



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

N 6-7 - giugno- luglio 2014

Meriam libera!



Presentato alla Camera dei Deputati il Rapporto Quinquennale sulla situazione femminile in Italia. [Vai a](#)

L'educazione di genere per annullare ogni forma di distinzione tra i sessi. [Vai a](#)

Quanto costa la maternità alle imprese: risposta all'economista Giuseppe Cusin. [Vai a](#)



Direttiva europea sulla maternità: la soddisfazione della CES. [Vai a](#)

Maggiore tutela per le lavoratrici madri. [Vai a](#)

Violenza sulle donne: che fine hanno fatto i finanziamenti della Legge 119/2013 contro il femminicidio? [Vai a](#)

“Violenza contro le donne: passi indietro sul piano dell'efficacia. Nota congiunta delle Responsabili delle politiche di Genere CGIL, CISL, UIL. [Vai a](#)

Solo 25% degli italiani ritiene “buone” le proprie condizioni di lavoro. [Vai a](#)



È in espansione il Green Job. [Vai a](#)



Michelle Howard prima donna Ammiraglio della Marina americana. [Vai a](#)



Meriam finalmente libera

Per Meriam, la donna sudanese condannata a morte perché non voleva rinnegare di essere cristiana, ora è il momento di sognare una vita nuova, lontano da integralismi e violenze perpetrate in nome di un dio che invece di essere amore, è fonte di aggressioni e persecuzione e per il quale ha dovuto partorire in catene...

Ma per una Meriam libera, centinaia di giovani donne, in Nigeria, sono ancora sotto l'incubo di un prigionia bestiale che, nell'imminenza del periodo estivo, sembra non interessare più ad alcuno.

Perse nel deserto, o lasciate alle "cure" dei miliziani di Boko Hara, le studentesse nigeriane sembrano finite nel nulla. Ebbene, se l'inizio della Presidenza italiana della UE ha portato come entrée la liberazione di Meriam, auspichiamo che al più presto si possa gioire anche per la liberazione delle ragazze nigeriane.



Presentato alla Camera dei Deputati il Rapporto Quinquennale sulla situazione femminile in Italia

È stato presentato questa mattina presso la Camera dei Deputati il rapporto "ombra" sull'attuazione del Programma d'Azione sulle donne di Pechino (Rilevazione quinquennale: 2009-2014). Il documento è stato elaborato da numerose realtà della società civile che lavorano con un'ottica di genere sulle diverse tematiche indicate dalla conferenza internazionale del 1995 tra le quali Pangea UDI DI.RE Punto D e dai coordinamenti donne di CGIL e UIL.

Le intervenute alla conferenza stampa hanno subito precisato che nonostante a fine maggio 2014 il Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri abbia invitato le associazioni a contribuire al rapporto quinquennale, come peraltro richiesto dall'ONU, a giugno il governo ha inviato un suo documento autonomo senza consultarle veramente o attendere il loro contributo.

Il quadro che emerge dal documento presentato dal Dipartimento rappresenta una situazione ben diversa dalla realtà che vivono ogni giorno le donne in Italia, non è aggiornato sui dati e continua a presentare una immagine stereotipata del ruolo femminile.

In risposta a questo, la società civile – composta da organizzazioni per la promozione dei diritti umani, associazioni delle donne, coordinamenti sindacali e singole esperte di genere - ha redatto il proprio rapporto Pechino 2009-2014, dal quale emerge invece che, rispetto alla Piattaforma di Pechino, sono ancora molti i punti critici nel nostro paese.

I punti più critici ancora lontani nell'attuazione sono la povertà delle donne che porta all'esclusione sociale l'accesso alla salute gap salariale la violenza maschile sulle donne il lavoro precario, indicatori e dati statistici e il corpo delle donne nei media.

Principalmente manca l'attuazione dei tre assi previsti a Pechino: il mondo visto con gli occhi delle donne incrementare l'empowerment e di conseguenza il mainstreaming . Nel rapporto del Governo manca anche la valutazione critica dello stato dell'attuazione di Pechino che invece nel nostro rapporto c'è. Inoltre è stata evidenziata la mancata attribuzione della delega ad un ministro per le Pari Opportunità che di fatto ha bloccato il Piano Nazionale contro la violenza e la task force prevista nel 2013 dalla ministra Josepha Idem.

In particolare le **principali criticità o "dimenticanze" individuate nel rapporto della società civile** sono:

la carenza di un sistema di raccolta, analisi e diffusione di statistiche di genere, che potrebbe consentire il monitoraggio e la valutazione delle politiche messe in atto a diversi livelli;

l'elevato livello di **povertà femminile** soprattutto nelle famiglie monoparentali, nonché il progressivo assottigliarsi del già fragile sistema di welfare,

l'insufficiente difesa della salute e dei **diritti sessuali e riproduttivi**,

il basso tasso di occupazione delle donne e la generale mancanza e precarietà di lavoro sia tra le nuove generazioni sia tra le over 40,

la questione della violenza maschile sulle donne in assenza di un complessivo ed efficace sistema di contrasto e l'entrata in vigore della Convenzione di Istanbul,

il monitoraggio dell'applicazione delle Convenzioni a partire dalla CEDAW (Convenzione per l'eliminazione delle discriminazioni contro le donne) e del sistema dei diritti umani delle Nazioni Unite, nonché delle Risoluzioni dell'ONU su Donne, Pace e Sicurezza che riguardano da vicino un paese con un numero significativo di "missioni militari di pace" ed un costante flusso di arrivi di migranti, in particolare richiedenti asilo che provengono da zone di guerra e di conflitto;

il rapporto donne e media;

il riconoscimento delle problematiche ambientali collegate alle donne e alle loro esperienze e saperi, per garantire sicurezza sociale e risorse ambientali "pulite" e rinnovabili. (GB – SG)



L'educazione di genere per annullare ogni forma di distinzione tra i sessi.

Maria Grazia Brinchi – Stefania Galimberti

Oggi una delle sfide più difficili da affrontare non è quella di annullare ogni distinzione (di sesso, di razza, di religione, politica, ecc.) ma di includere le caratteristiche specifiche di ognuno in un disegno collettivo, sostanzialmente condiviso, dimostrando che le differenze, ritenute in maniera erronea un limite e un difetto, possono invece produrre un complessivo arricchimento.

I tratti distintivi di ogni individuo quindi, devono essere concepiti in un'altra ottica ovvero come valori e risorse per la propria crescita. Le differenze non devono quindi essere ridotte o eliminate altrimenti si assisterebbe ad un impoverimento della diversità e della ricchezza dei tipi umani e quindi di quelle caratteristiche così uniche che ognuno ha.

Non è sufficiente dare ad ogni persona la possibilità di una formazione educativa; bisogna anche impegnarsi a migliorare la qualità del servizio formativo. L'azione educativa infatti, non deve realizzarsi in un'offerta unica e indistinta che non tiene conto delle diversità di cui ciascuno è portatore ma deve essere articolata in modo da prendere in considerazione le situazioni di partenza di ognuno. La scuola come primo contatto del bambino che cresce ha quindi, il compito di favorire lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno. Per raggiungere tale obiettivo, è fondamentale che si conoscano le caratteristiche, i bisogni, le necessità e le esigenze di ogni individuo in modo tale da poter mettere in atto degli interventi mirati e differenziati.

La scuola inoltre, così come la famiglia, ha il compito di educare gli individui; deve perciò avere come priorità il rispetto degli altri e la solidarietà, senza atteggiamenti di diffidenza, di sospetto, di rifiuto, di discriminazione e di intolleranza verso individui che presentano caratteristiche diverse dalle proprie e, quindi, insegnare a rapportarsi agli altri senza opinioni preconcepite, stereotipi e pregiudizi.

La funzione della scuola non è dunque esclusivamente quella di trasmettere delle conoscenze, ma anche di creare le condizioni favorevoli alla formazione di cittadini e alla creazione di una coscienza civile. E soprattutto costruire le basi della **COMPETENZA**.

Spetta infatti anche alla scuola fare in modo che gli individui si sentano parte di una stessa comunità sulla base di un minimo comune denominatore di regole,

di valori e di criteri di convivenza. È estremamente importante inoltre, che il clima all'interno degli istituti scolastici sia di cooperazione e di collaborazione: l'unico modo per contribuire al raggiungimento di scopi comuni.

Naturalmente è indispensabile che essa sia inserita all'interno di un sistema integrato che metta insieme soggetti ed istituzioni diverse come la famiglia, la comunità locale, le strutture socio-sanitarie e gli enti e le istituzioni del territorio; solo in questo modo infatti, potrà realizzare un progetto educativo ricco ed articolato affinché la sua offerta formativa non si limiti alle sole attività curricolari ma assuma un più ampio ruolo di promozione culturale e sociale.



Lo stereotipo, processo di semplificazione della realtà o filtro per alterarne i contorni?

Avere degli stereotipi non è un comportamento anomalo: gli stereotipi non sono altro che un processo che ci permette di semplificare la realtà, aiutandoci a riconoscere elementi ricorrenti nelle persone o nell'ambiente, riducendoci così la fatica di affrontare situazioni sempre nuove. Le difficoltà nascono quando gli stereotipi diventano uno dei principali filtri con cui si guarda alla realtà, magari senza nemmeno esserne consapevoli: è a questo punto che essi imbrigliano le persone in etichette e consuetudini da cui è difficile svincolarsi e condizionano così il ruolo che si assume nelle relazioni e in famiglia, la strada formativa o professionale che si decide di intraprendere e molti altri aspetti della vita.

L'obiettivo principale non è tanto quello di annullare gli stereotipi, cosa peraltro impossibile, ma quello di acquisire la capacità di coglierli e saperne andare oltre: ossia potersi relazionare con l'altro, guardando la realtà con i suoi occhi di "persona", maschio o femmina che sia.

Nelle relazioni tra persone lo stereotipo spesso gioca un ruolo discriminatorio che portato alle estreme conseguenze si concretizza in azioni di vera e propria sopraffazione psicologica e fisica. I crescenti episodi di femminicidio che quotidianamente si verificano ovunque, le violenze domestiche perpetrate su donne e bambine, le discriminazioni nei confronti delle donne in ambito lavorativo, il continuo attacco al corpo delle donne, mercificato dalla pubblicità e dai media, impongono una revisione culturale che, necessariamente, deve iniziare dalla famiglia e, successivamente, deve essere affrontata in modo sistemico dalla scuola in quanto fucina della società civile.

"Lo stereotipo di genere è presente nel linguaggio¹, negli atteggiamenti, si concretizza nei giochi e nei giocattoli; nelle filastrocche come nelle fiabe. Condiziona i ruoli sociali (alcuni preclusi a priori, altri "consigliati"). Traspare dagli sguardi e dagli atteggiamenti dei familiari, degli adulti socialmente "importanti", degli amici che valorizzano o respingono aspetti legati al maschile e al femminile. Lo stereotipo influenza i processi di osservazione e identificazione, condiziona le norme di comportamento, ne definisce i confini e se e quando è opportuno adattarvisi e se del caso allontanarsi da questi.

S'incunea nel vissuto infantile come in quello della pubertà e adolescenziale, condizionando le relazioni interpersonali e le personali emozioni in relazione al proprio genere e al proprio personale sentire.

Affrontare e correggere, fin dalla prima infanzia, modelli comportamentali impropri consente di mettere argini solidi ad episodi di bullismo, anche cibernetico,

¹ Silvia Leonelli – La pedagogia di genere in Italia

nelle scuole sempre più frequenti e pericolosi dai quali è facile prevedere uno sbocco successivo in azioni violente sia in ambito familiare che lavorativo.

La forza e il valore della cultura di genere

È compito dei formatori (familiari, insegnanti, docenti universitari, ecc.) avviare all'educazione di genere in un sistema integrato teso a eliminare l'asimmetria di genere tuttora esistente, nonostante i progressi ottenuti in tema di pari opportunità, e confermata da atteggiamenti selettivi verso le bambine/ragazze/donne e verso tutto il femminile in genere, dando legittimazione simbolica alle relazioni di dominio.

In un sistema educativo integrato in grado di valorizzare più compiutamente la persona nella sua complessità ed unicità, riveste un ruolo fondamentale la **Pedagogia di genere** per la costante ricognizione dei condizionamenti di genere (quelli che offrono un'immagine delle bambine e dei bambini stereotipata, degradante per il femminile e irrealistica per il maschile) in grado di anticipare le emergenze e le nuove questioni che si vanno prospettando nelle scuole, nei servizi, ecc.

Iniziando dalla scuola dell'obbligo e osservando quanto il permanere dell'identificazione maschile/femminile permei tutt'oggi la cultura giovanile.

I primi episodi di discriminazione iniziano nelle prime fasi scolastiche ed è necessario affrontarli con basi solide di educazione all'accoglienza, all'affettività, alla accettazione/comprendimento delle diversità e puntare ad un modello educativo dove i valori della conoscenza dell'altro si integrino con quelli della solidarietà e della parità.

È l'unica maniera per imparare a riconoscere e contrastare fenomeni di bullismo, di prevaricazione e di violenza che si stanno manifestando sempre più frequentemente nelle scuole del nostro Paese.

La pedagogia di genere sarà altresì propedeutica all'educazione di cittadine e cittadini consapevoli dei propri diritti ma anche dei doveri di fronte ad una società sempre più diversa e portatrice di diversità all'interno della quale sia fondamentale il principio del rispetto della dignità della persona da attuarsi mediante la realizzazione della parità di trattamento tra gli individui, come recita la nostra Costituzione e la carta dei diritti fondamentali dell'uomo, delle Nazioni Unite, e l'introduzione della pratica del mainstreaming di genere ad ogni livello della società.

Formare giovani menti al rispetto delle diversità è la strada da percorrere in funzione di una società che abbia come obiettivo primario il benessere psicofisico della persona; ma la formazione non può certo arrestarsi alla soglia della scuola dell'obbligo, ed anzi, deve continuare lungo tutto l'arco della vita. Per sviluppare le conoscenze formali ed informali è necessario un processo che non può che partire dallo sviluppo del concetto di competenza declinato con l'obiettivo di una crescita individuale e collettiva dove le capacità, le attitudini, le conoscenze, i vissuti personali giocano un ruolo fondamentale da spendere in ambito lavorativo e nella società civile. Ed è su questo che occorre lavorare per permettere la diversificazione dei contesti d'apprendimento allo scopo di permettere la trasferibilità delle competenze, una volta usciti dal ciclo scolastico.

La formazione continua , pilastro dell'occupabilità



Un Paese che investe nel suo futuro non può non mettere al centro delle politiche

l'educazione e la formazione continua ma con una specifica determinante da cui trascende la stessa visione democratica della società: l'uguaglianza degli individui e tra gli individui contro ogni forma di discriminazione, violenza, emarginazione. E, dunque, promuovere una cultura gender sensitive diviene fondamento per un cambiamento delle dinamiche sulle quali la società si evolve.

Gli interventi formativi anche in ottica di educazione permanente non hanno sempre avuto come obiettivo l'effettiva crescita culturale e personale dei soggetti cui la formazione è stata destinata. Uno degli aspetti indubbiamente critici riguarda l'incredibile segmentazione di competenze, risorse, strategie di azione messe in campo; ciononostante, la formazione continua, soprattutto in ambito lavorativo, riveste una funzione ancora sussidiaria. Nel benchmark europeo sui partecipanti adulti (25-64 anni) ad iniziative di formazione e istruzione, l'Italia ultimamente ha incrementato la partecipazione rispetto agli anni passati, pur rimanendo al di sotto della media europea. Il dato risente dell'impatto delle misure politiche adottate per contrastare la crisi dei mercati in quei Paesi che più di altri hanno risentito della congiuntura economica negativa.

I paesi europei che meglio hanno reagito alla crisi economica sono anche quelli che hanno offerto migliori e più avanzate opportunità formative. In quei paesi la formazione ha assunto una maggiore rilevanza tra gli adulti occupati e ne ha garantito la cura costante delle competenze per una maggiore competitività da spendere sia in ambito personale che professionale. Questo non è accaduto in Italia dove la formazione finora è stata maggiormente fruita dalla popolazione degli inattivi senza, tuttavia, garantire nel tempo i requisiti di occupabilità necessari ad una solida permanenza nel mercato del lavoro. E le donne sono state maggiormente penalizzate da questa formazione, spesso intermittente e, soprattutto non

finalizzata ad obiettivi di riqualificazione e/o alta qualificazione.

Violenza sulle donne: che fine hanno fatto i finanziamenti della Legge 119/2013 contro il femminicidio?

"Appena tremila euro l'anno per due anni", è quanto verrà assegnato dal Governo ai Centri antiviolenza e alle Case Rifugio che operano "con efficacia da decenni e in regime di volontariato". Denaro che non sarà sufficiente neppure a pagare le bollette telefoniche a fronte di un finanziamento previsto per il 2013-2014 di 17 milioni di euro.

Ed è logico che gli operatori dei Centri si chiedano che fine faranno gli stanziamenti della legge 119/2013 contro il femminicidio se per la loro attività sarà disponibile appena un terzo dell'intero pacchetto.

In primis alle Regioni che dovranno finanziare progetti per sostenere "centri" e sportelli istituiti last minute, oltre che di istituzionalizzare i percorsi di uscita dalla violenza delle donne.

Secondo una mappatura in base a criteri illeggibili, ai 352 Centri Antiviolenza e Case Rifugio dei 17 milioni stanziati, spetterà la somma risibile di 2.260.000 euro, vale a dire circa 6.000 euro in due anni per ciascun centro.

Inoltre tutti i centri, pubblici e privati, saranno finanziati allo stesso modo, senza tenere conto del fatto che diversamente dai privati i centri pubblici hanno sedi, utenze e personale già pagati.

Il Governo, se persevererà in questa scelta, contravverrà platealmente alla Convenzione di Istanbul per la prevenzione e la lotta contro la violenza sulle donne e la violenza domestica, che l'Italia ha ratificato e che entrerà in vigore il prossimo 1° agosto. La Convenzione infatti, prevede che siano destinate "adeguate risorse finanziarie e umane per la corretta applicazione delle politiche

integrate, misure e programmi per prevenire e combattere tutte le forme di violenza che rientrano nel campo di applicazione della presente Convenzione, incluse quelle svolte da organizzazioni non governative e dalla società civile” (Articolo 8).

Nella Convenzione si privilegia il lavoro dei centri di donne indipendenti, mentre il Governo Italiano sceglie di destinare la maggior parte dei finanziamenti alle reti di carattere istituzionale.

Il Governo, inoltre, non ha sino ad oggi formulato un Piano Nazionale Antiviolenza, e si presenta in Europa senza avere intrapreso un confronto politico serio con tutte le associazioni che lavorano da oltre 20 anni sul territorio, offrendo politiche e servizi di qualità.

Al di là degli annunci e delle operazioni di immagine, per dare forza al tema della prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne, che secondo i dati del Viminale nel 2013 ha fatto registrare 177 casi di femminicidio, e al tema tutt'altro che superato delle pari opportunità tra uomini e donne, è opportuno che per l'esercizio della delega alle politiche di Pari Opportunità venga ripristinata la figura di un Ministro che svolga anche un'azione di coordinamento per il mainstreaming delle politiche di genere tra tutti i ministeri e che proceda con urgenza, in linea con la Convenzione di Istanbul, all'attuazione del Piano di azione straordinario contro la violenza di genere

“Violenza contro le donne; passi indietro sul piano dell'efficacia: al Governo diciamo basta demagogia!

In occasione della discussione alla Conferenza Stato-Regioni sulla ripartizione dei fondi per i centri antiviolenza previsti dalla L.119/2013, riportiamo la Nota congiunta delle Responsabili delle politiche di Genere CGIL, CISL, UIL



“Il percorso di cambiamento avviato, con un governo paritario di ministre e ministri, rischia di apparire demagogico, se non seguono politiche e atti concreti per le donne, se si depotenziano le misure esistenti che le riguardano e non si esercita la delega alle politiche di Pari Opportunità, attualmente in capo al presidente del Consiglio.

È quanto dichiarano in una nota congiunta Loredana Taddei, Liliana Ocmin e Maria Pia Mannino, Responsabili delle politiche di Genere di CGIL, CISL, UIL in merito alla ripartizione dei fondi previsti dalla L.119/2013.

Sul piano dell'efficacia per le donne vittime di minacce e violenze si stanno facendo preoccupanti passi indietro: il 28 giugno è entrato in vigore il decreto legge 92/2014 che eviterà l'arresto e la detenzione in carcere o a domicilio, agli autori di maltrattamenti familiari e di stalking, mentre il riparto dei finanziamenti della Conferenza Stato-Regioni devolgerà esigui fondi per le attività dei centri antiviolenza storici e delle poche Case Rifugio che ci sono in Italia. Torniamo dunque a sollecitare la piena esigibilità delle misure contenute nella Legge 119/2013 contro il femminicidio che rischia di essere messa in discussione se non corredata dei necessari provvedimenti attuativi e relativi finanziamenti pari, per gli anni 2013/2014, a 17 milioni che ad oggi non si vedono e di cui non si conosce bene la destinazione. Tutto questo in evidente controtendenza rispetto agli impegni e alle intenzioni espresse dal Governo e in contrasto con le indicazioni che vengono dalla Comunità internazionale e dalla

Convenzione di Istanbul, da noi ratificata, che entrerà in vigore proprio nel nostro Paese il prossimo 1° agosto.

Auspichiamo dunque un ravvedimento concreto del Governo e del Parlamento affinché si provveda celermente a rimuovere gli ostacoli che impediscono l'efficace applicazione della Legge 119/2013 e che si intervenga al più presto in sede di conversione del decreto legge 92/2014 ad apportare le dovute modifiche a garanzia di tutte le donne, anche minori, vittime di violenza. Al di là degli annunci e delle operazioni di immagine, per dare forza al tema della prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne, che secondo i dati del Viminale nel 2013 ha fatto registrare 177 casi di femminicidio, e al tema tutt'altro che superato delle pari opportunità tra uomini e donne, torniamo a chiedere l'esercizio della delega alle politiche di Pari Opportunità ripristinando la figura di un Ministro che svolga anche un'azione di coordinamento per il mainstreaming delle politiche di genere tra tutti i ministeri e che proceda con urgenza all'attuazione del Piano di azione straordinario contro la violenza di genere. Tutto il resto è demagogia!"

Quanto costa la maternità alle imprese: risposta all'economista Giuseppe Cusin

"In Italia le imprese sostengono una parte del costo della tutela della maternità. Indennizzarle completamente nei casi di lavoro a tempo indeterminato avrebbe l'effetto di incentivare un'occupazione femminile stabile. Quanto costerebbe la misura e tre ipotesi per finanziarla (G. Cusin – a La Voce. Info)".

Giuseppe Cusin, docente di Economia Politica all'Università Ca' Foscari, mette sul piatto un istituto, quello della maternità finora considerato "liturgicamente" inattaccabile ma che quotidianamente – da sempre – è oggetto di confutazioni, aggressioni di ogni genere con l'intento di minarne l'esistenza e la funzionalità.

Un dato è evidente: la maternità per la maggior parte delle imprese (piccole, medie e grandi che siano) è un peso ed un costo che, però, è ugualmente sostenuto da lavoratori, Stato e imprese in un sistema integrato di azioni atte a favorire un sempre più facile accesso per le donne al mercato del lavoro e, contestualmente, a rendere le imprese più efficienti e, dunque, più competitive perché faranno affidamento su forze lavoro competenti, preparate e innovative.

Un sistema perciò dove le reciproche convenienze - degli imprenditori, dei lavoratori e delle lavoratrici e dello Stato - concorrono a creare una cultura sociale senza la quale non è possibile, ed anzi paradossale, parlare di responsabilità sociale a tutto campo, in quanto almeno uno dei tre soggetti è perdente in ogni modo perché penalizzato da misure che non vorrebbe assolutamente prendere; e andiamo nello specifico: l'astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, come ci ricorda Cusin, insieme agli altri riposi consentiti alla madre nei primi anni di vita del bambino, hanno lo scopo di proteggere la salute della lavoratrice e del bambino fino – badate bene – al raggiungimento dell'ottavo anno di età del minore. Altrimenti perché sarebbe nata nel nostro Paese una delle leggi di tutela della maternità migliori del mondo?

Ovunque, In Europa come negli Usa e in altri paesi sono previsti speciali diritti e garanzie per le madri che lavorano, con durata e forme differenti. Questo lo disciplina la Convenzione Onu sulla Protezione della Maternità e voglio ricordare come i criteri con i quali sono finanziate queste tutele hanno certamente conseguenze economiche rilevanti sul sistema imprese e sul sistema Paese, ma hanno, cosa più rilevante dal punto di vista della crescita di una coscienza civile, profonde ripercussioni sugli stili di vita di milioni di donne e uomini che, attraverso le tutele dei diritti acquisiti, hanno cambiato radicalmente il volto della società in cui sono inseriti.

E l'impresa, il posto di lavoro, la bottega, sono parte integrante della società e non un ente alieno che solo per alcune ore (le otto ore di lavoro giornaliera definite contrattualmente) viene a contatto con donne e uomini che di questa impresa sono il motore e lo sviluppo.

Se viene messa in discussione tutta la normativa relativa ai congedi di maternità perché considerata poco favorevole alle esigenze dell'impresa, ci troviamo di fronte al paradosso che l'impresa, per ragioni economiche, si consideri al di fuori del suo contesto sociale di riferimento e perciò autorizzata a rivedere – secondo le sue convenienze - regole concordate, violandole, ignorandole o facendo ricorso al sostegno governativo, se del caso. Ed ecco dunque i casi più o meno conclamati di dimissioni di lavoratrici alla nascita del primo figlio, le famigerate dimissioni in bianco sempre negate ma reali. Ed ecco il reiterato riferimento da parte degli imprenditori ai costi della maternità.

E possiamo discuterne, ma in maniera aperta, senza pregiudizi e senza la pretesa – come invece sembra suggerire Cusin – di addossare per intero i costi della maternità alla fiscalità generale: per due motivi. Il primo perché l'impresa ha anche dei doveri sociali che è tenuta a ottemperare. Il secondo perché non si possono addossare allo Stato costi che oggi non è in grado di sostenere. Ognuno deve fare la sua parte e ancor quando si sceglie un uomo anziché una donna per un posto di lavoro si deve essere consapevoli di operare una discriminazione non avallata da giustificazioni valide. Perché la maternità – che nel nostro Paese è al livello più basso in Europa – non può essere il facile alibi per le imprese per non investire in tecnologia, innovazione e ricerca, ivi compreso il cambiamento di una organizzazione del lavoro ancora modellata su un prototipo gerarchico maschile.

Dice sempre Cusin che nel 2008 aveva calcolato il costo per congedo di maternità per una lavoratrice e che era pari a 5.882 euro. A questo costo

aggiungeva i riposi giornalieri e le astensioni facoltative dal lavoro, e quelli organizzativi. Questi secondo l'economista erano i motivi concreti per non occupare donne. Di fronte a tali dichiarazioni non sappiamo cosa dire perché tutte le aziende in Europa sono alle prese con il problema maternità ma non ne hanno fatto un totem ed anzi, attraverso una diversa organizzazione del lavoro, hanno superato ampiamente il gap di natalità che invece è presente nel nostro Paese. Se per una donna fare un figlio costa all'azienda quasi 6000 euro annui, mi chiedo come – data l'attuale crisi economica del paese che colpisce tutti, cittadini e imprese pubbliche e private, - la situazione possa risolversi. Seguire l'esempio indicato da Cusin, ovvero indennizzare da parte dello Stato completamente le aziende ritengo non sia una via perseguibile, visto anche l'attuale impoverimento del nostro welfare e la notevole attuale pressione fiscale.

“Far pagare un contributo per la maternità **proporzionale al numero delle dipendenti stabili**, secondo lo schema delle assicurazioni sociali” potrebbe essere materia di riflessione perché – sempre secondo i calcoli di Cusin – “per le imprese il costo unitario del lavoro femminile rimarrebbe uguale ma verrebbe eliminata l'incertezza sul costo della maternità e questa modalità aumenterebbe per le aziende più piccole la convenienza ad assumere stabilmente personale femminile”.

Cusin nelle sue riflessioni avanza anche la proposta di “far pagare il contributo per la maternità a **tutti i dipendenti**, maschi e femmine, stabili e precari. Ma questa idea che per l'economista avrebbe l'effetto di far diminuire il costo del lavoro femminile stabile contribuendo alla crescita di quello degli altri lavoratori non può – a nostro avviso – non essere materia di una seria negoziazione tra le parti. Del coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori e degli imprenditori Cusin non fa menzione in questa fase. Molto pragmaticamente, l'economista afferma che con questa modalità si ridurrebbe la domanda di

lavoro maschile e quella di lavoro femminile precario, mentre aumenterebbe in misura maggiore la domanda di lavoro femminile stabile. Secondo i calcoli di Cusin, supponendo un indennizzo complessivo di un miliardo e mezzo di euro (per il congedo di maternità, gli altri costi diretti e i costi organizzativi) e tenendo conto che il numero dei dipendenti nel 2012 era 17.214.000, si avrebbe un costo medio aggiuntivo per dipendente di **circa 87 euro all'anno**". Minima spesa procapite, dunque, ma con l'obiettivo alto della stabilità occupazionale delle donne. "Se l'indennizzo fosse invece finanziato con la **fiscalità generale**, si produrrebbero meno distorsioni nell'economia. In quest'ultimo caso, trascurando gli effetti del prelievo fiscale, si avrebbe un aumento della domanda di personale femminile stabile". Ma ne siamo sicuri? Anche perché Cusin non si è espresso sui costi della conciliazione vita-lavoro che, in questo caso, sono assolutamente sfavorevoli alle lavoratrici con un sempre più progressivo aumento della povertà delle famiglie.

Quello che da queste riflessioni, e relativi conteggi, emerge è l'assoluta esenzione per il sistema delle imprese da ogni tipo di coinvolgimento e onere in materia di tutela della maternità: tutto viene demandato alla partecipazione dei lavoratori o alla fiscalità generale.

Ma alla fiscalità generale, proprio per un solido contributo alla maternità (correlata al lavoro femminile e non), spetta prioritariamente rimettere in sesto il nostro sistema sociale che priva le donne di asili nido, di sostegni alle famiglie, di sostegno al reddito, di interventi sistemici per l'assistenza all'handicap e alla non autosufficienza senza, peraltro, offrire aiuti concreti a migliaia di donne tuttora sprovviste di strumenti contrattuali e perciò a rischio di vulnerabilità e disagio sociale. Misure che allineerebbero il nostro Paese con gli interventi attivati in tutti gli Stati membri della Comunità a favore delle donne e del lavoro femminile e che contribuirebbero non poco ad

innalzare i tassi di natalità nel nostro Paese, mai così bassi come ora.

Il saggio del Professor Cusin è un notevole contributo che in termini di razionalizzazione di spesa per le aziende ha una sua validità e deve essere valutato come proposta su cui affrontare una riflessione di merito. Tuttavia non possiamo accettare che l'azienda, in nome di una sua sostenibilità sui mercati, debba essere "liberata" da oneri sociali ai quali è vincolata perché – ipoteticamente – ne frenerebbero lo sviluppo. Questo, infatti, non è coerente con i dichiarati intenti di molti imprenditori nostrani di aderire all'invito della Commissione europea a declinare il valore della Responsabilità Sociale di Impresa; valore che è nullo se non viene coniugato con quelli ben più alti della procreazione, di una buona maternità e di buona occupazione per tutti, perché i costi, se opportunamente previsti, potrebbero rivelarsi un guadagno: per le imprese in primis.

Direttiva sulla maternità: la soddisfazione della CES

La Commissione Europea riprende il dialogo col Parlamento per superare l'inadeguata tutela della maternità



Dalla Confederazione Europea dei Sindacati, giunge alle componenti del Comité des femmes CES un caloroso ringraziamento per l'attività di lobby sulle parlamentari europee fatta in questi giorni a favore della revisione della Direttiva sulla maternità.

Importante il risultato perché, dopo la forte presa di posizione di tutte le parlamentari europee, supportata anche dall'impegno assunto dal rappresentante della Presidenza italiana, la Commissione è stata invitata a riprendere il dialogo con il Parlamento per giungere ad una mediazione accettabile che vada oltre l'attuale inadeguata tutela della maternità, con particolare riferimento alla salute e ai congedi

Maggiore tutela per le lavoratrici madri - Nota del Patronato Ital Ui



Con due interessanti interventi, una sentenza della Corte Giustizia Ue e un interpello del Ministero del lavoro, sono stati chiarite alcune questioni relative alla tutela delle lavoratrici madri.

Maternità e conservazione dello status di lavoratore. Corte Giustizia Ue

Più tutela per le lavoratrici comunitarie in maternità.

La Corte di Giustizia Europea, con sentenza del 19 giugno 2014 nella causa C-507/12, ha affermato che una donna che smetta di lavorare o di cercare un impiego a causa della gravidanza e del periodo successivo al parto conserva lo status di "lavoratore", purché riprenda il suo lavoro, o trovi un altro impiego, entro un ragionevole periodo di tempo dopo la nascita del figlio.

Il caso riguarda una cittadina francese che, recatasi nel Regno Unito vi aveva lavorato per un determinato periodo come insegnante ausiliaria, abbandonando

successivamente tale impiego in quanto era diventato troppo faticoso durante il periodo di gravidanza. Chiedeva quindi il pagamento dell'indennità integrativa del reddito (concessa nel Regno Unito ad alcune categorie di persone con reddito basso) che, però, le veniva negata in quanto la Signora aveva perso la qualità di lavoratore.

La Corte di giustizia ricorda che secondo una sua costante giurisprudenza la nozione di "lavoratore", ai sensi del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, debba essere interpretata estensivamente e che il diritto dell'Unione garantisce alle donne una tutela particolare in caso di maternità.

In conclusione "la circostanza che limitazioni fisiche collegate alle ultime fasi della gravidanza e al periodo immediatamente successivo al parto costringano una donna a cessare di svolgere un'attività subordinata durante il periodo necessario al suo ristabilimento non è pertanto, in linea di principio, idonea a privarla della qualità di "lavoratore.

Infatti, la circostanza che quella persona non sia stata effettivamente presente sul mercato del lavoro dello Stato membro ospitante per vari mesi non implica che abbia cessato di far parte di esso durante tale periodo, purché essa riprenda il suo lavoro o trovi un altro impiego entro un termine ragionevole dopo il parto. Se così non fosse, le cittadine dell'Unione sarebbero dissuase dall'esercitare il loro diritto di libera circolazione, poiché rischierebbero di perdere la qualità di lavoratore nello Stato membro ospitante.

È compito del giudice nazionale tenere conto delle circostanze specifiche e delle norme nazionali che disciplinano la durata del congedo di maternità, per determinare se il periodo intercorso tra il parto e la ripresa del lavoro possa essere considerato ragionevole

Genitore vedovo e lavoro notturno

Il Ministero del lavoro con interpello n. 18/2014 si è pronunciato riguardo al diritto di rifiutare la prestazione di lavoro notturno da parte della

lavoratrice/lavoratore che sia unico genitore affidatario di figlio convivente di età inferiore a dodici anni, in particolare se la suddetta disposizione trovi applicazione nell'ipotesi di genitore vedovo di figlio convivente minore di anni dodici.

Il parere ministeriale: "Ciò premesso, in risposta al quesito avanzato, si ritiene che la situazione prospettata dall'istante, ovvero quella del genitore vedovo di figlio convivente di età inferiore a dodici anni, rientri tra le possibili figure di "unico genitore affidatario" contemplata dalla norma in esame la quale, evidentemente, è principalmente volta alla tutela del minore."

Solo 25% degli italiani ritiene "buone" le proprie condizioni di lavoro

Solo un italiano su quattro (25%) ritiene "buone" le proprie condizioni di lavoro, contro una media europea del 53%. Un vero e proprio dis-innamoramento per l'attività professionale quello fotografato dall'ultima indagine Eurobarometro e che dipende almeno in parte dalla difficoltà - denunciata dal 30% degli intervistati - di trovare un equilibrio tra vita professionale e privata, un dato più marcato rispetto al resto d'Europa (media del 25%). Ma in tutto il Vecchio Continente gli orari di lavoro allungati, i turni e l'impossibilità di concordare forme di flessibilità che uniscano bisogni aziendali e personali sono snodi critici: per circa la metà dei lavoratori europei (40%, in base al campione intervistato) quest'opzione semplicemente non esiste. E - molto interessante - anche dove c'è manca la cultura aziendale per renderla efficace e non viene usata per paura che danneggi la propria carriera (5%) o impatti negativamente sul proprio salario (9%), mentre un altro 19% coniuga timori più generali sul proprio lavoro. Interessante. Questo il focus per l'Italia: Download EU EUROBAROMETRO ITALIA

È in espansione il Green Job



L'ILO, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro delle Nazioni Unite, ha posto la sua attenzione sul settore verde e sulle sue connessioni tra sviluppo sostenibile ambientale e lavoro dignitoso. L'interesse dell'ILO è, innanzitutto, quello di "affrontare i temi dello sviluppo sostenibile in termini di impatti sociali e ricadute sul mercato del lavoro". Pertanto è forte l'esortazione a un diverso utilizzo delle risorse in modo che si aprano nuovi campi di economia e spazi occupazionali legati a un maggior utilizzo di fonti energetiche rinnovabili, soprattutto in agricoltura, industria, trasporti ed edilizia", ma anche di un migliore utilizzo del territorio puntando alla sua salvaguardia e alla sua valorizzazione.

Con questo numero, DNews inizia un percorso all'interno delle professioni e dei mestieri verdi con l'intento di rendere noti ambiti occupazionali che finora sono stati definiti di "nicchia" e che invece possono offrire ai giovani che per la prima volta si affacciano sul mercato del lavoro, opportunità diverse e una nuova occupabilità.

Il turismo

Il turismo è uno dei settori dove il green job può trovare grande espansione. Esso rappresenta il 10% del Pil mondiale e secondo l'Organizzazione Mondiale del Turismo nel 2012 circa un miliardo di persone di persone ha viaggiato (+3,8%

rispetto all'anno precedente). La mobilitazione di grandi masse di persone può determinare trasformazioni nella composizione sociale e nella configurazione dei territori. Occorre, quindi, definire strategie di attrazione dei territori in funzione delle proprie diverse caratteristiche in modo che i flussi turistici possano essere orientati anche verso territori oggi ritenuti periferici.

Accanto a questo, occorre ripensare a un diverso approccio al turismo, non più legato a logiche economiche e di sfruttamento delle risorse naturali, bensì più rispettoso dell'ambiente.

Sono due gli aspetti di cui si deve tenere conto: rispetto e salvaguardia dell'ambiente, dell'ecosistema e della biodiversità, minimizzando l'impatto ambientale delle strutture e delle attività legate al turismo; rispetto e salvaguardia della cultura tradizionale delle popolazioni locali.

Si chiama **turismo sostenibile** che, nella sua definizione, risponde ad alcuni requisiti essenziali: tollerabile a lungo termine dal punto di vista ecologico (non si basa sulla crescita a breve termine della domanda ma sugli effetti a medio/lungo termine del modello turistico adottato); dimensionato nel tempo, per ridurre gli effetti legati alla stagionalità, e nello spazio, individuando la capacità d'accoglienza del territorio; realizzabile ed equo sul piano economico e sociale; prodotto di un'interazione tra industria del turismo, comunità locali e viaggiatori; non estraneo all'identità del luogo ma un elemento integrato alla ricchezza culturale ed economica dello stesso.

Alla sostenibilità è legata la responsabilità dei viaggiatori, nel contatto con la popolazione locale e nell'attenzione alla gestione delle risorse e dei rifiuti.

Questa nuova prospettiva mette in evidenza figure professionali poco comuni, ma rilevanti in un'ottica di sostenibilità: ad esempio il paesaggista, che tiene conto delle trasformazioni del territorio con competenze tipiche di figure

come l'urbanista, l'architetto, il giardiniere ed il botanico; o il manager di governo del territorio, in grado di veicolare forme di adattamento al cambiamento climatico.

Figure che hanno l'obiettivo di sensibilizzare verso un turismo più sostenibile, con l'adozione di nuovi modelli di sviluppo che siano al di fuori delle logiche di sfruttamento e dei modelli di consumo tradizionali.

Tali mestieri verdi del resto sono **in continua evoluzione** per la necessità di adattare le attività tradizionali alle nuove tecniche di stampo più ecologico: occorre quindi una preparazione sempre più qualificata e aggiornata, con una **formazione che inizi già dagli istituti scolastici**.

Per tali motivi in questa sezione vengono presentate tutte le informazioni utili a inserirsi in questo promettente spaccato del mercato del lavoro. I contenuti che vengono presentati non solo offrono **nozioni utili** ma svolgono anche **attività di orientamento** per indirizzare meglio i ragazzi sulle opportunità offerte dalle professioni verdi. Il tutto viene raccontato in modo semplice ed efficace, anche con **contenuti multimediali**.

Secondo uno studio dell'Isfol, l'80% di chi ha seguito un master ambientale trova occupazione in meno di 6 mesi. In aumento le opportunità nel turismo e nei settori della difesa del territorio, del disinquinamento e delle energie rinnovabili. "La formazione - dicono i ricercatori - può giocare un ruolo di anticipatrice dei futuri fabbisogni professionali, proponendo figure innovative che rispondono in modo rapido ai nuovi mercati verdi in espansione

Sappiamo bene che l'occupazione femminile non è certo il fiore all'occhiello del nostro Paese: Eppure sul lavoro delle donne si può puntare come acceleratore dell'anelata ripresa economica,

soprattutto se tutelato e promosso con interventi concreti in abbinamento a quelli in vigore dal 28 giugno nel Piano garanzia Giovani, atti a rilanciare l'occupazione giovanile con finanziamenti, sgravi fiscali ed incentivi, anche in vista di Expo 2015.

In assoluta controtendenza il Turismo é l'unico settore dove le donne trovano maggiore spazio, che sembra tra i più promettenti anche per il futuro e che può pertanto rappresentare un punto di partenza per un esame attento sulla discriminazione di genere nel mondo del lavoro.

In tale ottica si inquadra il **primo Osservatorio Permanente per le Pari Opportunità** promosso dall'Ebnt, l'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo con l'obiettivo di posizionare al settore un ruolo primario per il rilancio dell'economia affidando alle donne cariche ed incarichi più qualificati e consoni alle loro effettive capacità e competenze

Secondo l'Osservatorio, la componente lavorativa femminile nel Turismo è del 60%, anche se con importanti differenze - circa il 20% - tra nord e sud.

Positivo anche il fronte della contrattualizzazione, soprattutto nelle grandi imprese, dove le donne risultano assunte a tempo indeterminato per l'88,8% contro il 78,5% degli uomini, anche se per le prime si ricorre molto più spesso a contratti a tempo parziale e alla collaborazione coordinata e continuativa.

I valori tuttavia diminuiscono con il progredire nei livelli di carriera: a ricoprire ruoli quadro e dirigenziali sono infatti soltanto il 36,7% e il 33,8% delle donne, con picchi al ribasso nel Mezzogiorno e nella grandi imprese in genere. Tale dato non dovrebbe tuttavia stupire se messo a confronto con quello relativo alle richieste, da parte delle aziende, di personale in possesso di titoli di studi superiori: oltre il 40% per gli uomini, meno del 25% per le donne, a dispetto, peraltro, dell'importante contributo qualitativo, oltre che

quantitativo, che queste apportano al settore. Alle donne, quindi, si offrono ancora oggi posti di lavoro di livello inferiore.

Secondo la **vice presidente Ebnt Lucia Anile**, *“Bisogna riorganizzare la società e capire come impostarla . Si deve puntare su un discorso di contrattazione integrativa che rimuova le disuguaglianze e le discriminazioni di genere. Una maggiore partecipazione delle donne al mondo del lavoro comporta una maggiore crescita economica ed un miglioramento dei rendimenti aziendali”*.



NEW YORK, 2 LUG - Una donna ha sfondato il "soffitto di vetro" della Marina americana ed è diventata la prima ammiraglio a quattro stelle. Michelle Howard e' stata promossa al nuovo rango in una cerimonia a Arlington. Non e' soltanto la prima donna a raggiungere questo grado, e' anche la prima persona di colore a meritare le quattro stellette in Marina.

La Howard, che già aveva stabilito primati come prima donna nera con tre stelle nelle Forze Armate e prima comandante donna di una nave da guerra Usa, assumerà il rango di vice capo delle operazioni navali, in pratica il numero due della Navy.

"E' il simbolo dei progressi che abbiamo fatto", ha detto il ministro della Marina Ray Mabus annunciando la promozione: "E' un grande esempio di quel che perdono la Navy e il nostro Paese quando impongono barriere artificiali alle carriere". (fonte ANSA).

Numero 6-7 2014

Redazione

M. Grazia Brinchi

Stefania Galimberti

Gisella Mei

Contattaci: pariopportunita@uil.it