

DONNE IN-VISIBILI - VERSO PECHINO+25.

A CHE PUNTO SIAMO IN ITALIA

Mercoledì 29 MAGGIO

CNEL, Roma | ore 14.00

Evento Nazionale ASviS su Obiettivo 5 - Terza sessione di lavoro

Intervento introduttivo - Daniela Colombo

Accenni sulla storia dei meccanismi di parità

Il Presidente del CNEL, Prof. Tiziano Treu, nel suo interessante intervento, ha menzionato di essere stato consigliere della prima Ministra italiana, Tina Anselmi, per il pari trattamento tra donne e uomini nel 1976. Vorrei ricordare che dal 1981 al 1982, avevamo fatto parte di quello che può essere considerato il primo meccanismo per le pari opportunità in Italia. Infatti nell'ambito della "Commissione Nazionale per i problemi della famiglia", istituita presso il Ministero del Lavoro con DL 23 luglio 1980, nella quale partecipavo in rappresentanza del PSI, avevo spinto perché si creasse un gruppo di lavoro, il IV, sui problemi della condizione femminile, con particolare riguardo al principio di parità nel lavoro e nella società. Tiziano Treu, già ordinario di Economia del lavoro, era stato chiamato come uno degli esperti.

Nel 1983, alla fine dei lavori, il Gruppo di lavoro IV aveva pubblicato un Rapporto nel quale formulava una proposta dettagliata di istituzione di una "Commissione per l'Uguaglianza delle Opportunità in materia di lavoro" presso il Ministero del Lavoro. La mancanza di parità in ambito lavorativo era stata infatti considerata la maggiore discriminazione contro le donne.

Una impostazione simile era avvenuta già in altri Paesi. La prima Commissione per l'uguaglianza delle opportunità in materia di lavoro (Equal Employment Opportunities Commission) era stata creata negli Stati Uniti nel 1965 nell'ambito del programma della Grande Società del Presidente Lyndon Johnson, in ottemperanza all'Executive order 10925 del Presidente Kennedy che richiedeva a tutte le imprese che avevano contratti con il Governo di mettere in atto Programmi di Azioni Positive (*Affirmative Actions*) per garantire eguale trattamento sul luogo di lavoro senza discriminazioni basate sulla razza, la religione, il colore della pelle o l'origine nazionale. I Piani di *Affirmative Actions* consistevano nello stabilire determinati obiettivi per ogni categoria di lavoratori da raggiungere in un determinato periodo di tempo, mettendo in atto tutte le misure necessarie: dalla formazione *al mentorship*, dai servizi per l'infanzia al sistema delle quote.

Quello che accadde negli USA fu che le donne si avvantaggiarono di questa opportunità molto più degli Afro-americani o di altre minoranze etniche o di origine nazionale. La EEOC a livello federale continua ad operare a Washington, mentre negli Stati si sono create Commissioni con obiettivi simili o allargati all'insieme dei diritti umani.

In Europa la prima Commissione per l'eguaglianza delle opportunità (Equal Opportunities Commission) fu creata nel Regno Unito nel 1975 sulla base del Sex Discrimination Act. La sua creazione fu accolta molto positivamente da una parte importante del Movimento femminista che partecipò a Manchester a una grande Conferenza internazionale. Io fui presente in rappresentanza della Rivista femminista EFFE. La Commissione britannica continuò ad operare fino all'ottobre del

2007, quando fu accorpata con altre due Commissioni, la Commissione per l'Uguaglianza razziale e la Commissione per i diritti dei disabili, nella Equality and Human Rights Commission (EHRC).

In Italia, la proposta del gruppo di lavoro della Commissione famiglia si concretizzò nel 1983 quando l'Onorevole De Michelis divenne Ministro del Lavoro e creò il Comitato Nazionale Parità. Durante il corso degli anni e i cambiamenti di governo, i meccanismi sulla parità nell'ambito del lavoro si rafforzarono con il sistema delle Consigliere di parità e con le varie versioni del Codice delle Pari Opportunità.

Nell'agosto del 1983, il Governo Craxi istituì la Prima Commissione Nazionale per la Parità presso la Presidenza del Consiglio di Ministri, con un mandato molto ampio in materia di discriminazioni contro le donne per il raggiungimento della Parità di diritti tra uomini e donne in tutti i campi. Furono anni di grande attività ed entusiasmo, con esiti molto positivi, considerata come un ottimo esempio di lavoro in comune tra Istituzioni e società civile.

Il Governo Prodi del maggio del 1996 istituì il primo Ministero per le Pari opportunità, senza portafoglio che portò alla creazione del Dipartimento Pari opportunità, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Si decise allora che la Commissione Parità alla Presidenza del Consiglio non era più necessaria e di fatto si interruppero i suoi lavori, anche se ci sono voluti diversi anni per cancellarla dalla Legislazione. Durante i quali dalla Ministra per le Pari Opportunità si è passate alla Delega Pari Opportunità alla Ministra del lavoro. Poi non si è trattato più di una Ministra e si è passate a una Sottosegretaria...e oggi abbiamo un Sottosegretario, che però ha anche altre Deleghe.

Non mi è possibile in questa sede fare la storia dei principali meccanismi di parità nel nostro paese e dei cambiamenti avvenuti nel corso degli anni e dei diversi Governi. Ciò che mi preme rilevare è che purtroppo nel nostro Paese si approvano Leggi, si creano organismi, si avviano programmi, Piani, ma ci si dimentica di farne il monitoraggio e, cosa ancora più grave, una valutazione prima di determinare se hanno o no funzionato, di porvi fine e sostituirli con qualche altra istituzione.

Mandati internazionali degli organismi di parità

L'istituzionalizzazione di una attenzione particolare per gli interessi e i bisogni delle donne in tutte le aree e settori di programmazione politica e a tutti i livelli dell'amministrazione dello Stato, è stata e continua ad essere una preoccupazione del movimento delle donne in tutto il mondo, come pure delle Istituzioni internazionali come l'ONU e l'Unione europea.

Il mandato internazionale più importante è il Programma di Azione di Pechino, sottoscritto dall'Italia, e del quale si sta preparando una verifica per l'anno prossimo, che, al punto H, prevede la creazione di meccanismi di Parità nei quali le Istituzioni governative preposte alla implementazione delle 12 Aree di azione, possano lavorare di concerto con la Società civile.

A livello europeo, le Direttiva del 13 dicembre 2004 del Consiglio dell'Unione Europea e la Direttiva del 5 luglio 2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, recepite dal nostro paese, richiedono a tutti gli Stati membri di istituire un "Organismo per l'Uguaglianza a livello nazionale" per la promozione, l'analisi, il monitoraggio e il sostegno alle politiche per tutte le persone, sia in ambito lavorativo che al di fuori di questo.

Proposta di un Consiglio per l'Uguaglianza di genere e l'Empowerment delle donne

I meccanismi nazionali di Parità sono ancora oggi considerati come istituzioni adatte ad assicurare che le politiche di *mainstreaming* delle relazioni di genere vengano implementate e che le questioni che riguardano l'uguaglianza di genere e l'*empowerment* delle donne (vale a dire l'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030), abbiano l'attenzione dovuta nelle strategie politiche e nell'amministrazione dello Stato.

Il Gruppo di lavoro sull'Obiettivo 5 ha iniziato a studiare questa materia.

Anzitutto si è constatato il depotenziamento dei meccanismi di parità, sia quelli che si occupano di lavoro, che del Dipartimento pari opportunità e del fatto che non esiste alcun luogo (tranne i tavoli sulla violenza e la tratta previsti da apposite Leggi) nel quale le istituzioni governative che i/le Parlamentari, possano incontrarsi, dialogare ed elaborare proposte per l' Uguaglianza di genere e l'*empowerment* delle donne, insieme alle rappresentanti della società civile e le esperte/i.

Da questa constatazione è derivata la decisione di studiare un meccanismo che sia in grado di effettuare ricerche, monitorare e valutare Leggi e fare da stimolo e ideare attività per il raggiungimento dei target compresi nell' obiettivo 5 dell'Agenda 2030. Di proposito abbiamo lasciato da parte per il momento la materia del lavoro, che fa parte dell'Obiettivo 8, di competenza di un altro gruppo di lavoro. Anche se devo far presente che recentemente sono entrate a far parte del Gruppo di lavoro sull'Obiettivo 5, le rappresentanti di CGIL, CISL, UIL, della LegaCoop e della Confcooperative, e quindi non ho dubbi che stimoleranno una valutazione e la ristrutturazione dei meccanismi nell' ambito del lavoro.

Abbiamo poi analizzato l'esperienza di alcuni Paesi europei. Non è stato un lavoro semplice dato che le ricerche effettuate sui meccanismi di Parità – compresa quella di EIGE – si limitano a descrivere le attività di questi organismi senza effettuare alcuna valutazione e limitandosi a riportare quanto i meccanismi stessi rispondono nei questionari loro inviati.

Ci siamo soffermate sul modello e l'esperienza del Haut Conseil à l'Egalité entre les hommes et les femmes francese, considerato una buona prassi a livello europeo. Ne abbiamo seguito i lavori e i risultati prima di formulare una proposta che è stata fatta propria da ASviS e presentata dal Portavoce Prof. Giovannini nel febbraio del 2019, in occasione dell'incontro pubblico "La politica italiana e l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. Il Presidente del Consiglio Prof. Conte ha manifestato il suo interesse "per una consulta per le politiche di genere".

L'esempio dell'Haut Conseil à l'Egalite entre les Femmes et les Hommes

Il Conseil è composto da 76 membri più la Presidente, metà donne e metà uomini. Danielle Bousquet ha affermato che la cosa più difficile è stato raggiungere la parità di genere nella composizione dell'Haut Conseil e che per aver voluto il 50/50 ha perso l'amicizia di molte femministe...

I/le componenti dell'Haut Conseil lavorano *en benevole*, senza gettoni di presenza e quando ho chiesto quanto tempo ciascuno di loro dedica al Conseil, mi è stato risposto che in media si tratta di un giorno e mezzo la settimana.

Le/I componenti lavorano suddivise/i in 5 Commissioni (Violenza di genere, lotta contro gli stereotipi sessisti e la ripartizione dei ruoli sociali, diritti delle donne e ambiti europei e internazionali, Parità nell'accesso alle cariche politiche, amministrative e sociali, Salute delle donne, diritti sessuali e riproduttivi – e in 3 Gruppi di lavoro (genere, cooperazione e protezione internazionale; ineguaglianze tra donne e uomini a livello territoriale; laicità e diritti delle donne).

Il segretariato del Conseil è composto da 5 funzionari.

Finora l'Haut Conseil non ha avuto un budget proprio ed ha operato nell'ambito delle finanze della Presidenza. In sei anni sono state realizzate 50 pubblicazioni.

Alla fine del secondo mandato dell'Haut Conseil, nel gennaio del 2019 è stata organizzata a Parigi una Conferenza per presentare i lavori e il progresso realizzato durante i primi sei anni di lavoro.

Cito dal discorso di Danielle Bousquet, Presidente dell'Haut Conseil dal 2013 al 2019. Volendo fare un bilancio dei primi due mandati dell'HCE, è certo che la situazione si è spostata in favore dell'uguaglianza di genere e che l'Haut Conseil ha largamente contribuito a questo cambiamento, a questo progresso.

Alcune politiche pubbliche e leggi sono state rafforzate. L'aborto è oggi riconosciuto come un diritto delle donne nella legge: il numero dei luoghi dove viene praticato e il numero degli operatori e operatrici sanitarie autorizzate/i a praticarlo è aumentato e l'informazione su questo ambito è oggetto di un sito istituzionale e di campagne di informazione. La gravità della violenza contro le donne è maggiormente conosciuta. I crimini e i delitti basati sulla violenza contro le donne hanno una prescrizione più lunga. Le molestie su internet possono essere perseguite e condannate. Questo progresso è avvenuto grazie al lavoro dell'HCE rilanciato dai suoi membri, soprattutto le/i parlamentari. L'Haut Conseil favorisce l'apertura e il dialogo.

Alcune delle tematiche non affrontate dalle politiche pubbliche sono emerse. Ad esempio le molestie sessuali e le violenze sessuali nei trasporti pubblici, come pure gli atti sessisti nelle cure ginecologiche e ostetriche erano fino a poco tempo fa ignoti al grande pubblico e soprattutto nelle politiche pubbliche. Oggi si riconosce la gravità di questi atti, si è iniziato a raccogliere dati in materia e azioni politiche vengono messe in atto per combatterli.

L'HCE gioca un ruolo centrale come stimolo delle politiche pubbliche. Negli ultimi anni gli sono stati dati sempre maggiori mandati. Nel 2017 è stato incaricato di fare il punto ogni anno sul sessismo in Francia. Il HCE è stato inoltre incaricato di elaborare la strategia internazionale della Francia in materia di uguaglianza, dei Piani di lotta sulla violenza contro le donne e del Piano di Azione della Francia relativo alle Risoluzioni dell'ONU in materia di Donne, Pace e Sicurezza.

La mobilitazione per l'Eguaglianza è un fatto nuovo su tutto il territorio. Con la pubblicazione della Guida per una comunicazione senza stereotipi, il HCE ha avviato un dibattito inedito sull'eguaglianza nella lingua francese e nelle rappresentazioni. Più di 60 organizzazioni hanno firmato La convenzione d'impegno del HCE e stanno lavorando per cambiare la loro comunicazione tenendo conto dell'uguaglianza di genere.

Ovunque nel Paese il desiderio di uguaglianza di genere è forte. Le testimonianze ricevute sono la prova migliore che, nell'insieme della nazione tra le/gli insegnanti, i/le professionisti/e della salute, della giustizia, degli/lle eletti/e, dei/lle componenti delle associazioni, dei/lle ricercatori/trici si basano sui lavori del HCE per comprendere, convincere, insegnare e organizzarsi per la realizzazione dell'uguaglianza di genere. L'Haut Conseil à l'Égalité si è imposto come istituzione legittima e credibile.

Mentre si festeggia il 6° anniversario del HCE, si disegnano le linee per il futuro e la diffusione del modello HCE, la duplicazione di questo meccanismo innovativo di concertazione con la società civile e di punta delle politiche pubbliche. A livello internazionale, nel gennaio del 2019, è stato organizzato un primo incontro per la creazione di una rete europea di HCE. A livello locale si stanno sviluppando iniziative che si ispirano agli obiettivi e alla organizzazione dello stesso.

Quando si è installato l'HCE, Danielle Bousquet aveva espresso la speranza che questa istituzione potesse essere utile per i poteri pubblici e la società civile, in grado di essere un'istituzione di riferimento, al tempo stesso visibile, credibile e indipendente. Nel momento del passaggio del testimone, ha espresso fiducia nella capacità della Istituzione di continuare a tracciare la strada verso un nuovo contratto sociale tra le donne e gli uomini, fondata sul riconoscimento dei diritti fondamentali delle donne.

Questo implica che esse possano disporre liberamente dei propri corpi, vivere in sicurezza, essere autonome e in grado di accedere a una cittadinanza piena e intera. L'esercizio di questi diritti è la condizione dell'Uguaglianza di genere e dell'emergere di questo nuovo contratto sociale che deve avvenire nei prossimi anni.