

## Contributo al Forum “Rivoluzione delle donne” !6 e 17 febbraio 2019

Rossella Cossu

Nella società italiana la disparità fra uomini e donne ha raggiunto livelli tali da essere un fenomeno profondo e cronico. La violenza maschile si basa proprio sui rapporti di potere diseguali tra i sessi. Solo la politica con interventi urgenti ed efficaci può attuare quei sostanziali cambiamenti culturali che consentano nel tempo di scardinare e sbloccare questa situazione.

### Lavoro

Secondo i dati pubblicati dal GGGReport (Global Gender Gap Report 2018) l'Italia nella classifica del divario, di genere è al 70-esimo posto su 149 paesi, e in quella dell'Europa Occidentale è 16-esima su 20. In quest'ultima lista dietro di noi ci sono solo Grecia, Cipro e Malta. Al primo posto nella lista globale c'è l'Islanda.

Senza la realizzazione d'importanti progetti o cambiamenti, partendo dai dati del GGGReport e tramite un semplice calcolo (lineare), la parità in ambito economico si raggiungerà attorno al 2100 nel nostro paese<sup>1</sup>.

### Le donne italiane

In Italia le lavoratrici hanno salari inferiori di circa il 20% rispetto agli uomini.

Anche nei luoghi di lavoro dove il personale femminile e maschile prende lo stesso salario, come nel lavoro dipendente pubblico e privato definito dai CCNL, il divario di stipendio esiste.

In realtà il GGGReport mostra un dato molto inquietante, e cioè che le donne italiane nel loro complesso hanno un guadagno stimato del 57% rispetto agli uomini. Le donne italiane guadagnano complessivamente poco più della metà dei loro concittadini di sesso maschile. Questo dato così preoccupante è il risultato di un calcolo che tiene conto di diversi fattori fra i quali:

- **Disoccupazione femminile.** Le donne occupate e attive sono meno degli uomini. Nel nostro paese solo la metà delle donne è occupata, 49% (ISTAT) ben lontana dal circa 70% degli uomini.
- **Lavoro non retribuito.** Ad esempio le donne svolgono 300 minuti al giorno di lavoro non pagato, a fronte di 100 minuti degli uomini, per attività domestiche, cura di bambini, adulti e anziani della famiglia, volontariato, aiuti informali (dati OECD 2016). Il 71% delle ore di lavoro non retribuito, pari quindi a 50,6 miliardi di ore, è stato svolto da donne. Nonostante che le donne istruite siano sensibilmente più numerose degli uomini.
- **Qualità delle pensioni.** Naturalmente lavorare meno ore e percepire stipendi più bassi si riflette sulle pensioni: le donne ricevono una pensione più bassa rispetto agli uomini.
- **Dimissioni alla nascita dei figli.** Più di 20.000 donne si sono dimesse nel 2018 per la nascita di un figlio.
- **Segregazione orizzontale.** Lavori part-time a maggioranza femminile, lavori a basso costo, orari più brevi e meno straordinari.

---

<sup>1</sup>“Sognando parità”, libro di Rossella Palomba , (2012) mostra un calendario di parità con proiezioni esilaranti e insieme tragiche come ad esempio: la parità fra professori ordinari si raggiungerà nel 2138, ai vertici della magistratura nel 2425 e nella diplomazia nel 2660.

- **Segregazione verticale.** Esiste una discriminazione nelle carriere e negli incentivi. E quindi difficoltà a raggiungere posizioni apicali in ambito sia pubblico sia privato.

E' necessario perseguire politiche efficaci contro la disoccupazione femminile e il divario di guadagno. Le priorità:

- **Realizzare un piano straordinario** per l'occupazione femminile allo scopo di abbattere la disoccupazione delle donne.
- **Abrogare le leggi di lavoro precario**, che comportano lavori a basso reddito e facili licenziamenti a danno di giovani madri e donne.
- **Aumentare il congedo parentale** dei padri fino a 15 giorni, che può portare risultati positivi nella divisione del lavoro domestico, facilitare la conciliazione famiglia-lavoro e incrementare i servizi come asili nido e scuole per l'infanzia in ambito pubblico. Infatti, è noto che l'occupazione femminile è più alta nei paesi europei e nelle regioni italiane che offrono maggiori servizi alla famiglia.
- **Favorire l'accesso delle donne in posizioni apicali** in ambito pubblico e privato, al fine di infrangere quel *soffitto di cristallo* ancora molto solido.
- **Riconoscere il lavoro di cura** familiare e di assistenza ai disabili e agli anziani, a fini pensionistici.
- **Un salario minimo legale orario, in seguito europeo**, per lottare contro i bassi salari e contro la differenza salariale tra uomo e donna e contro quella determinata nei territori.
- **Reddito autodeterminazione**, misura a tutela dell'autonomia e autodeterminazione delle donne. Deve essere uno strumento universale concesso su base individuale. Un reddito minimo garantito, che dia indipendenza economica alle donne che escono da situazioni violente, ma sia anche di prevenzione e autonomia rispetto alla violenza di genere e ai ricatti in ambito lavorativo.

## Salute

In generale la salute delle donne è sempre stata legata solo agli aspetti della riproduzione. In realtà la medicina è stata ed è ancora androcentrica e, infatti, la maggior parte delle molecole dei farmaci non è mai stata sperimentata sulle donne. Gli uomini e le donne pur essendo colpiti dalle stesse patologie, hanno però sintomi, decorso delle malattie, reazioni alle cure molto diverse. Per queste ragioni va favorita e approfondita la **medicina di genere**, che mira a conoscere e a evidenziare le differenze legate al genere e che rende possibile garantire a ogni maschio o femmina la personalizzazione della terapia. In questo ambito, dove il paziente è centrale, sarebbe possibile sviluppare e realizzare un modello sanitario che includa le **donne migranti con i loro problemi specifici**.

Fra i principali ambiti da sviluppare ci sono:

- **Stato sociale, universale e pubblico**, basato su una cultura di rinnovamento. Bisogna superare le discriminazioni per e donne migranti e costruire un welfare che abbia un approccio multietnico e garantire alle donne migranti l'SSN.
- **Longevità delle donne**, spesso sole e con basse pensioni. Si devono realizzare servizi per anziane/i: controllo e monitoraggio per situazioni d'infortuni e non autosufficienza, oltre che incentivare l'**invecchiamento attivo**.
- **Legge 194** Il Consiglio d'Europa ha più volte bacchettato l'Italia sia per l'applicazione carente della legge 194 sia per la discriminazione verso i medici e il personale medico che non scelgono l'obiezione di coscienza in materia di aborto, soggetti a "diversi tipi

di svantaggi lavorativi diretti e indiretti”.

La relazione annuale sull’aborto del ministero della Salute depositata il 31 dicembre 2018 rileva che l’obiezione di coscienza tra i ginecologi è il 68.4%, tra gli anestesisti il 45.6%, tra il personale non medico è il 38.9%. In Italia molte donne per accedere all’IVG sono costrette a cambiare città, regione, a causa del numero ancora molto alto degli obiettori di coscienza.

In Italia i reparti con dipartimenti di ostetricia e ginecologia, che praticano l’IVG, sono il 65%.

Regione	Totale stabilimenti con ginecologia	Stabilimenti in cui si pratica IVG	Parametro 1	Regione	Totale stabilimenti con ginecologia	Stabilimenti in cui si pratica IVG	Parametro 1
Piemonte	41	32	78.0%	Marche	17	12	70.6%
Valle d’Aosta	1	1	100.0%	Lazio	42	22	52.4%
Lombardia	85	67	78.8%	Abruzzo	15	9	60.0%
P.A. Bolzano	8	2	25.0%	Molise	3	1	33.3%
P.A. Trento	7	4	57.1%	Campania	69	19	27.5%
Veneto	39	32	82.1%	Puglia	37	21	56.8%
Friuli V. Giulia	14	9	64.3%	Basilicata	7	4	57.1%
Liguria	15	14	93.3%	Calabria	13	9	69.2%
Emilia-Romagna	54	36	66.7%	Sicilia	60	31	51.7%
Toscana	29	28	96.6%	Sardegna	21	16	76.2%
Umbria	14	12	85.7%	<b>Totale</b>	<b>591</b>	<b>381</b>	<b>64.5%</b>

Figura 1. Numero di ospedali per Regione dove si pratica l’IVG.

In Figura 1 è mostrato per regione il numero degli ospedali con reparto di ostetricia ginecologia nella I colonna, nella II colonna quelli che praticano l’IVG e nella III il valore percentuale. Nel Lazio solo il 52% pratica l’IVG. In generale la percentuale 64.5 % è troppo bassa.

**Promuovere** l’aborto farmacologico rispetto alla pratica chirurgica. Le maggiorenni non hanno più l’obbligo di prescrizione medica per la pillola RU486.

- **Consultori.** E’ complicato trovare dati sui consultori. In particolare a Roma i dati non sono raccolti da almeno da 2 anni e non ci sono stime ufficiali. Sono pochi e sottodimensionati e il personale è costretto a ruotare in più strutture, accanto a medici obiettori e associazioni pro-life. Dovrebbero essere 1 ogni 20000 abitanti, ma così non è. **Riaprire e rifinanziare** i consultori per garantire l’accesso alla contraccezione gratuita, all’informazione, alla prevenzione delle malattie trasmissibili sessualmente. L’1 febbraio c’è stata una manifestazione indetta da NUDM sotto la regione Lazio in difesa e per il rilancio e la difesa dei consultori ....

## Violenza

La violenza maschile contro le donne non è un fenomeno emergenziale ma strutturale, non è privato ma politico. Il fenomeno delle violenze fisiche e sessuali e delle molestie subite dalle donne è sempre più esteso.

Secondo il Viminale sono in calo i reati comuni, ma dallo stalking al femminicidio si registra un’impennata preoccupante.

- **Dati Istat** Nel 2017 ci sono stati 123 femminicidi. Secondo l'Istat il 31,5% delle 16-70enni (6 milioni 788 mila) ha subito nel corso della propria vita una qualche forma di violenza fisica o sessuale: il 20,2% (4 milioni 353 mila) ha subito violenza fisica, il 21% (4 milioni 520 mila) violenza sessuale, il 5,4% (1 milione 157 mila) le forme più gravi della violenza sessuale come lo stupro (652 mila) e il tentato stupro (746 mila). Ha subito violenze fisiche o sessuali da partner o ex partner il 13,6% delle donne (2 milioni 800 mila), in particolare il 5,2% (855 mila) da partner attuale e il 18,9% (2 milioni 44 mila) dall'ex partner. Le forme più gravi di violenza sono esercitate da partner, parenti o amici. Gli stupri sono stati commessi nel 62,7% dei casi da partner, nel 3,6% da parenti e nel 9,4% da amici. Anche le violenze fisiche (come gli schiaffi, i calci, i pugni e i morsi) sono per la maggior parte opera dei partner o ex.
- **Violenza sulle donne immigrate.** Immenso problema da trattare separatamente per le sue particolarità. **Rivendicare** il riconoscimento di una **protezione internazionale** per donne straniere che tentano di sottrarsi a forme di violenza, come la **tratta di esseri umani**. Alcuni dati: le donne straniere hanno subito violenza fisica o sessuale in misura simile alle italiane nel corso della vita (31,3% e 31,5%). La violenza fisica è più frequente fra le straniere (25,7% contro 19,6%), mentre quella sessuale più tra le italiane (21,5% contro 16,2%).
- **Molestie o ricatti sessuali sul lavoro.** Sono un milione 404 mila le donne che nel corso della loro vita lavorativa hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro. Ricatti per ottenere un lavoro o per mantenerlo o per ottenere progressioni nella loro carriera. Rappresentano l'8,9% per cento delle lavoratrici attuali o passate, incluse le donne in cerca di occupazione.
- **Stalking.** Le donne italiane denunciano meno il reato, perché il fenomeno migliora o perché è visto come inutile rivolgersi alle istituzioni? L'80% del reato è commesso da italiani.
- **Violenza Ostetrica.** Negli ultimi 14 anni circa il 21% delle donne ha denunciato violenza ostetrica. Denunciano che in sala parto sono soggette a trattamenti disumani a causa di medicazioni, taglio del perineo, derisioni, insistenza per il parto naturale senza epidurale.

La Convenzione di Istanbul del Consiglio d'Europa sulla violenza contro le donne, approvata dal Parlamento Italiano nel 2014, chiede leggi e politiche concrete contro la violenza e riconosce la violenza domestica.

La violenza maschile contro le donne è un problema molto complicato ed esteso. Per la sua particolare complessità è opportuno rifarsi a chi ha approfondito l'argomento in tutte le sue specificità.

Riporto alcuni passi presentati da Vittoria Tola ex Presidente dell'UDI nella sua audizione al Senato del 2017, sul Femminicidio. Nel 2017, c'era ancora il governo Gentiloni.

Vittoria Tola parte dall'analisi approfondita delle cause antiche e recenti della violenza maschile e in una situazione, che coinvolge territori, comuni, Regioni e Ministeri ognuno con il proprio ruolo ma relazionati, propone soluzioni articolate al problema.

Nonostante progressi fatti “ ....manca ancora una rilevazione sistematica, integrata e omogenea dei dati sulla violenza in tutte le sue espressioni, su tutto il territorio nazionale da

parte di tutti i diversi servizi coinvolti, dalle Forze dell'ordine, ai pronto soccorso, ai servizi sociosanitari, alla scuola (potrei continuare ad elencare all'infinito). La formazione professionale di tutti i servizi è quindi fondamentale, ma è anche molto importante la formazione nelle scuole, rappresentando l'educazione un nodo strategico essenziale.”

Vanno cambiate “.....attuali politiche educative, in modo da superare definitivamente ed espungere le discriminazioni di genere che permeano profondamente il sistema educativo e formativo del nostro Paese, a cominciare dai programmi e dai libri di testo. Questo approccio deve valere per la scuola di ogni ordine e grado, dai nidi alle università; è la mancanza di questo atteggiamento che crea forti disparità di accesso alle facoltà e *gap* formativi negli istituti scientifici che mantengono discriminazioni di genere nei lavori e nelle carriere assegnati.”

“Per cambiare davvero è necessario che la violenza maschile contro le donne sia considerata da tutti non come un problema privato ma politico, non emergenziale ma strutturale e che trova la sua origine nei rapporti di potere diseguali tra i sessi, nella struttura del sistema patriarcale, nella presenza marginale delle donne nel potere politico e sociale, nel permanere di discriminazioni e di stereotipi sessisti nella società, nella cultura e nei mass media. Quello che ci serve quindi è una forte volontà politica e politiche concrete per promuovere una cultura che educi al rispetto tra i generi e produca **parità di condizioni tra uomini e donne nel lavoro, nella rappresentanza nella rappresentazione mediatica, nella famiglia.**”

Naturalmente anche nella piattaforma di genere della CGIL. “Tutte insieme vogliamo tutto”, è affrontato il problema della violenza di genere. Riporto un passo:

“Tra gli strumenti contrattuali proponiamo: inserimento di procedure di gestione/o regolamenti allegati ai CCNL sul tema delle molestie; accordi aziendali specifici. Salute e tutela delle donne nei luoghi di lavoro dalle violenze, individuando una specifica figura all'interno della RSU/RLS che faccia da punto di riferimento anche contrattuale per battere discriminazioni e molestie e prevenire le violenze (Antenne di genere nei luoghi di lavoro) e relativa agibilità sindacale. Formazione specifica destinata a RSU e RLS/RLSSA e formazione congiunta.”

Anche **NUDM** nel documento “Abbiamo un piano”, “frutto della scrittura collettiva di migliaia di donne”, affronta il problema della violenza maschile. Alcuni brevi punti:

“Questo Piano non chiede aiuto, è uno strumento di lotta e di rivendicazione, un documento di proposta e di azione. Questo Piano domanda piuttosto a ciascun@ di posizionarsi, ognun@ a partire da sé, di prendere parte a un processo di trasformazione radicale della società, della cultura, dell'economia, delle relazioni, dell'educazione, per costruire una società libera dalla violenza maschile e di genere.”

“Abbiamo deciso di elaborare questo nostro Piano Femminista contro la Violenza a partire dalla condivisione delle analisi e delle pratiche che, come femministe, quotidianamente produciamo negli spazi e nei territori che attraversiamo, quindi dalla necessità di superare l'inefficacia delle politiche istituzionali in materia di prevenzione e contrasto della violenza. Una sfida ambiziosa e, al tempo stesso, quanto mai necessaria.”

## **Parità**

Solo lo sviluppo e l'applicazione di politiche urgenti ed efficaci per le donne insieme a definite norme di parità possono portare nel tempo a cambiamenti culturali profondi nella società, che consentano di raggiungere l'eguaglianza fra uomini e donne.

Definire norme di parità è un primo passo fondamentale, una condizione necessaria ma non sufficiente per raggiungere l'uguaglianza sostanziale.

Nell'articolo 23 comma 3 dello Statuto di Articolo1MDP pubblicato in Gazzetta Ufficiale nel dicembre 2017, è definita parità il rapporto 40 : 60 fra i due sessi. Non è chiaro perché, essendo in Italia uguali i numeri di popolazione femminile e maschile, il rapporto fra i due sessi alle elezioni e/o in organismi, spazi e processi decisionali debba essere così sbilanciato. E' fondamentale correggere questo rapporto con 50 : 50 e contestualmente determinare regole per pratiche politiche partecipative, democratiche e trasparenti al fine di evitare eventuali fenomeni di cooptazione.

Art. 23.  
Votazioni e gruppi dirigenti

1. Tutte le votazioni, ivi comprese quelli sugli atti che impegnano MDP, sono a scrutinio palese, eccetto quelle relative alle persone, che sono sempre a scrutinio segreto, salvo che l'unanimità' degli aventi diritto presenti decida altrimenti.
2. Per la composizione degli organi non esecutivi e l'elezione dei delegati, nonché delle commissioni di garanzia ove la discussione congressuale sia su documenti politici contrapposti, adotta il criterio proporzionale sulla base dei voti ottenuti da ciascun documento.
3. Le assemblee e gli organismi ai diversi livelli, **riconoscendo la parità di genere** come elemento costitutivo di MDP, dovranno assicurare che la presenza di un genere rispetto all'altro nelle liste per l'elezione degli esecutivi e per quelle delle competizione elettorali a tutti i livelli e nel rispetto dei principi di cui all'art. 51 della Costituzione, non sia inferiore al 40%. Per garantire sempre questo rapporto, nella votazione di liste a tutti i livelli, si procederà alle nomine degli/delle eletti/e attraverso il meccanismo dello «scorrimento», ossia qualora l'esito delle votazioni delle liste non rispetti la percentuale del 40% di un genere, procederà con la sostituzione degli ultimi degli eletti del genere sovra rappresentato con i primi dei non eletti dell'altro genere.

### **8 Marzo Sciopero femminista**

**Sciopero femminista**, sociale e politico per combattere la violenza maschile verso le donne, il razzismo, la violenza neoliberale dello sfruttamento, della precarietà e le gerarchie maschili e maschiliste.

La CGIL nel documento finale del Congresso gennaio 2019: “..... la condizione sociale, economica e lavorativa delle donne, sulla base della piattaforma di genere “Tutte insieme, vogliamo tutto”, presentata il 6 ottobre 2018 nell’assemblea nazionale delle donne Belleccio, Tutte Insieme-Vogliamo tutto, confermando l’impegno che l’organizzazione ha messo in campo in questi anni sul tema del divario di genere e la lotta ai femminicidi e alla violenza”

### **Conclusioni**

Si discute anche della creazione di un’Autorità Indipendente sulla **PARità di Genere** (AIPAG), cioè “....di un organismo, che nel rispetto del principio di uguaglianza fra uomini e donne abbia il compito di promuovere, rafforzare l’effettiva parità anche con riferimento alla rappresentanza e alla presenza femminile nei vari ambiti decisionali, elaborare strategie...”.

La creazione di banche dati per differenza di salario, sanità e violenza, che in parte già esistono, sono strumenti fondamentali e irrinunciabili per la soluzione dei problemi delle donne.

Per questo contributo al Forum “Rivoluzione delle donne” sono stati consultati documenti e articoli, tra i quali:

- Global Gender Gap Report (2018),

- Abbiamo un Piano di NUDM,
- Dati Istat,
- Resoconto dell'audizione del 2017 di Vittoria Tola al Senato della Repubblica, "Femminicidio",
- Relazione annuale sull'aborto del Ministero della Salute depositata il 31 dicembre 2018,
- Articolo Divario di salario di genere (Gender pay gap), aggiornato a dati del 2018 e rivisto, febbraio 2018 nel sito [Articolo1mdp.it](http://Articolo1mdp.it),
- Tutte insieme vogliamo tutto, piattaforma di genere della CGIL, ottobre 2018,
- Articoli su Medicina di genere,
- Statuto Articolo1MDP, dicembre 2017,
- Documento Congressuale CGIL "Lavoro è" gennaio 2019,
- Questione femminile. Questione Italia di Pari o Dispare,
- Sognando Parità di Rossella Palomba.