

Erinna. La lotta alla violenza di genere per costruire cultura e libertà per le donne

La violenza contro le donne è ancora oggi un problema sociale di proporzioni mondiali e le donne che si impegnano perché in Italia e in ogni Paese la violenza sia sconfitta. L'associazione e centro anti-violenza delle donne di Viterbo Erinna è un luogo di comunicazione, solidarietà e iniziativa tra donne per far emergere, conoscere, combattere, prevenire e superare la violenza fisica e psichica e lo stupro, reati specifici contro la persona. L'associazione progetta e realizza percorsi formativi ed informativi delle operatrici e di quanti, per ruolo professionale o istituzionale,

vengono a contatto con il fenomeno della violenza. Offre una struttura di riferimento alle donne in stato di disagio per cause di violenze o maltrattamenti in famiglia. L'obiettivo è fare di ogni donna una persona valorizzata, autorevole, economicamente indipendente, ricca di dignità e saggezza. Il centro antiviolenza mette a disposizione: segreteria attiva 24 ore su 24; colloqui; consulenza legale e possibilità di assistenza legale in gratuito patrocinio; attività culturali, formazione e percorsi di autodeterminazione. Per sostenere il centro i

contributi possono essere inviati attraverso bonifico bancario intestato ad Associazione Erinna, Banca Etica, codice IBAN: IT60D0501803200000000287042. Attraverso vaglia postale a Associazione Erinna - Centro antiviolenza, via del Botalone 9, 01100 Viterbo. Per contattare il centro: tel. 0761342056, e-mail: e.rinna@yahoo.it, onebillionrisingviterbo@gmail.com, facebook: associazioneerinna1998. Per destinare il 5 per mille codice fiscale: 90058120560.

Sara Martano

Due mesi circa di lavoro gratis. Questo resta il parametro che misura la differenza salariale tra lavoratrici e lavoratori. Una discriminazione lungi dall'essere avviata a soluzione e che riguarda non solo il nostro Paese ma, chi più chi meno, pure il resto d'Europa, come dimostra anche la recente manifestazione delle donne in Svizzera, perché la povertà femminile è diventata insostenibile. Il sindacato ha più volte smentito anche l'apparente virtuosismo dell'Italia a riguardo, che collocherebbe il gap salariale al 5,5% rispetto alla media europea del 17%. Ciò non corrisponde alla realtà, in quanto il dato italiano prende in considerazione solo il lavoro pubblico, non tiene conto del settore privato e delle condizioni che vivono quotidianamente le donne nel mercato del lavoro, peggiorate nell'ultimo decennio a causa della crisi e soprattutto al Sud. Anche per questo saremo in piazza il prossimo 22 giugno a Reggio Calabria per la grande manifestazione unitaria "Ripartiamo dal Sud per unire il Paese". Il lavoro delle donne, dunque, è ancora marcatamente segmentato e la segregazione lavorativa permane sia a livello orizzontale che verticale. Da tempo si discute di come porre argine a questa situazione stagnante, dove tutti sanno, tutti conoscono, tutti denunciano, eppure ancora troppo poco si fa per risolvere il problema in tempi accettabili. Secondo alcuni, continuando di questo passo, bisognerà attendere addirittura 70 anni per modificare il quadro esistente. Certo, parlarne, discuterne, sensibilizzare l'opinione pubblica e soprattutto quella po-

Gap salariale di genere, ecco qualche ricetta su come intervenire

litica, nel tentativo di smuovere le coscienze e indurle, più che a dire, a fare qualcosa, rimane una strategia vincente. Anche il Coordinamento donne Cisl di Pisa, ha provato ieri ad andare in questa direzione organizzando un interessante momento di ri-

flessione sull'argomento presso la biblioteca del Centro "I Cappuccini" a S. Giusto, che ha registrato numerose presenze ed il contributo di testimoni ed esperti che hanno aiutato a capire meglio dove si annida il virus del gender pay gap per elaborare

soluzioni più puntuali ed efficaci. Se la busta paga tenesse conto solo della cosiddetta "parte spiegabile", come ad esempio il titolo di studio, le donne sarebbero in vantaggio rispetto agli uomini, guadagnerebbero circa il 6% in più. Ma siccome il differen-

ziale salariale si compone anche di una "parte inspiegabile", quella discriminatoria per intenderci, la situazione si capovolge immediatamente annullando il vantaggio precedente e scivolando nello svantaggio per 5,5 punti percentuali, che rappresentano in buona sostanza il livello di gender pay gap misurato da Eurostat. Se prendiamo poi anche il nuovo indicatore Eurostat, il cosiddetto "gender overall earnings gap", che misura l'impatto di tre fattori - guadagni orari, ore retribuite e tasso di occupazione - combinandoli tra loro sul reddito medio sia di uomini che donne in età lavorativa, ebbene, il risultato fa lievitare la disparità di retribuzione complessiva in Italia fino a raggiungere il 43,7%. Non è una novità, poi, che le interruzioni di carriera per la cura familiare incidano per il 56% nella differenza di salario, mentre le ore retribuite per il 32% e il gender pay gap vero e proprio per appena l'11%. Eravamo presenti all'incontro anche noi del Coordinamento nazionale donne, per portare idee e proposte quale contributo in questo cammino verso la parità di trattamento uomo-donna nel mondo del lavoro. Intanto, bisogna dire che ad oggi mancano ancora dati pubblici certi sulla situazione generale all'interno delle nostre im-

prese per renderci conto dell'entità del fenomeno e delle possibili cause specifiche oltre quelle già evidenziate. Esiste, come sappiamo, l'obbligo per le aziende con più di 100 dipendenti di comunicare i dati sulla situazione del proprio personale, ma si conoscono solo i dati di alcune. Adesso pare che il Ministero del Lavoro, insieme all'Ufficio della Consigliera nazionale di Parità, abbia quasi completato la messa a punto di una piattaforma informatica per facilitare alle aziende questa incombenza e quindi fornire un quadro più completo delle condizioni dei propri dipendenti. Come Coordinamento nazionale, abbiamo avanzato in merito due proposte concrete per dare un'accelerazione a questo processo di conoscenza dei livelli salariali, e cioè rendere più stringente ed esigibile questo obbligo ed estenderlo anche alle aziende con meno di 100 dipendenti, così da avere uno spaccato molto più rappresentativo, alla luce anche della realtà imprenditoriale italiana, composta in maggioranza da piccole e medie imprese. Un altro suggerimento, infine, che abbiamo condiviso con i presenti, frutto anche della collaborazione con il Gruppo di lavoro Asvis sull'Obiettivo 5 dell'Agenda ONU 2030, è la richiesta avanzata al Governo di istituzione di una nuova Commissione per la realizzazione dell'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile presso la Presidenza del Consiglio ma indipendente dall'Esecutivo. Ciò permetterebbe di avere una visione più coordinata e complessiva e quindi più incisiva delle politiche e delle strategie di genere.

Liliana Ocmin

conquiste delle donne



Donne e professioni. Nella foto, Pilota - Archivio Riccardi

Confermate anche per il 2019 le Borse di Studio della Cisl Medici intitolate a Giuseppe Garraffo

Anche per l'anno 2019 la Federazione Cisl Medici ha stabilito di istituire 2 borse di studio intitolate alla memoria del dott. Giuseppe Garraffo, primo segretario generale della Federazione Cisl Medici. Sono ammessi a partecipare al bando giovani medici, odontoiatri, veterinari, biologi, farmacisti, psicologi in età compresa tra 23 e 36 anni (si intendono tali i candidati che siano nati non dopo il 30 settembre 1996 e non prima del 1° ottobre 1983) che faranno pervenire - entro e non oltre le ore 18.00 del 3 ottobre 2019 - un breve elaborato originale di analisi, proposte e/o progetto (5 cartelle con grandezza font 12 e interlinea 1,5) su una o più materie a scelta tra le seguenti: A) Storia della Cisl Medici; B) Giovani e sindacato; C) Relazioni sindacali; D) Innovazione organizzativa e tecnologica in sanità; E) Medicina di genere specifica e misure di conciliazio-

ne. I requisiti per l'ammissione al concorso, oltre a quelli già richiamati, comprendono: laurea in medicina e chirurgia o laurea in odontoiatria o laurea in medicina veterinaria, laurea in biologia o laurea in psicologia o laurea in farmacologia; essere iscritta/o o figlia/o di iscritta/o alla Cisl Medici o altra categoria della Cisl. L'ammontare di ciascuna Borsa è di € 2.500,00 (due-milacinquecento/00) che verrà versato in due rate. Il versamento di entrambe le rate è subordinato, inoltre, alla partecipazione al corso di formazione sindacale programmato dalla Federazione presso il Centro Studi Cisl di Firenze. Per ogni altra informazione sulle modalità di partecipazione, sui requisiti di ammissione e sui criteri di assegnazione delle Borse di Studio, si rimanda al sito www.cislmedici.com/borsa-di-studio-giuseppe-garraffo-2019.