

Avv. Maria Masi

Consigliere al Consiglio Nazionale Forense

Esistono ancora difficoltà e ostacoli oggettivi per quanto riguarda l'accesso delle donne al mondo del lavoro e in particolare a incarichi di responsabilità?

Esistono ancora difficoltà e ostacoli oggettivi, sebbene molto affievoliti, rispetto a qualche anno fa.

Ciò grazie alle diffuse (ma non sempre adeguatamente efficaci) politiche di genere e alla progressiva ma molto graduale sensibilizzazione alla problematica in oggetto da parte delle Istituzioni.

Solo per citare l'ultimo anello è opportuno segnalare, della tanto discussa e approvata Riforma del Lavoro (Jobs Act), un dato senza dubbio positivo, ovvero la particolare tutela in ambito lavorativo non solo degli aspetti legati alla "rioccupabilità" (che accomuna donne e giovani) ma anche di quelli legati ai diritti della maternità/paternità, ovvero ai congedi estesi a tutte le categorie di lavoratori, compresi, i liberi professionisti.

Altro dato positivo nella medesima Riforma è dato dalla maggiore attenzione alla conciliazione vita-lavoro e all'assistenza sanitaria. E' infatti, più esteso, il regime di tutela previsto prima solo per i malati di cancro e oggi esteso anche ai malati di gravi patologie croniche, degenerative ed inaggravanti. Anche questi aspetti sono da considerarsi oggetto di politiche adeguate e mirate alle Pari Opportunità.

Da ultimo ma non ultimo l'ulteriore dato positivo rappresentato dalla tutela reale (unico baluardo in materia) a favore dei dipendenti per i quali sia accertato un trattamento discriminatorio per genere, orientamento sessuale e religioso, orientamento politico etc...

Diversa invece la questione della persistente differenza reddituale di genere, a parità di occupazione e mansioni. Problema ancora lontano da una soluzione al punto che il Papa qualche giorno fa ha sentito il dovere di stigmatizzare questa usitata prassi.

Difficile o forse fin troppo facile individuarne le cause.

Bisognerebbe distinguere tra discriminazione di genere orizzontale e verticale e ancora tra lavoro dipendente e autonomo (le libere professioni) perché tanti possono essere i fattori da valutare e molti di questi censurabili, sotto il profilo dell'Etica, sia nei contesti in cui ci sia una normativa che lo vieta sia in quelli ancora privi di normativa di riferimento.

Sinteticamente potrei dire che per arginare il problema si rivelerebbe sicuramente utile l'applicazione di un regime sanzionatorio serio ed efficace nei confronti di chi realizza discriminazione, piuttosto che una mera programmazione di incentivi e agevolazioni a favore di chi non la realizza.

Questo, in termini di comunicazione "efficace" è di grande rilievo, dacché deve essere chiaro il messaggio che si tratta non di mere concessioni ma di tutela di diritti.

Ancora diverso il profilo degli incarichi di responsabilità.

Anche in questo caso siamo ancora lontani da un sano equilibrio ed anche in questo caso le cause sono diverse. Su tutte, però, sono convinta ci sia anche un fattore personale di cui bisogna tener conto.

Le donne ancora necessitano di un percorso articolato, finalizzato all'accrescimento dell'autostima, alla valorizzazione delle proprie conoscenze, capacità e abilità; allo sviluppo del concetto di possibilità di decidere, di essere autonoma e di avere voce in capitolo in famiglia, nella società, in politica e di avere accesso e di permanere nei centri decisionali della società, della politica e dell'economia.

A riguardo mi piace ricordare che il CNF, attraverso le attività della Commissione Nazionale Pari Opportunità, negli ultimi anni, ha inteso incoraggiare tale percorso, destinando sul territorio nazionale, attraverso la rete dei cpo e delle commissioni, presso gli Ordini Circondariali, corsi di comunicazione e corsi di formazione alla leadership con format, il cui contenuto mira proprio al conseguimento di quel risultato.

In ogni caso anche a livello generale e non solo limitato alle professioni, un richiamo costante (più che invito) all'adeguata applicazione delle direttive o anche solo l'esatta applicazione dell'art. 52 della nostra Costituzione potrebbe essere se non la soluzione, un buon rimedio alla rimozione degli ostacoli.

Quali consigli suggerirebbe per rendere le politiche pubbliche, nonché le iniziative private, più adattabili alla questione del rapporto tra etica e pari opportunità?

E' da sottolineare che riguardo al rapporto tra etica e pari opportunità, esistono già degli strumenti, volti a tutelare i soggetti discriminati o comunque idonei ad individuare i comportamenti eticamente e/o deontologicamente scorretti. Mi riferisco in particolare ai Codici etici, dei quali molti soggetti sia pubblici che privati si stanno dotando, nonché ai codici deontologici adottati dagli ordini professionali. Ancora,

grazie ad una più specifica previsione normativa al riguardo, sempre maggiore diffusione stanno avendo altri tipi di strumenti. Penso ai Comitati ed alle Commissioni per le Pari Opportunità, la cui costituzione è ormai presso che obbligatoria sia negli enti pubblici che presso gli ordini professionali o ai Comitati Unici di Garanzia (CUG) che devono essere istituiti presso le P.A. , il cui ruolo è comunque quello di individuare i comportamenti eticamente e giuridicamente scorretti e comunque, di promuovere le buone prassi e le azioni positive, la cui diffusione potrebbe certamente facilitare la realizzazione di politiche pubbliche eticamente più corrette ed improntate a garantire reali pari opportunità tra tutti i soggetti cui sono rivolte.