



La Consigliera di Parità: compiti e funzioni.

Il ruolo della Consigliera di Parità di parità per il contrasto delle discriminazioni e della violenza di genere.

Women on board 2023

«LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE IN AMBITO ECONOMICO»

A cura dell'Ufficio della Consigliera di Parità Regionale dell'Emilia Romagna

Sonia Alvisi



CONSIGLIERE E CONSIGLIERI DI PARITÀ

(Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 e succ. mod. e integr. D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151)

«NON PUO' ESSERCI EMPOWERMENT SENZA INDIPENDENZA ECONOMICA»

Le discriminazioni di genere in ambito economico sono molto diffuse, ma ancora poco divulgate. Come combatterle? Oltre ad una maggiore educazione finanziaria, servono processi di profonda trasformazione culturale.

C'è una forma di violenza di genere che come, come l'acqua, si spande ovunque non si alzano argini.

Se ne parla poco, si denuncia pochissimo, ancora meno si cerca di riparare in termini normativi.

Si chiama **VIOLENZA ECONOMICA** e non la si spiega tanto facilmente «Si tratta di una violenza subdola, direi anche difficile da riconoscere, perché spesso chi la esercita mostra una paradossale benevolenza su chi ne è vittima».



 WOMEN

 ON BOARD

CONSIGLIERE E CONSIGLIERI DI PARITÀ'

(Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 e succ. mod. e integr.)

Le donne non parlano di soldi, quanto ci costa la disparità di genere?

In un mondo in cui il valore di ciascuno di noi viene riconosciuto in modo importante nella capacità di produrre e gestire denaro, non può esserci **empowerment** senza indipendenza economica.

Si tratta di una forma di controllo sul denaro o che viene esercitata attraverso il denaro.

Chi la compie impedisce a una donna di guadagnare grazie a una sua attività e di usare le risorse economiche della famiglia.

Il persecutore controlla la vittima, la mette nelle condizioni di supplicare per comprare il pane, punta a renderla dipendente da lui dal punto di vista economico.

Oppure si appropria delle sue risorse. In entrambi i casi la indebolisce, la impoverisce, la isola, le rende praticamente impossibile ogni tipo di riscatto, persino la fuga.



CONSIGLIERE E CONSIGLIERI DI PARITÀ'

(Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 e succ. mod. e integr.)

Viviamo in una cultura patriarcale che continua a relegare le donne in una posizione subalterna: noi non dobbiamo mai smettere di comunicare alle ragazze, alle donne che la nostra libertà e la nostra capacità di scegliere passa in maniera importante attraverso il denaro che possediamo personalmente e che denaro e amore vanno scissi. Le vittime fanno, peraltro, fatica a riconoscersi come tali, perlomeno all'inizio.

Perché?

Il persecutore mette in campo atteggiamenti in cui il sopruso viene mascherato con la benevolenza «smetti di lavorare, ti stanchi troppo, a te ci penso io», «non ti valorizzano a sufficienza, fidati di me, che io so», «lo faccio per te, tu pensa alla casa» sono le frasi tipiche di chi sta costruendo una posizione di potere sull'indebolimento della compagna, in questo caso interferendo sulla sua possibilità di lavorare.



Culturalmente, siamo un Paese che ha fortemente interiorizzato il modello dell'uomo che decide per una donna, così come il pregiudizio di genere che associa alle donne una minore capacità di gestione finanziaria, pregiudizio così radicato che hanno finito per crederci molte di loro.

In una nazione in cui, purtroppo, il **37%** delle donne non è ancora titolare di un conto corrente, si tratta di una debolezza considerevole.

Chi colpisce?

Tendiamo a pensare che a esserne coinvolte siano donne in situazioni di marginalità. Non è così. La violenza economica colpisce ovunque, anche nelle famiglie borghesi. Penso alla situazione in cui lui, dopo 10 anni di matrimonio, mette sotto gli occhi della moglie fogli stampati e le chiede di firmarli, sulla fiducia; quanti casi raccogliamo di italiane che, qualche mese dopo, si ritrovano indebitate fino al collo.



Come si combatte una violenza così taciuta?

Nel 2011 il Consiglio Europeo ha adottato la Convenzione di Istanbul che, stabilendo che la violenza sulle donne è una violenza dei diritti umani, inserisce tra tali violazioni anche la violenza economica, la quale trova, dunque, un riconoscimento di esistenza, un'esplicitazione molto chiara dentro la definizione di «violenza domestica»: la violenza economica viene riconosciuta al pari di quella fisica, sessuale, psicologica che può essere esercitata dentro la famiglia. Peraltro, la realtà ci conferma che il più delle volte queste forme di violenza vengono commesse simultaneamente.

Ci sono Paesi che hanno legiferato in maniera molto buona per esempio in Canada, nel 2021 è stata promulgata una nuova normativa sul divorzio che ha riconosciuto espressamente la violenza economica come forma di violenza domestica.



La convenzione di Istanbul chiede agli Stati di agire sul piano culturale per prevenire il diffondersi di tutte le forme di violenza di genere. E' certamente quello che si deve fare. Agli Stati membri viene chiesto di prendere sia provvedimenti normativi, ma anche di intraprendere processi di profonda trasformazione culturale per abbattere gli stereotipi patriarcali che continuano a proporre la donna in ruolo di inferiorità, con tutte le discriminazioni che ne conseguono e ormai sono sotto gli occhi di chiunque.

Il nostro Paese cosa sta facendo?

L'Italia ha istituito il così detto Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza.

Si tratta di una forma di reddito Euro 400,00 mensili per una durata massima di 12 mesi pensato per donne fragili economicamente e che vogliono uscire da una situazione violenta: infatti, non disporre di risorse proprie inibisce a monte ogni pensiero di allontanarsi dalla situazione di abuso, specie se ci sono figli minori.

In un Paese in cui dati Istat il 31,5% delle italiane ha subito nel corso della propria vita una qualche forma di violenza fisica o sessuale, è un buon segnale.



Caso discriminazione collettiva economica

Nel mese di novembre 2018 si sono rivolti al mio ufficio alcuni soci e socie di una Cooperativa che è titolare di concessioni demaniali per la molluschicoltura. Il caso che mi è stato posto trattasi di una delibera assembleare con cui era stato adottato un nuovo regolamento sull'assegnazione della quota giornaliera di prodotto pescato la cui entrata in vigore era prevista per il 1.1.2019.

Il regolamento contiene:

Art. 1 è precisato che ai soci e socie verrà assegnata una quantità di prodotto pari al doppio della quota giornaliera così come determinato dal C.d.A..

Art. 2 è precisato che per il primo anno di ammissione alla cooperativa verrà assegnata una quota; per il secondo anno verrà assegnata una quota e mezzo e dal terzo anno di ammissione in poi verrà assegnata la doppia quota.

Art. 3 (il più importante) si precisa: condizione affinché la misura della doppia quota possa essere assegnata è che il socio/a non sia unito/a o non si unisca ad un altro socio/a in forza di vincolo:

- matrimoniale;
- famiglia di fatto;
- unione civile;
- comunque legato da vincolo affettivo di coppia anche se non convivente.

Ricapitolando:

TUTTI I SOCI E LE SOCIE SONO AMMESSI A PESCARE UNA DOPPIA QUOTA, SALVO CHE NON RICORRA UN'IPOTESI DI LEGAME ANCHE MERAMENTE AFFETTIVO CON ALTRO SOCIO/A.

Purtroppo questo era scritto nel regolamento.



Il regolamento che la Cooperativa voleva adottare prevede la immotivata riduzione della quota di pescato giornaliera ai soci e socie tra loro legati da vincoli affettivi.

Il regolamento che è stato approvato dall'Assemblea prevede l'attribuzione di una quota di pescato maggiore (pari al doppio della quota di raccolta) ai soci che non sono legati tra loro da vincolo coniugale o semplicemente affettivo.

La procedura conciliativa attivata presso la Consigliera di Parità si concludeva con esito negativo il Consorzio pur comparendo e partecipando, insisteva per la legittimità del Regolamento.

A questo punto alcuni soci legati tra loro da vincoli familiare e/o affettivi impugnavano la delibera davanti al Tribunale delle Imprese di Bologna.

Dopo l'impugnazione, 29 dei 31 soci che avevano impugnato la delibera, sono stati esclusi dalla Cooperativa con provvedimento comunicati tra il 4 e il 5 agosto 2020.

A questo punto si sono aperte trattative che hanno portato necessariamente alla rinuncia al ricorso presentato in Tribunale in cambio della riammissione in Cooperativa da parte della maggior parte dei ricorrenti tenuto conto che l'esclusione dalla Cooperativa lasciava dette famiglie prive di ogni fonte di reddito.



A questo punto tenuto conto della grave natura discriminatoria del Regolamento in questione ed il carattere collettivo della stessa ho ritenuto di dover attivare l'azione ex art. 37 del codice delle pari opportunità per ottenere la rimozione del patto discriminatorio. Ritenendo che sussistevano ragioni d'urgenza di cui al comma 4 dell'art. 37 visto che l'applicazione del patto discriminatorio priva le famiglie attualmente coinvolte del 50% del reddito.

Per la prima volta in Regione Emilia-Romagna la Consigliera di Parità presenta istanza d'urgenza al Tribunale di Ferrara.

La parte del regolamento cooperativo bocciato dal Giudice del lavoro, prevede che ai soci legati da vincolo affettivo di coppia (coniugati, conviventi o anche solo legati affettivamente) non venga riconosciuta una doppia quota di pescato, nonostante siano tenuti entrambi a svolgere i compiti di pesca e manutenzione affidati dalla Cooperativa.

In un ambiente lavorativo composto in grande prevalenza da soci di sesso maschile, l'effetto pratico, era quello di indurre le socie a recedere dalla cooperativa e di scoraggiare l'ingresso di nuove dal momento che il loro lavoro non avrebbe alcuna valorizzazione economica.

Il regolamento sulla doppia quota si legge nel dispositivo emesso dal giudice del lavoro di Ferrara "una discriminazione indiretta in quanto, apparentemente neutra rivolta a socie e soci, ottiene l'effetto di discriminare le donne fidanzate, coniugate o unite da vincoli affettivi ponendole in posizione di particolare svantaggio nell'accesso alla cooperativa.



Il Giudice ha reputato misura necessaria a rimuovere gli effetti della regola discriminatoria anche la pubblicazione del dispositivo su un quotidiano locale per informare la collettività dei soci che in gran parte avevano approvato il regolamento della sua portata discriminatoria con effetto general-preventivo e deterrente. Il Giudice ha accolto il ricorso a tutela di interessi collettivi ed ha disposto che la stessa cooperativa provvedesse al pagamento di **20 mila euro di risarcimento all'organo di garanzia**, oltre le spese legali. Per la prima volta in Emilia-Romagna un risarcimento direttamente all'ufficio della Consigliera di Parità in quanto soggetto che presidia l'interesse pubblico lesso. Sono stati vinti dall'ufficio tutti i gradi di giudizio la sentenza è passata in giudicato alla luce della manifesta infondatezza l'Azienda è stata condannata al pagamento del raddoppio del contributo unificato oltre alle spese legali Euro 8.000,00 + 15% rimborso spese.

La cultura della Parità di genere passa anche attraverso le azioni in giudizio che si rendono necessarie quando la prassi conciliativa non risulta sufficiente a rimuovere le discriminazioni.



GRAZIE
PER L'ATTENZIONE