

LUCIA BASSO
CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ DEL VENETO

con Decreto interministeriale del 29 ottobre 2003 (Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Ministero delle Pari Opportunità) sono stata nominata Consigliera di Parità Regionale per la Regione del Veneto, di cui alla legge n. 125 del 1991 e al d.lgs. n. 196 del 23 maggio 2000.

Ai sensi di tale normativa, la Consigliera di Parità Regionale svolge funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro, e, nell'esercizio di tali funzioni, ha ruolo di pubblico ufficiale, con obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui venga a conoscenza.

A tale riguardo è opportuno ricordare che, ai sensi dell'art. 4 della legge n. 125 del 10 aprile 1991, costituisce discriminazione qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso; costituisce inoltre discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Nonostante si registri nel Veneto un aumento della quantità e della qualità dell'occupazione femminile, stereotipi culturali ed ostacoli materiali impediscono la realizzazione della parità sostanziale nella vita lavorativa e sociale delle donne venete.

Sono infatti ancora diffuse anche nella nostra Regione, le disparità tra i sessi nella retribuzione, e a fronte di una crescente domanda di efficaci politiche di parità e di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, paradossalmente sono in aumento l'esclusione politica e sociale delle donne venete.

Alcuni esempi:

Registriamo quotidianamente, anche nel Veneto, come giovani donne, con alta scolarità e qualificazione professionale, al colloquio di selezione per accedere ad un posto di lavoro, non vengano assunte perché ancora in età fertile, potrebbero infatti diventare madri.

Se vengono assunte, sono spesso relegate a ruoli esecutivi con disconoscimento del valore scolastico-professionale acquisito. Inoltre vengono pagate di meno dei loro colleghi maschi: si registra infatti ancora, a parità di mansioni, la disparità tra i sessi nella retribuzione.

Si registra ancora l'utilizzo del part-time per le donne, come lavoro complementare in quanto devono svolgere contemporaneamente e da sole, anche il lavoro per la famiglia.

Ma ancora più grave risulta il fenomeno molto esteso dell'espulsione delle donne occupate, nel momento del rientro dalla prima maternità.

Le madri infatti al rientro dal periodo di assenza per maternità e congedi parentali, anche se con professioni e qualificazioni di tutto prestigio, vengono inizialmente demansionate e spostate a svolgere compiti e ruoli di minor valore professionale, e in seguito vengono energicamente sollecitate a dimettersi –volontariamente– in quanto ritenute non più affidabili, dal contesto organizzativo.

Con la maternità infatti le donne interrompono irrimediabilmente il loro percorso di carriera.

Stiamo parlando, di vere e proprie azioni discriminatorie, vietate dalle norme comunitarie e nazionali e dai contratti di lavoro, ma perpetrate quotidianamente e ancora poco riconosciute nella loro gravità, e quindi, anche poco avversate e combattute.

Azioni che provocano lacerazioni dell'identità personale, familiare e sociale.

A causa delle discriminazioni di genere sul lavoro, va spesso in frantumi l'identità femminile che si deve forzatamente costretta a scegliere se essere madre o se essere una lavoratrice.

Le conseguenze ovvie sono l'aumento della povertà delle donne e la loro esclusione sociale.

Anche i costi sociali per le famiglie sono elevati: le donne spaccate nel lavoro non reggono più il peso nella famiglia: le conseguenze sono facilmente immaginabili sulla evoluzione e sulla crescita dei figli.

Moltissimi sono stati i casi segnalati all'attenzione della consigliera regionale di parità; vari sono stati gli incontri con avvocati del Veneto per attivare azioni in giudizio e per la costituzione di un Albo a disposizione della Consigliera, in quanto ai sensi della normativa vigente, la Consigliera di Parità Regionale ha l'obbligo di intervenire per garantire l'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro, segnalando all'autorità giudiziaria i casi di discriminazione.

Per i casi di ricorso al giudice –fino ad ora attuati o in preparazione – relativi ai “casi di presunta discriminazione di genere” la maggior parte delle problematiche riguardano:

- mancato rispetto delle norme vigenti per le lavoratrici al rientro dall'assenza per maternità;
- mancato riconoscimento del rapporto di lavoro a tempo parziale per motivi di conciliazione;
- mobbing strategico nei confronti di madri con figli minori a carico;
- molestie sessuali su donne migranti;
- mancato riconoscimento delle progressioni di carriera per motivi di conciliazione e cura;
- mancato accesso al mercato del lavoro a causa di gravidanza;
- mancata progressione economica e di carriera a causa di congedo di paternità;

Lucia Basso