

MANIFESTO

“Libere, rispettate e realizzate - per una vera Parità”

LOTTA AGLI STEREOTIPI DI GENERE

Le donne rivendicano rispetto, uguaglianza ed una vera libertà di scelta in tutte le fasi e occasioni della vita. L'indipendenza economica è strumento prioritario di libertà per le donne, che ancora stentano a raggiungerla stabilmente anche a causa degli stereotipi di genere. Alla base dei processi di discriminazione delle donne, gli stereotipi rappresentano la prima forma di disuguaglianza di genere. Per contrastarli sono necessarie azioni trasversali, a partire da una comunicazione “gender sensitive” in ogni contesto – formativo, lavorativo, scolastico e culturale. Bisogna agire per migliorare la condivisione dei ruoli in ambito familiare ed in ogni luogo in cui gli stereotipi possano causare o predisporre a differenze - anche salariali.

CONTRASTO ALLA VIOLENZA MASCHILE SULLE DONNE

Dobbiamo porre fine a qualsiasi forma di molestia e violenza maschile nei confronti delle donne sia in ambito lavorativo che in ambito domestico. La violenza maschile contro le donne è una sfida da affrontare e da risolvere. Vanno applicate le leggi nazionali e internazionali per impedire e contrastare la violenza maschile sulle donne, sostenendo e proteggendo le vittime di questi reati e punendo gli autori affinché rispondano del loro comportamento violento senza indugi e sconti di pena, evitando la vittimizzazione secondaria. Va applicata la Convenzione dell'OIL sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.

BILANCIO DI GENERE

Le politiche pubbliche non sono neutrali rispetto alle differenze e disuguaglianze di genere. È importante che tutte le istituzioni pubbliche, sia nazionali che locali, adottino obbligatoriamente il Bilancio di Genere su tutti i documenti programmatici per l'elaborazione, l'attuazione e la valutazione delle politiche in materie economiche, fiscali e sociali di loro competenza.

Il Bilancio di Genere è un documento essenziale e propedeutico per il raggiungimento di obiettivi fondamentali quali efficienza, efficacia, trasparenza ed equità dell'azione pubblica.

COLMARE IL DIVARIO DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO

Le donne continuano a essere sottorappresentate nel mondo del lavoro. Le transizioni green e digitali amplieranno ulteriormente questi divari. Solo aumentando il tasso di occupazione delle donne e la loro partecipazione piena e strutturale al mercato del lavoro il tasso di occupazione generale può crescere. Da una parte, occorrono incentivi rafforzati per le assunzioni a tempo indeterminato delle donne, che dovrebbero essere esclusi dalla carta europea degli aiuti di Stato. Dall'altra è fondamentale, investire adeguate risorse nei servizi pubblici per l'infanzia 0/6 anni, diffondere il tempo pieno in tutte le scuole di ogni ordine e grado e implementare i servizi integrativi, quali pre e post scuola e centri estivi pubblici. Occorre rendere questi servizi gratuiti prioritariamente ai nuclei familiari più vulnerabili, come ad esempio quelli monogenitoriali o a basso reddito, e renderli accessibili anche alle famiglie del ceto medio. Servono più risorse per implementare anche i servizi di assistenza e cura di lunga durata. Rivedere il criterio delle deroghe relative alle assunzioni del 30% di donne e giovani da parte delle imprese che partecipano ai bandi pubblici. Più servizi di orientamento per le ragazze e le donne verso le competenze ed i lavori più remunerativi (es legati alle STEM).

CONTRASTARE IL DIVARIO RETRIBUTIVO E PENSIONISTICO

Il divario retributivo tra donne e uomini è ancora molto alto e si accumula nell'arco di tutta la vita, portando a ad una differenziazione pensionistica molto accentuata. Le ragioni sono molteplici. Il part-time cosiddetto involontario è condizione sempre più diffusa tra le lavoratrici. Ma è necessario agire anche su quello che viene chiamato "lavoro povero" - fatto di lavoro precario, poche ore, basse qualifiche - e contrastare le interruzioni/rallentamenti di carriera collegati ai carichi familiari. È necessario riconoscere come "crediti pensionistici" le interruzioni di lavoro e carriera per motivi di assistenza e cura, nonché riconoscere ai fini previdenziali il lavoro dei care giver (es. badantato e babysitting).

Occorre la piena applicazione della trasparenza retributiva come previsto dalla Direttiva dell'Unione Europea, che impegna le imprese a fornire informazioni su quanto percepito da donne e uomini per un lavoro di pari valore, con l'obbligo di intervenire se il divario retributivo di genere supera il 5%. A tal fine vanno rivisti i criteri delle linee guida elaborate dall'Ente Italiano di Normazione (UNI) per la certificazione di genere.

PARITÀ DI GENERE A LIVELLO DECISIONALE E POLITICO

Le donne che occupano posizioni dirigenziali / decisionali in qualsiasi settore - politica, agenzie governative e altri organismi pubblici e privati - sono ancora in numero troppo esiguo per produrre cambiamenti significativi. Servono azioni più efficaci per aumentare il numero delle donne presenti nelle posizioni di vertice e nei processi di analisi ed elaborazione delle politiche, anche attraverso l'introduzione obbligatoria di quote riservate. Occorre pensare a piani formativi e progetti mirati, tesi ad incentivare e garantire l'incremento della partecipazione e nella carriera delle donne.

SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

Siamo favorevoli a tutte le misure che possono sostenere la genitorialità e l'incremento della natalità, ad iniziare da un'equa ripartizione delle responsabilità di cura in casa - che è fondamentale -, analogamente alla disponibilità di servizi per l'infanzia, di assistenza sociale e domestici, in particolare per i genitori soli o dove siano presenti persone con disabilità. Anche per aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è necessario migliorare le norme in materia di congedi per motivi familiari e di modalità di lavoro flessibili per le lavoratrici e lavoratori. Serve riformare i congedi parentali attraverso l'aumento della durata e la fruizione obbligatoria del congedo obbligatorio di paternità, aumentando al 100% la retribuzione di questi congedi obbligatori; va alzato anche l'indennizzo dei congedi facoltativi almeno all'80% e sostenuta la contrattazione sulla genitorialità.

AGEVOLAZIONI FISCALI

Le politiche fiscali possono avere un forte impatto per ridurre i divari di genere. Bisogna agevolare la tassazione sul reddito familiare più basso e agevolare fiscalmente il reddito delle famiglie monogenitoriali meno abbienti. Sarebbe utile innalzare le detrazioni degli affitti delle abitazioni per le famiglie monogenitoriali.

È importante inoltre aumentare le detrazioni per il lavoro domestico anche come strumento per l'emersione del lavoro nero. È un modo concreto per aiutare le donne e aumentare la loro partecipazione al mercato del lavoro.

È doveroso agire sulla “tampon tax” azzerando l’IVA sui prodotti per l’igiene intima delle donne; riteniamo buona misura anche abbassare l’IVA sui prodotti per la prevenzione delle malattie sessualmente trasmissibili e delle gravidanze indesiderate.

RICONOSCIMENTO DELLA MALATTIA PER IL CICLO MESTRUALE DOLOROSO

Sono ancora tantissime le questioni specificamente femminili non riconosciute sul lavoro. Tra queste, la “dismenorrea”, che è il termine medico con cui vengono indicati i dolori associati al ciclo mestruale. Questa patologia può impedire lo svolgimento anche delle normali attività quotidiane, costringendo le donne interessate a letto per più giorni. Per questo riteniamo necessario una norma che, sul modello spagnolo, riconosca assenza giustificata dal lavoro per 3 giorni al mese per le donne con ciclo mestruale doloroso. La condizione patologica e invalidante di dismenorrea dovrà essere certificata da documentazione fornita dal medico curante o dallo specialista.

MEDICINA DI GENERE

La prevenzione ha perso terreno: pochi screening gratuiti per i tumori tipicamente femminili. Per le cure necessarie dopo l’insorgere delle malattie si usano si usano farmaci e terapie troppo spesso testate ancora esclusivamente sugli uomini. Dalla sindrome premestruale alla menopausa, passando per i disturbi alimentari e la depressione post partum, lo stare bene è diventato un problema che le donne si trovano ad affrontare il più delle volte da sole o con costose visite specialistiche. La maternità che ha sempre effetti diretti ed indiretti sul lavoro è un evento che fa parte della vita delle donne anche quando non c’è. Va affrontato il tema dell’eccessiva medicalizzazione dell’evento dalla gravidanza alla nascita, così come deve essere affrontato il tema dell’allattamento. L’educazione alla salute, i fattori di rischio, ma soprattutto la salute sessuale e riproduttiva delle donne, la contraccezione e la preparazione al parto devono essere garantiti da consultori gratuiti e diffusi sul territorio. Deve restare libera scelta tanto la maternità quanto il diritto all’aborto, quella Interruzione Volontaria di Gravidanza (IVG) sempre più difficile in un Paese che non riconosce nei consultori il punto di riferimento.

Roma, 4 marzo 2024