



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Consigliera Nazionale di Parità



IN ATTESA DELL'8 MARZO

Le Consigliere di Parità ritengono che la violenza contro le donne sia un problema strutturale della società e che la sua radice risiede anche nelle discriminazioni di genere presenti in diversi ambiti della vita quotidiana di moltissime donne quindi, anche in ambito lavorativo.

Lo specifico ruolo e funzione delle consigliere di parità nell'ambito del contrasto alle discriminazioni di genere nel mondo del lavoro, nelle sue più svariate sfaccettature, di cui sono garanti in qualità di pubblici ufficiali (disparità salariale, segregazione formativa, sfruttamento delle donne nel lavoro nero, forte presenza di stereotipi culturali che continuano a determinare disparità di genere nella ripartizione delle responsabilità professionali e familiari, nelle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, nel ricatto della precarietà, nella forte presenza di licenziamenti per maternità, ecc.), sollecita a non rimanere inerme di fronte a mobilitazioni generali da parte della società civile.

Per questo motivo, proprio perché soggetti istituzionali, le consigliere di parità, **pur ribadendo il valore della differenza, danno valore alla categoria dell'uguaglianza** a garanzia di una pratica tra soggetti differenti, e nella consapevolezza che l'empowerment delle donne è fattore di sviluppo per la società e per l'economia.

In questi anni le consigliere di parità hanno ascoltato tante donne vittime di discriminazione e violenze a seguito di problematiche legate alla maternità o per molestie sessuali o per mancato avanzamento di carriera o per lavoro nero, supportandole anche nelle azioni in giudizio, ma nello stesso tempo hanno avviato azioni positive importanti nell'ambito della conciliazione vita-lavoro, dell'imprenditoria femminile, della rimotivazione al lavoro dopo i percorsi di violenza, di formazione sui temi delle molestie sessuali e violenza sui luoghi di lavoro.

Il ruolo delle consigliere di parità comprende anche, obbligatoriamente, l'elaborazione dei rapporti che le aziende con più di 100 dipendenti redigono ogni due anni e hanno lavorato con le stesse affinché il tema della contrattazione decentrata, del welfare aziendale e della conciliazione vita lavoro cominciasse a diventare prassi. Certo c'è ancora moltissimo da fare perché l'Italia è fanalino di coda sia per l'occupazione femminile, soprattutto al Sud, sia per la natalità.

Ritengono, pertanto, che la **Risoluzione Europea sulla “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale”**, approvata il 13 settembre scorso e di cui si sono occupate in un confronto nazionale in quanto oggetto di un approfondimento e riflessione fra tutte le consigliere di parità, nonché la recente ratifica della Convenzione di Istanbul, dovranno essere per tutte, ma soprattutto per il Governo, una linea da seguire per migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle donne e degli uomini.

Le consigliere prendono atto di alcune importanti innovazioni contenute nelle ultime leggi di stabilità del 2016 e del 2017 in riferimento a detassazione della produttività per misure di *welfare* aziendale e conciliazione via lavoro, ai giorni di congedo per le donne vittime di violenza, ai voucher asili nido, ai voucher baby-sitter, al bonus Mamma domani, ecc..., ma proprio perché dislocate su tutto il territorio nazionale, e quindi importante risorsa e fonte di conoscenza dei problemi reali delle donne, chiedono una politica meno frammentata che abbia come obiettivo il perseguimento della realizzazione dei contenuti della Risoluzione europea:

- * intensificare l'impegno in materia di work-life balance per incrementare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- * modernizzare il mercato del lavoro, in particolare *“concentrarsi sulle forme innovative di organizzazione nel luogo di lavoro e bilanciare le esigenze di donne e uomini di trovare un equilibrio tra vita privata e vita professionale con gli obiettivi di produttività/redditività delle imprese”*, tenendo sempre salde le tutele;
- * spingere verso una maggior condivisione dei compiti familiari e di cura che variano nel corso della vita, anche aumentando il congedo di paternità obbligatorio;
- * investire in servizi idonei e norme specifiche (nidi e professionisti di qualità sono fondamentali) che portino vantaggi e ricadute positive anche sui bambini e sulla qualità del loro percorso di crescita, maturazione e sviluppo cognitivo;
- * rimuovere le discriminazioni di genere nel mondo del lavoro, anche attraverso una maggiore valorizzazione delle Consigliere di Parità al fine di rafforzarne il ruolo e l’indipendenza (Dir. 54/2006 e Risoluzione Europea artt. 15 e 18);
- * diffondere la cultura delle pari opportunità nel mondo studentesco per meglio contrastare gli stereotipi di comportamento.

Pertanto la Conferenza delle Consigliere di Parità, coordinata dalla Consigliera Nazionale Franca Cipriani, aderisce ai contenuti dell’appello del movimento NI UNA MENOS (NON UNA DI MENO) che, nato in Argentina, ha contaminato 22 paesi e tante associazioni e movimenti per dire NO ALLA VIOLENZA MASCHILE sulle donne l’8 marzo prossimo.

13 Febbraio 2017