

Proposta di Legge Regionale sui servizi per le Pari Opportunità.

*« Certo caro Socrate ci hai plasmato, come uno scultore, dei bei Governanti ».
« Ma caro Glaucone, se è per questo anche delle donne Governanti: infatti non devi credere che tutto ciò che dissi lo riferissi più agli uomini che alle donne, almeno per quelle che siano, per loro natura all'altezza dei compiti ».
« Ed è giusto - ammise Glaucone se è vero come abbiamo sostenuto che le donne devono avere gli stessi diritti e doveri degli uomini ».*

Platone, Repubblica VII,540 A.C.

Introduzione

L'idea di elaborare una nuova proposta di legge da un punto di vista di genere comporta la necessità di porsi domande complesse e di operare una selezione di temi.

Impone, inoltre, di confrontarsi con la storia non solo normativa, ma anche sociale e politica del movimento delle donne e con i soggetti che ad essa hanno dato vita nel tempo, non trascurandone le molte evoluzioni che hanno subito e l'impatto che la loro azione ha avuto sulla società.

Per molti aspetti, almeno a livello comunitario e nazionale, ci si trova a confrontarsi con un quadro normativo di riferimento più avanzato della società che è chiamata ad applicarlo. La mancata applicazione di analoghe disposizioni a livello locale ne è una testimonianza.

Mai come con le politiche di genere, quindi, la legge deve produrre cultura.

Non solo intervenire concretamente sui temi considerati, ma anche contribuire alla circolazione di nuovi modelli culturali che tengano conto dell'evoluzione dei ruoli all'interno del mercato del lavoro e della società, combattendo gli stereotipi e i pregiudizi che provengono da donne e uomini e che si frappongono ad una vera "uguaglianza nella differenza".

Questo suggerisce:

l'utilizzo di semplificazioni che rimandino a parole d'ordine riconosciute: parità, differenza, diritti, servizi, rappresentanza e partecipazione, azioni positive, famiglia e conciliazione, ruoli e aspettative di carriera, governance;

un elevato livello di concertazione/condivisione con tutti i soggetti che sul tema operano e che sono in grado di dare alla proposta di legge quel risalto che produca un dibattito pubblico. E' indispensabile rendere possibile "nominare" il problema al di là dei luoghi comuni e rendere giustizia agli impianti teorici che hanno consentito, il certo migliorabile, progresso compiuto.

La Commissione europea, nel corso degli anni, ha sollecitato gli Stati membri ad ogni livello istituzionale affinché dessero concreta attuazione ai principi contenuti nei Trattati e nella Carta dei principi fondamentali dell'Unione ed è giunta a promuovere l'adozione di una decisione del Parlamento e del Consiglio che istituisce nel 2007 l'anno europeo delle pari opportunità per tutti, prendendo le mosse proprio dall'esperienza maturata nell'ambito delle pari opportunità di genere.

Ma ancora una volta, in quella decisione le istituzioni comunitarie hanno ribadito con forza la necessità di rispettare il gender mainstreaming. All'articolo 4 infatti si precisa che "l'anno europeo tiene conto dei diversi modi in cui donne e uomini subiscono discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o l'orientamento sessuale".

Le donne sono infatti, spesso, oggetto di discriminazione multipla: razza o origine etnica e genere, religione o convinzioni personali e genere, handicap e genere, età e genere

La discriminazione di genere ha quindi una sua specificità che attraversa e può combinarsi con tutte le altre forme di discriminazione.

Con questa ratio devono essere definiti i contenuti del disegno di legge regionale.

La situazione delle donne in Puglia ha dei profili emergenziali: come sottolineato anche nel Documento Strategico Regionale approvato dalla Giunta lo scorso 1° agosto 2006 nella nostra Regione si rilevano i dati della disoccupazione femminile tra i più alti d'Italia, mentre il tasso di natalità e il livello della qualità della vita ci vedono agli ultimi posti in Europa.

Questi elementi impongono una nuova strategia politica, in grado di corrispondere all'approccio duale richiesto dalla Commissione Europea e ribadito dalla Road Map per la parità tra donne e uomini 2006-2010 : interventi specifici per promuovere attivamente condizioni di pari opportunità e azioni trasversali di integrazione sistematica della dimensione di genere in tutte le politiche e le azioni di carattere generale.

A questo fine, è indispensabile un'integrazione delle politiche e delle risorse, mettendo a valore le iniziative finora portate avanti attraverso il co-finanziamento dei Fondi Strutturali.

I campi di intervento

Nel rispetto delle deleghe attribuite alla Regioni, si propone che il Disegno di Legge Regionale sui Servizi per le Pari Opportunità tra Donne e Uomini consideri i seguenti ambiti:

- a) Conciliazione dei Tempi di Vita e di Lavoro – in attuazione e nel rispetto delle disposizioni di cui al capo I e VII della Legge 8 marzo 2000 n. 53 (Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città);
- b) Servizi di sostegno alla maternità e alla genitorialità;
- c) Sistema di Governance, rappresentanza (istituzionale e nel mondo del lavoro) e partecipazione: intesa sia come figure istituzionali a presidio delle pari opportunità nei processi di governo, sia come implementazione della capacità dei decision-makers pubblici e privati e dei funzionari pubblici di applicare la normativa e di considerare le politiche di genere come politiche di interesse generale
- d) Contrasto agli stereotipi di genere attraverso un intervento sui meccanismi di informazione pubblica e privata affinché promuovano la cultura delle pari opportunità e l'evoluzione dei modelli culturali

Approfondimenti

Conciliazione Vita – Lavoro

Sette anni dopo la pubblicazione della L. 53/2000, con questo disegno di legge si intende dare attuazione al primo comma dell'art. 22 che impone alle regioni l'obbligo di definire con proprie leggi "norme per il coordinamento da parte dei comuni degli orari degli esercizi commerciali, dei servizi pubblici e degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, nonché per la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale".

Inoltre, si intende disciplinare a livello regionale l'impiego dello strumento delle "banche del Tempo" previste dall'art. 27 della stessa legge.

L'obiettivo è quello di favorire:

- a) la riorganizzazione dei tempi destinati all'attività lavorativa, alla cura e alla formazione delle persone, alla vita di relazione, alla crescita culturale e allo svago, per un maggior autogoverno del tempo di vita personale e sociale;
- b) l'armonizzazione dei tempi di funzionamento delle città;
- c) la riscoperta del valore del tempo e del suo utilizzo per fini di solidarietà sociale e per migliorare la qualità della vita delle persone;
- d) l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali tra i due sessi una diversa organizzazione del lavoro.

Servizi di sostegno alla maternità e alla genitorialità

L'obiettivo è quello di codificare strumenti di sostegno per una maternità e genitorialità consapevole:

campagne di educazione alla ♣ genitorialità

campagne di educazione per l'allattamento al seno ♣

♣ istituzione di figure professionali per l'assistenza alle donne post – partum

Rappresentanza

L'obiettivo, in linea con gli orientamenti comunitari, è quello di promuovere l'emancipazione delle donne nella vita politica ed economica.

La disparità di rappresentanza tra i generi negli organismi decisionali non deve essere considerata come una questione "femminile" che riguarda esclusivamente i diritti delle donne; piuttosto essa deve interessare chiunque abbia a cuore una reale democraticità dei sistemi di governo.

La sottorappresentanza delle donne, di fatto, priva il processo decisionale di un contributo essenziale e costituisce uno spreco, in quanto comporta un sottoutilizzo delle risorse umane: le donne, infatti, rappresentano la metà dei talenti e delle capacità potenziali del genere umano, ma queste loro capacità non vengono utilizzate, a discapito di tutti.

Tale considerazione vale sia per le istituzioni che per la vita economica: entrambe subiscono danni significativi, oggi non misurati, dalla non valorizzazione del contributo che le donne possono offrire. Si può, dunque, parlare di "democrazia incompiuta" laddove la presenza femminile nei luoghi di decisione non sia forte, significativa, visibile.

Si possono considerare al proposito diverse iniziative segmentate per "categoria di azione":

Rappresentanza politica:

Prevedere il raggiungimento di una “soglia di parità” del 40% di uno dei due sessi nelle liste dei candidati alle elezioni regionali entro un lasso di tempo stimabile in due legislature; nel frattempo per il raggiungimento di tale obiettivo occorrerà lavorare per la predisposizione di Piani d’Azione Annuali nei quali saranno incluse le misure e le azioni che verranno adottate per garantire tale principio;

alternanza dei due sessi almeno nella prima metà delle liste dei candidati;

creazione di una banca dati di curricula di donne che desiderano e sono in grado di impegnarsi nella presa di decisione politica per contribuire non solo a dare visibilità a molte delle donne che costituiscono delle risorse per la politica, ma può anche servire per confutare le argomentazioni purtroppo ancora spesso utilizzate da molte donne, cioè che le donne non vogliono assumere delle posizioni di decisione, che non concorrono. Nell’aiutare ad identificare donne eleggibili, queste banche possono fornire un contributo per limitare i rischi di discriminazione e rendere il processo di selezione più trasparente.

A titolo sanzionatorio, per le liste che in una prima fase non rispettano il vincolo del 2/3 previsto dal comma 3 dell’art. 3 dell’attuale legge regionale e successivamente per le liste che non rispetteranno il 40% della rappresentanza, introdurre il criterio dell’inammissibilità e del conseguente rigetto delle liste elettorali inadempienti.

Rappresentanza nel mondo del lavoro e nella società:

a) Previsione del rispetto della parità tra i sessi nelle nomine dei consigli di amministrazione degli enti pubblici;

b) Previsione di Piani per l’uguaglianza di genere nelle imprese e nella Pubblica Amministrazione che contemplino l’utilizzo articolato delle disposizioni vigenti in maniera specifica misure a sostegno dei percorsi di carriera per le donne quali programmi di formazione continua e arricchimento delle competenze (ad esempio prevedendo un vincolo percentuale di partecipazione ai corsi di formazione continua organizzati dai datori di lavoro che contempli un’equa presenza di lavoratori e lavoratrici) e inserimento dello strumento del bilancio di competenze come possibilità di avanzamento di carriera;

Alle imprese che adottano tali Piani, potrebbe essere conferito un “marchio di qualità” che potrebbe ottenere un punteggio premiale nell’accesso alle gare pubbliche espletate dalla Regione.

Governance e Partecipazione

L’affermazione di forme fattive e concrete di “governance di parità” costituisce un presupposto imprescindibile affinché gli obiettivi di pari opportunità diventino parte integrante di tutto il processo di costruzione ed implementazione degli interventi di sviluppo a favore della crescita e della competitività.

L’obiettivo è quello di integrare la prospettiva di genere in tutte le attività politiche, assicurando che gli effetti della parità di genere siano tenuti in considerazione nelle valutazioni di impatto delle politiche pubbliche e sviluppando le statistiche e gli indicatori disaggregati per sesso.

Come misure concrete si potrebbero considerare le seguenti:

a) istituzione di una Autorità di Parità presso le giunte degli Enti Locali per la verifica degli atti di governo in chiave di genere. Si tratta di una istituzione monocratica che accompagna la vita di governo degli Enti Locali per garantire che le politiche pubbliche

siano precedute da una Valutazione di Impatto Strategico per le Pari Opportunità, analogamente a quanto avviene per la gestione dei Fondi Strutturali presso le Autorità di Gestione.

La presenza di una simile istituzione potrebbe anche condurre ad un riordino delle istituzioni di parità negli Enti Locali, assicurando la necessaria concertazione sia con le rappresentanze politiche (in genere rappresentate nelle Commissioni Pari Opportunità) che con l'associazionismo femminile (in genere presenti attraverso lo strumento della Consulta).

b) Istituzione di una Autorità di Genere per la gestione dei Fondi Strutturali

c) Istituzione del Centro Risorse Regionale per l'integrazione delle donne nella vita economica e sociale al fine di accrescere le conoscenze e le capacità progettuali di amministratori di enti pubblici e di operatori impegnati nella promozione di politiche di pari opportunità. Il Centro avrà funzioni di informazione, formazione, animazione e supporto alla progettazione rivolta in particolare agli Organismi di parità anche con l'obiettivo di promuovere progetti di sviluppo locale che favoriscano l'inserimento delle donne nella vita economica e sociale.

d) Istituzione di un Albo regionale delle associazioni e dei movimenti delle donne. A questo albo si possono iscrivere tutti i soggetti collettivi il cui statuto o atto costitutivo prevedono finalità rientranti tra quelle previste nella legge e che abbiano sede nella regione Puglia. La Regione valorizzerà l'associazionismo femminile promuovendo e sostenendo iniziative e progetti di informazione, di formazione e di ricerca in collaborazione con le associazioni femminili iscritte all'albo.

A fianco a questa si prevedono strumenti e tecniche di controllo:

lettura di genere del bilancio regionale per attuare e valutare le politiche a seconda dell'impatto che possono avere su donne e uomini;

la predisposizione di un rapporto annuale sulla condizione femminile in Puglia, nel quale siano rappresentati e monitorati tutti gli aspetti della partecipazione delle donne alla vita familiare, politica, sociale, culturale, economica della Regione;

le statistiche di genere attraverso la disaggregazione per sesso di tutti i dati che siano il risultato di attività svolta direttamente dagli Uffici regionali o che si tratti di attività finanziate dalla Regione stessa;

incremento e rafforzamento delle competenze degli operatori pubblici e privati per garantire uno sviluppo orientato al genere;

Strumenti di incentivazione e di sanzione per le pubbliche amministrazioni che disattendono le norme previste in materia di pari opportunità.

Comunicazione istituzionale orientata al genere

La comunicazione istituzionale deve essere rivolta all'accrescimento della consapevolezza di tutti gli attori chiave e in particolare di quelli chiamati a dare attuazione alla politica di coesione - circa la necessità di integrare le linee di intervento con il principio delle pari opportunità al fine dare piena attuazione al principio dell'uguaglianza di genere;

Le azioni di comunicazione realizzate dalle Istituzioni devono essere utilizzate per enfatizzare le tematiche di genere e gli obiettivi di pari opportunità delle politiche e degli interventi di governo compresa la valorizzazione del ruolo economico e sociale delle

donne, l'importanza dell'accessibilità dei servizi e della promozione di una maggiore partecipazione delle donne alla vita economica e sociale.
L'obiettivo è quello di promuovere il superamento degli stereotipi di genere attraverso tutti gli strumenti della comunicazione istituzionale, anche in quegli ambiti che sembrano più neutri o lontani dalle tematiche in questione.