

**BANCONOTE  
SETTEMBRE/OTTOBRE  
2020**

**POLITICHE DI  
GENERE E PARI  
OPPORTUNITÀ**

**EDITORIALE A CURA DEL  
COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL  
BRESCIA**



L'espressione "Pari Opportunità" ha da sempre riguardato il problema della parità politica e sociale tra uomo e donna: le politiche di parità di genere hanno tratto origine dallo scopo di difendere la donna rispetto alla diffusa discriminazione maschile in ambito professionale, sociale e politico-culturale.

Nel nostro Paese le fondamenta delle politiche di pari opportunità le ritroviamo negli artt. 3, 37 e 51 della nostra Costituzione.

Di questi tempi potrebbe sembrare anacronistico o fuori luogo parlare ancora di parità di genere, invece a ben vedere proprio durante il periodo di lockdown è emersa con tutta evidenza la questione della parità uomo-donna all'interno del nostro sistema sociale ed economico.

Le donne, purtroppo, risultano essere ancora il perno su cui ruota la gestione familiare, costringendole a mettere in secondo piano l'impegno lavorativo. Anche un sistema di welfare debole e scarsamente organizzato, quale è nel nostro Paese, non ha aiutato le famiglie in un periodo di emergenza come quello del Covid-19.

I dati ufficiali ci confermano quanto ancora siamo lontane/ i da una vera parità uomo-donna anche a livello mondiale. Il World Economic Forum ha pubblicato i dati della 14° edizione del Global Gender Gap 2020 in base alla quale risulta che ci vorranno ben 257 anni per colmare il divario tra i due sessi in termini di partecipazione economica (erano 202 nel report 2019); 95 anni saranno necessari per colmare il divario di genere nella rappresentanza politica, dove le donne rivestono cariche politiche solo nel 25% dei casi. Nel mondo del lavoro, dove soltanto il 55% delle donne (di età compresa tra i 15 e i 64 anni) è impegnato nel mercato del lavoro rispetto al 78% degli uomini. Nel settore dell'innovazione e dell'IT, si evidenzia la sotto-rappresentanza femminile nei ruoli emergenti. Solo un 12% le donne che si occupano di cloud, un 15% le donne ingegnere che lavorano con i Big Data e un 26% le impegnate con l'intelligenza artificiale.

Per tutelare appieno i diritti delle donne lavoratrici è necessaria una visione d'insieme e di riprogettazione costante, adattandosi ai cambiamenti della società e senza lasciare indietro nessuna.

In ambito legislativo sono state emanate diverse leggi volte a rimuovere le differenze tra i due sessi. Nella seduta del 4 marzo 2020 la Camera ha esaminato ed approvato due mozioni concernenti iniziative volte a promuovere la parità di genere e a prevenire e contrastare la violenza contro le donne. Nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, particolare attenzione è stata posta negli ultimi anni agli interventi volti a dare attuazione all'art. 51 della Costituzione, sulla parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive, incidendo sui sistemi elettorali presenti nei diversi livelli (nazionale, regionale, locale e al Parlamento europeo), nonché sulla promozione della partecipazione delle donne negli organi delle società quotate. Anche il tema della parità di genere nel mondo del lavoro è stato oggetto di numerosi interventi normativi volti a riconoscere equiparazione dei diritti e maggiori tutele alle donne lavoratrici.

Anche a livello europeo ci sono stati diversi interventi volti a conseguire il progresso e l'emancipazione delle donne e quindi l'effettiva realizzazione dell'uguaglianza di genere nei propri Stati membri. Purtroppo nonostante la quantità di norme emanate sia a livello nazionale che comunitario (sulle quali se vorrete approfondire riportiamo due link a fondo pagina) la situazione di disparità permane tuttora. Un punto essenziale, e che a nostro parere potrà fare la differenza, è che di queste tematiche se ne debbano occupare non solo le donne, ma anche gli uomini. Altro punto essenziale è che bisogna garantire la massima partecipazione delle donne a tutti i livelli e in tutti i settori. Per fare questo è ancora necessario e attuale il mantenimento e, anzi, l'allargamento dell'applicazione delle cosiddette "quote rosa". Sappiamo che su questo tema non c'è una condivisione, nemmeno tra le donne. Alcune infatti affermano che le quote rosa imponendo una percentuale di donne, in quanto donne, non mettano in luce le qualità delle stesse inserite nei contesti in cui sono previste. Queste ultime dichiarano "non voglio far parte di un organismo solo perché donna ma perché ho competenza e capacità". Come non condividere questa affermazione, purtroppo però, anche recentemente, abbiamo constatato che laddove non è presente la "norma antidiscriminatoria" le donne vengono escluse (vedi comitato tecnico scientifico per Covid o Festival della Bellezza di Verona, per citarne alcuni). Se le donne non vengono scelte nei vari organismi, come possono dimostrare le loro capacità? O davvero vogliamo pensare che tutti gli uomini scelti fino ad ora erano migliori di tutte le donne che avevano gli stessi titoli?

Spesso quando ci si interroga del perché le donne non riescano a superare il cosiddetto "tetto di cristallo", si dice che sono le stesse donne a "rinunciare" alle cariche di responsabilità o di comando proposte, scaricando così su di esse la responsabilità della scarsa partecipazione femminile. Tralasciando così di chiedersi perché le donne rinunciano, ma soprattutto evitando di affrontare e risolvere i problemi "veri" e i carichi "reali" che le donne hanno in più rispetto agli uomini. Gli uomini non hanno quasi mai dovuto scegliere tra carriera e famiglia, le donne sì. Invece di lasciare sola una donna ancorché super-competente che rinuncia perché deve o semplicemente vuole anche occuparsi dei figli o di familiari, la nostra società dovrebbe garantire a quella donna la sicurezza e la tranquillità di non dover fare quella scelta. COME?

Mettete insieme delle donne, date loro strumenti e potere per farlo e vedrete che le soluzioni le troveranno. Di grandi uomini soli al comando ne abbiamo visti tanti, proviamo ora a cambiare con delle grandi squadre di donne e di uomini insieme

Riportiamo due link sulla normativa nazionale e su quella comunitaria sul tema delle pari opportunità.

<http://www.pariopportunita.gov.it/index.php/normativa-nazionale>

<http://www.pariopportunita.gov.it/index.php/normativa-comunitaria>