

L'identità delle appartenenze

pari opportunità per tutti

a cura di

Anna Maria GROSSO e Ilaria MACCHIORLATTI



Città di Torino, 2012

L'identità delle appartenenze – pari opportunità per tutti

COORDINAMENTO PROGETTUALE

- dott.ssa Anna Maria GROSSO,
Città di Torino, 4^a Circoscrizione San Donato-Campidoglio-Parella
- dott.ssa Ilaria MACCHIORLATTI, Cooperativa *L'isola di Ariel*

INDICE

- 1 – Presentazione, Claudio CERRATO
- 3 – Introduzione, Ilaria MACCHIORLATTI
- 5 – *L'identità delle appartenenze*, Silvana PERRONE
- 7 – *Pari Opportunità e politiche di genere*, Anna Maria GROSSO
- 13 – *Tanto diversi ma così uguali* (da MONICA MAGI, BOCCACCIO 2012)
- 15 – *Identità e Appartenenza*, Ilaria MACCHIORLATTI

IMPAGINAZIONE

Ufficio Comunicazione&Immagine 4^a Circoscrizione

PAGINA WEB E VERSIONE DIGITALE:

<http://www.comune.torino.it/circ4>

versione PDF scaricabile

a cura dei Servizi di Comunicazione 4^a Circoscrizione

DISTRIBUZIONE GRATUITA



I Quaderni della 4^a Circoscrizione – 1, Marzo 2012

Città di Torino – 4^a Circoscrizione San Donato Campidoglio Parella
via Servais 5, 10146 - Torino

TEL. 011.4435411 FAX 011.4435419 www.comune.torino.it/circ4

Presentazione

Si deve a una donna, Rosa Luxemburg, la proposta di eleggere l'8 marzo *Festa internazionale della Donna*.

Una data che tutti noi conosciamo, perché ricorda la tragedia accaduta nel 1908, quando morirono 129 operaie dell'industria tessile newyorkese Cotton, nel rogo della fabbrica nel quale avevano attivato una protesta contro le precarie condizioni di lavoro loro imposte.

Partire da questa data per approfondire la condizione femminile in tutti i suoi temi principali come: l'occupazione femminile, la maternità, l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro, la violenza sulle donne, ma provare ad andare oltre e cercare di riflettere sui mutamenti dell'identità che sono già in corso e ancor più lo saranno nei prossimi anni e decenni, via via che verranno meno le appartenenze sulle quali da secoli e anzi da millenni l'identità della nostra specie e degli individui che la compongono è stata costruita.

Sulla base di queste motivazioni è stato scelto il tema delle iniziative dell'8 marzo della 4^a Circoscrizione, perché, ogni volta che si rivendica la nostra identità, si tende a dimenticare che questa è decisa quasi totalmente dalle nostre appartenenze: religiose, culturali, ideologiche e di genere.

Stefano DOMINESE
Coordinatore alla Cultura

Claudio CERRATO
Presidente 4^a Circoscrizione
San Donato-Campidoglio-Parella



Introduzione

Ilaria MACCHIORLATTI

Una giornata per approfondire insieme le questioni attinenti l'identità e la molteplicità delle appartenenze culturali e di genere, discutendo modelli di cittadinanza che possano configurarsi come mediazioni tra l'universalismo dei diritti e il pluralismo della soggettività; considerazioni sociali, psicologiche, giuridiche, educative: da questi obiettivi nasce l'idea del Convegno *L'identità delle appartenenze – Pari opportunità per tutti*.





L'identità delle appartenenze

Silvana PERRONE

Presidente cooperativa sociale *L'isola di Ariel*

Se c'è qualcosa che oggi viene diffusamente riconosciuto al genere femminile, è la sua identità multipla; tuttavia è ancora aperto un problematico, precario tentativo di conciliare ruoli privati e lavorativi. Una problematicità che accompagna la vita delle donne impegnate nei luoghi interni e in quelli esterni, costantemente alla ricerca di un tempo che sembra non bastare mai.

Nelle questioni di genere si intrecciano molteplici aspetti relativi sia all'approfondimento di significati sia alla considerazione e valutazione dell'incidenza e dell'intreccio di componenti culturali, psicologiche, sociali e di organizzazione negli ambienti di lavoro.

La 4^a Circoscrizione del Comune di Torino si è impegnata e si impegna per cercare di contribuire a valorizzare quel potenziale costituito dal capitale umano femminile la cui mancata valorizzazione rappresenta uno spreco di risorse intellettuali, di investimenti sociali ed economici.

È necessario individuare nuove direzioni di sviluppo e, nel contempo, segnare gli spazi femminili, radicare conquiste che sono espressione di cultura e civiltà in tempi che a volte sembrano smentire quanto già con molta fatica realizzato.

È necessario concorrere al superamento di situazioni di difficoltà e di disagio, perseguendo l'individuazione delle problematiche ricorrenti, valorizzando lo scambio di idee e ricercando l'elaborazione di nuovi percorsi.

Le considerazioni avviate dall'universo femminile si estendono a quello maschile rivolgendo uno sguardo critico alle pari opportunità per tutti,

per andare oltre presunte neutralità segnate da modelli di genere consolidati e aprire così anche per gli uomini nuovi spazi di libertà per l'espressione della propria individualità e per una diversa qualità delle relazioni tra loro e con le donne.

La valorizzazione delle differenze attraverso una lettura attenta del nostro tempo, dei suoi limiti e delle sue possibilità, porta a considerare la globalizzazione e il mercato del lavoro nelle sue incidenze sulle donne, e riapre antiche disuguaglianze mettendo in evidenza il loro “grande talento di acrobate”.

Certo, ogni donna, ogni uomo sono un mondo a sé, con i propri problemi, capacità, attese, motivazioni, paure, speranze: un mondo a sé, ma inserito in una storia prossima e remota. Indubbiamente la storia delle donne esercita una pressione, esprime una serie di condizioni, occulte e palesi, ben diversa da quella degli uomini.

È necessario uscire dagli stereotipi e dai luoghi comuni, superare le difficoltà gestionali e organizzative che si aggiungono alle difficoltà della vita e del lavoro e perseguire delle opportunità che cerchino di tutelare gli interessi delle persone considerate nell'integralità degli aspetti della loro esistenza.



Pari Opportunità e politiche di genere

Anna Maria GROSSO

funzionario in P.O. 4^a Circoscrizione – Comune di Torino

Per “Pari Opportunità” tra uomini e donne si intende, secondo una definizione della Commissione Europea, l’assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale in base al sesso di appartenenza.

NORMATIVA EUROPEA

L’uguaglianza tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario. Gli obiettivi dell’Unione Europea (UE), in materia di uguaglianza tra le donne e gli uomini, hanno lo scopo di assicurare le pari opportunità e l’uguaglianza di trattamento tra donne e uomini, nonché di lottare contro ogni discriminazione basata sul sesso.

L’art.21 della *Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea* – Nizza 7 dicembre 2000 dispone che: “È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l’origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l’appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l’età o le tendenze sessuali”.

L’art. 23 della *Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea* —Nizza 7 dicembre 2000 recita: “La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all’adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato”.

La Direttiva 2006/54/CE adottata dal Parlamento Europeo e dal Consiglio dell'UE prevede l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

L'art.157 del TFUE (*Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea*), in vigore dal 2009, sancisce la parità retributiva tra le donne e gli uomini prevedendo: “Ciascun Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore”.

Il Patto Europeo per la Parità di Genere, approvato dal Consiglio UE nel marzo 2006, ha la finalità di incoraggiare l'adozione, a livello di Stati membri e di Unione, di misure per colmare i divari di genere e combattere gli stereotipi nel mercato del lavoro; promuovere la conciliazione tra vita professionale e vita privata per tutti; rafforzare la *governance* tramite l'integrazione di genere e un miglior monitoraggio.

Il Regolamento 2006/1922/CE del Parlamento e Consiglio UE istituisce l'*Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere*, con sede a Vilnius in Lituania, per sostenere e rafforzare la promozione dell'uguaglianza di genere, la lotta contro le discriminazioni basate sul sesso, e sensibilizzare i cittadini dell'UE in materia.

NORMATIVA NAZIONALE

L'art. 3 della Costituzione afferma un principio di uguaglianza sostanziale: “Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali” e individua come compito della Repubblica, quello di “rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese” .

La stessa Costituzione, a seguito della revisione costituzionale del 2003, all'art. 51, prevede che “tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di uguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge; a tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini” .

L'art.117 della Costituzione prevede inoltre che: “le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive”.

La legge n.125 del 1991 “Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro”, ha inteso offrire strumenti atti a favorire l'occupazione femminile e a rimuovere gli ostacoli che impediscono un'effettiva uguaglianza: non un'uguaglianza astratta, bensì stesse opportunità al fine di recuperare le situazioni di svantaggio. Con questa legge viene istituito il *Comitato Nazionale di Parità* presso il Ministero del Welfare e viene stabilito per i datori di lavoro pubblici e privati con oltre 100 dipendenti l'obbligo di redigere un rapporto biennale sulla situazione del personale femminile e maschile da inviare alle Consigliere di Parità regionali.

Il D.L.vo 198/2006, *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, oltre a riordinare le disposizioni esistenti in materia e, dopo avere trattato al Libro I – Titolo II l'organizzazione della promozione delle pari opportunità, dedica il Libro III – Titolo I alle pari opportunità nel lavoro, compresa l'adozione di azioni positive. Le novità più importanti previste dal nuovo codice sono l'introduzione di un concetto, più ampio, di “discriminazione”, sia diretta che indiretta, che ricomprende ad esempio le discriminazioni legate allo stato di gravidanza, maternità o paternità, le molestie nei luoghi di lavoro, comprese quelle sessuali, anche legate al cambiamento di sesso; viene introdotto il principio generale del “*mainstreaming* di genere” che obbliga a tener conto dell'obiettivo della parità, in maniera più cogente rispetto al passato, nella formulazione delle leggi, dei regolamenti, degli atti amministrativi nelle politiche e attività varie.

Sono, inoltre, contenute misure che vietano trattamenti economici differenziati tra uomini e donne e sono apportate modifiche al *Testo Unico sulla Maternità* introducendo in particolare due concetti nuovi: si può usufruire del congedo parentale anche su base oraria e si ha diritto a beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che sarebbero spettati alla lavoratrice o al lavoratore durante l'assenza.

A dicembre 2009 il Ministero del Lavoro e il Dipartimento delle Pari Opportunità presenta il programma di azione Italia 2020 per l'inclusione delle donne nel lavoro su cinque linee di intervento: potenziamento dei servizi di assistenza per la prima infanzia e la sperimentazione di buoni

lavoro; strutturazione dei servizi privati di cura e assistenza alla persona; revisione di criteri e modalità per la concessione di contributi di cui all'art. 9 Legge 2000/ 53; nuove relazioni industriali per il rilancio del lavoro a tempo parziale e degli altri contratti a orario ridotto, modulato e flessibile; nuova occupazione nel contesto dei cambiamenti in atto, lavori verdi (*green job*) anche al femminile.

L'art. 21 della legge 183/2010 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” istituisce i *Comitati Unici di Garanzia* per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) che assumono – unificandole- le funzioni attribuite dalla legge e dai contratti collettivi al Comitato per le pari opportunità e ai comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

Tale normativa prevede l'ampliamento della garanzie, oltre alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio enunciati dalla legislazione comunitaria: genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, convinzioni religiose e personali estendendo la tutela anche all'accesso, al trattamento ed alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera ed alla sicurezza in ambito lavorativo.

La Legge 12 luglio 2011 n. 120, recante “Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria” concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati, introduce l'obbligo di prevedere le cosiddette “quote rosa” nei Consigli di amministrazione a decorrere dal 2012.

NORMATIVA DELLA REGIONE PIEMONTE

L'art.13 dello *Statuto Regionale* sancisce che “La Regione garantisce le pari opportunità tra uomini e donne e opera per rimuovere, con apposite leggi e provvedimenti, ogni ostacolo che impedisce la piena parità nella vita sociale, politica, culturale ed economica. La legge assicura uguali condizioni di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive nonché

negli enti, negli organi e in tutti gli incarichi di nomina del consiglio e della Giunta Regionale”.

La Regione Piemonte – prima in Italia – in attuazione dell’art. 13 dello Statuto ha approvato la Legge n. 8 del 18 marzo 2009 “Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere nella Regione Piemonte e disposizioni per l’istituzione dei bilanci di genere”: una legge organica che ha come obiettivo “combattere ogni discriminazione fondata sul genere, rafforzare il ruolo delle donne e la loro partecipazione alla vita politica, economica, sociale, culturale e civile attraverso l’integrazione della dimensione di genere nella normativa e nell’azione politica e programmatica regionale”.

Con legge regionale del 19 dicembre 1984, n.863 è stata istituita la Consiglieria di Parità regionale che ha il compito di svolgere funzioni di promozione e di controllo dell’attuazione dei principi di uguaglianza e di opportunità e di non discriminazione per uomini e donne nel mondo del lavoro.

REGOLAMENTI DEL COMUNE DI TORINO

Il Comune di Torino, con deliberazione del Consiglio Comunale del 21 giugno 2010, ha approvato il *Regolamento di disciplina dell’attività del Comitato per la pari opportunità e la tutela dal mobbing* (CO.PO.MO.), con il compito prevalente “di promuovere e svolgere tutte le indagini conoscitive necessarie ad individuare gli opportuni strumenti per l’attuazione delle normative inerenti le pari opportunità e il benessere organizzativo” (art.2, comma 1, lett.a).

Con deliberazione del Consiglio Comunale del 21 giugno 2010 è stato approvato il *Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino*, che si prefigge la prevenzione delle molestie a sfondo sessuale, delle molestie morali e psicologiche sul posto di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, la garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate per affrontare il problema e prevenirne il ripetersi.

Nel *Codice di Comportamento* viene prevista la figura della Consulente di Fiducia a cui possono rivolgersi le dipendenti e i dipendenti dell’Ente, nei casi di violazione dei principi espressi dal *Codice*.

Il Comune di Torino, in attuazione a quanto previsto dalla legge 183/20010, sta adottando un proprio regolamento che andrà a disciplinare il funzionamento del *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (C.U.G.) che sostituirà il *Comitato per le pari opportunità e la tutela del mobbing* (Co.Po.Mo.).



Tanto diversi ma così uguali

dal libro *I colori delle donne*
di Jacqueline Monica Magi e Kavitha Boccaccio

“Colombo non ha scoperto un bel niente...”

“Cosa?!”

“Aspetta, ti spiego: la scoperta dell'America non è stata una vera e propria scoperta perchè loro erano già lì”

Questa è una delle tante differenze di pensiero con cui mi sono dovuta confrontare con mio marito quando cinque anni fa arrivò dal Kenia.

Punti di vista differenti, usi e costumi che possono allontanare, creare conflitto ma anche unire, rafforzare la creatività individuale per sviluppare la propria energia vitale.

La diversità è uno dei valori fondamentali del nostro secolo. La diversità è colore, cultura, ricchezza, scambio, crescita, necessità, fa parte della storia di ogni uomo.

Spesso, però, la diversità appare come un pericolo, una minaccia, una barriera che si oppone tra i simili e “gli altri”.

È di certo molto più “riposante” avere a che fare con ciò che già conosciamo, con persone nelle quali ci riconosciamo in situazioni già collaudate.

Gestire la diversità richiede impegno, coraggio, pazienza, ma regala la gioia della scoperta, l'avventura del viaggio, il rischio del confronto e l'audacia del mettersi in discussione.

Io credo che il primo passo da fare sia quello di cominciare a considerare la diversità non come un elemento da tollerare, ma come un bene da tutelare.

È necessario avere la capacità di conoscere, di imparare dall'altro, andando oltre la difficoltà di accettare di imparare dalla differenza.

In una realtà pregnata dal dogmatismo è certo un percorso difficile; è necessario spogliarsi dagli “schemi comuni” per tirare fuori la propria creatività senza ostacoli in un ambiente idoneo.

Ogni bambino può raggiungere risultati formativi positivi sia a livello cognitivo sia a livello affettivo-emotivo e sociale, quindi di autonomia e fiducia nelle proprie risorse, se nel percorso scolastico si pone in primo piano l'obiettivo dell'inclusione e della specialità.

Ogni scuola dovrebbe conoscere, rispettare, coltivare quella normalità che risponde al bisogno di appartenenza e di sentirsi riconosciuto per la propria dimensione personale, di sentirsi diverso dagli altri e di percepire che tale diversità è riconosciuta come un valore, una condizione di crescita individuale e sociale.

Allora, serve un'idea di scuola e una formazione degli insegnanti aperta al concetto di poliedricità della scuola: una poliedricità che metta al centro una progettualità educativa in grado di promuovere l'originalità, individualità, razionalità del bambino e della bambina, aiutando alunni e alunne a costruire una quadro di consapevolezze culturali, di responsabilità sociali, di cittadinanza attiva e aperta agli altri.

Serve una scuola impegnata a corrispondere alle caratteristiche del soggetto-persona che apprende.

Accompagnare l'individuo dall'infanzia all'età adulta in un percorso di accettazione di se stesso e degli altri, significa portarlo alla consapevolezza di sé spronandolo a “tirare fuori sé stesso” e la propria creatività.



Identità e Appartenenza

Ilaria MACCHIORLATTI

cooperativa sociale *L'isola di Ariel*

Esiste una sottile differenza tra la parola “identità” e la parola “appartenenza”.

L'identità risponde alla domanda “chi sei?”, mentre le appartenenze rispondono alla domanda “cosa sei?”. Ad esempio, essere donna è elemento identitario: nativa del Ghana, cittadina (acquisita) italiana, protestante, vive con i genitori, sono elementi che riguardano le appartenenze.

Nel divenire quotidiano, nella concretezza del nostro agire, la distinzione però non è così netta, al centro di questa riflessione comunque c'è l'identità che corrisponde all'assoluta unicità di ogni singola persona.

E questa unicità è prodotto anche delle appartenenze e del modo in cui vengono combinate; di un divenire fatto di scelte.

«Nessun soggetto può ergersi a modello universale per gli altri. È necessario apprezzare la parzialità, e dunque la contingenza, per avere un atteggiamento di apertura all'altro, che è appunto un atteggiamento di relazione».

L'identità è qualcosa che non è data per sempre; non è una sostanza che si sviluppa a prescindere dalle relazioni, dall'agire nello spazio pubblico e privato e dalle scelte che di volta in volta si compiono.

In Italia, la Costituzione non si disinteressa delle differenze. L'art. 3 c.1 parla di “pari dignità sociale” e pone un principio di divieto di discriminazione per ragioni di “sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali”.

Questa impostazione, già da questo primo comma, ha consentito alla Corte costituzionale di elaborare il cosiddetto “principio di ragionevolezza”, e cioè a dire che è violazione del principio di uguaglianza formale tanto il trattare in modo diverso l’uguale, quanto in modo uguale il diverso.

Dunque, non è detto che le differenze siano necessariamente un disvalore da azzerare.

L’art. 3 c.1 viene completato dal c.2 e nulla ci consente di dissociare un comma dall’altro e nemmeno di creare una gerarchia fra questi. Il precetto, così, impone di prendere in considerazione le situazioni di fatto ed è teso ad evitare che le differenze che nascono su questo piano costituiscano disuguaglianze.

Per usare le stesse parole del costituente: ci sono disuguaglianze che vanno valutate negativamente perché costituiscono ostacoli alle espressioni di libertà e “impediscono il pieno sviluppo della persona”. Tali disuguaglianze non sono costitutive di identità che, al contrario, è compressa da esse.

L’uguaglianza “è termine normativo: vuol dire che i ‘differenti’ debbono essere rispettati e trattati come uguali”, non vuol dire che debbano fattualmente essere uguali.

Strumenti giuridici a garanzia delle differenze costitutive di identità ci sono. E in questo senso, prendere sul serio i diritti fondamentali e vigilare perché siano effettivi ci dovrebbe consentire di avere una base sufficientemente solida per realizzare una feconda convivenza.





Festa della Donna

iniziative 2012

in collaborazione con la cooperativa sociale L'Isola di Ariel

Programma

Giovedì 8 marzo 2012

Sala Consiliare del Centro Civico, via Servais 5 – Torino

ore 09.30 **Premiazione concorso**

per le Scuole Medie Inferiori e Superiori Pubbliche
del territorio circoscrizionale *L'identità delle appartenenze*

ore 16.30-19.30 **Convegno**

L'identità delle appartenenze – Pari opportunità per tutti
info e programma su www.comune.torino.it/circ4

In conclusione **apericena**

Venerdì 9 marzo 2012 – ore 20.00

Sala della cooperativa sociale L'Isola di Ariel, via Aquila 21 – Torino

Cena etnico-solidale (massimo 100 persone)

E' necessario **prenotare** la propria partecipazione
entro il giorno **5 marzo 2012**

(mandare e-mail a isoladiariel@live.com)

Sabato 10 marzo 2012 – ore 10.30

Sala della cooperativa sociale L'Isola di Ariel, via Aquila, 21 – Torino

Presentazione del libro

I colori delle donne

di Kavitha Boccaccio e Jacqueline Monica Magi Mwashe

Il Coordinatore alla Cultura
Stefano DOMINESE

Il Presidente
Claudio CERRATC



Le Pubblicazioni della 4^a Circostrizione

