

25 novembre 2022

Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne



Sommario

- 2** Un NO alla violenza di genere ancora più forte
di Mariangela Verga
- 4** La violenza economica:
l'altra faccia della violenza di genere
di Mariangela Verga
- 5** Il contrasto alla violenza e alle molestie
sul luogo di lavoro
di Tamara De Santis
- 7** Le donne iraniane e il velo sui diritti
di Mariangela Verga
- 8** Alle origini della violenza: il *gender pay gap*
di Claudia Tolomei
- 10** La dimensione femminile della cultura:
fattore biologico o culturale?
di Elisa Carletto

Un NO alla violenza di genere ancora più forte

Anche quest'anno, in occasione del 25 novembre, il contatore delle vittime di femminicidio registra un numero impressionante: 79, alla data del 22 novembre, secondo i dati di Uil Mobbing e Stalking. Sono tutte madri, figlie, mogli, fidanzate, amiche ma soprattutto donne. Donne cui la ferocia di uomini dalle menti strette e con grandi pregiudizi hanno tolto la vita, privato del futuro, spento il sorriso. E chi le uccide sono spesso persone insospettabili, mariti, fidanzati, compagni o semplicemente amici, spesso considerate "brave persone" ma che sono invece abili manipolatori che, con atteggiamenti maschilisti e pericolosi schemi, provocano intollerabili violenze

sulle donne. Offese, umiliazioni, minacce, agiscono piano piano fino ad arrivare ad annientarle o addirittura ucciderle. La cultura della violenza sulle donne persiste ancora nella nostra società, in quella che viene definita società avanzata, occidentale, moderna; è un problema di emergenza sociale, sistemico, basato su cultura e sistemi di pensiero che, in qualche modo, ne giustificano l'esistenza fino a considerarla "normale". È un atteggiamento legato a un fattore culturale, a una dinamica di ruoli e di potere difficili da sradicare che vede le donne relegate in precisi ambiti e ruoli della società. Chi si oppone, chi cerca di uscire da questi recinti imposti, può aspettarsi

ritorsioni, violenze e addirittura la morte. Violenza che troviamo in ambito domestico, lavorativo, sociale, che può assumere varie forme ma sempre con le stesse conseguenze: distruggerne le certezze, sottometterne il pensiero, annullarne l'autostima ma soprattutto renderle infelici. È un esercito fantasma quello delle donne che subiscono violenza, che si portano addosso profonde ferite dell'anima e del corpo. Dobbiamo e possiamo interrompere questa spirale che sembra impossibile spezzare. Fortunatamente, nel corso degli anni, molto si è fatto sul piano normativo e legislativo per contrastare la violenza di genere e abbattere le barriere che impediscono le pari opportunità

In foto, la locandina Uil in occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne 2022



Se ti serve aiuto
contatta uilli.it 

**OGNI GIORNO È IL GIORNO
GIUSTO PER ELIMINARE
LA VIOLENZA SULLE DONNE.
SOLO COSÌ CANCELLEREMO
IL 25 NOVEMBRE
DAL NOSTRO CALENDARIO.**



che spesso sottostanno a situazioni di violenza ma il percorso è ancora lungo. Dobbiamo continuare a opporci a un sistema che vede le donne prevaricate, a una tradizione violenta, all'ignoranza, a una visione dei ruoli stereotipata. Le donne devono essere libere. Libere di decidere del proprio futuro, di lavorare, di decidere se e quando fare figli, libere di fidanzarsi, di sposarsi e anche di poter scegliere di lasciare il marito o compagno senza avere paura. In sostanza, libere di essere protagoniste della loro vita in un paese pensato anche per loro. E in quest'ambito anche il Sindacato, attraverso la contrattazione, può fare molto per contrastare ogni forma di discriminazione e violenza sulle donne favorendone l'ingresso nel mondo del lavoro, promuovendo la cultura delle pari opportunità nelle aziende, equilibrando le differenze di genere nelle retribuzioni, introducendo strumenti di conciliazione vita-lavoro e valorizzandone competenze e professionalità. Perché la libertà delle donne passa anche dal mondo del lavoro.

di Mariangela Verga



La violenza economica: l'altra faccia della violenza di genere

Quando si parla di violenza di genere, il primo pensiero di tutti va alla violenza fisica, a quella psicologica, a quella sessuale, ignorando spesso un'altra forma di violenza molto diffusa e perpetrata sulle donne che è la violenza economica le cui conseguenze sono altrettanto pericolose e drammatiche.

Questo tipo di violenza, riconosciuta solo nel 2011 come forma di violazione dei diritti umani e di discriminazione contro le donne dalla Convenzione di Istanbul, è un fenomeno spesso sottovalutato anche dalle stesse vittime perché assume, almeno all'inizio, forme difficilmente riconoscibili in quanto subdole e striscianti.

Spesso la vittima se ne accorge con il passare del tempo proprio perché una delle caratteristiche principali di questo fenomeno è la gradualità con la quale si palesa.

Inizia quasi sempre con un "non serve che lavori tanto ci sono io" oppure con un "dedicati ai figli e alla casa che tanto c'è il mio stipendio" per assumere via via forme sempre più oppressive e privative della donna a cui, nelle forme più acute, viene limitato perfino il fare la spesa o di spendere per sé stessa.

E allora inizia la vergogna, la perdita di stima verso sé stesse, l'isolamento dai propri cari e dalle amicizie che trascina la donna piano piano in un baratro senza fine.

A volte quando la donna se ne accorge è già troppo tardi e la stessa mancanza di indipendenza economica la porta a non reagire, a subire e a non trovare la forza per ribellarsi. Anche questa, come peraltro tutte le forme di violenza di

genere, affonda le radici in un retaggio culturale maschilista e retrogrado, in pregiudizi e stereotipi tesi a declinare ruoli di genere e relazioni familiari in una visione prettamente patriarcale che vede la donna in posizione subordinata all'uomo. Oggi, fortunatamente, abbiamo fatto notevoli passi avanti; tuttavia, ciò costituisce un pesante retaggio storico che si traduce spesso in condizioni sfavorevoli per la donna anche nella divisione di compiti e ruoli familiari.

E sullo sfondo ci sono anche tanti temi sociali irrisolti che condannano le donne a una sudditanza economica familiare: la difficoltà ad accedere al mondo del lavoro, la difficoltà a restare nel mondo del lavoro a causa della scarsità di strumenti di conciliazione di lavoro e ambito familiare, la pressoché esclusiva cura delle persone anziane, fino ad arrivare al *Gender Pay Gap* che, se non priva del tutto la donna di risorse economiche, crea delle differenze retributive tali da minare nel tempo l'autonomia delle donne.

Ciò significa che anche la disparità salariale e la mancanza di pari

opportunità sui posti di lavoro possono rappresentare per molte un ritorno quasi "naturale" all'ambito familiare e casalingo.

Alla luce di queste considerazioni è evidente come il primo passo verso l'autonomia di genere sia rappresentata dalla possibilità di lavorare e avere un reddito personale ed essere consapevoli che il denaro, oltre a essere un mezzo per poter vivere, è anche uno strumento per essere libere dal ricatto del bisogno.

Il precedente Governo ha varato una misura, il Reddito di Libertà, a favore delle donne vittime di violenza per favorire attraverso un sostegno economico un nuovo inizio di vita in autonomia.

Una misura importante per il riconoscimento della violenza di genere come fenomeno di cui le Istituzioni si devono occupare. Ma la sfida che abbiamo davanti deve prevedere, al fianco di interventi di sostegno, anche un forte impegno che favorisca un modello di società avanzato culturalmente in grado non solo di respingere inutili e improduttivi stereotipi e discriminazioni ma anche di favorire e investire la diversità di genere come motore di sviluppo sociale ed economico del Paese, affinché ci sia un'equa distribuzione dei ruoli familiari che favorisca pari opportunità di accesso e di permanenza nel mondo del lavoro. Una società in cui le Istituzioni si facciano carico delle diseguaglianze trasformandole in opportunità.

Un paese in cui essere donna significhi essere libera.

di Mariangela Verga



Il contrasto alla violenza e alle molestie sui luoghi di lavoro

Il tema delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro è un argomento che negli ultimi anni ha segnato finalmente un punto di svolta positivo in termini di trattazione sindacale con le parti datoriali e dal 2016 sono stati raggiunti risultati soddisfacenti in termini di emersione e strumenti a contrasto del fenomeno.

Ci sono voluti moltissimi anni prima che in Italia si prendesse coscienza dell'esistenza delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, soprattutto in quegli ambiti lavorativi cosiddetti "protetti" perché considerati esenti, proprio per tipologia di lavoro svolto e dall'alto livello d'istruzione degli addetti.

Tesi completamente fuorviante rispetto ai dati relativi all'indagine Istat del 2016, in cui l'ente forniva un chiaro quadro della situazione da cui emergeva la reale entità dei casi rilevati in fatto di molestie e ricatti sessuali, quali laide pratiche diffuse in tutti gli ambiti professionali, nessuno escluso. Il dato sconcertante d'allora riportava che un milione e 404 mila erano le donne che nel corso della loro vita lavorativa avevano subito molestie o ricatti sessuali sul luogo di lavoro.

Complessivamente rappresentavano l'8,9% delle lavoratrici attive e no, o in cerca di nuova occupazione. Questi i risultati riferiti ai soli casi denunciati, tantoché proprio allora eravamo ancora lontani dal poter immaginare il dato sommerso, portato a galla solo pochi mesi dopo dal movimento *Me Too* che di colpo scoprì una piaga purulenta nella pancia della società moderna. Il *Me Too* ha rappresentato un'onda lunga che ha travolto l'opinione

pubblica americana grazie alle tante testimonianze di donne molestate, ricattate e addirittura violate in ambito lavorativo, ma anche in ambito culturale e sociale. Il movimento ha avuto grande eco in tutto il mondo occidentale portando in superficie la vera condizione dell'universo femminile in ambito lavorativo che spesso per influenze di natura gerarchica espone la parte debole a vessazioni di vario genere, comprese le molestie e le violenze sessuali sui luoghi di lavoro.

È dunque con Confindustria che Cgil, Cisl e Uil siglano, nel gennaio 2016, un'intesa che recepisce l'Accordo Quadro del dialogo sociale europeo del 26 aprile 2007, definito da *BusinessEurope*, *Ceep (Centre Européen des Entreprises Publiques)*, *Ueapme (Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises)* ed *Etuc (European Trade Union Confederation)*. Nell'accordo vengono definite puntualmente le forme di molestia, di violenza nei luoghi di lavoro, nonché fornito a tutti gli attori chiamati in causa, aziende, lavoratori e parti sociali, un insieme di azioni per prevenire e gestire i problemi derivanti da atti e comportamenti molesti, vessatori o violenti. Altro

aspetto importante dell'accordo è puntare ad aumentare la consapevolezza all'interno degli ambiti lavorativi in termini di gravità e diffusione del problema individuando adeguati sistemi di assistenza alle vittime di abusi o molestie sessuali, stabilendo in tre mesi il termine entro cui recepire le linee di indirizzo dell'accordo Quadro.

A seguito di quest'accordo anche nel settore del Credito, Abi e

Sindacati hanno siglato, nel febbraio 2019, la dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere luoghi di lavoro. Un primo passo nel settore molto importante perché non solo Abi recepisce l'accordo Quadro di Confindustria e i protocolli precedenti anche in tema di misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, ma estende il congedo fino a quattro mesi alle vittime di abusi e molestie sessuali. Con la ratifica di questa dichiarazione l'Associazione Bancaria Italiana per la prima volta ha dato un importante segnale di consapevolezza sull'esistenza del fenomeno nel settore del credito, portando all'attenzione generale il problema delle molestie di genere sui luoghi di lavoro. A breve distanza di tempo anche Ania, l'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici, e le Banche di Credito Cooperativo hanno siglato, nei rispettivi settori, l'accordo sulle molestie sessuali sui luoghi di lavoro.

In occasione della ricorrenza della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il 25 novembre 2019, Abi e Sindacati hanno fatto un ulteriore passo in avanti firmando un accordo che stabilisce per le vittime di violenza la possibilità di sospendere mutui e finanziamenti per la durata massima di 18 mesi. Un aiuto tangibile alle tante donne che coraggiosamente scelgono di avviare un nuovo percorso di vita, per sé e per i propri figli, allontanandosi finalmente dagli abusi e scegliendo di entrare nei percorsi di protezione che spesso le difficoltà economiche impediscono di intraprendere.

di Tamara De Santis

Le donne Iraniane e il velo sui diritti

E il Profeta ha detto: «La donna migliore è quella che quando la guardi ti rallegri, e se le ordini qualcosa la trovi pronta ad ubbidire, e se tu ti allontani preserva la sua intimità per te...». La morte della giovane Masha Amini, uccisa per non aver indossato correttamente il velo, ha mostrato a tutto il mondo come l'oppressione delle donne può essere sfidata a viso aperto da migliaia di loro quando in gioco non c'è solo un velo ma dignità e diritti negati.

Sono state proprio le donne iraniane a scendere in piazza, senza *hijab*, tagliandosi ciocche di capelli e sfidando apertamente il regime dei *mollah*. Donne coraggiose di tutte le età ma anche uomini di tutte le etnie,

giovani che hanno scelto di affiancarle perché quella non è solo una rivolta delle donne ma una battaglia per i diritti, per il cambiamento, per riaffermare che non si può avere democrazia e libertà se le donne sono oppresse. Le rivoluzioni sono così, arriva il momento in cui reprimere, incarcerare, privare, umiliare e picchiare le donne diventa un potente detonatore per la società in cui si vive. Grazie al coraggio e alla determinazione delle donne è stato tolto il velo e data voce a una situazione di privazione atavica dei diritti, diventata ormai insostenibile. La storia di Masha, di Nasrin o di Asra, uccisa perché non voleva cantare l'inno, e di tante altre donne che ora si trovano

in carcere, ha tolto il velo alla condizione femminile in Iran sulla quale è necessaria una riflessione collettiva.

Sono immagini dure quelle che hanno scosso l'opinione pubblica occidentale e che si affiancano a quelle delle donne Afghane, anch'esse impegnate in una dura lotta contro il regime talebano che le ha private di tutte le conquiste raggiunte negli anni.

Ecco perché questa storia non riguarda solo l'Iran, le cui donne chiedono di non essere lasciate sole, ma tutte e tutti noi. Perché la battaglia comune per libertà e democrazia, valori che vanno tutelati e difesi sempre, passa anche da queste coraggiose donne iraniane.

di Mariangela Verga



Alle origini della violenza: il *gender pay gap*

A cosa facciamo riferimento quando parliamo di *gender pay gap*? Al differenziale retributivo che esiste fra uomini e donne a parità di mansione. Il *gender pay gap* è una delle dimensioni del più ampio divario rilevabile a livello socio-economico, professionale, di rappresentanza politica e presenza negli organismi decisionali pubblici e privati, in tutti gli ambiti in cui le donne risultano penalizzate da una concezione androcentrica della società.

Una società che, nonostante le conquiste fondamentali raggiunte grazie a decenni di lotte, la presenza di normative che mirano a contrastare discriminazioni e offrire tutele, non ha ancora compiuto la decisiva presa di distanza dalla cultura patriarcale che crea vischiosità, frizioni e ancora oggi veri e propri ostacoli a una equilibrata realizzazione di donne e uomini. In discussione non è infatti l'ascesa delle donne ma la costruzione di modello di vita sociale che sia in grado di dare a entrambi i sessi la libertà di realizzarsi ed esprimersi senza sovrastrutture, abbandonando i costrutti socio-culturali intrisi di stereotipi, in una valorizzazione delle differenze in quanto portatrici di benessere individuale e collettivo.

La riduzione della sperequazione è una necessità non solo sotto un profilo che potremmo definire etico ed equitativo, ma anche di tipo squisitamente economico: le donne sono la maggioranza della popolazione e il loro accesso qualificato al mercato del lavoro, nonché la presenza in ruoli manageriali e del potere politico, è fonte di competenze e generatrice di ricchezza. Disperdere competenze e ruolo economico delle donne significa distruggere ricchezza.

Sebbene la consapevolezza di ciò sia sempre più consolidata anche a livello istituzionale e politico,

tant'è che la parità di genere è uno dei *Goal* dell'Agenda 2030 dell'Onu¹, i passi da compiere sono ancora molti. Ne è una prova, per quanto attiene l'Europa, l'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto Europeo per la *gender equality* (EIGE)², strumento politico che evidenzia i passi compiuti in direzione della parità di genere ed è quindi al tempo stesso la cartina di tornasole della mancata parità.

Il valore dell'indice 2022 per l'Italia è 65, al di sotto del valore EU di 68, e ben lontano dai valori della Svezia (83,9), ma anche di Francia (75,1) e Spagna (74,6)³. Nei singoli domini che compongono l'indice complessivo, l'Italia ha i punteggi più bassi relativamente: all'accesso, stabilità, qualità e segregazione del lavoro, conciliazione vita-lavoro e prospettive di carriera; alla conoscenza e quindi alla formazione, fra cui quella universitaria e alla diversa presenza per genere nei corsi di studio; al tempo dedicato ad attività di cura di familiari (con o senza disabilità), allo svolgimento di attività domestiche, altre attività sociali in senso lato; e infine nell'indicatore del potere inteso come presenza negli organismi decisionali pubblici e privati (dal Parlamento ai *board* delle società).

Il quadro che emerge delinea una figura di donna italiana che pur avendo un buon accesso agli studi, anche universitari, rimane confinata in quelli legati ad ambiti ritenuti più femminili, riproducendo sostanzialmente il ruolo di cura – della famiglia e della casa – che anche fuori dal lavoro continua a essere ritenuto vocazione naturale delle donne. Donne che non ricopriranno poi ruoli chiave mediante i quali incidere significativamente e favorire su un cambio di rotta. Tutti elementi che descrivono

una modalità inattuale di guardare al ruolo della donna e quindi anche a quello dell'uomo, e potenzialmente generatori di *gap* retributivo.

Sebbene le donne in Italia si laureino di più e spesso anche con votazioni più elevate dei colleghi uomini, ciò non si traduce né in una maggiore facilità di impiego, né tanto meno di pari retribuzione già all'accesso⁴. I dati mostrano inoltre non solo una scarsa presenza di donne laureate in discipline a maggiore occupabilità quali le materie Stem (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*), ma il persistere di uno svantaggio delle donne rispetto agli uomini anche nell'impiego in tali ambiti disciplinari. In sostanza, una laurea in scienze e matematica o in informatica, ingegneria e architettura può aprire a quella fetta di mercato del lavoro che presenta una maggiore attrattività, sia in termini di occasioni di impiego che di remunerazione, ma non mette al riparo da una selezione discriminante in base al genere, a riprova della pervasività e dei condizionamenti degli stereotipi. Alcuni studi hanno evidenziato anche come ambiti lavorativi che progressivamente vengano ritenuti di minor valore tendano a femminilizzarsi creando una forma appunto di segregazione occupazionale, con correlato calo delle remunerazioni.

Una volta superato lo scoglio dell'accesso al lavoro, entrano poi in gioco altri elementi che influiscono sui livelli retributivi delle donne e sul loro futuro pensionistico. La mancata condivisione dei compiti di cura e dei lavori domestici è forse il principale, in quanto condiziona le scelte delle donne rispetto a quantità e qualità della prestazione. Il *part time* se non è la sola via per accedere al mercato del

lavoro spesso è quella per poter proseguire l'attività lavorativa, così come l'utilizzo di permessi e flessibilità oraria tende a essere più marcatamente femminile. Tutti elementi che incidono sulla retribuzione complessiva – compresi quindi i sistemi premianti e incentivanti⁵ –, oltre a ridurre le prospettive di sviluppo professionale. Lo stesso *Smart Working* rischia di avere effetti penalizzanti nella misura in cui allontana da quel complesso di relazioni che ancora hanno un ruolo determinante nelle progressioni di carriera.

Se a impieghi, spesso discontinui, magari in settori caratterizzati da minori livelli retributivi, aggiungiamo la necessità di ricorrere a istituti – permessi, congedi, *part time* – che riducono non solo la retribuzione complessiva, ma possono contribuire ad aggravare ulteriormente la penalizzazione nell'accesso a posizioni apicali, appare evidente anche quanto il *gender pay gap* incida negativamente, in prospettiva, sulla futura pensione delle donne.

Assodato che le donne non sono naturalmente vocate ai compiti di cura, né meno portate degli uomini per le materie Stem, né costituzionalmente refrattarie a ruoli di responsabilità e potere, e che sono attrici, sia nel privato che nella società, non solo in quanto madri o figure di riferimento per compiti di cura ma in quanto persone che aspirano a una piena realizzazione di sé anche in ambito lavorativo e professionale, diviene fondamentale agire concretamente:

- sul ruolo della scuola nel proporre percorsi di studio e modelli di donne e uomini scevri da stereotipi e preconcetti, creando i presupposti per un accesso al mercato del lavoro con eguali opportunità per entrambi i generi;
- sull'accesso al lavoro affinché le selezioni avvengano sulla base di parametri non inficiati da elementi discriminatori e assicurando una retribuzione di accesso paritaria;
- sull'individuazione di flessibilità, politiche di *welfare*, strumenti di conciliazione vita-lavoro che

favoriscano una condivisione vera di compiti di cura con la/il *partner*;

- sul soffitto di cristallo che ancora oggi impedisce alle donne di accedere a ruoli manageriali e in generale delineando percorsi lavorativi e di carriera equilibrati per donne e uomini.

Azioni queste che, oltre a consolidare un cambiamento culturale per donne e uomini, possono agire sull'*empowerment* femminile e sulla stabilità economica delle donne. Una cultura che svaluta la donna, che ne riduce l'autonomia economica e la padronanza dei mezzi di sostentamento creando i presupposti di una soggezione all'uomo, favorisce la violenza, compresa quella nelle sue forme psicologiche più subdole quali la violenza economica, e pregiudica la possibilità alle donne di sottrarsi a partner violenti e intraprendere percorsi di uscita dalla violenza, che necessitano di risorse non solo psicologiche, ma anche economiche.

di Claudia Tolomei



1. <https://unric.org/it/obiettivo-5-raggiungere-luguaglianza-di-genero-ed-emanipare-tutte-le-donne-e-le-ragazze/>

2. La costruzione dell'indice prevede l'assegnazione di un punteggio (da 1 a 100) all'Unione Europea e ai singoli Stati membri. Il punteggio definisce la misura dei traguardi raggiunti, e per contro delle differenze esistenti, rispetto all'equilibrio fra donne e uomini in sei domini - chiave: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute, oltre che nei loro sottodomini.

3. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/IT>

4. Fonte Istat: Livelli di istruzione e ritorni occupazionali anno 2021 <https://www.istat.it/it/archivio/276497>

5. Le voci retributive variabili sono quelle che maggiormente risentono delle assenze e della discrezionalità nel riconoscimento, quindi potenziale fonte di discriminazione fondata sul genere. Peraltro l'utilizzo di algoritmi nella gestione del personale, se da un lato apparentemente può rendere più oggettiva una valutazione, di fatto può veicolare stereotipi esistenti a monte del processo di programmazione.

La dimensione femminile della cura: fattore biologico o culturale?

Che ci piaccia o no, la vita è fatta di tempo, un tempo limitato in cui la dimensione della cura è essenziale: tutti noi, infatti, nel corso della nostra esistenza diamo e riceviamo cura, soprattutto nei momenti in cui la strutturale fragilità umana ci dimostra quanto sia fondamentale l'aiuto reciproco. Pensiamo alla nascita di un bimbo/a, alla gestione di una persona diversamente abile, alle necessità degli anziani: chi se ne occupa in prevalenza nella nostra società? La risposta sembra ovvia, quasi scontata: il mondo femminile, con tutte le conseguenze che ciò comporta, anche sul piano lavorativo. Basti riflettere su come, nell'opinione comune, il *part-time* - e ora purtroppo anche lo *Smart Working* - venga considerato non come una scelta di vita, ma piuttosto come una necessità per accudire figli e anziani. Sappiamo bene che, tranne in rare aziende illuminate e comunque in casi eccezionali, questa riduzione

d'orario implica anche una riduzione delle possibilità di carriera, al di là delle capacità e delle competenze effettive. D'altra parte, nella nostra cultura la relazione di cura, in particolare quella materna, è sempre stata concepita come un fenomeno naturale, biologico e, in realtà - come risulta da vari sondaggi - anche la maggioranza delle donne la pensa così. Ma siamo proprio sicuri che sia tutto così scontato? Se è vero che da sempre tra le caratteristiche del mondo femminile vi è una capacità innata di prendersi cura dell'altro, non è che ci sia anche un fattore culturale - spesso strisciante e celato da una parità di genere dichiarata, ma non praticata davvero - che vede l'uomo più portato per la carriera, soprattutto nel mondo finanziario, e la donna in una posizione subalterna nei fatti o analoga solo fino a quando non ha bimbi, genitori e/o disabili da assistere? Naturalmente come

a ogni domanda la risposta non può essere univoca ed è corretto che rimanga soggettiva. Quello che è certo è che la dimensione della cura implica un *mix* di sentimenti, fatto di amore e fatica, generosità e stanchezza, soddisfazioni e rinunce: un *mix* ambivalente che, da un lato, può dare molto senso al tempo della nostra vita, dall'altro può rappresentare un peso insostenibile, soprattutto quando si è lasciati soli nella quotidianità e non si hanno, per mille motivi, alternative di scelta. Ecco, questo è il punto focale: ogni donna dovrebbe avere la libertà di scegliere consapevolmente la propria strada, anche lavorativa. Sulla carta e formalmente questa libertà c'è, ma nella pratica permane una discriminazione latente, difficilmente eliminabile finché la dimensione della cura non si affrancherà da ogni univoca connessione col femminile e non diventerà un modo d'essere accessibile a tutti, al di là del genere.

di Elisa Carletto

Un simbolo del categorico rifiuto della violenza sulle donne al 7° Congresso Nazionale Uilca. Un posto vuoto, riservato nelle prime file della sala, per non dimenticare il vuoto che lascia ogni donna vittima della violenza di genere.

