

“ LE COMPETENZE HANNO PARITÀ DI GENERE?”

Il corso di “modellista di metalli preziosi” da noi frequentato prevede nella sua parte teorica il modulo di **Pari opportunità**. In relazione a questo modulo, per approfondire l’argomento e meglio chiarire alcuni aspetti che sono stati oggetto di discussione sulla condizione lavorativa della donna nella nostra regione e su come la regione stessa si muove nell’ambito delle politiche attive relative all’inserimento delle donne nel mondo del lavoro, abbiamo ritenuto opportuno invitare la Consigliera Regionale di parità Dott.ssa Teresa Zaccaria, il cui intervento è servito a rifinire e a concludere il percorso iniziato sul tema delle Pari Opportunità. Dall’incontro con la Consigliera è sorta l’idea di questo elaborato che vuole essere testimonianza sul tema:

“LE COMPETENZE HANNO PARITÀ DI GENERE?”

A tal fine riteniamo opportuno mettere in rete la nostra esperienza e condividerla con chi, come noi, inizierà a muovere i primi passi nel mondo lavorativo, ci auguriamo che il nostro lavoro possa essere di supporto a chiunque voglia trattare il tema delle differenze di genere. All’uopo ringraziamo la cortesia e la disponibilità della Consigliera la quale ha prontamente accolto il nostro invito.

“Pari opportunità tra uomini e donne?”

La realizzazione delle Pari Opportunità è uno degli obiettivi che l’Unione Europea si è posta a partire dagli anni ’90, per la partecipazione equilibrata delle donne al lavoro e alla vita pubblica.

Pari opportunità fra uomini e donne significa assenza di ostacoli, di barriere, di discriminazioni basate sulla appartenenza di genere che ostacolano o limitano la partecipazione alla vita politica, sociale ed economica delle persone.

Le parità di genere permette a donne e uomini di avere le stesse opportunità relativamente all’accesso alle risorse, ai beni e ai servizi, dalla politica all’economia, senza limitazioni o condizionamenti imposti dai ruoli di genere.

Dal punto di vista giuridico la normativa italiana relativa al diritto alle pari opportunità tra uomini e donne inizia nel 1919, anno in cui in Italia viene riconosciuta alle donne la capacità giuridica (legge 1176) che cancella l’autorizzazione maritale e consente loro di esercitare tutte le professioni e, buona parte degli impieghi pubblici.

Nello stesso anno viene sfiorata la conquista del suffragio universale femminile, quasi raggiunta con l’approvazione della Camera per il voto amministrativo. Per il voto legislativo le donne dovranno attendere la fine del periodo fascista e della seconda guerra mondiale: il riconoscimento del diritto del voto alle donne arriverà il 31 gennaio del 1945, su emanazione del Consiglio dei Ministri – Decreto legislativo luogotenenziale 2 febbraio 1945, n. 23.

Nella storia le donne hanno dovuto combattere ogni forma di discriminazione e soprusi per conquistare la libertà di esprimersi, di votare, di realizzarsi professionalmente e socialmente. Certo i “tempi bui” sono un ricordo del passato, lunghi anni di rivolta e proteste sono il riflesso di una politica sensibile delle parità di genere.

Con la legge N° 653 del 1934, oggi non più in vigore, si fanno passi da gigante. Questa legge tutelava donne e bambini con delle regole ben precise: per le donne c'era il divieto di lavori notturni, faticosi, pericolosi ecc.; la stessa legge mirava ad evitare lo sfruttamento di donne e bambini all'epoca definite: "Mezze forze di lavoro". Nel segno della tutela della donna si colloca la legge n 7 del 9 gennaio 1963 intesa ad evitare il licenziamento della lavoratrice a causa di matrimonio. Nel 1948 la neonata COSTITUZIONE Italiana, sancisce il principio di uguaglianza di genere: uomini e donne, in particolare nel mondo del lavoro, hanno diritto al medesimo trattamento. Riconoscendo la pari dignità sociale e l'uguaglianza davanti alla legge a tutti i cittadini (art 3), la parità tra donne uomini in ambito lavorativo (artt. 4 e 37), l'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi all'interno del matrimonio e la parità di accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di uguaglianza (art. 51), la Costituzione pone punti di riferimento importanti per lo sviluppo della normativa futura. Nel 1978 fu emanata una direttiva del Consiglio delle Comunità europee per la parità in materia di sicurezza sociale e di tutela della maternità.

Nel 1981 si crea un comitato consultivo per l'uguaglianza ponendo le basi per un piano programmatico di azioni positive. Nel 1984, in concomitanza con gli altri paesi europei veniva istituita la Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità presso la Presidenza del Consiglio che si affiancava al comitato già esistente presso il ministero del lavoro creato nel 1983.

Nel 1989 Il parlamento europeo adotta la carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, con la quale viene ribadita la necessità di combattere ogni forma di discriminazione basata sul sesso. IL trattato di Maastricht (art. 6) prevede che a parità di lavoro deve essere assicurata parità di retribuzione.

In Italia tali principi sono stati recepiti con la legge del 10 aprile 1991 n. 125, che ha lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure (azioni positive) per rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità. Al fine di realizzare questo obiettivo il legislatore prevede una serie di strumenti, fra i quali:

- A) L'introduzione del divieto di discriminazione indiretta
- B) L'adozione delle cosiddette azioni positive (art 2 comma 2), le quali sono rivolte a:
 - Eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità.
 - Favorire i diversi percorsi delle scelte professionali delle donne, l'accesso al lavoro autonomo e imprenditoriale.
 - Superare condizioni organizzative e discriminazioni del lavoro che producano effetti diversi a seconda del sesso.
 - Promuovere l'inserimento delle donne nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità.
 - Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali, una migliore ripartizione di tali responsabilità fra i 2 sessi. Tali azioni possono essere adottate da una pluralità di soggetti tra i quali centri per le pari opportunità, i centri di formazione professionale, i datori di lavori pubblici o privati.
- C) La creazione di una struttura amministrativa idonea a gestire e controllare la politica delle pari opportunità. A tal fine si prevedono due organismi: il *Comitato Nazionale* per l'attuazione di

principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici; i cui compiti sono di carattere propositivo, divulgativo, conciliativo, consultivo e di controllo in relazione alla promozione della rimozione dei comportamenti discriminatori e Il *Consigliere di parità* che svolge funzioni di promozione e controllo a livello nazionale, regionale e provinciale dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e non di discriminazione per donne e uomini nel lavoro.

Proseguendo nella disamina storica, nel 1997 il trattato di Amsterdam si pone l'obiettivo di eliminare del tutto l'ineguaglianza. L'impegno della comunità europea è di sostenere gli stati che applicano il principio della parità e della retribuzione a parità di lavoro. Il trattato di Amsterdam attua, in linea di massima, le risoluzioni adottate a Pechino nel corso della 3^a conferenza mondiale dell'O.N.U. sulla donna dalla cui piattaforma sono emersi due principi importanti:

- EMPOWERMENT, per perseguire le condizioni per una presenza diffusa delle donne nelle sedi in cui si assumono decisioni rilevanti per la vita della collettività, promuovendo la presenza delle donne negli organismi di nomina governativa e negli incarichi di responsabilità della pubblica amministrazione.
- MAINSTREAMING, cioè l'integrazione dal punto di vista di genere nelle politiche governative da realizzare attraverso il coordinamento strutturale e permanente dell'azione dei ministeri, e verificando l'attuazione delle normative in materia di parità.

È sulla base di questi organismi che vengono create le Commissioni regionali di Parità, costituite con leggi regionali e le commissioni di parità provinciali e comunali, mentre, relativamente ai rapporti di lavoro, nascevano i comitati di parità sulla base del Contratto Collettivo Nazionale del lavoro.

Nel 1995, sulla scia della conferenza mondiale sulle donne di Pechino, nasceva il Ministero per le pari opportunità a cui ha fatto seguito il dipartimento per le pari opportunità. Nel corso di questo decennio le commissioni hanno svolto un'importante funzione di rappresentanza e promozione delle politiche di genere sul territorio ottenendo importanti risultati quali ad esempio la legge per l'imprenditoria femminile.

Finalmente con la legge dell'8 marzo 2000 viene messo in rilievo il ruolo della maternità e della paternità, con aiuti per la riconciliazione del lavoro con la vita privata. Con l'approvazione di questa legge toccherà successivamente alle regioni tradurre il principio costituzionale in una prassi concreta e regolamentata. Per quanto riguarda la Puglia, questo avviene con la legge regionale del 21 marzo 2007 N. 7 che ha determinato un programma volto a promuovere e coordinare una serie di direttive presso tutte le nostre amministrazioni locali. Molte volte, purtroppo, si rimane solo sul piano teorico, in quanto non si sperimentano in maniera sufficiente i modelli innovativi promossi da queste leggi.

È importante come primo obiettivo che sia gli uomini che le donne, sia le istituzioni che le imprese, imparino ad usare in maniera mirata le spettanti competenze, le quali molte volte rimangono misconosciute.

Può essere vantaggioso per la stessa qualità del lavoro ma anche per tutti i soggetti in gioco (lavoratori ed imprese) con consapevole miglioramento dell'economia della collettività e del benessere individuale. È indispensabile perciò capire che ogni azione della nostra vita è regolata da dei diritti, ogni tipo di rapporto personale e patrimoniale è disciplinato da una legge e per questo è importante una conoscenza preventiva di determinate norme, affinché non si commettano errori e non si

consenta ad altri di commetterli nei nostri confronti e poter quindi agire nel giusto modo in caso di violazione dei nostri diritti.

Noi crediamo che dal punto di vista della parità e uguaglianza tra i sessi il bilancio sia migliorato notevolmente. In primo luogo dobbiamo senz'altro ringraziare le associazioni femminili ed i movimenti delle donne che hanno sollecitato le istituzioni a risolvere i vari problemi riguardanti le situazioni di disparità precedentemente esistenti sul piano legislativo, scuotendo le coscienze ed i costumi in modo irreversibile, coinvolgendo ampi settori della società.

In virtù di ciò la crescita della presenza femminile nell'ambito del settore forza – lavoro nel nostro Paese è aumentata notevolmente, anche se purtroppo siamo ancora lontani dal tasso occupazionale femminile dei paesi europei e comunque affinché la situazione migliori in senso assoluto è importante correggere determinate posizioni e rimuovere alcuni ostacoli che impediscono questa ulteriore crescita.

A nostro avviso tutto ciò dipende (e specialmente nel nostro sud Italia) dal fatto che ogni donna avverte ancora sulla sua pelle il retaggio del pensiero passato che considerava il lavoro domestico e familiare come un lavoro nascosto e negato, gratuito e svalorizzato. Questo modo errato di pensare si potrebbe risolvere con il riconoscimento da parte delle donne stesse che l'impegno profuso nel gestire una casa ed una famiglia potrebbe diventare una risorsa per avere una marcia in più ed aumentare le proprie competenze nell'ambito del proprio lavoro.

Una politica attiva e attenta a garantire le pari opportunità dopotutto non fa che confermare l'esigenza di rimanere sensibili a tali tematiche, e conferma che la lotta delle donne non è ancora finita.

Un ringraziamento speciale da tutte le corsiste alla docente avv. RITO LUCIA, per l'impegno profuso nei nostri confronti e per la sua grande disponibilità.