ISTITUTO PER LE RICERCHE ECONOMICHE E SOCIALI
iper

UGL
UNIONE GENERALE DEL LAVORO
Dipartimento per la Famiglia –
Politiche dei Diritti e delle Pari Opportunità

La Questione femminile in Italia: punto di non ritorno o nuova speranza?

Riflessioni sulla violenza fisica e morale e sulle tante discriminazioni che colpiscono le donne nel nostro Paese in occasione della ricorrenza dell'8 marzo

Premessa

L'Italia si interroga da decenni su due grandi Questioni, la cui risoluzione avrebbe effetti sicuramente positivi sul nostro sistema economico e sociale: quella meridionale e quella femminile.

Tutti gli indicatori economici confermano l'assunto in forza del quale soltanto intervenendo sull'altra metà della popolazione, le donne, e sull'altra metà del Paese, il Mezzogiorno, è possibile spezzare la pericolosa spirale di declino che ci attanaglia ormai da anni.

Se, ad esempio, la produttività del nostro sistema industriale e manifatturiero è ai minimi storici è anche perché non esistono validi strumenti di conciliazione dei tempi, né strutture per la cura dell'infanzia e della non autosufficienza adulta. E ciò è vero soprattutto nel Sud del Paese. Se, ancora, si registra un forte scollamento fra scuola-università e mondo del lavoro è perché gli studenti migliori – le ragazze – poi faticano a trovare un posto di lavoro e, se lo trovano, sono sovente costrette a lasciarlo dopo una maternità.

In una economia matura e perfettamente funzionante, è fondamentale che tutti gli ingranaggi siano opportunamente registrati; ciò non accade nel nostro Paese, dove vi è uno spreco di risorse umane e professionali con pochi eguali nel mondo.

Abbiamo un potenziale enorme che non viene valorizzato come dovuto; e questo potenziale si concentra fra le donne e nel Meridione.

L'8 Marzo, lungi dall'essere la festa della mimosa, vuole e deve essere una giornata utile per riflettere su alcuni temi al femminile che, però, investono tutta la nostra società: la violenza fisica di grande impatto emotivo; quella morale, più subdola ed altrettanto pericolosa; i differenti salari, a parità di qualifica professionale; la carriera che si ferma, quando nasce un bambino.

Fermarsi a riflettere è utile, ma non sufficiente, per cui si vuole anche proporre qualche soluzione immediatamente praticabile.

Sicurezza ed incolumità, due parole non al femminile

Il 25 novembre del 2012, l'Unione Generale del Lavoro, nella ricorrenza della Giornata mondiale per l'eliminazione della violenza contro le donne, ha dato il via ad una campagna di sensibilizzazione per ribadire il proprio "No" ad ogni forma di violenza e di discriminazione sulle donne.

Su tutto il territorio nazionale, con l'aiuto della rete delle responsabili regionali e provinciali del Dipartimento della Famiglia, Politiche dei diritti e Pari opportunità e dell'Ufficio Pari opportunità sono state distribuite delle cartoline da sottoscrivere, per chiedere ai Presidenti di Camera e Senato l'immediata ratifica della Convenzione di Istanbul, il primo trattato internazionale che ha riconosciuto la violenza sulle donne come una "violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione" e che ha tra i suoi obiettivi la prevenzione della violenza contro le donne, la protezione delle vittime, l'efficacia delle sanzioni e delle pene e l'eliminazione delle discriminazioni. Questa campagna di sensibilizzazione è stata messa in campo per diffondere non solo i principi della parità di genere ma una vera cultura del rispetto, che troppo spesso viene a mancare, con conseguenze talvolta drammatiche. Infatti quello della violenza è un problema che riguarda tutti i ceti sociali e tutti i livelli culturali, proprio per questo motivo va affrontato a 360 gradi.

Da tener presente che non è violenza solo l'omicidio, ma anche la pressione psicologica, lo stalking (secondo i dati dell'Osservatorio nazionale sul fenomeno, il 15-20% degli omicidi di donne è stato preceduto da stalking), il maltrattamento verbale, la derisione e le minacce di vario tipo, compreso il ricatto economico. La maggior parte di queste forme di violenza si consuma tra le mura domestiche nell'ambito dei rapporti sentimentali e familiari malati, e non risparmia nessuna fascia d'età e nessun ceto sociale. Spesso questi drammi sono vissuti dalle vittime nella solitudine più desolante e anche nella vergogna di sentirsi sbagliate o addirittura colpevoli e istigatrici degli atteggiamenti violenti del partner.

Ogni giorno, dalle pagine di cronaca, apprendiamo di drammatici fatti di violenza, di donne uccise dalla furia omicida di un marito, un fidanzato o un compagno, che rappresentano solo le punte di un iceberg di forme di violenza più subdola, sopportata in silenzio a volte anche per anni senza che la vittima trovi il coraggio di denunciare.

Analizzando i dati del Rapporto Telefono Rosa, emerge una marcata simmetria fra mancate denunce, presenza di figli e convivenza: la maggioranza delle donne non denuncia le violenze del proprio partner per paura di non essere in grado di garantire ai figli un adeguato sostegno economico. Su un campione di 1.562 donne che nel 2012 si sono rivolte al servizio di consulenza del Telefono Rosa, l'82% ha dichiarato di avere dei figli che hanno assistito o assistono alle violenze.

Secondo i dati di un Rapporto Eures su fonte Ansa, nel periodo dal 2000 al 2011, le donne morte in maniera violenta sono state 2061, di cui il 66,3% in ambito familiare.

Le moglie uccise nel periodo considerato sono state 607, mentre 207 avevano interrotto la relazione; la metà di queste (precisamente il 47,2%) è stata uccisa entro novanta giorni dal momento in cui ha troncato la relazione.

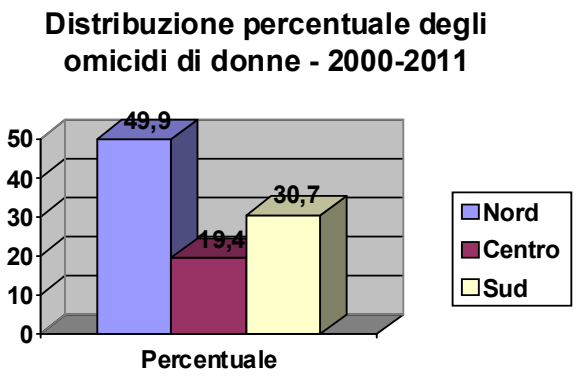
Tabella 1

Donne uccise in ambito familiare nel periodo 2000-2011		
Legame di parentela	Valori assoluti	Percentuale
Marito/convivente	607	41,6%
Amante/partner non convivente	102	7%
ex marito o convivente	257	17,6%
Figli vs Madri	176	12,1%
Genitori vs Figlie	124	8,5%
Altro	100	13,2%
Totale	1366	100%

Fonte: Rapporto Eures

La stragrande maggioranza degli omicidi non è attribuibile a raptus: solo il 9,8% è infatti catalogabile in quello che viene definito delitto d'impeto.

Per quanto riguarda la collocazione territoriale degli omicidi, sempre con riferimento al periodo 2000-2011, è al Nord che si registra il più alto numero di casi (49,9% per un totale di 728 casi); a seguire il Sud (30,7%) e quindi in Centro (19,4%).



Fonte: Elaborazione Iper Ugl su dati Eures

In valori assoluti, la regione con il maggior numero di omicidi è la Lombardia (17,2%) che precede l'Emilia Romagna (8,8%), il Piemonte e il Lazio (8,4%). Considerando la popolazione residente, per numero di casi su un milione di residenti è, però, il Molise la regione più insicura (16

casi), davanti alla Liguria (6,1 casi), l'Emilia Romagna (4,9), l'Umbria (4,8), il Piemonte (4,5) e la Lombardia (4,3).

Per la cronaca si evidenzia che 150 uomini che hanno ucciso una donna si sono poi suicidati.

Un secondo rapporto, quello stilato da Telefono Rosa, oltre a confermare nella sostanza i dati della maggiore incidenza degli omicidi maturati in ambito familiare, traccia anche un identikit di vittima e carnefice.

Tabella 2

Identikit del femminicidio in Italia		
Voce	Vittima	Carnefice
Età	35-54 anni (61% dei casi)	35-54 anni (61% dei casi)
Titolo di studio	Licenza media superiore (53%) Laurea (22%)	Licenza media superiore (46%) Laurea (19%)
Occupazione	Impiegata (20%) Disoccupata (19%) Casalinga (16%)	Impiegato (21%)
Presenza figli	Sì (82% dei casi)	
Alcol o droga		No (63%)

Fonte: Rapporto Telefono Rosa

Con una certa preoccupazione si evidenzia una minore attenzione al fenomeno dello stalking. Dopo un primo periodo di grande promozione (fra le fine di febbraio e il 31 dicembre del 2009 furono denunciate 5.146 persone, cosa che portò all'arresto di 923 soggetti; nei primi tre mesi del 2010, le denunce furono 1.592, con 293 arresti), successivamente si è riscontrata una minore sensibilità al tema, nonostante l'impegno del ministro dell'Interno, Anna Maria Cancellieri.

Anche nel mondo del lavoro esistono molte forme di violenza, spesso non fisica, ma che portano comunque a pericolose ed inqualificabili discriminazioni.

Basti pensare al fenomeno delle dimissioni in bianco.

Secondo un sondaggio effettuato dall'Unione Generale del Lavoro fra il 2011 e il 2012 su di un campione di 2.365 persone rappresentative della popolazione italiana, le dimissioni in bianco sono uno strumento di pressione soprattutto per le donne (50,1%), meno per gli uomini (7,9%), con una maggiore incidenza nel Mezzogiorno (55,4%) e, si registrano soprattutto nei seguenti settori produttivi: servizi (26,1%), piccola e media industria e commercio (entrambi al 17,9%). Il campione intervistato ritiene che l'utilizzo dell'escamotage del foglio delle dimissioni in bianco serva per superare i vincoli di legge sul licenziamento (34,5%), in particolare quelli relativi alla maternità e/o al matrimonio

(23,6%). Il 7,1% del campione fa riferimento anche al ricatto di tipo sessuale che colpisce in particolare le donne.

Dalle dimissioni in bianco al mobbing, il passo, spesso, non è così lungo come potrebbe sembrare.

In assenza di una legge che definisca, ai sensi del codice penale, il mobbing e che tuteli le vittime, nel nostro Paese diventa anche difficile una stima compiuta del fenomeno.

Alcuni indicatori accreditano l'ipotesi che i lavoratori e le lavoratrici a rischio mobbing siano il 4% del totale, pari ad almeno a 1,5 milioni di persone, molto meno rispetto al Regno Unito (16,3%), alla Svezia (10,2%), alla Francia (9,9%) e alla Germania (7,3%).

Se fra gli italiani non sembra esserci un discrimine ulteriore legato al sesso, le cose cambiano con le lavoratrici e i lavoratori stranieri: fino a 500mila potrebbero essere le persone a rischio mobbing o comunque fortemente discriminate, con, in questo caso, un'alta percentuale femminile.

A conferma di ciò, si evidenzia il dato sulle lavoratrici straniere sotto inquadrate che sarebbero circa il 50% con un altro 10% di lavoratrici sottoccupate. Pure se non possiamo parlare di mobbing propriamente detto, siamo, comunque, davanti ad un humus particolarmente fertile di comportamenti ed atti discriminatori.

Questi fenomeni discriminatori – si pensi pure alle differenze salariali e alle ridotte opportunità di carriera che sono affrontate nel capitolo successivo - hanno ricadute negative sull'intero sistema paese, ritardandone fortemente lo sviluppo e penalizzandolo in termini di benessere.

Meno salario, meno carriera, meno partecipazione: lavoro e donna non vanno d'accordo

La differenza di genere in Italia è sostanzialmente di tre tipi: economica, professionale e di partecipazione al lavoro.

L'esistenza di un gap stipendiale che penalizza le donne è confermato da una pluralità di misurazioni empiriche, come quelle effettuate dall'Istat e dalla Banca d'Italia sul reddito familiare per il primo percettore o dall'Isfol.

L'Ugl, attraverso il suo Istituto di ricerche economiche e sociali, ha voluto analizzare il fenomeno complesso delle consulenze e delle collaborazioni poste in essere dalla pubblica amministrazione.

Nel complesso sono stati analizzati 36mila contratti distribuiti fra Emilia Romagna (62,3% del totale) e Campania (37,7%), estrapolati dagli elenchi pubblicati sul sito del Ministero della funzione pubblica, in forza della cosiddetta Operazione trasparenza avviata da qualche tempo; l'anno di riferimento è il 2010.

È bene precisare che non si tratta sempre di costi della politica, in quanto sono coinvolte amministrazioni diverse, ma di contratti che presentano comunque ampi margini di discrezionalità per la pubblica amministrazione sia nella scelta del consulente/collaboratore sia per l'importo erogato.

Nel complesso, le pubbliche amministrazioni di Emilia Romagna e Campania hanno in corso contratti di collaborazione o di consulenza per un ammontare di oltre 315 milioni di euro.

L'analisi dei contratti di collaborazione e consulenza conferma che le donne sono penalizzate più volte rispetto ai colleghi uomini.

In primo luogo, in ragione dell'ammontare complessivo delle risorse stanziate.

Infatti, dei 315 milioni, soltanto il 36%, pari a 113 milioni, riguarda contratti dei quali beneficiano le donne.

In secondo luogo, relativamente al numero dei contratti sottoscritti: quelli al femminile sono 13.589, pari al 37,7%, mentre quelli al maschile sono 22.411, pari al 62,3%.

Inoltre, ed è questo l'aspetto che colpisce maggiormente, l'ammontare medio di quanto percepito dalle donne (8.375,4 euro) è inferiore a quanto percepito mediamente dagli uomini (9.015,8 euro) nella misura del 7,1%.

Tabella 1

	Campania	Emilia Romagna	Totale
Donne	4.537	9.052	13.589
Uomini	6.730	15.681	22.411
Uomini e donne	11.267	24.733	36.000
Ammontare solo donne	24.681.140,4	89.132.364,0	113.813.504,4
Ammontare solo uomini	59.784.499,4	142.268.369,6	202.052.869,0
Ammontare totale	84.465.639,8	231.400.733,6	315.866.373,4

Fonte: Elaborazione Iper Ugl su dati Ministero funzione pubblica

Tabella 2

	Consulenze medie (aritmetiche)
Donne	8.375,4 €
Uomini	9.015,8 €
Uomini e donne	8.774,1 €

Fonte: Elaborazione Iper Ugl su dati Ministero funzione pubblica

Il differenziale salariale di genere si misura anche attraverso l'elaborazione del dato sul reddito familiare per primo percettore.

I dati disponibili ancora non misurano gli effetti della crisi economica, ma segnalano comunque in maniera molto significativa il gap uomo-donna nonché il differenziale territoriale che penalizza il Mezzogiorno.

Elaborando i dati Istat (anno 2011), il reddito netto familiare, inclusi i fitti imputati, è, su base nazionale, di 32.724 euro se il primo percettore è uomo e di 22.888 euro, se il primo percettore è donna. La differenza è quindi di quasi 10mila euro, cioè a dire del 30%.

In valori assoluti e percentuali, la differenza territoriale più marcata è quella del nord, mentre nel centro si segnala il reddito familiare netto più alto se il primo percettore è donna.

Tabella 3

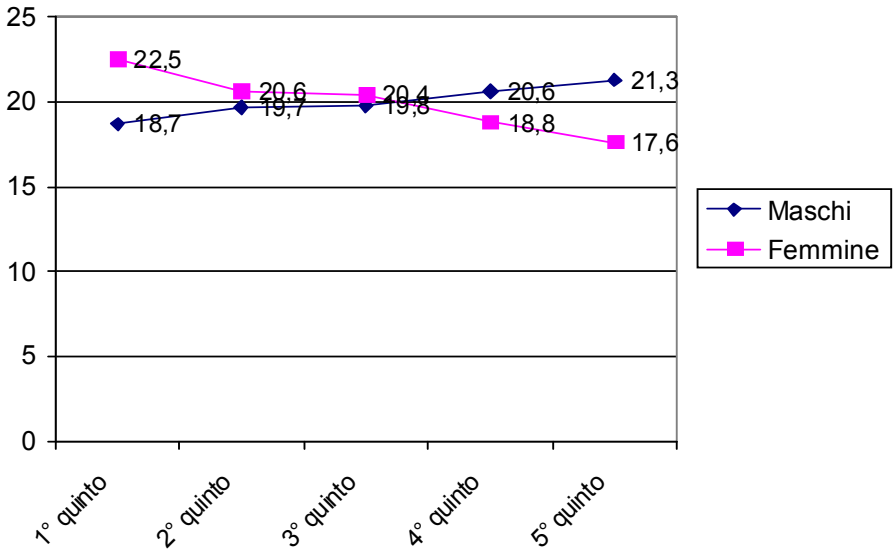
Reddito familiare netto inclusi i fitti imputati Differenze rispetto a percettore principale				
	Nord	Centro	Mezzogiorno	Italia
Genere				
Uomo	36.490 €	35.905 €	25.972 €	32.724 €
Donna	24.185 €	26.025 €	19.308 €	22.888 €
Differenza in €	- 12.305 €	- 9.880 €	- 6.664 €	- 9.836 €
Differenza %	- 33,7%	- 27,5%	- 25,6%	- 30%

Fonte: Elaborazione Iper Ugl su dati Istat

Le famiglie con a capo una donna sono, pertanto, mediamente più "povere" rispetto a quelle a guida maschile.

Anche l'analisi per quinti di reddito conferma questo dato.

Il 22,5% delle famiglie con primo percettore di reddito donna è posizionato nella parte bassa della classificazione, a fronte del 18,7% delle famiglie con primo percettore uomo.



Fonte: Elaborazione Iper Ugl su dati Istat

Le linee di tendenze presentano due andamenti assolutamente divergenti.

Fra le diverse analisi che sono state effettuate in questi anni, tutte convergenti nell'indicare il differenziale salariale uomo-donna, si segnala, in particolare, quella dell'Isfol, che riguarda più specificatamente il lavoro dipendente, una seconda di Unioncamere ed infine una terza di Almalaurea.

Secondo l'Isfol, soltanto in un settore su dodici le donne guadagnano mediamente più degli uomini: quello dell'industria energetica ed estrattiva, dove, peraltro, l'occupazione femminile è appena al 6,1%.

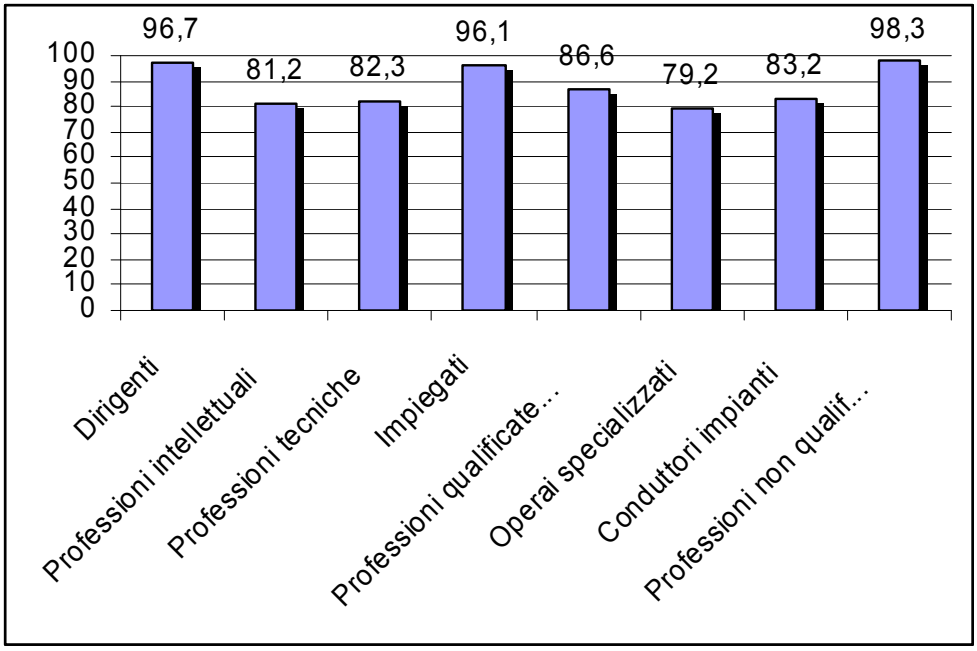
In tutti gli altri settori, dall'istruzione ai servizi, dal commercio ai trasporti, passando per la pubblica amministrazione, le donne percepiscono un corrispettivo economico sempre inferiore rispetto ai propri colleghi uomini, con differenze che arrivano quasi al 26% (immobili, informatica, ricerca).

Tabella 4

Donne occupate per settore e differenza salariale		
Settore produttivo	% Occupate	Differenza salariale
Istruzione, sanità, assistenza sociale	70%	-20,7%
Alberghi, ristoranti	57,9%	-7,8%
Servizi	47,8%	-12,9%
Commercio	43,1%	-10,5%
Immobili, informatica, ricerca	42,1%	-25,9%
Attività finanziarie	36,8%	-20,5%
Agricoltura	33%	-15,9%
Pubblica amministrazione	26,9%	-15,7%
Industrie trasformazione	24,4%	-18,3%
Trasporti	17,5%	-8,9%
Costruzioni	7,6%	-5,5%
Energia, industria estrattiva	6,1%	+5,8%

Fonte: Elaborazione Iper Ugl su dati Isfol

Per Unioncamere, a parità di condizioni professionali, il differenziale salariale medio fra uomini e donne è nell'ordine del 16%, dato che sale al 20,8% fra gli operai specializzati e che scende al 3,3% fra i dirigenti (-3,3%).

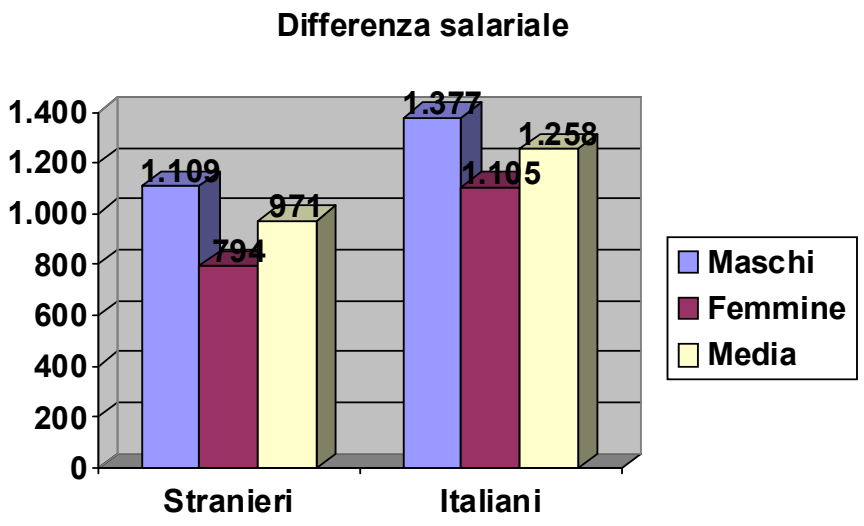


Fonte: Elaborazione Iper Ugl su dati Unioncamere

Dato 100 in termini reali (euro) il corrispettivo salariale percepito dagli uomini, lo stipendio delle donne varia quindi da un massimo di 96,7 (euro) ad un minimo di 79,2 (euro).

Discriminazione nella discriminazione è quella che colpisce in particolare le lavoratrici straniere.

Si stima che lo stipendio medio di una lavoratrice straniera sia di 794 euro; a parità di condizioni, lo stipendio medio di una lavoratrice italiana è di 1.105 euro, con una differenza quindi di oltre 300 euro; la stessa differenza si registra anche fra lavoratrice e lavoratore straniero, mentre fra lavoratore italiano e lavoratrice straniera la differenza sfiora i 600 euro.



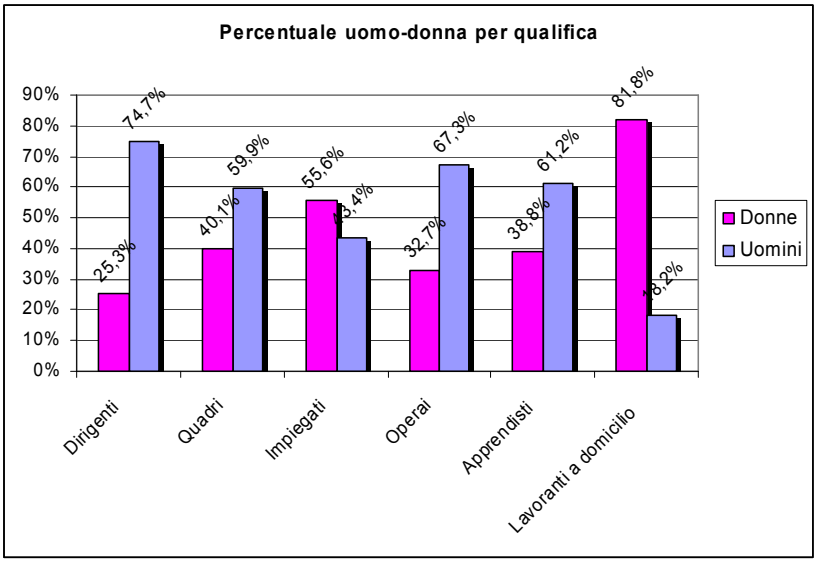
Fonte: Elaborazione Iper Ugl

Per Almalaurea, infine, ad un anno dalla laurea, gli uomini guadagnano il 27,4% in più rispetto alle colleghe donne.

La situazione non migliorerebbe nel tempo, in quanto dopo cinque anni, il differenziale sale al 31%.

Oltre al differenziale salariale, un secondo aspetto che investe direttamente le questioni di genere nel nostro Paese è quello relativo ai livelli professionali.

Avendo come riferimento il lavoro dipendente, soltanto il 25% dei dirigenti è donna; la



Fonte: Elaborazione Iper Ugl su dati Unioncamere

percentuale sale al 40% per i quadri e al 55,6% per gli impiegati. Tra gli operai e gli apprendisti i uomini sono più delle donne, mentre il lavoro a domicilio è nell'80% dei casi ad appannaggio femminile.

Il terzo aspetto con il quale si manifesta il differenziale di genere è quello della partecipazione al lavoro.

In altri tempi, gli Obiettivi di Lisbona avevano fissato rispettivamente al 70% il tasso di occupazione generale e al 60% il tasso di occupazione femminile.

Complice la crisi finanziaria, economica ed occupazionale, oggi resa ancora più cruenta dalla speculazione internazionale sui debiti sovrani, queste percentuali sono state aggiornate da ultimo nel Programma nazionale di riforma, dove il raggiungimento di un target è ipotizzato inferiore fino a tre punti percentuali.

Ad oggi, appare chiaro come questi obiettivi siano complessi da raggiungere soprattutto per la componente femminile e nel Mezzogiorno.

La maggiore (o minore) partecipazione femminile al lavoro è strettamente connessa all'efficacia del sistema produttivo, ma anche alla disponibilità sul territorio di puntuali ed efficienti servizi di welfare, quali asili nido e residenze socio-assistenziali per la terza età e la non autosufficienza.

Gli obiettivi comunitari indicano un target per i servizi all'infanzia del 33%; in Italia, anche grazie ad una serie di servizi innovati, si è arrivati nell'ultimo alla presa in carico dell'11,3% del totale degli aventi diritto.

Anche in questo caso, sono forti le differenze territoriali.

Tabella 5

Ricettività negli asili nido pubblici e privati		
Territorio	Popolazione 0-2 anni	Ricettività
Nord ovest	453.255	11,3%
Nord est	332.703	16,4%
Centro	328.801	15%
Sud	399.531	3,4%
Isole	186.377	6,4%
Italia	1.700.676	11,3%

Fonte: Elaborazione Iper Ugl su dati Istat

In assenza di servizi all'infanzia, come dimostrò un volume edito nel 2008 dal Cnel, è la famiglia ad occuparsi dei bambini: più della metà delle donne lavoratrici lascerebbe i propri figli ai nonni.

L'occupazione femminile dipendente anche dalla disponibilità di posti letto residenziali, capaci di accogliere la non autosufficienza.

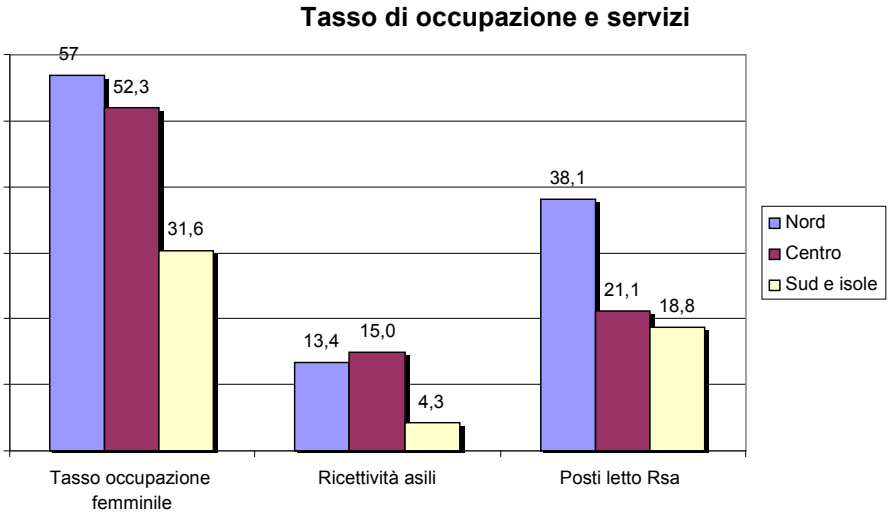
Nel complesso, su base nazionale sono 330.903 i posti letto, distribuiti con una netta prevalenza sul nord (68%), dove risiede il 48,1% della popolazione.

Tabella 6

Numero di posti letto in presidi residenziali socioassistenziali – dati 2011				
	Italia	Nord	Centro	Sud ed Isole
Posti letto in rsa	330.903	225.361	54.228	71.641
Residenti over 65	12.301.537	5.919.759	2.569.651	3.812.127
Posti letto ogni mille residenti	26,9	38,1	21,1	18,8

Fonte: Elaborazione Iper Ugl su dati Istat

Incrociando i dati si evidenzia che il maggior tasso di occupazione femminile è direttamente proporzionale alla disponibilità di servizi per l'infanzia e la non autosufficienza.



Infatti, il tasso di occupazione nel Nord è del 57%, al Centro è del 52,3%, mentre nel Meridione è appena del 31,6%.

Il tasso di disoccupazione è rispettivamente dell'8,6%, dell'11% e del 19,3%, mentre il tasso di inattività è del 37,7% nel Settentrione, del 41,2% nel Centro e del 60,7% nel Mezzogiorno, con una punta dell'80,2% nelle donne compresa in una fascia di età fra 15 e 24 anni.

In conclusione, la difficoltà di fare carriera e la complessità delle scelte che competono alla cura e alla assistenza della famiglia – connesse alla mancanza di strutture adeguate per l'infanzia e la terza età - incidono direttamente sulle scelte della donna lavoratrice nonché sulla disponibilità economica della stessa, poiché chiamata a bilanciare l'attività professionale con le esigenze familiari.

Le vie d'uscita

Il "Codice della Pari opportunità", il decreto legislativo 198 del 2006, dedica tutto il Libro terzo al tema delle pari opportunità tra uomo e donna sul lavoro, al divieto di discriminazione, alle forme di tutela ed alla promozione delle pari opportunità per favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza tra donne e uomini sul lavoro. Siamo infatti sicuri che rafforzare il percorso di inclusione sociale e lavorativa delle donne può costituire un valido strumento di emancipazione e una maggiore forza sulla quale far leva per rompere il muro del silenzio.

Combattere ogni forma di violenza e/o di discriminazione è una battaglia di civiltà che coinvolge tutti noi innanzitutto come cittadini, come persone, come rappresentanti del mondo sindacale, come esponenti dell'associazionismo, come lavoratori appartenenti alle forze dell'ordine ed è sicuramente una battaglia che non possiamo permetterci di perdere.

Lo sdegno di fronte alla constatazione dell'elevato numero di donne che ogni anno vengono barbaramente uccise non è sufficiente per porre rimedio a questo dramma sociale; servono misure concrete e soprattutto occorre un impegno congiunto di tutta la società civile al fine di prevenire questo drammatico fenomeno e reprimerlo con tutti i mezzi possibili, laddove si continui a manifestare.

Gli strumenti legislativi, dei quali il nostro Paese è già abbondantemente dotato, da soli non sono sufficienti, ma vanno accompagnati da campagne di comunicazione e di sensibilizzazione.

La nostra organizzazione sindacale ritiene di fondamentale importanza avviare già nelle scuole primarie dei percorsi di educazione mirati ad abolire gli stereotipi di genere e a sensibilizzare le nuove generazioni al rispetto della figura femminile, nella convinzione che oltre alle leggi serve anche una prevenzione culturale, raggiungibile solo attraverso la diffusione della cultura del rispetto. In questo senso, è utile rafforzare le competenze del Garante dei diritti e dell'adolescenza, la cui figura andrebbe istituita in tutte le regioni, e dell'Unar, l'Ufficio nazionale anti discriminazioni razziali e a difesa delle differenze.

È inoltre necessario potenziare gli strumenti di assistenza alle donne vittime di violenza domestica e di stalking proprio per evitare che si sentano lasciate sole a combattere la propria battaglia e far sì che possano contare su validi punti di aiuto. È, altresì, indispensabile assicurare un maggiore coordinamento tra le Forze di Polizia

attraverso la sottoscrizione di protocolli di intenti a livello territoriale proprio allo scopo di ridurre il drammatico fenomeno della violenza domestica.

Nelle scuole è auspicabile un maggiore coinvolgimento delle famiglie con l'obiettivo di arrivare a dei patti formativi, fondamentali per arginare il fenomeno del bullismo e il precoce abbondano scolastico, fonte spesso di comportamenti deviati. Tale misura dovrebbe essere accompagnata dall'introduzione del tutor familiare per assistere ed accompagnare le famiglie che denunciano un disagio sociale ed economico; in questo modo si potrebbero anticipare almeno una parte delle cause scatenanti la violenza domestica.

Nei luoghi di lavoro, in un'ottica di contrasto alla violenza e alle discriminazioni, andrebbe favorita la diffusione dei Comitati unici di garanzia, al momento previsti dalla legge 183 del 2010 soltanto nel pubblico impiego, ma sicuramente replicabili anche nel privato. Altro strumento da diffondere è quello della Carta per le pari opportunità che impegna i datori di lavoro al rispetto delle differenze di genere. Sarebbe anche molto utile arrivare finalmente all'approvazione della norma attuativa dell'articolo 46 della Costituzione: laddove il lavoratore, attraverso il sindacato, partecipa alle decisione prese dall'azienda è sicuramente più facile abbattere le discriminazioni.

La questione femminile, però, si affronta anche attraverso una maggiore partecipazione al lavoro. L'Unione Generale del Lavoro propone quindi la diffusione in ambito aziendale di misure di flessibilità oraria da concordare con il sindacato per conciliare le attività lavorative con quelle di cura dei bambini e delle persone non autosufficienti, con priorità nella concessione del part time (con contribuzione figurativa), nonché di strumenti di welfare aziendale, come nidi, voucher, servizi sanitari ed assistenziali, ma anche un incremento della durata del congedo di maternità e di paternità con un sostegno al reddito, partendo da particolari casistiche (parto plurigemellare; partoriente pluripara; parti pre-termine; lavoratrici parasubordinate). Tutti i congedi facoltativi dovrebbero essere coperti da contribuzione figurativa per non avere penalizzazioni ai fini pensionistici. Sempre in materia di conciliazione, molto può essere fatto anche dagli enti locali con l'adozione di piani della città coerenti con le esigenze delle madri lavoratrici o sostenendo, in funzione anti violenza, iniziative come i taxi rosa o i punti di ascolto, compresi quelli di contrasto delle dipendenze (oltre alla droga e all'alcol, non è da sottovalutare la ludopatia) o i consultori.