



WORLD URBAN FORUM 6

LA SITUAZIONE DELLE DONNE NEL MONDO E IN "CASA NOSTRA"

Anna Letizia in qualità di Responsabile Donne CISL di Napoli ha partecipato alla sesta edizione del WUF (World Urban Forum) che si è tenuta a Napoli dal 2 al 9 settembre. Il WUF 6 organizzato dall'Agenzia UN-Habitat, l'agenzia mondiale che si occupa dei temi del Futuro Urbano, (<http://www.unhabitat.org/categories.asp?catid=9>) è stato ospitato dal Governo Italiano, dalla Regione Campania e dal Comune di Napoli. Si è trattato di un importante evento internazionale, una grande opportunità di riflessione per pensare e ripensare al futuro delle città a livello globale.

Sui temi della parità di genere e delle azioni positive, si sono svolti due importanti eventi: la "Gender Equality Action Assembly" convegno per denunciare le discriminazioni e promuovere uguaglianze di genere, e la "Gender and Women's Roundtable" una tavola rotonda sullo stesso tema, ma con un particolare approfondimento sull'accesso alla terra ed alla casa (diritto ad essere proprietarie). In estrema sintesi si è ribadito quanto già affermato nel WUF 5 svoltosi lo scorso anno a Nairobi: la centralità che la parità di genere deve ricoprire nelle politiche dell'Agenda di UN-Habitat: l'accesso al diritto alla terra ed alla casa anche per le donne in quanto veicolo di benessere nella collettività di riferimento (benessere della famiglia, riduzione mortalità infantile, etc.)

Sono stati affrontati i temi dell'uguaglianza di genere in un mondo globalizzato: dall'art 27 della costituzione Tunisina che parla di complementarietà dei diritti delle donne rispetto agli uomini (le donne hanno diritti solo se condivisi con gli uomini: ad esempio da sole non possono possedere un bene), a paesi dove il diritto alla terra e alla proprietà è ancora ad uso esclusivo degli uomini, alle situazioni delle donne in Europa ed in Italia dove sembra che i diritti delle donne siano assolutamente uguali a quelli degli uomini.

In Italia le discriminazioni non sono evidenti come in Tunisia o in altri stati, ma anche in "casa nostra" il fenomeno della discriminazione esiste in quanto siamo ancora lontani dalla parità uomo-donna. In Italia sono ancora troppo poche le donne nei luoghi di rappresentanza, le donne mediamente guadagnano il 20-25% meno degli uomini, le donne a volte sono

"penalizzate" in quanto utilizzano il part time per conciliare lavoro e impegni di cura, le donne trovano lavoro con maggior difficoltà degli uomini e sono le donne ad essere vittime di violenza o di stalking.

In Banca Fideuram i dati 2010 - 2011 sulle Pari Opportunità, che abbiamo già avuto modo di approfondire, evidenziano il perdurare di situazioni di squilibrio che vedono le colleghe penalizzate in tema di Inquadramenti, retribuzioni medie, formazione effettuata... Anche la recente decisione di Capogruppo di togliere da subito il Buono Pasto da € 4,00 ai Part Time (nella stragrande maggioranza donne) è fortemente penalizzante nei confronti delle colleghe e denota assoluta mancanza di attenzione nei loro confronti. E' necessaria maggiore attenzione anche nel caso di utilizzo dei permessi previsti dalla legge 104. Le colleghe (sono quasi sempre le donne) che utilizzano i permessi previsti dalla legge, devono correre da una parte all'altra per cercare di occuparsi al meglio del disabile e nello stesso tempo continuare a fornire una prestazione lavorativa soddisfacente. Il responsabile di turno, spesso, valuta unicamente i disagi organizzativi che ritiene imputabili alle assenze della collega e non, invece, all'esiguo numero di risorse umane, e più o meno consciamente assume atteggiamenti discriminatori in fase di valutazioni e sistema incentivante.

Il Decreto Legislativo 216/2003 all'articolo 2 prevede una **nozione di discriminazione** piuttosto ampia: vi è discriminazione diretta «quando (...) una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga» (comma 1, lett. a); è indiretta «quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone (...) in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone» (comma 1, lett. b).

La lavoratrice o il lavoratore che ritiene di essere vittima di una discriminazione (o è stato oggetto di un comportamento pregiudizievole posto in essere quale reazione ad una sua precedente attività diretta ad ottenere la parità di trattamento) deve rivolgersi ai Rappresentanti Sindacali che metteranno in campo le opportune azioni. Nei casi più gravi è anche possibile il ricorso **alla magistratura** per ottenere un provvedimento di cessazione del comportamento illegittimo.