



LA VIOLENZA è...

Il film *"The Wife - Vivere nell'ombra"*, di cui proponiamo una scena, racconta la storia di un uomo che vince il Nobel per la letteratura firmando i romanzi scritti dalla moglie. Lei ha rinunciato a firmarsi in gioventù, scoraggiata da una scrittrice di grido che le ha sbattuto in faccia gli enormi sacrifici e le difficoltà a vedersi riconosciuta in quanto donna in un mondo di critici, editori, scrittori uomini.

Troviamo fortemente umoristica la rivendicazione *"isterica"* di lui per veder riconosciuto il suo contributo di revisore, *"uomo di casa"*, che si prende cura dei figli per lasciarla lavorare tranquilla...

Ci ha riportato alla mente una compagna, che rinunciò a ricoprire un incarico primario in categoria per non compromettere i rapporti con il marito, che lavorava anche lui in Cgil in un ruolo di minor rilievo.

La provocazione che vogliamo lanciare oggi è di riflettere sul **rapporto tra autostima e riconoscimento - sociale e affettivo - per uomini e donne.**

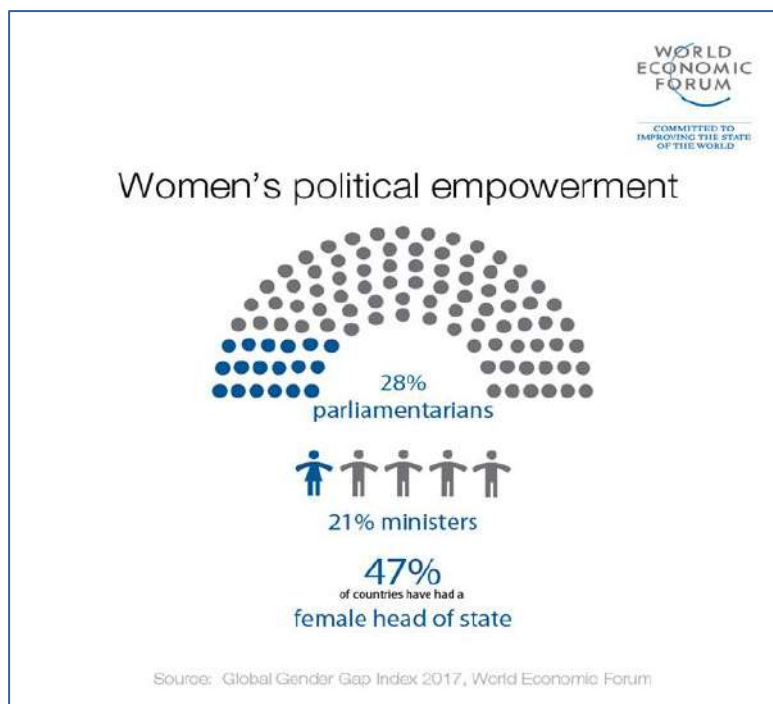
Partiamo dagli uomini. La vostra vita corre ad alte velocità e raggiunge - **talvolta** - obiettivi eccelsi, utilizzando - **spesso** - come ammortizzatore le donne. Si dice che **“dietro ogni grande uomo c’è una grande donna”**, ma perché non avviene mai il contrario?

Sembra che gli uomini proprio non ce la facciano a dare spazio alle donne - permettendo loro di esistere ed emergere **in modo indipendente** - figuriamoci poi a riconoscere loro gli onori del palcoscenico! **È una semplice questione di potere o qualcosa di più profondo?**

Senza maggior riconoscimento sociale (rispetto alla compagna) il maschio perde identità e autostima?

E che dire di noi? **Le donne, vittime e complici** allo stesso tempo **di un meccanismo culturale arcaico e resistente**, che ci tiene ai margini, dietro le quinte, **invisibili**.

Non vi tragga in inganno quel 47%. Sono i Paesi in cui c’è stata almeno una donna capa di Stato per almeno 5 anni negli ultimi... 50!



Dietro la parete di quella che Chiara Saraceno ha chiamato una **“gerontocrazia politica maschile”** si intravedono **figure femminili comprensive, accuditive, plaudenti**, che - come scriveva Virginia Woolf - alimentano il narcisismo maschile, o forse, persino, lo creano.

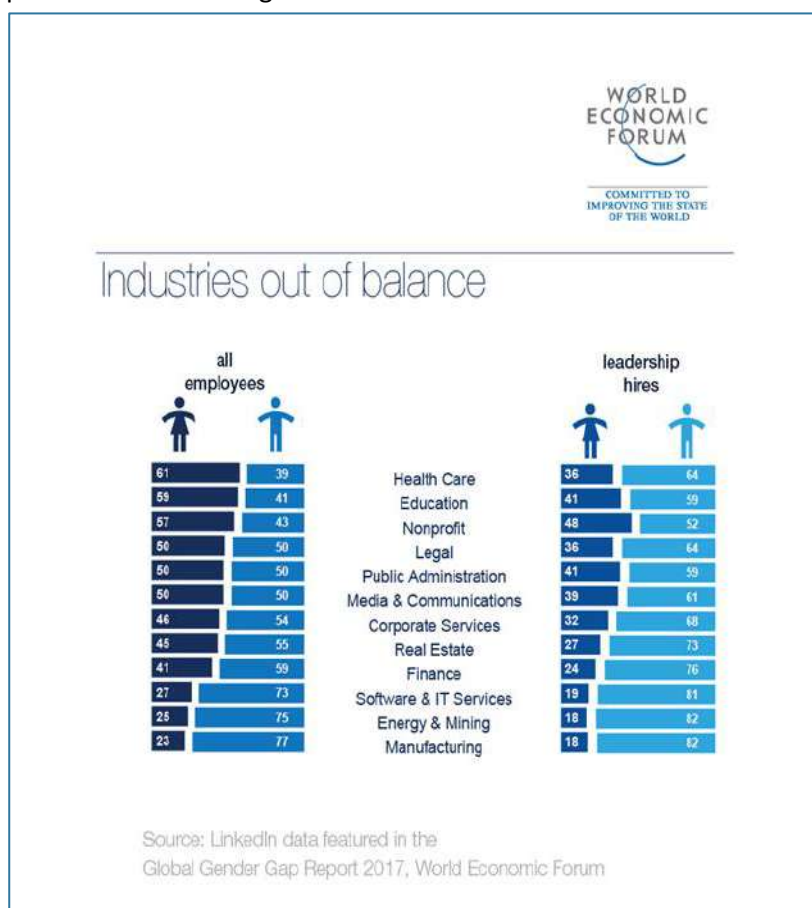
La provocazione, quindi, è duplice: agli uomini ma anche a noi stesse.

C’è bisogno che gli uomini accettino di mettersi in discussione, senza che la leadership femminile sia percepita come una minaccia alla propria virilità e al proprio valore.

C’è anche bisogno di maggiore consapevolezza da parte delle donne delle proprie capacità e competenze; **e di più coraggio** da parte di quelle che, prestandosi ai giochi di potere maschili, portano pregiudizio non solo a se stesse, ma anche alle altre.

Per una società migliore, è necessario che la libertà di scelta delle donne si accompagni a **pari opportunità sostanziali**.

Norme antidiscriminatorie e luoghi delle donne non sono elemosina, né



concessioni su cui ironizzare o di cui vergognarsi, **ma valori e regole a servizio dell'organizzazione**, per una rappresentanza compiuta delle istanze del lavoro, di cui c'è ancora tanto bisogno.

Il problema delle pari opportunità sarà risolto solo quando vedremo un numero pari di donne e uomini incompetenti che occupano posti di responsabilità... se poi arriveremo anche a sostituirli con donne e uomini competenti, allora avremo fatto il miracolo...

Il Gender Gap Index monitora annualmente la parità in 144 Paesi attraverso quattro indicatori: **opportunità economiche, istruzione, salute e accesso alla politica.**

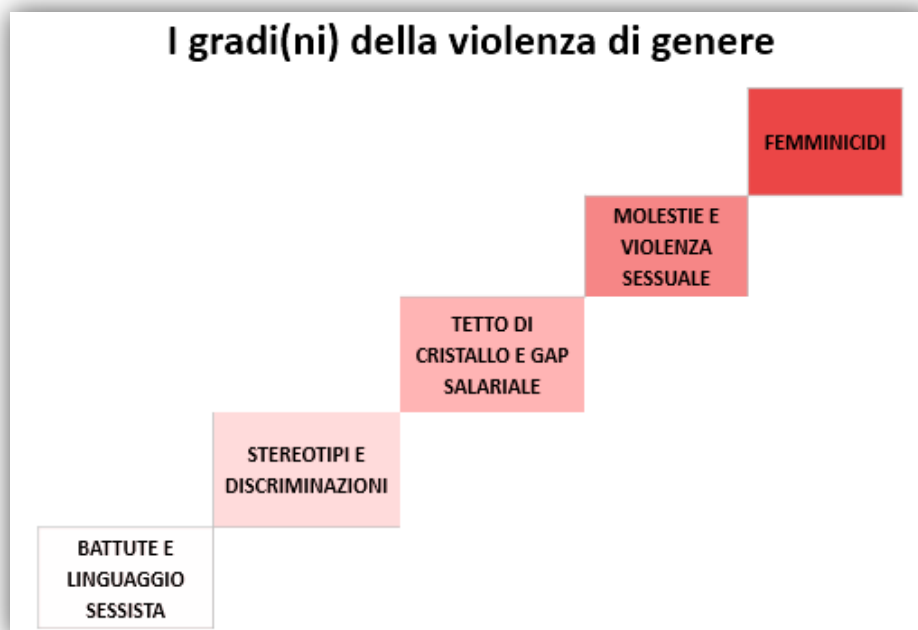
Leadership politica ed economica in Italia		
LA PARTECIPAZIONE POLITICA ED ECONOMICA E IL LIVELLO DI OPPORTUNITÀ FEMMINILE IN ITALIA	GENDER GAP INDEX 2017	POSIZIONE 2017
Potere politico	23%	46 su 144
Partecipazione e opportunità in campo economico	57%	118 su 144
Accesso alle professioni di maggior rilievo in ambito pubblico e privato (legislatori/dirigenti)	38%	81 su 144
Fonte: World Economic Forum - Global Gender Gap Report 2017	100% = perfetta parità	su 144 Paesi

Nel 2017, l'Italia si trovava all'82° posto, con un crollo di ben 32 punti rispetto all'anno precedente.

A portarci in basso, soprattutto l'**indicatore economico** e in particolare il **divario nello stipendio a parità di tipologia di lavoro**, per il quale siamo finiti al 126° posto. Anche per quanto riguarda la salute, l'Italia è arretrata al 123° posto.

Questi primati negativi del nostro Paese sono insieme causa e conseguenza della violenza sulle donne, che si esercita in diverse forme, a partire dal linguaggio.





I gradi(ni) della violenza di genere hanno **diverse intensità**, certo, ma dobbiamo riconoscerne l'**unica matrice culturale**.

BATTUTE E LINGUAGGIO SESSISTA

La discriminazione parte dal lessico.

Dal monologo *“Sono solo parole”* di Paola Cortellesi:

- *Un professionista: un uomo molto pratico del suo mestiere*
- *Una professionista: una mignotta*
- *Un uomo di strada: un uomo del popolo*
- *Una donna di strada: una prostituta*
- *Un gatto morto: un felino deceduto*
- *Una gatta morta, una donna leggera*
- *Un uomo disponibile: un uomo gentile e premuroso*
- *Una donna disponibile: una che ci sta*

• *Un uomo di mondo: un gran signore*

• *Una donna di mondo: una mignotta.*

E ancora... dalla vita quotidiana:

- *Te la sei cercata!*
- *Dovresti essere contenta se ti guardano...*
- *Chissà quella che ha fatto per arrivare dov'è arrivata!*
- *Certo, anche lei però, se va in giro vestita così...*
- *Domani incontri il cliente, mettiti bella scollata!*
- *Ho visto il suo curriculum, lo sa che ha proprio un bel faccino...*
- *In ufficio sei stata classificata come più che scopabile.*

Il primo gradino della violenza è l'uso di un **linguaggio sessista**, che purtroppo è ancora molto diffuso, come anche il **senso del ridicolo** che suscita - tra uomini e donne - il declinare alcune parole al femminile, in particolare se indicano professioni di prestigio o di potere (ministra, segreteria generale, magistrata...).

E nel nostro “incontaminato” mondo?...

8 marzo 2017 - Un dirigente periferico di un istituto di credito scrive una mail ai suoi sottoposti:

Buongiorno a tutti (...e tanti tanti Auguri alle DONNE!!!).

Fin qui tutto bene, ma vuole strafare. Così, fa seguire il tutto da una barzelletta di cattivo gusto, che per decenza non citiamo.

Alla barzelletta segue un pensiero (presunto filosofico) che, invece, riportiamo:
È ridicolo e ingiusto che l'ozio delle nostre mogli sia mantenuto dal nostro sudore e dal nostro lavoro (Michel de Montaigne).

Per chi fosse curioso è vissuto nel 1500 ... **il filosofo, non il dirigente!**

- *Per fortuna sono soltanto parole...*
- *ma dai, era solo una battuta!*

Certo, ma **se le parole fossero la traduzione del pensiero sarebbe grave... e se poi determinassero le azioni sarebbe terribile!**

STEREOTIPI E DISCRIMINAZIONI

Il secondo gradino della violenza è rappresentato dagli stereotipi.

Le parole che usiamo nel linguaggio comune, a volte senza esserne consapevoli, ci rinchiudono in ruoli predefiniti, sacrificando talenti e neutralizzando le spinte al cambiamento.



- *Se vai in maternità, non sei sicura di ritrovare il posto di lavoro...*

- *...ma sei sicura di non trovare un posto all'asilo nido!*

- *Se hai la fortuna di trovare un posto al nido, sarai considerata una cattiva madre...*

- *e ora che di figli non ne fai più, ci sono i genitori anziani a cui*

badare e così hai sempre una buona scusa per non lavorare

- *Ti suggeriscono come vestirti ...*
- *Se il capo ti molesta, taci per non perdere il posto, tanto provarlo è così difficile...*
- *e poi, certamente, lo hai provocato... vestendoti esattamente come ti era stato richiesto.*
- *Guadagni meno del tuo collega maschio che fa le stesse cose.*
- *Fai carriera con più difficoltà e - se la fai - piovono insinuazioni...*
- *Il direttore che dà ordini sa il fatto suo, la direttrice è di sicuro un'isterica insoddisfatta.*

Esempi tratti dal linguaggio quotidiano:

- *Che donna con le palle!*
- *Lascia stare, sono cose da maschi...*
- *A pari livello preferiamo assumere un uomo.*
- *Scusa, ma ci sei solo tu? Non posso parlare con un uomo?!*

Esempi tratti dall'esperienza di molte donne:

- *Per farti assumere non devi avere progetti familiari.*
- *Ti viene richiesta la bella presenza.*

Gli stereotipi sono alla base delle discriminazioni, che, ancora, **relegano le donne nei ruoli di cura, ostacolandone la partecipazione paritaria alla vita economica, politica e sociale.**

E QUINDI, CHE FARE?

Dobbiamo inserire nelle piattaforme contrattuali misure che abbiano l'obiettivo di **favorire la conciliazione**. Perciò, nella Guida "Conciliazione vita-lavoro", allegata agli atti del Congresso, abbiamo ripercorso legislazione e contrattazione (di settore e aziendale) evidenziando le migliori prassi da recepire.

Dobbiamo recuperare forza contrattuale nella gestione dell'**organizzazione del lavoro**, affinché flessibilità oraria, part time e lavoro agile, siano strumenti per favorire un riequilibrio fra tempi di vita e di lavoro, più che mezzi per rispondere a logiche aziendali, che prima o poi si pagano... con la discriminazione.

Le penalizzazioni per chi svolge attività di cura devono essere rimosse. Perciò chiediamo, ad esempio, **percorsi di formazione e riqualificazione paritari** dopo i periodi di assenza per lavoro di cura e il riconoscimento di una contribuzione aggiuntiva per chi (donna o uomo che sia) presta tale attività.

La digitalizzazione e il lavoro agile hanno enormi potenzialità in termini di flessibilità di orario e luogo di lavoro, e possono favorire la conciliazione. Tuttavia portano con sé il **rischio di tenerci sempre connessi**. Di conseguenza occorre delinearne **regole e limiti esigibili**, che consentano una reale conciliazione.

L'evoluzione tecnologica ha investito l'intera struttura sociale rimettendo in discussione i

confini tra i diversi ambiti della vita (personale, familiare, amicale, lavorativa...), così come la possibilità stessa di avere spazi e tempi dedicati per ciascuno. La reciproca invasione tra ambiti differenti minaccia l'equilibrio e la salute delle persone, la qualità delle relazioni e la stessa efficienza dei processi produttivi.

La disconnessione è oggi una questione centrale per tutto il mondo del lavoro ed è in relazione con il rispetto e l'esigibilità degli orari contrattuali.

Su questa questione, come sulle **politiche commerciali**, è necessario recuperare un effettivo potere contrattuale e una concreta capacità di incidere, pena un sottile ma continuo **scivolamento verso modalità organizzative e produttive tipiche del lavoro autonomo.**

Pensiamo a cosa possa significare **lavorare per obiettivi**, non soltanto in termini di tempi di

lavoro, ma anche di valutazione della prestazione e di percorsi di carriera.

Le norme sulla conciliazione hanno favorito la presenza delle donne nel mondo del lavoro, senza però affrancarle dal ruolo prioritario di madri e più in

generale di **"badanti"**. Vanno quindi **integrate con strumenti che incentivino la condivisione delle attività di cura** con gli uomini.

In Italia, il lavoro di cura non retribuito grava sulle donne per il 75% del tempo.

Anche qui, agiscono gli stereotipi, ma non solo quelli. Le famiglie infatti tendono a rinunciare al reddito meno rilevante che, di solito, è quello della donna. Laddove, invece, è la donna a guadagnare di più le scelte non sono così scontate.

Divario di genere nel mercato del lavoro

Paesi	Quota % di lavoro di cura non retribuito	% di donne nel 10% a più alto reddito	% di donne nell'1% a più alto reddito
Spagna 2010	63%	33%	22%
Danimarca 2013	57%	31%	16%
Canada 2013	61%	30%	22%
Nuova Zelanda 2013	65%	29%	29%
Italia 2014	75%	29%	20%
Regno Unito 2013	65%	28%	18%
Australia 2012	64%	25%	22%
Norvegia 2013	57%	22%	14%

Fonte: <http://www.ise.ac.uk/internationalinequalities/pdf/11-Working-Paper-5-Atkinson.pdf> e OCSE, stat. su Lavoro: Tempo dedicato al lavoro retribuito e non retribuito, distinto per genere

La condivisione delle attività di cura è ancora da conquistare, per donne e uomini. Un cambiamento si sta profilando all'orizzonte, ma ha bisogno di essere stimolato e incentivato.

In questa direzione va la proposta, elaborata con le compagne della Cgil, di **estendere i congedi parentali a 10 mesi, con retribuzione all'80%**, entro i 12 anni dei figli, con la previsione di una quota obbligatoria (incentivata) per i papà.

TETTO DI CRISTALLO E GAP SALARIALE

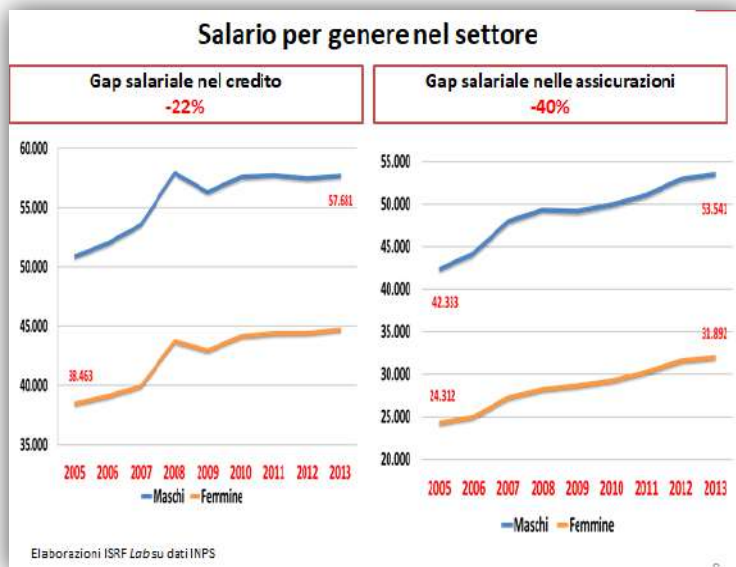
La disuguaglianza è la cifra del nostro tempo.

Nell'illusione che il mercato del lavoro sia dotato di meccanismi di regolazione interna, non stiamo governando la distribuzione del reddito. La ricchezza si concentra nelle mani di pochi e aumentano le fasce di popolazione a rischio povertà.

Dal punto di vista di genere, questo processo di polarizzazione non è neutro: ci sono vincitori e vinti.

Un divario salariale significativo si riscontra infatti, anche a parità di inquadramento, in tutti i settori di attività e si amplifica nelle posizioni apicali.

Quali sono le dinamiche salariali del nostro settore?



Nel corso del 2013, **il gap salariale a sfavore delle lavoratrici del credito è stato del 22%**, in linea rispetto alla media italiana per i redditi da lavoro dipendente e con un trend di miglioramento (dal 24% del 2005 al 18% del 2017, secondo l'ultima elaborazione IRSF Lab).

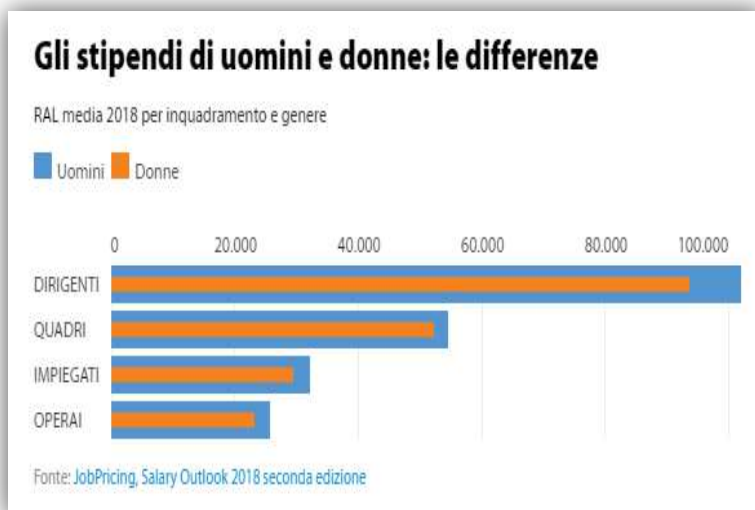
Sempre nel 2013, registriamo, invece, un gap salariale pari al **40% nelle assicurazioni**. Questo dato, davvero sconcertante, è di certo influenzato dalle diverse condizioni contrattuali del settore e in particolare dall'**elevata presenza femminile nelle agenzie dell'appalto**, dove il processo di sindacalizzazione è più difficile e il potere contrattuale è limitato.

In entrambi i casi, **sul gap incide il ricorso al part-time**, strumento privilegiato dalle donne per fronteggiare i carichi familiari, in assenza di un supporto pubblico adeguato. Tuttavia, né il part-time né i congedi parentali sono sufficienti a spiegare un tale scarto.

Violenza è negare la carriera alle donne.

Il gap salariale è una forma di violenza economica.

L'occupazione femminile nel nostro settore è una conquista non solo per le donne, ma un vantaggio per tutt@ (in termini di produttività e di servizio



alla clientela) e per il sistema economico in generale. Ancora tanta è, invece, la strada da percorrere per raggiungere percorsi di carriera paritari, come ci confermano i rapporti biennali di pari opportunità, che certificano la persistenza di **un tetto di cristallo opalescente**.

Nelle aziende di credito dove abbiamo negoziato percorsi professionali, con la contrattazione di 2° livello, il tetto di cristallo si colloca ai primi due livelli dei Quadri Direttivi. Dove invece vigono soltanto le norme del CCNL, la carriera delle donne si ferma alle aree professionali. Questo è emerso nel corso dei laboratori, realizzati insieme alla Formazione Nazionale, con l'obiettivo di creare **una rete nazionale di esperte, per elaborare e monitorare l'andamento dei dati dei rapporti pari opportunità e suggerire proposte per la riduzione del gap**.

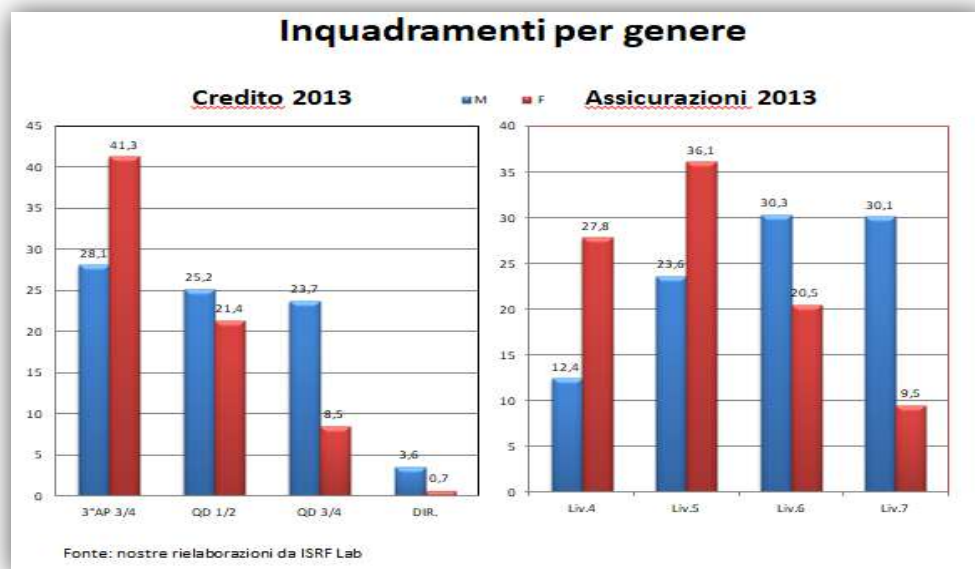
Contiamo sul contributo dei territori per garantire risorse dedicate a questo progetto e confidiamo nella forte motivazione delle compagne coinvolte nel percorso formativo, per scovare le discriminazioni di genere.

Intanto, in vista del Congresso e soprattutto del prossimo rinnovo contrattuale, abbiamo ribadito la necessità di negoziare **norme per il riequilibrio nella distribuzione di genere degli inquadramenti**, utilizzando strumenti innovativi quali:

- **percorsi di formazione paritari e certificati**, condivisi e affidati a soggetti terzi;
- **incentivi/disincentivi economici** con premi/sanzioni per le aziende, che in un determinato periodo di tempo raggiungano o meno un rapporto equilibrato tra i generi nei più alti livelli di inquadramento (attingendo, ad esempio, ai contributi del FOC).

Stimolare **una sana competizione tra le aziende sulla parità nelle carriere** potrebbe essere una buona carta da giocare in questo momento di attenzione mediatica globale alla questione di genere.

Violenza è non riconoscere pari valore a pari lavoro.



Il gap salariale persiste anche a parità di orario di lavoro e di inquadramento. **Si annida nel salario variabile**, che non è erogato in base a criteri meritocratici, ma elargito in modo discrezionale e, perciò, soggetto a pregiudizi e stereotipi di genere.

Per contrastare le discriminazioni, tutte le informative aziendali devono contenere **dettagli di genere**, in particolare su progressioni di carriera e sistemi incentivanti.

Un'informativa sul **salario orario annuo distinto per genere**, al netto quindi delle differenze dovute al minore tempo lavorato, potrebbe infine fornirci una reale quantificazione del fenomeno discriminatorio.

Tutti questi strumenti devono essere messi in campo per integrare le nostre prossime rivendicazioni salariali con la prospettiva di genere, in modo da ridurre la violenza economica nei confronti delle lavoratrici.

Violenza è limitare l'accesso delle donne al denaro e alla sua gestione.

Anche questa è una forma di violenza economica, che, forse, colpisce meno le lavoratrici del nostro settore, ma coinvolge le nostre clienti (attuali e potenziali). Il conto in banca intestato a una donna è una conquista relativamente recente.

Risale, infatti, al 1965, ma ancora oggi non è alla portata di ogni donna: soltanto il 20% delle donne che lavorano possiedono un c/c intestato a loro nome e, quindi, amministrano direttamente i propri guadagni. Inoltre, alle donne – risparmiatrici o imprenditrici – non vengono garantite pari opportunità neppure nell'accesso al credito.

MOLESTIE E VIOLENZA FISICA E SESSUALE

In questa escalation di discriminazioni, si arriva troppo spesso agli abusi verbali, alle molestie e alle minacce.

Ricatti sessuali sul lavoro

1 milione 173 mila donne
fra i 15 e i 65 anni
hanno subito
ricatti sessuali sul posto di lavoro
il **7,5%** delle donne che lavorano o
hanno lavorato in passato

11,9% richieste di prestazioni sessuali
10,1% richieste di disponibilità sessuale
25,5% ricatti sessuali per avanzamenti/carriera

Il **32,4%** quotidianamente o più volte alla settimana
il **17,4%** una volta a settimana
il **29,4%** qualche volta al mese
il **19,2%** più raramente

Fonte: Dati ISTAT Report 2018

Con l'Accordo Quadro Europeo del 6.4.2007 si afferma il **rispetto reciproco della dignità a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro e l'obbligo per i datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza sul posto di lavoro. Viene, quindi, definita la molestia e indicate finalità e misure per prevenire il fenomeno.**

L'Accordo tra Confindustria CGIL, CISL e UIL del 25 gennaio 2016 mira a dare diffusione all'accordo europeo, a promuovere le procedure di gestione più adeguate e a favorire l'adozione della dichiarazione all'interno delle unità produttive.

Tanti gli accordi sottoscritti, ma ancora nulla di concreto nel mondo del lavoro che direttamente ci riguarda. La Segreteria Nazionale, in sinergia con l'Esecutivo Donne, sta lavorando per giungere a un'intesa in cui si affermino:

1. *il principio dell'inammissibilità di ogni atto e comportamento che si configuri come molestia e molestia sessuale;*
2. *il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori di essere trattati con dignità;*
3. *il diritto a denunciare comportamenti molesti;*
4. *il principio della responsabilità in capo al datore di lavoro.*

Chiediamo siano elencate, a titolo esemplificativo e non esaustivo, **tipologie di molestie e molestie sessuali e previste procedure di sensibilizzazione, prevenzione e per la punizione del comportamento molesto.**

Ciò che separa l'amore, o anche semplicemente il sesso, dalla violenza e dallo stupro è il consenso. Perché il NO delle donne non è ascoltato? Perché scatena così spesso la violenza maschile? È il potere. La stereotipata supremazia maschile, tramandata di generazione in generazione. Il desiderio ossessivo e possessivo di dominio e di controllo.

La violenza fisica e sessuale

6 milioni 788 mila donne
fra i 16 e i 70 anni
hanno subito violenza fisica o sessuale
il **31,5%**

- **4 milioni 353 mila** donne hanno subito violenza fisica, il **20,2%**
- **4 milioni 520 mila** donne hanno subito violenza sessuale (realizzata o tentata), il **21%**
- **1 milione 157 mila** donne hanno subito stupri o tentati stupri, il **5,4%** (652 mila stupri e 746 mila tentati stupri)

Fonte: Dati ISTAT Report 2014

FEMMINICIDI

Il femminicidio non è solo l'uccisione della donna, ma l'ultimo atto di un'escalation di violenze fisiche e psicologiche. **Definirlo semplicemente omicidio passionale, amore criminale, gesto folle, raptus incontrollato è fuorviante**, perché non consente di comprendere l'arcano scenario di una cultura millenaria di possesso dell'uomo sulla donna e di sottomissione femminile.

La costante banalizzazione della violenza finisce, poi, con l'indurci a colpevolizzare chi la subisce, chi ha osato dire "No". Così, la violenza rappresenta la punizione per ogni donna che non accetta di ricoprire il ruolo imposto, che osa esprimere un desiderio di indipendenza e libertà. È il rispetto di questo desiderio - e del cambiamento sociale che porta con sé - che dobbiamo conquistare, perché lì dentro c'è, insieme alla nostra dignità di esseri umani liberi, il diritto a una società che non concede nessuna attenuante alla cultura della violenza.

Cos'è il femminicidio (o femicidio)? È **l'uccisione di una donna, ragazza o bambina per mano di un uomo o qualsiasi altra forma di violenza esercitata in modo sistematico sulle donne**,

proprio in quanto donne, per perpetuare la loro subordinazione in nome di una presunta supremazia maschile.

Ma perché usare questa parola e non altre? Per le donne non è offensivo l'uso di un termine che richiama il concetto di femmina? E perché proprio ora questa esigenza?

La storia è piena di "omicidi femminili" commessi da uomini! Queste morti sono diverse o è diversa soltanto la percezione?

Di fronte alla morte di una **donna uccisa in banca durante una rapina** si può parlare di un'uccisione **neutra**, ma quando una bambina di 6 anni viene **sequestrata, violentata, uccisa e il suo corpo buttato in una discarica**, siamo sicuramente di fronte a qualcosa di diverso. Quella morte è soltanto l'atto finale di un'escalation di violenza, il gesto estremo di una cultura che considera la **"femmina" come il NULLA SOCIALE**. Il termine femminicidio indica esattamente questo atteggiamento culturale, che considera le donne (mogli, amanti, figlie, sconosciute) **non come esseri umani di pari dignità e pari diritti, ma come oggetti di proprietà.**

Se una società genera queste **forme mostruose di sopraffazione e violenza** è giusto che ci sia un termine specifico per denunciare questo orrore: FEMMINICIDIO.

Come scrive Michela Marzano:

***Dire basta** è necessario, ma non è sufficiente.*

***Punire i colpevoli** è necessario, ma non è sufficiente.*

***Proteggere le vittime** è necessario, ma non è sufficiente.*

*Per combattere la violenza contro le donne, occorre **riscrivere la grammatica delle relazioni affettive.***

