

Non uguali, ma pari

Dalla tutela alle pari opportunità

Azioni positive: le leggi
Rimuovere le cause che rendono disuguali uomini e donne

ERIASI MERLO BELARDI

La legislazione pantana ha consentito di rimuovere le discriminazioni dirette in materia di lavoro tra uomini e donne. In particolare la legge 903/77 che ha sancito la parità di trattamento e nell'avvicinamento al lavoro ha permesso un consistente accesso delle donne negli impieghi pubblici e nel terziario in genere. Ma non è cambiata nella sostanza la condizione della donna lavoratrice ed è aumentata la disoccupazione femminile. Negli ultimi anni la deregolamentazione nell'avvicinamento al lavoro ha penalizzato fortemente le donne e d'altro canto con le ristrutturazioni aziendali sono state espulse prima di tutti le donne operaie ed impiegate. Di fronte alle innovazioni tecnologiche le donne in genere si sono trovate svantaggiate in virtù delle disuguaglianze all'interno del precedente processo lavorativo e nella formazione.

Da questa situazione e dal livello culturale e politico espresso dal movimento delle donne scaturisce la necessità di una profonda rinnovazione dei principi costituzionali e della legislazione. Per essere tale deve puntare al superamento della divisione sessuale del lavoro quale causa fondamentale della discriminazione contro le donne. Deve superare il ruolo sussidiario della donna lavoratrice e affermare l'eguale diritto e dovere per l'uomo e per la donna di poter svolgere una funzione paritaria nell'ambito della famiglia. Si tratta di principi concetti e strumenti che consentano di aprire un nuovo processo per affermare una esistenza individuale e collettiva paritaria. Il principio di pari opportunità in luogo di quello di parità sottintende il riconoscimento delle differenze identitarie maschili e femminili ed il superamento della concezione della parità come assimilazione ed omologazione della condizione della donna a quella dell'uomo.

La proposta di legge che detta norme sulle pari opportunità e le azioni positive che abbiamo presentato come gruppo comunista nella IX legislatura delimita il campo della materia del lavoro. Le finalità della legge sono la rimozione delle cause di segregazione che penalizzano il la-

voro e la creatività femminile e la creazione di nuove condizioni per aumentare i posti di lavoro per le donne. La proposta di legge compie quattro scelte fondamentali:

1. Un corpo di norme per definire le fattispecie della discriminazione indiretta che vengono le disparità di fatto nonché nei casi della nullità di atti o clausole e la legittimità delle misure specifiche come nel caso della formazione o di rimuovere le condizioni delle disuguaglianze.
2. La riaffermazione del potere del sindacato nella contrattazione dei programmi di azioni positive all'interno delle aziende ma il riconoscimento della legittimità e del potere di proposta da parte di organismi o centri per le pari opportunità di enti pubblici che gestiscono la formazione professionale sul territorio erogazione di contributi pubblici sulla base di verifiche sull'attuazione di programmi sulle azioni positive il diritto alla informazione sulla situazione aziendale come condizione per formulare proposte di programmi di azioni positive.
3. Una rilevante innovazione nel processo del lavoro e nel sistema sanzionatorio dai i inversione dell'onere della prova a carico dell'impresa al potere del giudice se il provvedimento denunciato è riconosciuto come discriminatorio di intimare al datore di lavoro di sottoporre alle organizzazioni sindacali un piano di azioni positive dall'intervento in giudizio su delega del soggetto discriminato al potere di promuovere direttamente l'azione in giudizio da parte della Commissione nazionale di parità.
4. L'istituzione di strumenti pubblici nazionali per l'applicazione della legislazione e per la promozione delle pari opportunità.

Una legge avanzata in questo campo in altri campi sarà il risultato della mobilitazione e della lotta delle donne italiane. Soprattutto e necessaria una vasta iniziativa all'interno dei luoghi di lavoro e delle donne disoccupate e in cerca di prima occupazione. Questa - l'altro - deve essere la migliore risposta a quanti banalizzano o riducono a slogan propagandistico le pari opportunità e le azioni positive.

Corsie preferenziali al femminile
Uno scandalo?
Ma l'esperienza di lavoro quotidiano è solitaria e frammentata

VALERIA SPAGNOLO

Questi i punti fermi e gli elementi di discussione comune. Vediamo adesso quali sono i risultati che si sono raggiunti.

In alcune leggi in materia di lavoro sono state previste delle «discriminazioni» positive a favore delle donne mentre le azioni positive sono diventate oltre che materia di iniziative legislative anche un terreno di trattativa nelle vertenze con trattative. Tut o bene allora?

Non direi proprio perché a me pare e non credo di esagerare che il disagio delle

donne nei confronti del lavoro rimanga immutato che il loro rapporto con questa di mensione della loro vita sia sempre individuale e frammentato che sulla questione della disoccupazione femminile nel Mezzogiorno ci si conti ad aggrovigliare sulle pronte (sull'analisi delle pronte) senza identificare quella tra le tante cui bisogna dare delle risposte immediate. In conclusione mi pare che quello che di positivo (aumento dei tassi di attività e di occupazione femminile) e di negativo

(aumento dei tassi di disoccupazione) accade segua logiche autonome per nulla o poco influenzate dalle questioni in discussione o dagli interventi previsti e/o realizzati. Se si volesse sintetizzare in un'espressione l'effetto delle politiche fin qui messe in atto per favorire delle donne si potrebbe forse affermare che esse hanno garantito sicuramente una maggiore tutela ma hanno avuto uno scarso peso pro-mozionale.

E questa carenza si fa sentire soprattutto nel Mezzogiorno

Cosa fare, come dare nuovo spessore alle politiche per il lavoro? Non è semplice trovare una risposta. Uno sforzo da fare forse è quello di cercare modi nuovi per fare in controtendenza le «politiche» con i lavori e il bisogno di lavoro così come essi si manifestano. Dare gambe quotidiane, ritorno agli interventi promossi e proposti. Rendere tali politici che avvengono nel senso di intergenti con le donne, pensarle prima di tutto come uno strumento di informazione e di conoscenza oltre e più che come un mezzo di intervento economico e di contabilizzazione delle opportunità di lavoro. E' accettato tutto questo? Può darsi che a me pare che ridurre la solitudine e la marginalità in cui tante donne si ritrovano nei confronti e nella ricerca del lavoro dare dignità sociale alle loro aspettative e al loro bisogno di occupazione sia già per il momento un notevole passo avanti.

Consigliere di parità
Si ricercano le strade per dare valore alla risposta donna

RENATA LIVRAGHI

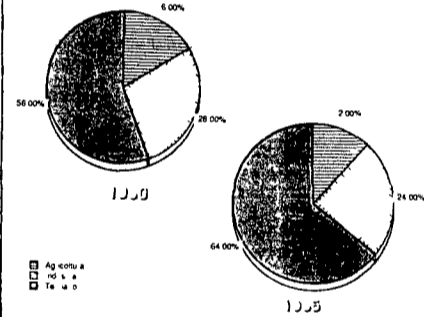
Il consigliere di parità è una nuova figura professionale indispensabile per l'attuazione delle azioni positive e per individuare misure che valorizzino il lavoro femminile. Senza tali interventi numerosi se donne rischiano nel prossimo futuro la disoccupazione o la sottoccupazione ed è molto facile che vi sia una crescente segregazione delle donne in ambiti della struttura professionale dove si riscontrano condizioni di lavoro meno favorevoli. Le politiche per la realizzazione dell'uguaglianza delle opportunità guardano un insieme di campi molto ampio che richiede una presenza diffusa capillarmente nel sistema produttivo di operatori capaci di sollecitare di dare indirizzare verso decisioni favorevoli ad una migliore collocazione della forza lavoro femminile.

Infatti i limiti delle azioni positive finora sperimentate in Italia mostrano chiaramente la necessità di individuare delle strategie nuove di valorizzazione delle risorse umane e l'esigenza di disporre degli operatori che siano in grado di inserirsi attivamente nella progettazione delle strategie di gestione del personale nelle unità produttive e nella definizione di politiche dell'occupazione e del lavoro nel

ambito dei diversi mercati del lavoro locale. Per questi motivi in Lombardia e in corso un progetto pilota che ha lo scopo di formare entro la fine del corrente anno 33 consiglieri di parità.

Si tratta di persone già occupate in organismi ed enti dove è probabile che le strategie effettive di perseguimento dell'uguaglianza dell'opportunità tra i sessi proseguano negli anni successivi. Essi operano in organizzazioni diverse e si spera in tal modo di delineare interventi su larga scala. La mancanza di tecnici e di esperti in grado di progettare e di realizzare programmi di azione positiva costituiva nel recente passato un ostacolo alquanto arduo da superare per realizzare politiche di pari opportunità. Un piccolo passo si è fatto. Si spera che l'esperienza lombarda possa ripetersi e soprattutto allargarsi ad altre regioni italiane.

Anche in Italia si sta quindi costituendo il primo nucleo di una rete di consiglieri di parità che dovrà necessariamente operare in stretta connessione con quelli che già lavorano nell'ambito delle commissioni regionali dell'impiego e con i membri del comitato nazionale per la parità che opera già da anni presso il ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.



GLOSSARIO

Pari opportunità. Le donne e gli uomini non sono uguali né è auspicabile che attraverso il lavoro si realizzi un peraltro impossibile «uguaglianza di identità». Si tratta allora di realizzare uguali opportunità fra due soggetti che per storia, cultura, esperienza e percorsi reali di vita hanno identità diverse.

Azioni positive. Iniziative dirette esplicitamente a eliminare le disparità di fatto nelle quali si trovano (dalle quali partono) le donne nella vita lavorativa.

Sono tese a rimuovere gli ostacoli particolarmente nell'accesso al lavoro nella progressione di carriera e nella formazione/istruzione. Possono essere promozione di donne in mansioni solitamente «maschili» modifiche dell'organizzazione del lavoro che discriminano di fatto le donne eliminazione di test o passaggi che impediscono alle donne di progredire nella carriera. Regole e pratiche non scritte ma che di fatto favoriscono la manodopera maschile, possono altresì essere ribaltate con un'azione positiva.

La promozione di azioni positive vede sempre in campo - per riuscire - più soggetti: le donne, l'azienda, il sindacato, l'istituzione pubblica. Nella formazione professionale

Il «Dossier» è stato realizzato in collaborazione con la Sezione femminile nazionale del Pci

A CURA DI NADIA TARANTINI

Contratt... azione positiva

MARIA CHIARA BISOGNI

Fra il 1972 e il 1986 l'occupazione femminile nel nostro paese è cresciuta di 1 milione e 700 mila unità mentre l'occupazione maschile è rimasta pressoché invariata. L'aumento dell'occupazione si deve soprattutto ai servizi e al pubblico impiego. Le donne sono riuscite a difendersi nella ristrutturazione industriale dal momento che nell'industria l'occupazione è diminuita ma in maniera pressoché proporzionale per i due sessi. Nello stesso tempo è esplosa il fenomeno della partecipazione delle donne sul mercato del lavoro. L'offerta del lavoro femminile è stabile e non cresce. La curva del lavoro femminile ricale ormai quella maschile. Nello stesso tempo il tasso di occupazione femminile rimane particolarmente basso (23% di conseguenza è alta la disoccupazione femminile: 18% su scala nazionale, 25% nel Mezzogiorno).

Cominciano ad emergere valutazioni più precise sulla importanza dell'economia som-

mersa nella formazione del prodotto interno lordo economico in gran parte fondata sul lavoro femminile precario e non protetto. In queste poche notazioni è racchiuso uno dei fenomeni sociali più rilevanti del nostro tempo se non il più rilevante e che ha caratteri di durata nel tempo con il quale il sindacato stenta a misurarsi. Le donne non sono più riconducibili nello schema del soggetto debole da tutelare che ha guidato tutta la fase della conquista della parità formale ma sono un soggetto in espansione al cui interno troviamo una forte articolazione di condizioni, una grande diversità ma anche una grande uguaglianza di bisogni che si esprime nel faticoso processo di costruzione di una identità collettiva.

Quale contrattazione deve fare il sindacato per rispondere ai bisogni delle donne oggi nella società in cui viviamo e una domanda politicamente

forte alla quale non c'è possibilità di risposta se non si entra in profondità nei motivi della crisi che attraversiamo a partire dall'esigenza del rilancio della battaglia politica per la ricostruzione unitaria del nesso contrattazione-sviluppo riforme senza il quale il sindacato e compreso nella gestione delle ricadute di una politica neoliberalista.

Dare risposta a questa domanda significa altresì operare per un allargamento degli spazi della politica e del rapporto democratico interno si significa porsi l'obiettivo della comprensione della complessa situazione nella definizione dei contenuti rivendicativi e degli strumenti organizzativi. Sulla via da tracciare verso una politica sindacale non più assediata abbiamo alcuni punti importanti risultati. In quasi tutti i contratti nazionali firmati in questa fase compaiono dazioni che riguardano il lavoro femminile allargamento

dei diritti di informazione alla composizione di sesso impegnato a promuovere la formazione professionale femminile nell'ambito degli osservatori costituzione di comitati per la promozione delle azioni positive nei luoghi di lavoro.

Si tratta ora di gestire questi risultati e mi pare giusto sottolineare la grande difficoltà delle donne a realizzare fatti concreti in mille punti diversi dello scacchiere sindacale senza che si ingeneri il convincimento della esigenza ineludibile di aprire il sindacato al punto di vista delle donne con la sua carica che è rinnovata ma anche conflittuale attraverso un processo di autorappresentazione dai luoghi di lavoro fino ai massimi livelli di direzione. E' questa operazione politica che occorre innanzitutto decidere e poi realizzare. Delle pari opportunità dobbiamo dare una interpretazione estensiva pervasi da un insieme della contrattazione liberando grandi

energie che oggi sono compresse e che sono fortemente orientate in senso solidaristico.

I contratti di formazione lavoro hanno penalizzato le donne e non hanno creato nuove occasioni di lavoro, gli indirizzi professionali e scolastici necessitano di un profondo intervento riformatore. La carta dei diritti per i lavoratori delle piccole fabbriche riguarda in gran parte donne che lavorano nel decentramento. L'intervento sul mercato del lavoro ha un senso se è commisurato ad una discussione sulle caratteristiche dello sviluppo che sappia impegnare i controparti: enti pubblici e istituzioni a livello centrale e decentrato. La questione delle pari opportunità nei percorsi professionali è matura. L'incontro fra le donne utenti e quelle che lavorano nei servizi è possibile sul terreno del miglioramento ed espansione dello Stato sociale e delle condizioni di lavoro. Le questioni del tempo di lavoro e tempo di vita fanno parte dei problemi quotidiani.

Le «azioni positive» sono finanziate e promosse da contributi del Fondo sociale europeo.

Comitato nazionale parità. È stato istituito presso il ministero del Lavoro il 2 dicembre del 1983. Ha il compito di vigilare sull'applicazione della legge di parità di promuovere ricerca sulle discriminazioni di formulare proposte e pareri di fornire consulenze nella stessa materia.

Consigliere di parità. Una nuova figura del collocamento introdotta dalla legge 863 del 1984. I consiglieri di parità sono nominati dal ministro del Lavoro all'interno delle Commissioni regionali per l'impiego con funzioni consultive per l'attuazione della parità di trattamento fra uomo e donna nel mercato del lavoro.

Commissioni regionali parità. Molte regioni hanno istituito o stanno istituendo delle commissioni per la realizzazione della parità tra uomo e donna. Strumenti formali con un potere ben definito ma che mettano a frutto competenze e sapere delle donne.

Centri per la parità. È una nuova forma di rappresentanza delle donne istituita presso le Province e le Regioni, un servizio per promuovere e garantire una politica di pari opportunità.

le foto che illustrano il «Dossier» sono di GABRIELLA MERCADINI