



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

N 4-5 – aprile-maggio 2014



IV Assemblea nazionale delle donne UIL- Pari Opportunità e Rappresentanza: due fattori per il cambiamento nella UIL - Maria Pia Mannino – Vai a



Un futuro di diritti e rispetto delle diversità è la prospettiva del Coordinamento Pari opportunità e politiche di Genere – Vai a

Violenza sulle donne, arriva da Bruxelles una importante ricerca mondiale – Vai a

Donne: vivono più a lungo ma meno in salute degli uomini. Vai a

Tutela maternità e pari opportunità. Corte di giustizia Ue – Vai a

I Congedi in Europa: dall'Inghilterra, paternità = ripartizione "rischi assenza". Vai a



In Francia è legge poter donare periodi di ferie a colleghi in difficoltà. Vai a

Tutela della maternità nel mondo: il report dell'ILO. Vai a



Parità uomo donna, l'ultimo Report della Commissione Europea. Vai a

Il 29 settembre Mafalda compirà 50 anni: Auguri Mafalda



Pari Opportunità e Rappresentanza: due fattori per il cambiamento nella UIL - Maria Pia Mannino – responsabile nazionale PO e Politiche di genere UIL

La Mafalda di Quino compirà a settembre 50 anni, ben portati da una “cattiva ragazza” che in questo lungo lasso di tempo ha sempre proclamato l’insindacabile diritto ad esprimere le proprie opinioni nella più completa libertà, assumendosi, sempre, responsabilità, oneri e critiche. Mafalda e pari opportunità in un lungo cammino di oltre mezzo secolo e che non si conclude certo con piccole concessioni alla visibilità delle donne negandone, al contempo, una paritaria rappresentanza laddove le decisioni diventano stili di vita, ricchezza del paese, democrazia agita.

Due mesi dopo il compleanno di Mafalda, la UIL celebrerà il suo 16° Congresso Nazionale in un momento importante e delicato della nostra organizzazione e, insieme, del nostro Paese con la prospettiva di un profondo cambiamento all’interno del quale le donne siano finalmente protagoniste.

È per questo che l’avvio della stagione congressuale, che si concluderà il 21 novembre prossimo, è stato dato da IV

Assemblea nazionale delle donne iscritte alla UIL.

I venti di crisi che ci hanno accompagnato negli ultimi anni, con le conseguenze devastanti sul piano politico, sindacale e sociale hanno spazzato via molte residue certezze costringendo tutti, attori istituzionali, politici, sociali, ad un ripensamento totale in termini di organizzazione, strumenti di intervento, forme di rappresentanza. Non che prima del 2007-2008, anni di inizio della crisi, i segnali mancassero: la cultura del novecento si era già rivelata stanca, lenta, poco sensibile, superata dalla impetuosità dei cambiamenti in atto. Ciò nonostante la velocità con cui si è innestata la crisi mondiale ci ha colto impreparati, la sua durata ci ha costretto a subire colpi devastanti prima di elaborare una strategia di difesa e di individuare i primi nodi da aggredire per riprendere la strada virtuosa della crescita. Un processo di rinnovamento è ormai ineludibile. Questo vale in generale, e vale soprattutto per una struttura come il sindacato che per un secolo è stato capace di interpretare con sufficiente preveggenza la realtà che di volta in volta si presentava e le esigenze che essa esprimeva e che di certo conserva, ed anzi accentua, in periodi di crisi.

La crisi ha dunque travolto le società così come le conoscevamo ed ha aggiunto per tutti ai vecchi problemi non risolti nuove criticità. Le disuguaglianze sono aumentate in ogni campo ma in questo generale arretramento sono ancora le donne a vedere consolidato e accresciuto l’elenco delle disparità: precariato, disoccupazione o sottoccupazione femminile, disparità di retribuzione e di carriera, smantellamento del welfare e riduzione dei servizi sociali, scarsa presenza delle donne nelle istituzioni e nei luoghi decisionali, violenza contro le donne e femminicidio, una rappresentazione falsata delle donne e delle loro vicende nei media. Un quadro che può trovare un esito positivo solo se crisi economica, crisi politica, crisi sociale vengono affrontate insieme dando luogo

ad una effettiva democrazia paritaria da consegnare alle future generazioni.

Il nuovo governo, a questo riguardo, manda però segnali discordanti. Da un lato il segnale positivo di una eguale rappresentanza maschile-femminile nei ruoli di governo, prima volta in assoluto, come anche nella suddivisione dei pesi politici e strategici. Una donna Ministro della Difesa è l'esempio più eclatante. Sulla competenza potremo giudicare presto, ma le riserve sono equamente distribuite e al di fuori di ogni specificità di genere. Dall'altro il segnale negativo della soppressione del Ministero delle Pari opportunità in un paese, come l'Italia, che è al 68° posto su 135 paesi nel Global Gender gap stilato dal World economic forum nel 2013, e che dunque è vistosamente indietro su quattro parametri cardine dell'uguaglianza come la partecipazione economica e le opportunità, i risultati formativi, la salute, la sopravvivenza e il potere di rappresentanza politica.

Senza un ministero specifico, mancherà la funzione di proposta e di controllo sulla parità di genere e sui temi costituzionali delle uguaglianze sulle scelte che verranno prese, o eluse, di volta in volta. In questo senso viene sminuita anche l'importanza della nomina delle 8 ministre, quasi a voler dire che la parità nel governo ha risolto in pieno e in sé il problema delle vistose disuguaglianze della nostra società. Io direi invece che il tema delle Pari Opportunità non coincide però con quello affermato e rappresentato dai vasti movimenti di donne della società italiana. La stessa vicenda della bocciatura dei tre emendamenti alla legge elettorale in favore della parità e della norma antidiscriminatoria ha confermato che i diritti delle donne possono essere tranquillamente sacrificati in nome di interessi più alti (gli accordi elettorali fra destra e sinistra) o più bassi (la conservazione delle quote azzurre di potere) con la neutralità del governo e il silenzio, imperdonabile, delle stesse 8 ministre che hanno così tolto valore alla loro stessa designazione.

D'altronde siamo abituate a questa sorta di schizofrenia per cui da un lato si dà, dall'altro si riprende e i giochi veri sono di nuovo rimandati. Eppure il tempo è questo. Non c'è sentimento più comune in Italia in questo momento e anche noi donne della UIL lo condividiamo. A tutti i livelli e, in particolar modo, nella nostra specificità di genere. Perché tutto quello che deve cambiare, per le donne deve ancora più cambiare perché la loro soglia di partenza è spostata all'indietro in quella che è a tutti gli effetti una corsa con handicap. E' dunque qui che bisogna battere e battersi tanto più che ad usufruire dei benefici non saranno solo le donne ma l'intera collettività, com'è ormai ampiamente dimostrato.

Tutela maternità e pari opportunità. Corte di giustizia Ue

(nota del Patronato ITAL-UIL)

Si segnalano due interessanti sentenze della Corte di giustizia europea riguardanti la parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (direttiva 2006/54) e il risarcimento per licenziamento illegittimo verificatosi durante il congedo parentale.

Congedo di maternità e diritto ai corsi di formazione

La Corte di giustizia europea con sentenza C-595/12 pubblicata il 6 marzo 2014 dichiara che l'esclusione di una lavoratrice da un corso di formazione necessario per accedere a un livello di carriera superiore, a causa della fruizione del congedo obbligatorio di maternità, è contraria al diritto dell'Unione, non potendo la lavoratrice beneficiare, al pari dei suoi colleghi, di un miglioramento delle condizioni di lavoro.

Il caso riguarda una lavoratrice italiana esclusa da un corso di formazione professionale, obbligatorio per l'assunzione definitiva della qualifica di vice commissario di polizia penitenziaria, a seguito della sua assenza dal corso per più di 30 giorni, motivata dal congedo di maternità.

Nella sentenza la Corte ricorda che, secondo il diritto dell'Unione, un

trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo costituisce una discriminazione sul lavoro basata sul sesso. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte.

Congedo parentale e risarcimento per licenziamento illegittimo

Con precedente sentenza C-588/12 pubblicata il 27 febbraio 2014 la Corte Ue ha stabilito che in caso di licenziamento illegittimo di un dipendente durante la fruizione del congedo parentale, il risarcimento al quale ha diritto il lavoratore assunto a tempo pieno, deve essere calcolato in base alla retribuzione a tempo pieno, e non su quella inferiore a causa del ridotto orario per congedo parentale. Un calcolo basato sulla diminuita retribuzione non conforme agli obiettivi perseguiti dall'accordo quadro sul congedo, priverebbe di gran parte del suo contenuto il regime di tutela istituito dal diritto dell'Unione e rimetterebbe in discussione i diritti acquisiti del lavoratore alla data di inizio del congedo parentale.

La Corte Ue si è espressa in tal senso in una controversia tra una lavoratrice belga e la società datrice di lavoro, in merito al calcolo dell'"indennità forfettaria" di tutela prevista dalla normativa belga, a seguito del suo licenziamento illegittimo durante il congedo parentale fruito a tempo parziale, in quanto tale indennità le era stata calcolata sulla retribuzione ridotta e non su quella a tempo pieno.

I Congedi in Europa:

dall'Inghilterra, paternità = ripartizione "rischi assenza"

Più della metà - il 58% - dei manager di piccole e medie aziende oltremarica sono contratti al congedo di paternità nel primo anno di vita del figlio. Perché? Perché questo diversifica il rischio assenza, prima imputabile ad una sola categoria di collaboratori, le donne. Letta al contrario, questa ricerca condotta dall'Institute of Leadership and Management su oltre

1700 realtà imprenditoriali conferma che uno dei pesi più ingombranti che le donne portano sulle sole loro spalle sono proprio i possibili carichi di cura. Il congedo paterno potrebbe essere un modo per alleviare questo peso, dare la possibilità di ridistribuirlo più equamente. E per rendere le aziende più efficienti, accompagnandole a programmare ed organizzare periodi di assenza che non solo le mamme e i papà ma anche i giovani e sempre più gli over 50 sul lavoro chiedono o di cui hanno bisogno. La paura principali infatti degli imprenditori britannici - e non solo - è la "**business disruption to the workplace**" ovvero il **disordine, il disturbo, l'interruzione del lavoro**. Uno stop che però nel caso di un futuro genitore ha tempi certi e regole precise perciò è più gestibile rispetto ad una malattia per esempio, se ci sono le doti manageriali per farlo.

In Francia è legge poter donare periodi di ferie a colleghi in difficoltà

Il Senato francese ha approvato definitivamente la proposta di legge che consentirà di donare alcuni giorni delle proprie ferie a favore di colleghi con figli gravemente malati. Un testo che era stato depositato presso l'Assemblea Nazionale il 13 luglio 2011, ispirato ad un'iniziativa locale senza dubbio esemplare.

La storia di Christophe. I dipendenti di un'azienda nella Loira, infatti, avevano "raccolto" ben 170 giorni di ferie pagate, rinunciando ad esse per permettere a Christophe Germain, collega senza più permessi, di continuare ad accudire suo figlio Mathys, 11 anni, con un cancro al fegato in stato terminale. "Chiesi a Christophe come potessi aiutarlo, di cosa avesse più bisogno. Non soldi, ma tempo da passare con suo figlio", racconta un collega. Da qui "la colletta". Che dopo più di 3 anni è diventata legge, la "loi Mathys", dedicata al piccolo venuto successivamente a mancare nel 2009

Il nuovo articolo sarà inserito nel Codice del lavoro francese, e "permetterà a tutti i dipendenti, pubblici e privati, col consenso del datore, di cedere i diritti o parte di essi su permessi e ferie retribuite in favore di un lavoratore con un figlio con meno di 20 anni affetto da una malattia, un handicap o vittima di un incidente di gravità tale da rendere indispensabile una presenza e cure costanti". (fonte *West - welfare, società, territorio, quotidiano d'informazione in italiano e in inglese, sulle politiche sociali*)

In Italia cosa accade.

La riforma attuata in Italia del 2013, che prevede che le madri possano rinunciare al congedo parentale (sei mesi di astensione dal lavoro al 30% della retribuzione) in cambio di un voucher da spendere per una baby sitter o un nido, e' un esempio di "politiche innovative tese a promuovere il ritorno delle donne sul posto di lavoro consentendo di soddisfare le responsabilità legate alla cura del bambino".

E' quanto si legge nel rapporto ILO 'Maternity and paternity at work - Law and practice across the world'. "Il voucher e' fissato sui 400 dollari al mese per un massimo di sei mesi in seguito alla fine del congedo per maternità", spiega l'Ilo, "si prevede che questa misura promuoverà la partecipazione delle donne alla forza lavoro". (Fonte AGI)

Tutela della maternità nel mondo: nonostante gradual progressi permangono ancora gravi lacune a livello internazionale (report ILO)

Nonostante siano state sottoscritte nel 1919, nel 1952 e nel 2000 tre importanti Convenzioni in materia di tutela della maternità sono almeno 830 milioni le lavoratrici che ancora non hanno un'adeguata protezione.

Nel suo Rapporto, **Maternity and Paternity at Work: Law and practice across the world** (Maternità e paternità nel lavoro: legislazioni e prassi nel

mondo), l'ILO afferma che **su 185 paesi e territori, sono appena 66 gli Stati che hanno assunto impegni in tal senso.**

Le tre Convenzioni stabiliscono: la prevenzione dall'esposizione a rischi per la salute e la sicurezza durante la gravidanza e l'allattamento; il diritto al congedo di maternità retribuito, alla tutela della salute della madre e del bambino e ai permessi per allattamento; il diritto al reintegro sul posto di lavoro dopo il periodo di congedo.

A guardare i dati:

- Su 185 paesi e territori, 66 hanno ratificato almeno una delle tre Convenzioni ILO sulla protezione della maternità.
- Il 53 per cento (98 paesi) risponde agli standard ILO che prevedono un congedo di maternità di almeno 14 settimane.
- Il 58 per cento (107 paesi) finanzia prestazioni in denaro del congedo di maternità attraverso la sicurezza sociale. Tra il 1994 e il 2013, le prestazioni di maternità in denaro versate dai datori di lavoro è scesa dal 33 al 25 per cento.
- La maggior parte delle donne lavoratrici, circa 830 milioni, nella pratica non è coperta adeguatamente, perlopiù nei paesi in via di sviluppo.
- Il 45 per cento (74 paesi) prevede prestazioni in denaro per 14 settimane pari ad almeno i due terzi del reddito, il che rappresenta un aumento del 3 per cento rispetto all'ultimo studio ILO del 2010.
- Norme specifiche sul congedo di paternità sono previste in 78 su 167 paesi. Il congedo è retribuito in 70 di questi, a dimostrazione del fatto che i padri sono sempre più coinvolti nella nascita di un figlio. Nel 1994, il congedo di paternità esisteva in 40 paesi su 141.
- Il 75 per cento (121 paesi su 160) prevede i permessi per allattamento dopo il termine del congedo di maternità.

Il rapporto fa un'analisi comparata delle legislazioni nazionali in 185 paesi e territori con le norme dell'ILO più recenti.

«Se le nostre conclusioni mostrano che sono molti i paesi che hanno introdotto nelle loro legislazioni i principi sulla tutela della maternità e il sostegno ai lavoratori con responsabilità familiari, nella pratica la mancanza di queste tutele resta una delle principali sfide di oggi in materia di maternità e paternità nel lavoro», spiega Laura Addati, coautrice del Rapporto ed esperta di protezione della maternità e di conciliazione vita-lavoro dell'ILO.

In materia di salute e sicurezza, 111 paesi su 160 prevedono norme specifiche sui lavori considerati pericolosi e insalubri per le donne in gravidanza o che allattano, e 78 prevedono il divieto assoluto di svolgere questo tipo di lavori.

La durata del Congedo

Per quanto riguarda il congedo maternità, nessun paese dal 1994 ne ha ridotto la durata, e si osserva una evoluzione progressive verso un congedo che abbia una durata minima di 14 settimane, come previsto dalle Convenzioni ILO.

Su 185 paesi e territori, solo 3 non prevedono l'obbligo di versare un'indennità durante il congedo di maternità e, ad oggi, più di 100 paesi prevedono il pagamento di un'indennità all'interno dei loro sistemi di sicurezza sociale, il che va a ridurre il contributo dei datori di lavoro.

Sulla protezione contro la discriminazione, solo 20 paesi su 165 non vietano esplicitamente la discriminazione durante la gravidanza e il congedo di maternità.

Esclusione dalla tutela

Secondo il Rapporto, nonostante i progressi, la discriminazione della maternità persiste in tutti i paesi. In tutto il mondo la maggioranza delle donne, circa 830 milioni di lavoratrici, non gode ancora di un'adeguata protezione della maternità

in termini di congedo e sicurezza del reddito al momento del parto.

Circa l'80 per cento di queste donne si trova in Africa e Asia dove alcuni gruppi di lavoratori sono completamente esclusi da qualsiasi forma di protezione, sia dal punto di vista normativo che pratico. E' il caso ad esempio dei lavoratori in proprio, migranti, domestici, del settore agricolo, occasionali o temporanei, o persone che appartengono a minoranze indigene e tribali.

In queste aree geografiche, dove la copertura è principalmente sotto la responsabilità del datore di lavoro, predomina il lavoro informale e i tassi di mortalità materna e infantile sono ancora molto elevati.

«Per raggiungere la parità di genere, è necessario proteggere la maternità. E se non esiste parità all'interno della propria casa, sarà una battaglia ardua conquistarla nel lavoro. E' qui che entrano in gioco le misure sulle prestazioni di paternità e la cura dei bambini come anche altre politiche dirette a conciliare la vita familiare e professionale», ha dichiarato Shauna Olney, Direttore dell'Ufficio ILO per la parità di genere, uguaglianza e diversità. Oltre alla legislazione sulla protezione della maternità, molti paesi dispongono ugualmente di misure a favore dei padri che lavorano.

Su 167 paesi esaminati, 78 prevedono norme per il congedo di paternità, spesso retribuito, che indica una chiara tendenza ad una maggiore partecipazione dei padri alla nascita di un figlio.

Le disposizioni di congedo parentale a favore dei padri sono più ricorrenti nei paesi industrializzati, Africa, Europa Orientale e Asia Centrale. Il congedo di paternità è retribuito in 70 paesi su 78 dove è previsto.

Il rapporto raccomanda vivamente ai governi di adottare e attuare leggi e politiche inclusive per rendere efficace la protezione, e sottolinea la necessità di

fare una valutazione delle carenze esistenti nei sistemi attuali.

Inoltre, il rapporto indica che i datori di lavoro non dovrebbero sostenere l'intero carico dei costi delle prestazioni. «Il fatto di mutualizzare le risorse nel quadro di un'assicurazione sociale o di finanziamenti pubblici e di servizi sociali alleggerirebbe i datori di lavoro e favorirebbe allo stesso tempo la non discriminazione nel lavoro».

Principali raccomandazioni

- Far sì che la protezione della maternità e le misure di conciliazione vita-famiglia siano universali e i criteri di accesso inclusivi.
- Garantire una protezione base per la salute materna e una sicurezza del reddito prima e dopo il parto come parte integrante delle garanzie essenziali di sicurezza sociale.
- Prevenire ed eliminare la discriminazione nei confronti delle donne e degli uomini con responsabilità familiari, anche attraverso servizi di ispezione del lavoro.
- Ridurre i costi delle prestazioni di maternità a carico dei datori di lavoro e renderli mutuabili attraverso assicurazioni sociali e finanziamenti pubblici.
- Creare una cultura solidale nel luogo di lavoro estendendo le possibilità di conciliazione lavoro-famiglia a tutti i dipendenti, ad esempio attraverso forme di lavoro flessibili.
- Sostenere la parità di genere fornendo servizi all'infanzia di qualità, convenienti e accessibili.
- Favorire una più equa condivisione delle responsabilità familiari tra donne e uomini.

Parità uomo donna, l'ultimo Report della Commissione Europea

Nonostante - o forse grazie - alla crisi sono stati fatti passi avanti nell'occupazione femminile ed in particolare nella crescita professionale e nell'accesso delle donne a ruoli apicali in Italia negli ultimi anni. A confermarlo, oltre alle nomine fatte ieri dal Premier Matteo Renzi - Marcegaglia all'Eni, Grieco all'Eni e Todini alle Poste - anche l'ultimo rapporto della Commissione europea "Report on Progress on equality between women and men in 2013".

L'Italia ha ora il 15% di donne nei Cda di grandi società quotate, e se siamo ancora lontani dal 30% francese, ci stiamo però avvicinando alla media europea (17,8%), anche grazie alle quote di genere (non chiamiamole per favore quote rosa!), nonostante sul "correttivo a posizione dominante di mercato" il dibattito sia ancora aperto.

Ma se la crescita ai vertici è proseguita, è anche vero che l'occupazione femminile è ancora debole - meno di una donna su due lavora - e che il divario occupazionale in Italia è tra i più alti d'Europa (21%) . Un effetto positivo però la crisi l'ha avuto: ha riportato nel mercato del lavoro molte donne prima inattive e scoraggiate, anche perché molti mariti o compagni prima "bread winner" hanno perso il lavoro.

Anzi due effetti positivi: il secondo è che il numero di part-time e forme di lavoro flessibile è quasi raddoppiato in pochi anni (dal 17 a quasi il 30%), segno che la crisi ha rimesso in discussione le modalità di lavoro e forse ha incominciato a scardinare lo stereotipo della presenza ad oltranza come sinonimo di lavoro, ancora così radicato nel nostro Paese. Senza ignorare però i rischi di un part-time al femminile : i numeri mostrano infatti che gli strumenti di flessibilità sono ancora appannaggio delle donne perché su di loro gravano in prevalenza i carichi di cura familiare.

Violenza sulle donne: arriva da Bruxelles una importante ricerca mondiale

“Prevenire la violenza di genere” è il tema scelto dal Parlamento Europeo per la giornata internazionale della donna 2014, che quest’anno in occasione dell’8 marzo organizza una serie di eventi speciali sul tema ‘come evitare le violenze domestiche’.

C’è sempre un pretesto per violentare, picchiare, minacciare, offendere e perseguitare una donna.

A testimoniare è la ricerca dell’Agenzia dell’Ue per i diritti fondamentali (Fra), la più grande condotta finora a livello mondiale, e presentata mercoledì 5 marzo al Consiglio europeo a Bruxelles.

Lo scopo è mettere tutti i Paesi dell’Ue davanti a una realtà, inaccettabile».

Ecco alcuni dati che mettiamo a vostra disposizione per le dovute riflessioni

Una su 3 ha subito violenza

È inaccettabile che nel 2014, 62 milioni di cittadine europee, una ogni tre, dichiarino di aver subito violenza fisica e/o sessuale sin dall’età di 15 anni. Nel 22% dei casi è stato il partner a compierla. Quasi una donna su 10 è stata invece stuprata da un uomo che non era il proprio compagno. Il 43% ha subito violenza psicologica.

E ancora, il 33% è stata vittima di violenza fisica o sessuale durante l’infanzia. Il 18% ha subito stalking, un incubo che il 21% di loro ha vissuto per oltre due anni. E che per molte continua ancora oggi: il 5% ne è stata vittima negli ultimi 12 mesi precedenti l’indagine, in pratica 9 milioni di donne che vivono prive anche della libertà di rispondere al telefono e uscire di casa senza tremare.

42 mila donne si raccontano. Questa è la fotografia impietosa scattata dalle ricercatrici della Fra che tra marzo e settembre 2012 hanno incontrato di

persona 42 mila cittadine tra i 18 e i 74 anni: 1.500 donne per ognuno dei 28 Stati membri.

Il 67% non ha mai denunciato l’episodio più grave di violenza subita

Nel 2014, 62 milioni di cittadine europee hanno dichiarato di aver subito violenza fisica e/o sessuale sin dall’età di 15 anni.

Per la prima volta un’indagine di così larga scala non viene fatta per telefono ma attraverso colloqui privati, che a seconda dei casi sono durati dai 25 minuti alle due ore. E hanno permesso alle vittime di rompere il silenzio. «Ma soprattutto vincere, anche solo per un momento, la paura», dice Joanna Goodey a capo del gruppo di ricerca Fra. È questo infatti il sentimento che accomuna le donne europee: il 67% non ha mai denunciato alla polizia o ad altre organizzazioni l’episodio più grave di violenza subita dal proprio partner.

«Paura che vede le italiane al primo posto e che spesso non permette di monitorare il fenomeno sino in fondo», sottolinea Goodey.

L’ostacolo della reticenza.

Basta vedere i dati dei 28 Stati Ue per capire che se l’Italia non risulta ai primi posti non è perché la violenza contro le donne sia in calo, «ma perché spesso è considerata un affare di famiglia e c’è più reticenza nel raccontarla, denunciarla», spiega l’esperta.

Una ferita sempre aperta cui quasi ci si è abituati. Le italiane insieme con le inglesi si classificano infatti al terzo posto nel pensare che la violenza di genere sia comune nel proprio Paese. Prima di loro ci sono solo le croate (39%) e le portoghesi (60%).

L’Italia ferita e impaurita. Eppure in Italia ‘solo’ il 27% ha dichiarato di aver subito violenza fisica o sessuale dopo i 15 anni, in Spagna il 22%. I Paesi che hanno registrato la percentuale maggiore non

sono gli Stati considerati machisti per eccellenza, ma la Danimarca (52%), la Finlandia (47%) e la Svezia (46%). Quelli con la più bassa percentuale: Polonia (19%), Austria (20%) e Croazia (21%).

Così come a raccontare di essere state vittime di violenza prima dei 15 anni sono sempre più numerose le cittadine del Nord Europa: Finlandia, 53%, Estonia 50%, e Francia 47%. Italia 33%, Spagna 30%. Gli ultimi: Cipro, Slovenia e Polonia.

Monitoraggi difficili. Ma in alcuni Stati l'abitudine alla violenza e il fatto che il carnefice è spesso il proprio partner non permette di monitorare tutta la realtà.

Quando poi gli abusi avvengono fuori dalle mura domestiche, a sfalsare i dati c'è ancora una volta la paura: «In Italia c'è un maggiore controllo sociale del fenomeno: le donne escono meno da sole perché temono di subire violenza, si autolimitano nella propria libertà perché fanno di correre dei rischi», rileva Goodey. E se non ci pensano è la società a ricordarglielo. Anche se purtroppo contro la violenza, verbale, sessuale, fisica e psicologica, non ci sono difese.

La metà delle cittadine europee ha subito almeno una molestia sessuale

Metà delle donne in Ue ha subito almeno una molestia sessuale.

Il 55% delle cittadine europee racconta di aver subito molestie sessuali, al 32% è successo sul posto di lavoro e il responsabile è un superiore, un collega o un cliente.

Se poi a comandare sono le donne, la molestia è ancora più frequente: a denunciarla sono il 75% delle intervistate che svolgono professioni qualificate o manageriali ad alto livello.

Impotenti davanti alla violenza.

«Quello delle molestie sessuali è un fenomeno talmente pervasivo, che lascia attoniti», commenta Goodey, «una donna

su due ogni secondo subisce una molestia sessuale. Ciò vuol dire che per quanto sia alto il livello di denuncia, siamo completamente impotenti nel limitare questo tipo di violenza, che assume cento forme e cento volti».

L'11% delle donne europee è stata molestata attraverso avance inopportune con riferimenti sessuali espliciti ricevuti sui social network o attraverso messaggi di posta elettronica o via sms. Perché la violenza non ha confini reali né virtuali: il 20% delle giovani tra i 18 e i 29 anni ha raccontato un'esperienza di violenza online.

Da qualunque parte si guardi il rapporto della Fra, il risultato è un vero e proprio bollettino di guerra. E non ci sono territori neutrali: «Anche nei Paesi dove le percentuali sono più basse, il fenomeno è comunque preoccupante», dice Kjaerum, che tuona «è tempo di agire, non si può più aspettare».

La sorpresa del Nord Europa.

A colpire sono soprattutto i dati che testimoniano come nel Nord Europa la percentuale di donne maltrattate sia altissima. «E come ora loro stesse stiano prendendo coscienza del problema». Per questo sono anche quelle che denunciano di più, viste le percentuali dell'indagine. Paesi dove il benessere economico e l'emancipazione femminile facevano pensare a un livello maggiore di civiltà, i primi in quasi tutte le classifiche legate alle esperienze di violenza di genere non sono infatti i Paesi cosiddetti latini del Sud, ma gli scandinavi.

«A influire sono fattori diversi Paese per Paese, al Nord più che il machismo è spesso l'alcolismo», dice il direttore Fra, «ma la drammaticità della situazione non cambia».

E non si tratta solo di violenza fisica o sessuale. Anche quando si parla di molestie sessuali e stalking il Nord sventola bandiera nera con al primo posto la Svezia (33%), segue il Lussemburgo(30%) e la Francia 29%.

Ma ancora una volta Kjaerum ricorda come non è certo il 18% dell'Italia o le basse percentuali della Romania e della Lituania (l'8%) o della Repubblica ceca (9%), «a tranquillizzarci», avverte Kjaerum.

Per questo l'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali spinge ad avviare quanto prima un'azione comune. Un fronte europeo contro la violenza di genere.

L'obiettivo è sensibilizzare, far conoscere, capire: «Questa ricerca deve spingere gli Stati membri a mettere al primo posto dell'agenda europea il problema».

Il primo traguardo da raggiungere è «esercitare una pressione tale affinché i Paesi che ancora non hanno ratificato la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul, *ndr*), lo facciano al più presto», dice Kjaerum.

Un piccolo passo in una battaglia tutta ancora da combattere.

E noi ovviamente come UIL siamo in prima linea (SG).

Donne: vivono più a lungo ma meno in salute degli uomini

Le donne vivono di più degli uomini ma sono meno in salute: rispetto a loro, infatti, soffrono di più di malattie della tiroide (+500%), di osteoporosi (+736%), cefalea ed emicrania (123%) o sclerosi multipla (+200%). A dirlo gli esperti dell'Istituto Neurologico Besta di Milano, che insieme alla Direzione Generale Salute della Regione Lombardia ed Eupolis ha organizzato per giovedì 13 marzo un convegno dedicato alla "sclerosi laterale amiotrofica in un'ottica di genere".

Secondo gli specialisti, le donne "nella fascia di età 15-54 anni consumano più farmaci degli uomini. Eppure, per ragioni economiche e mediche, spesso sono escluse dalle sperimentazioni cliniche con

gravi conseguenze in termini di effetti indesiderati o mancanza di efficacia".

"Purtroppo - aggiunge Alberto Guglielmo, presidente del Besta - secondo i dati del Global Gender Gap Report del World Economic Forum, l'Italia è al 72° posto al mondo nella graduatoria della

disuguaglianza tra uomo e donna per livello di salute e cure.

Per questa ragione il nostro Istituto si impegna da sei anni a tenere alta l'attenzione su questo tema. Quest'anno il focus è sulla Sla nella speranza che la ricerca su questa malattia, nota da più di 150 anni ma di cui sappiamo ancora poco, proceda sempre tenendo ben presenti le diverse caratteristiche ed esigenze di uomini e donne".

I farmaci sono sperimentati prevalentemente sugli uomini, per vari motivi: "Questa scelta - raccontano gli esperti - è stata presa in passato per ragioni etiche, per timore di una gravidanza durante la sperimentazione. Vi sono però anche ragioni economiche, in quanto le donne non sono una categoria omogenea in considerazione della loro variabilità ormonale, che prolunga la ricerca aumentando i suoi costi". La mancanza di una sperimentazione clinica sufficientemente approfondita nelle donne porta a quasi raddoppiare il numero delle reazioni avverse ai farmaci nelle donne tra 35 e 44 anni.(Fonte ANSA

Un futuro di diritti e rispetto delle diversità è la prospettiva del Coordinamento Pari opportunità e politiche di Genere.

Negli ultimi decenni, con una progressione sempre maggiore, all'interno degli ambiti che si occupano delle politiche per la parità di genere, gli interventi per l'inclusione di tutte le diversity hanno contribuito ad ampliare i precedenti confini di riferimento. Questo processo ha concorso a significare quella straordinaria integrazione che è stata compiuta sia nell'estensione delle

argomentazioni che nel riferimento delle “categorie” dei soggetti interessati. Da ciò ne è derivato il riconoscimento del fatto che se originariamente gli spazi di parità interessavano quasi esclusivamente la differenza di genere, le evoluzioni sociali hanno ampliato il ventaglio di indagine ad altre condizioni.

Le primordiali «politiche per la parità di genere» (intese quale eguaglianza fra donne e uomini) sono state attraversate da implicazioni di più ampio respiro che hanno caratterizzato l'emblematico passaggio verso le «politiche per le pari opportunità». È in questo nuovo contesto che le politiche per le pari opportunità hanno assunto una rilevanza crescente che ha creato i presupposti per completare e sviluppare ulteriormente la sua prospettiva, attraverso l'inserimento nei preamboli concettuali il temi della «parità dei diritti».

Consapevole di questa emancipazione e assolutamente interessata a cogliere tutte le sfumature insite nelle nuove politiche antidiscriminatorie, la Uil ha scelto di raccogliere la sfida di civiltà e progresso, istituendo al suo interno uno specifico Coordinamento Diritti al quale è affidato il duplice compito di essere: punto di osservazione e studio sulle problematiche afferenti le discriminazioni dirette e indirette che ancora persistono nel nostro paese, nonché strumento di testimonianza e di proposta per dare voce e visibilità a coloro che sui luoghi di lavoro vivono situazioni di emarginazione e/o esclusione.

L'impianto normativo di riferimento di questo nuovo Coordinamento è la Direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000, pietra miliare «che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro», che mira a determinare proponimenti oltreché interventi «per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età anagrafica o gli orientamenti sessuali». E, al riguardo, il primo focus affrontato dal Coordinamento

Diritti della Uil è quello relativo alle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere, in quanto si è avvertita la necessità di soffermarsi in questo momento storico su una questione che, contrariamente all'ambito europeo, è difficilmente affrontata nel contesto politico-sindacale italiano.

Contestiamo profondamente la teoria di chi sostiene che le diversità possono rappresentare un pericolo in grado di minare l'integrità etica e morale della società. Al contrario, riteniamo vadano superati i pregiudizi ancorati alla morale sociale dominante e archiviata l'epoca in cui si tendeva a sopprimere le altre identità, quale segnale di supremazia, in nome dell'affermazione della propria. Il rispetto della dignità è preconditione per qualsiasi progetto serio e credibile di modernizzazione e sviluppo. Le battaglie per i diritti delle persone e le tutele contro le discriminazioni vanno viste in un'ottica più generale e ampliate in un panorama di azione per le libertà civili di tutti, rivolgendo maggiore attenzione al tema dei diritti di nuova generazione: per i diritti di chi non ha diritti.

Siccome siamo convinti che i diritti, per affermarsi, non possano escludersi a vicenda, fra gli impegni assunti dal Coordinamento Diritti vi è quello di strutturarsi in maniera tale da permettere l'analisi e la definizione di proposte che contemplino al suo interno tutte le «categorie» ricomprese nella direttiva menzionata. Quando, infatti, utilizziamo la dizione di politiche (al plurale) anziché politica (al singolare) per le pari opportunità, lo facciamo con cognizione di causa, riferendoci a tutte le differenti situazioni che attraversano il variegato e multiforme contesto sociale, con l'intento di promuovere appropriati interventi per prevenire e contrastare tutte le disuguaglianze.

In Italia, più che in altri paesi europei, la condizione di ogni minoranza nel lavoro e nella vita di tutti i giorni è penalizzata da un pregiudizio antico, una discriminazione annosa che va ricercata nella presenza di

vecchi e nuovi integralismi, nella resistenza e nell'inadeguatezza culturale e storica da parte della società a recepire stili di vita non corrispondenti a standard rassicuranti, socialmente accettabili. La discussione sui diritti porta con sé dibattiti e confronti tra visioni diverse della comunità e proposte su quali debbano essere i confini.

Proprio in un momento difficile come questo, in cui atteggiamenti conservatori inducono a ergere barriere con retaggi di vecchi/nuovi steccati contro la società multiculturale e contro l'affermazione delle pluralità sociali, che bisogna saper valorizzare i principi di laicità come valore fondante dello Stato italiano e difendere le conquiste di libertà ottenute, ma occorre inevitabilmente andare oltre, imparando a riconoscere nell'altro le differenze, saperle valorizzare e avere la possibilità di utilizzarle come ulteriore elemento di forza sociale e quindi sindacale.

Come Uil, senza condizionamenti preconcepiuti, vogliamo affrontare con spirito propositivo questa sfida, impegnandoci fattivamente per garantire a tutti e a tutte pari opportunità e diritti nel lavoro e nella società.

È necessario riconoscere e valorizzare capacità e talenti oggi trascurati, ignorati, discriminati per riprendere il cammino della crescita basata su relazioni di genere più eque e su relazioni più efficaci e rispettose tra le varie sfere di attività, tra vita e lavoro. Punti di vista nuovi e sensibilità diverse possono contribuire a immettere un carattere di novità nei processi decisionali, portando nuovi metodi e nuove risposte alle sfide che il Paese ha davanti, a beneficio di tutti.

La sfida ambiziosa delle pari opportunità ruota intorno alla scommessa di preservare la diversità nell'uguaglianza, rendere cioè più eque le condizioni di vita di donne e uomini nel rispetto delle loro specifiche caratteristiche, competenze, capacità e inclinazioni

Numero 4-5 2014

Redazione

M. Grazia Brinchi

Stefania Galimberti

Gisella Mei

Contattaci: pariopportunita@uil.it