

Dott.ssa Amelia Scotti

Presidente Comitato Pari Opportunità

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Napoli

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

Prima di rispondere a questa domanda, volevo ricordare che in Italia, grazie a movimenti femministi, molti passi avanti per il raggiungimento della parità dei diritti della donna rispetto a quelli che erano riconosciuti all'uomo sono stati fatti, ma solo a partire dal 1963.

Per comprendere l'importanza di tutte le iniziative a favore delle Pari Opportunità è bene ricordare alcune delle diverse tappe dell'emancipazione femminile in Italia: 1963 – Abolita l'esclusione delle donne dal lavoro negli uffici pubblici. Le donne possono ora accedere a tutte le cariche, professioni e impieghi, compresa la magistratura nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazioni di mansioni.

Cancellato il cosiddetto "ius corrigendi": il marito aveva il diritto di picchiare la moglie, che per qualche motivo, secondo la morale comune, sbagliava.

Approvata la legge n.7 che vietava il licenziamento delle lavoratrici a causa del matrimonio; 1968 – L'adulterio non è più reato. Prima per le donne era prevista la carcerazione fino a due anni, mentre gli uomini erano puniti solo se la relazione extraconiugale era conosciuta da un certo numero di persone (quindi offendeva la morale e la famiglia in pubblico);

1971 – Approvato il divieto di licenziamento delle madri durante il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno del bambino;

1975 – Il nuovo diritto di famiglia stabilisce la parità tra i coniugi: stessi diritti e uguali doveri. Fino ad allora esistevano la patria potestà e la potestà maritale, per cui era il marito a decidere l'indirizzo della vita familiare, tra cui la scelta del luogo di residenza;

1977 – Uguali diritti, uguali salari: è approvata la legge di parità sul lavoro. Approvata la legge n.903 del 9/12 che regola il divieto di discriminazione diretta basata sul sesso;

1981 – Abolito il delitto d'onore, che prevedeva una pena limitata (da 3 a 7 anni) se un uomo uccideva la moglie, la sorella o la figlia "nello stato d'ira determinato dall'offesa recata all'onore suo e della famiglia". Per l'omicidio del marito era invece previsto l'ergastolo;

1991 – Approvata la legge che promuove le pari opportunità e sancisce "l'uguaglianza sostanziale con l'inversione dell'onere della prova per chi discrimina; la promozione e il finanziamento di azioni positive";

1996 – La violenza sessuale è riconosciuta come reato contro la persona e non più contro la morale.

Riguardo poi il percorso delle donne verso la cultura, per un riepilogo cronologico val la pena di ricordare che questo inizia nel 1876, quando si apre loro l'accesso all'Università e nel 1877 ci fu la prima laureata in medicina all'Università di Firenze, Ernestina Paper.

Per far comprendere quindi con quante difficoltà le donne hanno dovuto lottare per affermare i propri diritti, cito il caso di Lidia Poet, uno dei tanti esempi nella storia dell'emancipazione femminile, relativamente alle Pari Opportunità nelle Professioni.

Lidia Poet fu la prima donna che riuscì ad iscriversi nel 1920 ad un Albo Professionale, quello degli Avvocati di Torino, a 65 anni, ben 37 anni dopo aver superato l'esame di abilitazione, dopo che, grazie a battaglie fatte da movimenti femministi e forze progressiste, entrò in vigore la legge 1176 del 1919 che permetteva alle donne di accedere ad alcuni pubblici uffici. La storia: nel 1881 Lidia Poet si laureò a Torino con il massimo dei voti; svolse per due anni la pratica forense indispensabile per il superamento degli esami da procuratore legale; superato l'esame ottenne nel 1883 l'iscrizione all'Ordine degli Avvocati di Torino con 8 voti a favore e 4 contrari; contro l'iscrizione all'albo di una donna cominciarono a diffondersi testi ed articoli e la Corte d'Appello di Torino annullò l'iscrizione utilizzando l'argomento che la professione forense dovesse essere qualificata un ufficio pubblico e come tale l'accesso era per legge vietato alle donne; la Cassazione di Torino successivamente confermò la pronuncia d'Appello. Le ragioni addotte dagli oppositori alla carriera delle donne in avvocatura furono essenzialmente di due tipi: una di carattere giuridico e l'altra di carattere medico: dal punto di vista giuridico, le donne dell'epoca non godevano della parità di diritti con gli uomini, non potevano essere testi per processi dello Stato Civile o testimoni per un testamento ed erano sottoposte alla volontà del marito che dovevano seguire in ogni suo minimo spostamento e cambiamento di domicilio.

Pertanto, permettere alle donne di svolgere attività di avvocato sarebbe stato lesivo per i clienti perché si

sarebbe dato loro “un patrono” privo di tutte le facoltà giuridiche; dal punto di vista medico si sosteneva che le donne, “almeno per circa una settimana al mese”, non avrebbero avuto la giusta serenità....

Ma anche se questi pari diritti oggi sono sanciti dalla legge, la parità non è stata ancora raggiunta, specialmente nei ruoli apicali, dove esiste ancora la predominanza maschile. Questo in quanto in Italia, rispetto ad altri paesi, non vengono adottate le politiche necessarie per la conciliazione dei tempi lavoro-famiglia, che consentano alla donna lavoratrice, moglie/madre/figlia di genitori anziani da accudire, di poter dedicare “con la giusta serenità” il tempo necessario al proprio lavoro, al pari dei colleghi uomini, avendo così la possibilità di raggiungere posizioni apicali e contribuire con le proprie competenze al miglioramento dei risultati in tutti i settori: imprese, professioni e politica. Per fare ciò, occorrerebbero investimenti da parte della politica affinché si metta in moto un circolo virtuoso: donne che lavorano “con serenità” avendo la possibilità di gestire i tempi lavoro-famiglia, producono reddito, fanno più figli, danno lavoro ad altre donne (baby sitter, colf, badanti, ecc.), mettendo così in moto la nostra economia che da un bel po' è ferma o quasi. Queste secondo me sono oggi le difficoltà per l'accesso delle donne al mondo del lavoro e in particolare a incarichi di responsabilità.

Riguardo invece gli ostacoli oggettivi per l'accesso delle donne al mondo del lavoro e in particolare a incarichi di responsabilità, secondo me, questi esistono tutt'oggi in quanto ci sono ancora poche donne nelle cosiddette “Stanze dei Bottoni”, dove le decisioni in favore delle pari opportunità devono essere prese; questo perché al momento della predisposizione delle liste elettorali, sia per le elezioni politiche istituzionali che per quelle politiche delle categorie professionali, non vengono scelti uomini e donne per meritocrazia, facendo una vera selezione per titoli, attitudini ed esperienze professionali con risultati positivi tangibili, ma vengono scelti nomi, soprattutto maschili, senza il rispetto spontaneo di un giusto equilibrio di genere, solo considerando “i numeri” che questi soggetti sono in grado di portare in termini di voti alla lista, senza tener conto però che anche le donne, messe nelle giuste condizioni, sarebbero in grado di portare gli stessi risultati.

Continuando così, non solo si continueranno a ledere le pari opportunità, ma anche l'etica, dando spazio a persone, che, come purtroppo continuiamo a leggere sui giornali, abusano del proprio potere ottenuto con i cosiddetti “numeri”, preoccupandosi soprattutto di interessi personali ai danni della collettività.

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

I consigli che suggerirei sono:

- Stabilire dei requisiti necessari che devono possedere tutte le persone, uomini e donne, che si vogliono candidare per rivestire delle cariche politiche istituzionali e nell'ambito delle categorie professionali;
- Stabilire l'armonizzazione, da parte degli organi legislativi, delle regole di formazione delle liste elettorali di tutti gli Ordini Professionali e delle rispettive Casse di Previdenza, istituendo per legge l'obbligatorietà dell'adozione di un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi nella formazione delle liste dei Consigli degli Ordini Professionali Locali e Nazionali e delle liste dei Consigli di Amministrazione delle Casse Previdenziali dei Professionisti e dei rispettivi Delegati, affinché il genere meno rappresentato ottenga (se non la parità) almeno un terzo dei consiglieri e/o Delegati eletti;
- Stabilire un numero massimo di mandati per tutte le cariche istituzionali per consentire un ricambio ed evitare abusi di potere;
- Stabilire l'ineleggibilità di coloro che abbiano avuto problemi con la giustizia;
- Tra le misure per la conciliazione lavoro-famiglia suggerirei di stabilire dei criteri per la deducibilità dei costi sostenuti per l'acquisto dei servizi necessari per la predetta conciliazione (baby sitter, baby parking, colf, badante, scuole private col tempo prolungato, ecc.), anche sotto forma di crediti d'imposta e la decontribuzione del relativo costo del personale;
- Effettuare una comunicazione efficace delle politiche per la conciliazione lavoro famiglia che la politica vorrà adottare, per evitare che, pur facendo investimenti in tal senso, queste non vengano utilizzate per mancanza o carente informazione.