

# Gender mainstreaming e pari opportunità in Europa: nuove sfide e alcune critiche

Isabella Crespi  
Università di Macerata  
isabella.crespi@unimc.it



## 1. Gender mainstreaming

- Evoluzione di politiche sociali volte a promuovere l'equità tra i generi
- Il *gender mainstreaming* sta rapidamente diventando una strategia mondiale per promuovere la parità tra uomini e donne
- *"... i governi e altri attori dovrebbero promuovere una politica attiva e visibile per diffondere la prospettiva di genere in tutte le politiche e i programmi, in modo tale che, prima di prendere decisioni, venga effettuata un'analisi degli effetti rispettivamente sugli uomini e sulle donne."* (Piattaforma di Pechino, 1995, par 79) + 20 anni



## Le politiche di gender mainstreaming in Europa

- Le politiche sociali volte a favorire l'equità e la parità tra i generi si sono evolute attraverso l'idea del **gender mainstreaming**: una strategia mondiale orientata alla promozione della parità tra uomini e donne
- Obiettivo: far sì che i governi e gli altri attori sociali agiscano in maniera **visibile** per diffondere la prospettiva di *gender* in tutte le politiche e i programmi e che prima di prendere qualsiasi decisione, venga effettuata **una analisi dei possibili effetti sugli uomini e sulle donne**

## Il gender mainstreaming nell'Unione Europea

- EC (articolo 119 del Trattato di Roma del 1957) sulla parità salariale
- UE *mainstreaming* sul genere come

*“integrazione della prospettiva di genere in ogni passaggio dei processi relativi alle politiche – progettazione, implementazione, monitoraggio, valutazione – nell’ottica di promuovere la parità tra donne e uomini. Ciò significa valutare l’impatto delle politiche sulla vita e la posizione di entrambi, uomini e donne – e assumersi la responsabilità di re-indirizzarle se necessario. In questo modo la parità tra i generi diventa una realtà concreta nella vita delle donne e degli uomini, creando spazio per ciascuno all’interno delle organizzazioni così come nelle comunità – per contribuire al processo di articolazione di una visione condivisa dello sviluppo umano sostenibile e trasferirlo nella realtà”*  
(Commissione Europea)

Isabella Crespi - Università di  
Macerata (Italia)



## La legislazione dell'Unione Europea

- La legislazione dell'UE si è evoluta a partire dalle direttive legate all'idea di "eguale trattamento" di uomini e donne.
- Il Rapporto della Commissione Europea del 2005 stabiliva alcuni punti:
  1. rafforzare la posizione delle donne nel mercato del lavoro
  2. incrementare i servizi di *care* a favore dei bambini e di altre persone a carico
  3. rivolgersi anche agli uomini per favorire la parità di genere
  4. integrare la prospettiva di genere nelle politiche per l'immigrazione e l'integrazione
  5. monitorare gli sviluppi verso l'uguaglianza di genere



## Politiche per le pari opportunità

- "Gender mainstreaming significa (ri)organizzazione, miglioramento, sviluppo e valutazione dei processi legati alle politiche, così da incorporare una prospettiva di parità tra i generi in tutte le politiche, a tutti i livelli e a tutti gli stadi, da parte degli attori normalmente implicati nel *policy-making*" (Rees, 1998)
- Attualmente il *gender mainstreaming* è la politica per le pari opportunità ufficialmente adottata in molti paesi sviluppati (in particolare nell'Europa Occidentale)

Isabella Crespi - Università di  
Macerata (Italia)

## 2. Verso un modello europeo di *gendered welfare*?

- Una critica alla tipologia di Esping Andersen
- Intere aree di politica sociale che Esping-Anderson semplicemente trascura, quali: il ruolo della famiglia nell'offrire *welfare* e cura e il grado di inclusione/esclusione delle donne dal mercato del lavoro
- Necessità di introdurre la dimensione di genere anche in queste questioni per evitare una discriminazione

NON VISIBILE Isabella Crespi - Università di  
Macerata (Italia)



## La dimensione di genere e il welfare state

Daly (2000) un approccio triadico al *welfare state*

- Il trattamento dei rischi “maschili” e “femminili” all'interno del sistema tasse/benefici;
- La costruzione di entitlements (diritti) e trattamento a seconda dei diversi tipi di famiglia all'interno del sistema tasse-benefici;
- La natura e l'ampiezza dei servizi offerti, in particolare dei servizi di cura.

Isabella Crespi - Università di  
Macerata (Italia)



## La situazione attuale e il problema emergente

1. Il rapporto tra le politiche familiari, l'evoluzione delle pari opportunità, e la realtà del lavoro e della vita professionale, sono, da tempo, al centro di una profonda trasformazione in Italia e in Europa
2. Le politiche di conciliazione famiglia e lavoro e di promozione delle pari opportunità, sembrano lontane dal garantire soluzioni efficaci e efficienti
3. **Una domanda:** come inserire il tema delle pari opportunità in relazione alla famiglia e al lavoro, all'interno delle politiche europee di conciliazione e in che modo è possibile attribuire un posto specifico per le politiche familiari?

## Un esempio: Le strategie per la conciliazione famiglia/lavoro nel contesto europeo

Conciliare e ricomporre che cosa? Perché? E come?

- La **conciliazione** è stata generalmente intesa in Europa, come un **tentativo di bilanciamento tra lavoro e famiglia** (idea del *work-family balance*)
  - Obiettivo delle politiche di conciliazione: sostenere le famiglie/individui (madri) nel combinare attività lavorativa e vita privata **MA** Approcci diversi
1. **Aumento della parità tra i generi** forzando l'aspetto individuale nel considerare le politiche di conciliazione come orientate prevalentemente alle donne/madri/lavoratrici
  2. **Aumento di servizi a favore della famiglia:** operare per fornire alle famiglie un aiuto attraverso servizi vicini alle modalità di espressione delle relazioni familiari

Le misure di conciliazione a livello europeo si giocano sostanzialmente su tre pilastri:

«**care, cash and time**» (Millar 2006)

1. **Care:** la cura dei bambini e delle giovani generazioni, affrontata attraverso l'aumento dell'offerta di servizi e il miglioramento della loro adattabilità a contesti differenziati;
2. **Cash:** il sostegno finanziario a famiglie in difficoltà, mediante contributi diretti o sgravi fiscali
3. **Time:** una migliore gestione dei tempi della famiglia, con l'estensione della durata dei congedi parentali o per malattia, i congedi obbligatori per i padri.

### 3. Il bisogno di politiche di conciliazione efficienti ed efficaci

- Genere, famiglia e lavoro: una relazione difficile ma da salvaguardare nei suoi tre aspetti
- Cambiamenti demografici (invecchiamento della popolazione, riduzione della natalità...)
- Cambiamenti nel mondo del lavoro (flessibilizzazione, lavoro part-time...)
- Uomini e donne: aspettative differenti circa la famiglia e il lavoro dovute allo sviluppo della condizione femminile

Isabella Crespi - Università di  
Macerata (Italia)



## Conciliare: cosa, perché e come?

- **Politiche di conciliazione:** sostenere le famiglie nel combinare cura, lavoro e vita privata
- **Una semplice constatazione:** se le persone potessero acquistare servizi che riducono il carico di lavoro aggiuntivo conseguente alla maternità, sarebbe più semplice conciliare lavoro e fertilità
- **Ma** approcci diversi: parità tra generi / servizi family-friendly / bilanciamento lavoro-famiglia

Isabella Crespi - Università di  
Macerata (Italia)



## Il dilemma individuale/familiare nelle politiche di conciliazione

- **Tendenza all'individualizzazione:** sovradimensione culturale di riferimento, a livello europeo; prospettiva lavoristica e scelta del soggetto singolo (le donne, gli uomini, i bambini, gli anziani) quale beneficiario dell'intervento
- **Conseguenza:** tendenza a considerare le politiche come misure rivolte **agli individui e non alle relazioni** che li legano.
- **SE** l'essere in relazione è il presupposto dell'idea di responsabilità individuale e di mediazione nel contesto familiare, quando e come le persone devono essere responsabili?
- **E'** possibile pensare alle politiche di conciliazione come rivolte ai soggetti (donne, uomini, bambini) e salvaguardare, al tempo stesso le relazioni?

## Dilemmi: come leggere virtuosamente (o meno) la conciliazione famiglia/gender e lavoro?

- Individuale (soggetto) vs relazionale (famiglia/comunità/posto di lavoro)
- Genere vs famiglia
- Una questione femminile... (e gli uomini?)
- Da soli vs insieme
- Individualizzazione delle scelte vs responsabilizzazione delle scelte

Isabella Crespi - Università di  
Macerata (Italia)



## Chi decide per chi? Il tema della governance e della decisione politica

- Idea di fondo politiche europee: **la famiglia ed i suoi tempi di vita come essere sussidiari al lavoro**; libera competizione a livello europeo (approccio utilitaristico/produttivistico di stampo lavoristico)
- **Difficile attuazione della negoziazione diretta** (non mediata) tra famiglia e mondo del lavoro: mediazione regolata da un terzo che struttura gli interventi di conciliazione a seconda del modello di welfare e di famiglia prevalente nel Paese
- **Linea innovativa**: buone pratiche con la Direttiva del 10 maggio del 2007 dell'Unione Europea: Osservatorio europeo delle buone pratiche di conciliazione famiglia e lavoro (monitorare le applicazioni dei diversi principi guida)



## L'ambivalenza delle pari opportunità: la valorizzazione delle differenze attraverso una prospettiva *gender neutral*

- In che modo è possibile valorizzare la differenza in un contesto di pari opportunità e di competizione tra i generi?
- *Gender mainstreaming*: garantire uguale accesso alle risorse, uguale accesso ai diritti formali, uguale accesso alla gestione dei tempi
- **Problema**: uguaglianza formale che vuole favorire la differenza in realtà la neutralizza (o rischia di neutralizzarla).
- Le famiglie gestiscono la differenza di genere e ne fanno una risorsa, non solo una difficoltà (tempi di vita familiari, ciclo di vita familiare, nuove generazioni di padri e madri)

## 4. Alcuni problemi irrisolti

- Molti studi mettono in luce la necessità di un approccio più approfondito alla relazione tra genere, famiglia e lavoro come sistema relazionale (Donati, 2005; Saraceno e Naldini 2011; Crespi & Miller 2013)
- Cambiando il punto di vista: grande attenzione è stata dedicata recentemente agli effetti sul posto di lavoro del benessere familiare, anche da parte delle ricerche sulla gestione delle risorse umane (HR)
- Studi di comunità suggeriscono di considerare la possibilità di coinvolgere più soggetti sociali nella ridefinizione delle politiche sociali per facilitare la conciliazione di famiglia e lavoro

Isabella Crespi - Università di  
Macerata (Italia)



## Alcuni nuovi problemi

- Condizione delle donne nell'età anziana (divario pensionistico e di accesso ad una indipendenza economica)
- Politiche di gender mainstreaming inserite all'interno del tema discriminazione/esclusione assieme alle altre differenze (v. Horizon 2020)

## Conclusioni: quali sfide?

- Le politiche europee per le pari opportunità: grandi vantaggi per l'uguaglianza uomo/donna **MA ANCHE** indifferenziazione del gender e individualizzazione delle problematiche conciliative (SFIDA)
- Effetto sulla famiglia: rendere indifferente il *gender* mette in secondo piano l'importanza della famiglia e delle negoziazioni di genere indispensabili che avvengono al suo interno (SFIDA)
- Strumenti di analisi e monitoraggio relativi alle buone pratiche e all'attenzione data alle relazioni non SOLO ai SOGGETTI: risvolti positivi sul piano dell'interpretazione del fenomeno, sia su quello delle politiche sociali, in termini di pari opportunità e di sviluppo virtuoso del *gender mainstreaming* (POSSIBILE SOLUZIONE/RISORSA)

## Bibliografia

- 2007 – Crespi I. (ed), *Gender mainstreaming and family policy in Europe: perspectives, researches and debates*, Eum, Macerata (open access)
- 2008 - (I. Crespi and S. Bould (eds), *La conciliazione famiglia-lavoro in Europa*, Sociologia e politiche sociali, n. 1, anno 8, FrancoAngeli, Milano
- 2009 - (I. Crespi and P. Donati) (eds), *Equality and differences in a multicultural society*, Special monographic section of the International Review of Sociology, 1, 2009
- 2008 - (I. Crespi and P. Strohmeier) (eds), *Family, gender and work in Europe: social policies facing structural and cultural changes*, Special issue of Journal of Societal and Social Policy, vol. 7, n. 3 (open access)
- 2012 - (with Bould S. and Schmaus, G.) *The cost of a child, mother's employment behaviour and economic insecurity in Europe*, International Review of Sociology, n. 22:1, pp. 5-23
- 2013- Crespi and G. Rossi (eds.), *Families, welfare state and social changes in the European context*, Special issue, International Sociological Review, n. 3.
- 2013-I. Crespi and T. Miller (eds.), *Family, care and work in Europe: an issue of gender?* Eum, Macerata (open access)
- 2014 I. Crespi; C. Santoni, Pratiche, significati e dilemmi della conciliazione: differenze di genere e soggettività familiare, in L. Pati *La conciliazione famiglia-lavoro*; Brescia, Editrice La Scuola; pp. 77 - 110
- 2015 Crespi, Isabella; Zanier, Maria Letizia, CONDIZIONE FEMMINILE, PERCORSI DI VITA E POLITICHE SOCIALI: NUOVE DISEGUAGLIANZE NELL'ETÀ ANZIANA, in *SOCIOLOGIA E POLITICHE SOCIALI*, 1; Milano, FrancoAngeli; pp. 103 – 123
- 2015 (in press) Isabella, Crespi; Lucia, D'Ambrosi; Alessandra, Fermani; Claudia, Santoni; Letizia, Zanier Maria, Family, Work and Old Women's Situation in Italy and Spain: New Gender Inequalities, in *AG- ABOUT GENDER*, 8; Genova, Università di Genova; pp. 1 – 15 (open access)