



**PARI OPPORTUNITA' E POLITICHE DI GENERE**

**IL VALORE DELLA PARITA'**

**Roma**

**3 - 4 - 5 Novembre 2016**

## Un problema che viene da lontano

Le questioni relative alle “pari opportunità” non riguardano di certo solo le donne ma coinvolgono problemi di rilievo costituzionale e attengono alla sostanza della democrazia.

Infatti, un sistema è veramente democratico quando tutti i soggetti che in esso operano hanno pari diritti e pari doveri senza distinzione “di sesso, di razza, di lingua, di religione” come appunto recita la nostra Carta Costituzionale.

Le Pari Opportunità riguardano, quindi, tutte le persone ed in particolare tutti i soggetti svantaggiati, ai quali, come lucidamente indica da anni il premio Nobel per l'economia Amartya Sen, devono essere date le medesime possibilità di emergere che hanno gli altri.

Certo possono esservi persone che si trovano in condizioni particolari e fra queste le donne, se non altro per il doppio peso lavorativo e domestico che, di solito, su di loro incombe. Questa circostanza non fa venir meno il diritto alle pari opportunità, anzi ne accentua l'obbligo di intervento da parte dello Stato così come recita l'Art. 3 della Costituzione che impegna a: "Rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese".

Da questa premessa (indiscutibile perché basata su un' importantissima norma costituzionale) derivano almeno due conseguenze: la prima è che chi chiede la pari opportunità chiede un diritto e non un privilegio. La seconda è che il problema delle pari opportunità non si esaurisce nel tempo con l'affermarsi della emancipazione femminile ma ci sarà sempre.

Su questo ultimo punto occorre una precisazione. Ci sono stati anni nei quali le pari opportunità avevano un posto di grande rilievo nelle scelte legislative, sindacali, sociali. Vi era tutto un fiorire di apposite Commissioni con dotazioni economiche e di organismi per realizzarle.

Ora il vento è cambiato e, per dirla in modo semplice, le pari opportunità sono meno di moda.

È sbagliato per quanto affermato sopra ed è sbagliato soprattutto perché siamo in un periodo di crisi economica. Quando c'è crisi le leggi del mercato tendono a diventare più dure ed inevitabilmente tendono a colpire i soggetti più deboli del mercato del lavoro. Di fronte a tale fenomeno le spinte ad agire dell'Art.3 della Costituzione devono, non certo essere presenti in modo attenuato, ma anzi essere sempre più incisive.

Questo principio riguarda tutti i soggetti istituzionali, Governo in primis e tutti i soggetti che operano nel mercato del lavoro, comprese le Confederazioni Sindacali.

E' utile ricordare, che le difficoltà delle donne ad essere riconosciute appieno quali soggetti attivi nella società, vengono da lontano.....

Nel 1848 Carlo Alberto re di Sardegna emanò il famoso Statuto che porta il suo nome e che, fino alla proclamazione della Costituzione Repubblicana sarà la legge fondamentale del Regno d' Italia. Nell' articolo 24 dello Statuto, si recitava solennemente: “Tutti i regnicoli sono uguali davanti alla legge”.

L' interpretazione letterale più scontata e corretta era che tutti, donne e uomini, avessero gli stessi diritti ad esempio quello di voto. Ma la norma senza l'impegno e senza sanzione cadde nel vuoto e fu disattesa dallo stesso Stato. Infatti,

paradossalmente, poche settimane dopo venne approvata la legge elettorale comunale e provinciale ed i soggetti esclusi dal diritto di voto furono gli interdetti, i falliti e le donne.

Colpisce particolarmente l'accostamento.

Si è dovuto attendere la proclamazione della nuova Costituzione repubblicana per certificare finalmente in Italia l'accesso delle donne all'elettorato attivo e passivo. Proprio quest'anno abbiamo celebrato solennemente in Parlamento il settantesimo anniversario di questa fondamentale ricorrenza.

Non a caso l'ingresso delle donne nella vita politica ha coinciso con il più grande periodo di sviluppo economico, morale e dei costumi della nostra Nazione.

Proprio perché la Uil ha da sempre fatto delle pari opportunità un punto strategico del proprio impegno sindacale, in un contesto sociale in cui questi temi hanno ancora bisogno di essere affermati e sviluppati, essa intende rilanciare l'impegno e rendere queste tematiche più incisive perché nuovi e più gravi sono i problemi che lavoratrici e lavoratori, pensionate e pensionati, giovani generazioni si trovano a dover affrontare e risolvere.

### **Perché il Coordinamento?**

Non esiste libertà nel senso compiuto e completo del termine senza che vi sia una effettiva, duratura e sostenibile parità e pari dignità, tra le persone che sono parte del contratto sociale. Tenendo sempre la persona umana al centro dell'azione, sarà fondamentale perseguire tutte quelle politiche che tendono alla completa realizzazione dei cittadini ed al loro benessere morale e materiale.

Il Coordinamento Pari Opportunità e Politiche di Genere della UIL condivide da sempre con le donne italiane il percorso, talvolta aspro e difficile, verso la loro completa emancipazione e possibilità di realizzarsi nel mondo del lavoro e nella società.

Negli ultimi anni, le donne hanno preso coscienza della loro sempre crescente importanza nei processi economici e di essere un VALORE civile, morale ed economico per la società.

Dalla Conferenza di Organizzazione del 2012 era arrivato un input importante a dare alla UIL un volto che fosse sempre più rappresentativo della base dei nostri iscritti promuovendo, anche durante la fase dei Congressi regionali e di categoria, una maggiore rappresentanza femminile. Come risultato, si può affermare che la rappresentanza di genere è cresciuta negli organismi della UIL.

Occorre proseguire questo "cammino" affinché la UIL sia un'organizzazione sempre più aderente alla società, alle sue evoluzioni e che rispecchi la composizione dei suoi iscritti.

Le donne sono portatrici di una energia e di una identità in grado di cambiare il Paese attraverso un diverso e migliore equilibrio nella nostra società.

Ma l'affermazione dei diritti delle donne non è poi così scontata; è necessario ricordare ciò che sta accadendo nel mercato del lavoro dove la crisi economica e la lenta ripresa causa grosse restrizioni sia nella parte retributiva che normativa; basti citare l'introduzione del jobs act ed anche il fenomeno, quantitativamente rilevantissimo, dei voucher dietro ai quali è possibile che si nasconda la piaga irrisolta del "lavoro nero" e la messa in discussione dei "diritti acquisiti" dalle lavoratrici e dai lavoratori. Particolarmente grave, a valle di questo inquietante fenomeno, la totale

disattenzione verso i temi della conciliazione tra vita e lavoro, dell' equa retribuzione, della mancanza di servizi.

Questi, insieme ad altri, sono i temi che fanno emergere uno dei problemi più gravi del nostro paese: quello della denatalità. E' vero da circa vent' anni, periodo in cui si è passati dalla crescita zero della popolazione (numero dei nati nell' anno equivalente a quello dei morti) ad una decrescita (numero dei nati inferiore a quello dei morti).

Il problema della denatalità ha a che fare con temi molto più importanti su cui il Coordinamento Pari Opportunità si è fortemente impegnato: l'accesso al lavoro, l'occupazione e la stabilità del posto di lavoro, la disponibilità di servizi economicamente accessibili per le lavoratrici madri sia nel pubblico che all' interno delle aziende, un cambiamento culturale che favorisca la condivisione dei compiti di cura tra uomo e donna all'interno della coppia, una previdenza che tenga conto del valore della lavoratrice come madre e spesso anche come figlia che deve supportare e dare assistenza ai genitori anziani.

È opportuno sottolineare come ancora purtroppo la dignità delle donne sia continuamente oltraggiata; sono ancora moltissimi i casi segnalati di molestie e molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Sono necessarie politiche attive operative e concretamente finanziate da parte del Governo per vedere effettivamente affrontato questo problema sociale.

Sebbene ultimamente in Italia alcuni cambiamenti siano stati realizzati, a partire dalla crescita della percentuale femminile fra i parlamentari ed una miglior parità fra i sessi nel Governo, senza dimenticare le nomine di diverse donne ai vertici di importanti aziende pubbliche e parapubbliche così come, in altro ambito, l'aumento della presenza femminile nei Consigli di Amministrazione di aziende quotate in borsa, tuttavia riteniamo che sia ancora troppo presto perché si possa esultare!

Facendo i conti con la realtà attuale, infatti, non ci sono ancora, le condizioni per una quotidianità all'interno della quale opportunità e responsabilità siano equamente divise tra donne e uomini in tutti i campi, pubblici e privati. E il rischio che si profila è una forte differenza fra l'attuale, ancora ridotta rappresentanza femminile negli alti livelli delle Istituzioni dello Stato, dell'economia, della politica e del sindacato e la stragrande maggioranza della popolazione femminile del Paese le cui condizioni di lavoro e più complessivamente degli stili di vita vanno invece peggiorando.

Un futuro di diritti e rispetto delle diversità è la nuova prospettiva del Coordinamento Pari opportunità e politiche di Genere. Negli ultimi decenni, all'interno degli ambiti che si occupano delle politiche per la parità di genere, gli interventi per l'inclusione di tutte le *diversity* hanno contribuito ad ampliare i precedenti confini di riferimento. Da ciò ne è derivato il riconoscimento del fatto che, se originariamente gli spazi di parità interessavano quasi esclusivamente la differenza di genere, le evoluzioni sociali hanno ampliato il ventaglio di indagine ad altre condizioni.

Le primordiali «politiche per la parità di genere» (intese quale eguaglianza fra donne e uomini) sono state attraversate da implicazioni di più ampio respiro che hanno caratterizzato l'emblematico passaggio verso le «politiche per le pari opportunità». È in questo nuovo contesto che le politiche per le pari opportunità hanno assunto una rilevanza crescente che ha creato i presupposti per completare e sviluppare ulteriormente la sua prospettiva, attraverso l'inserimento dei temi della «parità dei diritti».

Come Uil, senza condizionamenti preconcepiuti, vogliamo affrontare con spirito propositivo questa sfida, impegnandoci fattivamente per garantire a tutte e a tutti pari opportunità e diritti nel lavoro e nella società.

È necessario riconoscere e valorizzare capacità e talenti oggi trascurati, ignorati, discriminati per riprendere il cammino della crescita morale ed economica del nostro paese. Punti di vista nuovi e sensibilità diverse possono contribuire ad immettere un carattere di novità nei processi decisionali, portando nuovi metodi e nuove risposte alle sfide che il Paese ha davanti, a beneficio di tutti.

La sfida ambiziosa delle pari opportunità ruota intorno alla scommessa di preservare la diversità nell'uguaglianza, rendere cioè più eque le condizioni di vita di donne e uomini nel rispetto delle loro specifiche caratteristiche, competenze, capacità e inclinazioni.

### **La politica di genere della UIL**

Le aree di maggiore interesse per il Coordinamento PO e Politiche di genere sono e rimangono:

- **il contrasto ad ogni forma di discriminazione nel mondo lavorativo e nell'accesso al lavoro**
- **il lavoro e la qualità del lavoro**
- **la valorizzazione del merito**
- **la formazione**
- **i servizi a supporto di un maggiore equilibrio tra vita e lavoro**
- **l'equità retributiva**
- **il riequilibrio della rappresentanza**

E' indispensabile che le politiche di genere trovino una obbligata allocazione nella negoziazione affinché sindacato, imprese e pubblica amministrazione collaborino trasversalmente almeno sui quattro assi fondamentali che il Coordinamento pone, comunque, al centro del suo operato:

**1. L'educazione e la formazione continua.** Attraverso la formazione continua, le donne, in condizione di effettiva parità con gli uomini, sono in grado di rispondere ai mutamenti di scenari economici, sociali e politici, in modo propositivo, per prevedere e influenzare positivamente il cambiamento in atto nel mondo del lavoro. Per cui, aggiornare le loro competenze diviene imperativo per dare al lavoro maggiore competitività e stabilità, abbattendo efficacemente la precarietà occupazionale, in particolare quella giovanile.

**2. Presenza delle donne nel mercato del lavoro.** Da un rapporto ILO, redatto in collaborazione con OCSE e FMI, si evince che il problema della mancanza di posti di lavoro persisterà almeno fino al 2018; si prevede, inoltre, che nel 2030, si raggiungerà la catastrofica quota di 20 milioni di disoccupati nei Paesi UE, di cui i due terzi sono giovani. La fragilità del mercato del lavoro sta minacciando la ripresa economica in quanto frena sia i consumi che gli investimenti. La crescita dei salari è rimasta molto indietro rispetto alla crescita della produttività, mentre le disuguaglianze salariali e di reddito sono rimaste elevate se non addirittura aumentate, e sono le donne a farne le maggiori spese. Le difficoltà di accesso al

lavoro si acquisiscono, e dopo la maternità, la permanenza al lavoro delle donne è sempre più complicata.

**3. La protezione delle donne vittime di violenze.** Il susseguirsi quasi quotidiano di fatti di cronaca inquietanti con il medesimo copione ovvero la violenza gratuita esercitata da uomini su donne inermi ha portato il problema della violenza sulle donne all'attenzione dell'intera comunità internazionale. Il Coordinamento segue con la massima attenzione gli sviluppi della legislazione su questo tema e ritiene che i fondi a disposizione da parte del Governo siano insufficienti.

I crescenti episodi di femminicidio che quotidianamente si verificano ovunque, le violenze domestiche perpetrate su donne e bambini, le discriminazioni nei confronti delle donne in ambito lavorativo, il continuo attacco al corpo delle donne, mercificato dalla pubblicità e dai media, impongono una revisione culturale che, necessariamente, deve iniziare dalla famiglia e, deve essere affrontata in modo sistemico, dalla scuola tutta e negli ambienti di lavoro tramite la contrattazione di secondo livello.

**4. La diffusione della cultura di genere.** La consapevolezza sui temi della parità di genere è un requisito fondamentale per avviare il processo verso la loro risoluzione. Per questo il Coordinamento è impegnato a promuovere ad ogni livello dell'organizzazione e di ogni ambiente lavorativo la consapevolezza della cultura di genere per garantire a tutti pari opportunità nello studio, nell'accesso al lavoro, nel lavoro, nelle progressioni di carriera e nella vita.

Esso concorre a delineare delle politiche sindacali in un'ottica di valorizzazione e tutela di tutte le diversità divulgando una cultura di genere che garantisca pari opportunità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso ai servizi e al lavoro, nella progressione delle carriere, nelle retribuzioni e nei trattamenti previdenziali.

### **Lo sviluppo e la crescita del Coordinamento UIL Diritti**

Non possiamo però parlare di parità, pari opportunità per tutti, senza porre attenzione alla questione – sempre più attuale ultimamente – legata alla inclusione nelle sue politiche di tutte le diversity.

Il *focus* principale sul quale si riversa l'attenzione del Coordinamento Diritti riguarda le azioni di contrasto alle discriminazioni dirette e indirette fondate sull'orientamento sessuale e l'identità/espressione di genere che ancora persistono nel nostro paese. Ma l'interesse si amplia verso tutte le politiche per la parità dei diritti, per dare voce e visibilità a coloro che sui luoghi di lavoro vivono situazioni di emarginazione e/o esclusione.

L'impianto normativo di riferimento è la Direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000, pietra miliare «che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro», che mira a determinare proponimenti oltreché interventi «per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età anagrafica o gli orientamenti sessuali».

La decisione di dedicarsi compiutamente verso queste «nuove» tematiche è legata al fatto che si è avvertita la necessità di soffermarsi, in questo momento storico di grandi cambiamenti anche culturali, su una questione che, contrariamente all'ambito europeo, è difficilmente affrontata nel contesto politico-sindacale italiano.

Non può essere misconosciuto che la società moderna è attraversata da una molteplicità di esigenze emergenti che impongono la necessità di porsi nuove sfide e differenti propositi, volti alla piena integrazione e al riconoscimento di una «pluralità di diritti». Per questa ragione la UIL ha colto la sfida di civiltà e progresso, ritenendo fondamentale l'impegno verso quella crescita politica e culturale indirizzata ad una vera e più alta tutela dei diritti.

Dalla consapevolezza di questa emancipazione e assolutamente interessata a cogliere tutte le sfumature che giungono dalla società, la UIL ha voluto così sostenere quelle battaglie sociali che rivendicano la piena e compiuta parità dei diritti e l'uguale dignità dei cittadini. I diritti, infatti, non devono mirare ad escludere ma *includere*, e le libertà civili non possono riguardare una sola parte ma l'intera collettività.

Nel frattempo, in questi due anni il Coordinamento UIL Diritti è impegnato a coinvolgere e sensibilizzare, tutte le categorie della Uil e le Camere Sindacali nel territorio nazionale.

Venendo al percorso e alle iniziative già compiute dal Coordinamento UIL Diritti, per brevità si evidenzia quella più importante legata alla partecipazione in prima linea nella campagna di mobilitazione per l'approvazione della Legge sul riconoscimento delle Unioni civili (Legge 76/2016).

Allo stesso modo, sottolineiamo il riconoscimento che sta riscuotendo il Coordinamento UIL Diritti all'interno della comunità LGBT, riscontrabile dai numerosi inviti ad intervenire in Convegni o iniziative pubbliche.