

Relazione di TERESA GUALTIERI *presidente Comitato scientifico*

Inizio ricordando il convegno di un anno fa organizzato dal FORUM Internazionale delle donne del Mediterraneo su “I diritti delle donne nelle transizioni democratiche. La Primavera araba” . che incluse la presentazione della ricerca finanziata dall’Unione Europea, relatori: R. Aluffi, S. Costa, B. Airò, C. Mazzuca, M.P. Azzario , (che ringrazio per essersi occupata di sbobinare e far stampare gli atti) e quello successivo, il 5 giugno 2013, della Rete per la Parità : Per una legge elettorale paritaria - Le proposte delle associazioni delle donne a confronto con donne e uomini del mondo accademico.

- relativamente ai progetti promossi dal Comitato Scientifico e attivati dalla RxP... il progetto elaborato a suo tempo con Confsal e Università di Milano presentato al Ministero del Lavoro non è andato a buon fine, in quanto i progetti di azioni positive di quella annualità sono stati bloccati, accantonati, ed il bando successivo non prevedeva possibilità di intervento per associazioni come la nostra;

- tuttavia la collaborazione operativa con Univ Milano e Confsal e continua, il convegno di oggi ed il prossimo, a breve, nascono proprio dalla collaborazione di componenti il CS... il prossimo convegno, promosso con la Confsal, grazie alla nostra Letizia Giello... affronterà il tema dell’imprenditoria femminile, che è uno dei segnali più promettenti per la crescita del lavoro femminile, un settore nel quale le donne stanno dimostrando di avere lo sguardo giusto..

- ancora, altri argomenti sui quali occorre continuare a lavorare, e che risultano di grande attualità: la questione “cognomi”, il tema del linguaggio, la toponomastica femminile...temi affrontati dalla nostra associazione, che ha al suo interno componenti di primo piano impegnate oggi in Italia.

Nell’ultima riunione del Comitato Scientifico, due mesi fa, ho raccontato che ripensando a quel convegno del giugno scorso ho ricordato Lorenza Carlassare affermare che i governi in Italia hanno sempre avuto atteggiamenti ostili sull’integrazione delle donne nella vita pubblica, mentre la Corte Costituzionale, salvo qualche eccezione ha difeso le norme paritarie...

... anche se poi D’Alimonte ribatteva che un buon sistema elettorale nasce da una decisione dei politici, non della Corte Costituzionale, cioè che legge elettorale e forma di governo vanno di pari passo.

E allora, mentre nel Parlamento si scontrano sul tema della parità di genere nella legge elettorale, potremmo riflettere su possibili azioni da attivare come Rete per la Parità, intervenire con mozioni, appelli...

In sostanza la finalità del Comitato Scientifico è quella di proporre al Direttivo, ed all’assemblea, proposte operative per mettere in campo sforzi attivi, mirati e sistematici per promuovere la parità di genere, nell’ottica di un approccio intersezionale tra tutti i settori della società: l’integrazione della dimensione di genere diventa strategia per l’uguaglianza di genere.

Attuare un coordinamento ed un approccio globale al tema della parità per garantire che le “buone intenzioni” siano messe in pratica.

Dobbiamo essere “movimento di opinione”, dobbiamo sforzarci di dare contenuti nuovi al termine parità, più specifici, più adeguati all’attuale momento.

Il programma di Renzi, lo Jobs act, produce più lavoro o più precarietà?

Quello che voglio sottolineare ora è che mi pare, il Governo non si sofferma, credo volutamente, sul concetto di parità, di problemi specifici delle donne, probabilmente volendo far valere il concetto del valore del merito, e dimostrando di fatto nella sua squadra di applicare la parità di genere.

Come Rete per la Parità, abbiamo preso l’impegno di essere organismo di promozione sociale per la Parità uomo-donna, a questo punto, o sforzo è di far comprendere che il valore del merito è, ovviamente, al primo posto anche per noi, è scontato, ma che senza provvedimenti concreti, leggi, azioni dimostrative, non si sbloccano alcuni fondamentali settori della realtà socioeconomica italiana in relazione alla partecipazione/rappresentanza paritari uomo/donna.

In Francia è stata approvata dall'Assemblea Nazionale, dopo aver ricevuto un primo ok del Senato, dove dovrà ritornare in Senato per una seconda riletture prima dell'entrata in vigore, una legge sulla parità tra i sessi, accolta dai vari osservatori internazionali come una legge estremamente all'avanguardia, che disegna "la terza generazione di diritti delle donne".

In estrema, mira a costruire uno scenario completo per una parità di fatto, prevedendo quello che dovrebbe essere sancito in tema di uguaglianza in campo politico, lavorativo e retributivo.

E' il modello generale di legge che mi interessa in questo momento, perché credo che potrebbe essere replicato.

Tratta principi molti dei quali in realtà già ci sarebbero, ma che non vengono affatto rispettati.

E quindi, il senso principale di questa azione sta proprio nell'averli voluti scrivere in maniera chiara e tonda in una legge, migliorandoli. Alcuni temi contenuti:

- l'introduzione della parità di genere nella politica e nelle istituzioni, rendendo più severe le pene finanziarie per i partiti che non presenteranno liste paritarie, con consistenti diminuzioni dei contributi pubblici;

- la previsione che le aziende che non rispettano l'uguaglianza tra uomo e donna, pagando di più l'uomo a parità di lavoro svolto, non potranno partecipare alle gare per gli appalti pubblici, o che tutte le aziende con più di 250 dipendenti, e che hanno una cifra d'affari superiore a 50 milioni di euro, abbiano il 40% di donne nei consigli di amministrazione entro il 2017;

- norme per attivare un cambiamento culturale della suddivisione dei ruoli, favorendo la condivisione delle responsabilità domestiche e nei confronti dei figli e delle figlie, attraverso l'incentivo del congedo parentale maschile (finora, la madre o il padre avevano diritto a sei mesi di congedo alla nascita del primo figlio; con la nuova legge il congedo può essere prolungato di altri sei mesi, a condizioni che a beneficiarne sia l'altro genitore);

- norme per una maggiore tutela contro le violenze all'interno della famiglia e sessuali ...prevede una garanzia statale sull'assegno che spetta al coniuge separato più debole, prevedendo che se chi deve pagare non lo fa, sarà lo Stato a farlo rivalendosi in un secondo tempo;

- l'assemblea francese ha anche approvato un emendamento sull'interruzione volontaria di gravidanza che, ribadendo la gratuità dell'intervento, elimina la nozione del concetto di "situazione di forte disagio" e permette di accedere all'aborto anche senza che vi sia un presunto pericolo psicologico o fisico per la donna (in controtendenza con quanto sta avvenendo in Spagna e forse sta prendendo corpo in numerosi paesi europei... il tema è difficile anche in Italia, per la presenza forte della Chiesa... ma non è il caso di soffermarsi sull'argomento in questo momento);

- ancora, forse per la prima volta, una legge tratta il tema della "iper-sessualizzazione" dei bambini e delle bambine, con una norma che ne vieta la partecipazione ai concorsi di bellezza e blocca il fenomeno nascente delle "mini miss", perché non si faranno mai passi avanti in tema di uguaglianza, parità e rispetto fino a quando i bambini, i ragazzi cresceranno con l'idea che valgono qualcosa solo per il loro aspetto fisico.

Di questa legge se ne sono occupati nei mesi scorsi tutti i giornali internazionali - in Italia quasi ignorata - perché appare una legge che raccoglie in modo unitario e organico disposizioni già presenti e nuove, definendo metodi per renderle effettive e non solo "sulla carta", partendo dalla premessa che nonostante nel campo della parità siano stati fatti «considerevoli progressi» un risultato reale non è ancora stato raggiunto e questo si può ottenere facendo partecipare in modo sistematico tutti i ministeri e coinvolgendo la società nel suo complesso «è una legge per tutte e tutti»... recita la premessa.... «Dopo i diritti civili riconosciuti... dopo i diritti economici e sociali degli anni Settanta e Ottanta, è arrivato il tempo di definire le condizioni di una reale e sostanziale parità. Questa terza generazione di diritti delle donne si basa da un lato su uno sforzo senza precedenti per garantire l'effettività dei diritti acquisiti, dall'altra anche su un lavoro di educazione e di cambiamento nei comportamenti per agire alla radice della disuguaglianza. Questo lavoro, che inizia a scuola, deve essere ugualmente fatto nelle istituzioni, nelle amministrazioni, nelle imprese, nei media e nelle associazioni. Poiché le disuguaglianze sono presenti ovunque, dobbiamo agire ovunque».

D'altra parte, questa legge riprende l'impostazione di quella che dal 1979 ha costituito un riferimento importante nel panorama internazionale: il *Gender Equality Act* della Norvegia, legge

più volte modificata, proprio in particolare per garantire sempre più donne in posizioni dirigenziali, con programmi, progetti di formazione, per la creazione di reti di donne di talento da coinvolgere nelle direzioni aziendali sia nel settore privato che nel settore pubblico, sperimentando programmi di mentoring, di consulenza di carriera, per le donne manager...

...proseguendo nel tempo con tappe significative, sempre nei Paesi del nord Europa, passando idealmente attraverso la Finlandia, con azioni tra l'altro in tema di riduzione del divario retributivo di genere...attraverso il Belgio, con buone pratiche in campo aziendale che si potrebbero mutuare, una sorta di marchio di qualità di parità di genere e di parità di retribuzione, con previsione di premi per le aziende che adottano tali criteri. E' recente, di un paio di mesi fa, una risoluzione del consiglio dei Ministri (n 18/2014) sul tema del divario retributivo di genere.

Ho voluto soffermarmi su queste leggi, perché trattano i temi del nostro impegno comune, e sui quali come CS dovremmo proporre azioni, e soprattutto dobbiamo riflettere sui possibili interlocutori.

Non abbiamo più una Ministra PO, ma è sempre attiva la struttura del Dipartimento PO presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, con il quale dobbiamo forse intensificare i rapporti, perché è l'unico organismo istituzionale delegato al tema della parità di genere.

Due mesi fa, proprio nel giorno della riunione del CS, entrava in vigore il Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 24: attuazione della direttiva 2011/36/UE, relativa alla prevenzione e alla repressione della tratta di esseri umani e alla protezione delle vittime, GU n.60 13-3-2014 vig.28-3-2014, che fa riferimento ai fenomeni dello sfruttamento lavorativo, sessuale, della prostituzione minorile, della violenza sulle donne. In questo decreto, l'Art. 7 stabilisce che il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, è l'organismo deputato a:

a) svolgere compiti di indirizzo e coordinamento con riguardo agli interventi di prevenzione sociale del fenomeno della tratta degli esseri umani e di assistenza delle relative vittime, nonché di programmazione delle risorse finanziarie in ordine ai programmi di assistenza ed integrazione sociale concernenti tale fenomeno;

b) valutare le tendenze della tratta degli esseri umani, avvalendosi di un adeguato sistema di monitoraggio posto in essere anche attraverso la raccolta di dati statistici effettuata in collaborazione con le altre Amministrazioni competenti e con le organizzazioni della società civile attive nel settore;

c) presentare al coordinatore anti-tratta dell'Unione Europea una relazione biennale contenente i risultati del monitoraggio.

Al Dipartimento sono ancora in attesa del conferimento della delega per le PO, non sanno ancora dare indicazioni su come, e se è possibile in qualche modo accreditarci come associazione impegnata nel settore.

In sostanza, oltre a specifici interventi, importanti, il nostro impegno è per un complessivo "progetto sociale" mirato a costruire un nuovo welfare delle comunità, con nuovi modelli di lavoro (nel piano Renzi, mi pare, non si faccia cenno ai nuovi lavori, molto importanti per le donne), qualità della vita, quindi promozione della salute, stili di vita sostenibili... e ci si ricollega all'argomento "Smart city in ottica di genere" (esempio: se la città è "intelligente", se il Wi-Fi è attivo nelle strutture di vario genere, anche attrezzature sportive, luoghi per bambini...la madre può accompagnare il figlio in palestra e nell'attesa lavorare, con organizzazione nuova di lavoro).

Sempre Renzi, nel suo discorso alla Camera, ha citato Alex Langer, l'europeista "portatore di speranza" che 19 anni fa diceva "«*stiamo costruendo un'Europa di spostati e velocizzati, dove si smistano sempre più merci, persone, pacchetti azionari, ma si vuotano di vivibilità le città e le regioni*», ...per realizzare una civiltà ecologicamente sostenibile non servono leggi e controlli, serve "rendere desiderabile il cambiamento".

Ma Lager diceva anche che "la questione dello sviluppo... è la perdita di qualità di vita e di autonomia delle persone e delle comunità, anche nelle fortezze dello sviluppo".

Il problema rimane...ed "alla fine di tutto, noi siamo le nostre scelte" (J.Bezos)

E allora, vorrei concludere in maniera semplice, sintetizzando i temi e le aree entro le quali valutare se è possibile intervenire, farci ascoltare come voce significativa e competente, come Rete della Parità.

Li elenco in ordine sparso, con alternanza tra temi più complessi ed altri più circoscritti, limitati.

Potremmo attivarci per approfondire...

- **Esclusione da finanziamenti o da partecipazione a bandi di qualsiasi genere** per imprese/progetti/iniziative che attuino/prevedano violazioni delle norme sulla parità o omissioni etiche
- Verifica stato attuazione e potenziamento progetti “*Microcredito donna*”, *Italia Lavoro (LaFemMe...)*...
- Proclamazione *giornata “BD – GD” BoysDay-GirlsDay* (su modello straniero) contro stereotipi di genere (...occupazioni tecniche adatte agli uomini...): aziende, imprese e università aprono le porte per offrire agli studenti uno spaccato delle professioni che meno sono scelte da donne...
A fronte di risultati positivi nel colmare il divario di genere nell'istruzione, non si riesce a massimizzare i ritorni degli investimenti.
- Norme per combattere il “*part-time involontario*”- *part-time al femminile...*
- **Verifica costante del *Gender Inequality Index* (GII) - Indice per la misurazione delle disparità di genere** introdotto nel 2010 dal Programma di Sviluppo delle Nazioni Unite (UNDP). Secondo l'UNDP: misura composita che cattura la perdita di realizzazione, all'interno di un paese, a causa di disuguaglianza di genere, e utilizza tre dimensioni: salute riproduttiva, empowerment, partecipazione al mercato del lavoro.
- Sollecito approvazione *proposta di legge* (depositata 29.01.14) che regola lo *Smart Working* (“*Norme finalizzate alla promozione di forme flessibili e semplificate di telelavoro*”) nei CCNL (contratti collettivi di lavoro di qualsiasi livello)
- Moderate (senza violazione direttive UE) previsioni di autorizzazioni a *trattamento differenziale di uno dei due sessi* , se questo può aiutare a promuovere la parità di genere (modello Norvegia: non solo a favore delle donne, ma anche degli uomini- esempio: occupazione di uomini in centri diurni, scuola primaria e secondaria inferiore, servizi benessere dei bambini...ritenendo utile una maggiore presenza degli uomini nella vita quotidiana dei bambini – oppure: riconoscimento di punteggio extra alle ragazze per l'ammissione ai campi di studio in cui sono fortemente sottorappresentate...).
- Norme sulle caratteristiche degli ambienti di lavoro, con obbligo per i datori di lavoro di adattare il lavoro alle esigenze delle donne in stato di gravidanza...
- Divieto di trattamento discriminatorio (di fatto...) a causa di gravidanza , allattamento al seno...
- Iniziative a favore della trasparenza salariale anche per il settore privato, per combattere le disparità di retribuzione – premi x aziende con buone pratiche di parità di retribuzione .
(Finlandia: *indennità di uguaglianza...* Belgio: marchio qualità “*eguaglianza business*” per datori lavoro – Francia: per la prima volta nel 2013 due aziende sono state condannate per il mancato rispetto della normativa sulla parità di retribuzione).
- Realizzare normativa/progetto multidimensionale capace di cogliere anche la *discriminazione incrociata* (diversi tipi di disuguaglianza in gioco allo stesso tempo - esempio: una donna adulta con un background di minoranza viene ingiustamente discriminata in un processo di assunzione.... questo accade perché è donna, perché è adulta, perché è minoranza...? O perché la combinazione di queste caratteristiche evoca associazioni negative o stereotipi nella mente del datore di lavoro?).
- Potenziamento strutture – fondamentali gli asili nido (meno del 10% dei bimbi italiani sotto i 3 anni accede a un nido contro il 44% della Norvegia, il 40% della Svezia, il 26% della Francia e il 39% del Belgio).
- Incentivi per una politica della ricerca universitaria anche in una prospettiva di parità di genere.
- Obbligo di assunzione paritaria (50% uomini 50% donne) per gli investitori stranieri in Italia.
- Potenziamento, come azione di transizione, delle politiche volte a promuovere la leadership femminile (I Paesi nordici sono leader in questo settore... in Danimarca gli incentivi/obblighi/quote... sono già stati depennati in quanto non è più necessario alcun ulteriore stimolo... obiettivo raggiunto)
- Verifica attuazione (rafforzamento sanzioni) divieto di richiesta informazioni da parte del datore di lavoro su gravidanza, adozione o l'intenzione di avere figli durante i colloqui per assunzioni, interviste o altro divieto di “*Trattamento differenziale diretto*” e di “*Disparità di trattamento indiretto*”
- **Materiale didattico utilizzato nelle scuole e altre istituzioni educative rispettoso del principio di parità**
 - Norme x verifica del “*The glass-ceiling index*” (parametri: gap istruzione superiore, partecipazione a forza lavoro, differenze salariali, quota donne dirigenti, donne nei consigli amministrazione aziendali, costi assistenza infanzia, congedo maternità retribuito, quota GMAT -Graduate Management Admission Test-candidati, donne in parlamento)