



UN PATTO PER LE
DONNE

OBIETTIVO PARITÀ

MANIFESTO MINIMO

STATI GENERALI DELLE DONNE

Chi siamo

Gli Stati Generali delle donne sono un percorso delle donne, lento e silenzioso, che stiamo portando avanti dal 2014 nei diversi territori italiani dando voce alle donne.

Gli Stati Generali delle donne sono un coordinamento permanente, un Forum che è diventato un interlocutore autorevole per le Istituzioni che operano nell'ambito delle politiche del lavoro,

dell'economia, della finanza, del femminile, dei diritti, della cultura, della scuola, della formazione, della pace e del dialogo, del ben vivere, dello sviluppo.

E lo stiamo facendo con due modalità ben definite, parallele al Forum permanente degli Stati Generali delle donne che continuerà ad essere il nostro grande movimento delle donne :

- la costituzione di una Hub che è il nostro laboratorio e strumento operativo, struttura giuridica di servizio per presentare progetti. La hub è dotata di un Comitato scientifico.
- l'Alleanza con le altre associazioni, enti, imprese, scuole, università, che con noi vorranno attivarsi, creare progetti, eventi, produrre il cambiamento attraverso la firma di convenzioni.

La nostra storia

Nel 2013 avevamo girato l'Italia con il progetto "Donne che resistono" e nel 2014 il tema è stato "Donne che ce l'hanno fatta".

Gli Stati Generali delle Donne sono stati convocati da Isa Maggi il 5 dicembre 2014 a Roma presso il Parlamento Europeo. L'incontro si è svolto attraverso un confronto spontaneo, democratico, innovativo, inclusivo, con un format di tre minuti per ciascuna.

Da Roma ci siamo poi dirette nel 2015 in tutte le Regioni italiane in uno scambio di best practices e di abstract su differenti temi con raccolta e pubblicazione on line per tutto il 2015, per dare spazio alla componente femminile, valorizzarla e darle voce.

Ogni Regione ha una coordinatrice che organizza gli eventi regionali.

Le donne partecipanti, tantissime in ogni Regione, hanno manifestato passione, competenza, determinazione, tenacia, voglia di mettersi in gioco e un impegno per il potere e per il saper fare che è spirito di servizio a favore della società in tutti i settori dalla gestione dei beni culturali, alle nuove tecnologie, alle politiche di immigrazione, alle soluzioni per la logistica, i trasporti, per una sanità migliore, al turismo sostenibile e alla blue economy, con nuove soluzioni partecipative.

Durante gli Stati Generali abbiamo scritto un documento verso la Conferenza Mondiale delle donne del 2015 che abbiamo svolto a Milano in Expo il 26 27 e 28 settembre, a vent'anni dalla Conferenza Mondiale di Pechino.

Una grande conferenza che ha visto la partecipazione di 981 delegate, in rappresentanza di 35 Paesi del mondo.

E' stato proposto un nuovo modello di sviluppo per uscire dalla crisi con la forza delle donne, in un percorso articolato che da #Expo2015 si sta muovendo verso #Matera2019 e il Mediterraneo.

Dai dati è emerso che, nei periodi difficili, le donne creano lavoro e combattono in modo positivo con idee che possono rivoluzionare la gestione del territorio.

Stiamo scrivendo una pagina importante di un percorso di lavoro e crescita che può e deve proseguire con il contributo di tutti le donne e gli uomini convinti che il nostro Paese non possa permettersi di disperdere più del 50% dei suoi talenti.

Il prossimo appuntamento è a Matera, il 24 e il 25 gennaio 2019.

isa.maggi.statigeneralidonne@gmail.com

www.statigeneralidelledonne.com

OBIETTIVO PARITA' MANIFESTO MINIMO

Ci rivolgiamo ai Partiti e Movimenti politici in prossimità dell'appuntamento elettorale per il rinnovo del Consiglio Provinciale di Trento, evidenziando un tema quello della disegualianza di genere, che è cruciale per lo sviluppo della società, dell'economia e del territorio.

Le Nazioni Unite hanno definito la differenza tra il salario medio degli uomini e quello delle donne come: «Il più grande furto della storia». A livello globale, secondo i dati dell'Onu, il «gender pay gap» è del 23%: per ogni dollaro guadagnato dagli uomini, le donne

prendono solo 77 centesimi. Un divario che, se non verranno adottate contro-misure adeguate, ci vorranno 70 anni per colmare.

«Non esiste un solo Paese, né un solo settore in cui le donne abbiano gli stessi stipendi degli uomini» ha detto Seth all'agenzia Efe commentando uno studio dell'Onu sul lavoro delle donne.

Un recente rapporto della Banca Mondiale dal titolo " Unrealized potential: the high cost of gender equality in earnings" ovvero "Il potenziale irrealizzato: l'alto costo dell'uguaglianza di genere nel reddito" ha evidenziato che le perdite in termini economici ammontano a 23,620\$ pro capite. Senza essere economisti, si può facilmente comprendere come già questo sia un danno. Ma ancora più grave è la situazione in prospettiva. Sempre secondo la Banca Mondiale, si sta verificando un altro fenomeno. La ricchezza di un Paese prevede diverse voci: capitale prodotto (investimenti e fabbriche), capitale naturale (foreste, terreni, risorse minerarie...) e il capitale umano (uomini e donne) e le loro capacità.

Nelle economie avanzate (paesi OECD) il capitale umano rappresenta la risorsa più importante, circa il 70% della ricchezza. In un precedente studio, la Banca Mondiale aveva già dato conto di come il peso delle componenti della ricchezza stia cambiando e di come il capitale umano diventerà la voce più importante anche in altri Paesi. Secondo le statistiche, le donne contano solo per il 38% del capitale umano, mentre gli uomini per il 62%. Riepilogando, in modo molto semplice: le donne sono escluse dalla produzione di ricchezza perché non fanno parte di quel "capitale umano" che muove l'economia dei paesi avanzati.

Se le donne fossero incluse nel processo produttivo si avrebbe quel 23,620\$ di PIL pro capite in più.

La politica può e deve garantire l'ingresso, la permanenza e la realizzazione delle potenzialità delle donne nel mondo del lavoro alle stesse condizioni degli uomini.

Assessori al Lavoro, all'Economia e per le Pari Opportunità dovrebbero lavorare in sinergia per giungere a questo grande risultato.

LAVORO E ECONOMIA

Nella nostra società le donne continuano ad essere sottorappresentate nelle istituzioni e sottovalorizzate in ambito lavorativo, nonostante il loro crescente grado di istruzione (in Italia oggi le donne sono mediamente più istruite degli uomini e più difficilmente abbandonano gli studi).

Tuttavia i dati confermano che, nonostante titoli di studio più alti costituiscano una maggiore garanzia di accesso al mondo del lavoro, sono ancora molto bassi i tassi di occupazione delle donne.

Per le (poche) donne che partecipano al mondo del lavoro si profilano poi carriere più discontinue e retribuzioni più basse riconducibili alle minori possibilità di accesso alle

figure apicali, alla segregazione orizzontale ed alla perdurante sottovalutazione economica del lavoro delle donne.

Queste disparità comportano a loro volta più difficili condizioni economiche soprattutto per le madri single e livelli di prestazioni pensionistiche sistematicamente più bassi.

Rimane un miraggio l'obiettivo fissato dalla strategia Europa 2020 di un tasso di occupazione del 75%, poiché implica una forte crescita della partecipazione femminile nel mondo del lavoro, che oggi in Italia è sotto il 50%.

Eppure la creazione di nuova occupazione femminile va di pari passo al miglioramento della qualità dei posti di lavoro e contribuisce in misura consistente alla crescita del Pil.

Il mondo del lavoro presenta ancora troppi ostacoli, fra i quali un manifesto e sottile sessismo.

Un rapporto McKinsey del 2011 rivela come gli uomini vengano promossi in base al loro potenziale, ovvero sulla fiducia mentre le donne vengono promosse solo quando i risultati ottenuti dimostrino inequivocabilmente le maggiori performance dei colleghi maschi.

Oltre che dalle barriere esterne, erette dalla società, le donne sono ostacolate da barriere culturali ormai interiorizzate. Spesso si mettono loro stesse in secondo piano in tanti modi, con piccole e grandi cose, con la mancanza di fiducia in se stesse, non facendosi sentire e tirandosi indietro quando dovrebbero farsi avanti.

La cultura del perfezionismo inculcata alle donne le rende insicure e timorose, la segregazione millenaria le pone in posizione di disagio di fronte ai ruoli pubblici ed al potere, che sono interiorizzati dalle donne come disdicevoli e poco femminili.

C'è quindi anche un imperativo categorico per le donne, che è quello di farsi avanti, di credere in se stesse, di avere coraggio e di non temere le sconfitte.

Il governo di un territorio ha bisogno di tutte le energie disponibili e di valorizzare le migliori risorse, senza distinzioni di genere. È un dato di fatto che fino ad oggi, si sono utilizzate prevalentemente le risorse maschili ed è ancora un dato di fatto che le cose non stiano andando per nulla bene.

Chiedere maggiore attenzione e maggiore spazio per le competenze femminili non è solo giusto sotto il profilo democratico, ma è conveniente sotto molti aspetti, a cominciare da quello economico, oltre alla ormai assodata positiva correlazione tra tasso di occupazione femminile e tasso di fertilità: le donne fanno più figli nei territori dove lavorano più e meglio.

"La piena integrazione, economica, sociale e politica, delle donne è il passo più importante che un Paese o un'azienda possa compiere per incrementare la propria competitività." (...)

"Le donne sono la metà della forza lavoro, o della potenziale forza lavoro, di ogni nazione. Essere un Paese florido e competitivo richiede l'accesso alla riserva di lavoratori con la mia migliore istruzione. Se un Paese si priva della metà della sua potenziale forza lavoro, si mette fuori gioco da solo." (Alec Ross)

Sintetizzando si può affermare che la non piena occupazione femminile causi:

- decrescita della natalità e squilibri demografici

- aumento delle disparità in tutti i settori
- crescita troppo lenta del Pil
- riduzione della qualità del lavoro

AZIONI

Una premessa è necessaria.

Non esiste parità di genere senza il superamento del “welfare informale” del “welfare fai da te”, che grava sui bilanci familiari degli italiani (secondo le stime del Censis la cifra, mediamente, ruota intorno ai 667 euro al mese) e costringe troppe donne a rinunciare al lavoro fuori casa (secondo gli ultimi dati dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro 25.000 donne lasciano l'impiego dopo il primo figlio).

La difesa e il potenziamento del welfare è un formidabile strumento per il riequilibrio di genere nel mondo del lavoro, soprattutto se si superano i recinti e l'orizzonte diventa la famiglia nel suo complesso e non solo l'universo femminile e se lo spettro degli interventi contempla sostegni sia nella cura dei bambini che in quella degli anziani che nel secondo paese più vecchio al mondo, sarà tra breve una vera emergenza; cura degli anziani che, in Italia, nel 70% dei casi coinvolge le donne.

Per quanto riguarda il primo punto, in un'ottica di strategia per il sostegno della maternità, si propone di partire dai motivi della scarsa propensione anche delle donne trentine alla maternità:

- 1) nella gran parte dei casi, le donne decidono di avere figli solo dopo aver raggiunto una certa stabilità economica e professionale, come si evince anche dalla correlazione diretta tra tasso di fertilità e tasso di occupazione femminile;
- 2) è necessario che il sistema di servizi per l'infanzia sia garantito in modo stabile a tutte le donne e non sia disincentivante per le madri lavoratrici.

Per superare questi ostacoli, incentivando le donne a scegliere la maternità e sostenendo l'occupazione femminile, si propongono almeno i seguenti interventi:

- 1) assicurare l'accesso agli asili nido o a servizi analoghi, di tutti i bambini gratuitamente e su tutto il territorio;
- 2) organizzare i servizi in modo flessibile e capaci di coprire tutto l'anno e l'intera giornata lavorativa: sono i servizi che devono adeguarsi alle esigenze dei genitori e non viceversa.
- 3) assicurare un sostegno al reddito ai genitori in congedo parentale, in modo tale da coprire almeno il 70% del reddito, incentivando il congedo parentale dei padri;
- 4) prevedere nel contratto collettivo delle autonomie locali l'estensione della disciplina del congedo parentale previsto per il personale non dirigente anche ai direttori /dirigenti, in modo tale da superare la scelta tra famiglia e carriera a cui sono costrette molte dipendenti;

- 5) concedere alle imprese contributi all'assunzione e alla formazione di una persona in sostituzione della donna in maternità o del genitore in congedo parentale e comunque a copertura dei costi aziendali;
- 6) evitare che le politiche di conciliazione siano rivolte solo alle donne, non ridefinendo di fatto la distribuzione asimmetrica dei ruoli;
- 7) valorizzare le imprese che non penalizzano nella carriera chi utilizza gli strumenti di conciliazione, anche rafforzando i requisiti per ottenere la certificazione family audit;
- 8) promuovere l'introduzione nei contratti collettivi del congedo genitoriale al 100% per entrambi i genitori (sulla falsa riga del congedo matrimoniale).

LA POLITICA

La scarsa partecipazione delle donne alla vita politica è un dato inconfutabile e così come l'economia anche la politica trarrebbe beneficio da un riequilibrio della Rappresentanza.

Nella società trentina il potere appare ancora declinato prevalentemente al maschile, e quindi non sono tanto le donne che devono cambiare, ma è soprattutto la cultura dominante all'interno del mondo politico che ha bisogno di un forte rinnovamento e di una maggiore apertura alla volontà d'innovare modelli e prassi.

Innanzitutto è necessario un accesso alla politica più democratico e meno legato alle élite maschili.

Ciò presuppone che le donne siano consapevoli che devono avere un ruolo attivo e propositivo e si sostengano vicendevolmente.

Consapevoli anche che nessuno cede volentieri il proprio potere e che è necessario conquistarlo.

L'atteggiamento attendista o prudente per non essere tacciate come "ambiziose" è perdente.

AZIONI

A livello generale (e questo vale per uomini e donne) si registra una non soddisfacente conoscenza dei fondamenti giuridici su cui si basano le nostre Istituzioni, tanto da rendere la classe politica/amministrativa non sempre all'altezza del ruolo ricoperto e, a volte, decisamente dipendente dalla classe tecnico/amministrativa.

Con ciò non si intende in alcun modo condizionare o sottovalutare le competenze tecniche necessarie al buon funzionamento delle Amministrazioni, ma si vuole semplicemente ribadire che il politico o l'amministratore devono saper indirizzare la struttura governata avvalendosi dei tecnici e non viceversa.

A tal fine, sarebbe importante una scuola di formazione politica e per la pubblica amministrazione sul modello dell'ENA francese.

Inoltre, la legge elettorale per l'elezione del Consiglio Provinciale di Trento contiene l'utile previsione della doppia preferenza di genere, e la composizione a pettine delle liste elettorali, ma nulla dice relativamente alla composizione paritaria della Giunta Provinciale e di tutti gli Organismi Istituzionali.

La legge Provinciale sulle nomine risulta troppo blanda e restrittiva, serve dunque una normativa che preveda la nomina paritaria di donne e uomini nei vari Enti, Organismi e comunque di ogni nomina in capo alla politica, sia esso il Consiglio Provinciale o la Giunta Provinciale.

La legge elettorale dei Comuni va emendata relativamente alla doppia preferenza di genere, alla composizione delle liste elettorali, alla paritaria composizione degli organi esecutivi e alle nomine in capo agli Enti.

Anche in questo campo vale l'imperativo categorico per le donne, che è quello di farsi avanti, di credere in se stesse, di avere coraggio e di non temere le sconfitte.

IL DIGITAL GAP

Gli stereotipi di genere sono alla base del divario digitale tra donne e uomini, un gap che inizia dall'accesso alla rete Internet e che invece di diminuire sta crescendo.

Un divario che inizia davanti al terminale di un computer e finisce per avere a che fare con una serie di altri aspetti: tra questi l'alfabetizzazione finanziaria, la capacità di difendersi da attacchi cybernetici, la possibilità di accedere alle posizioni altamente tecnologiche che saranno nei prossimi anni le più richieste dal mercato.

AZIONI

Va promossa la diffusione delle discipline tecnico-scientifiche e delle nuove tecnologie digitali come base formativa necessaria ad assicurare un futuro professionale alle nuove generazioni.

Realizzare un progetto, sul modello di Milano "Stem+A in the city" con il preciso obiettivo di spingere le ragazze ad avvicinarsi all'educazione tecnologica, matematica e digitale, ma soprattutto a credere sempre nei propri sogni e a non pensare che ci siano lavori preclusi a uomini e donne in base al genere d'appartenenza.

Molte professioni del futuro, quali ingegnere, web developer, analista degli investimenti, data scientist e molte altre, sono legate al settore scientifico e tecnologico.

Accanto a STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) è stata aggiunta la "A" di "Arts", perché il digitale investe ogni settore, anche le professioni artistiche e creative.

L'obiettivo di ridurre il digital gap deve necessariamente essere realizzato in collaborazione stretta con il sistema dell'istruzione e della formazione.

Utile a tal fine anche la detassazione o le facilitazioni fiscali per le aziende che occupano donne negli ambiti STEM + A.

MEDICINA DI GENERE – SPECIFICA

La medicina negli ultimi 50 anni ha considerato e studiato i pazienti indipendentemente dal genere e dalle caratteristiche socio-culturali e ambientali. Un esempio sono i trial, ovvero gli studi clinici sperimentali composti principalmente da campioni di popolazione maschile. La conseguenza è una ridotta personalizzazione delle cure e una loro standardizzazione misurata sul soggetto maschile e senza tener conto di variabili come il genere, lo status sociale, l'istruzione, la cultura, l'educazione, ecc.

Lo stesso approccio al sistema sanitario è per così dire "neutrale" rispetto al genere. È tuttavia risaputo che le diseguaglianze nella salute sono strettamente correlate ad altre diseguaglianze ed è quindi fondamentale studiarle per capire come esse influenzano le condizioni di salute di uomini e donne.

AZIONI

Riconoscere le differenze di genere diventa essenziale per delineare programmi, per organizzare l'offerta dei servizi, per indirizzare la ricerca, per raccogliere e analizzare dati statistici, per promuovere la salute, per informare e comunicare in modo corretto, per garantire appropriatezza, nell'accezione più allargata del termine, e personalizzazione delle cure.

Il Tavolo sulla medicina genere-specifica deve porsi gli obiettivi di mettere a sistema dell'ottica sanitaria di genere la prevenzione; favorire l'inserimento del tema medicina di genere nei fondamentali del Piano Provinciale della Salute; elaborare proposte e progetti a sostegno delle funzioni provinciali di programmazione socio-sanitaria; proporre e organizzare momenti formativi comuni, di attività di approfondimento e momenti di sensibilizzazione; contribuire alle azioni di comunicazione della PAT proponendo temi e argomenti da inserire sugli organi di informazione istituzionali; favorire la condivisione di un linguaggio comune rispetto a un approccio gender oriented; stimolare la condivisione delle esperienze nel rispetto della specificità di ogni componente; individuare linee progettuali e percorsi comuni; sostenere la continuità delle buone prassi; agevolare la creazione e il rafforzamento delle reti sociali, formali e informali.

Infine, si ritiene quasi retorico ricordare che il parto indolore dovrebbe essere un diritto garantito su tutto il territorio provinciale, come pure l'assistenza perinatale.

VIOLENZA DI GENERE

Le donne vittime di femminicidio sono diventate un numero insopportabile con una media di una donna uccisa ogni due giorni!

- 7 milioni di donne hanno subito una qualche forma di violenza nella loro vita;
- più dell'82% dei delitti commessi a danno di una donna sono classificati come femminicidi;
- il 74,5% degli assassini hanno nazionalità italiana;
- In 10 anni il numero di bambini/e orfani a causa del femminicidio della madre è salito a 1.700.

La convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, firmata ad Istanbul l'11.05.2011, rappresenta il primo strumento internazionale per proteggere le donne contro qualsiasi forma di violenza e caratterizza tale violenza come violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione.

All'art. 5 prevede che i Paesi membri esercitino la dovuta diligenza nel prevenire la violenza, proteggere le vittime e perseguire i colpevoli e le linee strategiche del Piano nazionale sulla violenza maschile sulle donne 2017 – 2020, ripropongono i tre assi strategici (prevenire; proteggere e sostenere; perseguire e punire) della Convenzione di Istanbul, oltre a un asse trasversale di supporto all'attuazione relativo alle politiche integrate.

A quest'invito l'Italia non ha ancora risposto con interventi efficaci, considerando che i numeri della violenza descrivono una situazione drammaticamente preoccupante.

Ed anche il Trentino non è immune dal fenomeno.

Grazie ad un Protocollo d'intesa tra il Commissariato del Governo per la Provincia di Trento e la Provincia Autonoma è stato possibile raccogliere, tramite le Forze dell'Ordine, tutte le denunce riconducibili al fenomeno in provincia.

Si tratta in media di circa 600 reati denunciati ogni anno che hanno come vittima una donna e che consistono in una violenza commessa quasi sempre da un familiare, conoscente o un ex partner, ai quali è stato risposto a partire dal 2016 con più di 200 "ammonimenti" per violenza domestica e atti persecutori.

Rafforzamento della rete antiviolenza, composta da Forze dell'Ordine, Provincia, Sanità e Servizi sociali per esaminare i casi più a rischio

Molto si è investito sulla formazione delle Forze d'Ordine e degli altri attori delle rete, ma occorre sicuramente intensificare i momenti di confronto tra i soggetti che si occupano di prendere in carico le donne vittime di violenza.

La Casa Rifugio che ospita donne quasi esclusivamente straniere assieme alle altre strutture residenziali e non, costituiscono un importante sostegno alle vittime, alle quali occorre affiancare percorsi di accompagnamento e sostegno psicologico.

Ancora oggi però la donna che denuncia si sente sola ed impotente di fronte ad una serie di problemi ed incombenze.

L'esperienza ci porta a pensare che la violenza di genere è sì una questione culturale, ma si rende necessario intervenire anche con la legislazione, prevedendo azioni più efficaci nei confronti degli uomini maltrattanti ed in difesa delle donne che decidono di denunciare.

AZIONI

Potenziare la rete antiviolenza per la trattazione tempestiva dei casi più difficili e ritenuti a rischio.

Sostenere le donne vittime di violenza nelle questioni giudiziarie e burocratiche, onde evitare il rientro in famiglia.

Prevedere interventi mirati, per inserire le donne vittime di violenza in progetti lavorativi.

Intensificare gli interventi nelle scuole, con percorsi educativi sull'affettività e contro gli stereotipi di genere, per studenti, insegnanti e genitori, e favorire la formazione e l'aggiornamento di tutti gli operatori che intervengono a vario titolo nelle azioni volte alla prevenzione della violenza contro le donne e nella tutela di queste ultime, ex ante ed ex post.

Prevedere azioni concrete a favore delle vittime di violenza assistita (legge 11 gennaio 2018 n.4 da recepire nella nostra legislazione provinciale).

Garantire il sostegno anche economico alle donne vittime di violenza, in particolare attraverso la copertura delle spese di giustizia mediante l'accesso al "Fondo di solidarietà per le donne vittime di violenza" previsto dall'art.7 della legge provinciale n. 6/2010, prevedendo che il Fondo sia utilizzabile sia per le spese necessarie per la costituzione di parte civile nell'ambito dei procedimenti penali, sia per quelle relative ai procedimenti civili (già intrapresi o da intraprendere in conseguenza della violenza subita), per la separazione coniugale, il divorzio, o connessi alla responsabilità genitoriale ed all'affidamento dei minori, al risarcimento dei danni e ad eventuali danni correlati.

Istituzione di Sezioni specializzate presso i Tribunali che si occupino di violenza domestica per accelerare i processi e le cause di separazione.

Incrementare azioni sugli uomini maltrattanti, rendendo obbligatorio il percorso psicoeducativo (in Trentino c'è il progetto "cambiamenti") rivolto agli uomini che hanno esercitato comportamenti violenti.

STATI GENERALI DELLE DONNE

Trento, 28 agosto 2018