Uilca Nazionale

UILCA PARI OPPORTUNITÀ

giugno 2025

Sommario

2 Rischio solitudine e povertà per le madri sole
di Paola Mencarelli

3 E invecchiando... le differenze di genere? Peggiorano. Pensioni e Pay Gap in Italia ed Europa: analisi dei dati
di Giovanna Riello

4 La battaglia contro le politiche di diversità, equità e inclusione
di Simona Ortolani

5 Il Woman Power corre in Rete
di Tamara De Santis

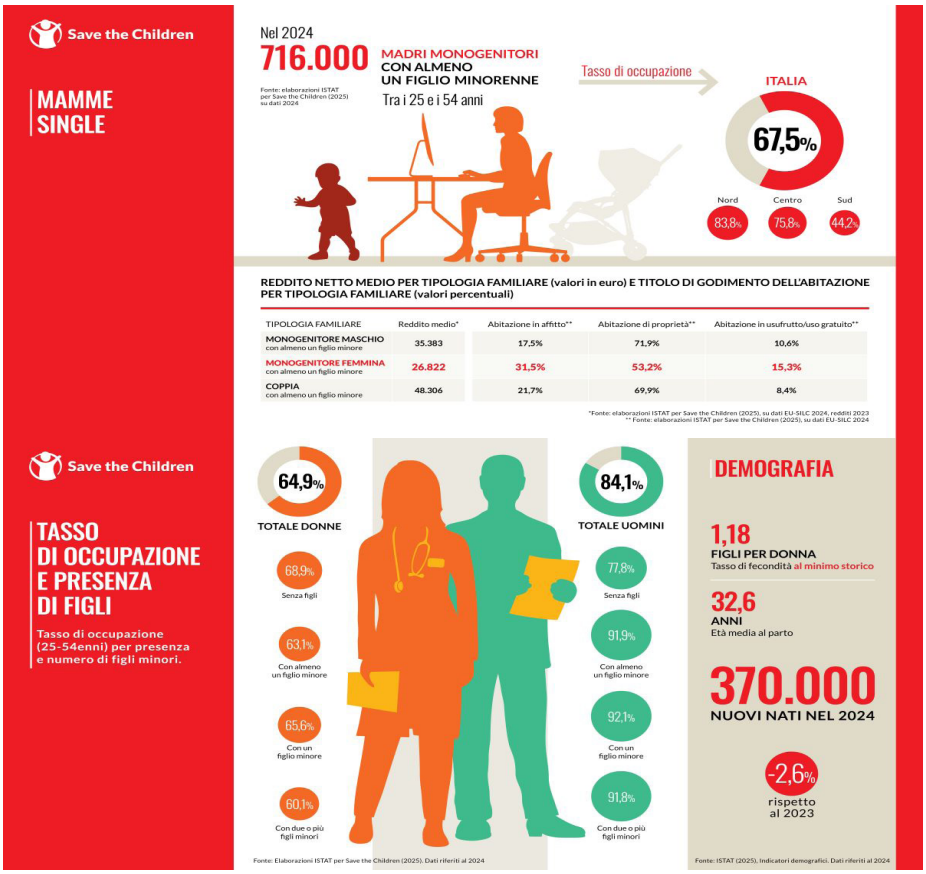
6 Part Time: quando la scelta è obbligata
di Mariangela Verga

7 Molestie nei luoghi di lavoro: un fenomeno in crescita e ancora troppo diffuso
di Raffaella Infelisi

8 Uguaglianza, Equità e... Pari Opportunità
di Elisa Innocenzi

Rischio solitudine e povertà per le madri sole

Le equilibriste - *dossier* annuale di Save the Children che fotografa la situazione delle donne nel lavoro - ci rappresenta un quadro poco edificante: in Italia le donne sono ancora penalizzate dopo la nascita del primo figlio e 33% delle mamme sole vive in povertà.
Oltre un milione di madri single fra i 25 e i 54 anni, di cui 716 mila con almeno un figlio minorenne, ovvero il 41,3% delle madri sole (4 mamme su 10) vive in povertà (contro il 27,6% dei padri soli), spesso in condizioni di lavoro precarie con contratti brevi o *part-time*.
Per le madri con bambini piccoli il tasso raggiunge il 39,1%, ben al di sopra del 27,2% delle coppie.
In sintesi, la maternità monoparentale significa spesso che sono solo le donne a farsi carico dell'intero carico di cura, con stipendi spesso bassi e sussidi pubblici insufficienti.
Nel 2024 il 20,7% delle madri ha lasciato il lavoro dopo la nascita del primo figlio, in molti casi per la mancanza di servizi di supporto, per queste donne sarà molto difficile rientrare nel mercato del lavoro a causa della cosiddetta *child penalty*, che si attesta oggi intorno al 33%.
In altre parole, alla nascita di un figlio corrispondono carriere bloccate, contratti precari e redditi ridotti per le donne, mentre gli uomini subiscono poco impatto o addirittura diventano più stabili.
Nel Nord Italia – dove, peraltro i servizi per l'infanzia sono migliori – l'87% degli uomini senza figli e il 96,3% dei padri restano occupati dopo la nascita dei figli, mentre le donne nelle stesse fasce di età passano dall'80,2% senza figli al 74,2% con figli.
Al Sud solo il 49,4% delle donne senza figli ha un lavoro e la percentuale scende al 44,3% tra le mamme, perché le donne si trovano «di fronte alla desertificazione dei servizi che potrebbero liberare tempo dal lavoro di cura (non retribuito) per consentire di accedere al lavoro retribuito», così migliaia di mamme meridionali restano a casa perché non hanno alternative.
In Italia, nel 2020 solo il 27% dei bambini fino a 3 anni aveva un posto in un asilo nido, ben sotto il *target* europeo del 33%, nel 2025 una famiglia su cinque è in lista d'attesa per l'asilo e spesso sono le donne a rinunciare alla carriera per accudire la prole.
Questi dati dimostrano che il mancato investimento in asili, *baby sitter*, scuole materne e servizi locali, si ripercuote quasi esclusivamente sulla carriera lavorativa femminile.
La conseguenza è la "femminilizzazione della povertà": un problema crescente segnalato anche dall'Istat e già messo in luce dai *dossier* precedenti e le politiche familiari italiane non hanno mai colmato questa frattura.
Il *dossier* evidenzia che negli ultimi anni il Pnrr ha stanziato 3,24 miliardi per nuovi asili nidi, ma gli obiettivi sono stati ridimensionati e molti comuni "virtuosi" restano in lista d'attesa e solo l'1,5% del Pil italiano va oggi agli aiuti alle famiglie, molto meno della media europea.
Le istituzioni devono perciò assumersi le loro responsabilità perché i bonus e gli assegni *una tantum*, misure molto utilizzate negli ultimi anni, si sono rivelati insufficienti a costruire azioni di sostegno all'occupazione, invece, come sottolinea anche il *dossier*, sono sempre più urgenti politiche strutturali per conciliare lavoro e famiglia, piani per aumentare gli asili nidi e campus per i periodi estivi pubblici, misure per coinvolgere maggiormente i padri nei congedi parentali, flessibilità retribuite per il lavoro di cura, eque politiche retributive tra padri e madri, ferie familiari pagate e incentivi alle aziende che assumono donne con figli.
Si tratta di una sfida «sfida complessa e multidimensionale» per evitare che siano le sempre madri a dover scegliere tra carriera e famiglia, perché finché maternità e lavoro continueranno a essere vissuti come alternativi, ogni politica per la natalità sarà inefficace e l'Italia continuerà a essere un Paese di "vecchi e vecchie".



di Paola Mencarelli

E invecchiando... le differenze di genere? Peggiorano. Pensioni e Pay Gap in Italia ed Europa: analisi dei dati

Il tema delle pensioni e del *pay gap* tra uomini e donne è centrale nel dibattito sulla giustizia sociale ed economica in Europa.
In Italia la situazione previdenziale presenta criticità significative, con un divario di genere marcato e una percentuale di pensionati inferiore alla media europea.
Secondo il recente rapporto dell'Istat, il 32,1% della popolazione tra i 50 e i 74 anni percepisce almeno una pensione, con una distribuzione che vede il 37,1% dei pensionati tra i 65 e i 69 anni e il 43,4% con almeno 70 anni.
Tuttavia, il gap di genere è evidente: solo il 28% delle donne in questa fascia d'età riceve una pensione, contro una media europea del 40,7%.
Gli uomini italiani pensionati sono il 36,5%, rispetto al 40,4% della media europea.
Un altro dato preoccupante riguarda la quota di persone che non lavorano e non percepiscono alcuna pensione, che in Italia è pari al 24,4%, una delle più alte in Europa, superata solo da Spagna (29,8%) e Grecia (25,1%).
L'Italia si colloca al di sotto della media europea per quanto riguarda la percentuale di pensionati tra i 50 e i 74 anni. La media dell'Unione Europea a 27 è del 40,5%, mentre in Italia è solo del 32,1%. Questo dato è superiore solo a quello di Spagna (24,3%), Danimarca (25,5%) e Grecia (31,7%). (Dati Ocse 2024)
Il *pay gap* di genere si riflette anche nelle pensioni: molte donne italiane hanno carriere lavorative più discontinue e salari più bassi, il che porta a pensioni inferiori rispetto agli uomini. Inoltre, il 75,7% delle persone tra i 50 e i 74 anni che non percepiscono né pensione né reddito è donna, evidenziando una vulnerabilità economica significativa.
Il divario pensionistico e il *pay gap* di genere rappresentano sfide complesse per l'Italia e l'Europa. Se da un lato sono stati fatti progressi nella parità retributiva e previdenziale, dall'altro permangono ostacoli significativi, che richiedono interventi strutturali.
Ecco alcune delle principali sfide da affrontare nei prossimi anni:

1. Invecchiamento della popolazione e sostenibilità del sistema pensionistico

L'Italia è tra i Paesi con il più alto tasso di invecchiamento demografico in Europa. Secondo le stime Eurostat, entro il 2050, il 34% della popolazione sarà sopra i 65 anni. Questo pone una pressione enorme sul sistema previdenziale, con una riduzione della forza lavoro attiva e un incremento dei beneficiari di pensione.
Serviranno riforme per incentivare la permanenza nel mondo del lavoro e una maggiore flessibilità nel sistema pensionistico, con misure che permettano un accesso graduale alla pensione, tenendo anche conto delle differenze di lavoro svolto.

2. *Gender Pay Gap* e impatto sulle pensioni

Nonostante i progressi nella parità salariale, il *gender pay gap* continua a penalizzare le pensioni delle donne. L'interruzione della carriera per motivi familiari e la maggiore prevalenza di contratti precari si traducono in contributi previdenziali più bassi.
Occorrerà lavorare per un maggiore supporto alla conciliazione vita-lavoro, con politiche di *welfare* che incentivino la partecipazione femminile nel mercato del lavoro e la riduzione delle disparità salariali.

3. Disparità territoriali e accesso alle pensioni

Le differenze economiche tra Nord e Sud Italia influenzano il sistema previdenziale, con una minore presenza di lavoratrici e lavoratori regolarmente contrattualizzati nelle regioni meridionali. Questo porta a pensioni più basse e a una minore sicurezza economica per gli anziani. A questo scopo serviranno investimenti per migliorare l'occupazione nelle regioni più svantaggiate e garantire una maggiore equità nel sistema previdenziale.

4. Pensioni e nuove forme di lavoro

L'evoluzione del mercato del lavoro, con l'aumento di contratti atipici e la *gig economy* sta mettendo in discussione i modelli tradizionali di contribuzione pensionistica. Molti lavoratori autonomi e precari rischiano di non accumulare contributi sufficienti per una pensione adeguata. Vanno creati nuovi strumenti di previdenza complementare, pensando a renderla in futuro obbligatoria, e misure di protezione per chi lavora in condizioni di precarietà.

Conclusioni

La sostenibilità del sistema pensionistico e la riduzione del *pension pay gap* richiedono politiche mirate e una visione di lungo periodo. Senza riforme strutturali, il rischio di un aumento della disuguaglianza sociale ed economica potrebbe compromettere la sicurezza finanziaria delle future generazioni.

di Giovanna Riello

La battaglia contro le politiche di diversità, equità e inclusione

"Ho ucciso la dittatura *woke*. Basta con le politiche di diversità, equità e inclusione nel Governo federale, nel settore privato e nell'esercito. La nostra Nazione non sarà più *woke*".
Queste sono le parole pronunciate da Donald Trump davanti al Congresso degli Stati Uniti il 5 marzo 2025, parole forti e inequivocabili, che attaccano direttamente le politiche a favore delle diversità, dell'equità e dell'inclusione (anche definite con l'acronimo Dei). Nella sua azione di contrasto, Trump non si è limitato alle parole: non appena insediato al Governo, ha firmato due ordini esecutivi, il numero 14151 (Ending Radical and Wasteful Government DEI Programs and Preferencing, 20 gennaio), rivolto al settore pubblico, e il numero 14173 (Ending Illegal Discrimination and Restoring Merit-Based Opportunity, 21 gennaio) al settore privato, con cui impone alle istituzioni e alle aziende di rivedere profondamente le proprie strategie in tema di inclusione.
Ad oggi Aziende come Amazon, Meta, McDonald's e Walmart hanno già adeguato le proprie *policy* interne, eliminando o ridimensionando i programmi Dei per evitare ritorsioni da parte dell'amministrazione statunitense. Sul fronte opposto, non sono mancate le proteste: oltre cento università statunitensi – fra cui Harvard e Princeton – hanno denunciato le ingerenze governative nel sistema educativo e avviato ricorsi legali.
La linea di Trump non si è limitata a modificare l'atteggiamento sul tema degli Stati Uniti, ma ha valicato l'oceano per raggiungere il Vecchio Continente.
A fine marzo, alcune sedi diplomatiche statunitensi in Europa hanno inviato una comunicazione urgente a diverse imprese del continente che hanno contratti con il governo statunitense, chiarendo che l'ordine esecutivo 14173 si applicherebbe anche alle aziende straniere: la richiesta è quella di attestare entro cinque giorni di non attuare iniziative legate alla diversità, all'equità e all'inclusione, pena la rescissione dei contratti in essere.
Immediata la reazione della Confederazione Europea dei Sindacati, Ces. La segretaria generale, Ester Lynch, in occasione della conferenza finale del progetto "Trade Unions against Discriminations", tenutasi a Berlino il 29 aprile scorso, ha definito l'azione degli Stati Uniti sia politicamente inappropriata, sia legalmente discutibile, secondo il diritto europeo, e ha esortato la Commissione Europea a difendere le leggi antidiscriminatorie dell'Unione Europea, conquistate grazie alle lotte del movimento delle lavoratrici e dei lavoratori.
Dal punto di vista legislativo, le prime interpretazioni indicano chiaramente che le aziende americane con sede in Europa devono rispettare le normative europee e quelle del Paese ospitante, non certo le leggi americane.
Il nostro quadro normativo è molto differente rispetto a quello statunitense: grazie alle battaglie sindacali, le politiche sul lavoro si fondano su principi di pari opportunità, inclusione delle donne e dei giovani, integrazione delle persone con disabilità e lotta alle discriminazioni.
I programmi di *welfare* aziendale, le azioni per l'equilibrio vita-lavoro e la valorizzazione della diversità sono parte integrante dei piani strategici di molte organizzazioni, non solo per costruire ambienti di lavoro più giusti, ma anche più produttivi.
Sebbene l'onda trumpiana non sia ancora riuscita a colpire direttamente le aziende europee, il rischio che influenzi anche il nostro continente è concreto.
La battaglia contro le politiche Dei non è, infatti, solo una questione legale, ma è una sfida politica e culturale di primaria importanza.
Trump non è il solo a sostenere che le politiche Dei siano inutili o addirittura dannose per il sistema economico e produttivo, ma rappresenta una linea di pensiero che trova ampio consenso anche all'interno della destra europea.
Chi attacca le politiche di diversità, equità e inclusione tenta di dipingerle come "illegali" e "immorali", accusandole di favorire ingiustamente alcuni a discapito del merito individuale.
In realtà, il tentativo di smantellare la cultura delle pari opportunità sostiene una vecchia concezione dell'economia di mercato altamente competitiva e priva di scrupoli, un modello spietato, che premia l'ambizione e il guadagno a ogni costo, in netto contrasto con una visione del futuro fondato su diritti, equità e rispetto per l'ambiente.
Le politiche di diversità, equità e inclusione sono invece fondamentali per sostenere un percorso di progresso sostenibile e autentico, che garantisca pari diritti e pari opportunità a tutte le persone, in particolare a quei gruppi che sono sottorappresentati o svantaggiati a causa del genere, dell'identità sessuale o della disabilità.
Cancellare questi strumenti significa smantellare decenni di conquiste civili e sindacali e rappresenterebbe un pericoloso passo indietro, soprattutto in un contesto globale ancora segnato da disuguaglianze strutturali.
Ora più che mai, è necessario ribadire e affermare con forza che l'inclusione non è ideologia, ma progresso civile e motore indispensabile di crescita produttiva e sostenibilità. Non possiamo permetterci di tornare indietro.

di Simona Ortolani,
segretaria regionale
Uilca Emilia Romagna

Il Woman Power corre in Rete

Sono i social la nuova arma del femminismo 3.0.
Facebook, *Instagram*, *Twitter* e *Tik Tok* sono diventati gli strumenti preferiti da molte ragazze, perlopiù influencer, ma anche da numerose associazioni, per diffondere messaggi all'insegna del *Woman Empowerment*, con l'obiettivo di sconfiggere i pregiudizi che penalizzano le donne.
I social consentono infatti di trattare con trasparenza e senza giri di parole argomenti spinosi, considerati da molti ancora tabù, come la parità salariale di genere, la violenza domestica, la lotta al patriarcato, ma anche la sessualità e i pregiudizi religiosi.
Sono molte le donne, di varie culture e confessioni religiose, che attraverso i propri profili social hanno la possibilità di esprimersi liberamente, superando i vincoli della tradizione, che considerano il femminismo alla stregua della blasfemia.
Nei loro post emerge come la supposta incompatibilità tra religione e parità genere sia solo un maldestro fraintendimento o, meglio, un pretesto per sbarrare il passo alle donne nel loro percorso di parità politica e sociale, indipendentemente dal paese o dal credo di appartenenza.
Blog, *Post*, *Reel* proiettano immagini crude, a volte spietate, che proprio per la loro dirompenza catturano l'attenzione degli utenti, suscitando commenti e innescando confronti serrati su temi scottanti e attuali come i diritti, la misoginia, le piccole e grandi discriminazioni, ormai parte della quotidianità femminile.
I *social* sono in fondo il luogo in cui si affronta quella realtà crudele che i media, ancora fortemente maschilisti e perbenisti, preferiscono ignorare. In Rete il confronto è più libero, meno regolamentato, quindi, meno condizionato ed è proprio in queste piazze virtuali che si sta affermando una nuova forma di femminismo che potremmo definire 3.0, che si manifesta con associazioni come #NONUNADIMENO o #MeToo.

Nata in Argentina da un gruppo di giornalisti, attivisti e artisti, con l'obiettivo di contrastare il fenomeno dei femminicidi oggi #NONUNADIMENO è una associazione riconosciuta a livello internazionale e molto attiva sui social. Lo stesso vale per il #MeToo, movimento che deve la sua popolarità all'iconico *hashtag* apparso per la prima volta nel 2017, che da allora ha sensibilizzato milioni di individui sulla piaga delle molestie sessuali, consentendo alle vittime di condividere le proprie esperienze, creando una maggiore consapevolezza del fenomeno e quindi favorendone l'emersione.
Oggi la sfida che il femminismo 3.0 deve affrontare è quella degli effetti devastanti che le guerre in corso producono, in particolare sulle donne e sui loro figli, trasformando, anche con l'aiuto dei social, l'indignazione collettiva in azioni concrete a favore della pace.
Certo un obiettivo ambizioso, ma dal quale non si può prescindere, anche nei conflitti ora in atto emerge drammaticamente come la parità di genere sia ancora una chimera e come il problema vero di molte donne sia ancora, non tanto quello di poter essere rappresentate nei Consigli di Amministrazione, quanto quello di mangiare, lavarsi e soprattutto di svegliarsi il mattino seguente a fianco dei propri figli.

di Tamara De Santis

Part Time: quando la scelta è obbligata

Negli ultimi venti anni abbiamo assistito a una crescita importante dei rapporti di lavoro a tempo parziale. Il *Part Time* oggi è la forma di lavoro scelta da oltre 4 milioni e 200 mila* dipendenti e rappresenta un'opportunità che permette di conciliare i tempi di vita e di lavoro, se la scelta è fatta con consapevolezza. Se, al contrario, vi si ricorre per necessità o per assenza di alternative, il *Part Time* non rappresenta più una libera scelta, ma diventa una condizione lavorativa obbligata e, pertanto, rappresenta una condizione di vulnerabilità del lavoratore.

In questo caso si parla di un fenomeno ben definito: il *Part Time* involontario al quale si ricorre in modo obbligato e che si concentra maggiormente nelle fasce più deboli. Spesso questa situazione inizia con una scelta di flessibilità lavorativa, per conciliare carriera e famiglia o viene proposta dal datore di lavoro come tipologia di rapporto stabile iniziale, ma nel tempo si trasforma in una vera e propria trappola, con l'impossibilità di uscirne e di convertire il contratto *Part Time* in *Full Time*.

I numeri raccontano che su oltre su 4 milioni di lavoratrici e lavoratori Part Time, più di due 2 milioni sono involontari. E non si può parlare di *Part Time* senza darne una lettura di genere: il 74,2 per cento degli occupati a tempo parziale è donna, una su tre del totale, e tra loro il ricorso al *Part Time* involontario è, ovviamente, più diffuso. Perché il *Part Time* è prevalentemente uno strumento di conciliazione di genere a cui le donne fanno ricorso per crescere i figli, per curare i genitori oppure per mancanza di opportunità lavorative a tempo pieno.

Una scelta obbligata che porta quasi sempre a una marginalizzazione del lavoro femminile.

Una disparità che ritroviamo in quasi tutti gli ambienti territoriali e contrattuali, con una prevalenza nelle professioni non qualificate, dove il *Part Time* involontario raggiunge il 38% delle donne, contro il 14,2% degli uomini e collocati maggiormente al Sud Italia. Anche il confronto con l'Europa risulta impietoso: in Italia un *Part Time* su due è involontario, contro una media europea di uno su quattro, a indicare come nel nostro Paese persistano problemi di precarietà e di politiche di *welfare*, a supporto della popolazione, che porterebbero a cambiare radicalmente la prospettiva del lavoro di cura affidato esclusivamente alle donne.

La diffusione di asili nido pubblici a prezzi accessibili, di strutture di sostegno per le persone anziane contribuirebbero certamente alla diminuzione del *Part Time* involontario, così come nelle aziende la diffusione di politiche inclusive e *Gender Equality*, come i congedi parentali e i congedi di paternità, per una più equa suddivisione dei ruoli familiari.

E sotto l'aspetto della precarietà, politiche fiscali più favorevoli all'occupazione a tempo pieno potrebbero venire in aiuto e favorire soprattutto l'occupazione femminile, contribuendo a un riequilibrio di genere in tal senso.

Per provare a mettere un argine a questa situazione sarebbero quindi necessarie non solo politiche fiscali o interventi legislativi, ma anche politiche contrattuali.

La contrattazione collettiva e il ruolo dei sindacati in questo contesto diventa fondamentale per negoziare condizioni più eque, dove sia rispettato l'orario, perché spesso le ore lavorate vanno oltre il Part Time, sia possibile la trasformazione a tempo pieno del rapporto di lavoro, sia data priorità dell'assunzione a *Full Time*, a politiche di *welfare* e di conciliazione che permettano di uscire dalla gabbia del *Part Time*.

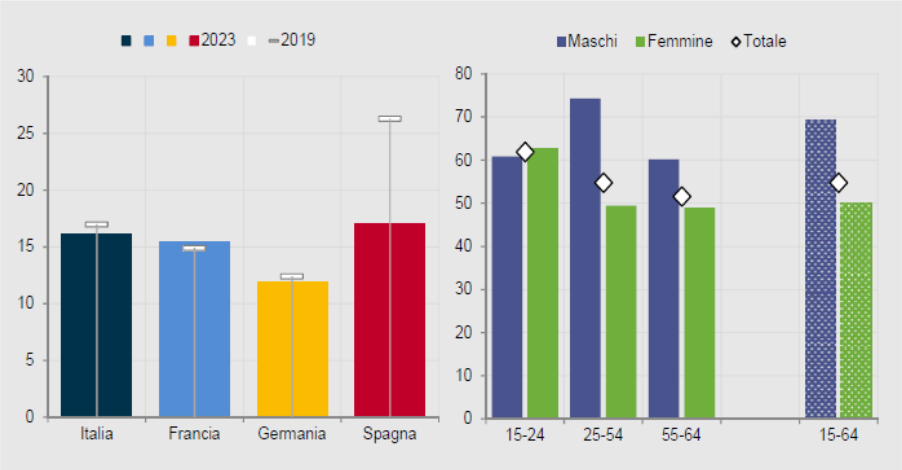
Possiamo quindi dire che il fenomeno del *Part Time* involontario, tanto diffuso nel nostro Paese, ha assunto un evidente carattere strutturale nel mercato del lavoro e va contrastato con politiche adeguate e impegno congiunto tra istituzioni, sindacati e aziende, affinché uno strumento pensato per essere di sostegno per i dipendenti, soprattutto per le lavoratrici, non diventi oggetto di distorsione, trasformandolo da opportunità a scelta obbligata e contrastando quella visione aziendale che lo vorrebbe solo elemento funzionale alla riduzione del costo del lavoro.

In tale ottica, un intervento sul *Part Time* che valorizzi la componente della volontarietà da parte di chi lo sceglie appare più che mai necessario.

**Dato da Rapporto Annuale Istat 2024*

di Mariangela Verga

Figura 2.4 Dipendenti a tempo determinato nelle maggiori economie dell'Ue27 (sinistra) e occupati in *part-time* involontario in Italia per sesso ed età (destra). Anni 2019 e 2023 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Istat su dati Eurostat, Labour Force Survey, e Istat, Rilevazione Forze di lavoro

Molestie nei luoghi di lavoro: un fenomeno in crescita e ancora troppo diffuso

Le ultime notizie di cronaca hanno portato nuovamente alla ribalta un fenomeno, che, purtroppo, non è mai scomparso, ma anzi si è intensificato.
Le molestie nei luoghi di lavoro sono in preoccupante crescita in Italia, coinvolgendo migliaia di lavoratrici e lavoratori ogni anno e minando la dignità, la sicurezza e la salute psicofisica delle persone.
I dati più recenti confermano non solo la persistenza del problema, ma anche un aumento degli episodi, soprattutto a danno delle donne.

I numeri del fenomeno

Secondo l'ultimo rapporto Inail, nel 2023 sono stati riconosciuti 6.813 casi di aggressioni e minacce sul posto di lavoro, il dato più elevato dopo quello registrato nel 2019.
Rispetto al 2022 si è registrato un incremento dell'8,6%, che sale al 14,6% per le donne, mentre per gli uomini si ferma al 3,8%.
L'Istat stima che il 13,5% delle donne tra i 15 e i 70 anni che lavorano o hanno lavorato abbia subito molestie a sfondo sessuale nel luogo di lavoro, contro il 2,4% degli uomini.
Il dato è ancora più allarmante tra le più giovani (15-24 anni), dove la quota raggiunge il 21,2%.
Questi sono i numeri rilevabili dai casi denunciati, ma la realtà è ancora più allarmante se si considera che un'alta percentuale di abusati non denuncia, sia per paura di ritorsioni, sia perché non sa a chi rivolgersi per avere tutela.

Sanità e servizi sociali i settori più colpiti

Le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro non colpiscono in modo uniforme tutti i settori produttivi.
Alcune categorie risultano particolarmente esposte per la natura delle mansioni svolte e per la frequenza del contatto con il pubblico.
Il settore più colpito è quello della sanità e assistenza sociale: qui si concentra il 43% degli episodi di violenza e il 70% delle aggressioni subite dalle lavoratrici.
Seguono i settori trasporto e magazzinaggio (15%) e dei servizi di supporto alle imprese (10%).
Le vittime hanno spesso un'età superiore ai 50 anni, soprattutto tra le donne.
La maggior parte degli episodi (61%) è perpetrata da persone esterne all'azienda, come utenti, pazienti o clienti; solo una parte minore è riconducibile a conflitti tra colleghi.

Le forme della molestia

Le molestie possono manifestarsi in molteplici forme: dalla violenza verbale al *mobbing*, fino all'abuso di potere.
Nel caso delle molestie sessuali, si va da sguardi e commenti offensivi a proposte indecenti, fino ad atti fisici più gravi.
Oltre la metà degli episodi avviene anche tramite strumenti digitali come *email*, *chat* o *social media*.

Le conseguenze

Le ripercussioni delle molestie sono gravi, sia dal punto di vista fisico che psicologico: ansia, depressione, perdita di fiducia, assenteismo e, nei casi peggiori, abbandono del posto di lavoro.
Il fenomeno crea inoltre un clima lavorativo tossico e produce una perdita di produttività per le aziende.

La risposta normativa e le strategie di prevenzione

La legge italiana tutela le vittime di molestie sul lavoro, includendo tali comportamenti tra le discriminazioni vietate dal Codice delle pari opportunità. Il datore di lavoro è obbligato a garantire condizioni rispettose della dignità e a intervenire tempestivamente in caso di segnalazione, senza che la persona denunciante possa subire ritorsioni o penalizzazioni.
Sono previsti organismi di controllo, procedure di prevenzione e formazione, e l'obbligo di denuncia entro 48 ore dall'accertamento dei fatti.
Le aziende più attente adottano piani specifici per la prevenzione e la gestione delle molestie, promuovendo una cultura del rispetto, formazione dei dipendenti e supporto alle vittime.
Fondamentale è la collaborazione tra management, lavoratori e rappresentanze sindacali per creare ambienti di lavoro sicuri e inclusivi.

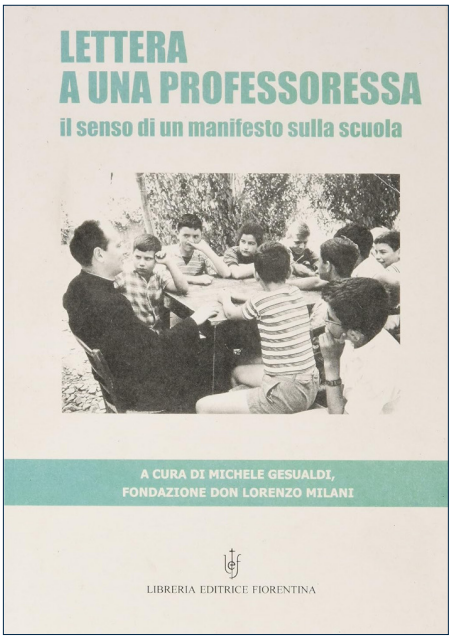
Conclusioni

I dati confermano che le molestie nei luoghi di lavoro sono un problema strutturale e trasversale, che richiede interventi concreti, tempestivi e coordinati.
Solo attraverso la prevenzione, la formazione e la tutela effettiva delle vittime sarà possibile contrastare un fenomeno che, ancora oggi, limita la libertà e la dignità di troppe persone.

di Raffaella Infelisi

Uguaglianza, Equità e... Pari Opportunità

"Non c'è nulla che sia più ingiusto quanto far parti uguali fra disuguali". La frase è di Don Lorenzo Milani in "Lettera a una professoressa". Questo pensiero rimarca come sia importante dare a tutti e tutte le stesse possibilità, ma non attraverso gli stessi strumenti e sprona a una riflessione sui concetti di equità e uguaglianza.
L'uguaglianza consiste nel trattare tutte e tutti allo stesso modo, a prescindere dalle esigenze e dalle caratteristiche individuali. Le persone non hanno, però, la stessa condizione di partenza e non si trovano ad affrontare le stesse barriere per esprimere le proprie potenzialità e raggiungere i propri obiettivi. Equità è dare a tutte e tutti ciò di cui hanno bisogno per affermarsi, non consiste quindi nell'utilizzare lo stesso modo, ma modalità diverse in modo equo. In queste parole è racchiuso un principio che, in astratto, sentiamo subito corretto e condivisibile, ma che, calato nelle pratiche quotidiane, nei comportamenti, nel lavoro e nelle relazioni diventa più complesso e, a volte, non così immediato o facile da applicare. Molto spesso, infatti, le azioni svolte per poter consentire le stesse condizioni di partenza, o ristabilire un equilibrio, vengono scambiate con "privilegi" o, addirittura, come a volte si sente dire, "discriminazioni al contrario". Questa riflessione è basilare anche nell'attività sindacale, in cui si può, infatti, dare concretezza a questi principi ed esserne portatrici e portatori.
Riconoscere e affrontare le barriere che le differenze di genere, origine, identità e le caratteristiche personali possono creare è necessario per garantire il giusto sostegno e l'assenza, nella pratica, di discriminazioni, anche indirette, insomma… le pari opportunità!
Tra gli innumerevoli esempi di condizioni di partenza non uguali e, quindi, di mancanza di equità c'è il gap lavorativo e salariale delle donne. Il fenomeno è articolato, ma se consideriamo una delle cause principali, quale il maggior carico di cura che grava sulle donne, ne deriva che ricercare misure specifiche e indirizzare il peso verso un maggiore equilibrio di genere significa ristabilire, o almeno tentare di farlo, una condizione paritaria per consentire le stesse possibilità. Un altro esempio riguarda le cosiddette "quote rosa", per le quali le obiezioni sul primato del "merito" non centrano il problema. Famoso è il caso della filarmonica di New York, che ha visto aumentare fino al 50% le componenti donna dopo aver introdotto le "audizioni al buio", in cui musicisti e musiciste si esibivano per la selezione dietro un paravento, nascondendo genere, razza età ecc… Non si tratta di non favorire il "merito" come a volte si obietta, ma, in questo caso, di superare barriere. Chiediamoci e pretendiamo sempre di lottare per l'equità, con la consapevolezza delle difficoltà che comporta, per riuscire a individuare, e poi tradurre in azioni concrete, la soluzione migliore per tutte e tutti.



"Lettera a una professoressa" di Don Milani. Il libro è simbolo di una critica radicale alla scuola selettiva, classista e penalizzante e di una proposta per una scuola più equa e inclusiva.

di Elisa Innocenzi