MANIFESTO

"Libere, rispettate e realizzate - per una vera Parità"

- LOTTA AGLI STEREOTIPI DI GENERE
- CONTRASTO ALLA VIOLENZA MASCHILE SULLE DONNE
- BILANCIO DI GENERE
- COLMARE IL DIVARIO DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO
- CONTRASTARE IL DIVARIO RETRIBUTIVO E PENSIONISTICO
- PARITÀ DI GENERE A LIVELLO DECISIONALE E POLITICO
- SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ
- AGEVOLAZIONI FISCALI
- CONGEDO MESTRUALE
- MEDICINA DI GENERE

LOTTA AGLI STEREOTIPI DI GENERE

Le donne rivendicano **rispetto**, **uguaglianza** e 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 condivisone dei ruoli** in ambito familiare e 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 190 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 diseguaglianze 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

1/2

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 i**nvestire 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.

COLMARE IL DIVARIO DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO

2/2

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

1/2

Il divario retributivo tra donne e uomini è ancora molto alto e si accumula nell'arco di tutta la vita, portando a 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).

CONTRASTARE IL DIVARIO RETRIBUTIVO E PENSIONISTICO

2/2

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

1/2

Siamo favorevoli a tutte le misure che possono sostenere la genitorialità e l’incremento della natalità, a 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 domestica**, 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.

SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

2/2

Serve **riformare i congedi parentali** attraverso l’aumento della durata e la fruizione obbligatoria del congedo obbligatorio di paternità, alzando 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

1/2

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.

MEDICINA DI GENERE

2/2

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.