



**UIL MILANO e LOMBARDIA**

IL SINDACATO DEI CITTADINI

*coordinamento pari opportunità  
e politiche di genere*

**NEWSLETTER DELLE DONNE  
DELLA UIL SETTEMBRE 2019**



# NEWS



# Le donne nel nuovo governo

**Luciana Lamorgese al ministero dell'Interno**

**Paola De Micheli ai Trasporti (Pd)**

**Nunzia Catalfo al Lavoro (M5s)**

**Teresa Bellanova all'Agricoltura (Pd)**

**Paola Pisano all'Innovazione tecnologica (M5s)**

**Fabiana Dadone alla Pubblica amministrazione (M5s)**

**Elena Bonetti alle Pari opportunità e famiglia (Pd)**

**( ANCHE I MINISTERI A VOLTE RITORNANO..... )**



# La UIL sul Codice rosso contro la violenza

E' stato approvato in data 17 luglio il DDL sul cosiddetto **"codice rosso"**, che modifica il codice penale ed altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere.

Il testo è stato oggetto di audizione in data 11 luglio scorso; **la UIL ha presentato un documento** di cui vi è stata inviata copia. In esso venivano espresse perplessità e criticità su cui si chiedevano ulteriori riflessioni, purtroppo rimaste senza riscontro nel testo approvato.

Pur condividendo il percorso di identificazioni di nuovi reati (**«revenge porn», matrimoni forzati, lesioni permanenti del viso ...**) ribadiamo convintamente che il testo continua a non tener conto delle difficoltà che si incontrano dopo aver subito violenza: a volte ci vogliono mesi solo per riprendere a guardarsi allo specchio. **Ci preoccupano i "tre giorni"** imposti per la denuncia. La donna così viene esposta a molti pericoli inerenti la sua incolumità. Denunciare per una donna non è un percorso facile e imporre i tre giorni per l'ascolto significa lasciarla sola in balia del suo aguzzino e quest'ultimo con poche ore a disposizione potrebbe arrivare a commettere femminicidi molto più facilmente. E questo potrebbe essere un deterrente per le donne a fare la denuncia.

Tiziana Bocchi Silvana Roseto, Ivana  
Veronese, Sonia Ostrica, Alessandra  
Menelao

Ma soprattutto preoccupa l'approccio alle tematiche, che continua ad essere impostato sulle sanzioni continuando a non affrontare la violenza come effetto devastante di consuetudini culturali sbagliate ed insufficiente formazione (operatori di pronto soccorso, forze dell'ordine...).

L'assenza complessiva di fondi, tra cui anche quelli utilizzabili per la formazione, è un indice pesante dell'aspetto esclusivamente formale della norma, che agendo solo sulle sanzioni avrà probabilmente un impatto irrisorio sui comportamenti

Abbiamo assoluta certezza che quadri ed iscritti alla UIL facciano proprio l'invito che congiuntamente facciamo di farsi parte attiva a che ogni episodio non sia banalizzato, dentro come fuori i posti di lavoro, nelle famiglie come nelle strade, nei condomini come nelle scuole ed in ogni dove. La violenza va ascoltata e tutelata, come prevede la convenzione di Istanbul; ma a volte anche una parola può contribuire a fare la differenza, a far trovare quel coraggio di denunciare troppo spesso così difficile da trovare.

## Al Comune di Milano

si parlerà più **rosa** *“Occuparsi di linguaggio un'azione molto concreta perché non c'è cambiamento che non passi da un utilizzo consapevole di termini e parole”*



**Milano, 4 agosto 2019** – Non uno stravolgimento della lingua italiana, come garantisce l'Accademia della Crusca nelle sue scrupolose indicazioni, ma un adeguamento al genere femminile del linguaggio usato dalla Pubblica Amministrazione. Dai termini più comuni come direttore e direttrice, ai più inusuali quali revisore e revisora, passando da quelli oggi più discrezionali come assessore e assessora, sino ad arrivare un giorno addirittura a sindaco o sindaca.

Queste sono alcune delle nuove parole, insieme a molte altre, che entreranno a far parte del lessico e degli atti dell'Amministrazione comunale. Sono state, infatti, approvate oggi dalla Giunta Comunale le linee guida per l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale del Comune di Milano.

*“Ogni volta che nel dibattito politico si introduce il tema del linguaggio, si corre il rischio di una levata di scudi e di inutili irrisioni* - così l'assessora alle Politiche per il Lavoro, Attività produttive e Risorse Umane del Comune di Milano Cristina Tajani, che prosegue:

*“Questione non prioritaria, si dice, forzatura di formule neutre, mentre non ci si rende conto quanta violenza ci sia nel voler declinare al maschile ruoli e funzioni svolti da donne e per cui la grammatica non ha dubbi di sorta.* L'alibi delle priorità è poi sempre usato in ottica conservatrice. Rassicurando quindi che per concepire questa delibera, che recepisce una giusta e a lungo ignorata legge nazionale, nessuna importante ed urgente questione è stata trascurata - conclude l'assessora Tajani - diamo la giusta visibilità alle donne dell'ente che, essendo la maggioranza, tanta parte hanno nella buona reputazione del Comune di Milano e nella sua innovatività. *Scrivere la realtà per quella che è, è un tema di giustizia, nulla di più”.*

**Occuparsi di linguaggio** - spiega l'assessore alla Partecipazione, Cittadinanza attiva e Open Data, Lorenzo Lipparini - **è un'azione molto concreta perché non c'è cambiamento che non passi da un utilizzo consapevole di termini e parole.** Questa delibera affronta il tema della discriminazione, a partire dagli aspetti linguistici, rende visibile e valorizza il ruolo delle donne che lavorano e si relazionano al Comune.

La delibera fa seguito a una mozione adottata dal Consiglio Comunale su iniziativa della consigliera Diana De Marchi, che ringrazio.



Lavoreremo con lei e con la delegata del Sindaco per le Pari Opportunità, Daria Colombo e con gli uffici per la formazione e la creazione di atti, moduli e comunicazioni seguendo le indicazioni date sulla materia dell'Accademia della Crusca".

Linee guida che si inseriscono nella più ampia azione condotta, in questi anni, dall'Amministrazione comunale al fine di garantire il miglior equilibrio di genere nonché il superamento di ogni tipo di discriminazione, anche nel linguaggio sia scritto che parlato. Linguaggio che spesso, ad oggi nella modulistica, negli atti, nei testi e nella comunicazione della Pubblica Amministrazione non rispecchia la progressiva affermazione delle donne nelle professioni, nei ruoli e nelle istituzioni tradizionalmente ad esclusivo appannaggio del genere maschile.

Nello specifico, il provvedimento prevede l'istituzione di un tavolo permanente inter-direzionale coordinato dai vertici dell'Amministrazione con il compito di diffondere nella compagine comunale, a tutti i livelli, una maggiore consapevolezza del divario di genere e una cultura linguistica appropriata.

Tra gli obiettivi perseguiti dal tavolo, la realizzazione di un programma di formazione per le risorse umane dell'ente, a tenore culturale e linguistico, per il superamento del divario di genere nel linguaggio del Comune. **La pianificazione della revisione di tutti i testi amministrativi in vigore e della modulistica diretta alle utenti e agli utenti dei servizi comunali.** Oltre a promuovere l'adozione della parità di genere nella comunicazione istituzionale e amministrativa delle società partecipate, enti e aziende.

**Ce n'est qu'un débout...continuons les combats**

# Nelle banche sottoscritta **la Carta** *” Donne in banca: valorizzare la diversità di genere”*

La battuta facile è ... **“ pur che non diventi Carta Straccia”**,  
ma noi attendiamo sempre i risultati prima di giudicare.

Il fatto che importanti aziende di credito stiano aderendo a questa Carta ( BPER, BNL, Crédit Agricole ecc) ci fa ben sperare.

Il fatto che le donne siano portatrici di caratteristiche professionali che oggi e nella banca del futuro sono un grosso valore per le aziende, ci fa altrettanto ben sperare.

Gli impegni che i banchieri si assumono firmando la Carta sono:

- *Promuovere costantemente un ambiente di lavoro inclusivo e aperto ai valori della diversità , anche di genere.*
- *Rafforzare modalità di selezione e sviluppo idonee a promuovere le pari opportunità di genere in tutta l'organizzazione aziendale, anche al fine di far emergere le candidature femminili qualificate nel caso in cui siano carenti.*
- *Diffondere la piena ed effettiva partecipazione femminile con particolare riferimento alle posizioni più elevate, in un ambito aziendale orientato a d ogni livello alle pari opportunità di ruolo e parità di trattamento*
- *Impegnarsi a promuovere la parità di genere anche al di fuori della banca e a beneficio delle comunità di riferimento*



# *” Donne in banca: valorizzare la diversità di genere”*

*•Realizzare opportune iniziative per indirizzare e valorizzare le proprie politiche aziendali in materia di parità di genere- anche attraverso testimonianze e attività di sensibilizzazione sulle motivazioni e i benefici attesi- sotto la responsabilità di figure di alto livello*

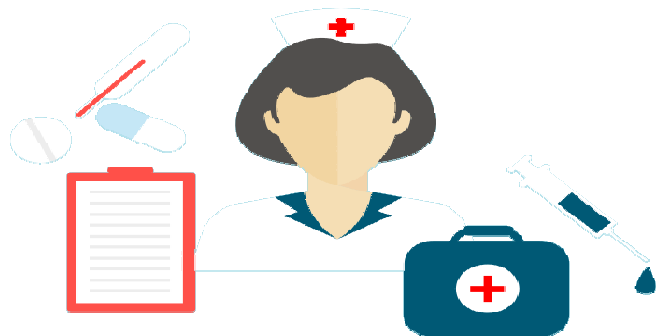


## Perché il lavoro infermieristico è considerato usurante solo di notte?

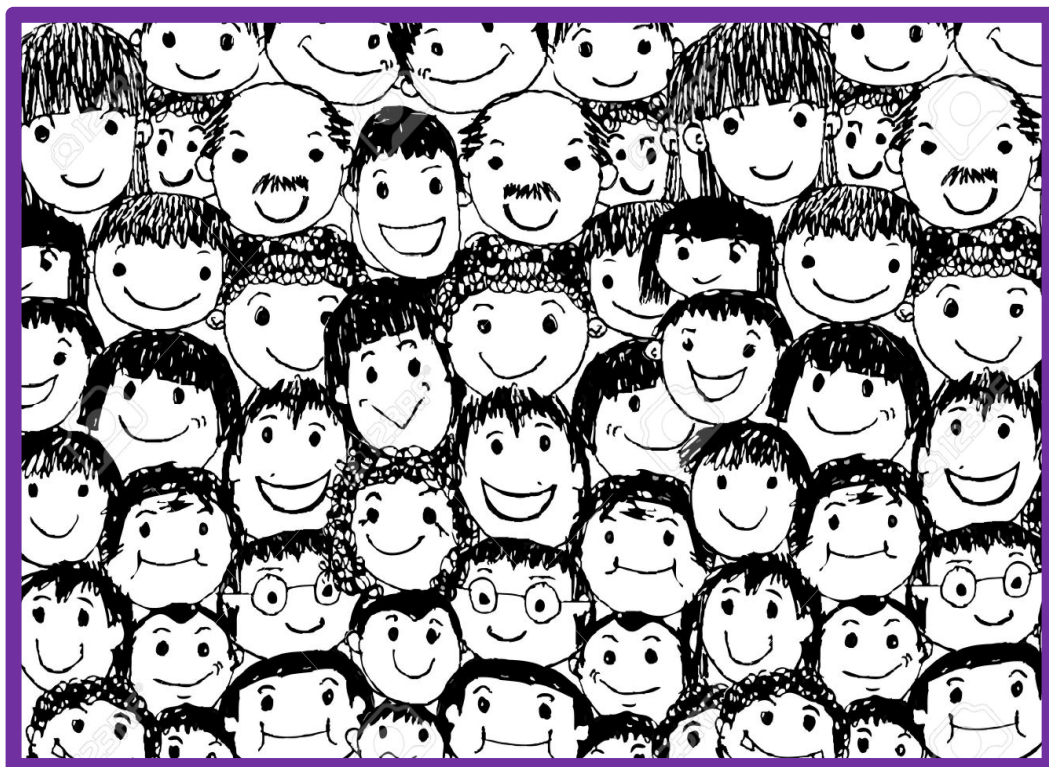
Forse una mano ce la daranno i Francesi che con una nuova legge, hanno abbreviato, per il personale infermieristico i tempi per l'ottenimento della pensione.... Perché da noi in Italia, questo importante e faticoso lavoro è considerato "usurante" solo quando è notturno e solo quando si tratta di 78 notti all'anno e per 6 ore a notte, per un totale quindi di 468 ore.

I nostri infermieri che sono circa 270.000 hanno regole contrattuali che non consentirebbero di superare le 67 notti l'anno ( ne mancano 11 per arrivare alle 78 notti richieste per la definizione del lavoro usurante), ma la realtà è diversa perché nei fatti, attraverso il ricorso alle ore di lavoro straordinario, irrinunciabile data la perenne carenza di organico, le 78 notti vengono ampiamente superate... non in termini di notti, ma in termini di ore notturne complessive lavorate..... E allora perché non adattare la norma alla realtà e riconoscere il diritto effettivamente maturato per anticipare i requisiti pensionistici a questi lavoratori davvero stremati?

P.S. le donne in questa categoria professionale sono il 77%.....



# LA UIL MILANO LOMBARDIA



## Comune di Milano: rete antiviolenza

Il 23 settembre il Comune di Milano organizza un incontro con la rete antiviolenza di cui la UIL Milano e Lombardia fa parte, per realizzare i percorsi a suo tempi condivisi e che riguardano per i datori di lavoro:

- 1) sensibilizzazione e l'informazione sugli stereotipi di genere , sul differenziale retributivo ( Gender pay gap) sulle funzioni e ruoli del diversity management
- 2) Informazioni sulla violenza domestica e misure per l'emersione del fenomeno
- 3) Interventi in azienda a supporto e sostegno di lavoratrici vittime di violenza domestica e relativi



# La Regione Lombardia contro la violenza



Dopo avervi dato notizia dell'istituzione, il 22 luglio, del Tavolo Permanente per la prevenzione e il contrasto della violenza contro le donne, vi sintetizziamo il programma quadriennale:

La strategia passerà attraverso quattro assi in linea con la Convenzione di Istanbul

- Prevenzione, comunicazione e formazione
- Protezione e sostegno
- Perseguire e punire
- Promozione ed assistenza

Le aree tematiche sono

- Decostruzione di stereotipi e pregiudizi legati al ruolo delle donne nei molteplici contesti di vita e nelle diverse culture.
- Sport per tutte con azioni mirate a promuovere la partecipazione delle donne a tutte le discipline sportive
- Cultura delle pari opportunità con campagna finalizzate alla cultura del rispetto verso le donne
- Promozione di percorsi formativi nel sistema universitario lombardo sulle tematiche di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne
- Formazione di operatori e professionisti che entrano in contatto con le vittime di violenza di genere in Lombardia (forza dell'ordine, polizia locale, ordine degli avvocati, psicologi, assistenti sociali, operatrici CAV e CR)

# FEMMINICIDIO:AUMENTA IL NUMERO DELLE DONNE UCCISE

87 MILA OGNI ANNO NEL MONDO

137 OGNI GIORNO NEL MONDO

58% LE DONNE UCCISE DA MEMBRI DELLA FAMIGLIA

1/3 DELLE DONNE SONO UCCISE DAL PARTNER O EX PARTNER ( NESSUNA DISTINZIONE FRA MARITO O CONVIVENTE )

IN ITALIA UN FEMMINICIDIO OGNI 3 GIORNI E FORSE SAREBBERO DI PIU' SE CI FOSSE UNA INTERPRETAZIONE UNIVOCA DEL CONCETTO DI FEMMINICIDIO, DATO CHE ANCORA ESISTONO DIFFERENZE INTERPRETATIVE TRA FORZE DELL'ORDINE E ASSOCIAZIONI



# ALERT PILLON

o il Decreto va nel cestino o  
noi andiamo tutte a Roma

**Biglietti del treno...fatti**

**Pieno di benzina...fatto**

**Bandiere...pronte**

**Slogan..... imparati a memoria**

**Megafoni... accesi**

**Scarpe...comode**



**GAP SALARIALE  
DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO  
DISCRIMINAZIONE SALARIALE**

**REPETITA IUVANT  
E ANCHE  
GUTTA CAVAT LAPIDEM**





# Facciamo rete!!!

## Centri ascolto Mobbing e Stalking

• U.R.Lombardia via Marelli 497 Sesto S.G.

• Tel 02671103421

• lombardia.mobbing@uil.it

• Anna Maisto

• CST Lario via Torriani 27/29 Como

• Tel 0312 73295

• como-mobbing@uil.it

• Serena Gargiulo e Marco Cannas

• CST Pavia

• Tel 038227267

• pavia.-mobbing@uil.it

• Annarita Cabras

• CST Varese via Cairoli 5/g Varese

• Tel 0332 284704 / 3894752701

• varese-mobbing@uil.it

• Gabriele Dellutri e Lauredana Alderuccio

**Newsletter ©  
delle donne  
della UIL Milano e Lombardia**



Tel 02 671103900

Mail

[clara.lazzarini@uilmilanolombardia.it](mailto:clara.lazzarini@uilmilanolombardia.it)

[paola.mencarelli@yahoo.it](mailto:paola.mencarelli@yahoo.it)

[valeria.cavrini@uilca.it](mailto:valeria.cavrini@uilca.it)



**Seguite su FB:**

**UIL Milano e Lombardia**

**Coordinamento Pari Opportunità**

**Seguite la UIL sul sito**

**UIL MILANO LOMBARDIA**