

Obiettivo **PARITÀ** **di GENERE**

Marzo 2021 Numero 9

SPECIALE
FESTA INTERNAZIONALE
DELLE DONNE 2021

NEWSLETTER DEL DIPARTIMENTO
PARI OPPORTUNITÀ UILCA

**L'8 MARZO
UN FARO
PER UNA
SOCIETÀ
PIÙ EQUA
E INCLUSIVA**

*Editoriale di Fulvio Furlan
segretario generale Uilca*

La giornata dell'8 marzo rappresenta ogni anno un momento di grande importanza per ribadire il valore delle donne nel mondo a ogni livello e sostenere con forza la necessità che siano protagoniste nella vita sociale, politica, economica.

Spesso questi principi trovano facile e mera condivisione in termini ideologici, ma non vedono adeguata applicazione e corrispondenza pratica nella vita quotidiana, nella quale persistono differenze di genere nel mondo del lavoro, della politica, per presenza nelle aziende e nelle istituzioni, soprattutto in ruoli di vertice.

È un tema che è stato giustamente ripreso anche nel discorso con cui il nuovo presidente del Consiglio Mario Draghi ha chiesto la fiducia in Parlamento.

Continua a pag.2



**IL NOSTRO 8 MARZO PER LE DONNE
VITTIME DI VIOLENZA :
UN SOSTEGNO CONCRETO AL TELEFONO ROSA**

La Uilca ha deciso di celebrare la ricorrenza dell'8 marzo dando concretezza al suo impegno nella lotta alla violenza di genere.

Continua a pag.3

Obiettivo Parità di genere

Numero 9 - Marzo 2021

**SPECIALE
FESTA INTERNAZIONALE
DELLE DONNE 2021**

LE PAROLE GIUSTE



La parola è il principale mezzo di espressione di pregiudizi, di discriminazioni e di stereotipi.

Pag. 5

IL PRIMATO ROSA DELL'ESTONIA: DUE DONNE AL VERTICE DEL PAESE



L'Estonia il Paese con un primato mondiale: è infatti la prima repubblica al mondo ad avere due donne a capo del governo.

Pag. 6

DONNE MANAGER IN AUMENTO DAL 2008 +49% IL 32% TRA UNDER 35

Pag. 6

20 FEBBRAIO: GIORNATA MONDIALE DELLA GIUSTIZIA SOCIALE



Non c'è giustizia sociale senza parità delle donne

Pag. 7

L'8 MARZO UN FARO PER UNA SOCIETÀ PIÙ EQUA E INCLUSIVA

*Editoriale di Fulvio Furlan
segretario generale UILCA*

Quest'anno abbiamo salutato con favore la nomina di Elena Goitini alla guida di Bnl, in quanto prima donna al vertice di una grande banca.

Una decisione di grande rilievo, che fa onore all'Azienda e alla sua governance, ma il fatto che tale soluzione rappresenti una notizia, costituisce di per sé il segnale che continua a esistere il problema della presenza delle donne in certi ruoli.

La pandemia che ha sconvolto il mondo ha accentuato l'evidenza di molti problemi esistenti, che nell'emergenza sanitaria e sociale si sono rivelati in tutta la loro gravità.

Uno di questi, ancora una volta, è stata la condizione femminile, in Italia come in molti altri Paesi.

Nel mondo del lavoro le donne hanno patito in modo superiore agli uomini le conseguenze in termini occupazionali, in quanto per mansioni svolte o per maggiore ricorso a contratti non stabili, piuttosto che a part time, troppo spesso sono state tra i dipendenti che per primi hanno perso il posto di lavoro.

Allo stesso tempo le donne hanno accusato soprattutto le difficoltà di operare a distanza da casa, dovendo dividersi tra gli



impegni professionali e quelli che solitamente svolgono, con, in aggiunta, la necessità di occuparsi dei figli impegnati nella didattica a distanza.

Questi due elementi, oltre i quali potremmo evidenziarne molti altri, dimostrano quanto la situazione femminile dipenda ancora da una pesante arretratezza di visione del mondo del lavoro, di impostazione sociale e politica, di approccio culturale, spesso dovuto anche a un atteggiamento degli uomini refrattario, se non ostile, a qualsiasi cambiamento che li costringa ad assumersi maggiori responsabilità.

Senza considerare il drammatico fenomeno della violenza sulle donne, spesso domestica, perpetrata da padri, mariti, compagni, fratelli, che anche quest'anno, soprattutto quest'anno, ha mietuto vittime, il cui dolore deve scavare un solco nelle coscienze di ognuno di noi.

Perché tutti siamo parte di questo problema, che comprende quello sociale, quello della parità di diritti e opportunità, quello della violenza, rispetto al quale è indispensabile un profondo e complessivo ripensamento culturale, normativo e di approccio individuale. È indispensabile per la situazione femminile, come lo è per costruire una società più equa e inclusiva, perché è difficile raggiungere soluzioni concrete a favore di qualsiasi disparità, dei più deboli della società e delle minoranze, quando viene negata in primo luogo alle donne del nostro Paese.

Per questo l'8 marzo di quest'anno assume ulteriore importanza per rivendicare quanto dovrebbe essere scontato in una società che si definisce evoluta e proiettata al progresso, ma che mai lo sarà realmente finché non sarà libera da qualsiasi discriminazione, a partire da quella di genere.

**DALLA UILCA
UN SOSTEGNO
CONCRETO
AL TELEFONO
ROSA**



Purtroppo quest'ultimo anno ha fatto registrare un crescente numero di richieste di aiuto ai Centri Antiviolenza spesso accompagnate da richieste di protezione.

Nel nostro tessuto sociale sono presenti numerose associazioni che si occupano di dare supporto a queste donne perché uscire dalla violenza si deve e si può, trovando la forza di farsi aiutare, di denunciare e spesso allontanandosi dal proprio ambiente.

Quest'anno la Uilca ha scelto di fare una donazione al TELEFONO ROSA, struttura a carattere nazionale in prima linea nel contrasto alla violenza di genere in tutte le sue forme con un'importante articolazione territoriale e di servizi che vanno dai centri anti violenza alle case rifugio dove ospitare le vittime e i loro figli.

Un atto concreto che la Uilca vuole offrire a chi ogni giorno offre un sostegno e un'alternativa di vita a quanti hanno subito violenza e hanno diritto di vivere una vita migliore.

DONNE: EMERGENZA LAVORO

Disoccupazione, aumento delle disuguaglianze e crisi economica sono solo alcuni degli effetti drammatici causati dalla crisi sanitaria ancora in corso.

La pandemia, in questi mesi, ha picchiato duro sull'economia globale ma in particolare in quella del nostro Paese scavando un solco molto profondo soprattutto nei confronti dell'occupazione che ha subito un tracollo senza precedenti soprattutto per giovani e donne che hanno registrato il calo più significativo di questo periodo.

I recenti dati pubblicati dall'ISTAT sull'occupazione delineano uno scenario pressoché drammatico: a dicembre 2020 su 101 mila posti di lavoro perso, 99 mila erano occupati da donne.

Ancora una volta la componente femminile, insieme ai giovani, si è confermata la più colpita dell'emergenza con un divario di genere che si amplia sempre più nel mercato del lavoro.

Lasciando sempre più donne

vulnerabili dal punto di vista economico.

Un fenomeno che trova conferma anche guardando indietro a tutto l'anno 2020. Dei 444mila occupati in meno registrati in Italia in tutto il 2020, infatti, ben il 70% è costituito da donne a conferma che la pandemia sta agendo in un contesto dove le disparità di genere nel mondo del lavoro erano una criticità già prima dell'emergenza sanitaria.

Per mesi ci è stato ripetuto che di fronte alla pandemia siamo tutti uguali, ma la realtà ci ha messo poco a dimostrare che sotto ogni punto di vista le cose non stanno così: sono le donne ad essere le più colpite da questa situazione perché l'occupazione femminile ha che fare con il mercato del lavoro femminile, con le difficoltà di inserimento, con la natura del lavoro stesso.

Di fatto, l'emergenza sanitaria non sta facendo altro che amplificare quelle disuguaglianze che già caratterizzavano la struttura sociale dell'Italia prima della pandemia.



Le donne, che si caratterizzano per più bassa occupazione, salari più scarsi, contratti più precari e sono più raramente occupate nelle posizioni aziendali apicali e dunque “sicure”, oggi sono le prime a subire gli effetti della crisi. E anche quando tutto sembra andare bene, la realtà è spesso un'altra. Intrappolate nella costruzione sociale per cui il carico della cura e della famiglia deve gravare sulle loro spalle, le donne italiane hanno visto nell'ultimo anno aumentare il loro lavoro, con lo smart working che si è sovrapposto agli impieghi domestici

senza più la possibilità di una separazione spaziale degli stessi.

E allora bisogna avere ben chiaro che per far ripartire il Paese bisogna ripartire dalla “risorsa donna”. È arrivato il momento per il Paese di giocare le sue carte migliori; il momento di fare scelte puntuali, mettendo in campo coraggio, lungimiranza e competenza. Il Recovery fund può essere una straordinaria occasione da cogliere appieno non solo per individuare investimenti giusti per il rilancio dell'Italia ma anche per ridefinire modelli, paradigmi e sistemi che ricostruiscano

gli assetti sociali culturali e relazionali orientati a colmare il gap di genere esistente.

Occorre intervenire per eliminare tutti quegli ostacoli che ad oggi hanno portato alla disuguaglianza di genere in tutte le sue forme e che frenano la strada ad un pieno sviluppo del nostro Paese e che fanno del nostro sistema economico e sociale un sistema fragile incapace, come in questo caso, a reggere l'urto dell'emergenza.

Senza questa consapevolezza, anche gli investimenti più grandi e importanti che saranno fatti non produrranno gli effetti sperati per il Paese.

PROSPETTO 1. POPOLAZIONE PER GENERE E CONDIZIONE PROFESSIONALE

Dicembre 2020, dati destagionalizzati

	Valori assoluti (migliaia di unità)	Variazioni congiunturali				Variazioni tendenziali	
		dic20 nov20 (assolute)	dic20 nov20 (percentuali)	ott-dic20 lug-set20 (assolute)	ott-dic20 lug-set20 (percentuali)	dic20 dic19 (assolute)	dic20 dic19 (percentuali)
MASCHI							
Occupati	13.309	-2	0,0	+30	+0,2	-132	-1,0
Disoccupati	1.202	+14	+1,1	-63	-4,9	-96	-7,4
Inattivi 15-64 anni	4.995	-20	-0,4	-1	0,0	+144	+3,0
FEMMINE							
Occupati	9.530	-99	-1,0	+22	+0,2	-312	-3,2
Disoccupati	1.055	+20	+2,0	-75	-6,5	-126	-10,6
Inattivi 15-64 anni	8.764	+62	+0,7	+18	+0,2	+338	+4,0
TOTALE							
Occupati	22.839	-101	-0,4	+53	+0,2	-444	-1,9
Disoccupati	2.257	+34	+1,5	-137	-5,6	-222	-8,9
Inattivi 15-64 anni	13.759	+42	+0,3	+17	+0,1	+482	+3,6

PROSPETTO 2. TASSI DI OCCUPAZIONE, DISOCCUPAZIONE E INATTIVITÀ PER GENERE

Dicembre 2020, dati destagionalizzati

	Valori percentuali	Variazioni congiunturali		Variazioni tendenziali
		(punti percentuali)		dic20 dic19
		dic20 nov20	ott-dic20 lug-set20	
MASCHI				
Tasso di occupazione 15-64 anni	67,5	0,0	+0,3	-0,4
Tasso di disoccupazione	8,3	+0,1	-0,4	-0,5
Tasso di inattività 15-64 anni	26,3	-0,1	+0,1	+0,9
FEMMINE				
Tasso di occupazione 15-64 anni	48,6	-0,5	+0,2	-1,4
Tasso di disoccupazione	10,0	+0,3	-0,6	-0,7
Tasso di inattività 15-64 anni	45,9	+0,4	+0,2	+2,0
TOTALE				
Tasso di occupazione 15-64 anni	58,0	-0,2	+0,2	-0,9
Tasso di disoccupazione	9,0	+0,2	-0,5	-0,6
Tasso di inattività 15-64 anni	36,1	+0,1	+0,1	+1,5

LE PAROLE GIUSTE



“Chiamare le cose con il loro nome è un gesto rivoluzionario” diceva Rosa Luxemburg anticipando uno dei temi che oggi è diventato centrale nel dibattito sull’uguaglianza di genere.

linguaggio a seguito del cambiamento della società e dei ruoli ricoperti da ciascuno. Quando parliamo e scriviamo, l’uso che facciamo delle parole riflette la nostra cultura, il nostro modo di pensare e di agire; la parola è il principale mezzo di espressione di pregiudizi, di discriminazioni e di stereotipi.

È quindi molto importante stare attenti al proprio linguaggio. Perché se chiamiamo avvocato una donna, ministro una donna, architetto una donna stiamo di fatto discriminando una categoria. Usare una parola anziché un’altra spesso vuol dire avere una percezione di una parte sola della realtà e non la realtà nella sua interezza. E questo è un limite.

Nonostante l’aumento della presenza delle donne in ruoli professioni e carriere fino a pochi anni fa esclusivamente maschili, si trova ancora una sorta

di “resistenza” nell’uso della lingua volto a riconoscere questo cambiamento; lingua che usa ancora il maschile attribuendogli una falsa neutralità e che rende difficoltoso il percorso di rimozione degli stereotipi di genere.

Oggi la parità dei diritti passa per il riconoscimento – anche attraverso l’uso della lingua – della differenza di genere. La lingua non solo rispecchia una realtà in movimento ma può svolgere una funzione ben più importante: quella di rendere più visibile quello stesso movimento e contribuire così ad accelerarlo in senso migliorativo. Pensare a una società che attribuisca lo stesso valore a ciascun individuo, rispettando le differenze e apprezzandole come valore aggiunto, può non deve essere considerata un’utopia e, con l’impegno e la condivisione da parte di tutti, l’utopia può diventare realtà.

Il linguaggio è lo specchio della nostra società, delle regole che la governano, dei rapporti e delle caratteristiche più profonde che la costituiscono; d’altra parte, si può sostenere

che le modalità di espressione contribuiscono a caratterizzare e a forgiare le idee e i modelli di riferimento della società stessa.

La lingua italiana è una lingua viva, in costante evoluzione e quindi in grado di riflettere anche questa trasformazione sociale attraverso la declinazione di nuovi termini in modo non sessista che dia, al contrario, forma e sostanza a quel cambiamento culturale di genere di cui abbiamo tanto bisogno.

È quindi del tutto evidente che il tema delle pari opportunità passa anche dal linguaggio che usiamo e che un corretto utilizzo linguistico può anch’esso essere la giusta spinta per una politica culturale di genere che favorisca la parità tra uomo e donna, così come peraltro affermato proprio dall’Accademia della Crusca che ci ricorda che la declinazione femminile innovativa di molte professioni non solo è corretta linguisticamente ma è positivamente sintomatica del mutamento di linguaggio a seguito del cambiamento della società e dei ruoli ricoperti da ciascuno.

IL PRIMATO ROSA DELL'ESTONIA DUE DONNE AL VERTICE DEL PAESE



Kaja Kallas e Kersti Kaljulaid

Foto: Ufficio del Presidente della Repubblica di Estonia

Con le elezioni in Estonia, il 25 gennaio scorso Kaja Kallas diventa primo ministro. Con questo risultato il Paese si guadagna un primato mondiale: è infatti la prima repubblica al mondo ad avere due donne a capo del governo.

Kallas ha giurato con i ministri del suo governo davanti alla presidentessa della Repubblica Kersti Kaljulaid, in carica dal 2016.

Il Paese baltico, di recente costituzione in quanto ha conquistato l'indipendenza nel 1991, a seguito della disgregazione dell'Unione Sovietica, detiene oggi questo importante primato.

Con questa nomina, l'Estonia ha scritto un importante capitolo della sua storia ma anche di quella mondiale eleggendo due donne alla guida del Paese e dimostrando come, anche nelle cariche più alte di un Paese, si possa trovare un giusto equilibrio di genere.

Le donne che ricoprono ruoli di responsabilità in Europa non sono molte e sono prevalentemente concentrate nei Paesi del Nord Europa. Ci sono infatti donne alla guida di Norvegia, Lituania, Islanda, Danimarca e Finlandia, Germania e ora anche in Estonia c'è una premier a completare i governi femminili del Nord Europa.

Donne manager in aumento Dal 2008 **+49%** Il 32% tra under 35

Cresce il numero delle donne manager e la dirigenza delle aziende si colora sempre più di rosa.

È quanto emerge dall'ultimo Rapporto Donne Manageritalia, diffuso come ogni anno in occasione della Festa della donna. Il dato più rilevante è la crescita del 49%, dal 2008 al 2019, a fronte di un calo del 10% degli uomini. Il percorso e la ripresa della dirigenza privata sono guidati dalle donne, che oggi rappresentano il 18,3% del totale, secondo gli ultimi dati Inps, con un salto del 32,3% tra le under 35 e del 28% tra le under 40. La crescita, in atto da anni, è continuata anche nell'ultimo periodo, nonostante la crisi che ha colpito il settore dell'azienda, escluso il terziario dove sono invece in forte crescita.

Infatti, dal 2008 al 2019, i dirigenti privati sono diminuiti del 3%, -10% gli uomini e +49% le donne.

Anche nell'ultimo anno, dove i dirigenti sono invece tornati a crescere in modo più sostenuto (+1,1% 2019), sono aumentate

quasi solo le donne (+5%), a fronte del +0,2% degli uomini. Se si guarda solo al settore dei dirigenti del terziario che hanno contratti gestiti da Manageritalia, dal 2008 al 2020, a fronte di una crescita totale del 14,7%, la presenza femminile è cresciuta del 51%.

A dicembre 2020, le donne sono il 22,2% del totale, contro il 19,7% del 2019.

Tra le regioni più "rosa" spiccano il Molise (30%), la Sicilia (25,5%) e il Lazio (24,1%), seguite a pari merito da Basilicata e Lombardia (20%). In fondo alla classifica si trovano la Calabria (14,6%) e, sotto il 10%, Abruzzo (9,3%) e Trentino-Alto Adige (9,2%).

E, se nelle regioni e province più piccole spesso il limitato numero di dirigenti e le imprese familiari possono incidere molto, in Lombardia, nel Lazio e nelle province più economicamente avanzate il fenomeno è consolidato e destinato ad aumentare. Naturalmente, la Lombardia (10.171 donne dirigenti, 48,2% del totale nazionale) è trascinata da Milano



(8.521, 40,4% del totale nazionale) e regione e provincia insieme contano la presenza maggiore di donne dirigenti, seguite dal Lazio (4.312, 20,4%) e da Roma (4.165, 19,7%).

“Di fronte al calo delle donne occupate, anche di quelle in posizioni cognitive altamente qualificate, la crescita delle donne dirigenti, ancor più nel terziario, è uno spiraglio di luce importante. Speriamo che serva a trascinare tutto il mondo del lavoro verso un maggior spazio al merito e quindi alle donne”, commenta Luisa Quarta, coordinatrice Gruppo Donne Manageritalia.

“Importante notare come il settore dei dirigenti privati, e in particolare quello del terziario, vedano crescere in modo cospicuo il peso delle donne. Un fattore legato, nella dirigenza privata e soprattutto in aziende multinazionali estere o italiane e/o comunque in grandi aziende, alla valorizzazione del merito e comunque ad anni di politiche volte alla valorizzazione della diversity e di un lavoro produttivo, ma smart”, sottolinea.

“Certo, questo deve avvenire ovunque, ma non basta. Serve passare a un’organizzazione del lavoro, della vita familiare e della società davvero smart a vantaggio di tutti. È evidente dai dati e dalle ricerche internazionali che il valore della differenza di genere sia destinato a diventare il punto di forza e il volano della crescita.

E proprio sulla ‘diversity’ declinata come nuova ‘normalità’ basata su reali pari opportunità, il Gruppo Donne Manageritalia lavora da tempo. Forte di questa mission, Il Gruppo Donne, che ad aprile festeggerà 24 anni dalla sua nascita, ha in serbo diverse novità”, annuncia Luisa Quarta.

Fonte : ADNKRONOS/LABITALIA

*Non c'è giustizia sociale
senza parità delle donne*

UIL PARI OPPORTUNITÀ 20 FEBBRAIO GIORNATA MONDIALE DELLA GIUSTIZIA SOCIALE

Eliminazione della povertà; uguaglianza di genere; promozione dell’occupazione con lavoro dignitoso, a tempo pieno e regolare; contrasto a ogni forma di violenza; accesso al benessere sociale e alla giustizia; lotta al cambiamento climatico e ai suoi effetti ... sono tutti temi intrecciati in un concetto di “giustizia” che penalizza ovunque soprattutto le donne. Combattere la disuguaglianza materiale e sociale a partire dalle donne favorisce il riconoscimento di tutti i diritti, per chiunque, indipendentemente dal colore della pelle, dalle etnie, dalla religione, dal genere. Non c’è giustizia sociale senza lavoro, senza rispetto, senza pace, senza sicurezza, senza istruzione e sanità, senza cibo e senza casa: vale per ognuno ma vale soprattutto per le donne, ancora troppo sottomesse a regole e tradizioni mortificanti, trattate spesso come proprietà private. Le donne sono la parte di popolazione che si fa carico, gratuitamente, dei lavori più gravosi di cura e assistenza familiare, in tutto il mondo.

Ma non sono considerate “pari”.

Le donne sono la maggioranza della popolazione mondiale, eppure perfino nel nostro Paese sono spesso considerate ancora un soggetto minoritario da “includere”: ancora oggi, infatti, nel nostro Paese non è loro riconosciuto diritto di pari partecipazione alle scelte, agli investimenti, alle politiche, alla rappresentanza. Le donne lottano sempre e ovunque, proporzionalmente al contesto. Partecipano e contribuiscono al miglioramento delle condizioni di vita sociale e familiare, ma troppo spesso non accedono ai luoghi della decisione. Ci potrà essere una giusta transizione, una economia, una società davvero “giusta” solo se popoli e Paesi accetteranno, favoriranno e riconosceranno la parità delle donne e il loro pieno contributo allo sviluppo, all’innovazione, alle buone politiche. Perché ogni progresso civile e sociale delle donne è un progresso civile e sociale per l’intera società di ogni Paese.





*La Uilca
augura a tutti
un felice 8 marzo*

www.uilca.it

