliazione tra vita privata, familiare e lavorativa, comprese ore di lavoro accessibili per chi si occupa della cura.
- Introdurre il diritto di chiedere un lavoro flessibile e favorire una più equa richiesta delle donne e degli uomini.
- Orientare le culture esistenti stereotipate all'interno dei luoghi di lavoro, promuovendo nella comunità imprenditoriale i vantaggi economici e sociali di migliori forme di flessibilità di lavoro per i lavoratori e per i datori di lavoro.
- Favorire forme di assistenza ai bambini flessibili, convenienti e di buona qualità per aiutare tutti i genitori a conciliare lavoro e vita familiare.
- Perseguire fermamente e realizzare gli obiettivi di cura ai bambini stabiliti durante il Consiglio Europeo di Barcellona²⁷ nel rispetto dei tempi.
- Incoraggiare servizi di cura flessibili, economici e di qualità per i famigliari a carico diversi dai bambini piccoli.
- Lavorare con i datori di lavoro, anche nei tradizionali settori a prevalenza maschile, per favorire la disponibilità e la progettazione di ruoli part-time a tutti i livelli all'interno delle organizzazioni e il lavoro flessibile all'interno di ruoli full-time. Incoraggiare i datori di lavoro a mostrarsi come esempio, in particolare a livello di dirigenti senior all'interno delle organizzazioni.
- Promuovere, con le parti sociali, la correttezza e la trasparenza sull'individuazione di dove hanno luogo la discriminazione di genere o del criterio del modello di lavoro.
- Intraprendere azioni per affrontare gli stereotipi nelle scelte scolastiche e di carriera in particolare dei giovani, per aiutarli ad affrontare la segregazione occupazionale. Queste azioni sono destinate ai giovani, genitori, insegnanti, consulenti per l'orientamento professionale, parti sociali ed enti di formazione.
- Considerare azioni positive per incoraggiare i gruppi sottorappresentati ad accedere a schemi di promozione ed elevata potenzialità.

²⁷ Gli obiettivi di Barcellona riguardano la creazione di servizi di cura per almeno il 33% dei bambini tra 0 e 3 anni e il 90% dei bambini tra i 3 anni e l'età della scuola dell'obbligo.

- Lavorare con le organizzazioni appropriate per aumentare la professionalità all'interno dei settori a prevalenza femminile che al momento offrono scarse opportunità di sviluppo per i lavoratori. Inoltre, dove necessario, collaborare con le organizzazioni per migliorare le condizioni di lavoro e livelli salariali nei settori poco retribuiti.
- Condividere e diffondere modelli innovativi di buone prassi, conoscenze ed altri processi di supporto, in particolare dove questi hanno dimostrato considerazione in merito all'impatto sulle piccole e medie imprese, tra i datori di lavoro e i sindacati e altre parti interessate, al fine di promuovere misure family-friendly, modelli di lavoro flessibili²⁸ disponibili per donne e uomini nel mercato del lavoro.

5.4 La **Commissione Europea e gli Stati Membri** dovrebbero:

- Intraprendere periodiche campagne di sensibilizzazione e se appropriato, di informazione in particolare rivolte a uomini/padri e alle parti sociali per promuovere e favorire la uguale condivisione delle responsabilità familiari.
- Continuare a condividere dati comparativi al fine di monitorare il progresso e fornire una base più robusta di evidenze.

²⁸ È stato dimostrato in una ricerca che orari di lavoro flessibili o una posizione lavorativa flessibile sono usufruiti in gran parte dalle donne per far fronte alle responsabilità lavorative e familiari; tali politiche dovrebbero pertanto essere rivolte anche agli uomini al fine di non aumentare altri differenziali di genere (retributivi, pensionistici etc).