

# **PARI OPPORTUNITA' E POLITICHE DI GENERE**

## **NEGOZIARE LA PARITA'**

***“La terza generazione dei diritti delle donne”***

**Intervento di Maria Pia Mannino**

**16° Congresso UIL**

**19, 20, 21 Novembre 2014**

***La libertà, la parità, la dignità delle donne*** sono i fondamenti di una società matura che agisce i principi democratici della sovranità popolare coniugandoli con il valore assoluto del benessere della persona e, dunque, della stessa collettività.

Se questo è l'assunto su cui creare i presupposti di una incisiva azione sindacale, possiamo dire che nella nostra Organizzazione l'obiettivo della parità è ancora lontano dall'essere raggiunto.

In questi ultimi 4 anni, grazie anche e soprattutto al sostegno convinto e tenace di Carmelo Barbagallo, cui va il ringraziamento delle componenti del Coordinamento Nazionale Pari Opportunità e Politiche di Genere, le tematiche di genere sono entrate con maggiore forza all'interno delle politiche generali dell'Organizzazione rendendo più visibile il qualificato contributo delle nostre sindacaliste nei luoghi in cui le pari opportunità uomo donna debbono essere declinate.

L'attenzione delle donne del nostro Coordinamento, in questi 4 anni, si è concentrata soprattutto sullo sviluppo del lavoro femminile, attribuendo alla disoccupazione e inoccupazione delle donne una delle cause del progressivo impoverimento della società civile.

Abbiamo cercato di offrire alle nostre sindacaliste strumenti per una loro qualificata presenza ai tavoli negoziali con corsi formativi e continui aggiornamenti su tematiche che non riguardassero solo i problemi legati alla maternità e alla conciliazione vita-lavoro, ma, al contrario, si focalizzassero sulle politiche generali dell'Organizzazione per poter dare alle stesse una visione di genere più completa ed esaustiva con l'obiettivo di tutelare con maggiore forza le lavoratrici e i lavoratori. Importante, a livello nazionale, la campagna promossa dalle donne del Coordinamento contro le dimissioni in bianco e, in campo europeo, il qualificato contributo a ricerche e analisi tra cui il Rapporto Ombra Pechino + 20 sullo sviluppo della situazione femminile nel nostro Paese. E vorrei inoltre ricordare il nostro impegno nel diffondere ovunque la cultura di genere. Impegno assolutamente condiviso anche dal Ministero della Pubblica Istruzione e da oggi dal Comitato Pari opportunità del Ministero del lavoro .

Dall'ultima Conferenza di Organizzazione era arrivato un "input" importante a dare alla nostra Organizzazione, un volto che fosse effettivamente rappresentativo della base dei nostri iscritti, promuovendo, soprattutto durante la fase dei Congressi regionali e di categoria, una nuova stagione dove la rappresentanza femminile fosse finalmente più prossima ad una quota paritaria. Pertanto sarebbe opportuno che nella prossima Conferenza di Organizzazione venisse sancita, nello statuto, l'obbligatorietà di almeno una rappresentanza femminile in tutte le segreterie categoriali e confederali, come di fatto è già nello statuto di altre organizzazioni sindacali, e almeno il 50% nei consigli generali ed esecutivi di categoria e confederali. Tali modifiche del resto erano state già avanzate dal Coordinamento, nell'ultima Assemblea delle donne.

Dai risultati – che sono sotto gli occhi di tutti - possiamo soltanto argomentare che gli intenti e le aspettative di dare una immagine paritaria di ambedue i sessi alla nostra Confederazione erano superiori agli esiti effettivi e, nel celebrare, oggi, questo 16° Congresso, dobbiamo prendere atto che le delegate sono in numero ancora troppo limitato per essere equamente rappresentative delle lavoratrici e dei lavoratori e tutelati dalla nostra Organizzazione.

Infatti non è l'aumento di una o due donne in qualche Segreteria territoriale o categoriale né le 5 Segretarie generali Regionali, a farci esultare poiché l'evento è lo specchio di un cambiamento appena iniziato che deve ancora trovare piena attuazione secondo quanto da noi richiesto. Molto allora resta da fare e ritengo fondamentale il ruolo di chi è riuscita a rompere gli schemi tradizionali della nostra Organizzazione portando alla questione femminile un alto contributo di competenze, capacità e saperi che non possono essere dilapidati, ma messi a frutto come patrimonio della nostra organizzazione.

Siamo in una fase di transizione pertanto vanno ripensate nuove forme di tutela e va ripensato con molta attenzione il nuovo ruolo del sindacato all'interno di una società, che per uscire dalla profonda crisi valoriale in cui versa deve necessariamente rinnovarsi divenendo propositivo, innovativo, nel nuovo modo di interpretare la realtà .

Le donne, sono l'esatta metà di ciò che manca alla realizzazione di una democrazia compiuta e sono, senza ombra di smentite, le portatrici di una

energia e di una identità in grado di cambiare il Paese attraverso una diversa e migliore simmetria tra responsabilità e opportunità, declinando l'empowerment sociale per il bene comune.

Tuttavia, proprio quando parrebbe giunto il momento di chiudere la questione femminile, contraddistinta da forti tensioni sociali e contraddizioni culturali, e pensare finalmente ad una società dove tutti i componenti siano soggetti riconosciuti per il loro apporto e il loro intrinseco valore, senza che stereotipi ingombranti ne frenino l'evolversi, le donne si trovano ancora su un tornante dal quale vedono la vetta ma la salita è ancora più perigliosa che per il passato.

Nel lavoro come anche nella rappresentanza civile e politica, le donne sono ancora troppo distanti dalla realizzazione della parità tra i sessi, anche se costituisce un notevole passo in avanti, la crescita della percentuale femminile fra i parlamentari e la parità fra i sessi nel Governo; le nomine di diverse donne ai vertici di importanti aziende pubbliche e parapubbliche, negli organi dello Stato, così come, l'aumento della presenza femminile nei Consigli di Amministrazione di aziende quotate in borsa. Siamo a livello di promessa da realizzare e c'è ancora molta strada da fare per cui, ora più che mai servono misure d'urto per scardinare le resistenze (maschili ma anche femminili, non neghiamolo) tuttora presenti in campo politico e sindacale e nel complesso sistema dei meriti e dei talenti, ovvero laddove esse possono veramente essere e fare la differenza.

Occorre perciò rinegoziare la parità perché ci troviamo di fronte ad una "una terza generazione dei diritti delle donne" che deve trarre fondamento, da un lato nella garanzia assoluta dell'effettività dei diritti acquisiti che non dovrebbero – come invece sta sempre più spesso accadendo – essere continuamente contrattati al ribasso; dall'altra, nell'impegno della politica e della società civile a favorire, attraverso l'attenzione ad una diversa cultura, che vorrei definire di genere, il cambiamento nei comportamenti per scalzare la radice della disuguaglianza, ancora troppo in profondità nel nostro Paese.

Da questo Congresso, il messaggio da inviare alle nostre strutture, alle forze governative e a tutte le istituzioni pubbliche e private è quello di una maggiore

attenzione a questa terza generazione dei diritti delle donne, sostenendo l'uguaglianza di genere come fine specifico, ancorato al tema dell'empowerment, o meglio "all'agire, delle donne" con un approccio a "doppio binario" per la definizione di obiettivi misurabili nelle aree di maggior interesse per l'Agenda della nostra Organizzazione, per i prossimi anni. Ed è lo stesso messaggio che, come Vice Presidente dell'unico organismo di parità istituzionale governativo italiano, ho voluto lanciare nella giornata di insediamento del Comitato nazionale *per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici*, ritenendo necessario (irrinunciabile) fissare obiettivi concreti di integrazione delle politiche di pari opportunità all'interno della programmazione delle politiche del Ministero del Lavoro.

Le componenti del Comitato (che sono rappresentanti delle forze sociali e dell'associazionismo italiano) costituiscono attualmente l'unico tavolo tripartito in grado di offrire validi contributi per costruire una piattaforma di sviluppo capace di pensare in termini di genere. Soprattutto nel ridisegnare una società che in questo momento è scoraggiata dalla crisi economica, dalla quale – non neghiamo – non si uscirà ancora per molto tempo, e dalla sempre più imponente quantità di giovani e giovani donne privi di opportunità di lavoro e, dunque, demotivati a "sognare" progetti di vita stabili. Ricordo che la disoccupazione femminile è attestata al 13,8% e tutti dobbiamo rimboccarci le maniche se vogliamo che questo dato scenda al più presto. Richiamare alla parità significa, dunque, farci anche promotrici e promotori di norme che permettano di superare il divario di genere, sapendo che l'Italia si piazza al 69esimo posto su 142 paesi nel mondo e che – stando al nono rapporto sul 'Global Gender Gap Report 2014', ci vorranno 81 anni prima che ci sia, a livello mondiale, una vera e propria parità tra i sessi sul posto di lavoro.

Siamo in prossimità del 25 novembre – Giornata mondiale contro la violenza sulle donne – e tra gli impegni del tavolo tripartito che ho l'onore di guidare – c'è quello di contrastare (lo prevede l'atto legislativo di costituzione del Comitato) con ogni strumento, qualsiasi forma di discriminazione e violenza sulle donne sia in ambito lavorativo che familiare. Perché anche questo è uno specifico obiettivo di parità.

**Dobbiamo, perciò, fare della parità una politica pubblica trasversale che coinvolga tutti i settori della società civile in una generalizzazione della parità dove la gestione di importanti centri di potere sia condivisa tra i sessi e, dunque, più efficace perché frutto dell'integrazione di modi di pensare e agire diversi.**

**Il Paese, le donne, avvertono la necessità di una normativa cogente che disciplini la parità tra i sessi.**

**E siamo tanto consapevoli della sua utilità che da questa platea congressuale come rappresentante delle donne della nostra Organizzazione, intendo lanciare la proposta che anche l'Italia, come già la Spagna e, più recentemente, la Francia, si doti di una legge sulla parità fra i sessi che definisca un nuovo patto di genere dove prevedere interventi, strumenti e tutele che le donne chiedono a gran voce in quanto garanzia del valore del loro contributo alla crescita economica, sociale e culturale del nostro Paese.**

**Ci auguriamo che questa proposta, che lanciamo nell'evento più importante per la nostra Organizzazione, sia accettata, condivisa e realizzata. Non disperdiamo forze, competenze, saperi fondamentali per l'agire sindacale e politico. Forze, competenze e saperi tutti declinati al femminile e messi a disposizione della nostra Organizzazione e delle lavoratrici e dei lavoratori per rinnovare e promuovere la UIL negli anni a venire. E in questo progetto non va dimenticato l'impegno a fare regredire gli stereotipi sessisti che deve essere un vincolo culturale del sindacato. È necessario che anche le organizzazioni sindacali assumano l'onere di vigilare con strumenti efficaci sulla giusta rappresentazione delle donne e degli uomini a cominciare dai media e dalla pubblicità. Le giovani donne e le persone con diverso orientamento sessuale debbono essere protette dai danni dell'ipersessualizzazione, per cui vanno rifiutati i discorsi sessisti e omofobi, sia a livello di battuta da bar sia su internet, e nei social network dove dovranno essere meglio identificati e combattuti. Tutto questo ci riguarda anche perché – sebbene con un forte ritardo culturale – anche la nostra Organizzazione, all'interno delle Pari Opportunità, si è dotata di un Coordinamento Diritti per la tutela di tutte le**

discriminazioni, anche di quelle perpetrate su lavoratori e lavoratrici con un diverso orientamento sessuale.

Una domanda, però, è d'obbligo: quanto la nostra Organizzazione ritiene importante il contributo delle politiche di genere alle politiche dell'Organizzazione e come, in una prospettiva di profondo rinnovamento culturale saprà valorizzare le forze, le competenze e i saperi frutto della diversità di genere?

In una parola, il Coordinamento chiede che la nostra Organizzazione punti al futuro prossimo ricordando (in maniera propositiva e non nostalgica) quella che negli anni ottanta, dai media e dai politici veniva definita la *“nave corsara tra due corazzate”*. Una nave agile perché libera da vincoli; veloce, come solo un outsider può essere, perché governata da persone fuori dagli steccati degli stereotipi; pensante e capace di programmare il proprio costante rinnovamento perché sostenuta da una duplice forza culturale, quella di genere; attiva e vivace come solo chi guarda in avanti – senza disconoscere le passate esperienze – è in grado di fare. Una UIL in cui donne e uomini procedono insieme per il bene comune negoziando la parità per un concreto rinnovamento.