



Ottobre 2016

Coordinamento P.O.
Luana BELLACOSA

Redazione

Antonella ROSICARELLI
Caterina CONTRAFFATTO
Mirella GORI
Maria PASINI
Stefania SALVI

Rete

Bianca CUCINIELLO
Carla PROIETTI
Daniela PETRI
Filomena TEDESCHI
Laura FORIN
Nadia PETRINI
Paola BOTTA
Raffaella INFELISI
Sandra APUZZO
Silvia MASSEI
Siria BOCCALINI
Stefania LEONE
Stefania SABA

UILCA

Segreteria Regionale Roma e Lazio

Via Ferruccio, 4b
00185 Roma
Tel. 06 42012215
Fax 06 42012375
uilca.romaelazio@uilca.it

**PARI OPPORTUNITA'
e POLITICHE DI GENERE**
UILCA di ROMA e del LAZIO



Perché le donne non denunciano le molestie?

È successo. Quante volte è successo e non si è fatto nulla. Per carità, nessuna denuncia. Spesso, anzi, non si dice nulla neppure a se stesse. Diciamocelo: è successo anche a me. E ho preferito non parlarne. Ora in America, dopo le frasi di Trump, 27 milioni di donne raccontano sui social ordinarie storie di molestie, abusi, stupri, dal medico al professore. Al fidanzato. Coraggio? Risposta politica? Ci vuole coraggio a dire, dirselo e probabilmente pure a riconoscere le aggressioni sessiste. E se me la fossi voluta? Dai commenti alle molestie fisiche fino a quelle sessuali, la cultura dello stupro condona come "normale" il sesso preteso. Sia gli uomini sia le donne troppo spesso assumono che la violenza sessuale sia un fatto della vita, inevitabile come la morte o le tasse. In una società che banalizza e tollera chi subisce è colpevole. Un vestito, un appuntamento accettato, un atteggiamento seduttore... un bicchiere... un video. «Dice no ma le piace», «alle donne piace l'amore forte», «fosse stata più cauta». E poi si sa: «gli uomini sono guidati dal testosterone», «lo stupro è il risultato di un incontrollabile impulso sessuale». Ci si indigna quando lo stupro è così evidente e violento da finire sulle cronache e nei tribunali (dove poi si continua a processare chi lo ha subito).

Si lasciano passare molti atteggiamenti che contribuiscono a creare quella "cultura" che sottilmente non stigmatizza e accetta i comportamenti maschili (già perché comunque di disequilibrio maschio-femminina si tratta. Ancora). Pena l'accusa di "ossessionate". «Dai scherzavo», «non mi hai capito». «Femminista». Credo che tutte e tutti dovremmo rivedere *Processo per stupro*, il processo di Latina ripreso dalla Rai, la tv di Stato, e mandato in onda nell'aprile del 1979.

Le domande e le dinamiche sconvolsero la gente che non si aspettava una giustizia violenta quanto gli stupratori. Poco è cambiato nell'atteggiamento condiviso. Sono 652 mila donne che hanno subito stupri e 746 mila tentati stupri (l'ultimo dato Istat del 2015): i numeri rappresentano una massa enorme con cui è difficile identificarsi.



Non si tratta di esser caste e casti ma di essere libere di scegliere se avere o meno un rapporto sessuale. E ricordare a mariti, fidanzati, corteggiatori che

Quando lei dice «basta», non è sesso, è stupro.

Quando lei dice «no», non è sesso, è stupro.

No significa no, non importa se è il tuo partner.

Non importa quante volte hai detto sì.

O, se volete usando una definizione della Corte di Cassazione penale: «il consenso agli atti sessuali deve perdurare nel corso dell'intero rapporto senza soluzione di continuità». Poco mi convincono contratti all'americana o app (WeConsent) con audio registrazione per confermare il consenso prima di fare sesso.

La cultura dello stupro ha lunga vita. E ci vuole davvero uno scossone per superare vergogna paura, umiliazione e dire #giulemani #nonmitoccare. E cominciare a raccontare: è successo a me.

Il Corriere della sera

Ministra, sindaca, prefetta o avvocatina in Sardegna è disegno di legge

Dire ministra, sindaca, prefetta o avvocatina vi suona male? Fateci l'abitudine, lo impone la legge. Oltre che la grammatica. A prescrivere un linguaggio che recepisca i mutamenti sociali, riconoscendo il femminile di professioni storicamente maschili, è un disegno di legge della

Regione Sardegna (numero 254) che, tra le norme sulla semplificazione dei procedimenti amministrativi, contiene un articolo che impone il rispetto del linguaggio di genere. La rivoluzione è opera della consigliera Anna Maria Busia, avvocatina che da anni tiene salda la rotta tra le onde del mare magnum delle pari opportunità. Suo è l'emendamento che propone l'inserimento dell'articolo 6 bis in base al quale, entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge, la Giunta Regionale dovrà adeguare il linguaggio di tutti i documenti amministrativi con l'indicazione dei soggetti non solo maschili, ma anche femminili. Una manciata di righe che celebrano il funerale del concetto che con "uomo" si identifica l'intero genere umano.

Riconoscere la realtà

Il provvedimento ha scatenato un polverone mediatico senza precedenti. A commento degli articoli che riportano la notizia, sui social media si stanno scatenando i neo conservatori della lingua italiana. Gli stessi che non si scompongono davanti ai forestierismi o ai neologismi ereditati dall'uso del web, si oppongono con ferocia davanti alla declinazione femminile di professioni che sinora siamo stati abituati a declinare solo al maschile. «L'effetto che si ottiene dall'uso del maschile per definire una professione anche quando è esercitata da una donna è che si cancella la figura femminile dal ruolo che sta esercitando e non si riconosce la realtà per ciò che è, per come si è evoluta», spiega Cristina Cabras, docente di Psicologia Sociale all'Università di Cagliari e direttrice del Master in Gender Equality.



Le regole grammaticali

Che la lingua italiana si debba evolvere di pari passo ai cambiamenti sociali, sembra sia considerato accettabile pacificamente solo per certi mestieri. «Il nome delle professioni declinate al femminile diventa cacofonico solo nella misura in cui si avanza di livello nella scala sociale – nota Busia – Per intenderci, dire segretaria è accettabile, “segretaria di partito”, invece, suscita ilarità». E poiché la schermaglia si sta combattendo sul campo della grammatica a colpi di «è brutto, suona male, non è italiano, allora bisogna dire pediatro e dentista», prova a far chiarezza Cecilia Robustelli. La docente di linguistica italiana all'Università di Modena e Reggio Emilia che collabora con l'Accademia della Crusca e ha fatto parte del gruppo di esperti del linguaggio presso il Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sgombra il campo da qualunque dubbio. «Quando le cose si evolvono – spiega - c'è bisogno di parole nuove per descrivere nuove realtà, però bisogna rispettare le regole grammaticali. “Pediatro” e “dentista” sono inaccettabili perché i suffissi “ista” e “iatra” sono invariabili e restano identici sia al maschile che al femminile. Come ciclista o elettricista. In questi casi, per distinguere il maschile e il femminile si ricorre all'articolo. Diverso è ministro, parola formata da “ministr” più la desinenza “o” che può correttamente declinarsi al femminile con la desinenza “a”, così come avvocat^a, prefetta e sindaca che sono parole grammaticalmente corrette».

Chi resiste?

Perché allora tanta resistenza? «In effetti c'è da chiedersi come mai non ci sia stata una simile sollevazione popolare di fronte all'introduzione nel lessico di termini come “velina” o “conduttrice televisiva”. Anche nuovi termini come “operatore ecologico” che ha sostituito “spazzino” andava bene a tutti. Perché davanti a ministra o chirurga tutti storcono il naso? Sono forme corrette e usarle non è una moda, registrano il cambiamento: prima certe professioni erano svolte solo da uomini, quindi ci siamo abituati ad usare i termini che le

descrivono al maschile. Oggi le cose sono cambiate e la lingua ne prende atto. D'altronde se si descrivesse qualsiasi lavoro usando solo i termini di un secolo fa, si otterrebbe un'immagine che non riflette più la realtà quella attuale».

Uso quotidiano

Siamo a un punto di svolta. Questi termini, anche se grammaticalmente hanno pieno diritto di cittadinanza nel nostro vocabolario, per entrare nel lessico comune devono fare i conti con chi in questo campo regna sovrano: l'uso quotidiano. L'ostacolo, se non è grammaticale, è culturale e il cambiamento fatica ad essere accettato. Che futuro prevede? «Siamo solo agli inizi. Questi termini prima o poi saranno sicuramente accettati ed entreranno nel linguaggio comune semplicemente perché, oltre ad essere corretti, riflettono la realtà. Queste nuove forme inoltre eliminano ambiguità e costruiscono il genere femminile». Non possiamo farne a meno, quindi, e non ci sono resistenze che tengano. Se rimangono, l'abitudine le seppellirà.

Il Corriere della Sera

Perché le donne manager non arrivano quasi mai al top

I FATTORI CHE IMPEDISCONO TUTTORA AI DIRIGENTI DI SESSO FEMMINILE DI SCALARE I VERTICI DELLE POSIZIONI AZIENDALI STA IN UN MIX DI FATTORI CULTURALI E CONTINGENTI. ECCO QUALI SONO. MA UNA PARTE PUÒ AVERLA ANCHE IL PARTNER

Roma- Aumentano, ma sono sempre poche le donne in plancia di comando nelle aziende. Gli ultimi dati sulla presenza femminile nei consigli di amministrazione vedono l'Italia al quarto posto in Europa col 30,8 per cento, dopo Norvegia, Francia e Svezia, sei volte di più del 2010.

Ma non basta. Sarà, come dice una recente ricerca Usa, che solo quando la responsabilità parentale risulta equamente distribuita, la donna ha il tempo e la possibilità di costruire un network professionale che la potrà favorire sul lavoro? Comunque sia, resta il fatto che per molte donne, preparate e competenti, la carriera manageriale a un certo punto si arresta. Perché?



Graziella Gavezotti, presidente e ad di Endered Italia, Europa del Sud e Africa, è l'esempio opposto. Il gruppo, inventore di ticket restaurant, quotato alla Borsa di Parigi, conta 6300 persone in 42 nazioni e fattura 18 miliardi e 700 milioni di euro. La manager ha due lauree, è sposata, ha un figlio. «Sono entrata nel mondo del lavoro a 23 anni – racconta pensavo di poter conquistare il mondo e non mi ponevo limiti». Per poter raggiungere una posizione di vertice, spiega la manager, occorrono le capacità e la disponibilità ad assumere sempre più responsabilità. Le donne sono potenzialmente in grado di farlo quanto gli uomini, ma devono volerlo. Le stesse competenze si possono acquisire, il mondo è aperto per definizione, non esistono vincoli culturali. «Tutte le condizioni – dice - sono sul tavolo». C'è poi un aspetto che riguarda le aziende, «che devono essere in grado di investire e accompagnare l'evoluzione e la crescita di chiunque. L'ambiente deve creare le premesse, credendo che la diversity e il mix di generi sia fondamento di una cultura migliore e io ci credo. Così come sono convinta che in questo il mondo da qui a cinque-sette anni cambierà». Le quote rosa hanno dato una spinta. In Francia c'è la legge Copé-Zimmerman del

2011 votata per fare in modo che almeno il 40% delle società quotate in borsa abbia entro il 2017 un amministratore indipendente donna. E solo grazie a questa legge si è già raggiunto il 35%. Una maggiore percentuale di donne manager si registra soprattutto quando la coppia ha la possibilità di ricorrere al congedo di paternità, cioè può gestire in modo paritario le incombenze genitoriali. «Una donna non dovrebbe mai essere messa davanti al bivio tra vita familiare e professionale», argomenta Marisa Montegiove, coordinatrice del gruppo donne di Manageritalia, «i congedi parentali non sono ancora entrati nella nostra cultura. Così, se un uomo chiede il congedo, viene penalizzato come succede per le donne». Casi rarissimi sono quelli in cui nella coppia lui decide di favorire la carriera della compagna, con veloce rientro in azienda dopo la nascita di un bebè e pieno sostegno nell'accudimento dei figli. «Sono stata – prosegue Montegiove - direttore operativo in un'azienda di trasporti internazionali che in quel momento era una start up e sarebbe stato impossibile se non avessi avuto il supporto di mio marito che è inglese, ha una diversa cultura e perciò gli devo dire mille volte grazie per decisioni che hanno agevolato il mio percorso professionale». Marco Scippa è human resource di Vitec, una multinazionale inglese che ha acquistato Manfrotto, leader mondiale nella produzione di cavalletti e accessori della fotografia. «Quando cerchiamo un manager o un senior executive – racconta - scegliamo un mix di competenze tecniche e comportamentali. Ci interessa che le caratteristiche del candidato o candidata siano compatibili con l'ambiente in cui deve inserirsi. Altrimenti non riuscirà a dare i risultati attesi. Ho lavorato nove anni alla Indesit e lì ho trovato un donna direttore di stabilimento, ingegnere, bravissima, che dava punti a tanti maschi che l'hanno preceduta. Adesso, responsabile degli stabilimenti di Manfrotto Italia, a Feltre, in provincia di Belluno, è sempre una donna, sposata, due figli, capace, con una leadership affermata. Una delle sue richieste è lavorare vicino a casa perché spostarsi per lei sarebbe un problema». In alcuni casi questo può però

diventare un limite. Nelle multinazionali, per esempio, si premia anche la disponibilità a spostarsi, altrimenti il livello di inquadramento non cambia. «Poi – sottolinea Scippa – sta all'azienda fare una serie di azioni poste a migliorare il rapporto tra vita e lavoro. Sono convinto che un buon manager è una persona che ha una vita equilibrata». È determinante non tanto che la donna sia la numero uno, il CEO, ma che ci sia un buon numero di donne nei board. Ne sa qualcosa Cristina Spagna, partner di Kilpatrick, laurea in Psicologia e master in Svizzera, head hunter, executive search, managing director dal 2003: «Non sono mamma, ma vivo e lavoro con donne. Sono pochissime quelle in carriera e su posizioni di vertice. Diverso è sul versante internazionale. All'estero le donne sono più tutelate. Negli Usa è impensabile che un recruiter chieda quanti anni hai o se sei gay, potrebbe essere subito denunciato. Anche il modo di fare selezione è diverso per preservare la privacy». Tutto ciò che è di stampo personale non è in causa. La domanda è una: sei capace di fare questo lavoro? Un direttore commerciale, però, deve correre, non sono tantissime le donne anche per questo motivo. E ci sono ruoli leggermente più maschili, come il direttore finanziario. In Italia dipende dal fatto che la persona sia organizzata o no. «È ovvio – puntualizza Spagna – che ci siano meno donne nei board, non tutte vogliono avere spirito di sacrificio. Ho colleghe che fanno quello che faccio io pur avendo una famiglia e alcune che per seguire il lavoro hanno perso la famiglia. Non direi che è tutta questione di maschilismo, bisogna investire sulla carriera, essere nei posti giusti, coltivare le conoscenze, spendere tempo nel fare network. E non lo fai solo nelle otto ore di lavoro: gli uomini sono più bravi perché non pensano di dover andare a casa a cucinare».

La Repubblica



INTESA  **SANPAOLO**

XXIX edizione Premio Marisa Bellisario «Donne ad alta quota»

COMUNICATO STAMPA

PREMIO “WOMEN VALUE COMPANY 2017 - INTESA SANPAOLO”:

**DA FONDAZIONE BELLISARIO E INTESA SANPAOLO
UN RICONOSCIMENTO SPECIALE
ALLE IMPRESE CHE SI DISTINGUONO
NEL CAMPO DELLA PARITÀ DI
GENERE**

Torino, 19 ottobre 2016. La **Fondazione Marisa Bellisario**, in collaborazione con il **Gruppo Intesa Sanpaolo**, ha istituito il **premio “Women Value Company 2017 - Intesa Sanpaolo”**: un nuovo riconoscimento riservato alle **piccole e medie imprese che si distinguono nel campo della parità di genere**, attuando politiche e strategie concrete e innovative, per garantire a uomini e donne pari opportunità e riconoscimenti di carriera. **Due le imprese, una piccola e una di medie dimensioni, che saranno proclamate vincitrici** dalla Commissione presieduta dal Prof. Antonio Catricalà e dalla Presidente della Fondazione Bellisario Lella Golfo, e che, per la prima volta, riceveranno il premio a giugno del prossimo anno a Roma, nell'ambito della **XXIX edizione del Premio Marisa Bellisario «Donne ad alta quota»**. Alle altre imprese che avranno superato la selezione, in virtù dei requisiti richiesti dal bando, sarà assegnato un ulteriore riconoscimento, nel corso di una serie di eventi promossi dalla Banca sul territorio. La partecipazione femminile al mondo del lavoro e imprenditoriale negli ultimi anni è in crescita e rappresenta un fattore conclamato di sviluppo e di trasformazione economica e sociale. Più di un'analisi conferma che **lavorare con le donne conviene**: la loro presenza aumenta le

performance operative e finanziarie e l'orientamento all'innovazione, migliora la capacità di *problem solving* dei gruppi di lavoro e fa crescere la reputazione delle aziende all'esterno. Tuttavia, è altrettanto evidente come ancora oggi, nel mercato del lavoro, sussistano **condizioni di difficoltà e di discriminazione** nei confronti delle lavoratrici. I loro percorsi di carriera sono in genere più lenti e accidentati, le differenze retributive sono ancora rilevanti, spesso le competenze femminili non ottengono la stessa valorizzazione di quelle maschili; permangono ancora l'assenza di politiche familiari adeguate a livello pubblico e una conciliazione di vita e di lavoro mai risolta.

Il premio **"Women Value Company 2017 - Intesa Sanpaolo"** si rivolge alle **imprese pubbliche e private di piccole e medie dimensioni** (secondo i criteri della Raccomandazione della Commissione Europea 2003 361/CE), a prevalente capitale italiano e non appartenenti a gruppi, che abbiano registrato buone performance economico-finanziarie e che si siano distinte nell'applicazione di politiche di valorizzazione del lavoro femminile e di gestione della *gender diversity*: servizi di conciliazione famiglia/lavoro; iniziative volte a garantire ai dipendenti, uomini e donne, una serena gestione del loro tempo in azienda (benefit, voucher, asili nido interni,...); politiche flessibili di organizzazione del lavoro; politiche retributive di merito non discriminatorie; piani di sviluppo e valorizzazione delle competenze e carriere femminili, con ampia presenza di donne in posizioni manageriali o apicali.

LAVORO:

Wef, donne guadagnano meno per orari inflessibili 79 cents per ogni dollaro guadagnato da un uomo

(ANSA) - ROMA, 19 OTT - Il 'gender wage gap', il divario nelle retribuzioni fra uomini e donne, c'e' eccome. Ed e' piu' evidente nei posti di lavoro che concedono minor flessibilità nel gestire i propri impegni - gli studi legali, la finanza, gli affari o la medicina - piuttosto che in quelli

dove si può disporre del tempo con maggior libertà: la ricerca scientifica, ad esempio.

Lo sostiene il World Economic Forum in un articolo che prende lo spunto da uno studio di Claudia Goldin, economista ad Harvard: la disegualianza negli stipendi, che svantaggia le donne con 79 centesimi per ogni dollaro guadagnato da un uomo, aumenta con la maturità lavorativa.

DONNE. MONDO DIGITALE LANCIA ALLARME: PARITÀ NEL LAVORO TRA 100 ANNI

Un tasso di attività lavorativa che non va oltre il 50% (contro il 77% degli uomini) e una percentuale di lavoro precario che supera il 46%. Sono dati elaborati dall'Ilo (Organizzazione internazionale del lavoro) sul lavoro femminile nel mondo, illustrati durante un evento della Phyrtual innovation week, organizzato dalla Fondazione Mondo Digitale e dalla Palestra dell'Innovazione.

Secondo lo studio, le probabilità che nelle imprese più grandi ci sia una donna alla guida e' molto bassa (le amministratrici non superano il 5% del totale). Anche sul fronte guadagni la parità e' ancora lontana: per lo stesso impiego le donne guadagnano in media il 77% di quello che prendono gli uomini e occupano ben 26 ore a settimana in faccende domestiche e attività di cura non retribuite (solo 9 gli uomini). Di questo passo, secondo il World economic Forum, ci vorranno oltre 100 anni per raggiungere la piena parità di genere sul lavoro. A questo proposito, la Fondazione mondo digitale ha lanciato Women in Technology (Wit), progetto biennale in collaborazione con la Costa crociere foundation. Centocinquanta studentesse di 3 regioni italiane - Calabria, Campania e Sicilia - che riceveranno un sostegno imprenditoriale nel settore delle tecnologie, per favorire il loro ingresso nel mondo del lavoro in tre territori italiani dove la condizione delle giovani donne e' particolarmente critica.

(Uct/ Dire)