

# News

UIL COORDINAMENTO PARI OPPORTUNITÀ

**L'INFORMAZIONE – I DIRITTI – LE OPPORTUNITÀ**  
**Lettera di informazione del Coordinamento Pario Opportunità e Politiche di Genere**

**N 3 e 4 – marzo - aprile- febbraio 2013**

**Stefania Galimberti intervista il nuovo Segretario Organizzativo della UILTEC, Rosaria Pucci**



Da questo numero, intendiamo affrontare il tema della leadership femminile all'interno della nostra Organizzazione, proponendo profili di donne che nella UIL "ce l'hanno fatta".

**La proposta di una piattaforma di genere - Maria Pia Mannino – Responsabile Nazionale Pari Opportunità – Politiche di genere**

Le donne della UIL impegnate quotidianamente a sostegno dell'occupazione e contro la precarietà, chiederanno al nuovo Governo la programmazione di un welfare diverso, nuovo e non miope ...

**ONU: marzo 2013, i temi della 57<sup>a</sup> sessione della Commissione sulla condizione delle donne.**



**ONU: istruzione e potere alle donne per sfamare il mondo** . Garantire alle donne un maggiore accesso all'istruzione, alle responsabilità e al potere per le donne

è uno strumento indispensabile ed efficace per lottare contro la fame e la malnutrizione nel mondo.

**Il lavoro delle donne tra salute e sicurezza: l'ottica di genere è sempre più necessaria**



**I fondamentali della parità di genere**

**PARI OPPORTUNITÀ': con le donne al comando le cose vanno meglio - Londra 'striglia' le imprese in ritardo sulle 'quote rosa'**

**La crisi delle imprese femminili passa per il credito**



**Da questo numero, che riporta le ragioni dell'8marzo, è nostra intenzione - dopo l'inserimento nello Statuto della UIL del Coordinamento Nazionale pari Opportunità e Politiche di Genere - affrontare il tema della leadership femminile all'interno della nostra Organizzazione, proponendo profili di donne che nella UIL "ce l'hanno fatta".**

Iniziamo questo ideale Tour con il nuovo Segretario Organizzativo della UILTEC, Rosaria Pucci

### **Chi è Rosaria Pucci**

*Dopo il diploma di Laurea in Servizio sociale ottenuta presso l'Università di Urbino e dopo corsi di formazione e master in servizio sociale presso università G. La Pira di Firenze, si dedica, nell'ambito della Cooperazione Internazionale, alla progettazione di interventi e gestione delle emergenze. A seguito di questa sua specifica preparazione diviene Capo area per progetti di Cooperazione internazionale presso l'Istituto di cooperazione promosso dalla Uil, Progetto Sud. Responsabile di Progetto nell'Africa sub-sahariana ed America Latina. Dopo un lungo periodo come funzionario responsabile del Servizio Organizzazione UIL, nel 2012 viene eletta Segretario Organizzativo UILTEC-UIL.*

### **STEFANIA GALIMBERTI INTERVISTA ROSARIA PUCCI.**

**S.G. - Segretario, o forse meglio Segretaria, quale è stato il tuo approccio ad un incarico così impegnativo, soprattutto in ordine alla fusione di due grandi categorie, per alcuni versi così distanti, che sono la storia stessa della UIL?**

R.P. - prima di rispondere alla domanda desidero fare un passaggio sullo stretto rapporto che lega la UILTEC Nazionale al Coordinamento Nazionale Pari Opportunità - Politiche di genere, che nel corso degli anni si è concretizzato attraverso una proficua collaborazione della categoria con la Coordinatrice nazionale PO: Quando sono stata eletta in Segreteria Nazionale il primo approccio è stato improntato al massimo rispetto di un soggetto sindacale nuovo qual'è la UILTEC, una grande categoria che rappresenta la storia ed il vissuto della UILCEM e della UILTA.

È a conoscenza di tutti che prima di giungere alla costituzione della UILTEC c'è stato un periodo di 12 mesi di commissariamento della UILCEM da parte della UIL nazionale esercitato dal segretario organizzativo della Uil! Carmelo Barbagallo. La mia presenza in categoria è quindi iniziata in una fase particolare e difficile che mi ha però dato la possibilità di conoscere, confrontarsi e discutere con i nostri lavoratori, gli iscritti e, più in generale, con i dirigenti della ex UILCEM.

**S.G. - Come si arriva al vertice di una organizzazione così importante e che ha radicamenti sul territorio di grande impatto sociale?**

R.P. - Debbo dire che nel corso della mia carriera sindacale all'interno della Uil ho avuto l'opportunità di ricoprire ruoli anche apicali, ma "l'investitura" vera e propria – quella, per intenderci, ottenuta con la mia elezione al Congresso di costituzione della UILTEC a Fiuggi lo scorso 24 gennaio- spesso era lì ad un passo ma poi non si concretizzava. Sappiamo bene che noi donne abbiamo una grande pazienza e che molto spesso anche nel mondo sindacale esercitiamo ruoli di livello elevato senza che ci sia riconosciuto ed attribuito l'incarico formale.

Per tornare quindi alla tua domanda ed alla luce del lavoro che sto svolgendo in qualità di segretario nazionale con delega all'organizzazione comincio a pensare che "l'investitura" l'ho finalmente e faticosamente ottenuta perché c'era molto da lavorare e parecchio da risolvere. Lavorare e risolvere, verbi declinati continuamente dalle donne portate maggiormente al problem solving sia all'interno della propria famiglia, sia all'esterno nella propria attività lavorativa, e per i quali mostrano una attitudine naturale perché la fatica non ci spaventa, anzi ci sprona a sfide sempre più ardue e coinvolgenti, sicure di potercela fare con competenza e abnegazione.

**S.G. - Quali saranno le novità di genere nella UILTEC?**

R.P.- Solitamente quando si chiede ad una donna a cui è stato affidato un incarico "importante" cosa farà per agevolare e migliorare le attività per la promozione delle donne nel rispetto "dell'ottica di genere" risponde manifestando tante buone intenzioni, promettendo che si impegnerà molto per offrire maggiori opportunità alle donne che lavoreranno con lei. Le mie intenzioni sono più contenute, meglio fare pochi passi alla volta, ma farli. Come ti ho detto prima sto viaggiando molto per incontrare i nostri delegati, i gruppi dirigenti periferici e spesso partecipo ai consigli territoriali. Bene, utilizzo questo momenti non solo per svolgere il mio lavoro di segretaria organizzativa, ma sfrutto queste occasioni anche per parlare con le donne che sono presenti. Come tu ben sai sono pochissime quelle inserite negli organismi e se vogliamo promuovere il loro ingresso nelle sedi in cui si decide (le segreterie, gli esecutivi, i consigli territoriali) occorre conoscerle. Ho potuto constatare che sempre più spesso la mancata partecipazione all'attività sindacale da parte delle donne deriva per esempio anche dalla scarsità dei permessi sindacali messi a loro disposizione. Rispetto a questo sto operando affinché siano aumentati per consentire loro di prendere parte all'attività sindacale.

## **S.G - Quanto sacrifica o ha dovuto sacrificare per essere donna di vertice?**

R.P. - Questa e' una domanda che mi è stata posta molte volte nel corso degli anni e ad essa continuo a rispondere sempre alla stessa maniera. Non ho mai voluto utilizzare la parola sacrificio perché ho sempre compiuto delle scelte ed è conseguenza di esse darsi delle priorità, ecco, mi piace pensare che le cose a cui ho più tenuto ed ancora oggi tengo sono quelle importanti e che volevo e voglio proprio fare. Ho sempre pensato che soltanto se fossi stata felice ed appagata nel mio lavoro sarei stata una brava madre per mio figlio. Ho accolto le opportunità e le occasioni che ho avuto nel corso della mia carriera lavorativa come una sfida per andare avanti e migliorare, ho cercato di fare in modo che questa mia voglia di rimettermi in discussione ed in gioco non condizionasse negativamente la vita di mio figlio quando era troppo piccolo per capire, e poi, appena e' stato possibile, condividere con lui le scelte. Mi piace pensare che se oggi accanto a me c'è un giovane uomo in grado di affrontare la vita con senso di equilibrio, maturità e rispetto per gli altri anche e soprattutto in ciò che li rende diversi da noi, un po' e' anche merito di ciò che ho fatto. Quindi non il sacrificio o, peggio ancora, la rinuncia ma è stata una "sana fatica" quella che mi ha accompagnato in tutto il mio percorso lavorativo e di vita.

## **S.G. - Come intende la leadership una donna di potere?**

R.P. - Immagino che una donna di potere possa intendere e vivere la leadership uniformandosi al modello prettamente maschile di praticarla

## **S.G. - Come la intende Rosaria Pucci?**

R.P. - Rosaria vive invece la leadership come opportunità di prestare servizi, cura ed attenzione nei confronti degli altri, anche se ciò può apparire un comportamento distante dalla pratica che di solito attribuiamo a chi esercita un ruolo di leader nel proprio ambito lavorativo.

## **DECLINARE LE POLITICHE DI GENERE**

### **La proposta di una piattaforma di genere** - Maria Pia Mannino – Responsabile Nazionale Pari Opportunità – Politiche di genere

Le donne della UIL impegnate quotidianamente a sostegno dell'occupazione e contro la precarietà, chiederanno al nuovo Governo la programmazione di un welfare diverso, nuovo e non miope che favorisca le donne in ruoli di maggiore responsabilità sia all'interno delle aziende, pubbliche e private, sia nella società e nella politica. È risaputo infatti e ce lo dice l'OCSE, che le nazioni con un PIL più dinamico sono quelle con le più alte percentuali di occupazione femminile. Ci

chiediamo, dunque, come faccia il nostro Paese a non capire tutto ciò?

Siamo in una fase di stallo talmente pericolosa da non lasciar prevedere – almeno nell'immediato. Sbocchi positivi. Siamo ancora fermi ad un tasso di occupazione femminile del 46% contro il 60% della media europea. Dobbiamo costringere le istituzioni a guardare la realtà. Forse ci appassiona di meno il dibattito su quote sì o quote no, rispetto al riconoscimento delle effettive qualità delle donne e delle potenzialità messe a frutto nelle politiche generali del Paese. Sarebbe il momento, finalmente, di guardare ai meriti, alle competenze e alle indubbie capacità offerte dalla diversità di genere, e riconoscere alle donne il ruolo e la posizione che meritano all'interno della società italiana.

Il Paese è cambiato e le donne sono il cambiamento che questa società ha il dovere di apprezzare e sostenere in ogni campo, come ha affermato Laura Boldrini, Presidente della Camera, nella lettera riportata dal Corriere della Sera. Un messaggio forte che mi ha colpito e nello stesso tempo caricata ancora di più in quanto le donne sono la spinta propulsiva di questo Paese e la consapevolezza di ciò deve portare ad una reazione ragionata per cambiare una cultura ed una mentalità ancora troppo lontana dai parametri dei modelli femminili europei. È necessario restituire alle donne italiane la loro dignità di elementi fondamentali per la crescita economica e sociale del Paese e per fare ciò, abbiamo bisogno di tutti gli strumenti di comunicazione e informazione utili a fare cultura e a diffondere il profondo messaggio democratico che viene dalle donne, e dalle donne della UIL, mi viene da dire per creare le condizioni di un giusto equilibrio di rappresentanza anche all'interno della nostra Organizzazione perché l'Italia sia un paese migliore grazie ai meriti della cultura del riscatto femminile.

Le proposte del Coordinamento PO, contenute nella Piattaforma di Genere, costituiscono l'elaborato delle donne della UIL sulle tematiche del lavoro, del welfare, del sistema pensionistico, della violenza nei luoghi di lavoro e domestici e vogliono essere il punto di partenza di un diverso modo di programmare la politica sindacale, con le donne, insieme per lo sviluppo e la crescita del Paese dopo la più grave crisi economica mai sofferta finora.



## ***Il Gender New Deal – un patto di genere - nelle politiche della UIL Coordinamento P.O. e Politiche di Genere***

All'art. 4 dello Statuto UIL, il Coordinamento Pari Opportunità e Politiche di genere viene indicato come luogo per "l'individuazione, la verifica e l'attuazione delle politiche di genere". Il Coordinamento, dunque, è il luogo della elaborazione, analisi e proposta da parte delle donne UIL delle politiche sindacali, avente come obiettivi la **rimozione** di tutte le forme di discriminazione legate al genere (*con riferimento anche ai diversi orientamenti sessuali*) nel lavoro e nella società, **l'aumento** della presenza femminile a tutti i livelli di rappresentanza, **il potenziamento** del ruolo delle donne e delle differenze di genere, **la formazione continua** delle donne, in quanto elementi decisivi della crescita economica e sociale del Paese.

Per il ruolo e i compiti di cui è investito, il Coordinamento Nazionale e, a ricaduta, tutti i coordinamenti regionali e nazionali di categoria, - in coerenza con i cinque punti dell'Agenda UIL, intende dare il proprio contributo di idee e proposte per una lettura dell'Agenda Confederale comprensiva dell'ottica di genere.

Per le donne della UIL la politica dei prossimi anni deve essere prioritariamente orientata alla promozione della crescita del Paese, sia in termini prettamente economici e di sviluppo delle potenzialità delle nostre imprese, sia in termini culturali, ovvero promuovendo nelle politiche la cultura del benessere sociale quale valore imprescindibile di una nazione coerente con la propria Carta Costituzionale che in particolare recita agli articoli:

### **Art. 2.**

**La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.**

### **Art. 3.**

**Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza**

**distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.**

**È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza 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.**

### **Art. 4.**

**La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.**

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

E la politica del gender New Deal della UIL, coerentemente con il dettato costituzionale, individua nell'azione congiunta di donne e uomini, la ripresa del Sistema Italia.

Una ripresa che, inequivocabilmente, deve passare per il rilancio dell'occupazione femminile, per la valorizzazione dell'apporto delle competenze delle donne al "lavoro, allo sviluppo sociale, alla realizzazione dell'ammodernamento istituzionale del Paese".

La tendenza recessiva della nostra economia deve essere ribaltata attraverso interventi mirati a contrastare efficacemente l'impovertimento delle famiglie e dei lavoratori, che riportino il nostro Paese in un'area di sicurezza effettiva con l'obiettivo di riprogrammare lo sviluppo e la crescita del sistema economico e sociale negli anni a venire.

L'azione di rilancio del Paese è una responsabilità che deve essere condivisa da tutti i cittadini e non può certo essere espressione univoca di questa o quella parte sociale tutelando e promuovendo il suo carattere pubblico, né è più tempo di deleghe in bianco alla politica in quanto solo attraverso la partecipazione alle scelte della politica e la condivisione e alla realizzazione delle stesse, è possibile ritrovare le spinte necessarie a "restituire" agli uomini e alle donne del nostro Paese la speranza di uscire dalle sabbie mobili di questa crisi infinita, ridare fiato ai mercati e offrire ai giovani prospettive di un futuro meno avverso di quello che attualmente vivono.

Tutto questo è anche compito del sindacato e le donne della UIL intendono assumersi la responsabilità di partecipare alla sfida di ricostruzione dello Stato sociale, frutto delle decennali conquiste dei lavoratori, perché protagonisti a pari titolo nello sviluppo della società civile italiana.

Protagoniste insieme! Ovvero condividendo obiettivi, progetti e politiche includenti dove uomini e donne, congiuntamente, ogni giorno, si mettono

in gioco, offrendo le proprie capacità per lo sviluppo e la realizzazione di una cittadinanza fatta di persone, tante persone, che nella loro imprescindibile diversità sono la vitalità stessa del Paese.

*Le donne della UIL non hanno mai inteso ergere muri tra i sessi. Non parlano solo tra di loro e la loro forza è sempre stata la capacità di condividere progetti e obiettivi dell'Organizzazione senza preclusioni o preconcetti nei confronti dei loro colleghi uomini. Si lavora perciò insieme perché i risultati sono comuni.*

*Con questa piattaforma, Il Coordinamento indica quali siano le sue priorità e chiede all'Organizzazione che queste entrino a far parte dell'Agenda UIL da proporre al nuovo Governo.*

**Occorre mettere al primo posto dell'agenda del Gender New deal**

## **1. IL LAVORO e le sue priorità**

**1.1 La strategicità investimenti in cultura, innovazione, formazione e ricerca. Il rilancio dell'occupazione femminile: le donne per un lavoro dignitoso**

- **Il contributo del lavoro femminile al PIL nazionale**
- **Le nuove strategie per lo sviluppo dell'occupazione e l'utilizzo dei Fondi Europei per l'inclusione sociale**
- **La precarietà giovanile**

**1.2 contrastare e ridurre i divari retributivi tra uomini e donne che poi si ripercuotono sugli importi delle pensioni, allargando l'area della povertà anche tra le donne anziane**

**1.3 La crescita del Paese passa per le Politiche di genere. Gli strumenti attivi del mainstreaming:**

- **il rifinanziamento della L. 125 e la piena operatività del Comitato nazionale di Parità l. 125.**
- **La ripresa delle attività della Commissione di Parità presso la Presidenza del Consiglio;.**
- **Declinare la politica di genere nella contrattazione aziendale**
- **L'accoglienza da parte delle forze governative e l'applicazione del "protocollo CGIL, CISL, UIL contro la violenza sulle donne" del 27 novembre all'interno della contrattazione di secondo livello**
- **L'attuazione della campagna sulla cultura di genere.**
- **L'apprendistato e le sue opportunità**

## **2. IL WELFARE TERRITORIALE E AZIENDALE**

Nell'attuale crisi economica il ruolo del welfare aziendale è quello di essere strumento di contenimento degli effetti della crisi sui lavoratori: iniziative di assistenza e previdenza volte ad agevolare la vita dei dipendenti, e sviluppo di strategie **di intervento anche in relazione a tempi di vita e di lavoro, orari di lavoro e strumenti family friendly.**

Si intende, dunque, proporre l'avvio di un **nuovo percorso di condivisione e progettazione negoziata del sistema di welfare locale**, che si realizza attraverso la concertazione - intesa come partecipazione collaborativa - tra tutti i soggetti interessati allo sviluppo sociale della nostra comunità, producendo come esito finale la sottoscrizione (potremmo chiamarlo così) di un nuovo patto sociale, con l'obiettivo dell'adozione da parte delle aziende **"benessere aziendale"**, dove le **Regioni potrebbero intervenire al fianco delle reti di impresa.**

**Assume sempre più importanza anche il welfare territoriale erogato da regioni ed enti locali e dunque come UIL dobbiamo essere sempre in grado di elaborare piattaforme vertenziali mirate.**

Nel nuovo modello di welfare è necessario: assumere **la centralità della persona e del progetto** quale dimensione necessaria e qualificante delle politiche sociali; praticare l'integrazione tra le politiche e gli interventi; favorire il **protagonismo territoriale** (gli ambiti distrettuali – la programmazione territoriale – i Piani di zona); **riconoscere il valore dei processi di "democrazia partecipata"**

## **3. L'INVECCHIAMENTO DELLA POPOLAZIONE**

L'allungamento della durata media di vita è uno dei fenomeni più significativi del nostro tempo, che non può più essere ignorato, e una delle più grandi conquiste delle nostre società contemporanee. Una vera rivoluzione demografica è in atto e comporta la necessità di cambiamenti altrettanto profondi a tutti i livelli della società e in tutte le fasi dell'esistenza, cambiamenti che devono essere attuati da tutti i soggetti istituzionali, politici, economici e sociali. Secondo noi è necessario:

- **attuare politiche attive del lavoro in un'ottica di genere, che incrementino strumenti adeguati per la conciliazione**, promuovendo nella società, a partire dalla scuola, **una reale cultura di parità. Attuare nell'ambito della più generale azione per il recupero del potere d'acquisto di tutte le pensioni in essere, misure per ridurre il gap negli importi delle pensioni oggi esistente tra donne e uomini.**

- **potenziare la contrattazione territoriale** in un'ottica di genere e tenendo anche conto dell'invecchiamento della popolazione.

#### 4. LA VIOLENZA SULLE DONNE

Nella necessità di contrastare ogni forma di violenza e molestia contro le donne di ogni età, in linea con l'accordo sulle violenze e molestie nei luoghi di lavoro e la Convenzione di *Istanbul*, La nostra attenzione si è focalizzata sui seguenti punti:

- **Protocolli e convenzioni**
- **La definizione di violenza e la forza della definizione**
- **La violenza della "supremazia culturale"**

#### 5. Il Bilancio di genere, strumento di Parità

Tra gli strumenti per superare i diversi gap di genere il bilancio di genere è quello che consente di programmare budget aziendali in ottica di vera e concreta parità tra i generi, valutando l'impatto che il bilancio di una azienda, pubblica o privata, ha su donne e uomini afferenti a quella azienda. In tale contesto, le entrate e le uscite di una Amministrazione o di una organizzazione (quindi anche della UIL) debbono essere riconsiderate in funzione della ricaduta che tali risorse economiche potrebbero avere su donne e uomini con ruoli diversi sia nella propria attività lavorativa che nella società.

Promuovere la lettura di genere del bilancio anche per quanto riguarda i bilanci pubblici (Stato, regioni, enti locali)

I modelli di sviluppo socio-economico influenzano le scelte politiche e quindi gli obiettivi, le priorità, i criteri di redistribuzione, etc., producendo impatti ed effetti diversi su donne e uomini. Così, in termini fiscali, di benefici e costi le politiche sociali ed economiche rivelano spesso una "gender blindness", ovvero una "cecità" rispetto ai generi, così diversi in quanto a bisogni, condizioni, priorità e vincoli.

L'analisi del bilancio di genere secondo l'ottica di genere si concentra, pertanto, essenzialmente su:

- **le spese e i metodi per ottenere le entrate.**
- **le implicazioni e gli impatti sulle donne paragonati a quelli degli uomini.**

### ONU - I TEMI DELLA 57<sup>a</sup> SESSIONE DELLA COMMISSIONE SULLA CONDIZIONE DELLE DONNE.

Oltre seimila donne della società civile, provenienti da tutti i Paesi del mondo, hanno assistito all'apertura dei lavori della 57ma sessione della

Commissione sulla condizione delle donne delle Nazioni Unite (UN CSW57, United Nations Commission on the Status of Women), che si tiene a New York dal 4 al 15 marzo 2013. Il tema principale di quest'anno è l'eliminazione e la prevenzione di tutte le forme di violenza contro le donne e le ragazze; altre sessioni in contemporanea affrontano la condivisione delle responsabilità tra donne e uomini, compresi i servizi di cura nel contesto dell'HIV/AIDS.

Una presenza così numerosa è un fatto senza precedenti nella lunga storia della UN CSW. Le aspettative sull'andamento delle discussioni sono molto alte, considerando il clima di crescente preoccupazione sulla violenza contro le donne in tutte le regioni.

I dati mostrano infatti un fenomeno 'universale' che riveste diverse forme di violenza – fisica, sessuale, psicologica ed economica – dentro e fuori delle case. Nonostante le differenze, queste violenze esistono in tutte le aree e i Paesi, senza eccezione. Dappertutto l'ambiente domestico è quello in cui la donna subisce più violenza, da mariti e compagni, con l'aggravamento dato dalle percezioni sociali e dalle mancanze istituzionali. 3.500 donne sono uccise ogni anno dal loro partner in Europa, con picchi in Italia, Spagna e Regno Unito. In Sudafrica si stima che ci sia un femminicidio ogni sei ore. In America Latina ed in Canada i mariti sono gli assassini del 60-70% delle donne che vengono uccise. In base alle stime dell'ONU, il 70% delle donne ha subito violenza in qualche fase della vita.

La Commissione è un organismo che annualmente fa il punto sui temi inerenti ai diritti politici, economici, civili, sociali e nel campo dell'istruzione delle donne. Ai suoi lavori partecipano sia gli Stati che le organizzazioni non governative, fin dalla sua costituzione che risale al 1946.

E' composta da 45 rappresentanti dei Governi, in carica per quattro anni. Oggi l'Italia è componente della Commissione e il suo mandato dovrebbe scadere proprio alla conclusione della sessione di quest'anno. I Paesi che non fanno parte della CSW possono partecipare al dibattito e assistere al negoziato, dove hanno il diritto di parola ma non di voto. Le ONG con status consultivo presso l'ONU, come i sindacati, partecipano ai lavori della Commissione come osservatori. quest'anno, avvalendosi della possibilità offertale da questo status, hanno presentato anche una dichiarazione (statement) diffusa nelle lingue ufficiali. Hanno anche richiesto, insieme al movimento sindacale internazionale, rappresentato dalla Confederazione internazionale dei sindacati (CSI-ITUC), di prendere la parola nell'assemblea plenaria.

La delegazione sindacale internazionale, formata da 85 donne, farà pressione sugli Stati membri affinché adottino tutte le misure necessarie a prevenire e porre fine alla violenza contro le donne e le ragazze. Il Governo italiano è rappresentato

dal Ministro Fornero, che prenderà la parola nella sessione plenaria.

Come ogni anno, ci si attende che i lavori vengano conclusi un documento condiviso (agreed conclusions) su cui si sono appena avviati i negoziati. Lo scorso anno, alla fine della sessione, si registrò un fallimento storico da parte della comunità diplomatica internazionale, che non riuscì a raggiungere un'intesa subendo le pressioni degli Stati più conservatori. Quest'anno la prima bozza del documento che è circolata lascerebbe ben sperare in un esito positivo. Le organizzazioni sindacali seguono con impegno ed attenzione lo svolgimento delle trattative, coordinandosi tra di loro ed esercitando le necessarie pressioni sui singoli Governi.

## **FIRMATO A MILANO IL PROTOCOLLO D'INTESA TRA CGIL, CISL, UIL E LE CONSIGLIERE REGIONALI DI PARITÀ LOMBARDE CONTRO LE DIMISSIONI IN BIANCO**

Il Protocollo impegna le parti firmatarie ad attuare interventi a contrasto di ogni forma di discriminazione legata allo status di maternità o che renda più debole la permanenza nel lavoro di uomini e donne, ed in particolare a combattere ogni forma di discriminazione che direttamente o indirettamente limita o impedisce la piena occupazione, in particolare delle donne e dei giovani sia nell'accesso che nella permanenza nel mercato del lavoro e favorendo, altresì, la ricollocazione e il reinserimento al lavoro in particolare alle donne e agli uomini over 45 di bassa scolarità.

L'intesa, firmata da CGIL, CISL, UIL congiuntamente con le Consigliere di parità della Regione Lombardia, è la concreta attuazione della battaglia iniziata dalle Organizzazioni sindacali contro la illegittima pratica delle cosiddette dimissioni in bianco che, secondo i dati più recenti, è stata utilizzata dai datori di lavoro in maniera esponenziale mettendo a rischio povertà e inoccupazione più di 19.000 lavoratrici e circa 800 lavoratori.

## ONU - ISTRUZIONE E POTERE ALLE DONNE PER SFAMARE IL MONDO

Garantire alle donne un maggiore accesso all'istruzione, alle responsabilità e al potere per le donne è uno strumento indispensabile ed efficace per lottare contro la fame e la malnutrizione nel mondo. Lo sostiene il relatore speciale delle Nazioni Unite sul diritto all'alimentazione, l'esperto belga Oliver De Schutter. "Ricerche hanno mostrato che le possibilità di sopravvivenza di un figlio aumenta del 20% quando è la donna a gestire il budget della famiglia", afferma Schutter nel suo ultimo rapporto presentato oggi al Consiglio Onu sui diritti umani, riunito in sessione a Ginevra.

Quando le donne sono in condizioni di decidere dove sono destinati i soldi della famiglia, "fanno la scelta giusta, nell'interesse dei bambini", ha aggiunto l'esperto in una conferenza stampa. Altre ricerche hanno dimostrato che il "singolo elemento più determinate della sicurezza alimentare è il livello di educazione delle donne. Quando le donne sono istruite, si sposano più tardi, hanno meno figli e sono in condizioni migliori per prendersi cura della famiglia, compiendo scelte giuste per la salute, la nutrizione e l'educazione dei figli". La discriminazione che colpisce ancora le donne - ha aggiunto l'esperto - ha un impatto enorme anche sulla produzione agricola: l'agricoltura familiare si è infatti progressivamente femminilizzata, con sempre più uomini migrati in città per cercare lavoro. Ma alle donne rimaste per lavorare la terra sono spesso negati gli strumenti per migliorare la loro situazione, ha detto De Schutter evocando tra l'altro l'accesso al credito e alla formazione. Eppure, secondo i dati raccolti presso un campione di Paesi in via di sviluppo, non meno del 55% della riduzione della fame registrata tra il 1970 e il 1995 potrebbe essere attribuita al miglioramento della situazione delle donne nella società. Secondo la Fao, nel mondo quasi 870 milioni di persone soffrono di malnutrizione cronica - (ANSA)

## ONU - Violenze a scuola per 150 mln di bambine

Ogni anno nel mondo è enorme il numero di bambini che subiscono violenza fisica, psicologica e sessuale. A rischiare di più sono le bambine. Sono 150 milioni, infatti, le ragazze a subire violenze di carattere sessuale, mentre sono poco più della metà, 73 milioni, i ragazzi. Questi i dati che Plan International presentati il 5 marzo alla 57esima Commissione delle Nazioni unite sulla condizione delle donne.

### Le violenze a scuola

Grandi numeri che celano piccole esistenze abusate e compromesse. Maltrattamenti che vanno dalla molestia allo stupro, dalle offese allo sfruttamento. A sorpresa, il teatro privilegiato è la

scuola e circa la metà di queste forme di violenza sono commesse contro ragazze che hanno meno di 16 anni.

È altrettanto pericoloso il tragitto dalla scuola verso casa - Oltre alle violenze e ai soprusi subiti tra le mura scolastiche, anche il viaggio quotidiano da casa a scuola cela pericoli che vanno dall'intimidazione all'aggressione. Purtroppo, spesso, le vittime sono abusate proprio da insegnanti ed educatori che conoscono e di cui pensano di potersi fidare.

### Un limite all'istruzione

Il report sottolinea come la violenza sia la principale barriera all'istruzione delle bambine, se ne contano 66 milioni prive di un'educazione scolastica, unico strumento di emancipazione. Un'istruzione è già compromessa per la povertà e la bassa stima dei genitori nei confronti della scuola oltre che per stereotipi di genere che portano a considerare l'istruzione di una bambina meno importante di quella di un bambino.

### Maggiori tutele

Alla luce di questi dati, Plan International ha chiesto ai governi di proteggere i diritti dei bambini da ogni forma di violenza.

## IL LAVORO DELLE DONNE TRA SALUTE E SICUREZZA: L'OTTICA DI GENERE È SEMPRE PIÙ NECESSARIA

L'11 marzo si è tenuto a Carpi un Convegno nazionale per parlare del lavoro femminile in Italia correlato alla sicurezza, alla salute, alla formazione e alla valutazione nella dimensione di genere.

Se le **donne lavoratrici** rappresentano in Italia circa il 40% degli occupati, la diminuzione degli infortuni sul lavoro di questi anni ha interessato più la componente maschile che femminile. Ad esempio nel 2011 i **dati Inail** indicano una riduzione del 7,0 % per i lavoratori e solo del 5,6% per le lavoratrici. Lavoratrici che, diversamente dai lavoratori maschi, hanno conosciuto nel 2011 anche un sensibile **aumento degli infortuni mortali** (+15,4%).

Inoltre un sondaggio svolto nel 2009 da parte dell'Agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro (EU-OSHA) rileva come in Italia gli uomini siano maggiormente informati sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro rispetto alle donne.

Nel nostro Paese, si comincia a parlare di un diverso approccio alla salute e sicurezza sul lavoro che tenga conto anche delle **differenze di genere**. Finora infatti il rapporto donne-lavoro-salute-sicurezza è stato scarsamente considerato è

abbastanza inusuale. E questo malgrado alcune evidenti variabili di genere che interessano il mondo del lavoro. Non c'è solo una differenza fisica tra uomini e donne, vi sono condizioni di partenza diverse, modalità percettive e anche differenti vulnerabilità. Sono spesso diversi i ruoli e le attività in cui si concentra il lavoro femminile e maschile, differenze che si ripercuotono anche sui rischi affrontati. Senza dimenticare i carichi di lavoro in ambito familiare che sono generalmente molto differenti tra i due sessi.

È necessario riconoscere tali differenze e adottare un **approccio sensibile alla dimensione di genere** rispetto alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

## **Lavoro e politiche di genere, ISFOL, rapporto 2012 e ISG - Indice di Sensibilità di genere**

Rapporto 2012 "Mercato del lavoro e politiche di genere"; ISG – Indice di sensibilità di genere.

### **L'ISFOL ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE DEI LAVORATORI PRESENTA IL RAPPORTO 2012 MERCATO DEL LAVORO E POLITICHE DI GENERE.**

Il rapporto 2012 si focalizza su 3 ambiti: la posizione dell'Italia rispetto all'Europa, gli effetti di genere del perdurare della crisi, il dilemma della conciliazione tra lavoro e esigenze di cura.

Il documento evidenzia che la programmazione nazionale e le politiche regionali hanno affrontato in maniera poco incisiva i nodi del **lavoro femminile** a fronte di dichiarazioni di intenti che andavano in altra direzione.

L'anno 2012 non ha fornito segnali di ripresa dell'occupazione femminile. Al contrario, nel quadro di un generale calo dell'occupazione risultano particolarmente penalizzate le donne nella fascia giovanile e nella fascia over 50 che perso il lavoro non vengono più riassorbite dal mercato del lavoro. In questo ultimo caso i dati mostrano un apparente aumento dell'occupazione ma il fenomeno è riconducibile all'aumento della permanenza al lavoro richiesto dalla riforma pensionistica.

In più si riscontra un aumento della discontinuità occupazionale, testimoniata da rapide incursioni nel mercato, seguite da altrettanto rapide fuoriuscite e infine l'aumento della debolezza contrattuale delle donne, la cui presenza è sempre più consistente nelle occupazioni temporanee e precarie. Tale presenza è infatti cresciuta al doppio del livello europeo per quanto riguarda la quota di part-time involontario, cioè imposto dalle imprese.

Inoltre è aumentata la quota di donne beneficiarie di ammortizzatori sociali soprattutto in deroga.

In realtà le politiche regionali per risollevare la partecipazione delle donne al lavoro già ci sono e vanno dall'assegnazione di voucher di conciliazione all'incentivo del **job sharing** rivolto a donne uscite dal mercato del lavoro, dagli incentivi fiscali alle imprese per l'assunzione di donne in età adulta agli interventi di formazione ed orientamento per favorire il lavoro autonomo e l'autoimprenditorialità.

La debolezza di queste politiche risiede però nel fatto che solo il **17% dei bandi regionali** in materia di incentivo all'occupazione è rivolto espressamente alle donne.

L'Istituto sta ora realizzando una serie di interviste con i responsabili regionali, per comprendere e qualificare questo scollamento tra dinamiche del mercato del lavoro, aspetti gestionali delle politiche e sostanza degli interventi che riguardano le politiche del lavoro dedicate alle donne.

—  
Sempre in materia di politiche di genere l'ISFOL in occasione dell'8 marzo ha inoltre presentato l'**ISG Indice di Sensibilità di Genere**. Si tratta di uno strumento per misurare, per ogni Regione, aspetti strutturali e decisioni politiche e organizzative rivolte a realizzare una **partecipazione equilibrata di uomini e donne alla vita economica e sociale**.

L'ISG mettere a confronto i fattori rilevanti per definire un territorio "sensibile al genere" (mercato del lavoro, servizi, governance istituzionale e scelte politiche), ne stabilisce il grado di rilevanza e ne misura la combinazione in ogni Regione.

## **LAVORO E MALATTIA GRAVE SONO EQUIPARATI ALL'HANDICAP**

La Corte di giustizia Ue ha stabilito che le malattie inabilitanti, indipendentemente dal fatto che siano curabili o meno, ai fini del lavoro vanno considerate come veri e propri "handicap" quando comportano "limitazioni di lunga durata" come risultato di "menomazioni fisiche, mentali o psichiche". Per i giudici di Lussemburgo devono quindi essere prevista anche la riduzione dell'orario per consentire di continuare a svolgere il lavoro. La Corte, che si è espressa sul caso di due lavoratrici danesi, osservando che la direttiva europea del 2007 "non ammette una disposizione nazionale che prevede che un lavoratore possa porre fine al contratto di lavoro con un preavviso ridotto qualora il lavoratore disabile sia stato assente per malattia per 120 giorni nel corso degli ultimi 12 mesi" quando "tali assenze siano la conseguenza dell'omessa adozione, da parte del lavoro, di

misure di adattamento adeguate e ragionevoli per consentire alla persona disabile di lavorare".

I giudici comunque osservano che "spetta al giudice nazionale valutare se, nella specie, la riduzione dell'orario di lavoro quale misura di adattamento rappresenti un onere sproporzionato per i datori di lavoro" (fonte ANSA).

## I FONDAMENTALI DELLA PARITÀ DI GENERE

La Confederazione europea dei sindacati (CES) si congratula con il Parlamento europeo in merito all'adozione, ieri, di tre importanti risoluzioni sulla parità di genere e i diritti delle donne, con particolare attenzione l'impatto che la crisi economica sta avendo sulle donne, l'eliminazione degli stereotipi di genere e la situazione delle donne in Nord Africa.

Nel momento in cui si rischia di vedere una battuta d'arresto o, peggio ancora, un capovolgimento in molti dei risultati ottenuti verso la parità tra donne e uomini sul posto di lavoro e nella società in generale, il CES accoglie con favore l'attenzione che il Parlamento europeo sta dando a questi temi e l'ampio sostegno trasversale politico dato a queste risoluzioni.

I rappresentanti del Consiglio europeo erano notevoli per la loro assenza dal dibattito importante plenaria in occasione della Giornata internazionale della donna ha prima di adottare queste risoluzioni chiave.

CES Segretario Confederale Claudia Menne ha detto: " *Il movimento sindacale ha da tempo messo in guardia circa il doppio impatto della crisi e misure di austerità sulle donne. Accogliamo con favore la leadership del Parlamento europeo ha dimostrato nel suo impegno a porre la questione all'ordine del giorno politico. Sosteniamo inoltre la chiamata deputati per azioni concrete a livello di UE per combattere gli stereotipi di genere e per l'UE di fare di più per sostenere le donne in Nord Africa, che hanno contribuito a la primavera araba, nel garantire i loro diritti. La CES chiede di altre istituzioni europee e dei governi degli stati membri di fare attenzione dei messaggi del Parlamento e agire su di loro raccomandazioni .* "

**PARI OPPORTUNITA': con le donne al comando le cose vanno meglio - Londra 'striglia' le imprese in ritardo sulle 'quote rosa'**

- Il Governo inglese ha lanciato un monito alle imprese: se non apriranno alle donne le porte dei consigli di amministrazione, potrebbero essere varate misure per un rispetto 'ex lege' delle quote di genere. La Gran Bretagna si era in passato

opposta perché venisse introdotta a livello europeo una legge che tutelasse le donne; arrivando ad osteggiare con forza la proposta di quota di genere avanzata dalla Commissaria alla Giustizia Viviane Reding nel novembre scorso. L'inversione di rotta di Londra arriva dopo la constatazione di un significativo rallentamento nell'assegnazione di ruoli di responsabilità assegnati alle donne del Regno Unito ed in concomitanza con la diffusione di una ricerca condotta dall'istituto di ricerca europeo Eurobarometro.

L'indagine condotta intervistando oltre 25 mila cittadini dei 27 Paesi europei, ha rivelato che 9 intervistati su 10 ritengono che la società funzioni meglio quando viene rispettata la parità di genere. Su questo aspetto c'è una vasta convergenza tra le opinioni espresse dagli intervistati con particolare riscontro in Svezia, Olanda e Romania (96% degli intervistati) che guidano la classifica che vede invece all'ultimo posto, con l'86%, la Latvia, la Slovenia e l'Estonia. Nel complesso gli europei pensano che le donne subiscano più degli uomini i problemi dell'accesso all'istruzione che desiderano, al lavoro, al rispetto dei diritti e, soprattutto, sono certamente più degli uomini vittime di violenza.

In Italia gli intervistati che hanno risposto alle domande della ricerca sono stati 1000; secondo l'82% del campione se ci fossero più donne in posizioni di potere nei Paesi in via di sviluppo ci sarebbe un maggior rispetto dei diritti umani, mentre secondo il 78% migliorerebbero le condizioni di vita delle persone e secondo il 70% ci sarebbero meno guerre (Paf/Opr/Adnkronos)

## LA CRISI DELLE IMPRESE FEMMINILI PASSA PER IL CREDITO

Nel primo trimestre dell'anno cala, rispetto all'ultimo trimestre del 2012, la percentuale delle imprese femminili (fino a 49 addetti) che si è rivolta alle banche per chiedere un finanziamento passando dal 12,6% al 10,5%. Percentuale peraltro inferiore rispetto al totale degli imprenditori (12%), e tra queste, aumentano le imprese che non ottengono il credito richiesto (passate dal 54% al 62%) e diminuiscono quelle che si sono viste accogliere le domande di finanziamento (dal 23,8% al 17%); in entrambi i casi, si tratta di performance decisamente peggiori rispetto al totale delle PMI. E' quanto emerge dall'Indagine Congiunturale sulle micro e piccole imprese femminili nel primo trimestre 2013 realizzata da Rete Imprese Italia Imprenditoria Femminile.

Aumentano le imprese che non ottengono il credito richiesto (passate dal 54% al 62%) e diminuiscono quelle che si sono viste accogliere le domande di finanziamento (dal 23,8% al 17%). E' estremamente elevata, inoltre, la quota di imprese femminili, l'80%, che richiede finanziamenti per esigenze di liquidità e cassa. Più della metà delle imprenditrici segnala un peggioramento rispetto a

tasso, durata, costo di istruttoria e garanzie richieste per l'ottenimento dei finanziamenti.

I risultati dell' Indagine Congiunturale sulle micro e piccole imprese femminili si conferma una situazione generale di forte difficoltà di accesso al credito per le imprese ma, rispetto al sistema delle PMI nel suo complesso, le imprenditrici fanno ancora minore ricorso al credito bancario e, quando lo fanno, hanno più spesso una risposta totalmente o parzialmente negativa e scontano condizioni di finanziamento Più sfavorevoli.

L'accesso al credito per le imprese femminili risulta ben più' difficile della realtà nazionale.

La cosiddetta area di stabilità, ovvero la percentuale delle imprese che hanno visto accolta la propria richiesta di credito con un ammontare pari o superiore, si riduce dal 23,8% al 17,1% (contro il 25,0% del totale delle imprese), mentre l'area di irrigidimento (percentuale delle imprese che hanno visto accolta la propria richiesta di credito con un ammontare inferiore a quello richiesto sommate a quelle che hanno visto respinta la propria richiesta) cresce dal 54,0% al 61,9% (contro il 45,1% del totale delle imprese).

In sostanza, le imprese di genere femminile che nel corso del primo trimestre 2013 si sono recate in banca per chiedere credito sono diminuite rispetto alla precedente rilevazione e sono in percentuale meno delle altre imprese e, tra quelle che fanno domanda, si registra una percentuale più elevata (e in crescita) di risposte negative. (fonte AGI)

**Numero 3-4 2013**

**Redazione**

***M. Grazia Brinchi***

***Stefania Galimberti***

***Gisella Mei***

**Contattaci: [pariopportunita@uil.it](mailto:pariopportunita@uil.it)**