

CONTRO LA SPEREQUAZIONE DONNE-UOMINI

UN PROGRAMMA DI AZIONE
PER LA PARITÀ DI GENEREdi **Alessia Mosca***,
Paola Profeta**
e **Paola Subacchi*****

Il Global Gender Gap Index 2017 del World Economic Forum vede l'Italia all'ottantaduesimo posto su 144 Paesi analizzati, in caduta libera di 32 posizioni rispetto all'anno precedente. Dovrebbe essere fonte di preoccupazione comune, dato che l'impegno a eliminare le differenze è uno strumento per la crescita economica. Stupisce, quindi, come il tema sia, ancora una volta, il grande assente nel dibattito pubblico dell'attuale campagna elettorale.

#MaiPiùSenza è la richiesta che ogni amministrazione riconosca questo tema come parte integrante della propria azione di governo e della propria visione di società. #MaiPiùSenza una piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro, #MaiPiùSenza la parità salariale, #MaiPiùSenza un'organizzazione del lavoro di cura basata sulla condivisione tra uomini e donne, #MaiPiùSenza il talento di tutti.

Sulla base delle nostre competenze sul tema, proponiamo alcune linee guida, che affidiamo all'attenzione di chiunque si candidi, a qualsiasi livello, a governare. Queste linee guida, che non hanno pretesa di esaustività, sono uno strumento dell'iniziativa #MaiPiùSenza. Un hashtag che permette di manifestare la propria adesione a una o più di queste proposte o, ancora, di proporle di diverse: apre a un lavoro collettivo, così come collettive dovrebbero essere l'attenzione e la partecipazione su questo tema.

Nel documento, consultabile integralmente su *change.org*, avanziamo proposte innovative e ragioniamo sul tema della genitorialità, non più solo maternità. Per le donne, ad oggi il nostro ordinamento prevede un incentivo a prolungare il congedo (la retribuzione al 30%) e addirittura un incentivo al licenziamento a seguito della maternità, che dà diritto alla Naspi. La rotta va rapidamente invertita: urgono incentivi per il rientro al lavoro dopo la maternità. Le donne che tornano al lavoro dopo la maternità obbligatoria dovrebbero ricevere almeno tanto quanto

quelle che prolungano il congedo, e cioè il 30% del proprio stipendio, per esempio sotto forma di bonus o di voucher per le spese di cura. Sul fronte congedi, proponiamo di introdurre un mese di congedo di paternità obbligatorio, retribuito allo stesso livello di quello materno, da fruirsì entro il primo anno di vita del bambino. Per il congedo di maternità, la proposta è di una maggiore flessibilità, mantenendo i cinque mesi obbligatori ma legandone solo tre al momento del parto e lasciando che gli altri due siano fruiti entro il primo anno di vita del bambino.

La sperequazione tra donne e uomini è radicata non solo nell'accesso al mercato del lavoro ma anche al suo interno, con una segregazione orizzontale e verticale che ostacola le carriere femminili. È necessaria una maggiore trasparenza per garantire pari salario a parità di mansioni, responsabilità e competenza, e una riflessione sull'eventuale predisposizione di una nuova azione legislativa in vista dello scadere della legge Golfo-Mosca. Infine, nessun cambiamento potrà essere radicato e duraturo se non si agisce, contempora-

neamente, sulla cultura. Noi proponiamo due livelli di intervento: decostruzione degli stereotipi e prevenzione della violenza di genere.

Anni di analisi, studi, confronti internazionali sul perché dei ritardi del nostro Paese ci hanno restituito un'immagine complessa, dove non esiste un'unica causa, dove gli elementi culturali, istituzionali, familiari si intrecciano e si rafforzano a vicenda creando ostacoli e difficoltà crescenti per il lavoro e le carriere femminili e per le scelte delle donne lungo l'intero arco della loro vita. Sappiamo però, oggi più che in passato, che la parità di genere non si raggiunge con la bacchetta magica. Per compiere i progressi sostanziali di cui abbiamo bisogno e raggiungere risultati persistenti occorre un'azione organica, ampia e condivisa, un programma strutturato che sia integrato come elemento strategico fondamentale per il futuro del Paese.

**Proponente della legge sulle quote di genere nei cda («Golfo-Mosca»)*

*** Università Bocconi*

**** Chatham House Londra*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

