

Relazione Tavolo Regionale permanente per le politiche di genere

Il Tavolo regionale permanente per le politiche di genere è un organo consultivo della Regione Emilia-Romagna, istituito dalla Giunta Regionale, con il compito di fornire una visione d'insieme sulle politiche regionali riguardanti la parità di genere e contro le discriminazioni. Presieduto dalla Assessora alle pari opportunità Emma Petitti, coinvolge gli Enti locali e una rete di soggetti attivi nel sostegno alla parità.

Il 12 giugno scorso, durante il Tavolo, l'Assessora ha descritto tutte le attività dello stesso, relazionando sui soggetti sia pubblici che privati coinvolti nella rete di sostegno alla parità, compresi gli Assessori alle pari opportunità e le organizzazioni locali con le relative rappresentanze regionali. Lo scopo del Tavolo è promuovere le Pari Opportunità e contrastare tutte le forme di discriminazione e violenza contro le donne, obiettivo possibile tramite l'attuazione della Legge Regionale 6/2014 a sostegno della parità di genere e contro la discriminazione di genere; la Regione Emilia-Romagna si impegna nell'attuare strategie efficaci contro la violenza, attraverso la diffusione di una cultura sulle pari opportunità, lavorando con particolare attenzione sul sistema formativo, nelle scuole, rivolgendosi a docenti, genitori e alunni, al fine di prevenire e contrastare la violenza di genere.

Proprio la diffusione della cultura di genere attraverso l'educazione nelle scuole è volta a combattere gli stereotipi di genere, sradicare le prassi consolidate che derivano da tali stereotipi e promuovere l'uguaglianza tra uomo e donna, in famiglia come in ambito lavorativo, nella società, nella cultura, nei media. A tal fine la Regione ha stilato delle linee guida per valorizzare le "buone pratiche" delle istituzioni pubbliche e delle organizzazioni private coinvolte nella lotta alle discriminazioni.

La scelta politica di istituire due bandi per caldeggiare le pari opportunità ha due obiettivi principali: rafforzare le politiche regionali in questo senso e favorire una cultura di integrazione delle differenze. A questo scopo nasce l'Osservatorio regionale contro la violenza di genere, che ci offre una fotografia reale delle donne che si rivolgono ai centri antiviolenza e di tutte le richieste che arrivano ai suddetti centri, affinché venga monitorato anche il "sommerso" - citando l'Assessora- ciò che accade e che non viene denunciato.

La mappa dei centri antiviolenza comprende i 19 centri e le 35 case-rifugio, nati seguendo le linee di indirizzo del Piano Regionale antiviolenza, in base alla L. R. 6/2014. Questi e altri (come i centri di accoglienza per uomini che compiono violenze) gli strumenti per il sostegno alla parità, paralleli ai finanziamenti nazionali costanti, utili a dare continuità ai progetti e agli obiettivi da perseguire. L'Assessora ha illustrato i progetti della Regione in merito, puntando l'attenzione sulla formazione dedicata agli operatori sanitari e ai volontari dei centri di accoglienza per le donne vittime di violenza. Attraverso la raccolta dei dati rilevati dal lavoro dei soggetti coinvolti si è arrivati a implementare un Bilancio di genere della Regione Emilia-Romagna e a disegnare e applicare il gender mainstreaming per i Comuni, per determinare l'impatto delle politiche di genere su uomini e donne e perseguire obiettivi di equità, trasparenza e partecipazione.

L'Emilia-Romagna si è così mostrata regione a misura di donna, attuando politiche attente alla condizione femminile, investendo sul lavoro femminile molto più che altre regioni e potendo

vantare una importante presenza femminile nei settori apicali, nonostante la difficoltà di conciliazione casa-lavoro sia ancora dominante per le donne a dispetto degli uomini.

Due le edizioni del bilancio di genere: la prima più sperimentale, rivolta alle Direzioni generali dell'Amministrazione regionale; la seconda che coinvolge tutti i settori dell'Amministrazione regionale e punta alla diffusione dei temi salienti su parità e contrasto alle discriminazioni di genere. Tali priorità sono contenute nella Legge quadro per la parità (L.R. 6/2014) e nel Patto per il Lavoro, siglato per promuovere una maggiore partecipazione ai percorsi formativi e sviluppare una nuova coesione sociale.

Parallelamente si sta lavorando per l'attuazione di politiche che sostengono la conciliazione dei tempi vita-lavoro, mediante proposte di work-life balance, smart-working, politiche di welfare mirate al sostegno della genitorialità, dei bambini e dell'assistenza agli anziani. Si delineano delle piste di lavoro volte al miglioramento della qualità della vita in termini di flessibilità oraria, di certificazioni di qualità per le imprese, di responsabilizzazione delle stesse in relazione alle famiglie e al bilancio sociale che ne deriva.

Questo approccio trasversale assicura la coerenza delle strategie di equità di genere in tutti gli ambiti settoriali e l'integrazione delle azioni regionali in materia di pari opportunità che impattano sulle politiche regionali e sulle conseguenti azioni intraprese.

E della trasversalità si è parlato durante i vari interventi delle rappresentanti presenti in sala, per enfatizzare i processi di emancipazione delle donne attraverso percorsi di formazione e proposte di lavoro per le donne che hanno subito violenze e discriminazioni di genere. Varie sono state le proposte delle diverse organizzazioni presenti al Tavolo, dalla promozione della cultura della maternità alla richiesta di punti d'ascolto e supporto psicologico nelle aziende; si è parlato della questione del corpo femminile e di tutte le problematiche sociali legate agli stereotipi radicati tutt'ora nella società; si è sollevata la questione della salute della donna, delle varie argomentazioni riguardanti la maternità, la malattia, la contraccezione; il Tavolo ha sollevato il tema dell'ascolto e del confronto, attraverso cui le politiche di genere possono svilupparsi e divenire efficaci, tramite il dialogo sindacato-datore di lavoro e gli accordi stipulati conseguentemente; si è sottolineata l'importanza di creare una "rete" di donne e tra donne, per tenere assieme soggetti differenti, ma con problematiche simili, linguaggio di genere, linee guida comuni; alcune azioni sono state concretizzate in tema di sensibilizzazione delle istituzioni attraverso una sperimentazione nelle università, come continuum del lavoro che già si attua nelle scuole.

La coordinatrice nazionale delle pari opportunità di Confsal, Letizia Giello, ha poi esposto i primi risultati del lavoro svolto a livello sindacale nell'ottica della parità di genere, facendo riferimento a contratti di secondo livello sottoscritti in aziende leader del settore ceramico: introduzione della flessibilità oraria per gli impiegati e per i lavoratori a giornata, allo scopo di conciliare i tempi del lavoro con i tempi della famiglia e della vita; la possibilità di richiedere il part-time "reversibile", al fine di agevolare le lavoratrici - madri nei primi anni vita dei propri figli, mantenendo intatti i propri compiti e le proprie mansioni che, al contrario, spesso vengono distribuiti tra altri lavoratori per indurre la lavoratrice - madre, ormai svuotata dei propri compiti, a licenziarsi. Altro tema affrontato dalla nostra coordinatrice è stato quello riguardante la retribuzione. Il D.Lgs. 198/2006, che obbliga le aziende, con un numero di dipendenti superiore a 100, a presentare ogni

2 anni il cosiddetto "Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile " non sempre è osservato e i pochi rapporti arrivati rivelano che per le donne il "tetto di cristallo" è ancora una realtà: nei posti apicali ci sono solo uomini e le differenze retributive a parità di mansioni e ruoli persistono. Sono questi i temi sempre al centro dei contratti di secondo livello sottoscritti finora da Confsal, che, a questo proposito, ha firmato l'Accordo Quadro Nazionale con Confindustria contro le violenze sul posto di lavoro, che contiene gli allegati utili per chiedere alle aziende di sottoscrivere un impegno preciso al fine di evitare che sul posto di lavoro possano verificarsi episodi di violenza o discriminazione di genere. La Confsal ha avanzato la proposta di fissare un nuovo incontro mettendo all'ordine del giorno la verifica di quale ricaduta i progetti attivati, per es. nelle scuole, abbiano avuto sul tessuto sociale interessato, attraverso quel processo che gli psicologi chiamano feedback.