

## **DONNE IN CARRIERA**

Le donne in carriera sono tante se viste in televisione. Nella realtà è tutto un altro discorso. Per quanto riguarda la precarietà e la disoccupazione al femminile, le statistiche dimostrano ancora una volta lo svantaggio rispetto agli uomini in ambito nazionale.

Oggi le norme sanciscono che le donne hanno gli stessi diritti degli uomini, ma permangono ancora discriminazioni a diversi livelli lavorativi: nell'accesso al mondo del lavoro, nella progressione della carriera, nel ritorno al lavoro. Alle donne non sono offerte adeguate opportunità di realizzazione in quanto la nostra società presenta ancora connotati fortemente maschilisti, soprattutto culturali, oltre che di organizzazione strutturale (dirigenze varie). Non sempre trovano spazio, tempo e opportunità per affermare una propria vita lavorativa, per conciliare i tempi di cura della famiglia e dei figli con i tempi del lavoro, per esaltare compiutamente le loro competenze e i loro saperi. A tal fine andrebbero orientate e sostenute in tutti gli aspetti della loro vita lavorativa, attraverso un'adeguata informazione sui loro diritti, a partire dalla scuola dell'obbligo.

Riconoscere le discriminazioni è il primo passo per difendersi. Esse riguardano l'accesso al lavoro, l'accesso alla formazione ed il luogo di lavoro. Discriminante è accettare un lavoro e vedersi sottoporre un modello di assunzione contenente domande sullo stato di gravidanza, la famiglia e le intenzioni matrimoniali. E' discriminante quando non si riesce ad accedere a corsi di formazione o di riqualificazione professionale perché tali corsi vengono organizzati in orari di lavoro inconciliabili con le esigenze familiari. Quando le mansioni che darebbero diritto ad uno sviluppo della carriera vengono sistematicamente riservate ai colleghi maschi. Quando si verificano queste situazioni è possibile rivolgersi alla Consigliera delle Pari Opportunità della propria Provincia: è un riferimento essenziale per le lavoratrici che subiscono discriminazioni di genere in ambito lavorativo e per mettere in campo un'imprenditoria tutta al femminile.

Se non si fa una politica seria ed efficace per contrastare e prevenire tali discriminazioni, la donna entra in un circolo vizioso, fatto di senso di estraneità, inadeguatezza del proprio ruolo e solitudine. Questo si verifica se lo stare in casa non è una scelta ma bensì una costrizione.

La legge n.53 del 2000 è sicuramente una risposta concreta per la conciliazione di vita familiare e vita professionale, e di un nuovo modello di organizzazione dell'assetto del lavoro. Per finanziare azioni finalizzate alla conciliazione ogni anno vengono stanziati diversi fondi per le aziende, in particolare per piccole e medie imprese che promuovono particolari forme di flessibilità e programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori e delle lavoratrici dopo i periodi di congedo per la cura della famiglia.

Ad oggi, purtroppo, si è potuta constatare la scarsa conoscenza della normativa ed il pressoché irrisorio ricorso da parte delle aziende a questo tipo di finanziamento.

La conciliazione tra vita familiare e vita professionale è un obiettivo, che deve essere raggiunto rapidamente nella nostra società, se davvero vogliamo mettere in condizioni le donne, madri, mogli, figlie, di avere le stesse opportunità degli uomini, se davvero vogliamo affermare una tutela forte della famiglia.

Dott.ssa Claudia Marino