

ARTICOLO SUL SEMINARIO TRANSNAZIONALE FINALE DEL PROGETTO TRANSNAZIONALE EQUAL "ITINERARI EUROPEI DI UGUAGLIANZA"

La condizione femminile della Venezia Orientale è stata oggetto di dibattito unitamente a quella di Francia e Spagna, nel corso dell'importante seminario transnazionale tenutosi a Granada il 17 giugno u.s. che ha concluso la fase europea del progetto Equal "New Economy e Turismo: nuove competenze delle donne in rete" (sito: <http://www.turismodomani.it>), riguardante gli ITINERARI EUROPEI DI UGUAGLIANZA (sito: <http://www.equalitineraires.org/>).

Il seminario ha avuto luogo presso la sede dell'Istituto Municipal de Formacion y Empleo, uno dei partner spagnoli del progetto che, per l'Italia, vede coinvolti una trentina di enti tra Amministrazioni comunali, Associazioni di categoria, cooperative, enti di formazione, tra i quali, con funzione operativa si segnalano la Fondazione CUOA ente coordinatore del progetto e responsabile di attività di formazione, ricerca e consulenza, il GAL Venezia Orientale responsabile della promozione, il Centro di Produttività Veneto di Vicenza con funzione di orientamento alla creazione di impresa al femminile, la Portogruaro Campus srl impegnata nell'ambito della ricerca e la CODESS Sociale che ha svolto un'indagine sui tempi di cura e di lavoro per le donne.

Partecipato con estremo interesse da quasi un settantina di persone, prevalentemente donne, tra le quali molte operatrici del settore della formazione e delle pari opportunità, il seminario è stato inaugurato dalla vicedirettrice dell'Istituto Municipal per la formacio y l'empleo e dalla direttrice dell'Istituto universitario degli studi della donna che fa capo all'università di Granada.

Il concetto introduttivo ha evidenziato come il programma Equal in generale, abbia incentivato le politiche di azione a beneficio delle donne, politiche che però hanno avuto benefici indiretti anche sugli uomini.

"L'Iniziativa Comunitaria Equal è uno strumento nuovo di cui si è dotata l'Unione Europea a partire dal periodo di programmazione 2000-2006, che ha fatto sintesi delle precedenti esperienze (es. NOW, ADAPT ecc.) operanti nei settori dei soggetti svantaggiati e delle donne (considerate esse pure soggetti svantaggiati!), perseguendo quella linea di condotta che, a partire dagli anni '90, ha visto la C.E. dare sempre più importanza al tema delle Pari Opportunità. Basti pensare", dice Francisco Montoro, Responsabile delle Iniziative Comunitarie dell'UAFSE ed esperto di Pari Opportunità del Programma Equal spagnolo (ebbene sì, un uomo!), "che nel trattato di Amsterdam su 56 articoli complessivi, ben 10 trattano il tema delle Pari Opportunità. Molti sono stati i progetti Equal spagnoli che hanno inteso incoraggiare nuove formule di organizzazione del lavoro attraverso azioni volte ad eliminare ogni forma di segregazione, migliorando la carriera professionale delle donne, promuovendo azioni di sensibilizzazione delle imprese e dei sindacati e incoraggiando la nascita di imprese al femminile".

Questa politica di miglioramento della condizione femminile nell'ambito del lavoro è stata ribadita da MariaGrazia ROSSILLI, sociologa italiana esperta in diritto comunitario, la quale conferma che dal 2000 le Pari Opportunità passano dal margine al centro delle politiche del lavoro promosse dall'U.E. Ciò anche per ridurre gli altissimi tassi di disoccupazione che fino agli anni '90 segnavano l'ambito lavorativo femminile. La strategia di Lisbona auspica infatti che l'economia europea raggiunga entro il 2010 la soglia di occupabilità del 70% della popolazione attiva europea e il 60% dell'occupabilità femminile. La piena utilizzazione delle risorse femminili, in termini quantitativi e qualitativi, è centrale in tempi in cui le donne, essendo numericamente di più, pesano anche di più sulla spesa sociale, si pensi al pensionamento. Inoltre spesso svolgono lavori meno retribuiti rispetto agli uomini, sono sovrarappresentate in tutti quei contratti non standard e un buon 34% in Europa, lavora part-time rispetto al 7% maschile. Il gap retributivo tra uomini e donne è di circa 25 punti a favore degli uomini. Tentare di ridurlo inducendo le donne ad entrare nelle occupazioni maschili, non è una soluzione, quanto cominciare invece a valorizzarne le differenze. Un tentativo forte di introdurre il concetto di Pari Opportunità nel mercato del lavoro (che è stato anche il tema della prima tavola rotonda del seminario), sarebbe proprio cambiare il vecchio modello di lavoro fordiano-keynesiano pensato per l'uomo e nel quale le donne sono state inserite a forza, a scapito di una loro possibile valorizzazione.

Un altro argomento scottante è stato affrontato nel corso della seconda tavola rotonda, a proposito della posta in gioco legata all'articolazione dei tempi di vita e di lavoro. E qui entra in scena la famiglia che per una donna rappresenta un impegno non indifferente dal quale non intende esimersi. Su una percentuale europea del 55% di donne occupate, il 34% lavora part-time per consentire loro di occuparsi anche della famiglia e dei figli. Part-time e lavori non standard danno luogo a discriminazioni che si riflettono sulla carriera e sullo stipendio e quindi anche sull'eventuale pensione. Che senso ha attivare politiche di lavoro a beneficio delle donne che consentano il congedo parentale per i mariti o padri di famiglia, quando gli stipendi di questi ultimi sono molto superiori a quelli delle loro donne che ovviamente si sacrificano a "rimanere a casa"? Attualmente si registra precarietà lavorativa anche per l'uomo 30-49enne, che un tempo non molto lontano era la colonna portante di una famiglia: in questo caso l'occupazione femminile può fungere da garanzia per il sostentamento familiare. In ogni caso i tempi familiari, soprattutto per la donna, sono costretti dai tempi di lavoro. A questo proposito insistono due limiti: il primo riguarda la legislazione che tratta solo del lavoro e di nessun altro ambito. Per esempio non esiste una legislazione vincolante in materia di asili nido, di case di cura per anziani ecc. In secondo luogo le politiche di uguaglianza di trattamento non sono sinonimo di Pari Opportunità. Le Pari Opportunità dovrebbero infatti riequilibrare le disuguaglianze che le donne soffrono nel competere con gli uomini nel mercato del lavoro. Mentre per politiche di uguaglianza si intendono tutte quelle politiche che correggono le disuguaglianze che il mercato del lavoro crea, uguaglianze di risultato tra uomini e donne.

Infine la terza tavola rotonda ha trattato il tema della creazione delle imprese al femminile, puntando sulla conciliazione tra vita personale e professionale e sul miglioramento delle competenze per sostenere le donne a realizzare le loro idee imprenditoriali. L'intervento nelle scuole coinvolgendo insegnanti per il miglioramento dei programmi formativi destinati agli studenti, l'orientamento che indirizza le donne verso una precisa idea imprenditoriale e la formazione che consente loro di apprendere utili strumenti per elaborare un business plan e rendere pertanto realizzabile un sogno nel cassetto che non deve essere solo autorealizzazione personale ma deve anche "rendere" dal punto di vista economico, sono alcune tra le importanti attività che sono state compiute per migliorare la vita professionale delle donne che lavorano e che vogliono entrare o ri-entrare nel mondo del lavoro.