



Il punto



12 DICEMBRE: milioni di italiani insieme in piazza a dire NO!

Lo sciopero del 12 dicembre ha evidenziato che lavoratori, studenti, pensionati, precari pubblici e privati costituiscono il centro ed il sistema propulsivo del Paese. Il mondo del lavoro e la sua rappresentanza sindacale e sociale sono stati protagonisti

in ben 54 piazze, segno di maturità, coraggio e ferma decisione a non retrocedere.

La presenza femminile è stata impressionante, e quella delle donne del mondo della "conoscenza" sempre più caratterizzata e qualificata.

Il Segretario Generale della UIL Barbagallo ha affermato con forza e piena consapevolezza che questa è già oggi una nuova e seconda "Resistenza". Ci ha reso orgogliosi di appartenere ad un sindacato vitale, deciso ad esercitare il giusto ruolo, a formulare proposte, a far sentire alta e forte la voce dei propri quadri dirigenti, militanti ed iscritti: nello stesso tempo **ha reso più evidente quanto la politica sia lontana dalla gente, e sia schiava di logiche opposte all'interesse generale del Paese.**

In Italia quasi 5 milioni di disoccupati sono il consuntivo vergognoso di più di venti anni di malgoverno, di una svendita del lavoro e di presidi pubblici essenziali e strategici, di cedimento

all'evasione, alla corruzione, alla speculazione finanziaria protetta e selvaggia.

I vertici del Governo erano ieri, come il 12 dicembre, impegnati altrove. Il Presidente della Repubblica ha invitato a procedere sulla strada dell'incontro e del rispetto reciproco: **ma su quali programmi e su quali obiettivi, illustre Presidente?**

Non abbiamo sentito, invece, la mancanza della "voce femminile" dell'attuale governo: il giorno dello sciopero le "ministre" sono rimaste silenti e lontane dalle telecamere. Meglio per tutti: ma rimane il fatto che anche da esse sembrano dipendere le sorti della nostra democrazia e dei diritti costituzionali, in primis quello di poter eleggere e scegliere la nostra classe dirigente. All'opinione pubblica nazionale esse ripetono formule quasi imparate a memoria, che banalizzano i nostri diritti costituzionali e **fanno apparire inevitabile una deriva "decisionistica" che è invece inaccettabile e non in linea con il nostro sistema rappresentativo.**

Il giorno dello sciopero ha invece parlato il Ministro del Lavoro Poletti. Ci pare significativo sottolineare che **non riusciamo a riconoscere in lui il portavoce dei valori di mutualità e di solidarietà** che sono alla base della cooperazione e che rendono più giusto il mondo del lavoro! La sue proposte di ulteriore "riforma" del mercato del lavoro e del rapporto di lavoro (*jobs act*) appaiono, infatti, costituire l'ennesimo cedimento ad una logica del profitto che **sfrutta e precarizza e, soprattutto, non garantisce alcuna vera tutela** ai lavoratori ed alle oneste aziende piccole e medie che sono l'ossatura del nostro sistema paese. Dobbiamo riacquisire tutti la piena consapevolezza che "questione sociale" e "questione istituzionale" costituiscono sempre la doppia faccia di un'unica medaglia: **il declino della democrazia e dei diritti, senza corrispettiva assunzione di doveri e di vera responsabilità da parte della politica e dei governi!**

I lavoratori, i precari, i disoccupati, le donne, i giovani in cerca di stabilità e di lavoro dovrebbero ricevere proprio per questo dai Governi una risposta di speranza e di certezza per il loro presente e per il loro futuro: i poteri economici ed imprenditoriali nostrani (e soprattutto l'Europa dei finanziari e dei banchieri) hanno invece ancora il coraggio di chiederci un prezzo ulteriore!

Come UIL RUA dopo anni di minoranza ci troviamo finalmente protagonisti, in una battaglia ampiamente condivisa, per un futuro migliore, per ridare a giovani e donne quanto è stato loro tolto dal potere e da un sistema economico ferocemente votato all'aumento dei profitti di pochi a svantaggio di molti. Il 12 dicembre è stato un successo: ma non sarà l'ultimo appuntamento!

Iperide Ippoliti

in rilievo

- Stereotipi di genere nel linguaggio pag.2
- La valutazione dello stress lavoro-correlato pag. 4
- La legislazione italiana al femminile pag. 4
- La malattia, nuove regole dall'inizio del 2015 pag. 5
- VIOLENZA SULLE DONNE: in famiglia e sui luoghi di lavoro pag. 6



LA SOCIETÀ' DELLE DONNE

Stereotipi di genere nel linguaggio. Nel DonnaNews n. 2 abbiamo parlato della donna come “proprietà privata”, e della violenza fisica che troppo spesso subisce. Oggi affrontiamo un altro aspetto degli stereotipi di genere: **la donna vista attraverso l'evoluzione della lingua italiana.**

La più nota pubblicazione uscita in Italia alla fine degli anni '80 è stata “Il sessismo nella lingua italiana” di Alma Sabatini. I dati misero in luce gli aspetti più negativi dell'uso della declinazione maschile inclusiva del femminile, evidenziandone le conseguenze a livello di immagine soprattutto quando l'uso del maschile inclusivo riguardava i ruoli professionali (come ad es. *segretario* – *segretaria*). Era un uso lessicale specchio della realtà di quegli anni: la figura maschile impegnata nella vita sociale, la figura femminile dedita alla famiglia.

Il linguaggio usato non solo riflette la cultura di una società e ne tramanda la storia, ma ne è una componente determinante, che ha il potere di costruire e rafforzare le categorie sociali.

Di passi in avanti dagli anni '80 ad oggi ne sono stati fatti tanti, ma non abbastanza.

Dalla lettura degli studi che si sono succeduti nell'ultimo cinquantennio è possibile ritrovare praticamente tutto e il contrario di tutto: dalla riflessione sulle *diversità*, linguaggio competitivo e aggressivo degli uomini, solidale e cooperativo per le donne; all'analisi sulla *quantità* del parlato, dove è emersa la loquacità femminile in contrasto con l'immagine silente che la società le aveva assegnato in conseguenza della diversità dei ruoli (out door per gli uomini, in door per le donne). Il risultato di questi studi ha portato a ritenere le donne inclini a sviluppare soprattutto le capacità di comunicare per stabilire e mantenere relazioni interpersonali, mentre la comunicazione maschile veniva strutturalmente considerata per risolvere problemi. Proprio basandosi su convinzioni come questa, lo stile femminile - cooperativo e relazionale - è stato studiato e utilizzato come tecnica comunicativa nei call-center.

Negli anni '90 però c'è stato un cambiamento: si è affermata una ricerca linguistica improntata al **decostruzionismo sociale**, ossia all'analisi del linguaggio fondata sulla negazione di ogni identità, compreso il genere. Il linguaggio si adeguava ai profondi cambiamenti del tessuto sociale che si erano determinati in quegli anni: le donne erano presenti, molto più di prima, nel mondo del lavoro. Si iniziava a raccogliere i frutti della presenza femminile attiva e qualificata e probabilmente, nello sforzo di tendere verso un'equiparazione dei ruoli, è sembrato necessario superare le differenze linguistiche, comprese quelle di genere.

L'identità di un popolo o di una società si manifesta però nel linguaggio, che conserva l'identità di tutti coloro che la parlano. **Noi siamo rappresentate dalla nostra lingua, il nostro modo di parlare e di scrivere è la nostra carta d'identità, e la “differenza” è il bene più prezioso che ci permette di esistere, di esser riconosciute.**

Noi donne abbiamo dimostrato spesso di essere dure nei confronti di noi stesse, abbiamo quasi paura a nominarci declinando il genere in quanto abbiamo assunto il modello culturale di riferimento, storicamente maschile. Così spesso preferiamo “non nominarci”, nascondendoci dietro un genere maschile anziché accettarci o rivendicare apertamente la dichiarazione di un uguale ruolo declinato però al femminile.

E' per questo motivo che forse, ancora oggi, una parola semplice come “*compiacente*” può assumere una connotazione diversa se riferita ad un uomo o ad una donna.

La lingua va dove vuole il parlante e i parlanti siamo noi: siamo una società complessa con una storia che ci portiamo tutta dietro. Il pregiudizio si annida spesso nel linguaggio, la discriminazione anche.

Per questi motivi, e per evitare che distorsioni e stereotipi abbiano un'influenza sul modo di esprimerci e sulle parole che usiamo, è necessario imparare ad esser fiere di declinare al femminile, perché **“ciò che non si dice non esiste!”**



LE DONNE NEL MONDO DEL LAVORO

D come Donna, D come Domani. Progetti a confronto sulla maternità. Diventare genitori, essere madri e conciliare il tempo da dedicare alla famiglia con il proprio lavoro è possibile? Essere donne in carriera, essere madri è un accostamento che la società del III millennio non riesce ancora a realizzare. Per ognuna di noi che desidera partecipare attivamente alla crescita dei propri figli continua a porsi l'obbligo di lasciare andare le speranze di una possibilità di lavoro o di uno sviluppo di carriera. C'è da chiederci insomma se questo mondo abbia ancora voglia di prendersi cura del suo futuro.

Un progetto portato avanti in alcune aziende riflette attentamente su uno degli **stereotipi più dannosi** per le donne, per le famiglie e per l'economia del 21° secolo: **la maternità come un punto di debolezza nel mondo del lavoro.**

I manager formati attraverso costosissimi corsi di formazione che puntano a far emergere doti di gestione della crisi, di attenzione ed empatia che la genitorialità offre naturalmente. Contro l'errata convinzione che le mamme abbiano meno tempo e meno attenzione da dedicare al lavoro, è stato osservato invece che proprio il diventare genitore sviluppa una naturale propensione al "multitasking" tanto da portare molte lavoratrici a



chiedere compiti più sfidanti per poter dimostrare come la nuova esperienza abbia aumentato anche la loro portata innovativa, il loro pensiero laterale.

La maternità è una di quelle "finestre" per la neuroplasticità che consentono al cervello di apprendere e aumentare enormemente le proprie capacità. E' proprio la pratica quotidiana di ascolto e

attenzione che migliora le doti di relazione interpersonale e la capacità di motivare gli altri. Per approfondire:

http://d.repubblica.it/attualita/2014/10/28/news/psicologia_genitori_migliori_forti_in_ufficio-2348606/?ref=HRLV-10

Riflessione uguale e contrapposta nasce, invece, leggendo quanto deciso da alcune aziende, tra cui Facebook ed Apple, che hanno deciso di offrire come "bonus" alle dipendenti **la possibilità di congelare e conservare a spese dell'azienda i loro ovuli, per rinviare una gravidanza** che può rallentare la carriera. **Lavoro e famiglia continuano ad essere realtà confliggenti e inconciliabili.** Nascono così proposte tese a rimandare la maternità a favore del lavoro. Tentazioni a nostro avviso pericolose: senza offrire assoluta certezza, si suggerisce di procrastinare la nascita di figli ad un'altra, più tarda, età. Per approfondire: http://www.corriere.it/esteri/14_ottobre_15/usa-aziende-offrono-dipendenti-congelare-ovuli-ed-polemica-2b352778-542a-11e4-ac5b-a95e1580fe8e.shtml



Infortunio in itinere nell'accompagnamento dei figli a scuola. Con la Circolare n. 62 del 2014, le nuove linee guida dell'Inail sugli incidenti in itinere aprono la strada al riconoscimento come **infortunio dell'incidente accaduto nel tragitto per accompagnare i figli a scuola.** Si recepisce così l'orientamento della Cassazione civile che si era espressa sulla necessità di valutare le esigenze

familiari al fine di ammetterli o meno alla tutela assicurativa. Il riconoscimento resta subordinato alla **verifica di modalità e circostanze di ogni evento**, quali la necessità dell'utilizzo del mezzo privato, l'età del figlio, la lunghezza della deviazione dal tragitto casa-lavoro e il tempo della sosta, attraverso le quali deve esser ravvisato un ragionevole collegamento finalistico e necessitato per la conciliazione dell'attività lavorativa e gli obblighi familiari. Testo completo dell'articolo su:

http://www.inail.it/internet/salastampa/SalastampaContent/PeriGiornalisti/news/p/dettaglioNews/index.html?wlpT38004188511402998251274_contentDataFile=UCM_161606&windowLabel=T38004188511402998251274

Comitato donne promuove class action contro Inps. Il Comitato Opzione Donna ha promosso una class action contro l'Inps per due sue circolari del 2012, che hanno modificato l'applicazione della legge Maroni del 2004, la quale permetteva in via sperimentale alle donne con 57 anni e 35 di contributi, di andare in pensione con il sistema retributivo fino al 2015. A fronte del silenzio dell'Inps, il Comitato ha promosso una azione collettiva che si muove su due piani: la prima, in base all'autotutela amministrativa, sollecita l'Inps (o il ministro Poletti) ad annullare la circolare; la seconda è una class action pubblica, finalizzata a far abrogare le due circolari Inps. Testo completo dell'articolo su:

http://www.ansa.it/sito/notizie/cronaca/2014/11/04/pensioni-comitato-donne-promuove-class-action-contro-inps_d69e9b8e-42a4-4c5c-bdd5-fb9b80a48717.html

PARI OPPORTUNITÀ
POLITICHE DI GENEREInsieme per
prevenire e gestire

La valutazione dello stress lavoro-correlato: potenzialità e limiti di un obbligo legislativo. Un convegno UIL a Bologna.

Nel corso del convegno tenuto dalla UIL a Bologna che ha ospitato numerosi interventi, è stato illustrato l'esito della rilevazione svolta dall'Osservatorio confederale creato dalla UIL nel 2010 per monitorare la valutazione dello stress lavoro correlato.

L'indagine più recente è rivolta a RIs e RIsT e indaga sulla conoscenza dell'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato e sul coinvolgimento e la partecipazione consapevole di RIs, RIsT, lavoratrici e lavoratori.

Lo stress lavoro correlato è definito dall'Accordo europeo come **“condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che alcuni individui non siano in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro”**.

Al di là delle valutazioni anche positive (si parla anche di stress “buono”, ossia limitato, che favorirebbe le attività) lo stress è comunque una forma di sofferenza. Sul posto di lavoro gli aspetti che lo provocano derivano sia dall'organizzazione, sia dal sistema delle relazioni o dei valori condivisi: insomma dalla cultura organizzativa stessa. La valutazione dello stress è importante perché evidenzia le incongruenze dell'organizzazione del lavoro e fa emergere la necessità di progettare interventi per cambiare le situazioni.

Avere capi che esprimono leadership o non averli fa differenza: **autonomia e sostegno contro controllo e aggressione**, oppure chiarezza degli obiettivi contro comunicazione scarsa e appositamente controllata, perché c'è chi pensa che **conoscere cosa accade e avere chiari gli obiettivi del lavoro sia una forma di potere da non cedere**.

In questa fase di crisi generalizzata, ai vari fattori di stress si aggiungono i timori di perdita del lavoro e le risposte forti e sorde da parte della dirigenza. Un po' come se la crisi giustificasse tutto. E lo stress cresce...

Un discorso speciale va fatto per le donne.

Il decreto legislativo 81/08 che recepisce in Italia la direttiva europea impone che la valutazione dei rischi sia condotta in un'ottica che tenga conto delle differenze individuali, come per esempio il genere o l'etnia.

Le donne sono esposte a fattori di stress ai quali gli uomini non sono esposti o lo sono marginalmente.

La mancanza di avanzamento di carriera rappresenta una delle principali fonti di stress per le donne, con conseguenze sulla salute e sulla soddisfazione lavorativa; le donne hanno meno probabilità di essere promosse rispetto agli uomini.

Anche il conflitto tra il lavoro e la famiglia rappresenta un problema. Risulta che in Italia i lavoratori dedicano alla famiglia circa due ore al giorno, mentre le lavoratrici circa cinque ore.

Le donne riferiscono maggiori molestie sessuali rispetto agli uomini, in particolare, quelle donne che lavorano in professioni tradizionalmente maschili.

Rossella Colletta



Donne in carriera... da più di un secolo. La legislazione italiana al femminile.

In collegato agli articoli che precedono, abbiamo pensato di proporvi un documento che ripropone cronologicamente, sia pur sommariamente, le principali norme della legislazione italiana “al femminile”. E' più di un secolo di grandi e piccole conquiste, di balzi in avanti e di passi indietro. **Non abbiamo citato le varie riforme pensionistiche e le modifiche in materia di maternità infilate in norme e normette** (le prime hanno

fortemente condizionato l'uscita della donna dal mondo del lavoro, le seconde risentono di forti differenze interpretative sui posti di lavoro e tra pubblico e privato) riservandoci di approfondire gli argomenti prossimamente. Leggete con attenzione per cogliere, nello scorrere degli anni, quanta fatica e quanto impegno è stato necessario per arrivare sino ad oggi.

PARI OPPORTUNITÀ
POLITICHE DI GENERE

NOVITA' NORMATIVE E INIZIATIVE SINDACALI



La malattia, nuove regole dall'inizio del 2015.

Una querelle infinita sui dipendenti fannulloni, sui vigili assenti e sui costi del volo di stato utilizzato dal Premier per le sue vacanze sulla neve.

Viene il sospetto che tutto debba cambiare perché nulla cambi. A cambiare, per ora, sono le nuove regole sulla verifica della malattia, ma la musica resta sempre la stessa perché, alla fine, la gogna mediatica continua ad abbattersi sui dipendenti, soprattutto pubblici. E tanto basta al Governo per un nuovo proclama: ridisciplinare la materia attribuendo all'INPS tutti i poteri necessari per effettuare i controlli e le visite fiscali, attualmente affidate alle ASL.

Le più probabili novità del 2015 in materia di controlli e visite fiscali riguardano non solo l'affidamento del servizio all'INPS, ma anche la creazione di specifiche Commissioni che ogni pubblica amministrazione dovrà istituire per valutare il comportamento dei dipendenti e decidere, in piena autonomia, rispetto alle posizioni dei dirigenti, quali sanzioni assegnare. L'Inps si è dichiarato pronto a garantire i controlli sui dipendenti pubblici che si assentano dal lavoro per malattia come già fa per il settore privato.

Nel frattempo che decidano come impedirci anche di ammalarci, ecco le novità per i lavoratori del settore pubblico per quanto riguarda le visite fiscali dal 2015.

Il datore di lavoro può richiedere all'Inps il servizio di controllo dello stato di salute dei propri dipendenti mediante presentazione online della richiesta sin dal primo giorno di malattia se l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative, nelle quali sono comprese non solo le giornate festive e la domenica, ma anche le giornate di riposo infrasettimanale conseguenti all'effettuazione di turni o servizi, nonché quelle di permesso o di licenza concesse.

Cambiano gli orari per le visite fiscali 2015 e le fasce di reperibilità dei dipendenti.

I **lavoratori statali** (categoria in cui rientrano anche gli insegnanti, i dipendenti della P.A. e degli enti locali, i militari e il personale ASL) hanno l'obbligo di reperibilità **7 giorni su 7**, compresi giorni festivi, prefestivi, non lavorativi e weekend, nelle seguenti fasce orarie:

- dalle 9 alle ore 13
- dalle 15 alle 18.

Sono **esenti da questo vincolo di reperibilità** i dipendenti assenti per una delle seguenti ragioni:

- malattie di una certa entità che richiedono cure salvavita;
- infortuni sul lavoro;
- malattie per cui è stata riconosciuta la causa di servizio o stati patologici inerenti alla situazione di invalidità riconosciuta;
- gravidanze a rischio;
- dipendenti per cui è già stata effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato.



Se il dipendente non viene trovato in casa in occasione del controllo fiscale perderà il diritto al 100% della retribuzione per i primi 10 giorni di malattia; lo stipendio

sarà ridotto al 50% per i giorni seguenti, ma avrà 15 giorni di tempo per motivare la propria assenza ed evitare di incorrere nella decurtazione dello stipendio.

Durante il periodo di assenza per malattia, il dipendente riceverà uno stipendio che, progressivamente, subirà una **decurtazione**:

- **dall'inizio della malattia sino al nono mese incluso**, lo stipendio sarà pari al 100%;
- **dal decimo mese e fino ad un anno di assenza per malattia**, sarà pari al 90%;
- **dal tredicesimo mese e fino ad un anno e mezzo (diciotto mesi)**, sarà pari al 50%.



PARI OPPORTUNITA' E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

VIOLENZA SULLE DONNE: in famiglia e sui luoghi di lavoro.

A novembre scorso abbiamo celebrato la **giornata internazionale contro la violenza sulle donne**.

Di abusi nei confronti delle donne è piena la storia. Quello che è cambiato nel tempo e tra i luoghi è la considerazione dei fenomeni, tra l'indifferenza o la gravità sociale. Eppure, pur dopo la ratifica della Convenzione di Istanbul e la legge sul femminicidio, in Italia, nei soli primi sei mesi del 2014, 80 sorelle hanno perso la vita. Secondo l'ultimo Rapporto Eures, **nel 2013 le donne uccise sono state 179, in pratica una vittima ogni due giorni**. Rispetto alle 157 del 2012, le donne ammazzate sono aumentate del 14%. Gli omicidi di donne da parte del partner rappresentano solo la punta dell'iceberg del fenomeno della violenza di genere. Quando l'assassino o lo stupratore è un familiare, il compagno o un "amico" di famiglia non serve un'arma. E' una tortura, una violenza che si consuma forte e continua, giorno dopo giorno, senza tregua.

Proprio il 25 novembre, giornata internazionale contro la violenza sulle donne, un articolo pubblicato dall'ANSA riporta cifre agghiaccianti che vi invitiamo a leggere.

http://www.ansa.it/sito/notizie/cronaca/2014/11/19/femminicidi-ogni-due-giorni-viene-uccisa-una-donna_cc33c7e8-81c2-46fa-b1d6-f577eedfb727.html

La situazione è ancora più drammatica se si valica il confine di quel mondo che noi chiamiamo occidentale, il nostro mondo erudito e tecnologicamente più progredito. Vi riportiamo alcune delle tragedie che in questi giorni sono state diffuse sui network.

In Iraq: il giorno del mercato delle schiave. Donne vendute come merce, destinate ad un destino infame o nella migliore delle ipotesi a sparire nel nulla.

<http://www.thepostinternazionale.it/mondo/iraq/il-mercato-delle-schiave>

In India: il governo vara una politica di contingentamento delle nascite e a pagarne il peso sono sempre e solo le donne, morte dopo la somministrazione di farmaci contaminati.

<http://www.repubblica.it/solidarieta/diritti-umani/2014/11/16/news/india-100694422/>

Poco o nulla si parla poi della **violenza in ambito lavorativo** dove i dati sono comunque allarmanti, dove le difficoltà che le donne hanno incontrato e incontrano ancora si possono leggere al contrario analizzando le politiche di pari opportunità introdotte negli ordinamenti dagli stati della Comunità, attraverso le direttive europee che sono intervenute contro le discriminazioni di genere, discriminazioni che riguardano le assunzioni, gli avanzamenti di carriera, il periodo legato alla maternità e le retribuzioni.

La condizione di debolezza delle donne nel mondo del lavoro ha fatto sì che **avessero bisogno della creazione di un diritto "diseguale"**, un diritto che le tutelasse aiutandole a superare le discriminazioni di cui erano vittime sul lavoro: molestie sessuali, molestie psicologiche, molestie di genere.

La maggior parte dei ricatti sessuali rimangono nel sommerso, nella maggior parte dei casi la donna non ne parla con nessuno, sul posto di lavoro come altrove, e non denuncia. Ancora troppo pochi sono gli enti e le istituzioni che hanno attivato sportelli di ascolto o Consiglieri di fiducia.

E' notizia del 2014, già segnalata nel numero 0 della rivista, il riconoscimento da parte dell'Inail dello **stupro come infortunio in itinere**. La notizia è eclatante più per la ricaduta economica e l'apertura giuridica che altro; si è trattato di una donna straniera, vittima di violenza dopo l'orario di lavoro, sul tragitto di ritorno a casa.

http://www.inail.it/internet/salastampa/SalastampaContent/PeriGiornalisti/news/p/dettaglioNews/index.html?wlpnewPage_contentDataFile=UCM_129588&windowLabel=newPage



Delle altre donne, delle molestie e delle violenze perpetrate sui luoghi di lavoro conosciamo troppo poco, illudendoci di potervi porre rimedio con l'adozione di **codici etici e di comportamento, strumenti indispensabili ma che non bastano** ad indurre un cambiamento di rotta che deve partire dalla diffusione di una cultura che si deve imparare sin da piccoli, nelle famiglie e sui banchi di scuola.

Questi sono i dati raccolti dai centri di ascolto Mobbing & Stalking della Uil nel 2014: il 59% delle richieste di aiuto proviene dalle donne, il 41% proviene dagli uomini.

Per quanto riguarda le tipologie delle violenze, i Centri di ascolto hanno registrato:

- **59% Mobbing**
- **16% Disadattamento lavorativo**
- **10% Problemi sindacali**
- **7% Problemi persecutori affettivi**
- **8% Violenza fisica, verbale e psicologica**

Della violenza subita in famiglia, per le strade, sui posti di lavoro, bisogna continuare a parlarne, senza smettere mai.



.. in Italia

NOTIZIE SPOT...



Pillola del giorno dopo senza ricetta: OK dell'Agencia Europea del farmaco. Ci si augura entro quest'anno, appena sarà operativo il parere emanato dal Comitato tecnico per i medicinali a uso umano (Chmp) dell'Agencia europea del farmaco (Ema) **non servirà più la ricetta medica per ottenere la pillola 'dei cinque giorni dopo'**, farmaco per la contraccezione d'emergenza. La raccomandazione dovrà essere votata dalla Commissione Europea; successivamente ogni Stato membro potrà riclassificare il medicinale.

http://www.adnkronos.com/salute/farmaceutica/2014/11/21/pillola-dei-giorni-dopo-europa-non-servira-piu-ricetta-medica_R6nwf8UJQ4BdND2v3kniL.html

Un bambino nato da due mamme. E' un bambino nato in Spagna grazie all'inseminazione eterologa. La Corte d'appello di Torino - per la prima volta in Italia - ha ordinato all'ufficiale di stato civile del Comune di trascrivere la nascita del bambino come **figlio di entrambe le mamme.**

http://www.corriere.it/cronache/15_gennaio_07/bimbo-nato-una-coppia-donne-giudici-sono-mamme-entrambe-6aa67112-9635-11e4-9ec2-c9b18eab1a93.shtml



... dalla rete

Twitter sta sperimentando un sistema di segnalazione contro le molestie alle donne. Il progetto, ancora in fase pilota, consiste in un modulo online con cui gli utenti possono segnalare i tweet incriminati e gli account da cui arrivano le minacce

http://www.repubblica.it/tecnologia/2014/11/07/news/twitter_e_wam_contro_le_molestie_alle_donne_stop_ai_tweet_sessisti_e_violenti-100013093/?ref=HREC1-16=



... nel mondo

KABUL. Una donna è stata eletta per la prima volta in Afghanistan presidente di un consiglio provinciale, quello di Bamyán. Si tratta di Tabiba Khawary, una ex attivista sociale.

CINA. A novembre 2014 è stata approvata prima legge contro la violenza domestica valida in tutto il paese. Si tratta di un fatto che le organizzazioni per i diritti delle donne definiscono un passo avanti in un paese in cui il problema è stato da sempre relegato a una questione privata.

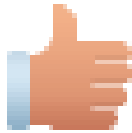
ARGENTINA. Il Governo di Buenos Aires ha approvato una modifica al codice penale che introdurrà il nuovo reato di femmineicidio, come autonomo delitto rispetto all'omicidio.

IRAN. Scarcerata su cauzione Ghoncheh, la donna arrestata a Teheran per aver tentato di assistere ad una partita di pallavolo maschile

KENYA—La comunità dei Masai abbandona ufficialmente la pratica aberrante della mutilazione dei genitali grazie al sostegno e all'intervento di Amref (African Medical Research Foundation)



BUONE PRATICHE ... e non

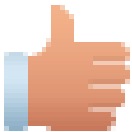


Telelavoro Inail: è stato finalmente concluso in Inail il nuovo accordo sul Telelavoro. La proposta è nata dopo un lungo lavoro portato avanti dal CUG.

Le novità di maggior rilievo riguardano la previsione di tre tipologie di TLV che si affiancano a quello ordinario:

- un **TLV speciale**, di durata indefinita (quindi anche permanente), riservato ai dipendenti in situazioni di disabilità particolarmente grave e irreversibile;
- un **TLV leggero**, di durata particolarmente breve per conciliare esigenze imprevedibili ed eccezionali;
- infine il **TLV parentale**, riservato alle neo mamme e i neo papà che potrebbero goderne, in alternativa al congedo parentale con decurtazione stipendiale, sino ai 3 anni di vita del bambino o dall'ingresso di questo nella famiglia adottiva.

Sia l'accesso alle postazioni di TLV speciale che leggero, per le peculiarità del caso, è stato svincolato dall'inserimento in graduatoria previsto, invece, per l'accesso alle altre forme di telelavoro (ordinario e parentale).



Il CUG ISPRA per il terzo anno consecutivo, in occasione della "Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne", ha organizzato presso la propria sede un evento dal titolo "Oltre la violenza ... esperienze a confronto". Nel 2012 il CUG ISPRA ha avviato una sorta di "percorso di sensibilizzazione" sul tema della violenza di genere creando dei momenti di riflessione, studio e confronto per poi tentare, l'anno successivo, la strada dello sviluppo di una "coscienza del disagio" concentrandosi sul significato di "femminicidio" e operando un lavoro sugli stereotipi rivolto alle nuove generazioni e mirato ad un progressivo cambiamento culturale. Nel 2014 si è voluto porre l'attenzione su iniziative non solo finalizzate ad una maggiore sensibilizzazione e attenzione da parte di media, istituzioni pubbliche e private, scuola e associazioni, ma anche indirizzate verso un'idea di "rinascita" e speranza:

- la Presidente della Commissione delle elette e delle Pari Opportunità del IX municipio di Roma, P. Vaccari ha presentato l'iniziativa di riqualificazione urbana denominata "**La donna abitata**" che intitola e dedica un giardino alle donne in rinascita dopo una violenza subita (<http://www.lavocedellazio.it/attualita/9531-ix-municipio-un-giardino-per-dire-no-alla-violenza-sulle-donne.html>);
- il Resp. Territoriale Unicoop Settore Politiche Sociali, F. Brai ha illustrato nuove modalità integrate per coinvolgere e far interessare le persone, come la mostra di vignette sul tema della violenza sulle donne dal titolo "**Ti amo troppo...**" del satirista Furio Sandrini alias Corvo Rosso (<http://www.e-coop.it/web/unicoop-tirreno/ti-amo-tropo>) allestita presso il Centro Commerciale Euroma2, così come la **Guida pratica per uomini che vogliono riflettere sulle relazioni violente - "Questo ci riguarda"** che Unicoop in collaborazione con il C.A.M (Centro di Ascolto Uomini Maltrattanti Onlus) ha realizzato con il proposito di dare spazio allo sguardo maschile avviando al contempo una riflessione sulle responsabilità maschili.

Per approfondimenti: <http://www.isprambiente.gov.it/it/events/il-cug-ispra-per-la-2014giornata-internazionale-per-2019eliminazione-della-violenza-contro-le-donne2014>



VALORIZZA LE TUE IDEE

RSU 3-5 marzo 2015

*Vuoi segnalare un evento o proporre un argomento per DonnaNews UIL RUA?
Vuoi segnalarci una buona o cattiva prassi verificatasi nella tua amministrazione?
Inviaci una e-mail all'indirizzo donnanews@uilrui.it*

Comitato di Redazione: Sonia Ostrica, Maria Giovanna Dovetto, Alessandra Attanasio, Giulia Barbiero

Clicca e segui la UIL RUA anche su...



Facebook: <https://www.facebook.com/uilrui>

YouTube: <https://www.youtube.com/user/UILRUA>

Twitter: <https://twitter.com/uilrui>