



L'autonomia delle donne e della democrazia per l'Europa...

Sala Spazio Europa

Ufficio in Italia del Parlamento europeo e della
Rappresentanza in Italia della Commissione
europea via IV Novembre 149 Roma
(17 maggio ore 15.30-17.30)

(Spunti di riflessione per il dibattito-Serena Angioli)

- **Contestualizzazione:** si evidenziano alcuni dei cambiamenti strutturali di contesto in cui ci stiamo muovendo e verso dove andremo. Questi cambiamenti hanno inciso, ma incideranno molto di più di ora nel mercato del lavoro. Il lavoro è cambiato e cambierà ancora e la condizione di incertezza (di fatto e percepita) crescono. Tutto ciò incide sui gap e ne crea altri. La governance dei processi ha fallito la politica è più indietro rispetto ai mutamenti della e nella società. Il rischio della democrazia è la partecipazione strutturalmente oligarchica alle decisioni. Rilevanza della comunicazione dell'informazione.
- Il mercato del lavoro e la violenza domestica, e in generale la violenza sulle donne, sono due pilastri della politica di genere. Questi due pilastri, con tutte le diverse dimensioni che afferiscono a questi due grandi ambiti (non discriminazione di remunerazione, parità di accesso al lavoro, pari opportunità di ascesa a posizioni apicali, servizi di cura, etc...) hanno trovato un **riferimento importante nelle politiche dell'UE** che resta per l'IT un faro anche se le politiche di p.o. non sono più un "faro". Ma occorre riconoscere che non lo sono più perché in molti Paesi ci sono stati dei rilevati progressi e dunque la prospettiva dell'eguaglianza u/d esiste ancora, ma è posta dentro una diversa prospettiva di analisi.

- Cenni sul mutamento/evoluzione della **impostazione da parte dell'UE** negli anni rispetto alla questione della parità di genere u/d
- Situazione nel Paese: malgrado i progressi significativi, non c'è spazio per compiacersene; criticità permanenti e fallimento delle politiche sia di destra che di sinistra. I gap permangono malgrado alcuni progressi indiscutibili sia da un punto di vista normativo sia negli indicatori. Tuttavia questi indicatori ci dicono che i miglioramenti che si registrano in alcuni indicatori sono **congiunturali e non strutturali** e soprattutto non hanno ridotto i gap.
- Occorre un **cambio del paradigma**: guardare alla questione da una diversa prospettiva. Uno sguardo più lungo è indispensabile per decidere meglio cosa fare ora
- Solo alcune delle criticità strutturali italiane, **non tutte**, ci accomunano a colleghe europee. Su queste occorre puntare per una politica europea ancora più incisiva sul tema
- Rilettura più **analitica**, e anche **più ampia** della questione della donna nella società, della donna come persona e non solo della donna nel mdl. Perché serve una lettura, e dunque una conseguente domanda di politica più analitica? Perché alcuni dei nostri "cavalli di battaglia" non bastano più occorre essere più mirate: più posizioni apicali alle donne dobbiamo continuare a chiederle, ma non possiamo nasconderci che a volte,

quando alcune di noi hanno conseguito posizioni apicali, non sempre si comportano secondo una sensibilità al femminile e non portano la gender perspective nelle politiche delle quali sono decisore o co-decisore. Spesso diventano uomini. La questione è culturale? La battaglia per accrescere il ruolo delle donne nelle posizioni apicali non deve arrestarsi, ma forse deve essere ripensata e meglio sostenuta per consentire che queste donne che accedono restino ambasciatrici della lettura di genere della sensibilità di genere delle politiche. Devono essere portatrici degli equilibri mancanti. Il ruolo delle donne è da guardare non solo negli "spazi" classici della politica in quanto oggi molte decisioni si costruiscono non nei partiti/luoghi classici. Anche rispetto a molte politiche adottate e che sono state una indiscutibile conquista delle battaglie femminili e femministe, come per esempio i congedi parentali, il part time, etc... dall'analisi della loro attuazione e fruizione emerge che queste soluzioni normative, in Italia, hanno perpetuato i gap. Molte diseguaglianze della situazione di partenza si riflettono e si perpetuano nella fruizione di queste opportunità.

- **Cosa fare?** Rafforzare la nostra domanda di equità ed eguaglianza, ossia la domanda di politiche di genere attraverso 3 percorsi:
 - la conferma dei nostri ambiti, ma in questi ambiti, la nostra domanda potrebbe essere più strutturata e più puntuale; esempio non solo

donne in politica perché oggi molte decisioni non si prendono più nei partiti che sono poco rappresentativi della società;

- costruire percorsi di partecipazione alle decisioni non solo tramite la conquista delle posizioni apicali da parte di donne competenti, ma anche costruendo sensibilità nella società affinché tutta la società italiana cresca: anche gli uomini. Occorre agire anche sui processi decisionali in quanto si può e si dovrebbe contemporaneamente **incidere anche** sugli uomini che già hanno posizioni di leadership e sui giovani nella fase della loro educazione e percorsi di crescita (così come per combattere la violenza di genere non si può non agire anche sugli uomini e sui giovani, anche per la questione di eguaglianza di genere non si deve escludere lo sguardo sull'uomo perché la questione è diventata una questione di giustizia sociale e non più solo dentro ad un paradigma di contrapposizione u/d); occorre agire sulle cause e non sugli effetti: le discriminazioni nel mdl sono il riflesso di una disegualianza nell'accesso al mdl. Donne e uomini partono con impari condizioni di accesso al mdl anche se oggi questo fenomeno sta mutando;
- logica della **cooperazione tra donne** deve migliorare in IT; spesso non si supera facilmente l'approccio competitivo tra donne e ci si aggrega con difficoltà; crisi dell'associazionismo in

generale, e anche tra donne; molte donne nel mdl ripongono sugli uomini la loro fiducia piuttosto che sulle donne;

- l'ampliamento degli ambiti: non solo questi ambiti, ma guardare al fatto che la società va evolvendo verso una possibilità in cui il lavoro non produce autonomia e sicurezza, e ci sarà **più tempo libero** perché si produrranno beni e servizi con meno lavoro e la offerta di lavoro invece cresce;
- costruire una **agenda politica la questione di genere** che oggi non c'è. Ma secondo metodi e mete diverse tra il livello nazionale e quello Europeo perché diverse sono le diversità e diversi sono i gap, ma alcuni restano comuni. Esempio : **comune a IT ed EU** può essere la vigilanza sui diritti conquistati; la riduzione del gap tra uomini e donne nelle posizioni apicali manageriali e di leadership; le politiche e redistribuzione delle responsabilità di cura da ripensare: cambiare l'organizzazione del lavoro nella società che cambia; il "gender budget" etc... Per porre questo all'attenzione dell'Ue occorre lavorare su scala europea + rafforzare alcuni strumenti oggi disponibili ma non utilizzati+ definire altre nuove modalità di intervento e di sensibilizzazione+ verificare se è ancora opportuno insistere su alcune "strade" che non hanno più la stessa incisività di prima; etc....

Esempio di esigenze **solo IT**(e di pochissimi altri Paesi europei e dunque) questione prettamente nazionale: diseguaglianze nelle condizioni di partenza nell'accesso alle opportunità che costruiscono le persone, i cittadini; queste differenze sono marcate tra Nord e Sud, ma non solo tra Nord e Sud; disparità rilevanti nella società (modelli culturali presenti nel nostro Paese) e nella offerta e nella domanda di lavoro; le diseguaglianze retributive si rifletteranno nella pensione: esigenza di affrontare oggi il perpetuarsi di un gap anche nella vita post lavorativa; fruizione equilibrata dei congedi parentali ancora troppo femminili; fruizione del PT troppo femminile; le nuove povertà economiche ed educative, il "digital divide", etc...: la stessa dinamica uomo -donna si registra in questi due ambiti; l'accesso a posizioni di leadership e di governo; la disponibilità dei servizi di cura e non solo connessi alla maternità in egual misura nel Paese per consentire l'autonomia delle donne indipendentemente dalla qualità e condizione di lavoro disponibile; etc...

Ruolo delle ns parlamentari naz (e migliore loro collegamento alle elette del PE), ma anche analisi **dell'impatto delle politiche** e in questo serve il livello culturale adeguato, il mondo della ricerca, il ruolo della PA (esecutivo), una domanda organizzata da parte delle

donne...serve la pressione sul collo...rivoluzione non piu' evoluzione. Un esempio positivo ma insufficiente in IT è l'esercizio del recente "gender budget": poco dibattito, in mano a pochi, e fatto a consuntivo!

L'organizzazione della "cura" e delle **responsabilità nella "cura"** devono essere equilibrate e questo, secondo tutti gli studi è il principale ostacolo da rimuovere per migliorare la partecipazione delle donne al mdl. Raggiungere questo risultato, consentirebbe una migliore partecipazione delle donne al mdl e dunque rappresenterebbe una opportunità di crescita per la società intera, non solo per le donne. E' dimostrato che la bassa partecipazione delle donne al mdl, e la diversa qualità e retribuzione, hanno un costo nella mancata produzione di ricchezza del Paese, dell'UE.

L'altra prospettiva di analisi che deve essere aperta è la **redistribuzione della ricchezza** prodotta, indipendentemente da dove e da chi è stata prodotta: "gender budget" fin dalla previsione di bilancio e non a consuntivo.