



Co-funded by
the European Union



WOMEN

ITALIANO



Co-funded by
the European Union



WOMEN



Co-funded by
the European Union

WOMEN



WOMEN

in

**precarious
employment**

in

Europe

Effective strategies against discrimination, exploitation and humiliation

A multiplier curriculum

YOU DESERVE MORE!

as part of the
"Work at all Costs?" project





Co-funded by
the European Union

Le donne con lavoro precario in Europa.

**Strategie efficaci contro la discriminazione,
sfruttamento e l'umiliazione.**

Programma educativo per moltiplicatori

"Tu meriti di più!"

Sviluppato all'interno del progetto Erasmus+

"Lavorare a tutti i costi?"

Gestione di progetto
Karin Reisige

Autore
Karin Reisige

in collaborazione con Veselina Starcheva

Partner del progetto
Nell-Breuning-Haus, Confederation of Labour PODKREPA,
European Meeting Center - Nowy Staw Foundation, Arbeiter-,
Freizeit- und Bildungsverein, LPS "Solidarumas"

2024

design della copertina: x7, Ulrike Stehling, www.x-7.de
Foto di copertina: Clay Banks, Arno Senover, Kevin Laminto
sul Unsplash

Layout della brochure: Elite Travel International Ltd

Legal Informations



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



You are free to share and adapt.

Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC-BY-SA 4.0). The license applies to the original material only and must be presented in a recognizable authorial context. It does not extend to material from other sources such as music, animation, and voice-over, for which separate permission from the respective copyright holder is required.



Sigrid Schraml

Segretario generale

Centro Europeo per la Formazione dei Lavoratori (EZA)

A nome del Centro Europeo per la Formazione dei Lavoratori (EZA) vorrei congratulare le cinque organizzazioni membri: NBH, FNS-EDS, AFB, Confederazione del Lavoro "PODKREPA" e Solidarumas per un progetto europeo di grande successo, legato al lavoro precario femminile! È stato un grande privilegio per EZA essere invitata a sostenere questo importante ed ambizioso progetto. Essendo una rete di 70 organizzazioni in 29 paesi europei, EZA un partner di lunga data dell'Unione Europea nello sviluppo delle capacità e nel coinvolgimento dei sindacati e delle organizzazioni dei lavoratori nel processo decisionale dell'UE. Ci dedichiamo a rafforzare la dimensione sociale nell'Unione e nel dialogo sociale europeo. Il nostro impegno è, sostenere la sensibilizzazione sulle pari opportunità e in particolare in relazione al lavoro precario per le donne in Europa.

Negli ultimi anni sono stati compiuti notevoli progressi per migliorare l'uguaglianza di genere. Molto spesso crediamo che il lavoro sia finito, anche se non è così! Ovunque in Europa ancora prevalgono le donne che lavorano in condizioni precarie. Le differenze nell'occupazione e nella retribuzione, la differenza nell'assistenza e nelle pensioni colpiscono proprio le donne!

Ciò inammissibile nell'Unione Europea, che sostiene il principio della dignità umana, e quindi delle pari opportunità, sancito nei Trattati per la costituzione e il funzionamento dell'UE e della Carta dei diritti fondamentali. Il nostro dovere europeo di garantire che l'occupazione femminile e tutti i posti di lavoro che svolgono siano dignitosi; che le donne possano guadagnarsi il vivere attraverso il loro lavoro e ricevere il rispetto e il riconoscimento che meritano.

Dobbiamo agire per il bene di tutte queste donne vulnerabili, ma dobbiamo agire anche per il bene delle democrazie europee. Siccome abbastanza spesso coloro che sono abbondanti, inascoltati ed inosservati perdono fiducia nelle istituzioni statali e tendono un a un movimento populista antieuropeo e antidemocratico – con la speranza di appoggio da lì. Tuttavia, non lo otterranno da lì di sicuro!

Sono lieta che soprattutto negli ultimi cinque anni l'UE ha ripreso di assumere la propria responsabilità e di mettere in pratica una serie di misure concrete per combattere il lavoro precario: l'EU ha spinto i suoi Stati membri di fare di più sulla trasparenza salariale, di più per migliorare il bilancio tra il lavoro e la vita personale; per applicare la prima strategia per l'assistenza. La così detta Direttiva europea sul salario minimo fu un successo storico e cerca di estendere la portata della contrattazione collettiva al 80% per garantire che vengano pagati salari dignitosi. L'impegno dell'EZA per l'uguaglianza di genere non sta scritta solo sulla carta; è un'azione che vogliamo vivere ogni giorno. Il progetto europeo sul lavoro precario delle nostre cinque organizzazioni membri e l'IPEO – la nostra piattaforma internazionale per le pari opportunità – ci hanno portato a porci molte domande e dare alla nostra rete attraverso la Carta recentemente adottata, nuovi standard del nostro lavoro educativo, contribuendo così all'attuazione del diritto alle pari opportunità.

Le esperienze di Natalie, Maria e tutte le altre donne menzionate nella presente pubblicazione, evidenzia l'urgenza della nostra missione comune per raggiungere parità di generi. Ogniuna delle loro storie unica ed universale allo stesso tempo. Anche se ogni singola storia di queste donne più vulnerabili è una storia di più! Queste donne esprimono la necessità di continuare la nostra lotta per la giustizia sociale e la parità di genere.

Il nostro impegno in EZA : non solo dare voce alle sfide che affrontiamo, ma anche lavorare attivamente per una società equilibrata ed equa, uguale per tutti i sessi. Uniteci in questa missione! Perché ogni passo verso l'uguaglianza di genere un passo verso una società migliore!



Heidi Rabensteiner

*Presidente della IEPO, Piattaforma per le pari opportunità
nell'ambito del Centro Europeo per le questioni dei lavoratori EZA*

Sono molto lieta a presentarvi il progetto sul programma "Erasmus" "Lavorare a tutti i costi?", che è stato avviato con un grande impegno da parte del centro di formazione Nell-Breuning-Haus (Germania). L'attuale progetto un esempio eccezionale di collaborazione e dedizione da parte di varie organizzazioni che lavorano per i diritti e la dignità delle donne con lavoro precario.

Il lavoro mal retribuito e precario delle donne non è fenomeno nazionale. In tutta l'Europa le storie di molte donne si sovrappongono. Ecco perché per noi, europei, era chiaro che questo progetto poteva essere solo paneuropeo, attraverso il quale si potevano sottolineare le somiglianze in modo solidale senza ignorare le differenze che consentono una migliore valutazione dello status quo in ogni singolo paese.

In questo spirito il progetto è stato realizzato da cinque organizzazioni europei in partnership: Le istituzioni di formazione Nell-Breuning-Haus (Germania), European Meeting Center - Nowy Staw Foundation (Polonia), Workers, Leisure and Education Association (Italia), i sindacati

"Solidarumas" (Lituania) e la Confederazione del lavoro „Podkrepa“ (Bulgaria). Abbiamo ricevuto un sostegno anche dal Centro Europeo per le questioni dei lavoratori (EZA). Noi da IPEO (Piattaforma internazionale per le pari opportunità), anche la piattaforma della EZA, siamo lieti di promuovere e sostenere il progetto.

Questo progetto è una risposta decisiva alle sfide urgenti di sfruttamento, discriminazione e molestie sessuali sulle donne con lavoro precario, che affrontiamo nelle nostre società. Insieme ci impegniamo a combattere contro queste forme di abuso e di lottare per una vita lavorativa più equa. I prodotti creati nell'ambito di questo progetto sono diversi e mirano a raggiungere e supportare tutti i gruppi target rilevanti. Dalla formazione interdisciplinare dei moltiplicatori ai programmi specifici per Stato ed ai webinar per le donne nelle regioni allontananate, il progetto si impegna a non abbandonare nessunadonna.

L'intera campagna di mercato e il film sono stati realizzati per sensibilizzare sul tema e sottolineare la necessità urgente di un cambiamento. Inoltre, è stata allegata la Carta per l'uguaglianza dei generi per i membri della EZA, che contribuisce positivamente alla promozione delle pari opportunità e l'equità sociale.

Vorrei ringraziare tutti i partecipanti per il loro impegno e dedizione in questo importante progetto. Insieme possiamo creare una vita lavorativa basata al rispetto, uguaglianza e dignità per tutti.

CONTENUTO

PARTE I

Capitolo 1: Classificazione della teoria dell'equità: Occupazione precaria femminile in Europa	6
Capitolo 2: Programma di studio	30
Capitolo 3: Biografie di donne con lavoro precario	54
Letteratura	58
da Karin Reisinger, <i>Nell- Breuning-Haus, Germania</i>	

PARTE II

Conosci e proteggi i propri diritti, perché un lavoro dignitoso significa una vita dignitosa	
Sostenere le donne con un lavoro precario in Europa significa garantire un'occupazione dignitosa, una vera responsabilizzazione e partecipazione attiva.....	62
da Veselina Stacheva, <i>Confederazione del lavoro "PODKREPA", Bulgaria</i>	

PARTE III

Come applicare la legge sulle pari opportunità	
Progetto „Erasmus +“: „Lavorare a tutti i costi?“ per donne con lavoro precario	70
Partner del progetto e contatti	71

PARTE I

Contenuto

Introduzione	4
Capitolo 1: Classifica secondo le teorie dell'equità: Precariato femminile in Europa	6
1. Precariato femminile in Europa	6
1.1 Una giornata della vita di Natalie	6
1.2 Qual è il valore del lavoro femminile?	9
1.3 Dignità del lavoro	10
1.4 Rinuncia al modello di lavoro retribuito?	11
1.5 Pratiche umilianti sul mercato di lavoro, forme soggettive e collettive di gestione del lavoro precario	12
2. Parità di diritti: Europei numeri	14
2.1 Divario retributivo di genere	15
2.2 Divario occupazionale tra uomini e donne	17
2.3 Divario pensionistico.....	19
2.4 Divario di genere nella cura informale	20
2.5 Effetti economici della politica di uguaglianza di genere.....	21
3. Quadro giuridico e misure all'interno dell'Unione Europea (esempi selezionati)	21
3.1 Panoramica dei principi del pilastro Europeo per i diritti sociali e le misure dell'UE per l'attuazione dell'uguaglianza di genere.....	21
3.2 Direttive antidiscriminazione	23
3.2.1 Caratteristiche protette, portata e forme di discriminazione	23
3.3 Assistenza supplementare nei singoli Stati membri.....	26
4. Riassunto, conclusioni e discussioni	27
Capitolo 2 Programma di formazione	30
1. Cos'è la discriminazione sociale?	31
1.1 Forme di discriminazione sociale	31
1.2 Cause di discriminazione sociale	32

1.2.1	Categorizzazione, stereotipi e trasformazione della differenza	32
1.2.2	Pregiudizi	34
1.2.3	Cognizioni implicite	34
1.2.4	Distorsione della percezione	36
1.2.5	Discriminazione a seguito di una minaccia	37
1.3	Conseguenze della discriminazione sociale	38
1.3.1	Salute.....	38
1.3.2	Minaccia di stereotipo.....	38
1.3.3	Conseguenze per la società	39
2.	Preparazione e conduzione di seminari e corsi di formazione	39
2.1	Preparazione del seminario	40
2.2	Descrizione della metodologia	42
2.2.1	Arrivo, accoglienza, conoscenza	42
2.2.2	Esercizi sul lavoro biografico politico	44
2.2.2.1	Esercizi di esempio	44
A.	Esercizio di familiarizzazione „Il mio nome“	44
B.	Esercizio „La mia ultima foto“	45
C.	Esercizio „Conversazione senza parole“	45
D.	Esercizio „Muro del trionfo e Muro del Pianto“	46
E.	Esercizio „Vita quotidiana“	46
2.2.3	Sociometria.....	47
2.2.4	Lavorare con le domande	52
Capitolo 3	Biografie di persone con lavoro precario in Europa.....	54
1.	Tatiana, Amsterdam	54
2.	Maria, Danzica	54
3.	Ema, Colonia.....	55
4.	Daria, Sofia.....	56
5.	Gabriele, Parigi.....	56
6.	Merle Enschede.....	57
Letteratura	Letteratura.....	58

Introduzione

Questa pubblicazione esamina le donne con lavoro precario in Europa. Questo tema è legato ai principi della democrazia liberale, alla tutela dei valori della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea: dignità, libertà, uguaglianze e solidarietà. Michael Walzer (1993, pag. 173) sottolinea che il liberalismo non è tanto caratterizzato dalla libertà delle persone di associarsi tra loro, quanto la libertà di poter abbandonare impegni e relazioni. Ora la libertà significa delle opportunità e il suo prerequisito essenziale è l'indipendenza economica. A sua volta è stato dimostrato che la dipendenza economica porta a una permanenza più lunga nelle relazioni violenti (EPRS 2020, pag. 2), motivo per cui la "Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica" considera la promozione dell'indipendenza economica delle donne come uno strumento chiave per l'attuazione della Convenzione di Istanbul (Council of Europe Treaty Series 2010, pag. 11).

L'UE vi aderisce nel 2023. La lotta alla povertà femminile è anche un modo preferito per combattere la povertà infantile che colpisce un bambino su quattro nell'UE. Allo stesso tempo l'85% dei genitori single sono di appartenenza europea (Nicholsonová 2022, pag. 8). Prevalentemente donne sono anche quelle che si prendono cura dei propri familiari. Il lavoro di cura, per le donne rappresenta uno dei principali rischi di povertà, pur essendo essenziale per il funzionamento dell'economia. Così le donne diventano uno strumento per raggiungere gli obiettivi di terzi. Questo contraddice ai valori fondamentali di tutte le società europee, che difendono l'idea che ogni persona debba essere considerata come una fine e non come un mezzo.

La pubblicazione è indirizzata a due gruppi target: Da un lato è scritta per coloro che lavorano con le donne colpite. Ovviamente tutti hanno le proprie competenze, ma non esistono due persone che abbiano conoscenze e focalizzazioni identiche quindi speriamo che la pubblicazione possa contribuire ad ampliare conoscenze e prospettive. D'altronde è scritto per coloro che difendono i loro interessi: sindacati, centri di consulenza e altre istituzioni che possono tutelare i loro bisogni. A tal fine, riguardo all'impoverimento delle donne a causa dell'occupazione, è necessario guardare dalla prospettiva dell'uguaglianza di genere.

I settori lavorativi in cui solitamente prevalgono le donne sono spesso di grande importanza economica e allo stesso tempo sono valutati, riconosciuti e pagati al di sotto della media. Non si tratta semplicemente di eliminare il lavoro precario in quanto tale. Esistono varie cause di povertà lavorativa legate al genere che devono essere tolte. Per questo motivo le persone che lavorano con dette donne o sono i loro lobbisti hanno bisogno, prima di tutto, di informazioni specifiche sulla situazione delle donne in Europa e di una categorizzazione basata sulle teorie della giustizia.

Parallelamente devono anche farsi un'idea delle possibili richieste politiche, legislative e, di richieste interne od altre. Per loro vale lo stesso discorso come per le persone che lavorano direttamente con le donne in questione: Loro hanno le proprie competenze e noi speriamo di poter ampliare queste conoscenze e prospettive. Pertanto, la prima parte della pubblicazione si occupa di informazioni sulla situazione delle donne con lavoro precario in Europa e con la categorizzazione, utilizzando le teorie della giustizia. Questa parte pone le fondamenta della seconda parte che contiene suggerimenti per un approccio al lavoro con le rispettive donne. Nella terza parte diamo l'ultima parola alle donne e alle loro biografie narrate. I loro esempi mostrano lacune nella protezione che devono essere affrontate urgentemente da governi, sindacati e organizzazioni commerciali.

Più nel dettaglio, la pubblicazione è strutturata come segue:

Sezione 1

Per poter fare una categorizzazione sulla base delle teorie dell'equità del precariato delle donne in Europa, nel p. 1.1 prima di tutto diamo la parola alla donna, essa stessa colpita: Natalie. Lei ogni giorno lavora tanto e il suo lavoro è prezioso. Cogliendo il suo esempio, mostreremo perché sono proprio le donne molto spesso colpite da condizioni di lavoro precario, come queste hanno un impatto disciplinare e perché queste donne, con rapporti di lavoro precari, sono escluse in misura particolarmente ampia da una risorsa fondamentale: il tempo e l'opportunità di impegnarsi in politica. Nei punti 1.2 e 1.3 vedremo perché i lavori pesanti sono spesso mal retribuiti ed affidati a gruppi di persone svantaggiate, portando così a minare il principio fondamentale della tutela della dignità di ogni persona. Nel punto 1.4 "Rinuncia al modello del lavoro retributivo?" ci occuperemo se un reddito di base incondizionato sarebbe utile o dannoso per una comunità democratica. Nel punto 1.5 sono tematizzati vari modi soggettivi di affrontare il lavoro precario e si dimostra perché per persone colpite raramente scelgono un approccio politico costruttivo per elaborare le circostanze della vita in cui si trovano. Esistono quindi ostacoli significativi all'attivazione dei sindacati. La precarizzazione porta infine alla preservazione e al mantenimento delle condizioni di vita precarie.

Il punto 2 della prima parte riassume e valuta i dati più importanti nel campo dell'uguaglianza – il divario retributivo (2.1), il divario occupazionale (2.2), il divario pensionistico (2.3) e il divario nella cura informale (2.4). Il punto finisce con una panoramica degli effetti economici della politica di uguaglianza di genere (2.5).

Il punto 3 esamina la situazione giuridica in Europa, nonché le attuali misure e strategie relative all'uguaglianza e alla non discriminazione. Il punto 3.1 mostra quali direttive e piani di azione mirano a forgiare l'Europa come un'Europa sociale – e in questo contesto equa in termini di genere – Europa, sulla base dei principi del pilastro europeo dei diritti sociali. Il punto 3.2 esamina le direttive sulla lotta alla discriminazione, che sono già state implementate nelle legislazioni nazionali, e invece il punto 3.2.1 riassume gli standard minimi ai quali gli Stati europei dovrebbero attenersi. In tutti gli Stati europei le persone vittime di discriminazione beneficiano non solo di una tutela legale, ma anche da appoggio da parte di associazioni, che possono partecipare anche ai procedimenti giudiziari. Il punto 3.4 fornisce una panoramica delle possibili unità di supporto a livello nazionale. Queste organizzazioni forniscono anche informazioni complete per l'esecuzione e l'attuazione delle direttive europee per la lotta contro la discriminazione.

Sezione 2

La prima di questa pubblicazione pone le basi politiche informative – per così dire, a livello macro – per la seconda parte, il programma di formazione. Questa parte offre informazione che supportano la formazione di una posizione qualificata sul tema del precariato femminile. Prima di presentare e descrivere una selezione di metodologie, si pone la domanda che cosa sia la discriminazione sociale e come funziona in dettaglio (punto 1). Ciò copre i livelli micro e meso, che sono ugualmente importanti per i formatori nell'applicare le metodologie. Vengono inoltre descritte le manifestazioni della discriminazione sociale sulla salute (точка 1.3.1) e di comportamento personale (1.3.2), nonché le conseguenze che ne derivano per i datori di lavoro (1.3.3).

I punti 2 e 2.1 iniziano con la specifica preparazione e lo svolgimento dei seminari e corsi di formazione, in modo tale che nel punto 2.2 si possano presentare diverse metodologie per i diversi gruppi di target in quest'area tematica. La parte sui metodi si compone di quattro parti: metodi di

divulgazione ed esplorazione (2.2.1), esercizi sul lavoro biografico politico (2.2.2), esercizi in sociometria (2.2.3) e lavoro con delle domande precise (2.2.4).

Sezione 3

Nella terza ed ultima parte diamo la parola alle donne colpite. Le loro storie rilevano la vulnerabilità – le così dette “lacune nella tutela”. Essi mostrano i bisogni insoddisfatti, una base per formulare diverse richieste politiche. Queste possono essere utilizzate nei discorsi politici, anche nei seminari per fornire esempi a bassa soglia, molto pratici e concisi di ciò che è “andato storto”. Vorremo cogliere l’occasione qui per ringraziare le donne che si sono affidate a noi per pubblicare le loro storie. Abbiamo imparato molte storie anche dai nostri partner europei, che ci hanno supportato. Per noi è stato molto importante raccontare le storie delle donne da più stati europei, perché durante il progetto e le multiple conversazioni con e per le donne, una cosa sorgeva sempre davanti a noi: Le loro storie erano europee, le abbiamo incontrato ovunque e moltissime volte. “Qui è lo stesso!” Era la frase che spesso si sentiva. Ed è questo che dobbiamo cambiare.



Capitolo 1 Classificazione secondo le teorie dell’equità: Precariato femminile in Europa

1.1 Una giornata della vita di Natalie

Con la nostra pubblicazione vorremmo sostenere per un reddito che garantisce il minimo vitale, l’integrità fisica e psichica sul posto di lavoro, le opportunità eque e garantire il riconoscimento in una certa misura gli standard minimi per un lavoro umano dignitoso. Se questi fattori non sono disponibili, parliamo di lavoro precario. Le donne con un lavoro precario sono spesso il fulcro invisibile dell’alta produttività nelle nostre società europee. Svolgono lavori senza i quali nessuna società riesce a fare a meno: nelle pulizie, alle casse del supermercato, alla catena di montaggio come operaia nella produzione o nel settore della cura. La loro lobby è piccola e non molto forte. Per capire il perché è così lasceremo ripetutamente che le storie di vita di queste donne parlino da sole. I loro bisogni e le loro difficoltà devono stare al centro di questa pubblicazione; perciò, di seguito iniziamo proprio con una tale storia e descriviamo la vita e la situazione di Natalie¹.

Natalie è single e ha un figlio a quattro anni con il quale vive in un appartamento bilocale ad Aachen, Germania occidentale, con una popolazione di circa 250.000 abitanti. Ha saputo di noi da un poster, di quelli che avevamo fissato negli ambulatori di ginecologia. Attraverso i poster volevamo promuovere l’opportunità di una consulenza antidiscriminatoria. Presso il suo datore di lavoro, una catena di farmacie, Natalie soffre di un atteggiamento ostile nei suoi confronti da parte del suo capo diretto e dai colleghi, siccome non è in grado di essere disponibile oltre gli orari di lavoro e nei fine settimana. Il suo datore di lavoro afferma altrettanto che la sua mancanza di flessibilità sarà inclusa nella sua valutazione intermedia, in parte perché ha mostrato poca “disponibilità” di lavorare regolarmente fuori il suo orario di lavoro. “Devo proprio andare a prendere mio figlio dall’asilo nido”, racconta lei. Allora, possiamo aiutarla a questo punto? Non molto. Il suo datore di lavoro ha il diritto di valutare questa sua “prontezza”.

Natalie lavora part-time con un tasso di occupazione di 85 %. La discriminazione basata sul genere sarebbe presente solo se fosse stata costretta a lavorare nei fine

¹ Nota: Con degli esempi concreti in questa pubblicazione vorremmo dare un quadro del lavoro precario in ogni suo aspetto. Poiché la maggior parte delle donne colpite temono le conseguenze negative se rivelassero le condizioni in cui sono state costrette di lavorare, abbiamo cambiato i nomi e i luoghi, per tutelare le persone interessate. Questo vale anche per le persone del loro ambiente.

settimana o se fosse mobilitata di lavorare negli orari di lavoro marginali sproporzionatamente più volte rispetto ai suoi colleghi. Se l'accesso alle strutture per l'infanzia è insufficiente o c'è una mancanza di flessibilità nella cura all'infanzia, la donna dipende dal favore del suo datore di lavoro e nel paragonare con altri stati europei risulta che le condizioni per la realizzazione nella vita per le donne sono strettamente connesse ai beni pubblici forniti (vedi Nicholsonová 2022, pag. 10).

Pertanto, il lavoro poggia su basi fragili. Se il datore di lavoro vuole "sbarazzarsi di lei" può semplicemente chiamarla al lavoro quando l'asilo nido statale non fornisce le prestazioni. Lei non è in grado di coprire e pagare una tutela del figlio privata. Ma non sono solo l'insicurezza e la bassa retribuzione che rendono il suo lavoro precario ed il posto, la vita in genere poco stabili. A ciò si aggiunge la distanza dalla normalità rispetto ad altre persone e connesse a questo la vergogna, l'ira, l'indecisione e la resignazione. Natalie vive in un "bel quartiere".

Ogni invito ad una festa di compleanno dei compagni del figlio, rappresenta per lei una sfida. Se altri genitori possono dare tra 15,00 o 20,00 euro per un regalo, senza pensarci, per Natalie questo rappresenta un'enorme sfida. Tuttavia, vuole che nessuno se ne accorga. Uscire al ristorante, viaggiare, andare al cinema: questo stile di vita "normale", che per molti viene percepito come "normale" per lei è irraggiungibile. Il libero sviluppo personale, la formazione di una vita secondo le proprie idee, in altre parole le promesse della democrazia liberale, per Natalie rappresentano solo bolle di sapone. Per lei il lavoro salariato non è una base stabile per pianificare un futuro. Lavora tutto il giorno. Quando invecchierà il reddito che avrà non sarà sufficiente a mantenerla.

Natalie stessa ci dice: "Tutto questo discorso dei politici per la libertà e l'uguaglianza non ha niente a che vedere con le mie esperienze! E poi sostengono che il lavoro ne valga la pena. Che cos'altro dovrei fare? E loro, cosa stanno facendo?" La stessa Natalie è una democratica e condanna le promesse non mantenute della democrazia. Altri affrontano la dissonanza tra le belle promesse e l'esperienza quotidiana dell'emarginazione, sviluppando degli atteggiamenti antidemocratici o aderendo ai movimenti antidemocratici (vedi Quent 2019, p. 85, Adorno e Weiß 2019, Heitmeyer 2018).

Oggettivamente Natalie rappresenta una persona che lavora in un lavoro strutturalmente importante, che contribuisce al bene comune della società. Questo la rende immagine collettiva di molte donne in Europa. Per chiarire le sue attività quotidiane, Natalie ci descrive una sua giornata tipica:

- **ore 6,00:** mi alzo, mi preparo, sveglio il bambino di quattro anni (si chiama Adrian): Oggi bisogna cambiare le lenzuola perché sono bagnate. Dopo di che preparo Adrian: facciamo assieme la colazione, gli preparo la scatola per mezzogiorno con panini e fette di cetriolo (o qualcos'altro di sano) e una bibita. Dopo di che lavo i denti di Adrian e lo aiuto a lavarsi. Se c'è ancora tempo, velocemente metto via i piatti e le cose della colazione in cucina. Sempre prevedo un po' di tempo in più per indossare la giacca, scarpe, sciarpa e cappello.
- **ore 7:20:** Lo porto all'asilo nido, dopo vado al lavoro.
- **ore 7:55:** Inizio il lavoro. Sto lavorando in farmacia. I miei compiti comprendono il rifornimento degli scaffali, lavorare in cassa, rispondere alle domande dei clienti e consulenza di tali.
- **ore 12:30:** Riposo pranzo
- **ore 13:00:** Continuo il lavoro. Oggi mi è rimasta impressa una cosa in particolare. Due clienti stavano parlando quanto terribile era, secondo loro, quando le mamme "mandano i loro cuccioli all'asilo per tutta la giornata". Affermazioni del genere mi fanno davvero arrabbiare.
- **ore 15:30:** Fine giornata lavorativa. Prendo Adrian dall'asilo nido.
- **ore 15:50:** Oggi devo passare in un negozio di giocattoli per comprare un regalo di compleanno. Mio figlio ha tanti amici all'asilo. Naturalmente questo mi rende molto felice. Nel negozio il ragazzo che compie gli anni ha preparato una "borsa di regali", dalla quale i ragazzi possono scegliere che cosa comprare. Nessun regalo però era meno di 20,00 euro. Questo mese proprio mi è impossibile spendere una cifra del genere e mi sento a disagio. Però

abbiamo trovato un regalo veramente bello per 10,00 euro. Spero che non sia troppo diverso dagli altri regali. Adrian inizia a piangere e diventa irritabile. Ha fame e io non posso ogni volta comprargli qualcosa dal fornaio! Ci affrettiamo e torniamo a casa.

- **ore 16:45:** Tornati a casa, metto in lavatrice i vestiti per il giorno dopo! Adrian riceve una fetta di pane con burro per non avere fame fino a cena. Sempre, come anche oggi, l'intero appartamento è pieno di sabbia dalla sabbiera del parco giochi, che si attacca ovunque, sulle scarpe, calze, pantaloni, tasche. Così devo passare di nuovo con l'aspirapolvere e Adrian piange, perché è troppo rumoroso e oggi ancora non sono riuscita a giocare con lui. Lo capisco perfettamente! Il tempo proprio non basta e non c'è altro modo!
- **ore 18:30:** Devo preparare la cena. Oggi farò la pasta al pomodoro con pezzi di zucchine fritte. Non costa tanto ed è un buon cibo e posso "inserire" le verdure all'interno senza farle notare.
- **ore 19:30:** È ora di mettere il pigiama e lavare i dentini. Devo anche di nuovo mettere le lenzuola (stamattina erano bagnate).
- **ore 19:50:** è di nuovo troppo tardi! Metto Adrian a letto, gli leggo ancora un'altra fiaba. Lui si addormenta con questa.
- **ore 20:15:** Sparecchio il tavolo, metto le cose nella lavastoviglie, lavo il tavolo e i banchi della cucina, stendo i vestiti lavati. Ovviamente ci sono giocattoli sparsi che velocemente metto via.
- **ore 21:00:** Entro brevemente a fare la doccia. Di solito mi piace rilassarmi nella vasca. Ma devo risparmiare le spese secondarie, perciò faccio soprattutto la doccia. Dopo mi metto il pigiama e mi lavo i denti.
- **ore 21:30:** Mi siedo sul divano per guardare un po' la TV.
- **ore 22:00:** Vado a dormire.

Natalie dispone di 1.650,00 euro al mese: 1.400,00 euro di stipendio netto e 250,00 euro di assegni familiari. Lei paga 650,00 euro di locazione, 70,00 euro per le assicurazioni, 350,00 euro per il cibo, 230,00 euro per il leasing della macchina e la benzina, 100,00 euro per prodotti di drogheria e vestiti, 150,00 euro per le attività del tempo libero. Cerca di risparmiare circa 100,00 euro al mese per situazioni di emergenza: nuova lavatrice, mobili, viaggi ecc.

Basta una breve occhiata sulla vita di Natali per capire qual è uno dei problemi principali delle donne con lavoro precario: Sono in grand parte prive di mezzi e risorse per difendersi. Non hanno quasi nessuna opportunità di informarsi, protestare, organizzarsi, presentare e difendere i propri interessi e le loro richieste. E per coloro che sono in grado di difenderli è estremamente difficile arrivare a loro. Come abbiamo visto le ragioni riguardano la mancanza di tempo. Inoltre, molti lavori precari sono esternalizzati (affidati a terzi): Personale per la pulizia incaricato di pulire gli uffici dei dipendenti nell'industria metallurgica o chimica, non è supportato dai contratti di lavoro collettivi in detti settori. Come circostanza aggravante troviamo il fatto che "i posti di lavoro tipicamente femminili" nel settore delle prestazioni (paragonando con il settore industriale) spesso sono affidate ad imprese più piccole. In queste però la possibilità di organizzare e risolvere i conflitti sono minori. Natalie appartiene ai così detti precariati "privilegiati". Non è "esternalizzata", non deve lavorare a molti posti, per ora non lavora negli orari marginali ed è economicamente indipendente, almeno fino al punto da potersi finanziare la vita di qui sopra descritta. Tuttavia, una disgrazia, una decisione erronea o un passo sbagliato è sufficiente per far crollare l'intera costruzione. Pertanto, il lavoro precario non permette alle colpite di sentirsi a proprio agio. "Sono le prime ad essere minacciate da licenziamento durante una crisi. Sono le prime a cui vengono assegnati i lavori sgradevoli, sono le riempitrici di buchi, le sostitute, le ragazze per tutto, cui risorse in caso di incertezza prolungata, diminuiscono sempre di più" (Dörre 2006, p. 12). Ma le condizioni incerte di un lavoro precario sono molto più di un destino individuale. Riguardano tutti i noi e hanno il potenziale di imporre squilibri ad intere società. E coloro che non si impegnano a fondo rischiano di finire nelle sfere degli esclusi. "Proprio perché gli occupati precari si muovono tra queste persone con rapporti di lavoro normali e all'interno del loro immediato ambito di esperienza funge per loro come costante segnale di allarme.

I dipendenti a contratto di lavoro permanente che all'inizio percepiscono gli operai assunti dalle agenzie per un lavoro temporaneo come auspicabile 'cuscinetto di flessibilità' iniziano provare un vago sentimento di fungibilità quando considerano la capacità lavorativa degli 'esterni'. Sono consapevoli che il loro lavoro può essere svolto con la medesima qualità anche da un personale che accetta le condizioni di lavoro e di vita, che difficilmente sarebbero accettabili per i dipendenti a contratto indeterminato" (citato idem). Il lavoro precario è quindi molto di più di un fenomeno d'emarginazione, essi inviano un segnale al nucleo della società, alle persone nei così detti "rapporti di lavoro normali" e così hanno un effetto di formazione e di disciplinizzazione dell'identità. In un ambiente di lavoro così organizzato "il lavoratore sovrano" (Honneth, 2023) penserà molto attentamente se veramente chiedere ed esercitare i propri diritti (di mutua determinazione), o se astenersi dal farlo.

Oltre i casi come quello di Natalie esiste anche un gran numero di precari nascosti. Si tratta dei molti lavoratori part-time che hanno rinunciato o hanno dovuto rinunciare dal lavoro a tempo pieno dopo la nascita del primo figlio. Si trovano soprattutto in Europa occidentale. In molti paesi dell'Europa dell'est per le donne con figli è particolarmente difficile tornare al lavoro, siccome quasi manca il lavoro part-time. Perciò molto spesso le donne dell'Europa orientale e occidentale possono pianificare la propria vita in modo coerente solo se sono legate in una relazione stabile.

1.2 Qual è il valore del lavoro femminile?

Chi lavora sodo dovrebbe guadagnare molti soldi. Di seguito il bene negativo – in questo caso il lavoro duro – deve essere bilanciato da un bene positivo – retribuzione abbondante. Ma ciò che sembra così ovvio di solito è esattamente al contrario. Se intendiamo il lavoro duro non solo come faticoso ma anche come una cosa che la gente fa con malavoglia e che in genere non farebbe, se non dovrebbe fare, allora vediamo che il bene negativo comporta ad altri beni negativi "quale la povertà, l'insicurezza, le malattie, l'incolumità fisica, l'umiliazione e la degradazione" (Walzer 2006, c. 244). Ma come mai il duro lavoro è di solito anche lavoro precario? Secondo Walzer questo lavoro si distribuisce per logica che lui descrive come crudele e ripugnante: "il bene negativo corrisponde allo status negativo di quelli che ci si aspetta che lo svolgono. Sono le persone socialmente degradate e umiliate ad essere incaricate con i lavori forzati, mentre i cittadini ne sono esenti." (idem, pag. 245). Il lavoro duro e precario è quindi un lavoro che si affida prevalentemente a quelli che non sono considerati membri a pieno titolo della società o i quali di fatto non sono tali: ad esempio i "lavoratori ospiti" nella loro posizione di gruppo esterno o le donne quale il gruppo maggiore e storicamente più importante dai così detti "outsider interni" (idem, pag. 245).

Le donne facevano e fanno tuttora i lavori "che sono stati disprezzati dagli uomini e in questo modo danno la libertà agli uomini non solo di svolgere dei lavori più redditizi da punto di vista economico, ma anche di occuparsi di affari civili e politici" (ibidem, pag. 245). Il lavoro che Walzer ha in mente è l'intero lavoro non pagato, che permette agli uomini di partecipare nell'economia e nella società come cittadini a pieno titolo. "Ciò che per alcuni – gli uomini – è un sistema di sostegno di carattere privato, che consente la partecipazione alla vita sociale, per altri – le donne - è un ambiente di lavoro nella sfera personale che limita notevolmente questa partecipazione alla vita sociale". (Schweitzer 1991, pag. 21) Tre quarti del lavoro di cura non retribuito continua ad essere svolto dalle donne, che subiscono e pagano il prezzo per questo, prevalentemente da sole, ed inoltre ricevono mediamente quasi 30% meno di pensione in UE (eurostat 2021). E con l'aumento dell'occupazione femminile, se verifica una mercificazione del lavoro di cura, creando lavori caratterizzati da insicurezza e, ancora una volta, svolti prevalentemente da donne.

Inoltre, il “lavoro formale” deve la sua redditività alle risorse a basso costo nella periferia del sistema – il lavoro di cura non pagato e mercificato, per il quale si assumano stranieri, outsider, che sono ancora una volta soprattutto donne. Il lavoro è questo che serve per sostenere la vita economica e i beni comuni – strade, scuole, ecc. – della comunità politica. Ma il mercato li tratta come se non valessero nulla. Questo significa che, secondo il teorema di Böckenförde², esiste un mercato che è basato su principi fondamentali che non è in grado di essere riprodotte da quest’ultimo autonomamente.

Lo status del lavoro di cura nella società diventa ancora più evidente se consideriamo la distribuzione di questo lavoro tra le donne lavoratrici che hanno una relazione di coppia. Scopriamo che una maggiore occupazione femminile non porta a una distribuzione più equa del lavoro non retribuito. Il carico di lavoro complessivo per le donne aumenta quando anche loro lavorano, mentre per gli uomini che hanno una moglie che lavora, il carico di lavoro diminuisce. Anche se una donna lavora a tempo pieno, il tempo di lavoro domestico degli uomini non aumenta in modo significativo (KAB Impuls 2023, pag. 7). Di conseguenza il percorso di vita dell'uomo è ancora caratterizzato dall'idea che la famiglia serve come sostegno e lui invece si orienta al reddito. La vita delle donne da altro lato è caratterizzata con un aumento degli impegni per motivo della continuità della responsabilità principale – porre cura. Questo porta all'interruzione della vita lavorativa, al lavoro a tempo parziale, a periodi senza reddito, all'occupazione marginale e quindi spesso, alla dipendenza economica permanente.

1.3 Dignità del lavoro

Spesso trascuriamo il lavoro e l'importanza di coloro che non occupano posizioni importanti, (si) di coloro che non svolgono i cosiddetti lavori importanti. Ma permettetemi di dirvi stasera che ogni volta che siete impegnati in un lavoro che serve l'umanità e costruisce l'umanità, quel lavoro ha dignità e vale la pena. (Applausi) Ma un giorno la nostra società dovrà rendersene conto. Un giorno, se vuole sopravvivere, la nostra società comincerà a rispettare anche l'addetto alla nettezza urbana, anche l'uomo che raccoglie la nostra spazzatura, che in fin dei conti è importante quanto il medico perché, se non fa il suo lavoro, le malattie dilagano. (Applausi). Tutti i lavori hanno dignità (Si!)” - Martin Luther King 1968 a Memphis, TN (Raman 2017)

L'identificazione dei redditi di una persona al suo contributo nella società è profondamente radicata nella nostra cultura. Secondo Sandel (2021, pag. 4) è proprio questa narrazione a distruggere il lavoro dignitoso. Oltre alla bassa retribuzione c'è la vergogna di non essere uno dei principali “benefattori” della comunità politica. Strade, scuole o parchi pubblici: questi che guadagnano tanto denaro possono sempre avere alta autostima di aver contribuito tanto per il finanziamento dei beni collettivi. Pertanto, il modello della società di mercato tenderà sempre a definire il contributo di una persona alla società in termini di reddito. Questo lusinga i vincitori del mercato, ovviamente, mentre le persone a basso reddito vengono insultate e svergognate. Solo chi non ha un lavoro è al di sotto del livello dei bassi salari. Questo è esattamente il motivo per cui ci sono così tante donne e uomini che lavorano, anche se per loro non fa nessuna differenza economica se ricevono i soldi dal lavoro o dall'assistenza sociale.

In questo senso è degna di essere menzionata la dichiarazione della Presidente della Commissione Europea, Ursula von der Leyen, in cui si parla del rapporto tra lavoro e dignità: „ ... Ma la verità è che per molte persone lavorare non vale più la pena. Il dumping salariale non solo toglie dignità al lavoro, ma danneggia anche gli imprenditori che pagano salari dignitosi. Perché il dumping distorce la

² L'affermazione fondamentale di questo teorema o massima dello scienziato tedesco sul diritto costituzionale e amministrativo e filosofo del diritto Böckenförde è: „Lo stato liberale e secolarizzato vive in condizioni preliminari che non può garantire da solo.” (Böckenförde 1991, стр. 112)

concorrenza nel mercato nazionale. Per questo motivo la Commissione presenterà una proposta legislativa per sostenere gli Stati membri nell'introduzione di un quadro giuridico per i salari minimi. Tutti in Europa dovrebbero avere il diritto a un salario minimo, che sia nel quadro di un contratto collettivo o attraverso un salario minimo legale" (Commissione europea 2020, pag. 1) Nel novembre 2022 è stata la relativa direttiva sui criteri di salario minimo che anche prevede una futura copertura delle contrattazioni collettive dell'80% in ogni stato membro. Questo rappresenta un cambiamento di paradigma nell'Unione Europea. Viotto (2023) scrive: "Mentre prima gli standard sociali elevati erano visti come una distorsione della concorrenza, ora questo effetto è attribuito al dumping salariale, il che rappresenta un cambiamento fondamentale di prospettiva" (pag. 21).

Il lavoro povero o non retribuito porta sempre a una perdita di riconoscimento e va aggiunto che questo lavoro è svolto in modo sproporzionato dalle donne. È proprio da coloro che hanno uno status inferiore che ci si aspetta che svolgano lavori pesanti (vedi Walzer 2006). D'altra parte, è proprio questo tipo di lavoro che porta a un basso status nella società. Tuttavia, è necessario includere anche il lavoro che non è interessato dal dumping salariale, semplicemente perché non viene pagato affatto. Le battaglie sul congedo parentale e sul congedo di cura sono in definitiva battaglie per rivalutare il lavoro riproduttivo. In una società di mercato l'occupazione è considerata preziosa. Solo se un'attività è retribuita è definita come occupazione e il suo contributo alla società ha valore. Pertanto, per Fraser (2023) il femminismo è in realtà una lotta per l'occupazione.

1.4 Rinuncia al modello di lavoro retribuito?

Cassieri, babysitter, badanti o magazzinieri presso corrieri e fornitori di servizi logistici: il loro lavoro è essenziale per il funzionamento della società e del sistema economico; sono loro che garantiscono che tutto andrà a "rose fiorite". Allo stesso tempo queste professioni sono poco retribuite nella maggior parte degli Stati europei e non godono di un elevato od adeguato riconoscimento. Poiché il mercato è in grado di riflettere solo parzialmente il valore di un determinato lavoro per la comunità politica, il numero di voci che chiedono un reddito di base incondizionato è in aumento. I sostenitori di questo concetto avanzano due argomenti principali a suo favore: in primo luogo dà ai suoi destinatari la dignità e la libertà di scegliere il proprio lavoro in base alle proprie inclinazioni e interessi, e in secondo luogo, dà all'individuo più potere di negoziazione, che non sarà più costretto a tutti i costi ad accettare un certo lavoro.

Axel Honneth (2023, pag. 294 e succ.) considera il modello di reddito di base incondizionato come un potenziale antagonista della comunità democratica. Secondo lui il reddito di base incondizionato incoraggerebbe la tendenza a trascorrere sempre più tempo nella sfera privata personale, prestando così sempre meno attenzione agli interessi ai bisogni e alla vita degli altri. In questo modo verrebbe stimolata la tendenza delle persone a connettersi con coloro che sono simili a loro e le differenze tra gli individui scomparirebbero anche nel loro stesso ambiente. Tali misure politiche accelererebbero una "tendenza" già pericolosa: le persone restano nella propria "bolla" secondo le loro preferenze soggettive. Honneth identifica il mondo del lavoro come una delle ultime risorse per la riproduzione dei valori democratici, siccome in esso le persone devono ancora incontrarsi, cooperare e raggiungere compromessi che probabilmente sarebbero evitabili con un reddito di base. È uno degli ultimi posti per il cosiddetto contatto intergruppo nel mondo degli adulti. Creare la possibilità di ritiro dalla società lavoratrice come risultato del reddito di base diminuisce la garanzia della condivisione generale delle responsabilità e degli oneri per il sostegno economico della comunità. Per questo motivo per ora solo il mercato del lavoro potrebbe svolgere la funzione di "grande integratore" (*grand intégrateur*, vedi Barel, 1990).

Se il reddito di base avesse solo la funzione di rafforzare il potere contrattuale dei dipendenti, allora secondo Honneth, il progetto dovrebbe essere sottoposto a critiche "se non si verifica attraverso il singolo distretto il risultato involontario di minare il potere collettivo dei sindacati o di simili portatori

d'interesse importanti nella contrattazione dei contratti di lavoro". In tale modo "infine per la maggior parte dei dipendenti questo comporterebbe a più male che bene" (Honneth 2023, pag. 306). Intanto, il modo in cui organizziamo l'occupazione e il lavoro per la cura, è di principale importanza per preservare i lavori democratici dei nostri paesi e riflettere lo stato delle nostre democrazie europee.

1.5 Pratiche umilianti sul mercato del lavoro, forme soggettive e collettive di gestione del lavoro precario.

„Nella percezione degli altri – l'identificazione esterna dell'individuo – la professione e la personalità sono spesso fuse in una sola, con la professione vista come indicatore di chi è la persona. Allora la professione diventa il filtro attraverso il quale la persona viene percepita, giudicata e valutata. Seguono delle ipotesi per l'identità, gli stereotipi e le immagini. Sotto questo aspetto la professione costituisce un punto essenziale di cristallizzazione dell'identità sociale e ogni autodefinizione del lavoratore deve essere contrastata dalle ipotesi di identità contenute nell'identità contenute nell'occupazione.” (Gildemeister & Günther 1987, pag. 73)

È l'immagine dell'attività lavorativa che infine determina se una persona va categorizzata come qualcuno da rispettare o da ignorare, come qualcuno da rispettare o meno. Come può una persona che si confronta costantemente con lo stereotipo che il suo lavoro non richiede particolari capacità intellettuali arrivare a vedersi come qualcuno la cui voce ha un peso e che è in grado di fare una dichiarazione competente? Lo sguardo denigratorio del mio concittadino è quindi un principale mezzo di potere per mantenere le gerarchie. (Taylor, 1993, p. 13 e succ.) Di conseguenza gruppi di persone – sulla base del loro genere, della loro appartenenza professionale – accettano lo sguardo in questione come costitutivo della loro identità e non sono in grado di avvalersi dei diritti e delle opportunità di protesta sono loro garantiti.

La paura paralizzante del ridicolo e dello scherno, della degradazione e del disprezzo li tiene lontani dall'arena pubblica, dalla formazione sovrana delle proprie condizioni di vita, dalle posizioni di potere. Questo è un ostacolo importante per le persone e per il loro ruolo di cittadini democratici.

Allo stesso tempo, è ostacolo essenziale alla mobilitazione delle donne occupate in modo precario affinché diventino attive nei sindacati. La precarietà limita quindi in modo significativo la capacità di azione dei sindacati. Nel suo studio sulle donne con occupazione precaria, Tumforde ha potuto dimostrare che per le ragioni sopra esposte, l'elaborazione collettiva delle proprie condizioni di vita sotto forma di partecipazione sindacale è di solito un'eccezione. La precarizzazione incoraggia quindi lo sfruttamento dei lavoratori. Molto più spesso, rispetto al tentativo politico di condannare le proprie condizioni di lavoro, si assiste a un "ritiro rassegnato nella vita privata" (Tumforde 2009, pag. 4) o all'accettazione della situazione lavorativa precaria. Tumforde riesce inoltre a definire date tipologia, quella del lavoratore "reddito aggiuntivo" (idem, pag. 30 succ.). I modelli di ruolo conservatori, in particolare, incoraggiano le persone a rimanere in una situazione precaria, in quanto consentono un'interpretazione positiva dell'occupazione marginale a favore del tempo trascorso in famiglia.

Il potenziale di insicurezza del proprio impiego viene trascurato quando si sostiene che possiamo permettercelo finché l'uomo accanto a noi ha una situazione materiale solida. Il nostro stesso precariato viene reinterpretato come un privilegio. Il fatto che la pianificazione della propria vita possa funzionare in questo modo solo finché le relazioni con il partner sono stabili, viene soppresso e negato.

In generale si può riassumere che tale accettazione è percepita come giusta se il concetto di sé è in armonia con l'identificazione esterna. Allora, da punto di vista soggettivo, non c'è bisogno di agire. L'attuazione nei sindacati presuppone che queste donne diventino sensibilizzate e politicizzate. Se c'è un senso di ingiustizia - l'autostima, il tempo e le risorse decideranno quale strada scegliere.

Se si scelgono forme di lavoro individuali o collettive, questo dà sempre una descrizione dello status quo della democrazia. Da un lato c'è sicuramente la rassegnazione e la reinterpretazione positiva del proprio precariato, come descritto sopra. D'altronde, anche le tendenze sociali verso la depoliticizzazione e l'individualizzazione hanno il loro ruolo per incitare la passività. Basandosi alla dialettica della cooperazione di Hegel (Hegel 1970, p. 250 e succ.), Honneth (2023) sostiene che la politica democratica del lavoro ha il compito di mantenere una coscienza dell'interdipendenza nella società cooperativa del lavoro, se la democrazia non vuole essere svuotata dei suoi fondamenti di esistenza (p. 10, p. 66). Infatti, se i membri di una società si vedessero solo come partecipanti autonomi al mercato, a seguito di questa logica svilupperebbero una concezione negativa della libertà e sosterebbero una concezione depoliticizzata del mercato e della società. Una politica di questo tipo, caratterizzata da un vocabolario libertario, difficilmente giustificerebbe qualcosa di più di uno Stato minimo. Inoltre, sarebbe incompatibile con i valori dell'Unione Europea, che sostiene fortemente il concetto positivo della libertà. La depoliticizzazione della società del lavoro mina il collettivo a favore di forme individuali di elaborazione; non esiste un vocabolario normativo della protesta collettiva. Di fatto ostacolano gli obiettivi dell'UE per maggiore raggio per la contrattazione collettiva.

Naturalmente, le attività sindacali non sono l'unica forma politica e collettiva di gestione del lavoro precario. Allo stesso tempo è importante sottolineare che non tutte le attività politiche siano auspicabili. Heitmeyer, ad esempio, sottolinea il fenomeno di mettere la politica al servizio del mercato: oggi il mercato decide in larga misura le condizioni di lavoro, i luoghi di produzione e i livelli salariali. Il senso di perdita di controllo tra gli individui e la società li rende suscettibili a "tentazioni autoritarie". (Heitmeyer 2018, pag. 119 succ.) Laddove la protezione sociale degli Stati Europei è stata minata, l'ascesa del "populismo rabbioso di destra" non è lontana.

Ma invece di inveire contro il disordine reale, la protesta è diretta contro gruppi che sono generalmente considerati deboli; un individuo con un tale atteggiamento combatte contro nemici immaginari – incapace di dare un senso alle cause reali della sua situazione – con un forte bisogno di potere, autorità e integrità (vedi Adorno 1981, p. 27).

L'esempio di Natalie, presentato all'inizio, è riuscito a dimostrare che molte donne, anche solo per mancanza di tempo, non sono in grado di difendere i propri interessi. Le indignazioni del mercato di lavoro descritte portano ad ulteriori ostacoli. Quando avanzano proposte, i lobbisti di queste donne devono sempre considerare le conseguenze dell'incomprensione pubblica. La situazione precaria in cui si trovano queste donne è associata a una grande vergogna, che dovrebbe essere tenuta in considerazione nei programmi di sensibilizzazione, formazione ed educazione.

Da punto di vista politico, sarebbe fondamentale usare un linguaggio democratico: la Democrazia è una società basata sulla divisione del lavoro, i cui membri sono in relazione cooperativa. Il mercato non è un insieme di soggetti autonomi e autoresponsabili, ma è politicamente co-organizzazione, socialmente incorporato e costituisce un legame comune tra i cittadini. Ecco perché, quando si parla di politica democratica del lavoro, sarebbe più corretto di utilizzare l'espressione più ampia "codeterminazione economica dei cittadini" piuttosto che il termine stenografico "partecipazione sul posto di lavoro", parlando della politica democratica del lavoro. Di conseguenza, per quanto riguarda un'Europa democratica i cui mercati del lavoro sono strettamente interconnessi, tutti coloro che chiedono un'Europa puramente economica senza direttive sul diritto del lavoro comune e sul coordinamento sociale, devono essere categoricamente respinti. Il coordinamento democratico e sociale delle economie europee è alla base della stabilità delle singole democrazie europee.

2. Parità di diritti: Europa in numeri

Ci sono villaggi in cui gli uomini pescano e le donne tessono, e villaggi in cui le donne pescano e gli uomini tessono. Ma in entrambi i villaggi il lavoro svolto dagli uomini è apprezzato più di quello svolto dalle donne" (Margaret Mead citato secondo Pierson & Cohen 1995, p.141).

Quando parliamo di segregazione orizzontale del mercato del lavoro, intendiamo la divisione del mercato di lavoro in occupazioni "maschili" e "femminili". La ricerca in questo ambito tenta di analizzare tra le altre cose, la scelta professionale: Perché uomini e donne spesso scelgono occupazioni diverse? Quanto è volontaria questa scelta di occupazione? Perché le donne sono spesso coinvolte in occupazioni sociali e commerciali, mentre gli uomini sono sproporzionatamente presenti nelle professioni fisiche e tecniche? La scelta dell'occupazione spesso è legata alla discussione sulle prospettive di vita delle donne e degli uomini: dopo tutto i redditi nelle "occupazioni maschili" sono di solito significativamente più alti di quelli delle "occupazioni femminili".

Per questo motivo ci sono sempre sforzi e iniziative volte a motivare le donne a entrare nelle professioni STEM, per migliorare le loro prospettive di vita. Per quanto siano utili queste misure per la scelta di carriera individuali delle donne, per le loro possibilità di vita per i loro percorsi di vita, tali iniziative spesso trascurano un problema sociale fondamentale.

La domanda non dovrebbe essere: "Perché ci sono così poche donne in lavori di alto profilo?" Al contrario la domanda dovrebbe essere molto più spesso: „Perché così tante professioni dominate dagli uomini sono considerate di alto livello?". Non si considera l'importante dettaglio, noto e dimostrato da decenni, di ciò che accade quando aumenta la percentuale di donne nelle professioni dominate dagli uomini: se la percentuale di donne aumenta, i salari diminuiscono, il riconoscimento professionale diminuisce, aumenta la probabilità che l'occupazione accademica diventi artigianale e che l'occupazione artigianali diventi un'occupazione semi-specializzata.

La categorizzazione delle professioni come "sociali" e "tecniche" spesso è accompagnata da stereotipi: il lavoro quotidiano dell'infermiere di terapie intensiva richiede competenze sociali e tecniche in misura uguale. In tanti paesi il duro lavoro fisico delle infermiere non viene considerato in termini di retribuzione. Il mestiere di parrucchiere non è valutato economicamente come le professioni artigianali a prevalenza maschile.

Per questo motivo le raccomandazioni per una maggiore uguaglianza nel mercato del lavoro si concentrano sempre più sulla garanzia di una retribuzione equa per il lavoro delle donne, senza ovviamente rifiutare le iniziative per attirare le donne in professioni dove la retribuzione è dignitosa.

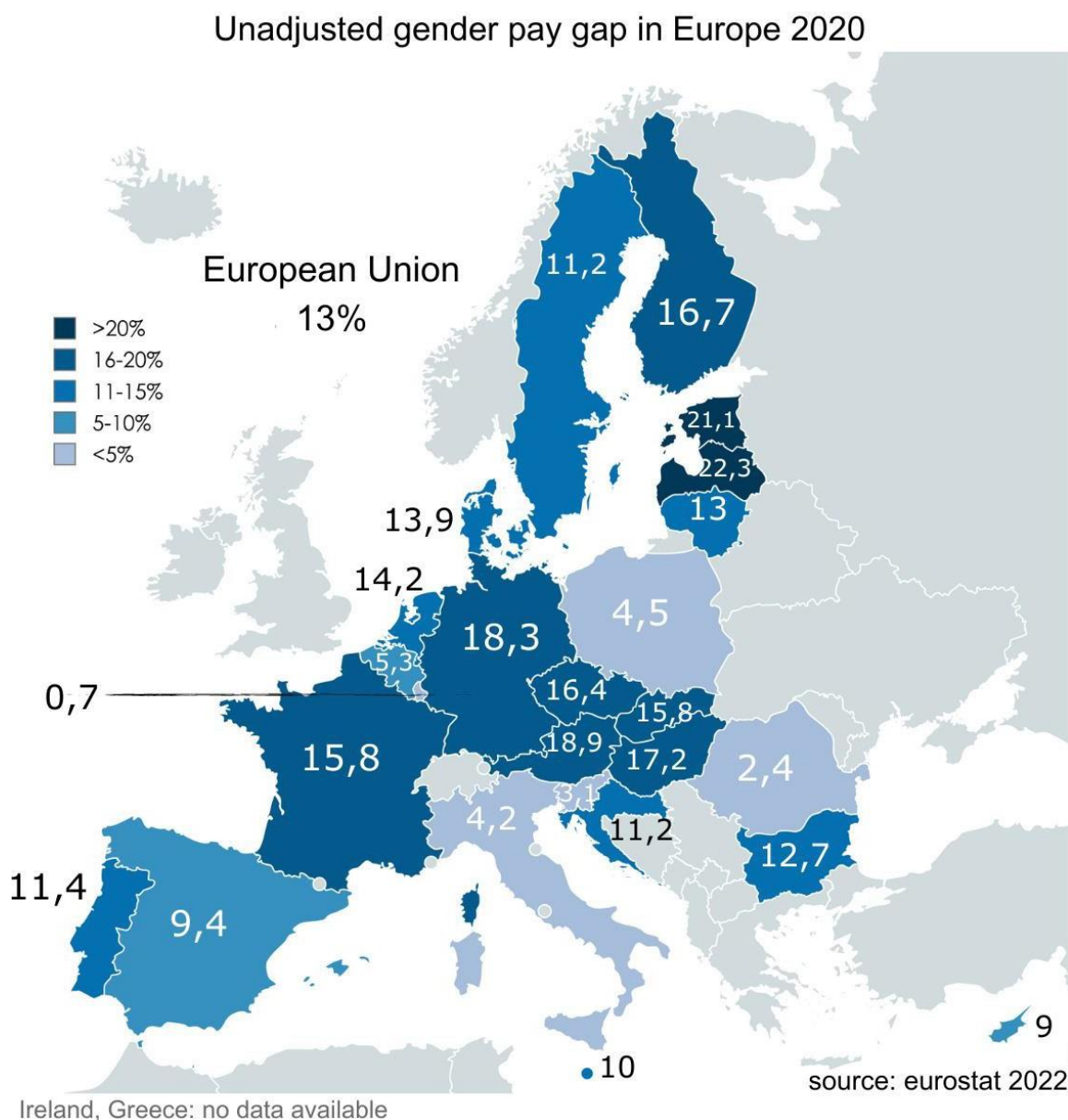
Nella relazione sulla povertà tra le donne in Europa la Commissione del Parlamento Europeo sui diritti delle donne e l'uguaglianza di genere Nicholsonová (2022) pretende nuovi standard per la valorizzazione del lavoro femminile e agli Stati membri di intervenire in questo settore: „considerando che il lavoro svolto nei settori a netta prevalenza di occupazione femminile, benché sia essenziale e presenti un elevato valore socioeconomico, è sottovalutato e meno retribuito rispetto al lavoro nei settori a prevalenza maschile; che vi è la necessità urgente di riesaminare l'adeguatezza dei salari nei settori a prevalenza femminile in relazione al loro valore sociale ed economico e di incrementare i salari minimi, il reddito minimo e la trasparenza salariale nelle normative dell'UE" (pag. 10). Di seguito „i settori di occupazione prevalentemente femminili richiedono un riesame e una rivalutazione del lavoro tipicamente a prevalenza femminile, unitamente allo sviluppo e all'applicazione di strumenti di valutazione dei lavori transsettoriali e neutri sotto il profilo del genere, in modo da permettere una migliore valutazione e una retribuzione più equa del lavoro a prevalenza femminile e garantire la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore." (pag. 15).

La legislazione dell'Unione stabilisce il principio della pari retribuzione per un lavoro di pari valore tra uomini e donne (articolo 157 del TFUE) al livello diritti iniziale e lo concretizza nella Direttiva 2006/54/EO. Quali strumenti per la verifica della parità di retribuzione sono stati stabiliti i meccanismi seguenti:

- In inglese, francese, italiano e tedesco: <https://www.ebg.admin.ch/en/equal-pay-analysis-with-logib>
- In tedesco: Logib-D Informazioni e tabelle Excel da scaricare: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit/entgelttransparenzgesetz/instrumente-zur-pruefung-der-entgeltgleichheit-117950>
- In tedesco: eg-check.de: potete trovare i manuali ed i materiali di lavoro qui: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueberdiskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/gleichbehandlung-der-geschlechter/eg_check/eg-check-node.html

2.1 Divario retributivo di genere

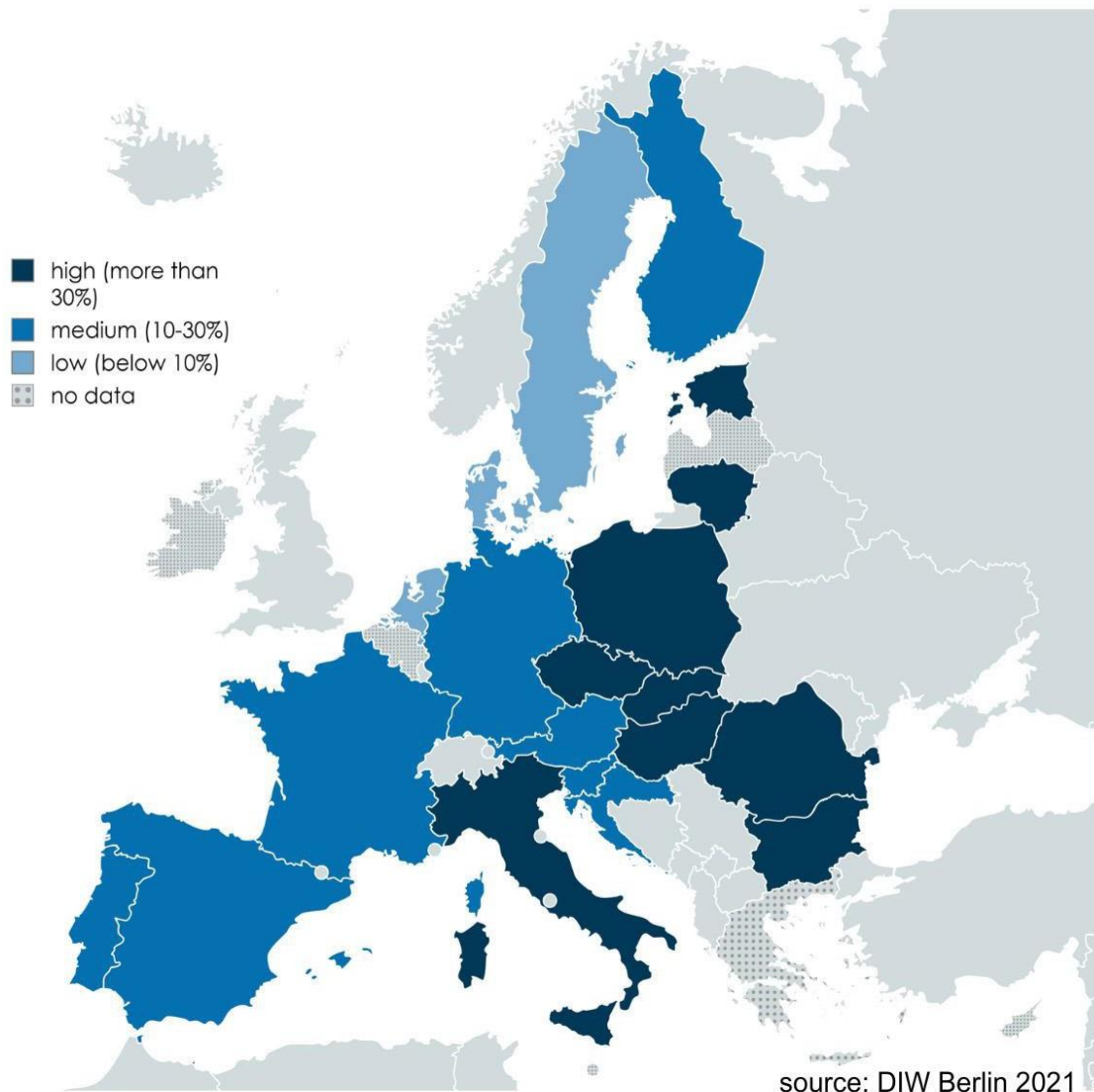
Il divario retributivo di genere descrive la differenza tra la retribuzione oraria lorda media di uomini e donne. In tutta Europa il divario medio è di circa 13 % a svantaggio delle donne, anche se in alcuni casi varia notevolmente. Il divario maggiore risulta in Lettonia - 22,3 %, quello minore in Lussemburgo (0,7 %) e Romania (2,4 %).



Comunque un basso divario retributivo di genere non significa necessariamente una distribuzione particolarmente equa dei salari tra uomini e donne. Nei paesi con un alto tasso di partecipazione della forza lavoro femminile il divario salariale tende a essere maggiore rispetto ai paesi con un basso tasso di partecipazione della forza lavoro femminile. L'elevato tasso di occupazione riguarda in modo uguale le donne di tutti i livelli di competenza. Le donne non sono molto diverse dalle controparti maschili nel mercato di lavoro, i cui tassi di occupazione sono elevati in tutti gli Stati. Nei paesi con bassi tassi di occupazione femminile come l'Italia e la Romania, le donne hanno l'opportunità di ottenere una retribuzione più elevata nel mercato di lavoro. I salari relativamente alti delle donne contribuiscono a ridurre il divario retributivo tra i sessi. Questo contesto spiega perché molti degli Stati con i minori divari retributivi di genere hanno modelli di ruolo particolarmente tradizionali.

Nei paesi in cui i divari salariali sono particolarmente bassi e i tassi di occupazione femminile corrispondentemente bassi, un numero sproporzionato di persone è d'accordo con l'affermazione "Il compito dell'uomo è guadagnare soldi e la donna è responsabile della casa e della famiglia"

Proportion of the population with traditional gender roles in Europe 2021



Proportion of the population who agree with the statement "It is the man's job to earn money, the woman is responsible for the household and family."

Perciò per quanto riguarda la questione della povertà femminile, è opportuno esaminare più da vicino gli Stati che sono riusciti a raggiungere un alto livello di partecipazione femminile al mercato del lavoro mantenendo un basso divario retributivo tra uomini e donne. Schmieder & Wrohlich (2021) indicano l'Islanda e Svezia come buon esempio in base ai dati dell'Eurostat, il cui divario salariale positivo può essere spiegato principalmente dalle politiche fiscali e familiari di questi Stati. Le strutture danno forma alle culture: gli atteggiamenti eguagliativi possono spiegare in una certa misura le strutture, ma è sempre vero il contrario, ovvero che l'offerta determina la cultura. L'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro in Germania è apparentemente dovuto alla maggiore disponibilità di servizi di cura all'infanzia e gli atteggiamenti si sono adattati a questa disponibilità (vedi DIE ZEIT, infas & WZB 2023). Schmieder & Wrohlich denominano come strutture positive la valutazione fiscale individuale delle coppie sposate e dei conviventi, nonché la cura all'infanzia ben sviluppata dal punto di vista qualitativo e quantitativo per tutte le fasce d'età e con orari flessibili, l'elevata compensazione salariale per gli orari lavoro in famiglia* nonché l'elevato numero di mesi di sostegno parentale per entrambi i genitori. *

Questo che il divario retributivo di genere non prende in considerazione è la discriminazione precoce nell'accesso al lavoro e alla formazione. Le ricerche dimostrano che le donne sono discriminate fin dall'assegnazione dei posti di formazione particolarmente caratteristica delle tipiche "occupazioni maschili". A parità di qualifiche professionali i documenti di candidatura vengono valutati un voto in meno se si presume che il nome sia quello di donna. Nelle professioni a prevalenza maschile le donne devono scrivere il triplo delle domande di lavoro per ottenere un invito a un colloquio (vedi Montanari 2017, pag. 11).

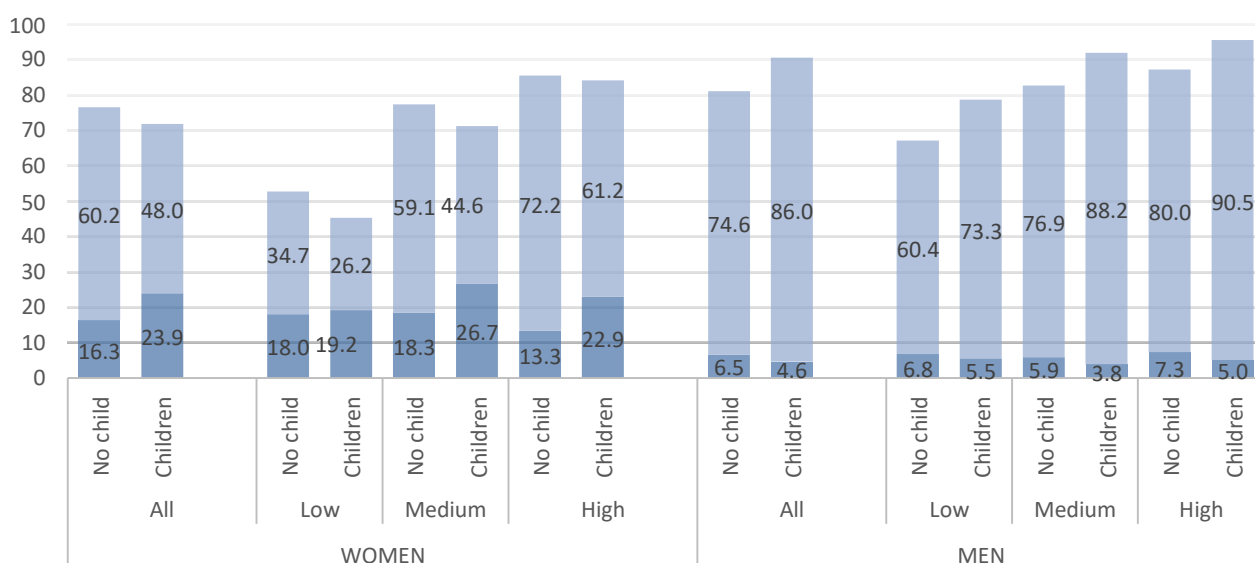
Il divario retributivo di genere ignora anche l'evoluzione dei guadagni di madri e padri. La genitorialità premia i padri e svantaggia fortemente le madri (Bohnet 2016, pag. 127). Da 5/10 anni dopo il parto le madri tedesche guadagnano il 60% meno rispetto il periodo prima del parto; per le donne danesi questo tasso aggira intorno al -20% nello stesso periodo (Kleven 2019, pag. 1 ss.).

2.2 Divario occupazionale tra uomini e donne

Il divario occupazionale tiene conto dei tassi di occupazione di uomini e donne. Nel complesso, il tasso di occupazione degli uomini è superiore a quello delle donne in tutti gli Stati dell'Unione Europea. Le differenze sono particolarmente elevate a Malta (24,1), in Grecia (19,8), in Italia (19,7) e in Romania (17,1), e piuttosto ridotte in Lituania (1,0), in Finlandia (3,5) e in Svezia (4,0). È da notare che negli stati cui tassi di occupazione sono bassi o i tassi di disoccupazione sono elevati, il divario di genere aumenta. Di conseguenza le donne sono colpite in modo sproporzionato nei paesi con alti tassi di disoccupazione (eurostat, 2019).

Per quanto riguarda la questione della povertà femminile, colpisce in particolare il fatto che più basso è il livello di istruzione di uomini e donne, maggiore è il divario nei tassi di occupazione: quindi le donne poco qualificate il più delle volte non hanno un lavoro retribuito.

**EMPLOYMENT RATE OF WOMEN AND MEN WITH OR WITHOUT CHILDREN
BY EDUCATIONAL ATTAINMENT LEVEL AND BY WORKING PATTERN, EU,
2020, (% OF PEOPLE AGED 25-54)**



Note: The full-time part of the employment rate included the not stated responses. The not stated responses accounted for 0.1% or less for men and 2% for women with a medium level of education, and 1% or less for the low and the high levels of education.

■ Part-time ■ Full-time

Il lavoro a tempo parziale ha un impatto negativo sulle pensioni, non solo perché un numero inferiore di ore può comportare a una riduzione dei contributi. Le donne che lavorano a tempo parziale guadagnano anche meno all'ora di quelle che lavorano a tempo pieno, a parità di lavoro! Il divario retributivo con gli uomini che lavorano a tempo pieno è ancora più ampio. Il cosiddetto divario retributivo del part-time è un fenomeno ben noto e studiato in molti paesi (ad esempio Bohnet 2016). A livello europeo, tuttavia, non sono disponibili dati comparativi, pertanto ecco, a titolo di esempio, i risultati degli studi condotti in Germania: le donne che lavorano a tempo parziale guadagnano il 17 % in meno comparate a donne in lavori a tempo pieno. Il divario tra le donne che lavorano a tempo parziale e gli uomini a tempo pieno è del 32 % (Wrohlich 2019). Ciò significa che guadagnano 7,33 euro in meno all'ora. Questo è illegale in tutti gli Stati membri dell'UE. La consulente finanziaria Dani Partum (2023) esprime questo concetto in termini di retribuzione: "Una riduzione della retribuzione di 7,33 euro si traduce in una perdita salariale lorda di circa 590 euro per 80 ore lavorative al mese. Estrapolati su anni 30, i salari persi ammontano a 212.400 euro. (...) L'economia, la politica e la società traggono vantaggio da donne e madri concentrate e istruite che lavorano duramente a tempo parziale. Questo rasenta il cinismo." Se si chiede alle donne perché lavorano a tempo parziale, esse indicano soprattutto le responsabilità familiari, come la cura dei figli o altre responsabilità di cura (Germania: 46%). Per gli uomini, invece, le responsabilità familiari (Germania: 11%) giocano di solito un ruolo secondario (11%), mentre le opportunità di sviluppo personale – ad esempio la formazione e l'istruzione continua (25%) – sono il motivo principale per il lavoro a tempo parziale (Kümmerling & Schmieja 2021).

A livello europeo, da una prospettiva comparativa si sa quanto segue (eurostat 2018): In tutti gli Stati europei le donne tendono a lavorare più degli uomini a tempo parziale. Tuttavia, mentre l'occupazione a tempo parziale svolge un ruolo relativamente importante nell'UE-15, la sua quota è piuttosto bassa negli stati membri dal 2004. In tutti gli Stati la partecipazione al mercato del lavoro degli uomini è superiore a quella delle donne, solo un Lituania la partecipazione al mercato del lavoro degli uomini è relativamente vicina a quella delle donne. In alcuni paesi le differenze di genere nella

partecipazione al mercato del lavoro sono notevoli: in Bulgaria, ad esempio, la quota di lavoratori a tempo parziale è generalmente bassa, ma ci sono grandi differenze nei tassi di partecipazione al mercato del lavoro di uomini e donne (75,8 % degli uomini rispetto al 57,6 % delle donne sono occupati). In questo caso la mancanza di servizi di cura all'infanzia a prezzi accessibili si combina con la scarsità di posti di lavoro a tempo parziale. La situazione è simile in Polonia. In Italia la percentuale di donne occupate a tempo parziale è elevata (31 % rispetto al 7 % degli uomini), così come la percentuale di donne non impegnate in un lavoro retribuito (l'occupazione femminile è del 57,1 % rispetto al 74,7 % degli uomini). In Germania una donna su due lavora a tempo parziale e il tasso complessivo di partecipazione al mercato del lavoro è elevato (75,4 %) – anche se è in ritardo di circa 8% rispetto a quello degli uomini. La partecipazione alla forza lavoro è aumentata in modo significativo grazie all'ampliamento delle opzioni di cura all'infanzia e alle maggiori opportunità di lavoro a tempo parziale. L'aumento della percentuale di occupazione può essere raggiunto solo attraverso opzioni più flessibili per servizi sociali accessibili e di alta qualità. Se l'orario di lavoro venisse ridotto a 35 ore settimanali, ci si potrebbe aspettare un aumento significativo del numero di donne occupate a tempo pieno e una maggiore partecipazione degli uomini al lavoro non retribuito (Böhle 2023, pag. 8). Per quanto riguarda il divario occupazionale Nicholsonová (2022) sottolinea la necessità di prendere in considerazione la potenziale discriminazione multipla: "Il tasso di occupazione delle donne transgender nell'UE è di circa 51% rispetto al 69,3% delle persone non transgender. Mentre il 20,7% delle donne con disabilità sono occupate, la cifra per gli uomini con disabilità è del 28,6%" (pag. 10 e ss.).

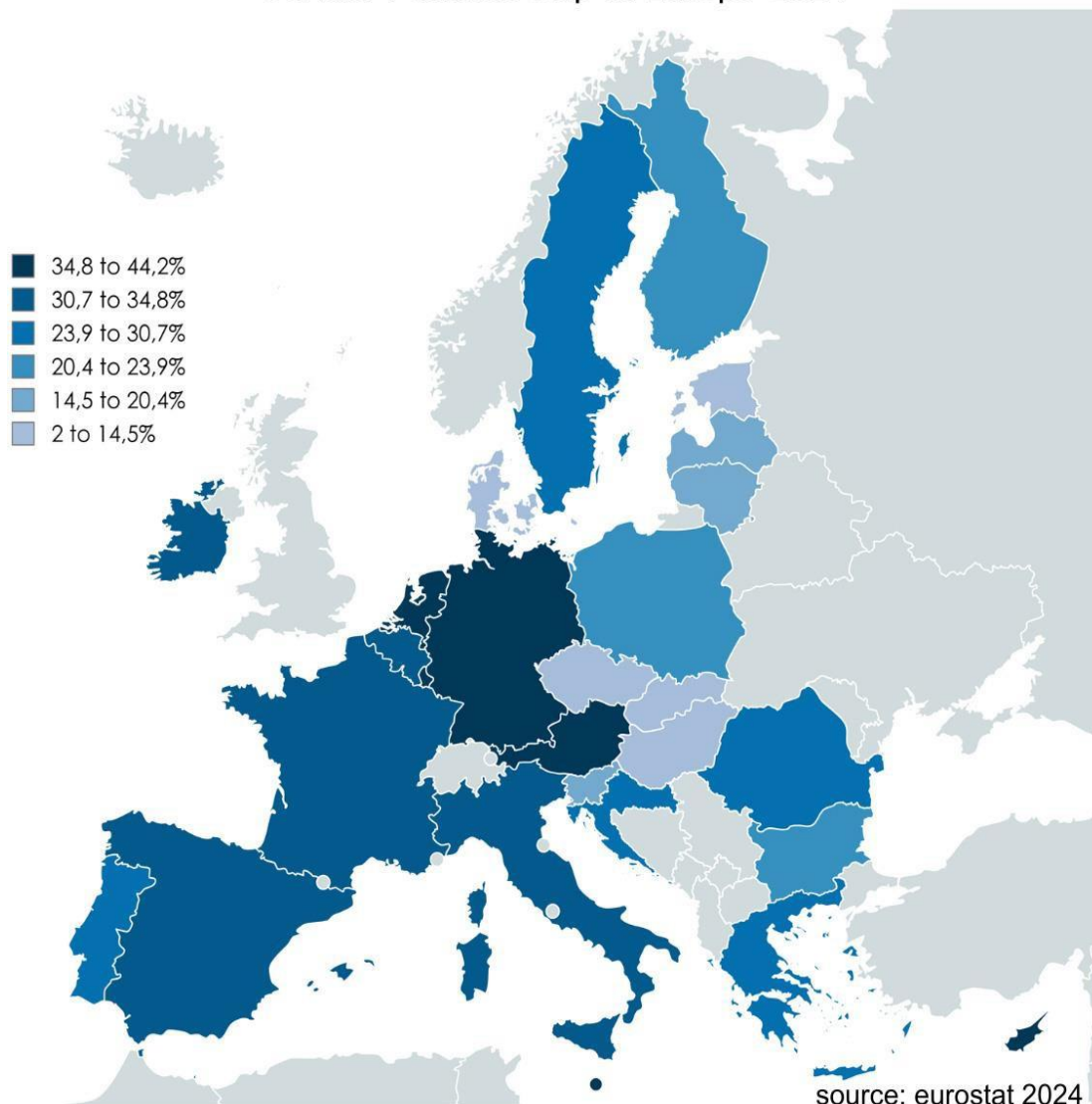
2.3 Divario nell'importo delle pensioni

Un confronto tra gli Stati europei in termini di differenze pensionistiche legate al genere mostra che le differenze sono spiegate principalmente dal tasso di occupazione e dal livello di occupazione piuttosto che dai rispettivi sistemi pensionistici. Le pensioni dei fondi previdenziali professionali per quanto vantaggiose, possono addirittura aggravare le differenze, poiché sono ancora una volta legate alla partecipazione al mercato del lavoro.³ Le differenze all'interno dell'Unione Europea sono significative: vanno dallo 0,5% in Estonia a oltre il 70% in Spagna e Lussemburgo. I dati dimostrano che nei paesi in cui, fino agli anni '90, le donne erano impiegate relativamente poco o marginalmente, il divario tra pensioni degli uomini e quelle delle donne è significativo, mentre nei paesi con poche opportunità di lavoro a tempo parziale o con un grande numero di lavori a tempo parziale e opzioni di cura all'infanzia ampliate, le differenze sono minori. Hammerschmidt conclude: "Per ridurre il divario pensionistico nel lungo periodo, le misure politiche dovrebbero essere dirette principalmente ad aumentare l'occupazione femminile, soprattutto quelle a tempo pieno." (Hammerschmidt & Rowold 2019). Per donne intendiamo soprattutto le madri: fino alla creazione di una famiglia il diritto alla pensione è sostanzialmente parificato in molti Stati europei, anche se l'accesso delle donne al lavoro, ancora prima della nascita del primo figlio, è già più limitato. (Kübler, Schmid & Stüber 2017, pag. 2 e ss.). Il fenomeno per cui le donne sono finanziariamente svantaggiate per il fatto di avere figli, mentre gli uomini sono premiati, è noto come *motherhood penalty* /"penalizzazione della maternità"/: rispetto alle donne senza figli, queste donne hanno più difficoltà a trovare lavoro, ricevono salari più bassi e sono percepite come meno competenti e meno impegnate sul posto di lavoro. Al contrario, gli uomini con figli non hanno più difficoltà a trovare lavoro. Non sono nemmeno percepiti come meno competenti. A loro vengono offerti stipendi più alti (Bohnet 2016, pag. 41). Pertanto, i legislatori dovrebbero innanzitutto adottare misure volte a rimuovere gli ostacoli alla conciliazione delle carriere

³ In Germania, ad esempio, nel 2015 si è registrato un divario del 46% nell'importo delle pensioni obbligatorie, mentre quello delle pensioni aziendali „professionali“ ha raggiunto il 56% - entrambi a scapito delle donne (vedi Verdi 2022).

e dovrebbero aspirare a ridurre il divario di genere sul lavoro di cura non retribuito. Se per esempio le donne in Germania che lavorano a tempo parziale, aumentassero il loro orario di appena il 10%, ciò equivarrebbe a 400.000 posti di lavoro a tempo pieno (Heil 2022). In tempi di carenza di competenze e di cambiamenti demografici, rimandare le riforme è difficilmente comprensibile.

Gender Pension Gap in Europe 2024



2.4 Divario di genere nelle cure informali

Tutti gli studi nazionali, europei e internazionali concludono che il lavoro di cura informale è ancora prevalentemente svolto dalle donne (ad esempio EIGE 2023), anche se entrambi i partner di una coppia eterosessuale lavorano a tempo pieno. È stato persino osservato che le donne “compensano” i loro guadagni più elevati con un numero maggiore di lavori domestici e di cura (Bohnet 2016, pag. 88). Il lavoro associato alla cura della famiglia si svolge per lo più al di fuori dei cicli del valore e non è quindi inclusa nei calcoli della catena del valore, poiché questo è l'unico modo per mantenere basso il costo del lavoro. I pesi del lavoro di cura informale sono personalizzati e quindi devono essere sostenuti dalle donne colpite. In molti Paesi l'offerta di servizi pubblici che si facciano carico del lavoro di cura non è ancora sufficiente a fornire alle donne opportunità comparabili sul mercato del lavoro e quindi pensioni comparabili. Spesso si assiste anche a una sottovalutazione economica del lavoro di cura già retribuito.

“Al giorno d’oggi il lavoro di cura, soprattutto quello fisicamente impegnativo, viene sempre più spesso esternalizzato ad altre donne, soprattutto da paesi a basso salario. Questo sistema di cosiddette “catene di cura” si è diffuso da tempo in tutti i paesi e continenti, compresa la Germania, e a sua volta crea una carenza di lavoro in cura nei paesi di provenienza delle donne. [...] L’inequale distribuzione e la svalutazione sistemica del lavoro di cura crea quindi disuguaglianze di reddito, ricchezza, tempo e influenza tra uomini e donne e aggrava le disuguaglianze globali esistenti tra ricchi e poveri” (Iniziativa "Pari assistenze 2020"). Una conseguenza del lavoro di cura è la dipendenza economica.

2.5 Effetti economici della politica di uguaglianza di genere

Le politiche di promozione della parità di genere hanno un impatto sui tassi di occupazione e sulla produttività delle donne. Nicholsonová (2022) conclude che “ un miglioramento dell’uguaglianza di genere determinerebbe un aumento del PIL pro capite dell’UE compreso tra il 6,1 % e il 9,6 % e la creazione di 10,5 milioni di posti di lavoro ulteriori, di cui potrebbero beneficiare sia gli uomini che le donne, entro il 2050”. Il miglioramento delle politiche occupazionali con una retribuzione equa riduce anche il numero di persone che dipendono da prestazioni statali aggiuntive in età avanzata perché le loro pensioni sono insufficienti.

Oltre agli effetti positivi elencati sull’economia grazie alle politiche di parità tra i sessi, è opportuno sottolineare anche i costi che potrebbero essere ridotti se venissero rimossi stereotipi e strutture di ruolo obsoleti e distruttivi. Ad esempio, l’economista tedesco Boris von Heesen analizza nel suo libro “Was Männer kosten: Der hohe Preis des Patriarchats” /“Quanto ci costano gli uomini. Il costo alto del patriarcato”/ che il comportamento malsano degli uomini costa ai contribuenti tedeschi (tra cui ovviamente le donne), 63 miliardi di euro in più rispetto al comportamento malsano femminile. Gli uomini sono al primo posto in diverse statistiche negative: dipendenze di ogni genere, crimini e incarcerazioni, violenza domestica e stili di vita malsani sono chiaramente dominanti dagli uomini e tengono sulle spine polizia, sistema giudiziario e servizi sociali. Circa 40 miliardi di euro costano allo Stato i comportamenti di dipendenza. Quanto costa alle famiglie dei tossicodipendenti è impossibile da “calcolare”. Ecco perché non sono solo le donne a beneficiare della spinta verso la parità di genere. Tutta la società trarrebbe beneficio dal superamento di vincoli sociali negativi e di stereotipi di ruolo malsani.

3. Quadro giuridico e misure all’interno dell’Unione Europea (esempi selezionati)

3.1 Panoramica dei principi del pilastro Europeo per i diritti sociali e le misure dell’UE per l’attuazione dell’uguaglianza di genere

I principi del Pilastro europeo dei diritti sociali	Misure
<p>Principio 2: Parità di genere</p> <ul style="list-style-type: none"> • La parità di trattamento e le pari opportunità tra uomini e donne si deve garantire e promuovere in tutti i settori, compresa la partecipazione al mercato del lavoro, le condizioni di assunzione e la crescita nella carriera. • Donne e uomini hanno diritto alla parità di retribuzione a parità di lavoro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Strategia per l’uguaglianza di genere 2020-2025 (compresa la riduzione del divario occupazionale di genere, rivalutazione degli obiettivi di Barcellona per espandere l’assistenza all’infanzia) • Strategia per l’uguaglianza LGBTIQ per 2020—2025.

	<ul style="list-style-type: none"> • Direttiva sulla trasparenza delle retribuzioni 2023/970 da recepire nel diritto nazionale entro il 7 luglio 2026. • Direttiva 2019/1158 sulla conformità (vedi sotto)
<p>Principio 9: Equilibrio tra lavoro e vita privata</p> <ul style="list-style-type: none"> • I genitori e gli assistenti hanno diritto a congedi adeguati, a un lavoro flessibile e all'accesso di servizi di assistenza. Donne e uomini dovrebbero avere pari accesso a congedi speciali per adempiere alle loro responsabilità di assistenza e dovrebbero essere incoraggiati a utilizzarli in modo equilibrato. 	<ul style="list-style-type: none"> • Direttiva di conformità 2019/1158, da recepire nell'ordinamento nazionale entro agosto 2022 / almeno 10 giorni di congedo retribuito per il secondo genitore come indennità di parto almeno pari all'indennità di malattia, quattro mesi di congedo parentale per ciascun genitore, di cui due retribuiti e non trasferibili, cinque giorni di tempo di cura all'anno, diritto di richiedere un lavoro flessibile per i genitori e gli assistenti, migliore protezione contro il licenziamento per i genitori/assistenti. • Strategia per la parità di genere 2020-2025 (vedi sopra) ➤ Strategia europea sull'assistenza (2022): tra cui la riduzione del divario occupazionale tra i sessi, l'aumento della partecipazione sociale, la promozione dell'uguaglianza di genere
<p>Principio 11: Assistenza e sostegno ai bambini</p> <ul style="list-style-type: none"> • I bambini hanno diritto a un'istruzione precoce accessibile e a un'assistenza di buona qualità • I bambini hanno il diritto di essere protetti dalla povertà. I bambini provenienti da famiglie svantaggiate hanno diritto a misure speciali per promuovere le pari opportunità. 	<ul style="list-style-type: none"> • Strategia sui diritti dell'infanzia (marzo 2021) e le raccomandazioni del Consiglio sull'introduzione di una garanzia europea per l'infanzia. L'obiettivo della Garanzia per l'infanzia è prevenire l'esclusione sociale garantendo ai bambini disagiati accesso ai servizi quale assistenza sanitaria e un'alimentazione sana, nonché condizioni di vita adeguate. ➤ La strategia europea per l'assistenza all'infanzia: cura, formazione e assistenza ai bambini, con particolare attenzione ai bambini con disabilità e ai gruppi svantaggiati
<p>Principio 18 Assistenza a lungo termine: ogni individuo ha il diritto di accedere a un'assistenza a lungo termine economica e di buona qualità, in particolare all'assistenza domiciliare e ai servizi di pubblica utilità</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Libro verde sull'invecchiamento per affrontare i cambiamenti demografici e coordinare le politiche europee ➤ Strategia europea per l'assistenza: l'iniziativa per l'assistenza a lungo termine

Per quanto riguarda il lavoro precario, che colpisce maggiormente le donne, va menzionato anche il Principio 6 del Capitolo II, che riconosce ai lavoratori il diritto a una retribuzione equa e ad un tenore di vita adeguato. Questo principio non vincolante non dà luogo a motivazioni che vadano al di là del diritto nazionale, ma questo cambierà con la Direttiva sul salario minimo adottata nel novembre 2022. Essa stabilisce criteri di salario minimo vincolanti per gli Stati nazionali (vedi art. 5). Inoltre, stabilisce l'obiettivo di una copertura di almeno l'80% della contrazione collettiva negli Stati nazionali.

Inoltre, per quanto riguarda il miglioramento delle condizioni di lavoro e la creazione di posti di lavoro, va menzionato il Piano d'azione per la promozione dell'economia sociale e la creazione di posti di lavoro (2021).

3.2 Direttive antidiscriminazione

Le seguenti direttive dell'UE mirano a prevenire la discriminazione nel contesto lavorativo e nell'accesso civile a beni e servizi privati. Esse definiscono gli standard minimi che tutti gli Stati membri devono recepire nelle leggi nazionali. Può quindi accadere che le leggi nazionali vadano oltre questi standard minimi. In alcuni casi, le leggi nazionali non sono conformi al diritto europeo o non sono state attuate affatto. In tal caso, l'UE può avviare una procedura d'infrazione, come ad esempio è stata avviata nei confronti della Germania, perché il diritto ad almeno 10 giorni di congedo retribuito per i padri sancito dalla Direttiva 2019/1158 non è ancora stato attuato. Il Ministero federale per la Famiglia ha annunciato il progetto di legge per il 2024.

Direttiva 2000/78/CE

che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

Direttiva 2006/54/CE

riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)

Direttiva 2010/41/UE

sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio

Direttiva 2019/1158

relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

Direttiva 2000/43/CE

che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica

Direttiva 2004/113/CE

che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura

Di seguito sono riassunte alcune affermazioni chiave delle linee guida. Mi limiterò alla sezione relativa al diritto del lavoro. I punti importanti nell'ambito del diritto civile riguardano, ad esempio, l'accesso non discriminatorio all'alloggio. Per informazioni più dettagliate sul diritto europeo contro la discriminazione, consultare il sito:

https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/handbook_non_discr_iaw_deu

3.2.1 Caratteristiche protette, portata e forme di discriminazione

La discriminazione è definita come uno svantaggio non autorizzato basato su una caratteristica/attributo di un gruppo protetto. Le caratteristiche protette dalle direttive sono la „razza“ o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, il genere, l'età, la disabilità e l'identità sessuale. È quindi possibile che la discriminazione non avvenga sulla base di una sola caratteristica del gruppo (la cosiddetta discriminazione multipla). L'estrazione sociale non è una caratteristica

protetta. Le attività di assistenza non sono soggette alla stessa protezione delle caratteristiche sopra indicate. Nel caso delle donne, si può spesso parlare di discriminazione indiretta basata sul sesso, in quanto esse sono colpite in modo sproporzionato da restrizioni, ad esempio a causa della maternità. In caso di discriminazione dovuta alla genitorialità o alla cura dei parenti, gli uomini potranno di norma invocare solo il divieto di discriminazione, che in genere si applica solo se l'esercizio dei diritti comporta una discriminazione. Tuttavia, se le dichiarazioni del datore di lavoro li convincono a non esercitare determinati diritti, di solito non si tratta di discriminazione sessuale indiretta. In caso di discriminazione dovuta alla genitorialità o alla cura di parenti, gli uomini possono di solito invocare solo misure disciplinari, che vengono generalmente applicate se il godimento dei diritti comporta uno svantaggio. Se un uomo viene convinto a non avvalersi di determinati diritti dalle dichiarazioni del datore di lavoro, di solito non vi è discriminazione indiretta sulla base del sesso. Esempio un padre in attesa desidera prendere un periodo più lungo di congedo parentale (al posto della moglie), dopodiché il datore di lavoro gli comunica che sarà escluso da ulteriori promozioni all'interno dell'azienda. Se in tal caso decidesse di non prendere il congedo parentale, ciò non gli causerebbe un danno professionale. Può invocare la protezione dall'azione disciplinare solo se, dopo aver preso il congedo parentale, gli viene effettivamente impedito di ottenere ulteriori promozioni. A questo proposito è bene tenere presente le differenze tra le legislazioni nazionali.

Le aree protette dal diritto del lavoro comprendono l'accesso al lavoro autonomo o dipendente, l'accesso all'orientamento professionale, alla formazione professionale⁴, all'aggiornamento professionale e alla riqualificazione, le opportunità di sviluppo professionale, l'occupazione e le condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione.

Le azioni positive che servono a raggiungere l'uguaglianza non sono discriminazione, ma non espressamente consentite. Tuttavia, occorre valutare con attenzione se la misura è appropriata, pertinente e il mezzo meno oneroso.

Secondo le direttive, le seguenti forme sono definite discriminatorie:

Forma di discriminazione	Esempi e spiegazioni
Discriminazione diretta	<p>La discriminazione esiste se possiamo indicare direttamente una circostanza, ad esempio se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • non si viene invitati a un colloquio di lavoro • vi viene rifiutato un lavoro o una promozione • in caso di licenziamento • avete una retribuzione inferiore, meno giorni di congedo <p>La discriminazione può essere dimostrata da una circostanza diretta</p> <p>Un trattamento sfavorevole non è necessariamente una discriminazione. In alcuni casi è oggettivamente giustificato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rifiutare un candidato uomo per un posto di lavoro in un centro di accoglienza per donne - Rifiuto di un apprendistato come conciatetti per una persona con disabilità fisica <p>Informazione</p>

⁴ Non in Germania – università e scuole: qui anche se c'è una disposizione, è nelle leggi sull'istruzione superiore. Gli studenti non sono tutelati, ma tutto il personale universitario è tutelato.

	<p>Il trattamento peggiore dovuto alla gravidanza e al congedo di maternità è considerato una discriminazione sessuale diretta (e non indiretta).</p>
Discriminazione indiretta	<p>Nel caso della discriminazione indiretta, il trattamento sfavorevole si basa su disposizioni, criteri o procedure solo apparentemente neutri.</p> <p>Tra gli esempi di trattamento sfavorevole illegittimo si possono dire, a titolo esemplificativo e non esaustivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - per motivi di genere: lavoro a tempo parziale come criterio per le gratifiche natalizie - per motivi di religione ed eventualmente per motivi di “razza” o origine etnica: divieto di coprirsi il capo a meno che non vi sia un'altra ragione oggettiva per farlo. - per motivi di “razza” o di origine etnica: conoscenza della lingua ufficiale dello Stato a livello superiore a quella richiesta dal posto di lavoro ricoperto. <p>Importante: Dichiarare una posizione lavorativa esclusivamente a tempo pieno (senza una corrispondenza ragione oggettiva) non implica necessariamente una discriminazione di genere indiretta. L'ordinamento europeo non prevede un diritto generale al lavoro a tempo parziale, ma solo la parità di condizioni di lavoro. In questo caso la legge tedesca va oltre i requisiti europei attraverso la legge sul lavoro a tempo parziale e sul lavoro a tempo determinato, che prevede un corrispondente diritto all'occupazione.</p>
Molestie	<p>Non è possibile alcuna argomentazione nel merito!</p> <p>La discriminazione esiste alle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il comportamento è sgradito e si riferisce a una caratteristica/attributo - lo scopo perseguito è quello di violare la dignità della persona - si crea un ambiente ostile <p>Questo significa</p> <ul style="list-style-type: none"> - indesiderabile = il comportamento non deve essere esplicitamente rifiutato - dignità = deve essere superata una certa soglia di materialità, non irregolarità minori.
Molestie sessuali	<p>Non è possibile alcuna argomentazione nel merito!</p> <p>La discriminazione esiste alle seguenti condizioni</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il comportamento è sgradito, a sfondo sessuale e legato a una caratteristica protetta. Le molestie sessuali sono sempre una discriminazione basata sul sesso. Inoltre, possono essere prese in considerazione altre caratteristiche protette (ad esempio, molestie sessuali a sfondo razziale). - era inteso come minimo ad offendere la dignità della persona <p>Ciò significa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - indesiderato = non è necessario che il comportamento sia esplicitamente rifiutato

	<ul style="list-style-type: none"> - sessualmente definito = la soglia è più bassa rispetto, ad esempio, al termine violenza sessuale - dignità = deve essere superata una soglia di materialità, senza irregolarità minori. - intenzionale = dignità non necessariamente violata. Non è necessario che l'atto abbia avuto successo. - L'atto in sé, non la persona che commette, può avere conseguenze dannose. Questo è essenziale, poiché in questo caso non è importante il livello di consapevolezza o la motivazione dell'attore del reato, ma solo le conseguenze sfavorevoli. La motivazione è cruciale quando si tratta di stabilire quali mezzi siano appropriati, necessari e opportuni per rimediare all'effetto negativo (ad esempio, l'avvertimento, il trasferimento o il licenziamento) - la presenza di un ambiente ostile non è un prerequisito; quindi, in molti casi è sufficiente una singola manifestazione
Dare disposizioni per manifestazione di discriminazione	<p>Non è possibile alcuna argomentazione nel merito!</p> <p>Non necessaria la violazione intenzionale per soddisfare le circostanze della disposizione di discriminazione. Nel diritto di lavoro non è chiaro se debba essere soddisfatto il requisito che la persona che ordina la disposizione sia autorizzata a farlo.</p>

Tutto dipende dalle conseguenze negative per le persone interessate.

Le direttive UE contro la discriminazione sul lavoro non richiedono l'intenzionalità, ma sono orientate alle conseguenze: sono le conseguenze negative che contano, non il modo in cui un collega vorrebbe che un'azione fosse intesa. Pertanto, l'affermazione „Lui/lei non voleva farlo intenzionalmente!“ è irrilevante in partenza. Pertanto, non solo gli atti discriminatori - che includono le dichiarazioni verbali - ma anche le strutture discriminatorie dirette e indirette rientrano nel campo di applicazione delle direttive.

Retribuzione

Il principio della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore si applica in tutta l'UE. La retribuzione comprende tutti i pagamenti erogati dal datore di lavoro: stipendio mensile, indennità per l'utilizzo dei trasporti pubblici, indennità in casi di licenziamento per motivi economici, ecc.

Sanzioni e violazioni

Le direttive prevedono sanzioni efficaci, proporzionate e preventive in caso di violazione. Esse facilitano la presentazione di prove da parte delle persone interessate. Le persone che lamentano una discriminazione devono dimostrare in modo convincente la presunzione di discriminazione (manifestazione di discriminazione). In questo caso, il convenuto deve dimostrare che un atto non è discriminatorio.

3.3 Assistenza supplementare nei singoli Stati membri

In ogni Stato l'UE conta non solo all'ordinamento per la protezione legale delle persone interessate, ma anche sul loro sostegno attraverso le associazioni che possono anche partecipare al procedimento. I servizi nazionali forniscono informazioni dettagliate e consulenza in conformità alla

legislazione nazionale. Qui troverete anche informazioni più dettagliate sugli obblighi preventivi e reattivi dei datori di lavoro, sull'onere della prova per le suddette forme di discriminazione ecc.

Potete trovare assistenza qui:

- Germania: Agenzia Federale Antidiscriminazione: www.antidiskriminierungsstelle.de
- Italia: Centri Antiviolenza: [I Centri Antiviolenza di D.i.Re – D.i.Re – Donne in Rete Contro la Violenza \(direcontrolaviolenza.it\)](http://www.centriantiviolenza.it)
- Lituania: Agenzia per le pari opportunità e la lotta alla discriminazione: <https://lygybe.lt/en/>
- Polonia: Società polacca di protezione legale contro la discriminazione: <http://www.ptpa.org.pl/>
- Bulgaria: Commissione per la protezione contro la discriminazione: <https://kzd-nondiscrimination.com/layout/>

4. Riassunto, conclusioni e richieste

Considerato che:

- a causa delle disuguaglianze nelle relazioni in termini di persistenti divari retributivi delle donne e degli uomini, divari occupazionali di genere, divari nell'assistenza e infine di divari pensionistici, esistono notevoli ostacoli all'indipendenza economica delle donne;
- la retribuzione del lavoro femminile spesso non corrisponde al suo valore socioeconomico e le parti dei contratti collettivi spesso non conducono le procedure di valutazione in modo equo dal punto di vista del genere;
- il lavoro precario è sproporzionatamente alto per le donne e spesso viene esternalizzato a terzi, evitando così i contratti collettivi e consentendo forme di lavoro informali;
- l'entità e la durata dell'occupazione femminile dipendono principalmente dall'offerta di servizi pubblici;
- le donne sono colpite in modo sproporzionato dalle lacune nelle opportunità di assistenza, ad esempio dalla carenza di personale qualificato per l'assistenza all'infanzia, come dimostra la pandemia Covid-19, in cui l'occupazione femminile è diminuita di oltre il 10%, mentre nel complesso si è contratta solo del 2,4% (vedi *EIGE 2022*);
- sono prevalentemente donne a ridurre la propria occupazione in caso di carenza di servizi di assistenza sociali;
- l'aumento dell'occupabilità femminile è di grande interesse per l'economia e potrebbe aumentare il PIL pro capite dell'UE al 9,6 % (vedi capitolo 2.5);
- la portata e la continuità dell'impiego hanno un impatto sull'intera carriera professionale;
- qualsiasi deregolamentazione dell'orario di lavoro colpisce soprattutto le donne con responsabilità di cura;
- il lavoro non retribuito porta alla povertà in termini di denaro e tempo e rappresenta il rischio maggiore per le donne di cadere in povertà;
- la povertà in termini di denaro e tempo impedisce sistematicamente alle donne di esercitare i propri diritti di cittadinanza e quindi di essere in grado di gestire e ambiare la propria situazione;
- l'85 % dei genitori soli nell'UE sono donne (*EIGE 2016*) e il 42,1 % di esse sono a rischio o colpite dalla povertà (Eurostat, 2023)
- esiste un'elevata correlazione tra la povertà femminile e quella infantile, che colpisce un bambino su quattro nell'UE (Parlamento europeo, 2022)
- i redditi familiari sono solitamente presi in considerazione per determinare i tassi di povertà e la famiglia è quindi vista come un'unità armoniosa in cui non si riflette lo squilibrio nella distribuzione delle opportunità di definizione e del potere sulle risorse finanziarie;
- la povertà peggiora la situazione delle donne colpite dalla violenza e porta al perpetuarsi di relazioni in essa regna (*Gondolf & Fisher, 1998*);

- le vittime di violenza domestica rimangono nelle relazioni abusive principalmente a causa della mancanza di risorse comuni – denaro, sostegno ecc. – e in misura minore a causa di barriere interne come la distruzione dell'autostima (idem);
- la violenza domestica e quella sul posto di lavoro possono avere conseguenze sulla salute, portare all'emarginazione e, rispettivamente, promuovere e generare povertà;
- "le attuali politiche fiscali a livello europeo e nazionale esacerbano le disuguaglianze di genere esistenti", ampliano il divario retributivo a scapito dei lavoratori con redditi più bassi e quindi rendono sistematicamente meno attraente la partecipazione alla vita lavorativa;
- la povertà femminile aumenta il rischio che esse diventino vittime della tratta e della prostituzione forzata (*Nicholsonová 2022, pag. 13*);
- le donne non sono generalmente protette dalla discriminazione, non conoscono i loro diritti e temono giustamente le denunce (vedi capitolo 1.5);

sapendo che:

- l'uguaglianza è il valore principale del Trattato sull'Unione Europea;
- la parità è valore principale della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea;
- l'eliminazione della povertà è un obiettivo sancito dall'articolo 3 del Trattato sull'Unione europea e dall'articolo 34 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea;
- l'uguaglianza e lotta alla povertà sono tra i piani d'azione per l'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali;
- La Strategia per i diritti dell'infanzia mira a prevenire l'esclusione sociale dei bambini (cioè, una garanzia europea di accesso all'istruzione, all'assistenza sanitaria, a un'alimentazione sana e a condizioni di vita adeguate);
- nel 2023 l'Unione europea ha aderito alla Convenzione di Istanbul sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, che è quindi vincolante anche per i Paesi europei che si sono opposti alla Convenzione;
- nella sua "Relazione sulla regolazione della prostituzione nell'UE" il Parlamento europeo invita gli Stati membri a ridurre la domanda di prostituzione e promuovere il reinserimento sociale e professionale delle donne interessate;
- le direttive citate (vedi capitolo 3.2) vietano la discriminazione delle donne sulla base del loro sesso o altre caratteristiche nel mercato del lavoro e nell'accesso a servizi e beni;
- la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore è uno dei principi fondamentali dell'Unione europea, sancito dall'articolo 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), e la Direttiva sulla trasparenza delle retribuzioni facilita l'attuazione di questo diritto fondamentale;
- la "Direttiva sui salari minimi adeguati nell'Unione europea" invita gli Stati membri a stabilire procedure per la fissazione di salari minimi adeguati, tenendo conto anche di criteri idonei a ridurre il divario retributivo di genere;
- la suddetta direttiva prevede una quota di copertura dell'80 % della contrattazione collettiva nell'UE;
- il diritto a un processo equo è un principio fondamentale della Carta dell'UE e l'assistenza legale è sancita dal diritto dell'UE;

si devono prendere in considerazione le seguenti misure:

- L'introduzione di standard elevati a livello europeo per la fornitura di beni pubblici nell'assistenza, nell'istruzione e nella sanità. Questi devono essere accessibili a persone con redditi diversi. I finanziamenti non devono incentivare le persone a non utilizzare i servizi. Questo è l'unico modo per garantire la partecipazione economica, sociale e politica. La Direttiva sulla riconciliazione, la Strategia dell'UE sui diritti dei minori e la Strategia europea per l'assistenza e il sostegno sono

un passo nella giusta direzione. Attualmente l'accesso a servizi di assistenza all'infanzia pubblici, di alta qualità e a prezzi accessibili in molte aree è del tutto inadeguato in termini di strategia inclusiva per i bambini, oltre che da una prospettiva di genere. Particolarmente importanti dal punto di vista del genere sono i modelli che mirano a determinare i costi dell'assistenza all'infanzia in base al reddito netto delle famiglie. Le donne a basso reddito hanno pochi o nessun incentivo economico a entrare nella forza lavorativa. Queste interruzioni forzate del lavoro hanno conseguenze negative sull'intera carriera e aumentano la dipendenza economica nel presente e nella vecchiaia. In Germania la misura fiscale di tassare la famiglia come un'unica unità fiscale (*Ehegattensplitting*) moltiplica questo effetto, che comporta una maggiore tassazione dei redditi più bassi.

- Misure per garantire l'accesso al diritto a un salario minimo adeguato. La Direttiva sul salario minimo è una pietra miliare sulla strada verso l'Europa sociale. Tuttavia, sono necessari anche strumenti efficaci per garantire che salari minimi siano effettivamente pagati. In particolare, sono necessari progressi nel settore del lavoro sommerso. Ad esempio, bisogna evitare che, a seguito di un aumento del salario minimo, i lavoratori siano semplicemente pagati meno ore di quelle che effettivamente lavorano. Nella sentenza del 14 maggio 2019 la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha stabilito che i datori di lavoro devono documentare l'orario di lavoro dei dipendenti. Tuttavia, la possibilità di registrare un numero di ore inferiore a quelle effettivamente lavorate o di dichiarare le ore di straordinario come non effettuate dimostra una mancata tutela.
- Come già detto nel paragrafo 1.4, per una società democratica è molto più importante rafforzare il potere di contrattazione collettiva dei lavoratori che il potere di contrattazione individuale dei lavoratori. La Direttiva sul salario minimo con il suo obiettivo ambizioso di una copertura di almeno l'80% della contrattazione collettiva, è un passo nella giusta direzione e porterà a piani d'azione (vincolanti) per gli Stati che dovranno sviluppare misure adeguate.
- Per far progredire la trasparenza retributiva, si dovrebbe valutare se il diritto individuale all'informazione debba diventare un diritto all'informazione per i sindacati.
- Per quanto riguarda i criteri per la riduzione del „divario retributivo di genere“ stabiliti nella direttiva sul salario minimo, sembra necessario esaminare e sviluppare ulteriormente gli strumenti e le procedure di valutazione esistenti (ad esempio, *EC/ EG-Check*) per certificare la parità di retribuzione per lo stesso lavoro e per il lavoro di pari valore.
- Lo stesso dovrebbe valere per i contratti collettivi, che non sono interessati dalla suddetta direttiva, in quanto godono di autonomia di contrattazione collettiva in quanto parti sociali. Altrimenti, in presenza di contratti collettivi discriminatori, è l'individuo che deve difendersi da accordi non conformi alla legge. Jochmann-Döll e Tondorf (2009) richiamano l'attenzione su quanto segue: „Numerosi contratti collettivi – che riguardino questioni relative all'orario di lavoro, alla retribuzione, alle condizioni di qualificazione e al licenziamento – contengono un significativo potenziale di discriminazione. Non soddisfano i requisiti del diritto del lavoro derivanti dal diritto europeo [...]. Non è quindi sufficiente che le disposizioni dei contratti collettivi siano formulate in modo neutro rispetto al genere, ma devono anche avere effetti non discriminatori“ (pag. 5).⁵
- Le retribuzioni nelle professioni rilevanti per il sistema devono tenere conto del valore economico del lavoro. Salari più alti nei settori a prevalenza femminile hanno anche il potenziale per contrastare l'aumento della segregazione di genere nei mercati del lavoro negli ultimi anni: Una ricerca di *Eurofound* /La Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro/ mostra che, nonostante la riduzione del divario occupazionale di genere non c'è stato equilibrio tra uomini/donne sul posto di lavoro e che la percentuale di uomini e donne che lavorano insieme (dove la percentuale di uno dei due sessi non supera il 60 %) nei posti di lavoro dell'UE è scesa dal 27 % al 18 % tra 1998 e 2019." (*Nicholsonová* 2022, pag. 30).

⁵Le autrici danno qui un orientamento per la formulazione di contratti collettivi secondo genere: [p_ edition_hbs_151.pdf \(boeckler.de\)](#) (31.01.2024)

- Il valore socioeconomico del lavoro di cura deve essere adeguatamente considerato. La cura dei bambini e dei parenti non deve rappresentare un rischio di povertà per le donne del presente e nel futuro. Il tempo dedicato alla cura dei figli e all'assistenza deve essere riconosciuto come tempo di lavoro nella determinazione delle pensioni in base al loro valore.
- Per ottenere dati affidabili sulla questione della povertà delle donne, è necessario misurare la povertà non sulla base del reddito familiare, ma sulla base del reddito individuale.
- Nel caso del subappalto, si dovrebbe valutare in che misura l'appaltatore debba essere ritenuto responsabile delle violazioni del diritto del lavoro da parte dei subappaltatori e come ciò possa avvenire in determinate circostanze.
- La discriminazione primaria contro le donne in relazione alla genitorialità deve essere prevenuta, ad esempio rendendo il congedo di paternità obbligatorio e più lungo, e non trasferibile alle donne, e includendo l'assistenza come caratteristica individuale nelle leggi antidiscriminatorie, eventualmente riducendo l'occupazione a tempo pieno a ore 35, adottando al contempo misure per rispettare le leggi sull'orario di lavoro.
- Per proteggere le donne dalla tratta sono necessarie una cooperazione e misure a livello europeo.
- La politica fiscale in tutti i Paesi dell'UE non deve incentivare le donne a non lavorare.
- Una delle ragioni per cui le donne non sono protette dalla discriminazione nella sfera professionale è la mancanza di informazioni sufficienti. In questo caso potrebbe esser utile trasformare l'obbligo di comunicazione del datore di lavoro in un obbligo di informare. In linea di principio l'obbligo di informazione è soddisfatto se le leggi pertinenti sono accessibili alle lavoratrici (le cosiddette „leggi da pubblicare“). L'obbligo di informazione è molto più rigoroso e di solito richiede l'inclusione e lo svolgimento di corsi di formazione.
- - Altre donne non si difendono perché non hanno il coraggio di fare causa per i loro diritti come individui. L'introduzione del diritto di agire in giudizio da parte di associazioni o sindacati sarebbe un modo per migliorare la protezione contro la discriminazione. Ciò andrebbe a vantaggio delle donne che non possono difendersi da sole perché non ne hanno la forza. Il peso del lavoro retribuito e della cura lascia molte donne senza la possibilità di riposare.
- Altre donne non si difendono perché non hanno la possibilità economica di farlo. In questo caso è importante valutare se il principio dell'equilibrio processuale tra le parti sia effettivamente garantito dalla quantità di assistenza legale gratuita fornita. Occorre inoltre tenere presente che il principio „chi perde paga“ può costituire un ostacolo significativo per le persone con un lavoro precario. Esso implica che la parte soccombente debba in linea di principio rimborsare le spese della controparte, anche se è stata concessa l'assistenza legale gratuita. Naturalmente, le leggi nazionali possono differire in questo senso. Le dichiarazioni si riferiscono a standard minimi europei.
- Il sistema pensionistico professionale deve essere rivisto in modo da non aumentare il divario di genere in campo pensionistico.

Capitolo 2 Programma di formazione

Mentre la prima parte si occupa della categorizzazione teorica della giustizia basata sullo status quo in Europa, la seconda si concentra sul livello micro e meso: esamina la psicologia della discriminazione sociale e le basi della percezione di sé e degli altri. Questa sezione della parte formativa è collocata all'inizio della stessa, in quanto fornisce una base ai formatori per poter spingere le donne ad auto-riflettere sui ruoli di genere, ad esempio attraverso esercizi biografici o sociometrici.

1. Cos'è la discriminazione sociale?

Probabilmente la definizione più significativa e più conosciuta di discriminazione sociale è quella dello psicologo americano Gordon W. Allport (1954): “La discriminazione si verifica quando a individui o gruppi di persone viene negata la parità di trattamento che desiderano. Per discriminazione si intende qualsiasi comportamento basato su differenze di natura sociale o fisica che non hanno alcuna relazione con le capacità o i meriti individuali e neanche con la condotta effettiva dell'individuo.” (pag. 51 e ss.). L'appartenenza a una categoria o a un gruppo sociale e la relativa disparità di trattamento, nella misura in cui appare ingiustificata alla persona interessata, è quindi la caratteristica essenziale della discriminazione. Tuttavia, di solito non c'è consenso della società su quale disparità di trattamento sia considerata lecita e quale illecita. Ad esempio, alcuni uomini possono ritenere che il divieto di frequentare i centri per donne sia ingiusto o illegittimo. Le persone possono anche ritenere legittima una disparità di trattamento fiscale a scapito delle famiglie omosessuali. Quindi la definizione di Allport appare incompleta. Secondo Albert Sherr (2016) „la discriminazione (...) può essere intesa come l'uso di distinzioni categoriali, cioè apparentemente chiare e selettive, per creare, argomentare e giustificare un trattamento diseguale che si traduce in disuguaglianze sociali”. (pag. 3) La discriminazione è quindi di fatto solo se la disparità di trattamento porta a conseguenze sociali negative. In realtà è loro vietato l'accesso ai centri di accoglienza per le donne, ma il contrario: i centri di accoglienza per le donne fanno parte delle misure che lo Stato sostiene per consentire alle donne di tornare a uno stato di parità – anche se questo non è sufficiente per sé ed è inoltre, insufficiente a causa della mancanza di posti nei centri di accoglienza per le donne ⁶. Pertanto le misure di azione positiva non mirano a favorire una persona per la sua appartenenza a un particolare gruppo, ma a compensare uno svantaggio. Tuttavia, queste misure devono sempre essere considerate nel loro complesso. Ad esempio, i programmi per le future donne manager – se ben fatti – sono un possibile modo per compensare uno svantaggio reale. Allo stesso tempo, però, aumentano le disuguaglianze nei confronti delle donne degli strati sociali più bassi, se non vengono prese in considerazione nei programmi in questione.

1.1 Forme di discriminazione sociale

La discriminazione può assumere diverse forme: può essere individuale, ad esempio quando ad una donna non viene offerta una posizione dirigenziale perché il responsabile delle risorse umane o la direzione ritengono che le donne non siano adatte a ricoprire posizioni dirigenziali. Può anche essere strutturale: solo dal 1987 le donne possono lavorare nella polizia di sicurezza. Può anche essere istituzionale: inoltre, le procedure e i processi nelle aziende sono spesso strutturati in modo tale da adattarsi alla realtà della vita dell'uomo, che nella vita privata segue il modello del “capofamiglia” – e tanto più quanto più alta è la posizione in azienda. Ad esempio, una riunione di lavoro spontanea alle 18:00 o un viaggio di lavoro improvviso non creano problemi se la moglie si occupa dei figli a casa e “guarda le spalle al marito”. Questo concetto è problematico e a volte addirittura impossibile per tutte quelle famiglie che vorrebbero che entrambi lavorassero a tempo pieno. A ciò si aggiunge l'esistenza di una discriminazione strutturale nelle opzioni di assistenza all'infanzia dalle 8:00 alle 16:00. Queste strutture sono particolarmente discriminatorie per le donne, che nella maggior parte dei casi sono quelle che si concentrano maggiormente sul lavoro familiare a scapito della garanzia della pensione. Se vogliono fare carriera, ci si aspetta che si conformino alle norme dei privilegiati ignorando le asimmetrie di potere causate dalla disuguaglianza retributiva di fatto e dagli stereotipi di genere.

⁶ La ripetuta insistenza dei circoli misogini sul fatto che l'uguaglianza sia un trattamento arruffato uguale e indiscriminato e che sia solo nell'interesse della democrazia e del legislatore è tanto banale quanto sbagliata. Tutte le costituzioni europee sono soggette a una qualche forma di principio di differenziazione, secondo il quale le cose uguali devono essere trattate allo stesso modo e le cose diverse devono essere trattate in modo diverso in base alla loro differenza. Pertanto, anche le misure positive rientrano nello spirito della democrazia e del legislatore. Ad esempio, le persone non dovrebbero avere solo il diritto alla libertà di espressione, ma anche la capacità di esercitarlo.

1.2 Cause di discriminazione sociale

1.2.1 Categorizzazione, stereotipi e trasformazione della differenza

Le persone categorizzano l'ambiente in cui vivono per orientarsi. Le categorie includono le categorie sociali in cui le persone classificano sé stesse e gli altri, distinguendoli in tal modo – come la divisione bipolare tra uomini e donne che continua a dominare la nostra società. La categorizzazione nel proprio e negli altri gruppi è quindi un importante punto di partenza per lo sviluppo dell'identità sociale: solo distinguendosi dagli "altri" è possibile definirsi. Le credenze socialmente condivise dai membri di una categoria sociale e ad essa associate sono chiamate stereotipi, che sono anche associati ad aspettative comportamentali. Gli stereotipi hanno quindi un compito funzionale in quanto permettono o facilitano l'interazione con le persone anche se non si conoscono altre informazioni per l'altra persona oltre alle categorie a cui sembra appartenere. Gli stereotipi non sono necessariamente sbagliati, ma portano piuttosto a esagerare le differenze reali tra le categorie e a sottovalutare le differenze all'interno di una categoria. In generale gli studi hanno concluso che la categoria del genere non è molto significativa quando si tratta di prevedere le caratteristiche di personalità: ad esempio, "i laureati in medicina non differiscono in caratteristiche di personalità tipicamente maschili come l'indipendenza e la fiducia in sé stessi, né in caratteristiche tipicamente femminili come la delicatezza e la comprensione degli altri (...). In altre parole: se si sa di una persona se è un lavoratore autonomo, se lavora nel campo medico o in un asilo nido, si ottengono informazioni più rilevanti nel contesto del lavoro rispetto a quelle che si ottengono se si sa solo se è uomo o donna. La disponibilità a correre rischi è un altro esempio. Si differenzia maggiormente tra i lavoratori autonomi finlandesi e americani che tra le donne e gli uomini dei rispettivi Paesi (...). Pertanto, in questo caso è più informativo sapere se una persona è finlandese (meno propensa al rischio) o americana (più propensa al rischio), Tuttavia, ci sono stati molti tentativi di esaminare le differenze di genere nell'assunzione di rischi e pochi per spiegare le differenze interculturali" (Steffens & Ebert 2016, pag. 7).

Inoltre, gli stereotipi hanno la caratteristica di essere molto resistenti al cambiamento. Ad esempio, la sotto tipizzazione (Subtyping) o sub stereotipizzazione serve a interpretare il comportamento conforme allo stereotipo come l'eccezione alla regola, in modo da rafforzare lo stereotipo reali della donna. Cercare di abbattere i pregiudizi attraverso il contatto intergruppi è impegnativo proprio a causa di questo effetto. Ad esempio, frequentare una moschea molto liberale con un imam donna è improbabile che porti a una generalizzazione dell'esperienza della donna musulmana "emancipata" all'intero gruppo, o al meno a segmenti più ampi delle comunità musulmane ("sottogruppo"), ma piuttosto alla percezione di quella persona come conferma della regola, in modo da rafforzare lo stereotipo della donna musulmana oppressa.

La correlazione illusoria descrive il fenomeno delle relazioni causali spurie. Le minoranze sono particolarmente suscettibili a questo fenomeno perché i comportamenti indesiderati sono più facilmente ricordati e trasmessi al gruppo nel suo complesso. Questo fenomeno spiega anche i comuni stereotipi negativi sulle minoranze. Esempio: se uno studente con origini migratorie turche arriva in ritardo a lezione, è facile collegare il "ritardo" alle "origine migratorie turche". D'altra parte, se uno studente con origini migratorie turche è sempre puntuale, questo fatto viene facilmente ignorato e non porta a un collegamento tra "puntualità" e "origini migratorie turche".

Nel contesto lavorativo, questo ha implicazioni dirette per la valutazione delle prestazioni, in quanto richiede di ricordare le prestazioni buone e quelle meno buone. "In questo modo si corre il rischio che i manager ricordino selettivamente le scarse prestazioni dei dipendenti dei gruppi sottovalutati e le buone prestazioni dei dipendenti del gruppo maggioritario " (Klocke 2019, p. 25). A differenza degli stereotipi, che possono essere considerati come generalizzazioni errate, il pregiudizio è legato alle emozioni e alle valutazioni.

La discriminazione esiste sempre se l'atteggiamento è legato all'azione. È sempre valida la seguente frase: "Anche se la maggior parte degli abbaia (...) non significa che porterà a un morso, tuttavia non c'è mai un morso senza un abbaio precedente " (Allport 1954, p. 57). I comportamenti discriminatori sono spesso – non sempre ⁷ – basati su pregiudizi, senza il corollario automatico che gli atteggiamenti ostili debbano portare alla discriminazione sociale. Il diagramma seguente intende fornire una panoramica della relazione tra stereotipo, pregiudizio e discriminazione.

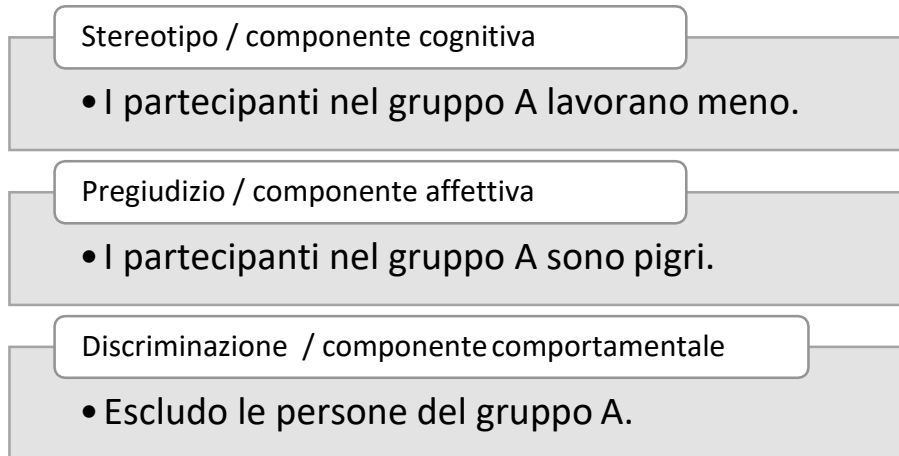


Immagine: illustrazione propria basata su Zanna, M.P. & Rempel, J.K. (1988)

È importante capire che, sebbene gli stereotipi siano generalmente molto resistenti al cambiamento, possono essere specifici del contesto e modificarsi. Per fare un esempio storico: la nozione bipolare e di equivalenza del genere (razionale - irrazionale/emotivo, attivo - passivo, forte - debole) è anch'essa un risultato dell'Illuminismo. Per molto tempo, la donna è stata più che altro un maschio incompleto – dopo tutto, è stata creata da una costola di Adamo – ma non il suo opposto. Nell'era moderna, l'individuo viene riscoperto come essere razionale, con il quale nasce l'idea dell'essere umano libero e uguale. È solo a partire da questo momento che si afferma l'idea che la ragione o la razionalità siano qualità maschili e che l'emotività sia insita nella donna. Di conseguenza, gli uomini erano considerati liberi, uguali e responsabili di sé stessi. Ciò era pratico, poiché la distinzione tra sfera pubblica e privata che si delineava all'epoca implicava anche una divisione del lavoro e dei compiti domestici, compreso l'allevamento dei figli. Ed è proprio qui che erano necessarie le competenze emotive e sociali. Allo stesso tempo, però, queste capacità mancavano di buon senso e, di conseguenza, si vedevano negare il diritto a un'istruzione paritaria, il diritto di voto, la libertà di occupazione e la capacità giuridica, ecc. Come aggiunta: le abilità sociali si basano su capacità cognitive e non sono, ovviamente, l'opposto della razionalità. Ancora oggi gli uomini, ma anche le donne, si aspettano che le donne siano premurose e socialmente competenti. Le donne manager sono considerate buone manager solo se sono percepite come altamente competenti e sociali allo stesso tempo. Gli uomini, invece, sono considerati buoni manager, anche se presentano deficit sociali. E sebbene i comportamenti associati a questi deficit non siano graditi, vengono perdonati. (vedi Stephens & Ebert 2016, p. 43 e ss.). In entrambi i casi, gli stereotipi e i pregiudizi associati servono a proteggere i privilegi tradizionali.

⁷ La discriminazione può anche derivare da distorsioni delle percezioni o delle caratteristiche della personalità. – come verrà spiegato in questo capitolo. In particolare, ogni organizzazione dovrebbe monitorare come possibile causa la cosiddetta illegalità utile che serve a dare un vantaggio all'organizzazione o – se basata su interessi individuali – a dare un vantaggio a una particolare persona.

1.2.2 Pregiudizi

Mentre gli stereotipi sono di natura descrittiva e operano come ipotesi di probabilità, la discriminazione basata sul pregiudizio è un tipo di proibizione sociale, perché ad essa è collegato un giudizio normativo. È interessante notare che le indagini condotte negli ultimi decenni mostrano un netto calo degli atteggiamenti sessisti, omofobi e razzisti ⁸, mentre la discriminazione sessista, omofoba o razziale persiste. Il motivo è che i sondaggi sono più capaci di misurare atteggiamenti espliciti (piuttosto che impliciti): i partecipanti al sondaggio rispondono deliberatamente alle domande poste. Gli atteggiamenti inconsci sono difficili da misurare e le risposte socialmente desiderose falsano i risultati. I ricercatori distinguono quindi tra diversi tipi di pregiudizio: il pregiudizio manifesto o ostile, da un lato, e il pregiudizio nascosto, sottile o "inconscio", dall'altra.

Se ora ci chiediamo perché la discriminazione continua ad essere un fattore ampiamente presente nella società, possiamo notare che, mentre la norma di esprimersi in modo sessista o omofobico è cambiata, le convinzioni individuali sono rimaste più o meno le stesse. Molte persone si sentono in conflitto perché hanno già interiorizzato la norma secondo cui dovrebbero parlare positivamente delle minoranze o delle donne, ma le loro cognizioni implicite dicono loro il contrario. Per questo motivo, si trovano in uno stato di dissonanza che può portare a comportamenti discriminatorie. Ma prima vorrei spiegare le cognizioni implicite, cosa che è più facile fare spiegando il test di associazione implicita (IAT).

1.2.3 Cognizioni implicite

Lo IAT è un metodo di misurazione della psicologia sociale. Misura le associazioni tra elementi della memoria. Ciò significa che questo test può misurare anche relazioni di cui non ci rendiamo conto, che pensiamo. Tali cognizioni implicite (cognizioni) possono contraddire gli atteggiamenti espliciti. Non è consigliabile utilizzare questi test nei seminari. I risultati possono contraddire il concetto ideale di sé del partecipante, che non è sempre costruttivo.

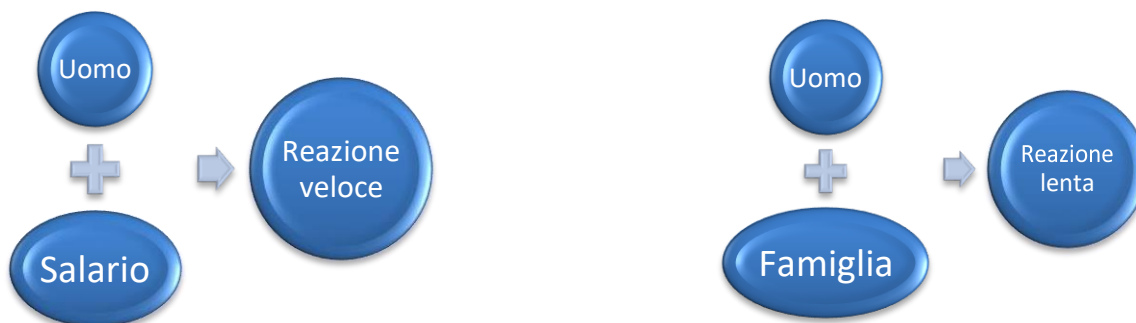
Se desiderate sottoporvi volontariamente a un test di questo tipo, potete trovarlo qui: <https://implicit.harvard.edu/implicit/germany/>

In questo senso va notato che molte persone preferiscono automaticamente, ad esempio, i volti bianchi a quelli neri. Lo scopo dello IAT è quello di rendere le persone consapevoli di ciò, in quanto le disuguaglianze di simpatia basate su tali irrazionalità possono influenzare il comportamento professionale, ad esempio nel reclutamento.

Le procedure del test sono utilizzate per misurare la velocità di risposta delle donne e degli uomini alle associazioni con la famiglia e la carriera. Ad esempio, il test si presenta come segue:



⁸ Esempio: "Se ci sono scarsi posti di lavoro, gli uomini dovrebbero avere più diritto al lavoro delle donne.", "L'orientamento alla carriera rende le donne poco attraenti.", "Uomini e donne hanno responsabilità diverse." ecc.



La maggior parte dei partecipanti nella ricerca ha fatto una chiara associazione tra donne e famiglia e tra uomini e carriera. È ovvio chiedersi a quale persona pensino i responsabili delle risorse umane quando si tratta di programma per junior manager.

Le cognizioni implicite non sono statiche, ma possono essere influenzate positivamente o negativamente. Ad esempio, Arendt, Marquart e Matthes (2015) dimostrano in uno studio che i manifesti di stereotipi di destra con immagini di "stranieri criminali"⁹ hanno un chiaro effetto sulle associazioni implicite, e quindi sugli stereotipi espliciti, indipendentemente dagli atteggiamenti espliciti precedentemente misurati dei partecipanti allo studio e dalla credibilità dei manifesti. I risultati possono essere applicati anche alle immagini positive e negative di altri gruppi, come donne, uomini, transessuali e omosessuali. Ad esempio, Steffens & Ebert (2016) fanno riferimento ai risultati di una ricerca condotta in collegio femminile e misto. "Dopo un anno, gli stereotipi impliciti delle studentesse del collegio femminile erano completamente scomparsi, mentre erano rimasti invariati per le studentesse del collegio misto... [...] Più alta era la percentuale di docenti donne, più bassa era l'associazione implicita delle donne come 'subordinate' e degli uomini 'leader'." (pag. 33)

"Vedere è credere!" Se le donne o le persone non eterosessuali vengono mostrate nelle brochure, nei siti web e nelle nomine effettive a posizioni di leadership, ciò ha un impatto positivo sulle associazioni implicite e sugli stereotipi espliciti. In altre parole, migliorerebbe le prospettive di aumentare la percezione positiva di questi gruppi. Tuttavia, è necessario tenere conto del principio del tokenismo (Token-Effekt). "Con solo una piccola percentuale di donne in posizioni dirigenziali, le donne continuano a essere percepite come eccezione alla regola' e a essere sotto tipizzate come un gruppo speciale di donne che non sono rappresentative del gruppo generale di donne" (ibid., pag. 33)

Mentre il sessismo classico e l'omofobia e la transfobia classiche utilizzano spesso giustificazioni biologiche o religiose, forme più sottili di discriminazione di gruppo utilizzano spesso altri argomenti. Le forme contemporanee di sessismo e omofobia si basano di solito su quella che è nota come "ipotesi di discrepanza di credenze": le persone hanno interiorizzato la norma che tutte le persone hanno lo stesso lavoro e che tutte le persone dovrebbero avere gli stessi diritti. Allo stesso tempo, però, provano sentimenti diversi, che possono essere misurati, ad esempio, con i test sopra citati. In questo modo, le spiegazioni per l'ineguale distribuzione di fatto di posti di lavoro, risorse e privilegi vengono adattate di conseguenza: il successo viene sempre visto come il risultato di un buon e duro lavoro, mentre il fallimento viene interpretato come il risultato della mancanza di talento o della pigrizia, negando al contempo l'esistenza della discriminazione. Interpretati in questo modo i programmi di azione affermativa violano direttamente i valori egualitari di equità e pari opportunità. Queste contraddizioni portano anche a un allontanamento, come gli omosessuali e il sottotipo della donna in carriera.

⁹ In questo caso è stata utilizzata una forma esclusivamente maschile, dal momento che tutti i manifesti mostrati raffiguravano solo uomini.

„I membri dei gruppi svantaggiati vengono trattati in modo meno amichevole a livello non verbale, ad esempio stabilendo meno contatto visivo durante le conversazioni con loro, sorridendo di meno, mantenendo una maggiore distanza o semplicemente chiedendo loro meno frequentemente se desiderano partecipare ad attività informali [...]. A volte si cerca addirittura di escluderli” (Klocke /Клоке 2019, pag. 24). E sono proprio queste reti informali a essere cruciali per le opportunità di vita.

Le riserve implicite ed esplicite sulle donne portano anche a capovolgere il dibattito: invece di pensare se possiamo permetterci di assumere certi uomini o di tenerli in azienda, si pensa a non assumere più certi gruppi di donne.

1.2.4 Distorsione della percezione

Gli stereotipi sono falsi generalizzazioni e derivano dalla necessità di categorizzare. A differenza dei pregiudizi, non si basano su ambizioni motivazionali. Se le persone giungono a conclusioni errate sulla base di stereotipi, si tratta quindi di un caso di errata attribuzione. Inoltre, le cosiddette distorsioni percettive possono giocare un ruolo nel giudizio delle persone.

Questo includono, tra l'altro:

1 Favoriti all'interno del gruppo (In Group Advantage)

Il proprio gruppo/ingroup tende ad essere valutato più favorevolmente rispetto al gruppo estraneo/outgroup designato. Anche le differenze più piccole, come la preferenza per un particolare artista o squadra di calcio, possono determinare una valutazione più alta per il proprio gruppo rispetto alla performance del gruppo estraneo è stato classificato come “altro”.¹⁰



È proprio la persona giusta per questo lavoro!

2 Torsione pars pro toto

“Mentre il gruppo svalutato si distingue per la sua minoranza anomica dalla parte dei potenti, il proprio gruppo – secondo l'autoincriminazione – è rappresentato dal sottogruppo migliore, più anomico (...): così c'è sempre un'ampia evidenza che il proprio gruppo è buono e l'altro gruppo è cattivo.” (Elias 1993, p. 35) Così, le informazioni vengono selezionate e interpretate in modo da

¹⁰ Vedi su questa teoria del gruppo minimo secondo Tajfel, Billig, Bundy & Flament (1971): una caratteristica distintiva arbitraria e irrilevante, come la preferenza per il simbolo del trifoglio rispetto ad un'opera di un Kandinski, può già portare alla discriminazione. In questo esperimento, i partecipanti (uomini) forniscono meno denaro all'altro gruppo, anche quando questo comporta dei costi per sé stessi e quindi a scapito del proprio gruppo. Piuttosto che massimizzare il guadagno per il proprio gruppo, la maggioranza dei partecipanti ha preferito danneggiare l'altro gruppo di persone, anche se questo significava dover subire un danno per sé stessi. Pertanto, gli esseri umani non si comportano come homo oeconomicus.

confermare le proprie aspettative. Di conseguenza, le persone trovano informazioni sufficienti a confermare le proprie opinioni, anziché formarle sulla base delle informazioni disponibili.

3 Effetto dell'omogeneità dell'outgroup

Percepriamo il nostro gruppo come un insieme di individui, mentre il gruppo esterno è piuttosto classificato e omogeneizzato. Anche i singoli membri del gruppo esterno sono meno ricordati a causa della categorizzazione. Questo è particolarmente vero per i risultati positivi, che sono più difficili da attribuire agli individui. Se i risultati delle minoranze sono deboli, è più probabile che si verifichi una correlazione illusoria.

4 Effetto del campionato (Primacy-Effekt)

In questo caso la prima impressione notoria conta per la valutazione complessiva, anche se ulteriori informazioni sulla persona indicano il contrario.

5 Effetto del contrasto

L'effetto del contrasto prospera grazie al confronto sociale: ad esempio, un candidato timido viene paragonato al suo eloquente predecessore e quindi giudicato complessivamente peggiore, indipendentemente dalle sue altre capacità. Di conseguenza, il candidato non viene più valutato solo in base ai requisiti del lavoro.

1.2.5 Discriminazione a seguito di una minaccia

La minaccia ai propri interessi ed obiettivi comprende sia la cosiddetta minaccia realistica, che si riferisce alla situazione di competizione reale o percepita per il benessere materiale del proprio gruppo (ad esempio, il potere economico o politico), sia la minaccia simbolica, che si riferisce al sistema di valori del proprio gruppo.

Minaccia materiale

Le posizioni manageriali nelle aziende sono un bene desiderabile e scarso che conferisce ai loro titolari denaro, prestigio e potere. Quanto più forte è l'impatto degli uomini sulle donne – o viceversa – o quanto più forte è l'impatto tra gli altri gruppi sociali, tanto più si rafforzano i pregiudizi (se veda ad esempio Riek, & Gaertner 2006) Pertanto, la cosiddetta quota femminile è una compensazione per la discriminazione de facto sul posto di lavoro, ma allo stesso tempo è una minaccia al privilegio maschile, in quanto rende più difficile per gli uomini relativamente mediocri l'ascesa a posizione di responsabilità.

Minaccia simbolica

“Nella nostra società, la femminilità è vista come qualcosa che si acquisisce biologicamente, mentre la mascolinità deve essere combattuta e dimostrata più volte” (Klocke 2014) La mascolinità è quindi un concetto precario, che la rende anche più suscettibile alle minacce simboliche. Questo spiega il maggior grado di minimizzazione dell'omosessualità tra gli uomini: la mascolinità è qualcosa che può essere perso e che deve essere dimostrato in continuazione. L'allontanamento da tutto ciò che è in qualche modo considerato femminile fa quindi parte di questo concetto. “Le affermazioni omofobiche sono un metodo efficace per differenziarsi dagli 'uomini non gay’” (Klocke 2019, pag.?). Sia per **gli uomini che per le donne**, più rigide sono le tradizioni di genere, più rigide sono le nozioni di cui che costituisce una vera donna o un vero uomo, più omofobiche sono le opzioni, Questo vale con ancora più forza per le persone con un concetto di sé eterosessuale che provano attrazione erotica per lo stesso sesso (Adams, Wright & Lohr 1996).

Pertanto, più fragile è l'autostima, maggiore è la minaccia. Steffens & Ebert fanno riferimento a numerosi studi che vanno di pari passo con la degradazione di tutto ciò che è il femminile. “Le ricerche dimostrano che l'autostima degli uomini aumenta dopo aver appreso di aver fatto molto peggio un

compito in cui le donne fanno meglio degli uomini (ad esempio Reinhard et al. 2009). Il meccanismo descritto più arrivare fino al fatto che il fallimento evoca emozioni positive". (Steffens & Ebert 2016, pag. 61)

1.3 Conseguenze della discriminazione sociale

1.3.1 Salute

„Quando andate in un ristorante e vi servono malissimo, sapete già il motivo. Il servizio deve essere generalmente scadente. Se vado io in un ristorante e vengo servito male, non so perché ...se è perché io sono nero ...o se mi sono imbattuto in personale che serve male“ (citazione da Smith & Mackie 2007, pag. 212)

I gruppi stigmatizzati e quelli di status inferiore devono sempre affrontare il problema dell'ambiguità attributiva: non hanno ottenuto il lavoro perché sono neri, possono rimanere incinte, a causa di un velo o di una disabilità che il datore di lavoro * ritiene non adatta, o il motivo è semplicemente che l'altra persona è più qualificata? Hansen e Sassenberg (2008) concludono che, a causa di questo stress, "i membri dei gruppi stigmatizzati sono più a rischio di malattie psicologiche e fisiche legate alla psicologia, come la depressione, l'ipertensione, le malattie cardiache e l'ictus rispetto ai membri dei gruppi non stigmatizzati " (pag. 260). Se i membri dei gruppi svantaggiati attribuiscono il loro rifiuto ai pregiudizi altrui, questo ha inizialmente l'effetto di sollevare le persone colpite – vale a dire che la situazione infelice creata non è opera loro. Allo stesso tempo, l'incontro con il rifiuto diventa una parte interiorizzata dell'identità sociale. Le persone che sviluppano costantemente la paura del rifiuto esauriscono le loro capacità di autoregolazione in tempi relativamente brevi. Di conseguenza, anche le loro prestazioni diminuiscono (idem pag. 262 e segg.).

Di seguito fornirò un breve esempio dalla pratica, sul tema dell'incertezza nelle spiegazioni. Per le persone appartenenti a gruppi svantaggiati spesso non è chiaro se un'azione sia o meno legata alla loro appartenenza al gruppo. Questo è anche il caso di Melania, che probabilmente non potrà mai essere completamente sicura se l'azione contro di lei sia sessista o meno. L'unica cosa certa è che i membri di gruppi socialmente svantaggiati sono più spesso giudicati sulla base di argomenti poco professionali.

Da quando si è laureata un anno fa, Melania lavora come ingegnere ambientale presso una ONG do Amsterdam. Nell'ambito di un incarico di consulenza, presenta le sue proposte a un comitato di 10 persone. La presentazione viene preparata con cura e Melania ha investito molto tempo nella preparazione per essere sicura che tutto si svolga senza intoppi per una commissione così importante. Dopo la pausa pranzo, il presidente del consiglio amministrativo la incontra e le chiede se può dare qualche buon consiglio sulla presentazione. Incerta, Melania risponde: "Sì, mi piacerebbe molto". Il suo datore di lavoro allora spiega: "Sa, il tema che ha presentato è stato davvero interessante. Ma se posso darle un consiglio: sa quante volte ha usato le parole "quindi" e "perciò" dopo le sue frasi? All'inizio le annotavo, ma poi a un certo punto ho smesso perché non riuscivo più ad ascoltarla. È davvero un peccato, ma ha perso metà dei Suoi ascoltatori".

È sufficiente dire a questo punto, senza bisogno di ulteriori spiegazioni, che tali esperienze sono quantomeno dannose a lungo termine per l'atteggiamento professionale.

1.3.2 Minaccia di stereotipo

Questa teoria affronta le questioni relative all'impatto degli stereotipi e dei pregiudizi sulle persone interessate. Si basa sul presupposto che gli stereotipi negativi sono percepiti come minacciosi se la persona colpita teme di essere giudicata sulla base di uno stereotipo negativo e teme di confermare

lo stereotipo negativo sul proprio gruppo. Tuttavia, in che modo gli stereotipi se le minacce influenzano le persone colpite? Steele e altri sono riusciti a dimostrare in studi condotti negli Stati Uniti che gli afroamericani hanno ottenuto punteggi significativamente peggiori nei test linguistici quando sono stati confrontati con lo stereotipo "I neri non possono esprimersi in modo così sofisticato", rispetto a situazioni di confronto in cui lo stereotipo non era significativo. Un prerequisito per l'attivazione della minaccia dello stereotipo era la presenza di un'identificazione almeno lieve con lo stereotipo (come donna sono/può essere; come uomo di colore sono/posso essere ecc.). Gli effetti sono dimostrati anche sui "punteggi dei test matematici delle ragazze e delle donne (Keller & Dauenheimer, 2003), sui punteggi dei test verbali di persone provenienti da famiglie con un basso livello di istruzione (Croizet & Claire, 1998) e sui punteggi della memoria di adulti anziani (Rahhal, Hasher & Colcombe, 2001)". (Keller, 2008, pag. 90 e ss.). L'importanza dei risultati dei test non va assolutamente sottovalutata, perché sono indicativi delle conseguenze che può avere una visione affermativa o negativa degli altri. La percezione di sé, la propria identità sociale e le capacità di autocontrollo sono fattori chiave che hanno un impatto sui risultati dei test.

A causa della minaccia degli stereotipi, anche le prestazioni lavorative dei dipendenti ne risentono. Per ottenere questo effetto è sufficiente accennare in modo intelligente all'appartenenza a un determinato gruppo, ad esempio se in un testo di matematico viene data la possibilità di indicare il sesso, maschile o femminile. Se non si dà importanza allo stereotipo del genere femminile, i risultati dei gruppi non differiscono l'uno dall'altro.

1.3.3 Conseguenze per la società

Le conseguenze per la salute dei gruppi interessati si riflettono naturalmente sull'intera società (giorni di malattia, riduzione della produttività ecc.). La minaccia di stereotipi influisce anche sulle prestazioni dei dipendenti. Inoltre, si verifica un aumento del turnover del personale, una generale perdita di collaborazione all'interno dell'azienda e, in alcune circostanze, costi aggiuntivi dovuti a procedimenti legali in caso di discriminazione accertata. Inoltre, la discriminazione sociale ostacola la selezione delle persone più adatte all'azienda e alle sue posizioni, con la conseguenza che la competitività complessiva ne risente. Selezionare le stesse persone per le stesse mansioni ostacola la creatività, rende difficile ottimizzare l'adattamento alle esigenze dei mercati e porta a una generale – per dirla in colloquiale – cecità operativa.

2. Preparazione e conduzione di seminari e corsi di formazione

La seguente sezione fornisce al lettore informazioni e metodi per la preparazione e la conduzione dei seminari. L'applicazione dei metodi presuppone che il conduttore del seminario abbia già affrontato il tema dell'uguaglianza di genere e del lavoro precario: in particolare, se l'obiettivo è il potenziamento e lo sviluppo personale dei partecipanti e se questi sono in grado di rispondere spontaneamente e liberamente alle domande che vengono loro poste. E quando riferiscono ciò che viene loro in mente, il ruolo del facilitatore del workshop è quello di interpretarlo e rifletterci sopra. Ciò richiede una grande riflessione personale e un atteggiamento nei confronti dell'argomento. Ad esempio, lavorare con la biografia non è altro che un tentativo di scoprire modelli (culturali) nascosti di pensiero, percezione, sentimento e volontà, al fine di creare un punto di partenza da cui i partecipanti possano nuovamente percepire in modo indipendente la loro pratica di vita e assumere posizioni politiche riflessive. Questo costituisce un potenziamento. I metodi sono rivolti principalmente al lavoro con le donne che hanno un'occupazione precaria.

Le proposte di progetto sono rivolte ai gruppi piuttosto che agli individui. Tuttavia, i metodi e le domande individuali possono essere applicati anche nelle sessioni di formazione personale. A causa del gruppo target principale, alcuni dei metodi sono certamente più personali, come il lavoro di biografia citato. Tuttavia, se il contesto è più formale – ad esempio, se ricevetes una richiesta di

formazione sulla prevenzione e l'intervento in caso di bullismo e molestie sul posto di lavoro – dovrete adattare i metodi e le domande di conseguenza.

Le seguenti informazioni sono importanti in questa fase:

- Naturalmente, la formazione in materia di diritto antidiscriminatorio richiede sempre una buona conoscenza della legislazione nazionale del settore in questione.
- È possibile che il contenuto della formazione che vi viene richiesto non sia stato trattato nei capitoli precedenti o non sia stato trattato nella misura richiesta. Questa pubblicazione è un'introduzione all'argomento e non un'opera completa e definitiva. Tuttavia, la pubblicazione contiene una serie di link per ottenere ulteriori informazioni (ad esempio, sul tema dell'uguaglianza nei contratti collettivi). I punti di contatto nazionali competenti o, a livello europeo, EIGE (Istituto europeo per l'uguaglianza di genere: <https://eige.europa.eu/>).
- Nei nostri workshop ci piace sempre alternare metodi di apprendimento attivanti con la condivisione di esperienze personali (Inputs). Per questo motivo, inizialmente avevamo preso in considerazione l'idea di fornire le nostre presentazioni in PowerPoint – cioè, le esperienze personali – per il programma di formazione. Tuttavia, poiché si tratta di approcci troppo personalizzati e basati sulle richieste del cliente, abbiamo deciso di non farlo. In questa fase, tuttavia, raccomandiamo una condivisione di esperienze personali (Inputs), adatti al gruppo target.
- I metodi elencati di seguito non sono in una sequenza particolare raccomandata per un workshop, ma sono moduli separati che potete combinare individualmente e integrare con i vostri materiali e metodi.

Vi auguriamo eventi stimolanti e di successo!

2.1 Preparazione del seminario

Prima di organizzare un seminario, è necessario chiarire i seguenti aspetti relativi al contenuto e all'organizzazione:

Obiettivi e gruppo target

- Quali sono gli obiettivi del seminario?
- Quali obiettivi secondari devono essere raggiunti?
- Chi è il gruppo target?
- Come deve essere affrontato il gruppo target?
- Gli obiettivi dei partecipanti e dello sponsor coincidono? Cosa devo considerare se non coincidono?

Contenuto

- Che cosa deve essere comunicato?
- Quali sono i punti principali?
- Quale contenuto e quali metodi sono appropriati per gli obiettivi, il gruppo target e le dimensioni del gruppo?
- Quale preparazione è necessaria?

Sala

- Determinare l'orario e la sede
- La sala di formazione (dimensioni, attrezzature) deve essere adatta ai metodi; possono essere necessarie strutture aggiuntive (ad esempio per il lavoro di gruppo)

- Attrezzature tecniche, materiali di moderazione, altre attrezzature
- Tipo di catering

Applicazione dei metodi

I metodi devono essere adeguati agli obiettivi, al gruppo target, alla sala e al formatore.

- Il contenuto e i metodi sono pertinenti agli obiettivi del seminario?
- Sono pertinenti alle conoscenze ed esperienze pregresse dei partecipanti?
- Consentono un apprendimento centrato sul partecipante e incoraggiano la comunicazione?
- Permettono di alternare fasi di concentrazione e di rilassamento?

Pianificare il seminario

Prima di organizzare il seminario è necessario stabilire un calendario che può avere la seguente struttura:

Nº	Durata	Contenuto	Metodo	Materiali
1	30 minuti	Familiarizzazione, avvicinamento	Domande di familiarizzazione	Lavagna a fogli mobili, penne, carta per lavagna (per i casi su cui lavorare successivamente)
2	1 ora	Orientamento iniziale, posizionamento personale sul tema	Sociometria	Spazio sufficiente, eventualmente nastro dicarta per segnare spazi o linee nella stanza
3	Pausa			
4	30 minuti	Riassunto di ciò che è stato fatto finora, esperienza personale (Input) sul tema	PowerPoint	Schermo o proiettore, portatile, cavo di collegamento
ecc....				

I formatori devono considerare il piano come una **guida**. Può sempre accadere che siano necessari adattamenti spontanei.

Regole di feedback

Dare un feedback

- Parlare in prima persona; esprimere il proprio punto di vista.
- Descrivere il comportamento, non interpretarlo; evitare giudizi morali.
- Indicare situazioni specifiche.
- Prestare attenzione solo ai comportamenti che possono essere influenzati.
- Ammettere la possibilità di un proprio errore.
- Date un riscontro il prima possibile dopo che il comportamento si è verificato: più veloce possibile è, più è efficace.
- Alla fine del feedback chiedete ai partecipanti come si sentono.

Ottenere il feedback

- Ascoltare la fine.
- Fate domande per capire meglio.

- Non discuterete e non mettetevi sulla difensiva.
- Considerate il feedback come un'opportunità di sviluppo.

2.2 Descrizione della metodologia

2.2.1 Arrivo, accoglienza, conoscenza

Arrivo

Descrizione

Ai partecipanti vengono offerti rinfreschi e spuntini, i partecipanti possono sedersi ai tavoli in piedi e iniziare una conversazione.

Durata

- Circa 30 minuti

Materiali

- Caffè, biscotti, posto

Obiettivi

- Creare una buona atmosfera di contatto al primo ingresso
- Fornire le prime opportunità di contatto e dialogo
- Ridurre la reticenza sociale

Saluto e conoscenza reciproca

Domande su carta a fogli mobili

Descrizione

Alcune domande di facile risposta permettono a tutti di conoscersi in modo informale e di dare un primo contributo all'argomento. Il moderatore del workshop inizia facendo sapere a tutti i partecipanti chi è seduto di fronte a loro e come possono applicare il metodo. Discutendo dei propri „problemi“ nell'area tematica, la reticenza si riduce. Le domande che seguono sono esempi tratti da un corso di formazione interculturale per operatori sanitari e devono essere adattate dai formatori alla situazione e all'argomento. I formatori devono sempre valutare quali domande sono appropriate.

Approccio temporale

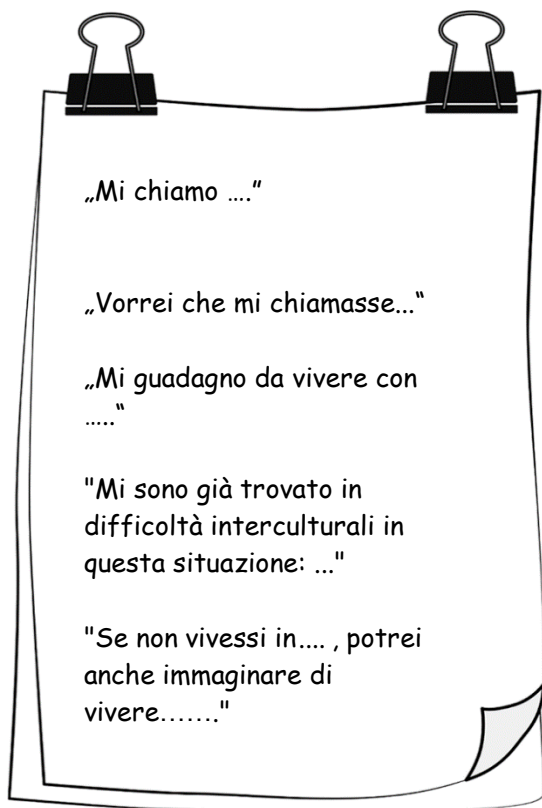
- 30 minuti

Materiali

- Lavagna a fogli mobili e penne
- Lavagna da attaccare, spilli e carta per segnare e ordinare i casi su cui lavorare successivamente

Obiettivi

- Familiarizzazione casuale.
- La domanda personale alla fine è anche una dichiarazione di sé per la persona.
- Sulla base della domanda personale, ai partecipanti vengono presentati possibili interessi comuni, opposti o nuovi punti di vista.



Lavagna a fogli mobili per formazione professionale

Nome o cognome

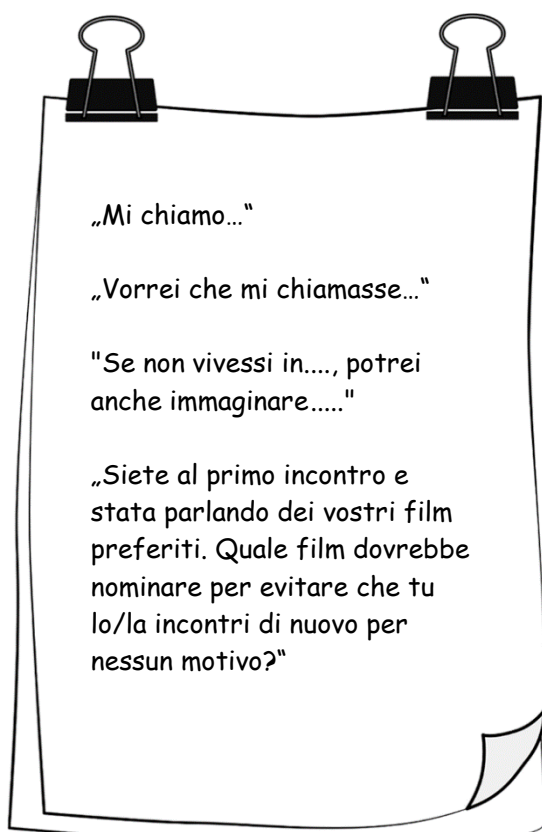
Il formatore fa una valutazione iniziale del contesto lavorativo e del campo d'azione per sé stesso, che può successivamente prendere in considerazione quando esamina i casi.

Il formatore ha già raccolto i casi appropriati per il workshop e pone le domande: "Per esempio, avete mai avuto un malinteso interculturale, vi siete sentiti discriminati o c'è un comportamento che non riuscite a gestire bene?"

Permette ai partecipanti di presentarsi e di condividere le loro preferenze e i loro interessi personali.

Se le donne si incontrano al di fuori del contesto professionale, il formatore deve decidere se è opportuno fare una domanda sulla professione.

Come sopra, l'ultima domanda serve ad alleggerire l'atmosfera. Il contesto determina quanto la domanda possa essere „intima“.



Lavagna a fogli mobili sulle circostanze non professionali per la concessione dei diritti

Nome o cognome, rispettivamente soprannome

Lo scopo di tutte le domande è che i partecipanti si conoscano e lavorino in un'atmosfera rilassata.

2.2.2 Esercizi sul lavoro biografico politico

Descrizione

Il cuore del lavoro con la biografia è l'inflessione sulla propria vita. L'approccio è adatto a tutti i gruppi target, poiché abbiamo costantemente a che fare con noi stessi e con il corso della nostra vita. Il compito del formato è quello di rendere le persone consapevoli dell'intreccio tra percezione di sé e visione del mondo, che di solito avviene in modo inconsapevole. Pertanto, la sfida e il compito nei processi di potenziamento è quello di scoprire gli schemi culturali nascosti di pensiero, percezione sentimento e volontà, al fine di creare un punto di partenza che permetta ai partecipanti di auto riflettere sulla propria pratica di vita e di assumere posizioni politiche riflessive. Il credo del lavoro con la biografia è: "Chi vuole sapere chi è, deve sapere da dove viene, per vedere dove vuole andare!" (Jean Paul). E le nostre relazioni interpersonali più personali sono politiche perché la moda, il costume, la tradizione e la legalità si riflettono anche in questa nostra vita personale, mostrando ciò che è dato per scontato dalla società. Tutte le istituzioni che attraversiamo nella nostra vita (ad esempio, l'asilo, la scuola, il matrimonio) sono anch'esse specchi istituzionalizzati di visioni del mondo e contengono giudizi su cose e come qualcosa dovrebbe essere dato.

2.2.2.1 Esercizi di esempio

A. Esercizio di familiarizzazione „Il mio nome”

Descrizione

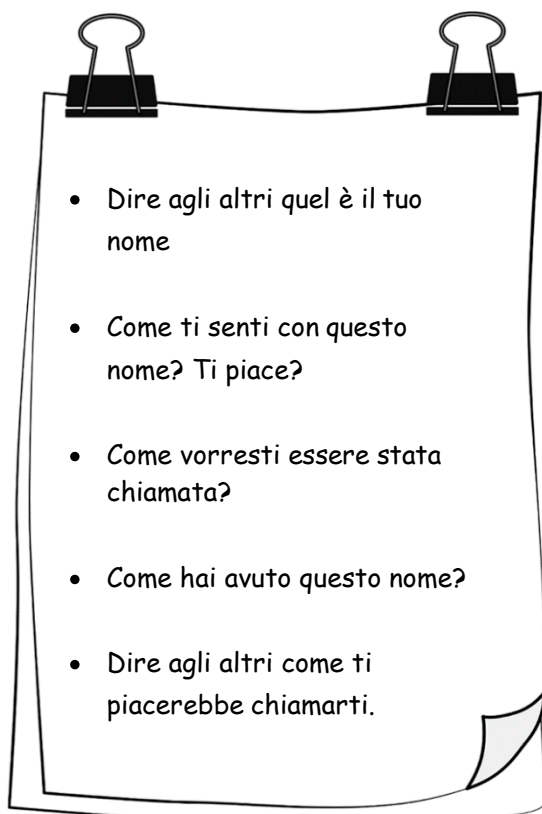
Esercizio alternativo per introdurre quanto sopra. In esso i partecipanti analizzano i loro nomi utilizzando le domande riportate di seguito:

Durata

- 30-45 minuti

Materiali

- Lavagna a fogli mobili con le seguenti domande:



Obiettivi

- Conoscersi
- Riflessione sul significato del nome per il partecipante
- Riflessione sulle associazioni negative e positive con il nome: dicono qualcosa sull'autostima della persona

B. Esercizio „La mia ultima foto“

Descrizione

Alle donne viene chiesto di mostrare al vicino l'ultima foto che hanno scattato con il cellulare e di dire qualcosa al riguardo:

- Dove è stata fatta la foto?
- Quale situazione mostra?
- Che significato ha per la persona?

Durata

- 5-10 minuti

Materiali

- Cellulare

Obiettivo

- Introduzione personale ai partecipanti
- Non viviamo in un ambiente neutrale dal punto di vista del genere. È probabile che vengano descritti eventi di vita tipici delle biografie femminili. In qualità di moderatore del workshop, abbiate un atteggiamento personale e fate, se possibile, un collegamento e un confronto con l'insieme collettivo.

C. Esercizio „Conversazione senza parole“

Descrizione

Dividere il gruppo in coppie. Durante l'esercizio è vietato parlare ma sono consentiti movimenti della bocca, smorfie e movimenti del corpo. La coppia decide chi è A e chi è B, inizia A, poi si scambiano. Il moderatore del seminario stabilisce gli argomenti e concede ai partecipanti circa due minuti per ogni argomento. Poi pone domande per la valutazione.

Sono possibili i seguenti argomenti:

- Raccontare all'altra persona qualcosa della propria situazione di vita.
- Raccontare la propria attività preferita nel tempo libero.
- Descrivere cosa vi piace e che cosa non vi piace di voi stessi.
- Raccontare all'interlocutore quali sono i tuoi prossimi obiettivi.
- Spiegare perché fai parte del gruppo.

Possibili domande di valutazione

- Che cosa avete imparato l'uno dell'altro?
- Come vi siete sentiti?
- È stato facile entrare nella situazione senza parlare?
- Quanto è stato facile o difficile comunicare con l'altra persona?

Tempo a disposizione

- 15-20 minuti

Obiettivi

- La nostra società è fortemente incentrata sulla comunicazione verbale. Quanto è facile per i partecipanti comunicare in modo non verbale e quanto si sentono a proprio agio in questo senso?
- A seconda della domanda, possono essere inclusi argomenti che svolgono un ruolo importante, soprattutto nelle biografie femminili. Esplorateli quando è opportuno.

D. Esercizio „Muro del trionfo e Muro del Pianto“

Descrizione

Nella variante 1 i partecipanti registrano i loro successi su una grande stella di carta e la appendono a una lavagna. Nella variante 2 i partecipanti scrivono su un „sasso di carta“ ciò di cui non sono soddisfatti e come vorrebbero che fosse la situazione. È possibile combinare i due esercizi utilizzarli in momenti diversi.

Variante 1: „Muro del trionfo“

La stella indica ciò che attualmente va molto bene. Il moderatore del workshop guarda la stella di ogni partecipante. Il resto del gruppo ascolta. Le domande di valutazione possono essere le seguenti:

- qual è il motivo per cui le cose stanno andando così bene?
- È una situazione che dovrebbe rimanere tale?

Variante 2: „Muro del Pianto

Sul sasso di carta la partecipante scrive ciò di cui è infelice, ciò che vorrebbe avere o non avere. Possibili domande di valutazione:

- A possiamo dare la colpa?
- Cosa sarebbe utile per migliorare le cose?

Durata

- 1 ora

Obiettivi

Variante 1

- Le partecipanti ricevono un rinforzo positivo.
- Le partecipanti riflettono consapevolmente sui loro successi.
- Le partecipanti rafforzano il loro senso di autoaffermazione.

Variante 2

- Le partecipanti analizzano quali situazioni possono influenzare e quali no (controllo interno – controllo esterno).
- Loro definiscono i passi per il controllo interno nelle situazioni spiacevoli rilevanti.

E. Esercizio „Vita quotidiana“

Descrizione

Dal momento in cui si alzano al mattino fino a quanto si addormentano alla sera, le partecipanti registrano le loro attività quotidiane nella tabella sottostante. Registrano lo stato d'animo corrispondente, sia come parole, che come emoticon (sorridente - neutro – di cattivo umore).

VITA QUOTIDIANA				
NOME				
ORE	GIORNATA LAVORATIVA	SENSAZIONE	FINESETTIMANA	SENSAZIONE

Durata

- 1,5 ore

Materiali

- L'elenco di cui sopra per ogni partecipante (variante ideale: stampare in formato A3)
- Lavagna per appuntare gli appunti in seguito

Obiettivi

- Passo dopo passo, le partecipanti elaborano situazioni di stress e situazioni che danno loro forza.
- Insieme al conduttore del laboratorio, elaborano in modo riflessivo una possibile estensione delle situazioni di rafforzamento, come affrontare le situazioni stressanti o come cambiarle.
- Nei momenti opportuni vengono affrontate questioni di autonomia e autodeterminazione nelle situazioni.
- Viene preso in considerazione il ruolo di donna nella vita quotidiana e, in caso di insoddisfazione, viene analizzato il potenziale di cambiamento per rendere possibile l'uscita dagli elementi imposti. Il moderatore del seminario fornisce un supporto con domande (ad esempio: Perché questo è il tuo compito? Era stato concordato che avreste fatto questo o quello?)

2.2.3 Sociometria

Descrizione

Negli esercizi sociometrici le partecipanti si posizionano nello spazio in risposta alle domande poste dal moderatore del seminario. Il posizionamento può essere in fila, ad esempio se si chiede alle partecipanti di allinearsi in base alla loro esperienza lavorativa. La stanza può anche essere divisa in due o più parti se il moderatore chiede alle partecipanti di posizionarsi come „ancora stanche“ (lato sinistro- o „ben riposare“ (lato destro). L'intero gruppo viene messo in movimento e tutte le partecipanti possono essere coinvolte. Questo impedisce alle estroverse di dominare il workshop.

L'esercizio incoraggia anche la flessibilità interna, poiché vengono comunicati i diversi atteggiamenti, valori e situazioni di vita delle partecipanti.

Durata

- Da 45 minuti a 1,5 ore

Materiali

Per l'esercizio è necessario uno spazio sufficiente. Se è disponibile solo una stanza, è bene chiedere un cerchio di sedie nella stanza. In questo modo le partecipanti dovranno solo spostare le sedie un po' indietro e l'esercizio potrà svolgersi al centro della stanza.

Obiettivi

- Introdurre l'argomento in modo calmo e inclusivo
- Aumentare la consapevolezza delle somiglianze e delle differenze
- Rispetto per le altre opinioni ed esperienze
- Formazione di opinioni differenziate
- Sviluppare ed esprimere posizioni
- Consapevolezza dell'appartenenza a gruppi di riferimento
- Attivazione esterna ed interna
- Appartenenza propria, emarginazione, presa di posizione, gestione dell'ambivalenza
- Introduzione ai temi del seminario: Appartenenza, esclusione, conformità, discriminazione

Metodo utilizzato

- Formulazione di domanda e posizionamento in sala
- Riflessione/ discussione dei risultati

Spiegazioni per i partecipanti

Ora vi porrò alcune domande e vi chiederò di prendere posizione su di esse. Vi dirò in anticipo se dovete posicionarvi in due o più poli o lungo una linea. Per il posizionamento vale sempre quanto segue:

- Siete voi a decidere dove posicionarvi.
- Anche se vi chiedo perché vi posizionate in un punto, decidete voi cosa volete dire di voi stesse.
- Non dovete impegnarvi in una posizione. Forse vi piace la posizione di un'altra persona e, dopo averla ascoltata, decidereste per un'altra posizione? Fate se lo volete!

Domande sul posizionamento

A) Domande per l'introduzione/esercizio

Stanca o riposata? Se stanca, prego si metta sul lato sinistro, se ben riposata, si metta sul lato destro.

Domande di valutazione

- Cosa consiglieresti alle persone stanche per essere riposata come te oggi?
- Come rispondere ai consigli delle persone riposate?
- Perché sei così stanca oggi?

Da quanto tempo lavori in questa azienda?

(si si tratta di un programma di formazione aziendale)

Chiedete alle partecipanti di disporsi in fila in base all'esperienza lavorativa.

Domande di valutazione

- Quali consigli daresti ai „nuovi arrivati“ in base alla vostra esperienza?
- Cosa vorreste vedere dagli „anziani“?

Da quanto tempo vivete in questo quartiere?

(Se trattasi di un progetto di quartiere)

Chiedere alle partecipanti di posizionarsi in base a quanto tempo hanno vissuto nel quartiere.

Domande di valutazione:

- Ai residenti di lunga data: qual è il posto migliore qui? Quali sono le cose da vedere per i „nuovi arrivati“?
- Ai „nuovi arrivati“: Cosa vorreste portare con voi dal vecchio quartiere?
- Cosa piace particolarmente ai „nuovi arrivati“?

B) Domande sul tema dell'appartenenza

Dove siete nate? Domanda in 3 fasi

Per questo esercizio, dividete la stanza in tre parti. Il formatore stabilisce le distanze nella prima fase. Nella seconda fase chiedete dei genitori e dei nonni.

Esempio:

Fase 1: Dove siete nate?

Campo 1: A Lublino

Campo 2: In un raggio di 100 km intorno a Lublino

Campo 3: All'estero

Fase 2: Dove sono nati i vostri genitori?

Campo 1: A Lublino

Campo 2: In un raggio di 100 km intorno a Lublino

Campo 3: All'estero

Fase 3: Dove sono nati i nonni?

Campo 1: A Lublino

Campo 2: In un raggio di 100 km intorno a Lublino

Campo 3: All'estero

Valutazione

Ponendo questa domanda, spesso risulta chiaro che ci sono state „migrazioni“ all'interno dei sistemi familiari, alcune delle quali sono ancora oggi influenti. Oltre alle classiche biografie dell'immigrazione, i movimenti migratori forzati – condizionati dalla fuga e/o dal reinsediamento. La migrazione, come la fuga e il reinsediamento sono esperienze che si sono verificate in molte famiglie e sono ancora presenti oggi. L'ambiente di vita influenza i propri modi vitali, i percorsi e le opportunità. A seconda della composizione del gruppo i temi possono includere: la vita in città o in campagna, in una dittatura o in una democrazia, in una particolare regione del paese ecc.

Possibili domande

Come sono state descritte queste particolari esperienze in famiglia?

Ci sono storie/tradizioni che continuano ad influenzare il presente?

Che significato ha la storia personale in relazione agli eventi sociali di oggi?

C) Esperienze connesse alla discriminazione

Introduzione

Il moderatore del seminario fa un'introduzione sul significato della discriminazione e spiega i fattori sulla base dei quali può verificarsi (genere, età ecc.). Dovrebbe prendere in considerazione anche i fattori che non sono protetti dalla legge, come l'origine sociale. Spiegare dopo che la discriminazione può essere evidente (ad esempio toccare il sedere di una donna senza che gli venga chiesto) o meno evidente, tanto che c'è molta incertezza su come spiegarla alle persone interessate. Esempi: sono stata promossa per il mio sesso, età ecc., o per me stessa? Perché il mio capo, vicino ecc. è sempre così poco amichevole con me? È solo perché è scortese, o perché sono nera, lesbica o altro?

- Domanda: **Quanti di voi hanno avuto esperienze di discriminazione?**

Chi ha avuto esperienze di discriminazione sta a sinistra e chi non le ha avute sta a destra.

Valutazione

Attenzione! Questa domanda deve essere affrontata con grande sensibilità. I sentimenti nascosti o repressi possono essere riattivati. La risposta alla domanda sul perché si sta dalla parte dei discriminati deve essere data volontariamente o senza essere sollecitata dal moderatore del seminario. Se durante la formazione non ci sono partecipanti in grado di rispondere a questa domanda, è consigliabile fornire esempi di esperienze altrui o presentare sé stessi come esempio. È anche possibile chiedere informazioni sulle esperienze di discriminazione osservate. Spesso la soglia di inibizione è più bassa se non ci si pone nella cornice di questa domanda, ma per altre persone. Tuttavia, il formatore deve essere preparato al fatto che l'esperienza di discriminazione osservata potrebbe in realtà essere la propria.

- **Domanda successiva:** chi di voi vuole (volontariamente) dirci perché si trova qui?
- **Domanda alle partecipanti che non hanno avuto esperienze di discriminazione:** cosa pensate quando sentite questo? Conoscete qualcuno che ha vissuto un'esperienza simile?

Se lo stato d'animo e il gruppo lo consentono, si può anche porre la seguente domanda di posizionamento:

- **Chi di voi ha discriminato qualcun altro?**

Il formatore procede nello stesso modo della domanda precedente indicando due poli nella stanza o classificandoli. Ancora una volta, è importante sottolineare che il posizionamento è volontario e che nessuno è costretto a parlare dell'atto discriminatorio.

Domanda sul tema „Questo è discriminazione?“

Le domande successive non si riferiscono direttamente all'esperienza personale, ma hanno la seguente funzione:

- Le partecipanti si confrontano con l'aspetto della discriminazione. In questo modo si sensibilizzano al tema anche le persone meno colpite dalla discriminazione.

- Le partecipanti imparano a conoscere le diverse posizioni. Il fatto che un'azione sia vista come discriminazione dipende spesso, ma non sempre, dal contesto in cui le partecipanti vedono la situazione.
- Questo accade molto più spesso delle differenze personali o soggettive, che ovviamente possono esistere.
- Le domande sono particolarmente adatte come introduzione se l'obiettivo è quello di insegnare i principi giuridici. Le partecipanti vengono introdotte ai termini giuridici per facilitare l'ingresso nell'argomento; il moderatore del seminario dovrebbe conoscere i termini nella misura necessaria in anticipo. Di seguito il moderatore esprime quanto detto dalle partecipanti in termini giuridici, in modo tale che le partecipanti sappiano quali (giuridiche e non giuridiche) possibilità d'azione sono disponibili e in quali situazioni.
- In una continuazione della sociometria, si possono presentare le ontologie giuridiche di base in una presentazione Power Point, attraverso un classico racconto di esperienze personali.
- Le partecipanti si posizionano in una linea retta che va dallo 0 % (nessuna discriminazione) al 100% ("discriminazione evidente"). Il Formatore deve essere in grado di reagire spontaneamente alle risposte. Le seguenti risposte sono comuni e possono essere tradotte come segue:
 - "Dipende dal contesto."
 - o "Quindi pensi che dipenda da tutte le circostanze del caso specifico?"
 - "Non è poi così grave."
 - o "Vuoi dire che non c'è ancora violazione/offesa alla dignità?"
 - "Finché è un bene per entrambi."
 - o " Cioè, finché l'azione non è indesiderata".
 - o "Finché uno libero "No!" è possibile in ogni momento." A questo punto ha senso affrontare le gerarchie nell'impresa.
 - "Se questo accade più spesso, sta già influenzando l'atmosfera lavorativa a scapito della persona."
 - o "Intende nel 'linguaggio legislativo': si sta creando un ambiente ostile?"
 - "Beh, se venissi costantemente chiamato/trattato in questo modo, mi sentirei scollegato da ciò che accade nell'azienda."
 - o "Intende dire che il comportamento è dannoso o sfavorevole alla persona. Se sei sempre il coniglietto carino, non diventerai un manager."
 - o "Lei pensa che il comportamento sia dannoso per una persona. Allora ovviamente non importa se quello che è stato fatto voleva essere simpatico, divertente o altro. Ciò che conta è l'effetto dannoso."
 - "Costituisce sicuramente un danno perché Lei è una donna."
 - o "Significa che costituisce uno svantaggio basato sul genere. Co sono altre caratteristiche diverse dal genere in base alle quali si realizza uno svantaggio?" A questo punto le partecipanti vengono introdotte alle caratteristiche dei gruppi protetti e il formatore può sottolineare le differenze tra molestie e discriminazione.

Le domande seguenti possono essere utilizzate se il formatore sa come classificare i casi stessi. Ho commentato alcune affermazioni:

- Uomo si rivolge alla sua collega (con intento romantico): "Mi piaci. Ti andrebbe di uscire a cena con me?"
 - In questo caso è garantita la libera risposta negativa "No!"?
- Un uomo accompagna una donna fuori dalla porta e le palpa la parte inferiore della schiena.
 - Il contesto e l'esatto posizionamento della mano sono fondamentali.
 - Probabilmente non viene superata la soglia di significatività (a seconda della posizione e del contesto)
- Un uomo alla sua collega di colore: "Mi piacciono le donne con la pelle color cioccolato!"

- Sono coinvolte le caratteristiche di genere e di "razza".
- Anche se, tutto sommato, non si supera la soglia di significatività (parola chiave: violazione della dignità), si tratta comunque di un comportamento problematico e di discriminazione, anche se non necessariamente in senso legale.
- Una donna che tratta con condiscendenza un collega ipovedente durante una riunione: "Falla corta, cieco!"
- Molestie: Violazione della dignità, indesiderato: sorge dovere di agire da parte del datore di lavoro.
- Capo durante colloqui di lavoro: "Vorremmo assumerla come contabile se può immaginare di togliersi il velo al lavoro. I miei colleghi non lo capirebbero".
- La capa alla sua dipendente: "Mi dispiace, ma offriamo il posto di capo squadra delle pulizie solo ai dipendenti a tempo pieno."
 - Verificare se la discriminazione indiretta sulla base del genere è possibile nel vostro paese se la posizione sarebbe andata in linea di principio anche come posizione a tempo parziale.
- Non siete stati promossi perché avete un figlio disabile. Si teme che si passi molto tempo a occuparsi del figlio a scapito del lavoro.
 - Due colleghi maschi si incontrano in privato per un caffè: "Wow, se avessi saputo che eri gay non ti avrei mai incontrato. Tieni giù le mani da me. Sei disgustoso."
 - Avete un collega di colore al lavoro. Di recente un altro collega ha iniziato a mettere più spesso delle banane sulla sua scrivania. Non lo fa con i colleghi bianchi.
 - Un uomo o una donna dice a un collega di lavoro: "Le tue tette mostrano tutte le tre gravidanze".
 - Un uomo eterosessuale mostra a un collega omosessuale la foto di un uomo nudo e gli dice: "Ti piace, vero?".
 - Un collega dice a una collega donna in una chat di WhatsApp: "Ehi, Maria, se non funziona con la promozione, puoi sempre fare la tua strada a letto per salire!" (emoticon: faccina dell'occholino).

2.2.4 Lavoro con le domande

Descrizione

Il nostro compito di formatori è quello di accompagnare le persone (o le organizzazioni) in situazioni di cambiamento. In questo senso, le domande sono uno strumento importante. Le buone domande sono particolarmente importanti quando un programma di formazione raggiunge una fase delicata. Sono più distanti del chiedere in sociometria per posizionarci- La persona o le persone interrogate – almeno nel caso di domande aperte – hanno più margine di manovra nel decidere le loro risposte. Allo stesso tempo, va da sé che le domande sono sempre sollecitanti (Patrzek 2008): ponendo la domanda l'intervistato è tenuto a rispondere.

La buona domanda è

- personale
- attivante
- concreta
- breve
- aperta

Esempio di domanda: "Cosa non vuoi assolutamente perdere nella tua vita?"

Le domande possono riferirsi al passato, sia al passato che al presente, alle situazioni attuali o al futuro.

Sono stati scritti numerosi consigli su come le domande possono essere utilizzate e applicate in diversi contesti. In questa fase non è possibile fare un'introduzione approfondita all'argomento. Se siete più interessati, il libro di Andreas Patrzek (2021) sicuramente è un buon inizio: Domande sistematiche: Capacità professionali per porre le domande per manager, consulenti e formatori.

Le domande che seguono sono una selezione di domande con cui abbiamo lavorato e con cui abbiamo acquisito una buona esperienza.

Domande di autovalutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Quali delle vostre stranezze vi fanno sorridere? • Cosa non volete assolutamente perdere nella vostra vita? • Chi pensate che conduca una vita interessante e bella? Perché? Cosa vorreste anche voi? • Quali modelli hai avuto da adolescente? E oggi? • Qual è il miglior regalo che avete fatto a un'altra persona? • Quando si riflette su stereotipi e pregiudizi personali, che è (anche) l'argomento di questa pubblicazione, questa domanda è certamente appropriata: per quanto tempo riuscite a osservare le persone senza giudicarle?
Domande sulle richieste di modifica	<ul style="list-style-type: none"> • Qual è il vostro obiettivo più importante in questo momento? Quale sarebbe il più piccolo passo per raggiungerlo? • Se pensate a un obiettivo che avete fissato e che non avete ancora raggiunto: a chi potreste dare la colpa per non averlo raggiunto? • Come potete evitare che la vostra vita o il vostro impegno attuale vadano nella direzione che desiderate? • Se poteste cambiare qualcosa del vostro carattere da un giorno all'altro, cosa scegliereste?

È importante che gli individui o i gruppi definiscano chiaramente gli obiettivi dopo la fase di riflessione e che esaminino attentamente il potenziale effettivo di cambiamento dell'obiettivo, ponendosi delle domande (cosa sarebbe diverso allora rispetto ad oggi? Come riconoscereste di aver raggiunto l'obiettivo?) La fase successiva consiste nell'identificare i passi da compiere per raggiungere l'obiettivo (supponendo che l'obiettivo sia già realizzabile). Può anche essere importante chiedere la disponibilità al compromesso: accetteresti anche di ...? Ma? (ad esempio, se un'alternativa viene rifiutata) Di cosa potresti fare a meno?

La seguente tabella può essere d'aiuto per l'implementazione:

Visione(i)	Obiettivo(i)	Sfide & ostacoli	Risorse	Azioni/misure	Sostegno

Durata

- Non è possibile specificare: dipende dal numero di domande e dall'intensità delle valutazioni analitiche

Materiali

- Lavagna a fogli mobili
- Tabella di valutazione, se necessario

Obiettivi

- Possono essere tratti dalla descrizione.

Capitolo 3 Biografie di persone con lavoro precario in Europa

Così come abbiamo iniziato con la biografia di una delle donne colpite, Natalie, così questa pubblicazione si concluderà con le narrazioni esemplificative di donne che si trovano in situazioni simili. Il progetto "Lavorare a tutti i costi?" ci ha permesso di avere uno scambio intenso con i nostri partner nel progetto in Polonia, Lituania, Italia e Bulgaria. Abbiamo parlato con le donne colpite sul campo e abbiamo ascoltato sempre le stesse storie. Abbiamo documentato tre storie in un film. È stato pubblicato qui: <https://www.eza.org/en/topics/equal-opportunity/#c7486>

Alla luce delle biografie riportate di seguito, ribadiamo cosa si intende per „integrazione nel mercato del lavoro“: un reddito che fornisca un sostentamento a lungo termine, sicuro anche in caso di disoccupazione temporanea, malattia di lunga durata e pensionamento, una garanzia di sicurezza psicologica e fisica sul lavoro e un certo grado di riconoscimento sociale.

Vorremmo cogliere questa opportunità per ringraziare le donne per gli esempi che hanno raccontato a noi e ai nostri partner di progetto, per averli condivisi con noi, anche agli altri partner per la cooperazione nell'Unione Europea, che ci hanno aiutato, siccome vedono il tema come importante per loro. I nostri partner di progetto e per la nostra cooperazione ci hanno fornito esempi solo di occupazione formale e legale. Nella presente pubblicazione abbiamo parlato brevemente del lavoro illegale e di altre forme di lavoro clandestino: naturalmente, anche le badanti o gli addetti alle pulizie nelle case private, i lavoratori del racconto, ecc. giocano un ruolo importante nel campo del lavoro precario, ma richiederebbero una pubblicazione a parte. Tuttavia, vorremmo aggiungere un altro esempio di lavoro illegale ai casi citati di seguito. Si tratta della tratta a scopo di sfruttamento sessuale di donne e ragazze. Il è tratto dalla pubblicazione "Tratta di esseri umani: schiavitù nel secolo 21" (Skinner 2008).

1. Tatiana, Amsterdam

Tatiana studia all'università di Bucarest quando perde il suo lavoro temporaneo in un negozio di telefonia. Suo ragazzo, con cui sta insieme da sei mesi, le propone di andare a lavorare come tata in Amsterdam per un anno. In questo modo potrebbe finanziare i suoi studi futuri. All'epoca non si rendeva conto che lui stava con lei solo per venderla. Dopo averla portata ad Amsterdam, l'ha consegnata ai protettori ed è scomparso. I trafficanti la minacciarono che sarebbe successo qualcosa alla sua famiglia se avesse cercato di scappare. Negli anni successivi è stata violentata da un massimo 15 uomini ogni notte. Secondo le parole dei suoi aguzzini, „se arriva una macchina, dici 25 euro. Se qualcuno di chiede qualcosa di persona, tu dici solo il prezzo " (Skinner 2008).

Secondo le Nazioni Unite, il 72% delle vittime della tratta di esseri umani sono ragazze e donne (Nazioni Unite, 2023).

2. Maria, Danzica

Maria vive e lavora a Danzica, città grande in Polonia, situata sul Mar Baltico. Nel suo lavoro come donna delle pulizie, l'anno prossimo dovrebbe aprirsi un posto di caposquadra. La posizione sarebbe una buona prospettiva per lei: più ore, più soldi all'ora, orari di lavoro più piacevoli e adatti alla famiglia e una serie di compiti e mansioni più ampi e impegnativi. Per questo vuole candidarsi, e lo stesso fa il suo collega Christophe. Lui inizia a infastidire Maria: dapprima con sgradevoli allusioni sessuali, poi fisicamente, afferrandola tra le gambe e dicendole cosa vuole farle quando ne avrà

l'“occasione“. Queste molestie avvengono senza testimoni. Maria si trova di fronte a una scelta: denunciare o no? Può confidarsi con l'azienda per cui lavora oppure no? Le crederanno se renderà pubblica la cosa? Interverranno per fermare le molestie? O sarà lei a non crederle e magari a licenziarla per questo? O sarà lei a portare d'ora in poi lo stigma di essere stata molestata sessualmente, quella che farà meglio a stare attenta, quella che farà meglio a non salire sull'ascensore da sola? Se non denuncia il caso e rimane, continuerà ad essere vittima di bullismo. E se Christophe mettesse in atto le sue minacce? Alla fine, Maria decide di scegliere un'altra alternativa: lascia l'azienda e inizia a lavorare come addetta alle pulizie. Christophe diventa capo squadra.

3. Ema, Colonia

Ema lavora da un anno in un'agenzia di reclutamento di Colonia (Germania), occupandosi del reclutamento di professionisti della finanza e della contabilità. „Le persone che vogliono cambiare carriera sono le benvenute“, diceva l'annuncio. Il lavoro le offriva l'opportunità di lavorare finalmente di nuovo a tempo pieno. Lo stipendio fisso non era alto, ma c'era un'ottima possibilità di ricevere commissioni, dicevano. Lei aveva seguito una formazione del settore del commercio al dettaglio in un negozio di abbigliamento, ma dopo aver completato la formazione c'erano solo „minijobs“ – una forma speciale di occupazione minima in Germania (minijobs) e posizioni part-time, cioè, tempo parziale, ovunque. Ora la sua giornata lavorativa si svolge così: tra le ore 7:00 e 9:00 del mattino scrive elenchi di circa 50 aziende e persone a cui poi deve telefonare tra le 9:00 e le 12:00 per fare propaganda. Durante questo periodo deve effettuare 25 chiamate „qualificate“ per raggiungere il carico di lavoro/ gli obiettivi specificati. Una chiamata conta solo se parla anche con una „persona che ha l'autorità di prendere decisioni“. Se non ci riesce, deve lavorare più a lungo fino a raggiungere le 25 chiamate specificate. In realtà, le cose vanno sempre così. Di solito ci vuole un'altra ora per completare tutte le telefonate di sollecitazione. Le chiamate rappresentano un grande sforzo per lei, poiché molte aziende non vogliono più essere disturbate al telefono. Ci sono così tante agenzie di reclutamento sul mercato e tutte cercano costantemente di „telefonare“. „Non mi fate più innervosire! Devo ancora lavorare!“ dicono i potenziali clienti, „Ti richiamerò quando avrò bisogno di qualcosa!“ è un'altra scusa comune. Ma Ema è invitata a chiamare anche se i clienti non vogliono. Altrimenti, se si presenta un'opportunità di ordine, saranno altri a ottenere il lavoro. Dopo la pausa pranzo, inizia il momento dei colloqui con i candidati. Deve condurre tre colloqui al giorno. Poi si scrivono i pareri e si cercano i posti di lavoro per i candidati, si programmano i colloqui e le visite ai clienti, si controllano i documenti di candidatura e si pubblicano gli annunci di lavoro. Ogni dipendente deve raggiungere una commissione di intermediazione mensile di 30.000,00 euro. Si tratta di un obiettivo incredibilmente alto che può essere raggiunto solo se si rimane in ufficio dalle 7 alle 19 e si mettono da parte i rimorsi. Solo un giorno fa ha indirizzato un uomo in un'azienda dove sa che l'atmosfera lavorativa è terribile: cinque persone che vogliono andarsene le hanno consegnato i loro documenti affinché lei possa cercare un nuovo lavoro per loro. In un ufficio aperto è facile individuare coloro che non riescono a fornire i numeri desiderati. Le telefonate vengono effettuate solo in piedi, in modo che la voce dei dipendenti risulti – secondo la direzione - „più dinamica“. In questo modo, tutti sanno sempre chi è attualmente „nel mirino“ e cosa accadrebbe se il loro mese non andasse bene. In questo momento ci sono altre 9 persone che lavorano con Ema. Sette di loro sono stati licenziati entro il periodo di prova e un altro dipendente è attualmente in procinto di andarsene „volontariamente“. Solo il 10% dei dipendenti guadagna grazie al modello di commissione imposto. Ai dipendenti viene detto che gli straordinari non possono essere pagati o ridotti perché non sono obbligatori. Basta che lavorino in modo più ambizioso e riescono a portare a termine il lavoro programmato in tempo. Di conseguenza la loro retribuzione oraria raggiunge a malapena il salario minimo. Tutti in ufficio sanno che il loro lavoro è sempre in bilico. Questo viene sottolineato chiaramente ogni giorno. I dirigenti sottolineano in ogni occasione che il loro modello di business è perfetto. Pertanto, qualsiasi critica è considerata inaccettabile. In ogni riunione di lavoro, i dipendenti dovrebbero applaudire apertamente la bontà dell'agenzia.

Lontano dal controllo dei dirigenti, Ema descrive il suo lavoro come insignificante, stressante e umiliante. Non ci sono quasi persone anziane. Il lavoro è poco gratificante nel lungo periodo. Vengono preferite le donne più giovani, meglio accettate dai clienti. Le donne meno attraenti o più anziane non vengono assunte. Poco dopo la nostra conversazione Ema si è licenziata in preda alla disperazione, senza un nuovo lavoro. Siccome è stata lei a dimettersi, non riceverà l'indennità di disoccupazione per tre mesi interi. Il certificato del suo medico personale non è riconosciuto dall'Agenzia federale per il lavoro perché è stato rilasciato dopo il fatto. La funzionaria dell'agenzia che ha gestito il caso di Ema dice che avrebbe preso una decisione diversa, ma non può farlo. Conosce bene l'azienda in cui Ema ha dato le dimissioni.

Qualche mese dopo questa conversazione Ema mi dice che un dipendente del suo ex datore di lavoro ha cercato di istituire un comitato dei lavoratori. Da quel momento in poi nell'ufficio aperto lui doveva sempre stare a fianco al suo diretto supervisore dell'azienda, che commentava ogni sua telefonata di sollecito. Nessuno dei suoi colleghi gli rivolse più la parola. Dopo che i suoi piani per un consiglio dei lavoratori divennero pubblici, i dirigenti convocarono una riunione del personale in cui annunciarono: „Noi non abbiamo bisogno di un consiglio dei lavoratori. Siamo un'azienda perfetta. Se i singoli sono qui solo per agitarsi e creare un cuneo tra i dipendenti, non si addice al nostro motto come azienda“ *il nome dell'azienda è „Spirit“!

4. Daria, Sofia

Daria vive nella capitale bulgara Sofia e lavora alla reception di una grande azienda di costruzioni stradali. È il primo punto di contatto per tutti i visitatori, gestisce la posta in entrata e in uscita, gestisce la programmazione delle stanze e coordina varie attività come la manutenzione e la pulizia. Le piace il suo lavoro e trova i suoi colleghi piacevoli. Ma non sono davvero i suoi colleghi. Daria non è dipendente dell'impresa di costruzioni stradali, ma lavora in un'agenzia di servizi per l'ufficio. La sua azienda non è vincolata da contratti collettivi e guadagna il 12 % meno rispetto al suo predecessore, che era ancora alle dirette dipendenze dell'impresa di costruzioni stradali.¹¹ Inoltre non riceve alcuna pensione dall'azienda, non riceve alcuna indennità di ferie e ha cinque giorni di ferie in meno. Il suo posto è considerato a progetto e ha una durata limitata a due anni. Secondo il cliente dell'impresa di costruzioni stradali, la sua posizione è facilmente sostituibile e dopo due anni possono valutare di cosa hanno bisogno al front desk. Se le cose andranno come l'ultima volta per Daria, il suo contratto non verrà prorogato e le verrà offerto un nuovo contratto quando si renderà disponibili un altro progetto. Nel suo paese quasi tutti i lavori di front office sono ormai esternalizzati. I suoi „colleghi“ - che in fondo non sono i suoi colleghi in linea di massima, ma quelli delle aziende con cui collabora - i fornitori di servizi di pulizia e di sicurezza, si trovano nella stessa posizione. Ciò significa che ha poche possibilità di ottenere un lavoro permanente da qualche azienda. Lei è sposata, ha un figlio e rimarrà quella in famiglia su cui paga non si può contare.

5 Gabriele, Parigi

Gabriele è da Yaoundé, la capitale del Camerun. Da 3 anni lavora come lavapiatti in un ristorante di lusso a Parigi. Il lavoro è estenuante, c'è molta pressione sul tempo, l'aria è umida e i turni serali e notturni rendono quasi impossibile una vita normale. Il suo lavoro passa in secondo piano e di solito viene notato solo quando qualcosa va storto. Non potrebbe mai permettersi di mangiare nel ristorante dove lavora. Non fa parte della comunità per cui lavora.

¹¹ Ai sensi della Direttiva 2008/CE, alle aziende è vietato pagare il personale temporaneo meno di quello permanente. Tuttavia, questo non è il caso dell'esempio precedente, poiché il lavoro di reception è stato interamente esternalizzato. È quindi legittimo che Daria sia pagata meno del suo predecessore. Si applicano le disposizioni della sua agenzia di servizi, eventualmente il salario minimo del settore in cui opera l'agenzia di servizi, ma non l'azienda in cui lavora. Lo stesso vale per i servizi di pulizia e di sicurezza.

Ha un piccolo appartamento con una camera da letto alla periferia della città. Manda quello che le rimane alle famiglie rimaste a Yaoundé. Poiché lavora in Francia da meno di cinque anni, non ha diritto a un „reddito solidale attivo“ (assistenza sociale) ed è assolutamente dipendente dal lavoro continuo.

6. Merle, Enschede

Merle vive nella città olandese Enschede ed è in pensione da due anni. Prima di andare in pensione ha avuto una vita intensa e movimentata. Per tutta la vita ha aiutato gli altri: a 20 anni ha lavorato come insegnante d'asilo e poi a 30 anni ha iniziato a lavorare come assistente per persone con disabilità. Quando è diventata madre per la prima volta, all'età di 35 anni, è rimasta a casa. Ha dato vita al suo secondo figlio all'età di 38 anni. A 41 anni Merle ha voluto tornare al lavoro, inizialmente part-time al 50% perché le condizioni di assistenza ai bambini non le consentivano di fare altrimenti. Fino alla pensione ha lavorato in un centro per persone bisognose: distribuendo cibo, dava consigli sui problemi di droga, aiutava le persone a trovare un alloggio e compilava le pratiche per richiedere l'assistenza sociale. Oggi si reca spesso al centro per sfamarsi: la sua pensione è al di sotto della soglia di povertà perché ha avuto pause e lavori intermittenti e a part-time e ha sempre svolto lavori poco remunerativi. Suo marito Michel non può più lavorare dall'età di 55 anni a causa di una malattia renale e di ricorrenti attacchi di depressione. Lavorava come custode a scuola. Da quando non può più lavorare, svolge occasionalmente attività di volontariato, nei limiti consentiti dalla sua malattia. Anche la pensione di Michael è insufficiente a causa della sua invalidità prematura. Nonostante i grandi risultati ottenuti nella vita, entrambi hanno scarse possibilità economiche di sfruttare il loro tempo libero in età avanzata. Mangiare fuori o andare al cinema, viaggiare nei fine settimana: tutto questo è praticamente impossibile. La maggior parte dei loro soldi è destinata all'affitto e al cibo.

Letteratura

- Adams, H. & Wright, L. & Lohr, B.A. (1996): "Is homophobia associated with heterosexual arousal?" In: *Journal of Abnormal Psychology* 105.
- Adorno, Theodor W. (1981): Erziehung zur Mündigkeit. Vorträge und Gespräche mit Hellmut Becker 1959-1969. Frankfurt a.M. / *Education for Maturity. Lectures and Conversations with Hellmut Becker 1959-1969*. Frankfurt am Main.
- Adorno, T. W. & Weiß, V. (2019): Aspekte des neuen Rechtsradikalismus: Ein Vortrag. Berlin./ *Aspects of the New Right-Wing Extremism. A Lecture*. Berlin.
- Allport, G.W. (1954): *The Nature of Prejudice*. Oxford.
- Arendt, F. & Marquart, F. & Mattes, J. (2015): "Investigating the Effects of Right-Wing Populist Political Posters on Implicit and Explicit Stereotypes". In: *Journal of Media Psychology. Theories, Methods and Applications*. Göttingen.
- Barel, Yves (1990): *Le grand intégrateur*.
- Böckenförde, E.W. (1991): Die Entstehung des Staates als Vorgang der Säkularisierung. In: Recht, Staat, Freiheit. Studien zur Rechtsphilosophie, Staatstheorie und Verfassungsgeschichte. Frankfurt./ „The Emergence of the State as a Process of Secularisation“. In: *Law, State, Freedom. Studies on Legal Philosophy, State Theory and Constitutional History*. Frankfurt.
- Böhle, Fritz (2023): Arbeitszeitverkürzung ist ökonomisch sinnvoll. In: Impuls 02/2023: S. 8/ "Reducing Working Hours Makes Economic Sense". In: *Impuls* 02/2023: p. 8
- Bohnet, I. (2016): What works: Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann. München./ *What Works: How Behavioural Design Can Revolutionise Equality*. Munich.
- Council of Europe Treaty Series (2011): Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt und erläuternder Bericht. / *Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence Against Women and Domestic Violence And Explanatory Report*. Istanbul. In Council of Europe Treaty Series – No. 2010;_ <https://rm.coe.int/1680462535> (16.01.2024)
- DIE ZEIT, infas & WZB (2023): Das Vermächtnis. Ergebnisse aus der Vermächtnisstudie 2023./ The Legacy. Results from the Legacy Study 2023. https://www.zeit-verlagsgruppe.de/wp-content/uploads/2023/05/Ergebnisse-aus-der-Vermachtnisstudie-2023_Presse_Langversion-1.pdf (07.03.2024)
- Dörre, K. (2006): Prekäre Arbeit und soziale Desintegration. In: APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte: Integration – Desintegration/ „Precarious Work and Social Disintegration“. In: *APuZ. From Politics and Contemporary History: Integration – Disintegration*.
- EIGE (2016): Poverty, gender and lone parents in the EU. Review on the implementation of the Beijing Platform for Action. Vilnius. <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0216841enn.pdf> (25.01.2024)
- EIGE (2022): Gender Equality Index 2022. The COVID-19 pandemic and care. Vilnius. file:///C:/Users/karin.reisige/Downloads/gender_equality_index_2022_corr.pdf (01.02.2024)
- EIGE (2023): A Better Work-Life Balance: Bridging the gender care gap. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0523259ENN_Factsheet_Better_Worklife_Balance.pdf (01.02.2024)
- Elias, N. & Scotson, J. (1993): Etablierte und Außenseiter. Frankfurt a.M./ *The Established and the Outsiders*. Frankfurt am Main.
- EPRS - European Parliamentary Research Service (2020): Briefing: Violence against women in the EU. State of play. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/739208/EPRS_BRI\(2022\)739208_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/739208/EPRS_BRI(2022)739208_EN.pdf) (16.01.2024)
- Europäische Kommission (2020): Mitteilung der Kommission. Ein starkes soziales Europa für einen gerechten Übergang. / European Commission (2020): Communication on a Strong Social Europe for Just Transitions. COM (2020) 14 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0014> (07.02.2024)
- Europäisches Parlament (2022): Frauenarmut in Europa beseitigen./ European Parliament (2022): Eliminating Women's Poverty in Europe. <https://www.europarl.europa.eu/news/de/press-room/20220701IPR34356/frauenarmut-in-europa-beseitigen> (01.02.2024)

- eurostat (2018): Beschäftigungsstatistik./ Employment Statistics_ https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Employment_statistics/de&oldid=414023#Besch.C3.A4ftigungsquoten_nach_Geschlecht.2C_Alter_und_Bildungsstand (22.01.2024)
- eurostat (2019): Gender employment gap in the EU. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20190307-1> (22.01.2024)
- eurostat (2021): Closing the gender pension gap? <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1> (16.01.2024)
- eurostat (2022): Gender pay gap in the EU down to 13% <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20220307-2> (16.01.2024)
- eurostat (2023): Living conditions in Europe – poverty and social exclusion. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Living_conditions_in_Europe_-_poverty_and_social_exclusion (25.01.2024)
- Fraser, N. (2023): Der Allesfresser. Wie der Kapitalismus seine eigenen Grundlagen verschlingt. Berlin./ *Cannibal Capitalism: How Our System Is Devouring Democracy, Care and the Planet – and What We Can Do About It*. Berlin.
- Gildemeister, R. & Robert, G. (1987): Identität als Gegenstand und Ziel psychosozialer Arbeit. In: Frey, Hans-Peter & Haußer, Karl (Hrsg.): Identität. Der Mensch als soziales und personales Wesen, Stuttgart, 1987, S. 219 ff./"Identity as an Object and Goal of Psychosocial Work". In: Frey, Hans-Peter & Haußer, Karl (Ed.): *Identity. Man as a Social and Personal Being*, Stuttgart, 1987, p. 219 ff.
- Gondolf, E. W. & Fischer, E. (1998): Battered Women as Survivors: An Alternative to Treating Learned Helplessness. Lanham.
- Hammerschmidt, A. & Rowold, C. (2019): Gender Pension Gaps in Europa hängen eindeutiger mit Arbeitsmärkten als mit Rentensystemen zusammen. In: DIW-Wochenbericht 25/2019, S. 439-447 / Gender Pension Gaps in Europe Are More Clearly Related to Labour Markets than to Pension Systems. In: DIW Weekly Report 25/2019, pp. 439-447_ https://www.diw.de/de/diw_01.c.630531.de/publikationen/wochenberichte/2019_25_1/gender_pension_gaps_in_europa_haengen_eindeutiger_mit_arbeitsmaerkten_als_mit_rentensystemen_zusammen.html (25.01.2024)
- Hansen, N. & Sassenberg, K. (2008): Reaktionen auf soziale Diskriminierung. In: Peterson, L.-E. & Six, B. (Hrsg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen. Weinheim/Basel./ „Reactions to Social Discrimination“. In: Peterson, L.-E. & Six, B. (eds.): *Stereotypes, Prejudices and Social Discrimination*. Weinheim/Basel.
- Hegel, G.W.F. (1970): Grundlinien der Philosophie des Rechts. Frankfurt a.M./ *Philosophy of Right*. Frankfurt am Main.
- Heil, H. (2022): Das Rentenniveau dauerhaft sichern. Interview von Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales, mit der Rheinischen Post vom 15.12.2022. / Securing the Pension Level Permanently. Interview with Hubertus Heil, Federal Minister of Labour and Social Affairs, for the Rheinische Post newspaper, 15.12.2022._ <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Interviews/2022/2022-12-15-rheinische-post.html>
- Heitmeyer, W. (2018): Autoritäre Versuchungen. Signaturen der Bedrohung I. Frankfurt a.M. / *Authoritarian Temptations. Warning Signs of the Threat I*. Frankfurt am Main.
- Honneth, A. (2023): *The Working Sovereign. A Normative Theory of Work*. Berlin.
- Equal Care Initiative (2020): Wege in eine fürsorgliche Demokratie. / Paths to a Caring Democracy. <https://equalcareday.de/wege-in-eine-fuersorgliche-demokratie/> (01.02.2024)
- Jochmann-Döll, A. & Tondorf, K. (2009): Diskriminierungsfreie Tarifverträge. In: Edition der Hans Böckler Stiftung. Fakten für eine faire Arbeitswelt (151). [p_edition_hbs_151.pdf \(boeckler.de\)](https://www.boeckler.de/pdf/boeckler_de_p_edition_hbs_151.pdf) (31.01.2024)/ "Non-Discriminatory Collective Agreements". In: a Hans Böckler foundation publication. *Facts for a Fair Working World*.
- KAB Impuls (2023): Festgeklebt in der Teilzeitfalle. In: KAB Impuls. Magazin der Bewegung für soziale Gerechtigkeit 02/2023. / „Stuck in the Part-Time Employment Trap“. In: *KAB Impuls. A Magazine of the Social Justice Movement*. 02/2023.
- Keller, J. (2008) & Bless, H.: Flow and Regulatory Compatibility: An Experimental Approach to the Flow Model of Intrinsic Motivation.
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A. & Zweimüller, J. (2019): Child Penalties Across Countries. Evidence and Explanations. AEA Papers and Proceedings, 109_ https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/klevenetal_aea_pp_2019.pdf (16.01.2024)

- Klocke, U. (2014): Homophob? Muss nicht sein./ „Homophobic? Not Necessarily“. In: *ZEIT* vom 11.02.2014 <https://www.zeit.de/wissen/2014-02/homophobie-ursachen-folgen-akzeptanz/komplettansicht?print> (29.11.2019)
- Klocke, U. (2019): Prävention von Diskriminierung als Führungsaufgabe bei der Bundeswehr./ *The Prevention of Discrimination as a Task for the Bundeswehr Leadership*.
- Kübler, D., Schmid, J. & Stüber, R. (2017): Be a Man or Become a Nurse: Comparing Gender Discrimination by Employers across a wide Variety of Professions. Berlin. <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2017/ii17-201.pdf> (21.03.2024)
- Kümmerling, A. & Schmieja, V. (2021): Teilzeitbeschäftigung. / Part-time Employment. <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/329120/teilzeitbeschaeftigung/> (22.01.2024)
- Montanari, J. (2017): Mein Azubi, bitte männlich. Arbeit – eine Studie zeigt, wie Frauen bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen immer noch diskriminiert werden./ “My Trainee – Male, Please. Work – A Study shows How Women Are Still Discriminated Against When It Comes to the Allocation of Training Places“. In: *Der Freitag* vom 08.06.2017. https://www.wzb.eu/system/files/docs/ende/wett/medien_7_juni_2017.pdf (16.01.2024)
- Nicholsonová, L. Ď. (2022): Bericht über Frauenarmut in Europa. Bericht A9-0194/2022 Europäisches Parlament. / *Report on Women’s Poverty in Europe*. Report A9-0194/2022 of the European Parliament.
- OECD (2019): PISA 2018 Results (Volume II)
- Parthum, D. (2023): Immer mehr Frauen arbeiten Teilzeit – und nehmen hohe Vermögensschäden in Kauf./ Women Are Increasingly Working Part-Time – and Incurring High Financial Losses. <https://www.capital.de/geld-versicherungen/immer-mehr-frauen-arbeiten-teilzeit-und-nehmen-vermoegensschaeden-in-kauf-33159970.html> (22.04.2024)
- Patrzek, A. (2008): Wer das Sagen hat, sollte reden können: Handbuch für die Kommunikation von Fach- und Führungskräften. Paderborn./ *Whoever Is in Charge Should Be Able to Speak: Communication Handbook for Specialists and Managers*. Paderborn.
- Patrzek, Andreas (2021): Systemisches Fragen: Professionelle Fragekompetenz für Führungskräfte, Berater und Coaches. Heidelberg./ *Systemic Questioning: Professional Questioning Skills for Managers, Consultants and Coaches*. Heidelberg.
- Pierson, R.R. & Cohen, M.G. (1995): Canadian Women’s Issues. Volume II: Bold Visions. Twenty-Five Years of Women’s Activism in English Canada. Toronto.
- Raman, Aneesh (2017): ‚All Labor Has Dignity. ‘Reflexions On Dr. King ‘s Struggle For Justice. In: *Forbes* (16.01.2017) <https://www.forbes.com/sites/gradsoflife/2017/01/16/all-labor-has-dignity-reflections-on-dr-kings-struggle-for-justice/> (06.02.2024)
- Riek, B.M. & Gaertner, S.L. (2006): Intergroup Threat and Outgroup Attitudes. A Meta-Analytic Review. *Personality and Social Psychology Review* 10.
- Sandel, M. (2021): Arbeit, Anerkennung und Gemeinwohl - Essay. In: APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte: Im Dienst der Gesellschaft. / „Work, Recognition and the Common Good – An Essay“. In: *APuZ. From Politics and Contemporary History. In the Service of Society*.
- Scherr, A. (2016): Diskriminierung/Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): APuZ 09/2016: Antidiskriminierung. / „Discrimination/Anti-discrimination – Terms and Basics“. In: Federal Agency for Civic Education (ed.): *APuZ 09/2016: Anti-discrimination*.
- Schmieder, J. & Wrohlich, K. (2021): Gender Pay Gap im Europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke. In DIW Wochenbericht 9/2021, S. 141-147 / The Gender Pay Gap in Europe: Positive Correlation Between Employment Rate and the Wage Gap. In: *DIW Weekly Report 9/2021* pp. 141-147. https://www.diw.de/de/diw_01.c.812250.de/publikationen/wochenberichte/2021_09_3/gender_pay_gap_im_europaeischen_vergleich_positiver_zusammenhang_zwischen_frauenerwerbsquote_und_lohn_luecke.html (16.01.2024)
- Schweitzer, R. v. (1991): Wirtschaftslehre des privaten Haushalts. Stuttgart./ *Economics of the Private Household*. Stuttgart.
- Skinner, B.J. (2008): Menschenhandel: Sklaverei im 21. Jahrhundert. Hörbuch./ *Human Trafficking: Slavery in the 21st Century*. Audiobook.
- Smith, E.R. & Mackie, D.M. (2007): *Social Psychology*. Philadelphia.
- Steffens, M.C. & Ebert, I.D. (2016): Frauen – Männer – Karrieren. Eine sozialpsychologische Perspektive auf Frauen in männlich geprägten Arbeitskontexten. Wiesbaden./ *Women – Men –*

Careers. A Socio-psychological Perspective on Women in Male-Dominated Work Contexts.
Wiesbaden.

- Tajfel, H., Billig, M.G., Bundy, R.P. & Flament, C. (1971): Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*.
- Taylor, Charles (1993): *Multikulturalismus und die Politik der Anerkennung.* Frankfurt a.M./*Multiculturalism and the Politics of Recognition.* Frankfurt am Main.
- Tumforde, I. (2009): *Subjektive Verarbeitungsformen von prekärer Beschäftigung – Zwischen gewerkschaftlicher Aktivierung und Rückzug ins Private.* Oldenburg./ *Subjective Forms of Processing Precarious Employment – Between Union Activation and Withdrawal into the Private Sphere.* Oldenburg.
- United Nations (2023): World Day Against Trafficking in Persons. Reach every victim of trafficking, leave no one behind. <https://www.un.org/en/observances/end-human-trafficking-day> (05.02.2024)
- Ver.di (2022): *Wie profitieren Frauen von Betriebsrenten? / How Do Women Benefit from Company Pensions?* <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++62eb2574-9be3-11ec-9e97-001a4a160111> (01.02.2024)
- Viotto, R. (2023): *Neue europäische Richtlinie zu Mindestlöhnen und Tarifbindung. Ein Beitrag zur sozialen Transformation der EU? Hans Böckler Stiftung Working Paper Forschungsförderung Nummer 292, Juni 2023./ New European Directive on Minimum Wages and Collective Bargaining. A Contribution to the Social Transformation of the EU? A working paper of the Hans Böckler foundation, number 292, June 2023* https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008644/p_fofoe_WP_292_2023.pdf (01.02.2024)
- Walzer, M. (1993): *Die kommunitaristische Kritik am Liberalismus.* In: Honneth, Axel: *Kommunitarismus. Eine Debatte über die moralischen Grundlagen moderner Gesellschaften.* Frankfurt a.M./ „The Communitarian Criticism of Liberalism“. In: Honneth, Axel: *Communitarianism. A Debate on the Moral Foundations of Modern Societies.* Frankfurt am Main.
- Walzer, M. (2006): *Sphären der Gerechtigkeit. Ein Plädoyer für Pluralität und Gleichheit.* Frankfurt a.M./ *Spheres of Justice. A Plea for Plurality and Equality.* Frankfurt am Mein.
- Wrohlich, K. (2019): *Part-time Wage Gap.* In: DIW https://www.diw.de/de/diw_01.c.701691.de/part-time_wage_gap.html#:~:text=Die%20Lohnl%C3%BCcke%2C%20die%20der%20Part,zu%20denen%2C%20die%20Vollzeit%20arbeiten. (22.01.2024)

PARTE II

E proteggi i propri diritti, perché un lavoro dignitoso significa una vita dignitosa

Sostenere le donne con lavoro precario in Europa significa garantire l'occupazione dignitosa, reale rafforzamento e partecipazione attiva

Le questioni relative all'uguaglianza, soprattutto tra uomini e donne, fanno parte integrante dei successi del diritto ¹² dell'Unione Europea. Si tratta di un tema dove l'UE è pioniera, affrontando la problematica ancora nel 1957. Allora con il Trattato di Roma è stato sancito il principio della parità di retribuzione per lo stesso lavoro. Da quel momento la lotta per la parità passa attraverso uno sviluppo continuo di diversi strumenti legislativi e diverse misure non vincolanti, impegnati ad eliminare il divario tra donne e uomini, compresa l'eliminazione nel divario retributivo e di preservare il principio di parità retributiva per medesimo lavoro o per lavoro di pari valore.

Nonostante tutti gli sforzi però, ancora oggi, più di 65 anni dopo, il divario occupazionale di genere in UE rimane intorno al 13%. È chiaro che anche le donne che lavorano sono favorevoli all'uguaglianza, ma per loro la parità di retribuzione e di trattamento è ancora una realtà lontana. E questo non è tutto, ci sono ancora lacune nell'assistenza e nell'occupazione. Ad esempio, nel corso della loro vita le donne nell'UE guadagnano il 36,2% meno di denaro (OECD 2020) e ricevono il circa 30% in meno di pensione (Eurostat 2024). Di conseguenza maggior parte delle donne non è in grado di prendersi cura di sé stesse o dei propri cari. Inoltre, anche se ormai le donne che lavorano rappresentano più della metà della forza lavorativa in UE, loro sono ancora sotto rappresentate nel processo decisionale e nell'élite politica. A questa situazione si aggiunge il fatto che le donne hanno molte responsabilità personali e assistenziali aggiuntive oltre al lavoro domestico non retribuito. Insomma, oltre alle mansioni lavorative le donne hanno troppi compiti aggiuntivi sulle loro spalle.

Anche se non esiste nessun argomento perché, a parità di lavoro, una donna deve essere pagata meno di un uomo oppure perché solo le donne saranno responsabili per i lavori domestici. Questo è un paradosso, solo perché le donne hanno già compiuto progressi significativi nell'istruzione ed hanno quasi superato il divario educativo, ma questa tendenza non si rifletta nella loro vita professionale. In pratica a causa degli stereotipi esistenti molte donne non si sentono libere nella scelta del lavoro o non ottengono le stesse opportunità lavorative degli uomini. A causa del fatto che devono affrontare ulteriori sfide legate a maggiori interazioni di carriera e minori opportunità di crescita professionale le donne non riescono raggiungere un'adeguata indipendenza economica e pianificare liberamente la propria vita. In una situazione del genere le donne sono più propense degli uomini ad accettare di essere impegnate in condizioni di lavoro meno favorevoli, ad esempio in lavori a basso reddito e a tempo parziale. Logicamente questa narrazione sulle donne non finisce qui. Quando le donne accettano condizioni di lavoro meno favorevoli, diventano estremamente vulnerabili dal punto di vista economico e diventano facilmente vittime di molestie o abusi sessuali.

In breve, tutte queste circostanze formano un lungo elenco a partire dai pregiudizi e degli stereotipi esistenti abbinati con gli ostacoli a un lavoro dignitoso, la necessità di ulteriori lavori domestici o di assistenza, per finire con la mancanza di servizi sociali adeguati e di misure di sostegno, tutti

¹² L'intero volume della legislazione comunitaria (il cosiddetto Acquis Communautaire). Rappresenta oltre 100.000 pagine. L'"acquis" complessivo è difficile da definire. Si possono trovare circa 17.000 atti giuridici diversi Celex (il numero CELEX è l'identificatore univoco di un documento in EUR-Lex).

questi fattori contribuiscono alla femminizzazione della povertà. In questo contesto raggiungere l'uguaglianza di genere in Europa è una sfida attesa dei politici, dei governi nazionali e partner sociali sia al livello nazionale che europeo. Ovviamente questo non è un problema facile nemmeno per i sindacati, i datori di lavoro, le organizzazioni non governative. In primo luogo, è necessario far rispettare il principio che la parità di genere è responsabilità di tutti, e non solo un problema delle donne. Perché gli stereotipi di genere esistenti e persistenti hanno un impatto negativo sulle persone di tutti i sessi e influenzano tutti i lati della nostra vita e della nostra comunità. L'uguaglianza di genere ha molti volti: previene la violenza contro le donne e le ragazze, è importante per la coesione sociale e la prosperità economica. Le società che valorizzano le donne e gli uomini a pari sono più sicure e più sane. La lotta per l'uguaglianza di genere, per parità di retribuzione, di trattamento, contro la violenza e le molestie sul posto di lavoro, a casa, online – è una battaglia in salita. Innanzitutto, raggiungere una vera uguaglianza di genere richiede un forte impegno, partecipazione e azioni mirate per cambiare il modo in cui prendiamo decisioni e come affrontiamo la discriminazione. Pertanto, l'effettiva inclusione delle donne sul posto di lavoro richiede un ripensamento fondamentale del modo in cui tutto gli attori coinvolti lavorano, le loro politiche e pratiche. Solo attraverso un cambiamento possiamo garantire protezione ed assistenza, per consentire alle donne di godere pienamente i propri diritti e di avere successo nel percorso verso l'uguaglianza e l'inclusione.

Tradizionalmente il movimento sindacale è il fiore all'occhiello della politica sociale in Europa. A questo proposito i sindacati sono tra gli attori sociali direttamente coinvolti nella lotta contro le diverse forme di discriminazione e nella tutela dei diritti dei lavoratori, indipendentemente dal genere. Questo è un valore fondamentale per ogni lavoratore, compreso ogni donna che lavora. Occorre dare a loro opportunità di avere posti di lavoro ben retribuiti e degni, un'istruzione conveniente e possibilità per uno sviluppo professionale, questo è ciò che significa parità di trattamento per le organizzazioni dei datori di lavoro. Essendo il motore dei cambiamenti, i sindacati incitano la parità di genere sul posto di lavoro, lavorando in modo proattivo per affrontare le problematiche delle donne con contratti di lavoro precari e lavori a tempo parziale. Nello stesso tempo rendendosi conto che raggiungere l'uguaglianza è un compito complesso e difficile, i sindacati perseguono l'uguaglianza di genere quale parte di un programma più ampio per equità sociale, progresso sociale e sostenibilità, cercando di attuare delle politiche a favore delle donne, attraverso passi molto concreti, basati sui seguenti principi di guida:

- l'uguaglianza di genere è un elemento essenziale della democrazia sul posto di lavoro e un prerequisito per una società sicura ed equa, nonché per la prosperità economica;
- il raggiungimento di diritti solidi sul posto di lavoro è un obiettivo fondamentale siccome ogni lavoratore merita un lavoro degno, parità retributiva e di essere trattato con dignità, rispetto ed equità;
- qualsiasi misura positiva, iniziativa o azione sulla parità di genere deve tenere conto di ciò che è veramente importante per le donne.

Questi principi guida vengono introdotti nell'attività quotidiane dei sindacati tramite diverse misure e strumenti politici quali iniziative legislative, pubblicazioni sui media, dichiarazioni ufficiali, eventi di sensibilizzazione, informazione e consulenza, trattative, raccolta di dati ed analisi, consigli individuali.

A questo proposito le aree chiave con la partecipazione dei sindacati per superare le barriere che affrontano le donne sul mercato di lavoro e in termini di occupazione, sono:

- **Tutela dei diritti economici, sociali e politici delle donne**

La partecipazione politica delle donne è uno dei principali prerequisiti per raggiungere l'uguaglianza di genere, soprattutto in termini di uguaglianza sul posto di lavoro. La partecipazione attiva politica

è uno strumento adeguato ad aumentare la visibilità delle donne nella società e consentire loro di partecipare nel processo decisionale. Principalmente ciò significa che, quando le donne sono presenti, ogni decisione approvata terrà maggiore conto dei loro interessi. In secondo luogo, siccome la discriminazione, essenzialmente di genere, riflette rapporti di potere ineguali stabiliti da molto tempo, la partecipazione politica della donna è il meccanismo che garantisce che il processo decisionale sia basato su attività, responsabilità, imparzialità e inclusione. A questo proposito il modo più efficace per la tutela dei diritti delle donne è di parlare per il problema, diffondere consapevolezza e organizzare delle attività, volte ad influenzare le politiche per raggiungere una trasformazione sociale sostenibile. Una trasformazione per diritti maggiori ed effettivi per tutte le donne, comprese le donne che lavorano. A questo proposito una tale trasformazione sociale significherà che la prospettiva per l'uguaglianza di genere sarà inclusa in ogni politica, a ogni livello, così come in ogni fase del processo decisionale da parte dei paesi partecipanti. Inoltre, la difesa dei diritti delle donne deve essere fondata sulle priorità espresse dalle stesse donne, soprattutto quelle che subiscono discriminazioni. In pratica dare alle donne una voce conveniente nella politica e nell'economia può procurare il cambiamento trasformante necessario, derivante da un reale progresso nei diritti delle donne.

- **Migliorare la condizione economica delle donne con occupazione precaria**

La partecipazione attiva e l'impegno delle donne occupate è il prerequisito essenziale per tutelare i loro interessi nel mondo del lavoro. La partecipazione delle donne nel dialogo sociale, alla contrattazione collettiva, che regola le condizioni fondamentali dell'occupazione, è un fattore molto importante per sostenere il miglioramento della loro condizione economica.

Avere un'adeguata informazione sui diritti di lavoro esistenti in vigore un prerequisito per poter chiedere migliori condizioni sul lavoro. In questo caso i sindacati hanno un ruolo chiave nell'informare i dipendenti per i loro diritti sul posto di lavoro e sull'opportunità di essere rappresentati adeguatamente laddove lavorano. Questo è il modo per sfidare lo status quo relativo ai ruoli di genere sul posto di lavoro e promuovere la loro parità di genere nel mondo del lavoro. Ma l'informazione e il sostegno non bastano, e i sindacati sono le organizzazioni più adatte per garantire la parità retributiva per un lavoro di pari valori, la non-discriminazione nelle assunzioni al lavoro, l'equilibrio tra la vita professionale e quella privata. In questo caso le donne con lavoro precario devono essere la parte proattiva e mettersi in contatto con i rappresentanti dei sindacati, siccome il silenzio e l'accettazione del lavoro a bassa retribuzione e precario solo gli lascerà in povertà, senza nessuna prospettiva di cambiamento.

- **Aumento della partecipazione delle donne come forza lavoro**

La vera integrazione delle donne sul posto di lavoro non potrà avere successo, se continuiamo a dividere i lavoratori in diverse categorie. Tale pratica funziona solo in favore dei datori di lavoro sleali, siccome permette di usare un gruppo lavoratori con un altro. Per il lavoratore non c'è motivo di divisione, l'unico modo per superare l'incertezza nel lavoro e la bassa retribuzione è di agire collettivamente, con forze unite, di essere forti, essere rappresentati e chiedere il rispetto al diritto al lavoro. In questo caso il sostegno per la partecipazione delle donne come forza lavoro di deve attuare attraverso soluzioni sostenibili da parte di governi, sindacati e organizzazioni femminili. Inoltre, ogni politica di sostegno si deve mirare non solo sul lavoro delle donne, ma anche sulla salute degli uomini, dando priorità alla legislazione dando priorità sul congedo di paternità, alle aliquote sociali e la tutela della maternità. Allo stesso tempo dette politiche devono essere integrate da misure volte ad una pianificazione equa e trasparenza nella retribuzione, per procurare delle opportunità per le donne di entrare nel mercato di lavoro in modo sostenibile. Di conseguenza, l'economia, la società e le donne, trarranno vantaggio dall'eliminazione delle barriere esistenti e dallo sfruttamento del potenziale pieno delle donne.

- **Contrastare gli stereotipi e prestare attenzione alla segregazione di genere**

Nel corso della loro vita le donne molto spesso hanno affrontato una pressione sociale da parte dei genitori, coetanei o professori affinché si conformino alle tradizionali aspettative di genere. A volte tale pressione influenza fortemente le scelte formative e professionali delle donne. Inoltre, gli stereotipi sociali esistenti molto spesso hanno un impatto negativo, scoreggiando le donne dallo scegliere delle professioni atipiche rispetto al loro genere. Ad esempio, i pregiudizi ben noti sull'incapacità degli uomini di svolgere i lavori domestici o che essi non siano capaci di lavorare nel settore delle cure personali, sono in grand parte responsabili per la segregazione professionale per genere. Sebbene gli ostacoli legislativi davanti alle donne siano stati aboliti da tempo, ancora sussiste la convinzione per la partecipazione a pari degli uomini e delle donne in merito al lavoro, le condizioni professionali e la retribuzione. In realtà le ragioni di questa segregazione sono complesse, comprendono il livello di istruzione, il divario nella retribuzione, il lavoro domestico non pagato, la mancanza di un sostegno adeguato. Tutti questi fattori rafforzano la disuguaglianza di genere, andando oltre al contesto occupazionale. Data la sua complessità il problema in primis deve essere risolto tramite una campagna mirata per la sensibilizzazione in particolar modo rivolta verso le donne più vulnerabili, in secondo luogo tramite una pressione collettiva per l'approvazione di una legislazione per la trasparenza nella retribuzione. Sono questi i due strumenti principali per contrastare alla segregazione di genere e incoraggiare le donne per superare le barriere e compiere liberamente la propria scelta.

- **Promuovere l'istruzione come prerequisito essenziale per un lavoro più qualificato e meglio retribuito**

Nel secolo XXI avere una buona istruzione non è un lusso ma un dovere. Essere istruiti è la condizione principale per avere opportunità non solo nel lavoro ma anche nella vita. Senza dubbio il diritto di istruzione è anche un diritto umano, il meccanismo principale per spezzare il circolo vizioso della povertà, per pareggiare le disuguaglianze e procurare uno sviluppo sostenibile. Questo importante diritto è già saldamente radicato negli strumenti giuridici dell'UE, ma non può essere dato per scontato. Siccome l'uguaglianza nell'istruzione, così come l'uguaglianza di genere nell'istruzione è molto più complicata che garantire semplicemente la parità di accesso alla scuola. Perché gli stereotipi che ancora esistono nella nostra società, la discrepanza regionale esistente, la mancanza di risorse finanziarie sufficienti incidono sulla scelta delle donne in materia di istruzione. È noto che le donne hanno maggiore probabilità di scegliere settori quali l'istruzione o il settore dei servizi. Questo „silenzio“ in una fase successiva comporta ad una femminilizzazione di certe professioni quali insegnante, infermiera, settore con livelli di retribuzione più bassa. In effetti le differenze di genere iniziano presto e si ampliano nel così detto percorso educativo: risultati relativamente scarsi delle ragazze in matematica incide più tardi nella loro istruzione superiore. In una fase successiva tale disproporzione rifletta nella forza lavoro e capacità professionali sul mercato di lavoro. È giunto il momento per garantire che questo diritto all'istruzione sia adeguatamente tutelato quale presupposto per incitare la partecipazione delle donne quale forza lavoro. L'istruzione delle ragazze e delle donne loro maggiore capacità, conoscenze e prima di tutto gli permette di avere migliori condizioni di lavoro. Inoltre, porta alla riduzione degli stereotipi sociali di genere. Siccome agisce come acceleratore per accettare le donne a posizioni decisionali e retribuzione elevata.

A questo proposito la lotta per la parità di accesso di un percorso educativo liberamente scelto è un passo avanti nell'offrire opportunità di lavoro. Perché, quando una donna riceve istruzione, ha poteri ed è libera. Libera di fare le proprie scelte, di guadagnare più soldi. Oltre alla maggiore opportunità per una partecipazione più attiva nelle attività economiche l'istruzione fornisce la possibilità di una partecipazione più attiva nell'ambito politico. I sindacati riconoscono l'istruzione come un fattore importante per pareggiare le possibilità ma ogni donna che lavora è molto più importante integrare le proprie conoscenze accademiche con informazione per i diritti di lavoro per le possibilità di acquisire nuove conoscenze, per migliorare le competenze e le professioni. Considerando l'istruzione come

un processo a lunga vita i sindacati evidenziano la necessità espressa di costruire dei legami più stretti tra le scuole e la vita reale sul posto di lavoro. Siccome solo il legame tra il mondo del lavoro in rapida evoluzione e i programmi educativi può consentire una scelta di carriera più ampia a tutti, comprese le ragazze e le donne.

- **Fornire istruzione e formazione sulle questioni della parità sul posto di lavoro**

Molto spesso le donne che lavorano non sono ben informate e a conoscenza dei loro diritti sul posto di lavoro, fornire una formazione specializzata e mirata alle donne è uno strumento che può non solo incoraggiarle ad aderire o ad assumere un ruolo più attivo nei sindacati, ma altrettanto di migliorare il livello della retribuzione o per migliorare la crescita professionale. Conoscere le disposizioni giuridiche e pratiche esistenti, che garantiscono la parità di trattamento sul posto di lavoro, prepara le donne a tutelare meglio i propri interessi sul posto di lavoro. In questo caso è molto importante una corretta comprensione dei diritti sul posto di lavoro. Ciò include non solo conoscere l'importo della retribuzione, l'orario di lavoro, i diritti di pause e ferie, la sicurezza sul lavoro e sulle attrezzature sicure, ma anche informazione sulle molestie illegali, delle aggressioni e discriminazione, che potrebbero verificarsi.

Per molte donne affrontare tutte queste problematiche sul posto di lavoro potrebbe risultare difficoltoso, soprattutto in caso di aggressione e discriminazione. In pratica nessuno potrà impedire completamente la discriminazione sul posto di lavoro. Inoltre, la maggior parte delle donne che lavorano non sono completamente a conoscenza dei propri diritti. Tuttavia, quando la formazione sull'uguaglianza e la diversità si svolge sul posto di lavoro, questo fa tali problematiche visibili per tutti i lavoratori e chiarisce come vanno trattati eventuali casi di discriminazione. A questo proposito è vitale aiutare le donne che lavorano nella loro lotta per l'equità e uguaglianza sul posto di lavoro, ecco come le strutture sindacali svolgono il loro ruolo chiave quale garante che i diritti di lavoro vanno rispettati e mantenuti tramite la contrattazione collettiva, nonché sensibilizzando i lavoratori sui diritti o nell'assistere per risolvere delle controversie, fornire sostegno nel presentare istanze al tribunale su materia di lavoro.

- **Creazione di strutture specializzate per le questioni delle donne lavoratrici**

Molti cambiamenti stanno avvenendo nel mondo – globalizzazione, transizioni verdi e digitali. Il lavoro tramite piattaforma e le tecnologie con l'intelligenza artificiale hanno persino cominciato a cambiare le percezioni dei lavoratori, il posto di lavoro e le professioni stanno diventando sempre più frammentati. Ma anche in queste nuove forme il lavoro precario e la segregazione di genere sul mercato di lavoro rimangono pervasivi. Di conseguenza le donne sono state costrette di accettare lavoro a part-time o varie forme di lavoro precario, inaffidabile, pericoloso e a bassa retribuzione. Garantire una forte tutela occupazionale a queste donne con un posto di lavoro precario è una sfida importante. È quindi molto importante che le organizzazioni dei lavoratori dispongono di strutture specifiche per le donne, per procurare una piattaforma nella quale possano condividere le difficoltà/situazioni che hanno durante il lavoro, sviluppare i loro lati forti, esprimere le proprie preoccupazioni o semplicemente esprimersi.

La cosa più importante è raggiungere un livello di solidarietà e democrazia tra i diversi gruppi di lavoratori, per garantire che i diversi punti di vista si possono essere ascoltati. Inoltre, le strutture femminili possono sostenere l'aumento della partecipazione e dell'attività delle donne. Esempio di tali strutture femminili possono includere dei comitati, gruppi di lavoro, commissioni, gruppi di consulenze e dipartimenti appositamente formati. Inoltre, tali strutture aiuterebbero le donne a godere di una rappresentanza effettiva sul posto di lavoro e di creare una maggiore consapevolezza sulle problematiche di genere.

- **Garantire la trasparenza nella retribuzione e eliminare il divario retributivo tra uomini e donne**

Come strumento per sostenere l'uguaglianza e la democrazia sul posto di lavoro, la trasparenza nella retribuzione deve essere sostenuta dalle strutture dell'UE, dai governi nazionali e dai partner sociali. La trasparenza retributiva ha il potenziale per essere uno strumento per garantire un monitoraggio indipendente delle retribuzioni di genere e per dimostrare le disuguaglianze nei sistemi di retribuzione. Disporre di tali informazioni obiettivi renderà più semplice superare queste lacune durante la contrattazione collettiva. Ad esempio, gli indicatori retributivi possono paragonare le retribuzioni e scoprire possibili discriminazioni. Inoltre, la negoziazione dei parametri neutrali rispetto al genere sulla valutazione del lavoro nei contratti di lavoro collettivi si possono usare dai sindacati, per evidenziare la sottovalutazione del lavoro femminile.

- **Riequilibrare il lavoro**

Le strategie del mercato del lavoro, simili alle politiche per l'occupazione, sono ancora progettate attorno i modelli tradizionali famigliari e sociali dell'uomini capofamiglia. A seguito dei cambiamenti nei ruoli di genere, nei modelli di famiglia e il comportamento della società in genere, queste politiche si sono sviluppate, ma ancora non possono stabilire l'equilibrio giusto tra il lavoro e responsabilità famigliari. Trattasi di una serie di pratiche che si possono concordare per migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata, congedo di maternità e retribuzione, congedo di paternità, possibilità di cambiare l'orario di lavoro, asilo nido connesso con il posto di lavoro, assistenza finanziaria per la custodia dei bambini. Tali politiche di sostegno sono essenziali per apportare cambiamenti nella distribuzione del lavoro pagato e non pagato delle donne. Offrire dette possibilità permetterebbe alle donne a godere delle stesse condizioni di occupazione come dei loro uomini. Tuttavia, l'esistenza di buon equilibrio tra il lavoro e la vita privata è uno strumento per sostenere buone possibilità di lavoro per le donne ma ciò non significa che toglierebbe ogni conflitto tra il lavoro e la vita privata.

- **Attuazione del programma di uguaglianza di genere nella contrattazione collettiva**

Il dialogo sociale e la contrattazione collettiva rappresentano una possibilità di sostegno dell'uguaglianza di genere. La contrattazione collettiva è un processo nel quale i partner sono più flessibili e possono procurare un approccio mirato ad ogni forma esistente della discriminazione sul lavoro – differenze retributive, diverse prospettive per la carriera e l'istruzione, cattivo comportamento e atteggiamento negativo, specifici bisogni di salute e sicurezza, aggressione e molestie, abusi. A questo proposito, soprattutto a livello aziendale i contratti collettivi procurano un quadro generale importante per la parità di trattamento. In questa logica ed in base ai valori comuni di solidarietà e democrazia nel lavoro, la prospettiva della parità del genere è integrata in ogni trattativa e contratto collettivo, prestando particolare attenzione a:

- *Negoziare pari condizioni e diritti di lavoro dei lavoratori a tempo parziale e alle donne con lavori precari;*
- *Garanzia affidabile del diritto di istruzione a tutti i lavoratori, compreso quelli a tempo parziale e quelli con orari di lavoro flessibili;*
- *Disposizioni volte a sostenere il principio di parità retributiva per lo stesso lavoro, compreso sostegno per le posizioni a „basso carico“ nei settori a predominanza femminile;*
- *Misure per implementare modelli di lavoro e ambienti di lavoro a misura di donna;*
- *Linee guida per i dipendenti che subiscono violenza e molestie sul posto di lavoro;*
- *Creare un meccanismo indipendente o strutture indipendente per reclami sul posto di lavoro per gestire i casi di violenza e molestie sul posto di lavoro.*

Inoltre, garantire l'equilibrio di genere nelle squadre per contrattazione collettiva è un punto specifico. Quando queste squadre includono una rappresentanza bilanciata tra donne e uomini – si trattano

non solo questioni che riguardano concretamente il divario retributivo tra donne e uomini ma le politiche che hanno un'influenza positiva sulle penalità nella retribuzione delle donne, quale orari di lavoro flessibili, strutture per bambini, voucher, congedo familiare retribuito. Particolare attenzione dovrebbe essere alla retribuzione minima, siccome nei settori a basso reddito questo è tra gli strumenti essenziali per eliminare il divario retributivo di genere. Inoltre, si dovrebbe prestare più attenzione all'impatto dei bassi salari sui diritti di pensione. Ciò è rilevante in particolare per le donne che lavorano a tempo parziale e i posti di lavoro atipici quali piccoli posti di lavoro o contratti di lavoro a zero ore. In questo senso il sostegno dei sindacati deve includere anche una campagna di sensibilizzazione con informazioni chiare per gli effetti negativi a lungo termine del dover pagare il salario minimo, di essere assunti a tempo di lavoro parziale o di evitare tagli ai regimi di sicurezza sociale.

- **Garantire posti di lavoro senza violenza**

C'è una chiara mancanza di dati e strumenti giuridici riguardo alla violenza di genere contro le donne in UE. Fino a quest'anno la violenza contro le donne nell'Unione godeva di una diffusa impunità, in grand parte a causa di un ordinamento giuridico obsoleto. La prima Direttiva dell'UE volta a combattere la violenza contro le donne, incentrata su prevenzione, tutela, perseguimento penale e l'accesso alla giustizia, è ormai in fase di adozione. Con questa nuova Direttiva l'Unione avrà una legislazione più rigorosa, nonostante ciò, è uno strumento giuridico non a pieno affidabile, siccome la violenza sul posto di lavoro e lo stupro non consensuale non sono criminalizzati. Ora tutte i partner sociali e il governo nazionale devono essere proattivi per riempire questa evidente lacuna. È giunto il momento di dimostrare un impegno per il cambiamento della situazione migliorando la prevenzione e tutela delle vittime. In particolare, il lavoro precario riflette in modo negativo sull'autonomia economica delle donne rendendole più vulnerabili alla violenza di genere sul loro posto di lavoro. In questo caso le organizzazioni dei lavoratori svolgono un ruolo principale per garantire la sicurezza sul lavoro delle donne e per eliminare le molestie e la violenza nei loro confronti attraverso:

- *chiedere dai datori di lavoro di procurare posti di lavoro sicuri;*
- *clausole negoziate nei contratti di lavoro collettivi per combattere la violenza contro le donne e evidenzia che la battaglia non è per niente vinta;*
- *promuovere politiche e procedure sul posto di lavoro per sradicare le molestie e lo stupro contro le donne;*
- *garantire sanzioni sistematiche in caso di un comportamento inadeguato, compreso il licenziamento;*
- *stabilire delle procedure chiare per denunciare episodi di violenza sul posto di lavoro;*
- *condurre azioni di sensibilizzazione sul tema a livello di settore e di azienda;*
- *formare i rappresentanti del posto di lavoro per negoziare gli accordi e le politiche per le molestie sessuali e violenza;*
- *iniziative per garantire salute e sicurezza, anche benessere, che include soluzioni per le molestie e lo stupro contro le donne;*
- *fornire informazioni e sostegno delle donne che lavorano, subendo violenza e molestie sul posto di lavoro o a casa.*

- **Richiesta di una valutazione più accurata del posto di lavoro che tenga conto delle differenze di genere**

I sindacati e rappresentanti dei lavoratori devono chiedere dal datore di lavoro di elaborare una procedura valutazioni periodiche dei rischi sensibili al genere per tenere conto dei modi specifici in cui la violenza e le molestie colpiscono in lavoratori in base al loro genere. La valutazione del rischio implica identificare, valutare e affrontare i rischi e i pericoli in modo da tenere conto delle esigenze e delle vulnerabilità specifiche dei diversi generi. In linea di principio questa procedura si può includere nel contratto di lavoro collettivo e in tal modo la partecipazione dei sindacati sarà garantito.

La valutazione del rischio sensibile al genere deve in particolare comprendere diverse fasi:

- individuare i rischi specifici. Ad esempio, le donne che lavorano in posti di lavoro isolato o in posizioni del servizio del cliente devono avere una sicurezza rinforzata;
- accesso all'informazione in che misura i rischi psicosociali come molestie, violenza, discriminazione, e violenza informatico possono colpire in modo sproporzionato le donne;
- considerare i rischi specifici e le sfide, affrontate dalle donne incinte, delle donne con le responsabilità familiari e le donne anziane.

Come risultato delle valutazioni del rischio, i datori di lavoro devono applicare delle soluzioni per togliere il rischio ancora in fase iniziale. Inoltre, la formazione di materia salute e sicurezza deve tenere conto del genere e delle capacità fisiche diverse, e dei bisogni dei lavoratori.

In conclusione

Il lavoro precario è un risultato triste da una serie di politiche economiche e sociali imperfette, di pratiche occupazionali inadeguate e legislazione di lavoro obsoleta. La sfida di garantire un lavoro dignitoso per i lavoratori precari è complessa. Allo stesso tempo il lavoro precario delle donne rimane l'ostacolo principale alla reale uguaglianza. La regolarizzazione del lavoro precario richiede un intervento alla politica economica e sociale, profondo cambiamenti nella cultura sociale e nell'atteggiamento, negli stereotipi, connessi all'istruzione e alla carriera, nella fornitura dei servizi sociali di qualità e negli investimenti in meccanismi per la prevenzione. Inoltre, tutte le misure politiche, i programmi e le azioni in sostegno alle donne con lavoro precario devono essere coerenti e trasformativi. Riconoscendo le diverse esigenze ed esperienze delle donne con lavoro precario bisogna ispirarle di seguire il percorso di un'occupazione dignitosa e leadership e nel frattempo sciogliere le barriere e percezioni culturali e sociali esistenti.

PARTE III

Come correttamente applicare l'ordinamento che garantisce pari opportunità

Progetto su programma „Erasmus+“: „Lavorare a tutti i costi?“ rivolto alle donne con lavoro precario

Come partner del progetto da molti anni combattiamo per la parità di diritti tra uomini e donne, ogni partner applica le proprie priorità. Alcuni di noi negoziano dei contratti di lavoro collettivi, altri svolgono dei corsi di formazione per compagnie o consigli lavorativi, terzi si concentrano sui legami di pubblica relazione e in questo modo dimostrano ad un auditorio più ampio le differenze esistenti, a volte molto gravi nelle opportunità di vita degli uomini e delle donne. Ma all'interno del gruppo delle donne c'è un gruppo target particolarmente difficile da raggiungere, e per la quale è particolarmente difficile combattere. Si tratta delle donne con lavoro precario.

Queste donne molto spesso non hanno le risorse necessarie per migliorare la propria situazione: lavoro sicuro, che gli permette di perseguire i propri interessi senza timore se riescono a sopravvivere, avere tempo e mezzi di partecipare nella vita sociale, avere la possibilità di difendersi da sole e anche avere l'autostima in una società che riconosce solo chi guadagna di più denaro. Comunque proprio queste donne svolgono lavoro senza il quale nessuna società può fare a meno: pulizia, logistica, commercio al dettaglio (solo alcuni esempi). Vogliamo difendere queste donne, che sono i pilastri nella società e nel frattempo di motivare altre di loro a percorrere questa strada con noi. Per questo motivo abbiamo preparato questa pubblicazione.

Abbiamo realizzato altri prodotti, rivolte alle donne con lavoro precario:

- Un **film**, in cui le stesse donne colpite parlano liberamente delle condizioni in cui vivono. In questo modo loro stesse ci dimostrano che cosa ancora manca nelle società europee e cosa è necessario per realizzare il loro diritto di una vita dignitosa.
- In brevi **video informativi** esaminiamo le situazioni tipiche vietate di discriminazione mostrando dove potete ottenere assistenza, che voi stesse siete in una situazione simile.
- Siamo particolarmente orgogliosi che nell'ambito del progetto siamo riusciti ad approvare la **Carta**, che non abbiamo elaborato da soli. Tramite l'intera rete della **EZA** (70 organizzazioni membri da 29 Stati europei), noi ci siamo impegnati di applicare il principio dell'uguaglianza del genere in tutte le nostre attività educative – a partire con una rappresentanza pari nelle commissioni della **EZA**, assumendo l'impegno di informare i propri dipendenti in merito ai diritti e agli obblighi nel campo della non-discriminazione, fino alla scelta dei temi per i nostri seminari ed incontri di lavoro.

Tutti i nostri servizi e le loro implementazioni si possono vedere qui:

<https://www.eza.org/en/topics/equal-opportunity/#c7486>

I Partner nel progetto e i contatti



Nell-Breuning-Haus, situata vicino ai confini belga e olanda, rappresenta un piccolo centro moderno di conferenze, per sviluppo di competenze. Il centro stesso è un centro per lo sviluppo, sostegno e collega delle iniziative sociali. Il lavoro concettuale pratico di formazione indirizzato alle persone con difficoltà fisiche e alle persone con deficit fisici e alle persone socialmente svantaggiate, ai giovani in transizione dalla scuola al lavoro, anche a una formazione ulteriore di gruppi di interesse dei dipendenti di compagnie. Il centro mantiene molteplici legami di cooperazione con le istituzioni di istruzione di adulti e giovani, con organizzazioni dei datori di lavoro quale sindacati e con le organizzazioni non governative da diversi stati europei.

Per ulteriori informazioni e contatto:



www.nbh.de



0049 2406 9558 12



info@nbh.de



La Confederazione del lavoro „PODKREPA“ riconosciuta a livello nazionale e rappresenta una confederazione sindacale, che unisce delle organizzazioni dei lavoratori al principio di settori e de regioni, federazioni professionali e unioni regionali Ancora fin dalla sua creazione la Confederazione sul lavoro „Podkrepa“ si è affermata come un difensore deciso dei diritti principali dei lavoratori, difendendo in modo attivo il lavoro dignitoso, le pari opportunità, i posti di lavoro di qualità e l'inclusione sociale. La Confederazione partecipa in modo attivo nel dialogo sociale tutti i livelli, esprimendo gli interessi dei lavoratori in Bulgaria, soprattutto in merito ai loro diritti sociali, di lavoro ed economici.

Per ulteriori informazioni e contatto:



www.podkrepa.org



00359 29 879 887



intdept@podkrepa.org



Il sindacato lituano Solidarumas un'organizzazione sindacale cui fini e compiti sono di rappresentare i propri membri, difendere i loro diritti ed interessi professionali, economici e sociali, il loro onore e dignità; difendere la democrazia e rafforzare il partneriato di parità; difendere i diritti di lavoro dei lavoratori e promuovere la salute la sicurezza sul posto di lavoro. La struttura organizzativa del sindacato lituano Solidarumas è fondata secondo il principio professionale, industriale territoriale.

Per ulteriori informazioni e contatto:



www.lps.lt



00370 5 2621743



info@lps.lt

I Partner nel progetto e i contatti



AFB (Arbeiter-Freizeit-und-Bildungsverein) - l'organizzazione fornisce informazione esausta sulle problematiche dei dipendenti nelle lezioni, corsi e seminar e offre un'ulteriore formazione adeguata. AFB appoggia potenziali costruttori di residenze tramite la sua fiera residenziale annuale. L'associazione partecipa in modo attivo anche nell'incitare le pari opportunità. A partire da 1994 AFB impegnata in modo intenso nel campo dei fonti energetici rinnovabili, fornendo delle consulenze energetiche, calcoli energetici e agisce come esperto per quanto riguarda lo sviluppo comunitario nel rispetto del clima.

Per ulteriori informazioni e contatto:



www.afb.bz



0039 0471 254199



info@afb.bz



Centro europeo per incontri – Fondazione Nowy Staw creata nel 1993 ed appoggia ogni iniziativa sociale volta a costruire la società civile, cooperazione e solidarietà tra i popoli. Tra le attività ha dei progetti per i giovani, seminari e scambi internazionali e anche tanti altri progetti per il mercato del lavoro. La fondazione sta collaborando con un gruppo di volontariati e dipendenti quale parte del Forum economico per leader giovani. EDS-FNS gestisce anche il

centro Internazionale per incontri nella città di Nasutów. Il suo obiettivo

principale promuovere la creazione di contatti tra le società all'interno e all'esterno dell'UE, anche la solidarietà

ti e la comprensione interculturale, anche per promuovere il patrimonio nazionale di Pologna.

Per ulteriori informazioni e contatto:



www.eds-fundacja.pl



+48 511 403 155



eds@eds-fundacja.pl