

ASPETTI GENERALI

Risulta difficile, dopo quasi un decennio dall'approvazione della legge di parità, parlarne senza ripetere il già detto: se ne deve ribadire l'effetto propulsivo sul mercato del lavoro, evidenziandone la coerente collocazione in un disegno emancipatorio e liberatorio per le donne, che affonda le proprie radici nello stesso dettato costituzionale. E al tempo stesso, si deve riconoscere l'insufficienza della sanzionabilità giuridica della parità, la decisività di misure e politiche che modifichino concretamente l'assetto strutturale, l'economia e le istituzioni, i valori e i comportamenti individuali e sociali.

E' proprio per la diffusa consapevolezza di queste valutazioni che il momento attuale ha rappresentato - e ancor più può rappresentare - una tappa significativa. Non a caso, il periodo appena trascorso ha visto i pubblici poteri, in sede nazionale e internazionale, impegnati nella individuazione di strumenti e meccanismi funzionali alla rimozione effettiva di ogni discriminazione, anche indiretta, nei confronti delle donne.

Vi è dunque concordanza di opinioni tra studiosi, forze politiche, soggetti sociali, nel valutare positivamente il principio formale della parità di trattamento e, contestualmente, nel ritenere indispensabili interventi complessivi che, salvaguardando il fondamentale riconoscimento giuridico della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, ne agevolino la pratica attuazione attraverso condizioni effettive di pari opportunità.

Espressione tipica di tale convincimento è la raccomandazione del Consiglio della CEE del 13 dicembre 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne. E' proprio con le ^{misure} auspicate e soprattutto attraverso l'opportuna predisposizione di un quadro normativo nazionale che recepisca la raccomandazione CEE, individuando strumenti e meccanismi idonei, solleciti percorsi di azione positiva a tutti i livelli, garantisce l'efficacia dei risultati - che si potrà promuovere l'occupazione ni

sta e migliorare la condizione della donna nell'ambito del rapporto di lavoro, agendo tanto sulla dilatazione orizzontale e verticale della domanda di lavoro femminile, quanto sulla qualificazione dell'offerta. L'iniziativa della CEE mira a combattere la segregazione delle lavoratrici e l'attuale collocazione delle donne nelle gerarchie professionali, incoraggiandone la presenza nei posti di responsabilità, anche, ad esempio, predisponendo "orientamenti, principi, codici di buona condotta e di prassi corretta o qualsiasi altra formula adeguata".

Un programma di azioni positive, funzionali alla parità di fatto, costituisce dunque una delle direttrici portanti dell'azione dei pubblici poteri. Nello stesso piano per la politica occupazionale per il prossimo decennio si sostiene che "per il lavoro femminile vanno ipotizzate specifiche azioni positive secondo la raccomandazione della CEE, sia per facilitare l'entrata nel mercato del lavoro e il rientro dopo periodi di sospensione, sia per migliorare la qualità professionale dell'impiego delle donne".

L'adattabilità delle azioni positive a situazioni differenziate consente, in particolare, interventi mirati e diversificati, in direzione di specifici ambiti di emergenza della problematica dell'occupazione femminile: fasce giovanili in cerca di prima occupazione, lavoratrici che subiscono la disoccupazione di lunga durata, aree territoriali svantaggiate, settori a tradizionale prevalenza maschile. Del resto, le esperienze avviate nei paesi CEE denotano il carattere flessibile delle azioni positive, la aderenza alle varie esigenze e politiche. Pur nella diversità delle situazioni, le iniziative già realizzate o programmate, ivi comprese quelle in corso o in fase di progettazione nel nostro paese, appaiono significative. In particolare, il dibattito sviluppatosi e alcuni progetti in fase di realizzazione denotano l'efficacia di misure orientate a salvaguardare i livelli occupazionali e a qualificare le lavoratrici a fronte dell'automatizzazione di aree precedentemente non automatizzabili e all'introduzione di nuove tecnologie. E' proprio il ricorso alle innovazioni tecnologiche, con le potenziali ripercussioni sull'occupazione femminile, che rende urgente contrastare i possibili effetti negativi attraverso l'assunzione di misure peculiari volte a ridefinire e a qualificare la professionalità delle

lavoratrici.

Anche a questi fini, dunque, le azioni positive rappresentano uno strumento - certo, non il solo - decisivo. A condizione, però, che nell'affrontare questa e altre problematiche centrali non si riproducano superficiali schematismi, talvolta in uso nel passato, tendenti a contrapporre parità e pari opportunità, configurate quali due politiche alternative: il riconoscimento del principio giuridico della parità e l'assunzione di iniziative specifiche volte a rendere effettivo tale principio - anche attraverso misure che, al fine di riequilibrare la situazione nel mondo del lavoro, agevolino temporaneamente le donne - rappresentano due aspetti di un identico indispensabile processo.

In quest'ottica, eventuali modifiche alla legge 903 possono essere previste e per qualche aspetto forse auspicate, ma ne va, e con energia, riconfermata la concezione di fondo, l'enorme valenza positiva, l'attualità. La raccomandazione del Consiglio CEE non rappresenta dunque una svolta rispetto alla politica degli anni precedenti, ma è piuttosto indice della consapevolezza della complessità dei problemi oggi da affrontare proprio per proseguire nella politica paritaria giustamente avviata, che pure ha registrato indiscutibili e considerevoli passi in avanti.

Sempre in quest'ottica, va considerato il ruolo - giustamente centrale - degli organismi nazionali per la parità delle possibilità. L'opportunità dell'istituzione di tali comitati, pur nella peculiarità delle soluzioni adottate nei vari paesi, è stata del resto unanimamente riconosciuta. In Italia appare senz'altro positivo il bilancio dell'attività svolta tanto dal Comitato istituito presso il Ministero del Lavoro quanto dalla Commissione funzionante presso la Presidenza del Consiglio. La presenza dei meccanismi nazionali, l'istituzione presso il Ministero del Lavoro di una apposita unità amministrativa denominata "Condizione della donna lavoratrice" e preposta, tra l'altro, all'applicazione della legge 903 del 1977, la previsione, nell'ambito della legge 863 del 1984, della importante figura dei consiglieri di parità, l'avvio di strutture e commissioni a livello regionale, concorrono nell'attivare una efficace politica a sostegno della parità, radicandola nelle scelte concrete. Gli organismi

nazionali, soprattutto, costituiscono un punto di riferimento fondamentale, svolgendo una significativa attività.

Di rilievo, in proposito, per quanto riguarda il rapporto tra donne e lavoro, l'attività svolta dal Comitato nazionale istituito nel dicembre 1983 e presieduto dal Ministro del Lavoro, che - anche grazie all'articolazione in gruppi di lavoro (preposti all'attività di informazione e alle relazioni pubbliche nazionali e internazionali, ai rapporti con gli organismi internazionali e comunitari, allo studio e all'intervento sul mercato del lavoro e sulla formazione professionale, all'osservatorio sullo stato di applicazione della legge n. 903/77, alla definizione di codici di comportamento e di proposte di riforma legislativa, nonché alle azioni positive alle nuove tecnologie)-ha conseguito importanti risultati, pur con le inevitabili difficoltà riscontrate. Incisiva è stata l'attività di orientamento e di sensibilizzazione sulle tematiche del lavoro femminile, anche attraverso pareri forniti direttamente alle lavoratrici interessate. Degni di nota gli interventi per quanto riguarda il patrocinio delle azioni positive, la definizione della figura del consigliere di parità, le proposte relative all'introduzione di nuove tecnologie, l'attività di orientamento e di sostegno sul piano legislativo.

Ampie e dettagliate notizie sulla struttura e l'attività del "Comitato Nazionale per la parità" sono raccolti nel volume "Donna e lavoro: analisi e proposte" che si allega come parte integrante della presente relazione.

Si forniscono inoltre alcune sintetiche informazioni sulla "Commissione Nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna" operante presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Costituita con D.P.C.M. del 12 giugno 1984 la Commissione Nazionale è competente per tutte le questioni di tratto generale che vertono sulla piena attuazione dei principi di uguaglianza. In particolare, le sue funzioni sono catalogabili come segue:

- 1) studiare ed elaborare le modificazioni necessarie a confermare la legislazione all'obiettivo dell'uguaglianza tra i sessi.
- 2) individuare, suggerire e realizzare "azioni positive" atte a ridurre le residue discriminazioni nei confronti delle donne nei vari settori, cultura, istruzione, informazione, politica, società e altri.

- 3) sollecitare le diverse Amministrazioni competenti al fine di coordinare la realizzazione delle "azioni positive" di cui sopra.
- 4) favorire la ricerca sulla situazione delle donne in Italia e curare la pubblicazione e la diffusione dei relativi risultati attraverso il servizio della Direzione Generale delle informazioni, dell'editoria e della proprietà letteraria, artistica e scientifica della Presidenza del Consiglio.
- 5) promuovere la conoscenza dei dati acquisiti e dei risultati raggiunti, stimolandone la diffusione attraverso i mezzi di comunicazione sociale quali la stampa e il servizio radiotelevisivo pubblico e privato, curando altresì la diffusione della conoscenza della recente normativa nazionale e internazionale a favore delle donne.
- 6) esaminare l'utilizzazione dei mezzi di comunicazione sociale in merito all'immagine della donna, promuovendo l'adozione di corretti codici di comportamento attraverso anche la creazione di un apposito Osservatorio della Commissione.
- 7) operare in accordo con il Ministero della Pubblica Istruzione affinché le Università istituiscano corsi e cattedre nonché momenti didattici e di orientamento scientifici nelle varie Facoltà, allo scopo di individuare e approfondirne i molteplici aspetti della problematica femminile.
- 8) stimolare l'Amministrazione a promuovere una reale presenza delle donne negli organismi nazionali, internazionali, negli enti pubblici anche economici.
- 9) collegarsi con l'associazionismo delle donne italiano e internazionale per uno scambio reciproco di informazioni costituendone un punto di riferimento.
- 10) costituire punto di riferimento per gli organismi analoghi esteri al fine di diffondere i dati della situazione delle donne in Italia nonché il lavoro della Commissione stessa.
- 11) intervenire per la designazione delle rappresentanti italiane alle conferenze e negli organismi internazionali aventi per oggetto le tematiche delle donne.
- 12) adoperarsi poiché siano catalogate e raccolte le pubblicazioni delle donne e sulle donne nelle fasi storiche più importanti per il progresso delle stesse.

Per quanto concerne la strutturazione va detto che la Commissione, presieduta dalla sen. Elena Marinucci, è composta da 25 esperte, di elevata estrazione tecnico-politica, che operano anche in sottocommissioni

ni tecniche, tra i quali citansi "Donna e diritto" - Donna e salute - Donna e tecnologia - gruppo attivato congiuntamente al Comitato nazionale parità.

Si avvale del supporto fornito dal Gabinetto della Presidenza del Consiglio dei Ministri e ha distinti uffici di segreteria organizzativa, amministrativa, documentazione e rapporti con la stampa.

Per il conseguimento delle sottospecificate finalità e in coerenza con le risultanze della Conferenza mondiale ONU svoltasi, nel 1985, a Nairobi, la Commissione ha elaborato per la presentazione al Consiglio dei Ministri il "Piano di azione ~~nazionale~~ nazionale" progetto globale di interventi tesi a eliminare le sostanziali residue discriminazioni tra i sessi. Detto Piano a tutela della parità insiste sulle medesime linee di fondo del Piano d'Azione relativo alla promozione delle pari opportunità adottato in sede comunitaria: ciò conferma il fatto che l'azione congiunta e parallela di pubblici poteri e dei soggetti sociali sia orientata a individuare strumenti e modalità peculiari volti alla riaffermazione del principio di parità su un piano di effettività.

Benvero che il progetto in parola non si pone se non come pertinente espressione di un indirizzo politico, come tale privo di forza giuridica; nondimeno si prospetta positivo e efficace quanto ad effetti propulsivi delle iniziative e degli interventi funzionali alla definizione di una nuova identità femminile, il cui presupposto è il radicarsi a tutti i livelli della piena parità tra i sessi. Appare altresì da condividere l'impostazione mirata a evidenziare la specificità della condizione femminile di fronte a situazioni e processi generali di modificazione delle realtà socio- produttive.

Anche sul versante legislativo, si può senz'altro sostenere che il biennio 1984/85 non sia passato senza risultati. Già si faceva riferimento all'approvazione della legge 863 del 1984 e agli istituti contemplati. Innanzitutto, la figura del Consigliere di parità che può assistere, con facoltà di intervento, alla riunione della Commissione regionale per lo impiego; inoltre, la possibilità per la Commissione regionale per l'impiego - qualora ^{si} riscontrino fondati motivi per ritenere che sussista violazione della legge 9 dicembre 1977, n. 903, avvalendosi dell'Ispettorato del lavoro e della consulenza del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici - di effettuare indagini presso le imprese sull'osservanza del principio di parità nell'accesso al lavoro. Sempre la legge 863 prevede che, in caso di contratti di solidarietà orientati allo incremento degli organici (art. 2) "le assunzioni su richieste nominati-

ve operate dal datore di lavoro sulla base dei contratti collettivi non devono determinare una riduzione della percentuale della manodopera femminile rispetto a quella maschile - ovvero di questa ultima quando risulti inferiore - nelle unità produttive interessate dalla riduzione dell'orario, salvo che vi sia carenza, dichiarata dalla Commissione del collocamento, di manodopera femminile, ovvero maschile, in possesso delle qualifiche con riferimento alle quali è programmata l'assunzione con richiesta nominativa".

Nel corso del biennio in questione è stata inoltre ratificata, con la legge n. 132 del 14 marzo 1985, la Convenzione dell'O.N.U. sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, adottata a New York il 18 dicembre 1979 che contiene, tra l'altro, l'impegno ad assumere ogni misura al fine di eliminare la discriminazione nei confronti della donna nel campo del lavoro e ad assicurare, sulla base della parità tra uomo e donna, gli stessi diritti, con particolare riferimento al diritto al lavoro, al diritto a usufruire delle medesime opportunità di impiego, al diritto alla libera scelta della professione e dell'impiego, al diritto alla promozione, alla stabilità dell'impiego e a tutte le prestazioni e condizioni di lavoro, al diritto alla formazione professionale e all'aggiornamento, al diritto alla parità di retribuzione, al diritto alla sicurezza sociale, alle prestazioni di pensionamento, di disoccupazione, di malattia, di invalidità e di vecchiaia.

In definitiva, dunque, per quanto riguarda il periodo appena trascorso possono ritenersi confermate le positive tendenze, già in precedenza registratesi, che hanno continuato a manifestarsi anche nell'ordinamento giuridico; al tempo stesso, il rapporto tra le donne e il mondo del lavoro continua a rivelare tutta la propria complessità. Le donne rivendicano, più che nel passato, il diritto a un lavoro per tutte, sanno che il lavoro da solo non basta a soddisfare le esigenze di crescita, di autorealizzazione, di partecipazione, ma altrettanto bene sanno che è indispensabile. Il lavoro appare sempre meno legato, rispetto al passato, a "emergenze" sociali e individuali, alle necessità imposte dalla crisi, a particolari periodi della vita individuale: il rapporto con il lavoro appare sempre più costante e meno strumentale. E' indiscutibile che tutto ciò sia da per

re in relazione al la nuova acquisita soggettività femminile. E' proprio rispetto ai bisogni e alle consapevolezze diffusi tra le donne, che è da ribadire il valore della legge 903, che ha finalmente e definitivamente aperto l'accesso a tutte le professioni. Tuttavia, non va taciuto che ancora presente è la segregazione professionale, orizzontale e verticale, delle lavoratrici: troppe le donne disoccupate, poche le donne dirigenti, tante coloro che svolgono lavoro precario. Occorre allora scandagliare tutto il mondo del lavoro, utilizzare gli strumenti normativi a disposizione, confrontare le esperienze, valorizzare le conquiste esistenti: la piena parità nei fatti è ancora un obiettivo, pur con i considerevoli passi in avanti compiuti anche negli anni '84 e '85.

Anche a livello internazionale, va detto, il bilancio è positivo. Il 1985 è stato l'anno della Conferenza mondiale di Nairobi che, a conclusione del decennio delle Nazioni Unite dedicato alle donne, ha definite le strategie future di azione per il progresso delle donne e le misure concrete per superare gli ostacoli alla realizzazione, entro l'anno 2000, degli scopi e degli obiettivi del decennio delle Nazioni Unite per la donna: uguaglianza, sviluppo e pace.

In sede di Consiglio d'Europa, è stata avviata la preparazione della I Conferenza Ministeriale Europea sulla parità tra uomini e donne.

Particolarmente intensa l'attività della Comunità Europea, a cominciare dall'approvazione della raccomandazione sulle azioni positive. E' proseguito inoltre l'esame dei progetti di direttiva sui congedi parentali e sui congedi per motivi di famiglia, sulla parità di trattamento per le lavoratrici autonome e la tutela della maternità per le stesse, sulla attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale, le cui auspicabili approvazioni rappresenterebbero altrettante considerevoli conquiste per le lavoratrici.

Sempre a livello comunitario, è stato portato a termine, valutandone i risultati, il programma d'azione per la parità relativo agli anni 1982-1985 ed è stata avviata l'elaborazione del nuovo piano d'azione per il periodo che va dal 1986 al 1990.

Si ricordano infine la risoluzione del Consiglio CEE del 7 giugno 1984, relativa alle azioni per combattere la disoccupazione femminile, la Risoluzione del Parlamento europeo del 17 gennaio 1984, la Risoluzione del Consiglio del 3 giugno 1985 in materia di istruzione.

In sintesi, dunque, si può considerare il biennio trascorso facendo tanto sul piano nazionale quanto su quello internazionale e, soprattutto, ci si può senz'altro attendere che ancora più fecondi saranno gli esiti dei nuovi istituti contemplati, dei meccanismi istituiti, della diffusa e accresciuta consapevolezza. La nuova soggettività femminile rappresenta un dato epocale che, pur nelle diversità con cui si manifesta, supera i confini culturali, generazionali, territoriali ed esige di permeare a tutti i livelli la società. Ciò impone un'ottica complessiva nell'affrontare la questione, evitando meccanicistiche soluzioni, visioni economicistiche, errate priorità. La questione donna rappresenta una variabile indipendente rispetto a ogni politica: ecco perché, sul piano dell'occupazione, non si può stabilire una priorità che individui come primaria, anche nel tempo, l'obiettivo del superamento definitivo della crisi e come secondario quello dell'occupazione femminile e della piena parità per le lavoratrici. Una diversa quantità e qualità del lavoro per le donne deve rappresentare una condizione stessa per lo sviluppo dell'economia, così come un migliore utilizzo della risorsa donna deve costituire uno dei parametri principali sui quali fondare il progresso sociale. Da qui anche la necessità, poc'anzi richiamata, di superare ogni economicismo affrontando tutti i problemi oggi posti dall'esigenza di parità nel lavoro: senza una nuova qualità della vita, del modo di abitare e consumare, del rapporto con l'ambiente e le risorse naturali, non vi può essere una nuova qualità del lavoro. Ecco, dunque, il bisogno di tener conto delle giuste esigenze delle lavoratrici nelle opzioni sociali complessive, nelle politiche economiche e fiscali, nell'organizzazione e ridefinizione del lavoro, dei servizi, nelle scelte dirette alle famiglie, oggi investite da processi di profonda trasformazione. Solo un'impostazione di largo respiro può consentire di non vedere frazionata la vita delle lavoratrici in incommunicanti doppie o triple presenze, cogliendo invece l'esigenza di una nuova identità femminile.

PAGINA BIANCA