



POLITICHE DI GENERE: ESPERIENZE DI CONTRATTAZIONE E POLICY AZIENDALI



COMMISSIONE NAZIONALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ
ISTITUITA NELL'AMBITO DEL CCNL PER L'INDUSTRIA METALMECCANICA E DELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

EMPOWERMENT - INCLUSIONE



Quello dell'empowerment femminile è un tema che vede l'Italia in posizione arretrata rispetto ad altri Paesi avanzati. Andando a rileggere la definizione che ne venne data dalla Conferenza delle Nazioni Unite nel lontano 1975 ci si accorge che la strada da fare per ridurre le disuguaglianze di genere è ancora lunga.

Il primo dato a preoccupare è il tasso di occupazione femminile che, secondo gli ultimi dati ISTAT riferiti a Novembre 2022, si attesta al 51,2% (contro il 69,4% dell'occupazione maschile) e non dipende solo dalla pandemia intervenuta in una situazione già critica dovuta ai ritardi accumulati negli anni. C'è, quindi, nel nostro Paese un problema di valorizzazione delle risorse femminili che necessita di soluzioni.

Anche a livello globale la situazione nazionale non è confortante. Stando all'ultimo Report sul Gender Gap del World Economic Forum, l'Italia si conferma al 63° posto rispetto al 2021 su un totale di 146 Paesi presi in esame sulla base di 4 dimensioni chiave: partecipazione economica e opportunità, grado di istruzione conseguito, salute e sopravvivenza, empowerment politico.

Più in generale, nella fase attuale, la parità di genere acquista un peso ancora più rilevante in quanto ad essa si riconduce la possibilità di innescare un circolo virtuoso capace di stimolare e promuovere la crescita economica.

È necessario, dunque, porre la parità di genere al centro dell'azione politica quale obiettivo strategico reale e intervenire con politiche mirate e integrate che siano capaci di ridurre i divari di genere nei diversi ambiti: sociale, economico e politico. Ben più difficile riuscire ad incidere sul piano culturale dove i ritardi e le distanze da colmare sono cronici. Vale la pena ricordare, comunque, che il PNRR contiene alcune importanti misure che prevedono, tra l'altro, investimenti in infrastrutture sociali e indica la parità di genere come priorità trasversale da perseguire "direttamente o indirettamente in tutte e sei le missioni del Piano (digitalizzazione, transizione ecologica, mobilità sostenibile, istruzione e ricerca, inclusione e coesione, salute) tenendo conto dei risultati differenziati che possono prodursi per uomini e donne". È stato, inoltre, introdotto il sistema nazionale di certificazione della parità di genere che accompagnerà le imprese nella riduzione dei divari in tutte le aree più critiche per la crescita professionale delle donne e nel rispetto del principio di parità retributiva.

USIAMO BUONE PRATICHE
PER ROMPERE IL
TETTO DI CRISTALLO



Uno sguardo al settore

In linea generale occorre sottolineare il valore aggiunto della Commissione nazionale per le pari opportunità come luogo di confronto su tematiche specifiche e, soprattutto, la sua capacità potenziale di contribuire nella direzione di un necessario cambiamento culturale che investa tutti gli ambiti della società attraverso l'individuazione e la condivisione diffusa di idonei strumenti e buone pratiche.

Tra i segnali che ci giungono emerge, da un lato, il richiamo alla consapevolezza del ruolo di mediazione dei rappresentanti sindacali nell'ambito della contrattazione di secondo livello. Qui, si sottolinea, è importante riuscire a costruire un percorso per introdurre nelle realtà aziendali quegli strumenti legislativi e negoziali utili a fornire risposte concrete ai bisogni individuali ma soprattutto a consentire un avanzamento culturale nelle comunità di lavoro. Un esempio per tutti, la necessità di intervenire in merito al tema dell'innovazione tecnologica ed alle competenze indispensabili per affrontarla e governarla. Tale consapevolezza risulterebbe rafforzata in presenza di una maggiore e qualificata rappresentanza femminile sui tavoli negoziali alla ricerca di soluzioni utili per l'evoluzione dell'organizzazione aziendale nel suo complesso.

Dal lato delle aziende si evidenzia la determinazione verso la creazione di una cultura dell'appartenenza, l'attrazione di risorse appartenenti a comunità scarsamente rappresentate, la garanzia di pari opportunità nel corso della carriera professionale e del giusto riconoscimento. Grande impegno è stato, altresì, riscontrato nella capacità di destare interesse verso le competenze STEM da parte delle donne ma anche nell'investimento di programmi destinati ai figli e alle figlie dei dipendenti. Infine, tra i valori comuni riscontrati nelle policy aziendali e nella contrattazione collettiva emergono: la strategia fondata sulla crescita, la capacità di adattamento, la valorizzazione delle differenze, la responsabilità e il rispetto.



PREVENZIONE MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO



Pandemia e guerra hanno ulteriormente aggravato il fenomeno della violenza di genere; in questa situazione di potenziale pericolo per le donne, il settore metalmeccanico, è intervenuto in modo significativo introducendo misure a favore delle donne vittime di violenza.

Il tema delle molestie pone una serie di interrogativi riguardanti, in primo luogo, la capacità di reazione della donna, gli effetti psicologici derivanti, la necessità di un punto di ascolto.

Nel contratto dei metalmeccanici:

- si assume la dichiarazione di inaccettabilità di comportamenti o atti che si configurano come violenza o molestia nei luoghi di lavoro come stabilito nell'accordo di Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del 2016, in attuazione dell'accordo europeo del 2007;
- si prevede che l'azienda, tramite una commissione ad hoc, possa raccogliere in forma anonima la denuncia della molestata/o e agire di conseguenza in base alla gravità della molestia, fino ad arrivare al licenziamento del molestatore;
- le donne vittime di violenza, inserite in un percorso di protezione, hanno diritto a 6 mesi di permesso (anziché 3 riconosciuti dalla legge all'art. 24), con la possibilità di un utilizzo anche frazionato in giorni, o ore, nell'arco di tre anni dal momento in cui si è rientrate nel percorso di protezione; hanno la possibilità di chiedere il part-time o la flessibilità oraria o il trasferimento in un'altra città, qualora sia presente una sede dell'azienda, mantenendo naturalmente la stessa qualifica; hanno la possibilità, al rientro, di usufruire dei corsi di formazione che la rimettano a pari con il tempo perduto.

Arrivare a tutte le aziende metalmeccaniche, anche di quelle più piccole, è importante; come intervenire? È possibile avanzare alcune proposte:

- formare/informare i datori di lavoro così come le lavoratrici e i lavoratori.
- creare, all'interno dei luoghi di lavoro, una figura di riferimento che, preventivamente formata, ispiri fiducia, sappia guidare e supportare al momento in cui è in corso una molestia.

Molestie fisiche e psicologiche sono fonte di offese, umiliazione, minaccia alla persona, provocano smarrimento recando danni alla salute e alla carriera.

Convenzione ILO 190 e Raccomandazione 206, ratificate dall'Italia il 15 gennaio 2021, forniscono definizioni precise e introducono ulteriori tutele:

(<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/01/26/21G00007/sq#:~:text=Il%20Presidente%20della%20Repubblica%20e,della%20Conferenza%20generale%20dell'OIL.>)

- violenza e molestia durante il lavoro "inteso come un'occasione o in connessione ad esso";
- "violenza e molestia di genere", che considera, oltre alla violenza di tipo fisico, psicologico, sessuale, anche quella di tipo economico/finanziario e di genere;
- una parziale inversione dell'onere della prova, fino ad ora a carico del/della molestata: è il molestatore a dover dimostrare la non colpevolezza agevolando l'emersione di molte situazioni che tendono a rimanere nascoste.

Ma la tutela dei soggetti molestati risente della difficoltà di avviare percorsi che non siano conseguenti ad una denuncia formale da parte del soggetto leso.

La Commissione nazionale per le pari opportunità si prefigge lo scopo di approfondire la tematica e fornire un proprio contributo finalizzato a stimolare un'evoluzione culturale nei luoghi di lavoro con riguardo ai diversi ambiti attinenti alle politiche di genere.

Nello specifico la Commissione è impegnata, attraverso iniziative mirate, a promuovere una corretta cultura delle relazioni interpersonali nel rispetto della dignità della donna, con conseguenti effetti positivi sul clima di lavoro. A tal fine, il 10 novembre 2022, presso l'Aula Magna della Sapienza Università di Roma, si è svolto un evento nazionale organizzato dalla Commissione sul tema della violenza contro le donne, con la finalità di sensibilizzare la società civile riguardo a un fenomeno grave, per prevenirlo alla radice, partendo da quegli aspetti culturali che ne stanno alla base.



CONCILIAZIONE - VITA/LAVORO E WELFARE



Nell'attuale contesto evolutivo dell'organizzazione del lavoro è emersa una crescente attenzione alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e del benessere aziendale inteso come insieme di strumenti di welfare finalizzati a garantire un ambiente lavorativo favorevole e attento alle esigenze manifestate dalle lavoratrici e dai lavoratori.

L'emergenza pandemica ha innescato l'accelerazione dei percorsi di innovazione ed ha posto l'accento sulla necessità di favorire il bilanciamento tra sfera personale e lavorativa, rivedendo anche tempi e luoghi in cui lavorare.

L'impegno nell'attività lavorativa e nell'accudimento dei propri familiari comporta, spesso, la necessità di modulare i tempi da dedicare al lavoro e alla vita privata e ciò può riflettersi sulla partecipazione al mercato del lavoro, soprattutto delle donne, sulle quali, ancora oggi, grava un maggiore carico di tali responsabilità.

L'introduzione di strumenti a livello aziendale volti alla conciliazione tra vita privata e professionale può rappresentare un'opportunità per favorire una più equa divisione del carico di cura e quindi contrastare il fenomeno dell'interruzione lavorativa o la mancata partecipazione al mercato del lavoro per motivi legati alla cura dei familiari.

Tali strumenti, generalmente riconducibili a misure relative ai tempi e luoghi di lavoro e azioni di welfare, potrebbero determinare un ulteriore effetto positivo nel contesto culturale grazie alla promozione dell'equa suddivisione dei compiti di accudimento nell'ottica di armonizzare i tempi da dedicare alla famiglia con quelli lavorativi, favorendo, in tal modo, l'occupazione femminile.

La contrattazione collettiva può svolgere un ruolo importante nella definizione concordata di strumenti a supporto delle esigenze di conciliazione vita-lavoro intercettando le diverse dinamiche delle realtà produttive. Il CCNL, ad esempio, prevede una specifica disciplina in materia di linee guida per l'applicazione della banca ore solidale, di trattamento in caso di gravidanza e puerperio e formazione continua in caso di assenza per congedo di maternità.

Al fine di disincentivare scelte professionali drastiche, con effetti sulla carriera, sulla retribuzione e sulla parità, si rendono indispensabili, altresì, interventi di rafforzamento delle politiche pubbliche di sostegno alla famiglia negli ambiti della scuola e dei servizi alla persona.



Esempi di buone pratiche: contrattazione e policy aziendali

Di seguito si riportano alcune buone prassi in tema di conciliazione vita - lavoro e welfare sviluppate tramite policy e contrattazione collettiva aziendale che possono rappresentare un utile modello.

- Flessibilità oraria: possibilità di ingresso e uscita flessibile (ad esempio 30 minuti dopo l'orario di ingresso e di uscita).
- Part - time: priorità per i genitori con figli sino a 16 anni di età, utilizzatori di permessi Legge 104, personale in stato di particolari fragilità, personale con residenza a più di 30 KM dalla sede di lavoro.
- Banca del tempo: accantonamento di maggiori prestazioni che possono essere fruite sotto forma di ferie o permessi orari.
- Permessi: per visite mediche aggiuntivi con facoltà di utilizzo anche per i figli; per malattia del figlio retribuiti; per gli inserimenti del primo mese dei figli al nido o alla scuola materna, con l'estensione degli stessi anche al cosiddetto genitore affettivo.
 - Facilitazioni per il sostegno all'infanzia: accordo fra azienda e i comuni per consentire ai genitori di usufruire di servizi essenziali per le famiglie a costi più contenuti. Servizi aziendali e/o convenzioni con enti e associazioni del territorio per l'erogazione di servizi a sostegno della genitorialità.
- Supporto economico: per le madri che fruiscono gli asili nido per i primi 36 mesi dalla nascita.
 - Maggiore tutela economica per le madri lavoratrici che proseguono con il congedo facoltativo mediante il riconoscimento di un trattamento economico integrativo o di una integrazione retributiva al 100% durante la maternità anticipata.
 - Congedo di paternità: giorni ulteriori rispetto ai 10 giorni di congedo obbligatorio.
 - Asilo nido aziendale.
 - Campus estivo / colonie per i figli dei dipendenti.
- Supporto acquisto libri scolastici.
- Percorso di formazione: a supporto della genitorialità e per i caregivers o successivo a lunga assenza.
- Smart working: con eventuale estensione del periodo di disconnessione giornaliera e/o riduzione del periodo di contattabilità, già previsto in azienda, che può essere utilizzato dalle lavoratrici/lavoratori che hanno carichi di cura relativamente a figli minori, genitori anziani e/o non autosufficienti o familiari con disabilità.
- Ferie solidali: cessione volontaria, a titolo gratuito, di ferie in favore dei colleghi che hanno esigenze di cura di familiari.



FORMAZIONE



Il tema della formazione richiede l'impegno condiviso di mettere a fattor comune le esperienze e le riflessioni in corso nel settore e nel contesto di continua evoluzione che caratterizza l'organizzazione del lavoro oggi.

I dati mostrano che le donne sono più propense a formarsi rispetto agli uomini anche per motivi non professionali e sono la maggioranza tra i neolaureati. La loro partecipazione ai percorsi formativi nelle università, negli ultimi anni, continua ad aumentare ormai anche nelle facoltà scientifiche e nelle professioni STEM, sia nelle immatricolazioni che tra chi conclude il percorso e si laurea.

Nello stesso tempo le competenze e le qualifiche che saranno richieste nel prossimo futuro interessano in particolare le facoltà di ingegneria e l'informatica, facoltà dove ancora oggi le donne sono presenti in misura inferiore e sulle quali è importante svolgere adesso un'attività di orientamento.

In questo pesa tuttora un elemento relativo ai ruoli su cui l'approccio culturale è decisivo e supporta il lavoro di orientamento svolto nelle scuole per smantellare gli stereotipi e incidere nella cultura generale e nelle famiglie, con la necessità di rafforzare l'offerta formativa in particolare nelle regioni del Mezzogiorno.

Far conoscere le competenze richieste alle ragazze e ai ragazzi che oggi entrano nelle università, favorire l'occupazione femminile nei posti di lavoro che si creeranno nel quinquennio 2020-2026 anche per effetto degli interventi straordinari previsti dal PNRR, svolgere l'analisi dei fabbisogni formativi nelle aziende nelle quali è in corso l'evoluzione e la trasformazione delle competenze, proteggere la professionalità e l'occupabilità di lavoratrici e lavoratori in un contesto evolutivo dell'organizzazione del lavoro nel quale le competenze si deteriorano più velocemente rispetto al recente passato, costituiscono le priorità in questo ambito.

Su tali presupposti il Contratto nazionale dei metalmeccanici ha messo al centro il valore della formazione individuandola come punto cruciale nella trasformazione in atto e che ci sarà nel settore e riconoscendo nel diritto soggettivo alla formazione uno strumento indispensabile per dare a tutte/i la possibilità di acquisire le competenze necessarie nella transizione digitale e nella transizione ecologica, per far parte di quelle che saranno le professioni del futuro.

Nei prossimi anni la richiesta di lavoro riguarderà sia la sostituzione per turnover che nuove qualifiche e già oggi si manifesta un gap tra domanda e offerta di professionalità e competenze.



L'investimento nella formazione continua, e nella formazione straordinaria, è un investimento strategico per il settore metalmeccanico ed ormai è un dato riconosciuto dalle stesse istituzioni economiche internazionali che l'investimento sull'occupazione femminile e sulle competenze delle donne rappresentano una opportunità di crescita del PIL e un investimento sul futuro del paese.

Quali correttivi possono intervenire per far sì che le donne - del settore pubblico e del settore privato - non subiscano la marginalizzazione? Per contrastare le discriminazioni servono strumenti efficaci e piani d'azione.

L'impresa e le organizzazioni che investono nelle competenze femminili investono sul valore aggiunto che le donne offrono in azienda e trattengono talenti indispensabili al loro futuro e, al tempo stesso, contrastano concretamente gli stereotipi ancora presenti nel nostro mondo. In primo luogo è necessario spostare la questione dal campo delle attitudini.

Non corrisponde al vero la narrazione secondo la quale le donne non si sentono in grado di poter acquisire determinate competenze o di poter prendere decisioni. Prendersi cura delle donne significa prendersi cura di tutta la comunità.



LEADERSHIP



Di recente, sul tema della parità di genere sul posto di lavoro, si sta assistendo ad una crescente sensibilizzazione ed una sempre maggiore consapevolezza. Ciò nonostante, la percentuale di donne che ricoprono ruoli dirigenziali di alto livello rimane estremamente contenuta e in molte organizzazioni l'avanzamento delle donne in ruoli di leadership non è considerata tra le priorità poiché il messaggio positivo sui potenziali benefici derivanti dalla parità di genere continua ad essere meno forte rispetto agli stereotipi sulle scarse capacità di leadership delle donne.

A livello aziendale, attualmente, sono poche le donne che ricoprono posizioni manageriali. Promuovere la leadership delle donne, aumentare la presenza femminile nei ruoli decisionali, oggi più che mai, è un processo che va incentivato, anche in considerazione della programmazione del PNRR che ha tra i suoi obiettivi la rimozione di tutti quegli ostacoli che impediscono alle donne di poter esprimere al meglio il proprio potenziale e di ricoprire ruoli di sempre maggiore responsabilità.

Occorre pertanto procedere alla rimozione dei pregiudizi e degli stereotipi attraverso una forte azione culturale e soprattutto rimuovere gli ostacoli oggettivi che impediscono alle donne un vero percorso di accesso, mantenimento e crescita nel mondo del lavoro.

Tra i diversi ostacoli oggettivi le donne, durante il loro percorso di carriera, trovano in particolare il peso del lavoro di cura all'interno delle loro famiglie che spesso comporta la rinuncia alla crescita professionale o, a volte, una inadeguata valorizzazione dovuta al pregiudizio dell'inconciliabilità tra la progressione di carriera e la vita familiare da parte del datore di lavoro.

Affinché sia possibile sviluppare una Leadership inclusiva è necessario attuare misure volte ad ampliare la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, e soprattutto di pari opportunità, di rimozione del gap salariale, pari condizioni di accesso e crescita con l'attivazione di politiche forti di condivisione vita/lavoro (servizi di cura, asili nido, congedi parentali pari uomo/donna) e formazione. È necessario, altresì, valorizzare le competenze dei lavoratori tenendo presenti le differenze di genere dando così la possibilità a tutti, ed in particolar modo alle donne, di poter crescere ed esprimere la loro leadership, ricoprendo ruoli di responsabilità.

Le organizzazioni possono sfruttare i vantaggi di una leadership inclusiva, trasformando la parità dei sessi in una priorità strategica di riferimento valutando il contributo delle donne tanto quanto quello degli uomini.

Nei paesi dove le politiche di welfare e di condivisione di vita-lavoro sono più avanzate, come nei paesi del nord Europa, i numeri di partecipazione al mercato del lavoro delle donne sono altri, così come la presenza delle donne in posizioni apicali in tutti i settori, dalla politica all'industria.

Indubbiamente l'arrivo della maternità rappresenta ancora un momento particolarmente critico, in quanto le aspettative sociali, lavorative e culturali, da una parte, e la difficoltà a conciliare vita familiare e lavoro, dall'altra, pongono spesso le donne davanti ad un bivio: dedicarsi al lavoro, oppure essere delle "bravi madri". Ma la mancanza di opportunità lavorative non è solamente legata alla maternità e alla cura dei familiari.

Per sopperire alle varie esigenze spesso le donne fanno ricorso a forme di lavoro flessibili, quali il part-time, subendo una battuta d'arresto nel proprio percorso di carriera rispetto ai colleghi uomini. Ma oggi più che mai è necessario pensare alla maternità e alla cura dei familiari non più solo come un compito a carico esclusivamente delle donne. Per questo è sempre più urgente che si parli di condivisione dei carichi di cura, di azioni concrete a sostegno della genitorialità, lavorando sia sul piano culturale, che su quello oggettivo.

Nel nostro settore oggi le donne rappresentano circa il 20% degli addetti e poco più del 10% occupa posizioni dirigenziali.

I numeri sono eloquenti, tuttavia, per avere più donne in posizioni di leader è indispensabile agevolare un percorso di crescita e sviluppo di una leadership femminile, considerando anche le numerose evidenze che attestano che le aziende con una governance fondata sulla parità di genere ottengono performance migliori.

Il cammino è segnato, le aziende virtuose in questi ultimi anni hanno intrapreso percorsi di valorizzazione delle differenze di genere, la contrattazione è sempre più attenta alla promozione di politiche di welfare e di conciliazione tra tempi di vita e lavoro e la politica è più orientata all'inclusione delle donne nel mercato del lavoro con misure e interventi finalizzati.



LE COMPETENZE FEMMINILI SONO UNA RICCHEZZA!



GLOSSARIO (FONTE EIGE)

01. **Atti persecutori (stalking)**
02. **Atti persecutori (stalking) informatici**
03. **Dignità sul lavoro**
04. **Dimensione di genere**
05. **Discriminazioni dirette**
06. **Discriminazioni indirette**
07. **Empowerment**
08. **Femminicidio**
09. **Matrimonio forzato**
10. **Molestie informatiche**
11. **Molestie sessuali**
12. **Mutilazione genitale femminile**
13. **Parità di genere**
14. **Patriarcato**
15. **Segregazione di genere**
16. **Segregazione professionale di genere**
17. **Sessismo**
18. **Stereotipi di genere**
19. **Stupro**
20. **Vendetta porno (revenge porn)**
21. **Violenza contro le donne**
22. **Violenza domestica**
23. **Violenza economica**
24. **Violenza indiretta**
25. **Violenza informatica contro donne e bambine**
26. **Violenza psicologica**
27. **Violenza sessuale**
28. **Violenza sul lavoro**
29. **Vittima**
30. **Vittimizzazione secondaria**

A

1. Atti persecutori (stalking)

Comprende anche la ricerca della prossimità con la vittima; tale comportamento determina un grave detrimento dello stile di vita della vittima causandole direttamente, indirettamente o virtualmente una condizione di disagio, paura o panico. Tale comportamento è messo in atto cercando di stabilire con ogni mezzo un contatto con la vittima, abusando dei suoi dati personali per ordinare beni o servizi, costringendola a mettersi in contatto ovvero minacciando la vittima o le persone a essa vicine.

2. Atti persecutori (stalking) informatici

Atti persecutori (stalking) per mezzo di e mail, testi o messaggi online o via internet. Lo stalking riguarda azioni ripetute che possono o meno costituire individualmente atti innocui, ma che, se ripetuti, minano il senso di sicurezza delle vittime e causano angoscia, paura o apprensione.

D

3. Dignità sul lavoro

Il diritto di ogni lavoratore e lavoratrice di essere trattati con rispetto e in modo dignitoso e in particolare a godere di un sano ambiente lavorativo, privo di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e ogni altro tipo di violenza di genere.

4. Dimensione di genere

I modi in cui si differenziano la situazione e le necessità delle donne e degli uomini (e delle ragazze e dei ragazzi), nonché i problemi che essi devono affrontare, nell'ottica di eliminare le disparità e di evitare che esse si perpetuino, nonché la promozione della parità di genere in una politica, un programma o una procedura particolari.

5. Discriminazioni dirette

Discriminazione nei casi in cui una persona gode di un trattamento meno favorevole per motivi legati al sesso e al genere, all'età, alla nazionalità, alla razza, all'etnia, alla religione o alle convinzioni personali, allo stato di salute, a disabilità, all'orientamento sessuale o all'identità di genere rispetto al trattamento di cui ha goduto o godrebbe un'altra persona in una situazione analoga.

Sebbene questa definizione lasci ritenere che una persona che gode di un trattamento meno favorevole dovrebbe essere raffrontata con un'altra persona che si trova in una situazione analoga, la giurisprudenza europea (costituita dalle sentenze della Corte di giustizia dell'Unione europea) indica che, quando una persona è stata messa in una condizione di svantaggio per il fatto di essere donna o uomo, tale fatto rappresenta una discriminazione e il concetto di "situazione analoga" non è richiesto. Il trattamento meno favorevole di una donna dovuto a gravidanza o congedo per maternità costituisce una discriminazione diretta contro le donne.

6. Discriminazioni indirette

Discriminazione che si verifica quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutra mette le persone di un dato sesso in una condizione di svantaggio rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio o prassi sia oggettivamente giustificata da uno scopo legittimo e i mezzi per conseguirla siano appropriati e necessari.

Il concetto è incentrato sull'effetto di una norma o di una prassi e tiene conto delle realtà sociali quotidiane. La discriminazione indiretta si verifica quando una legge, una politica o un programma, pur non sembrando discriminatorio, produce comunque un effetto discriminatorio una volta applicato. Può essere questo il caso, per esempio, delle donne che sono svantaggiate rispetto agli uomini per quanto riguarda il godimento di particolari opportunità o vantaggi a causa di disuguaglianze preesistenti. L'applicazione di una legge neutra rispetto al genere può non cancellare le disuguaglianze esistenti o le può persino acuire.

E

7. Empowerment

Processo mediante il quale le donne acquisiscono potere e controllo sulla propria vita e acquisiscono la capacità di compiere scelte strategiche. L'emancipazione delle donne ha molte componenti. Queste includono il loro senso di autostima, il loro diritto di avere scelte e di poter prendere decisioni in merito, il loro diritto di avere accesso alle opportunità, oltre che accesso e controllo sulle risorse. È incluso anche il diritto delle donne ad avere il potere di gestire le proprie vite, sia all'interno che all'esterno della casa, e la loro capacità di mettere in discussione e trasformare le relazioni, le strutture e le istituzioni che rafforzano e perpetuano la discriminazione e la disuguaglianza di genere. La comprensione dell'empowerment deve partire dall'esperienza delle donne, piuttosto che concentrarsi su una serie prevedibile di risultati. L'empowerment femminile avviene attraverso modi diversi e momenti diversi, ad esempio attraverso la costruzione della fiducia in sé stesse, il sostegno familiare, l'azione collettiva, l'istruzione, ecc. Allo stesso tempo, una donna può sentirsi priva di potere in determinate circostanze, ad esempio se minacciata di violenza, molestie, o qualora le sia negato l'accesso al processo decisionale. L'intersezione di diversi livelli di disuguaglianze assume in questo contesto rilevanza fondamentale.

F

8. Femminicidio

Definizione generale: uccisione di donne e bambine a causa del loro genere, a volte commessa o tollerata da soggetti sia privati sia pubblici. Definizione statistica L'uccisione di una donna da parte di un partner intimo e la morte di una donna come risultato di azioni dannose per lei. Si può definire partner intimo un ex coniuge, un coniuge o un partner fisso, indipendentemente dal fatto che l'omicida abbia

condiviso o condivide la stessa residenza della vittima.

Comprende, tra l'altro, l'uccisione di una donna a seguito di una violenza commessa dal partner, la tortura e l'uccisione delle donne per motivi misogini, l'uccisione di donne e bambine per i cosiddetti motivi d'onore e altre uccisioni conseguenti a pratiche dannose, l'uccisione mirata di donne e ragazze nel contesto di conflitti armati, nonché i casi di femminicidio collegati a bande, alla criminalità organizzata, a traffici di droga e alla tratta di donne e ragazze. Il termine "femminicidio" è stato utilizzato in particolare nell'America Latina come utile strumento in risposta a un forte e allarmante aumento di omicidi molto violenti di donne e bambine. Parallelamente è stato introdotto il termine "femminicidio" per esprimere l'elemento di impunità e violenza istituzionale, conseguente alla mancanza di assunzione di responsabilità e di reazione adeguata da parte dello Stato in relazione a tali omicidi. Questo termine è utilizzato quando è in gioco la responsabilità dello Stato.

M

9. Matrimonio forzato

Comportamento intenzionale mirato a costringere un adulto o un minore a stipulare matrimonio senza l'espressione personale del pieno e libero consenso informato di una o di entrambe le parti. Questo tipo di matrimonio comprende, tra l'altro, il matrimonio precoce; il matrimonio combinato concluso senza il consenso delle parti interessate; il matrimonio contratto al fine di sottrarsi alle norme in materia di immigrazione, ossia privo di alcun reale intento matrimoniale; il matrimonio forzato utilizzato da gruppi armati durante conflitti o come strumento per una donna di sfuggire alla povertà post-bellica; il matrimonio in cui una delle parti non ha il permesso di andarsene o di porvi fine. Nelle sue forme più estreme, il matrimonio forzato può comprendere comportamenti minacciosi, rapimento, imprigionamento, violenza fisica, stupro e, in taluni casi, omicidio. Il matrimonio forzato è una forma di violenza contro le donne e una pratica dannosa che spesso comporta per esse la mancanza di autonomia personale ed economica e le induce a tentativi di fuga, all'autoimmolazione o al suicidio per evitare il matrimonio o per sottrarsi. Anche la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica penalizza il fatto di attirare con l'inganno una persona a recarsi all'estero allo scopo di costringerla a contrarre matrimonio contro la sua volontà.

10. Molestie informatiche

Molestie per mezzo di e-mail, testi o messaggi online o foto o video postati via internet su social media ecc.. Può avere molte forme incluse, ma non limitate a: social network, messaggi telefonici on line.

11. Molestie sessuali

Comportamento sgradito legato al sesso di una persona che viene attuato allo scopo o con l'effetto di minare o violare la dignità della persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

12. Mutilazione genitale femminile

Pratica consistente nel rimuovere del tutto o in parte i genitali femminili esterni o di ferire altrimenti gli organi genitali femminili per ragioni diverse da quelle mediche o sanitarie.

Questa pratica è esercitata perlopiù da circoncisori tradizionali, che spesso svolgono anche altri ruoli importanti nelle loro comunità, ad esempio assistono ai parti. Sempre più, però, le mutilazioni genitali femminili sono eseguite da personale sanitario. La mutilazione genitale femminile è una pratica dannosa che costituisce una forma estrema di discriminazione contro le donne ed è riconosciuta a livello internazionale come una violazione dei diritti umani delle donne e delle ragazze. Le mutilazioni genitali femminili sono praticate in tutte le regioni del mondo e, in alcune culture, costituiscono un requisito per il matrimonio, oltre a essere considerate un efficace metodo di controllo della sessualità delle donne e delle ragazze. Inoltre, questa pratica viola i diritti della persona alla salute, alla sicurezza e all'integrità fisica, il diritto di non subire torture né trattamenti crudeli, disumani o degradanti, nonché il diritto alla vita quando tale pratica provoca la morte.

P

13. Parità di genere

Concetto numerico e sostanziale relativo all'equità di genere, spesso calcolato come rapporto di valori donne/uomini per un dato indicatore

La parità di genere riguarda l'equità in termini di comparazione tra le condizioni di donne e uomini, bambine e bambini, valutata in termini di numeri e proporzioni. Nel contesto dell'equità di genere, la parità di genere ha non soltanto una dimensione numerica ma anche una dimensione sostanziale e pertanto si riferisce alla parità del contributo delle donne e degli uomini in tutte le dimensioni della vita, siano esse pubbliche o private.

La parità di genere è un altro termine utilizzato per indicare la rappresentazione uguale di donne e uomini in una data area, per esempio, la parità di genere nella leadership organizzativa o nell'istruzione superiore. Lavorare per ottenere la parità di genere è fondamentale per raggiungere l'uguaglianza di genere, e una delle strategie gemelle, insieme al gender mainstreaming.

14. Patriarcato

Sistema sociale caratterizzato dalla dominazione maschile sulle donne.

S

15. Segregazione di genere

Differenze nei modelli di rappresentanza delle donne e degli uomini nel mercato del lavoro, nella vita pubblica e politica, nel lavoro domestico e di cura non retribuito e nelle possibilità di istruzione delle giovani donne e dei giovani uomini.

16. Segregazione professionale di genere

Effettivo predominio di un sesso in una particolare occupazione o la maggiore quota di un sesso rispetto alla quota attesa

Considerato che tra la popolazione attiva vi è tendenzialmente una sottorappresentanza delle donne al livello aggregato, la quota attesa in una singola occupazione potrebbe, per esempio, essere inferiore a quella degli uomini se la presenza delle donne fosse distribuita allo stesso modo di quella degli uomini in tutte le occupazioni. Nella pratica, concepire la segregazione di genere in termini relativi può essere problematico perché il motivo principale per cui le donne tendono a costituire meno del 50% della forza lavoro occupata è la divisione di genere del lavoro domestico e la quota sproporzionata di lavoro domestico e di cura non retribuito delle donne. Pertanto, un punto di partenza ragionevole per valutare le aspettative in termini di parità di genere consiste nel misurare la segregazione calcolando se un sesso ha la maggioranza in un'occupazione o un posto di lavoro (utilizzando valori assoluti).

17. Sessismo

Azioni o atteggiamenti che discriminano le persone semplicemente in ragione del loro sesso o genere

Il sessismo è collegato al potere nel senso che i soggetti detentori di potere godono abitualmente di trattamenti favorevoli, mentre i soggetti privi di potere sono abitualmente discriminati. Il sessismo è associato anche agli stereotipi, dato che le azioni o gli atteggiamenti discriminatori si fondano spesso su false credenze o generalizzazioni riguardanti il sesso o il genere.

18. Stereotipi di genere

Idee preconcepite secondo cui a maschi e femmine sono attribuite caratteristiche e ruoli determinati e limitati dal genere loro assegnato in base al sesso.

La stereotipizzazione di genere può limitare lo sviluppo dei talenti e delle abilità naturali delle ragazze e dei ragazzi, delle donne e degli uomini, nonché le loro esperienze nell'ambito dell'istruzione e della professione e, in generale, le loro opportunità nella vita. Gli stereotipi sulle donne sono sia il prodotto sia la causa di atteggiamenti, valori, norme e pregiudizi profondamente radicati nei confronti delle donne. Sono usati per giustificare e mantenere le relazioni di potere che vedono gli uomini storicamente prevalere sulle donne, nonché atteggiamenti sessisti che ostacolano il progresso delle donne.

19. Stupro

Definizione generale: qualsiasi penetrazione vaginale, anale o orale non consensuale del corpo di un'altra persona, quando tale penetrazione sia di natura sessuale e praticata con una parte del corpo o un oggetto, nonché qualsiasi altro atto non consensuale di natura sessuale compiuto mediante coercizione, violenza, minacce, costrizione, inganno, sorpresa o altri mezzi, indipendentemente dal rapporto esistente tra colpevole e vittima. Definizione statistica: penetrazione sessuale vaginale, anale o orale attraverso l'uso di oggetti o parti del corpo, senza il consenso, con l'uso della forza o coercizione o approfittando della vulnerabilità della vittima.

È considerata stupro anche l'imposizione a una persona di partecipare a un atto non consensuale di natura sessuale con una terza persona. Per consenso s'intende un accordo volontario espresso liberamente da una persona. Se la vittima è di età inferiore a quella prevista dal diritto nazionale come età del consenso, i rapporti sessuali con tale persona sono considerati stupro. Nei sistemi giuridici internazionali lo stupro è concettualizzato come una violazione dei diritti umani delle donne (risoluzione 48/104 dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite, sulla base della Dichiarazione universale dei Diritti umani delle Nazioni Unite), come una forma di tortura (prassi della Corte europea dei diritti dell'uomo, sulla base della Convenzione europea sui diritti dell'uomo), come un crimine di guerra (Statuto di Roma della Corte Penale Internazionale) e come una forma di discriminazione di genere contro le donne (Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne, raccomandazione generale n. 19 del Comitato CEDAW).

V

20. Vendetta porno (revenge porn)

Pornografia non consensuale (la forma più comune della quale è nota come "vendetta porno") comporta la distribuzione online di fotografie o video a sfondo sessuale senza il consenso dell'individuo nelle immagini. Il perpetratore è spesso un ex-partner che ottiene immagini o video nel corso di una precedente relazione e mira a umiliare pubblicamente la vittima, per rappresaglia per la fine di una relazione. Tuttavia, i perpetratori non sono necessariamente soci o ex-partner e il motivo non è sempre la vendetta. Le immagini possono anche essere ottenute hackerando il computer della vittima, gli account dei social media o il telefono e possono mirare a infliggere danni reali alla vita del "mondo reale" dell'obiettivo (ad esempio, con l'intenzione di far sì che una persona venga licenziata dal lavoro, o in alcuni casi causare il suicidio).

21. Violenza contro le donne

Violazione dei diritti umani e forma di discriminazione contro le donne che comprende tutti gli atti di violenza di genere che causano o sono tali da causare danni fisici, sessuali, psicologici o economici ovvero sofferenze alle donne, compresi le minacce di tali azioni, atti di coercizione o la privazione arbitraria delle libertà, nella vita pubblica come in quella privata

violazione dei diritti umani e forma di discriminazione contro le donne che comprende tutti gli atti di violenza di genere che causano o sono tali da causare danni fisici, sessuali, psicologici o economici ovvero sofferenze alle donne, compresi le minacce di tali azioni, atti di coercizione o la privazione arbitraria delle libertà, nella vita pubblica come in quella privata

22. Violenza domestica

Qualsiasi forma di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che avviene all'interno della famiglia o del nucleo familiare, indipendentemente dai legami familiari di tipo giuridico o biologico, ovvero tra coniugi o partner passati e attuali, a prescindere dal fatto che l'autore di tali violenze condivida o abbia condiviso la stessa residenza della vittima

23. Violenza economica

Atti di controllo e monitoraggio del comportamento di una persona in termini di utilizzo e distribuzione di denaro, nonché la minaccia costante di negarle risorse economiche. I meccanismi di controllo possono comprendere anche il controllo sull'accesso da parte della vittima a servizi di assistenza sanitaria, all'occupazione, ecc.

24. Violenza indiretta

Atteggiamenti, stereotipi, norme e modelli culturali tradizionali rispetto al genere che possono causare forme di violenza diretta basata sul genere.

25. Violenza informatica contro donne e bambine

Violenza contro donne e bambine perpetrata attraverso comunicazioni elettroniche e via internet.

26. Violenza psicologica

Qualsiasi comportamento intenzionale che compromette gravemente l'integrità psicologica di un'altra persona mediante coercizioni o minacce.

La sua caratteristica distintiva è un modello di comportamento violento attuato nel tempo, all'interno e al di fuori della famiglia. Tale comportamento compromette non soltanto la salute mentale di una persona e la sua rete sociale, ma la priva anche delle sue opportunità future di sviluppo personale, sociale ed economico. Tra gli esempi di violenza psicologica figurano azioni come l'isolamento da altre persone, aggressioni verbali, minacce, intimidazioni, controllo, molestie o comportamenti persecutori, insulti, umiliazioni e diffamazione.

27. Violenza sessuale

Qualsiasi atto sessuale non consensuale o tentativo di ottenere un atto di natura sessuale che è compiuto nei confronti di un'altra persona senza il suo libero consenso, indipendentemente dal rapporto esistente tra il colpevole e la vittima, in qualsiasi circostanza, anche ma non solo in ambito familiare e lavorativo.

Gli atti di violenza sessuale costituiscono un attacco contro il diritto alla libertà sessuale, l'autonomia, il controllo, l'integrità e la sicurezza, nonché contro il diritto al piacere e a una vita sessuale sana, sicura e soddisfacente. Questi diritti sono inoltre intimamente correlati ai diritti riproduttivi, come la libertà e l'autonomia di decidere quando avere figli, quanti averne e quali contraccettivi usare. Tra gli esempi di violenza sessuale figurano, in via non esclusiva, lo stupro, lo stupro al primo appuntamento e lo stupro da parte del coniuge.

28. Violenza sul lavoro

Discriminazione sul lavoro cui possono essere associate violenze fisiche o psicologiche, che possono essere di genere.

La dimostrazione più chiara della violenza sul lavoro sono le molestie sessuali, mentre le molestie accompagnate da violenza o dalla minaccia di violenza possono non avere un intento sessuale. Ricerche hanno rivelato che esiste uno stretto legame tra la violenza sul lavoro e il lavoro precario, il genere, la giovane età e taluni settori occupazionali ad alto rischio.

29. Vittima

Persona che ha subito danni (tra cui danni fisici, mentali o emotivi o perdite economiche) causati direttamente da un reato, indipendentemente dal fatto che il colpevole sia stato identificato, catturato, perseguito o condannato e a prescindere dai rapporti familiari esistenti tra la vittima e il colpevole.

Questa definizione comprende anche i familiari di una persona la cui morte sia stata causata direttamente da un reato, i quali hanno subito un danno a seguito del reato. In riferimento alla violenza contro le donne, il termine "vittima" è spesso usato come sinonimo di "sopravvissuta". Tuttavia il termine "vittima" è stato oggetto di critiche perché non riconosce il potere di agire alle donne che subiscono violenze di genere, in particolare alle vittime di stupri, e pertanto è stato proposto di utilizzare il termine "sopravvissuta". Le discussioni su tale questione terminologica sono tuttora in corso. Nonostante queste discussioni sui termini "vittima" e "sopravvissuta", a fini di chiarezza e coerenza in tutte le definizioni del Glossario sulla parità di genere relative alla violenza di genere è utilizzato il termine "vittima" perché esso ricorre ripetutamente nelle fonti europee e internazionali.

30. Vittimizzazione secondaria

Vittimizzazione delle vittime di qualsiasi atto di violenza e della tratta di esseri umani.

Per limitare o evitare qualsiasi rischio di vittimizzazione secondaria devono essere forniti alle vittime vari servizi di consulenza, sostegno e assistenza specifici e devono essere garantiti i diritti procedurali e di servizio generali, compresi i diritti all'informazione, al rispetto della dignità delle vittime durante la loro audizione (astensione da azioni che possano causare una vittimizzazione secondaria delle vittime durante le indagini), all'anonimato nel caso di determinate vittime, a processi a porte chiuse in determinati casi, alla testimonianza protetta, all'assistenza di personale specializzato in tematiche relative alle vittime, ecc.

A CHI RIVOLGERSI

Rete Nazionale Antiviolenza a sostegno delle donne vittime di violenza

Un progetto a sostegno delle donne vittime di violenza che offre un servizio di 'call center'

- il numero **1522 antiviolenza e antistalking del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri è attivo h24 su 24 e orienta ai servizi locali**. Gli operatori forniscono alle vittime, assicurando loro l'anonimato, un sostegno psicologico e giuridico, nonché l'indicazione di strutture pubbliche e private presenti sul territorio a cui rivolgersi. Il servizio multilingue, attivo 24 ore su 24 per 365 giorni l'anno, dà una prima risposta immediata alle vittime e contribuisce all'emersione delle richieste di aiuto favorita dalla garanzia dell'anonimato.
<https://www.1522.eu/mappatura-1522/>

Il Numero Unico Europeo per le emergenze – NUE – 112

- Il numero unico europeo **112** è il numero di telefono per chiamare i servizi di emergenza in tutti gli Stati dell'Unione Europea e in numerose regioni in Italia dove sono presenti le Centrali uniche di risposta.
- Il numero **112 Where Are U** è l'applicazione che permette di chiamare il Numero di Emergenza Europeo 112, dove il servizio è presente, inviando automaticamente i tuoi dati di localizzazione e le altre informazioni che hai incluso nell'app – APP 112 *(con qr code)

Consigliera Nazionale di Parità

- La Consigliera Nazionale di Parità è una figura istituita per la promozione e il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro, regolamentata dal D.lgs. 198/2006 e successive modificazioni.
L'ufficio della Consigliera Nazionale di Parità si trova presso:
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Via Fornovo n. 8 - Roma
Mail: consigliernazionaleparita@lavoro.gov.it

Centri Antiviolenza gestiti dall'Associazione femminile

- Con anni di esperienza, i centri antiviolenza svolgono attività di consulenza psicologica, consulenza legale, gruppi di sostegno

Associazione nazionale D.i.Re. Donne in rete contro la violenza

- La rete nazionale antiviolenza, gestita da organizzazioni di donne, raccoglie 84 associazioni. Al link direcontrolaviolenza.it clicca su **TROVA IL CENTRO PIU' VICINO A TE** dove sono disponibili **tutti i numeri di telefono dei centri antiviolenza D.i.Re.**, regione per regione, città per città, in ordine alfabetico.

Associazione nazionale Volontarie del Telefono Rosa

- Sede Nazionale Viale Giuseppe Mazzini, 73 – 00195 – Roma
Telefono 06 – 37518282 - Mail: info@telefonorosa.it
Orari – dal lunedì al venerdì dalle 9.00 alle 18.00 – sabato dalle 10.00 alle 17.00

DONNEXSTRADA

- Un'associazione che intende migliorare la sicurezza in strada delle donne, prevenire comportamenti violenti e favorire lo sviluppo di una rete di sostegno locale. Sostiene il servizio di video accompagnamento internazionale @violawalkhome - che si propone di utilizzare la tecnologia al servizio della sicurezza delle persone – e il progetto 'Punti Viola' per la creazione di luoghi sicuri per le donne – che si offre come luogo (qualsiasi esercizio commerciale con particolare attenzione alle farmacie e ai bar) a quale una persona che ha paura di essere vittima di violenza di genere per chiedere aiuto.
Sede nazionale Via Monteverde 206, Roma
Mail: info@donnexstrada.org

SOS EMERGENZA VIOLENZA

TUTTI I SERVIZI SONO GRATUITI E A DISPOSIZIONE DELLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA PER ACCOGLIERLE, CONSIGLIARLE, TUTELARLE E PROTEGGERLE

Centro anti violenza (*)

Via, Tel..... orari dal al

Consigliera di Parità (ai vari livelli – Regionale Provinciale) (*)

Pronto Soccorso delle seguenti strutture ospedaliere (*) (a cui ci si può rivolgere di notte e nei fine settimana)

Sportello anti violenza (c/o enti locali e/o comunità montane) (*)

Via, Tel..... orari dal al

Progetto sportello URP – Ufficio Relazioni con il Pubblico (tribunali, palazzi di Giustizia) (*)

Via, Tel..... orari dal al

Consultorio ASL (pubblici e privati accreditati) (*)

per individuare quello più vicino consultare il sito ASL

oppure chiamare il numero sportello URP – Ufficio Relazioni con il Pubblico - ASL di.....

Comune di residenza – servizi alla persona (*)

La rete anti violenza di (*) ha istituito un servizio h24 su 24, tutti i giorni per rispondere immediatamente ai bisogni delle donne in emergenza violenza. I soggetti della rete anti violenza: (*elencare) Centri anti violenza, Associazioni del territorio, Sindacati e Associazioni datoriali, Forze dell’Ordine, Sistema Sociosanitario, Enti locali, Soggetti istituzionali, Sistema Giudiziario, Sistema educativo

L’intervento è attivato

(dal lunedì al venerdì, durante la giornata) **chiamando i numeri (*)**

(di notte e nei fine settimana) recandosi ai Pronto Soccorso delle strutture ospedaliere (*)

Centro anti violenza (*)

Via, Tel..... orari dal al

in tutte le sedi delle Forze dell’Ordine, Carabinieri e Polizia **chiamando il numero d’emergenza 112**

(*) Questa sezione va integrata unitariamente da Fim Fiom Uilm Federmeccanica Assisital con i riferimenti territoriali condivisi.