

Piattaforma BELLA CIAO – Sicilia

INTRODUZIONE

La piattaforma nazionale CGIL “Bella Ciao” ha individuato precisi ambiti d’intervento con analisi e obiettivi ben definiti per: sostenere l’occupazione e migliorare la qualità del lavoro e della vita delle donne; abbattere la disparità salariale e migliorare l’organizzazione del lavoro; contrastare le discriminazioni a livello previdenziale; tutelare la salute e la sicurezza delle donne e migliorarne la qualità della vita; prevenire e contrastare la violenza e le molestie; promuovere quantità e qualità della partecipazione delle donne all’interno della nostra organizzazione ed a tutti i livelli.

Fermo restando quanto già tracciato dalla Piattaforma nazionale in tema di organizzazione e qualità del lavoro e quanto risulta correlato ad interventi legislativi nazionali, riteniamo necessario una specifica declinazione regionale della stessa, al fine di delineare una lettura mirata delle sfide che, ancora oggi nella regione *devono essere* intraprese per promuovere lo sviluppo regionale attraverso una programmazione integrata volta alla riduzione del divario di genere, per garantire l’equità e le pari opportunità rispetto alla differenza di genere, contrastando ogni forma di discriminazione in ragione del sesso.

Ad oggi permane nella nostra regione l’assenza di un approfondimento statistico necessario e propedeutico ad una lettura mirata sulla condizione femminile, *che, invece, dovrebbe essere un obiettivo prioritario da parte del governo regionale per il raggiungimento degli* obiettivi trasversali del PNRR volti al superamento delle disuguaglianze territoriali, di genere, generazionali e per quanto previsto dalla stessa Strategia Nazionale per la parità di genere 2020/2025.

A ciò si aggiunge il depotenziamento degli organismi di parità, infatti da oltre 2 anni non risulta nominata la consigliere regionale di parità e altrettanto alcune consigliere territoriali. Un’assenza che oltre a determinare il mancato intervento nelle funzioni, in relazione alla promozione di azioni per le pari opportunità nel mondo del lavoro ed alle denunce presentate dalle lavoratrici e lavoratori per discriminazioni/molestie subite nei posti di lavoro, non consente di avviare una lettura regionale sui rapporti biennali che le aziende con oltre 50 dipendenti sono obbligate a redigere in relazione alla situazione del personale maschile e femminile.

Un rapporto che dovrebbe far emergere il trattamento riservato in azienda alle donne e agli uomini in tema di retribuzione effettivamente corrisposta, di progressione di carriera, le modalità di assunzioni, la tipologia di contratti applicati e la loro trasformazione, il coinvolgimento nella formazione, i pensionamenti ed i prepensionamenti.

Una fotografia regionale quindi, che consentirebbe una lettura ampia nei settori produttivi dei divari di genere e delle misure previste per il superamento dei gap (differenze salariali, progressioni di carriera, presenza delle donne nei ruoli apicali etc) oltre che in tema di sicurezza e di promozione della condivisione e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In tal senso di fondamentale importanza anche il ruolo del



welfare aziendale, da coniugare con le politiche pubbliche regionali attraverso la contrattazione sociale territoriale (fondo famiglia, pari opportunità, politiche sociali, Fondi Pnrr ed altri europei), al fine di amplificarne gli effetti benefici per le lavoratrici/tori e per le cittadine ed i cittadini.

Ad oggi manca anche una lettura relativa al dato delle aziende che hanno richiesto ed ottenuto la certificazione di genere per accedere alle gare pubbliche a valere sulle risorse del PNRR e PNC (piano nazionale complementare)

Emerge quindi, la precisa volontà della politica regionale di non affrontare compiutamente le problematicità della vita delle donne in ambito privato e lavorativo.

ANALISI

Facendo riferimento a validi studi (Svimez, Istat – I care centenario Don Milano, Openpolis, INPS, etc) si riesce a tracciare un’istantanea sulla condizione femminile (51,3% della popolazione di cui n. 1090,969 donne superiore ai 65 anni-) che è l’essenza ieri ed oggi della questione meridionale, ed in particolare della nostra regione:

Occupazione femminile al 30,5% con 24 punti in meno rispetto all’occupazione maschile (54,9%) con poche ore lavorate (60,9% (P.T.) - precaria e sempre meno qualificata, nonostante il possesso di alti titoli di studio, prevalentemente nel settore umanistico (9,1% nei settori tecnico scientifici). Circa il 95% delle donne sono i CAREGIVER invisibili che svolgono il lavoro sommerso e irregolare nell’economia del lavoro di cura. Altrettanto presenti le donne ma invisibili come lavoratrici nel comparto agricolo.

Disoccupazione femminile al 21,7% rispetto al 17,5 % degli uomini. La Sicilia detiene il primato dei Neet, di cui le donne sono la % maggiore, con tasso che va dal 30,30 nella provincia di Trapani al 44,30 nella provincia di Caltanissetta. Le neet in possesso di laurea sono il 16%, gli uomini il 10%.

Il tasso delle inattive è del 45,6%, di 3 punti più alto della media nazionale. L’assenza d’istruzione è altrettanto più alta nelle donne 6,3% a fronte del 5% uomini. Il 20% delle donne neet è madre ed il 77% dei Neet (figlio/figlia) risultano a carico per il 15% a nucleo familiare monogenitoriale Donna. Costante il fenomeno della minore retribuzione fra uomini e donne che nell’ambito privato risulta circa del 41%. Nel settore dell’amministrazione regionale con una differenza economica fra uomini e donne che va dal 5,35 % in fascia D (euro 1.664,00) a -8,63% in fascia C (euro 2.296).n.772 i dirigenti uomini e n. 334 dirigente donna (nelle differenti fascia d’inquadramento - vedi piano triennale azioni positive 2020/2022.

Conseguentemente il divario ricade pesantemente anche in termini previdenziali. Infatti nelle pensioni di vecchiaia e anzianità nel settore privato si constata una forte differenza tra l’assegno pensionistico percepito dalle donne di euro 839 a fronte di quanto riconosciuto agli uomini di euro 1.420,00. Una differenza che e’ del 19% se

esaminiamo l'ambito pubblico fra la pensione delle donne di euro 1986,00 a fronte di euro 2.460,00 percepito dagli uomini.

Oltre alle differenze economiche, l'aspetto previdenziale conferma come sia stata esigua la presenza delle donne nel mercato del lavoro del settore privato. Infatti, a fronte di n. 120.254 pensioni di anzianità percepite dagli uomini, soltanto n. 15.686 sono quelle riconosciute alle donne (settore pubblico n. 70.055 pensioni/uomini - n. 58.724 donne).

Il 52,3% del totale dei beneficiari del reddito di cittadinanza a marzo 2022 erano donne con età superiore a 35 anni. Il tasso di denatalità è del 7,7%, con il 29,5% delle donne madri con età media con meno di 30 anni, del 33,5% tra i 30 e 34 anni e il 37% oltre i 35 anni. Ancora oggi alto il tasso di parti cesari primari con il 27,6% in maternità di 1° livello (criticità ospedaliera rilevata dal ministero salute in relazione ai parametri LEA). Oltre alle criticità relative agli screening di 1° livello: cervice uterina. Mammografia, colon retto.

Il presidio consultoriale risulta essere n. 1 ogni 25.261 abitanti, n. 179 pubblici e n. 9 privati. Non in linea alla previsione legislativa (Pomi 1 ogni 10 mila abitanti nelle zone rurali – n. 1 ogni 20 mila nelle zone urbane) e con equipe multidisciplinare garantita in modo parziale: copertura settimanale per il profilo professionale ostetrica di 19,6 ore, l'assistente sociale per 14 ore, ginecologo per 21,6 ore. Ne discende quindi che per l'87,5% il servizio è garantito con la sommatoria della prestazione lavorativa delle diverse figure professionali previste.

Una dotazione organica che non consente quindi di rispondere adeguatamente alla promozione della salute delle donne in tutte le sue fasi evolutive, a sostegno delle giovani donne dei giovani considerato l'anticipazione dell'inizio della vita sessuale a rischio. La nostra regione detiene il triste primato di gravidanze precoci (dati ISTAT) con 949 bambini nati nel 2021 da ragazze tra i 14 ed i 19 anni, di cui 280 a Catania e 242 a Palermo che sono anche le due realtà metropolitane del Paese con la percentuale più elevata di mamme bambine. Un servizio consultoriale che dovrebbe essere a sostegno altresì delle donne anziane, le famiglie, le immigrate (87mila donne immigrate al 2021), per azioni (in rete con le istituzioni scolastiche etc) di contrasto alla violenza sulle donne.

A serio rischio la libertà e l'autodeterminazione delle donne a causa dell'alto tasso di personale obiettore: 85% i ginecologi, il 69,8% gli anestesisti, l'71,5% il personale non medico. A fronte del valore medio regionale per carico settimanale del ginecologo n.o. dell'1,8%, pesante e pericoloso per le donne e gli stessi lavoratori sanitari, il dato rilevato per valore max per "singola struttura che risulta essere del 13,43% a fronte della media nazionale del 9%. Lo stato dell'arte sulla Medicina di genere è limitato al recepimento della L. 3/2018 e piano informativo, senza nessun confronto con le parti sociali e con la consigliera di parità anche nell'ottica di una diffusione ampia e capillare della cultura sulla medicina di genere e in correlazione anche al piano regionale della prevenzione 2020/2025.



I posti pubblici nei servizi socio educativi per la prima infanzia risultano garantiti con una media regionale del 12,5% (lontanissimo dall'obiettivo UE del 33% enfants) con significative differenze da comune a comune a fronte di 42.633 bambini (di cui 2.207 stranieri) fascia 0/2. L'81,36% (n. 170.670 su 299.773) degli alunni della scuola primaria) e il 64,14% degli studenti della scuola di II grado (n. 146.512 su 228.415) non usufruiscono del servizio palestra; All'87,82%, degli alunni della scuola primaria (n. 184.226 su 209.773) non viene garantito il servizio mensa. Sezioni primavera avviate sempre con ritardo e sempre in forma sperimentale

Esiguità di servizi a cui si ascrive la causa dell'aumento, anno dopo anno, delle dimissioni volontarie da parte delle donne lavoratrici che con la nascita del primo figlio lasciano il posto di lavoro. In questo senso l'ultima rilevazione sulle convalide delle dimissioni fa registrare n. 1568 lavoratrici madri a fronte di 157 dimissioni da parte dei padri lavorativi ma per la scelta di cambio di azienda.

Il sistema di offerta dei servizi di educazione e di istruzione rappresentano la precondizione essenziale da realizzare per incidere e sostenere concretamente l'organizzazione delle famiglie, delle giovani donne con figli di età prescolare e scolastica. Insieme anche con l'infrastrutturazione sociale a sostegno delle persone n.a. e con disabilità grave (circa 3mila) e gravissima (12mila circa), delle strutture di tipo comunitario (RSA – 3,88 posti equivalenti per assistenza agli anziani sup. a 65 anni), dell'assistenza domiciliare integrata garantita per il 4,37%. Infatti, bisogna anche tenere conto del conseguente dato dell'invecchiamento della popolazione siciliana con un indice di vecchiaia 172,4 che raggiunge il 212,9 nelle aree interne e il 286,0 nelle Madonie.

Complessivamente sono 1.005 (77%) le donne con più di 100 anni e n. 288 (22,3%) gli uomini.

Una legge regionale sul contrasto alla violenza di genere (L.r. 3 del 2012, azzoppata per il blocco da oltre tre anni dell'operatività del previsto Osservatorio e del mancato decollo (prevista dal 2019) della cabina di regia. Due strumenti indispensabili per fornire una lettura mirata sul fenomeno nella nostra regione e per la definizione delle conseguenti misure necessarie da intraprendere. Un quadro dei servizi (21 Centri antiviolenza – 39 strutture ad indirizzo segreto – 31 sportelli di ascolto) d'ampliare per la corretta presa in carico delle donne e dei figli minori, oltre che per la lettura delle molestie di genere nei luoghi di lavoro.

Un quadro a tinte fosche alimentato anche dal permanere di stereotipi, contesto patriarcale imperante e di un deficit di democrazia politica. Un governo regionale che, ancora oggi, mantiene la nostra regione relegata nell'arretratezza con l'assenza della previsione di genere nel sistema elettorale regionale, che ha determinato nell'ultima tornata elettorale la riduzione del numero delle parlamentari.

Ne consegue quindi la necessità di un cambio di visione con la definizione di un programmazione regionale mirata sull'attuazione delle politiche di pari opportunità nella nostra regione, ponendo al centro il fattore "Donna Cittadina e Lavoratrice" nel rispetto dell'obiettivo 5 dell'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile e della strategia nazionale (da declinare anche questa a livello regionale) con il corretto coordinamento ed utilizzo delle risorse regionali nazionali, comunitarie e del PNRR e React-EU:

PROPOSTE

Per la CGIL Sicilia è necessario:

- Una verifica ex ante ed ex post dell'impatto di genere in tutte le politiche pubbliche attraverso strumenti di valutazione in un'ottica di genere vincolante, quale il bilancio di genere – gender index regionali, per l'obiettivo comune di aumentare i tassi di occupazione, le politiche di formazione, educazione, istruzione, innovazione, sostenibilità, salute, Welfare, trasporti, politiche abitative, sicurezza, politiche attive del lavoro per migliorare l'inclusione lavorativa delle donne e dei giovani;
- Un piano straordinario per l'occupazione femminile (almeno 15 mila) nel settore regionale, sanitario, scolastico e dei servizi sociali.
- Una verifica sui risultati ad oggi, rispetto all'applicazione della clausola di condizionalità collegata ai bandi del PNRR e nell'ottica dell'estensione della stessa previsione nella programmazione regionale delle risorse nazionali e comunitarie;
- Un piano regionale per l'emersione del lavoro sommerso nei servizi di cura e del comparto agricolo che vede particolarmente coinvolte le donne immigrate;
- Politiche attive a sostegno dell'occupazione femminile nel settore privato, **formazione** permanente e riqualificazione.
- Un piano a sostegno dell'imprenditoria femminile (24,35%) nel settore della cura, turismo agricoltura, nei settori produttivi agevolando l'acquisizione di competenze digitali, finanziarie etc;
- Il riconoscimento e l'attuazione del livello essenziale in tema di posti negli Asili nido e servizi socio educativi;
- Estensione del tempo scuola e con la gratuità del servizio mensa in tutte le scuole primarie; esigibilità del servizio palestra a tutte le studentesse e agli studenti;
- Aggiornamento dell'offerta formativa professionale volta alla riqualificazione della forza lavoro dei settori coinvolti nella transizione ecologica e per l'acquisizione e ampliamento delle competenze digitali (oggi al 34%) nelle differenti aree: informatica e alfabetizzazione sui dati, comunicazione e collaborazione, creazione di contenuti digitali, conoscenza della sicurezza e risoluzione dei problemi; Formazione nelle materie STEM,



anche per colmare il gap che vede il 63% delle studentesse con insufficienza nelle materie matematiche.

- Definizione di un sistema di welfare regionale a partire dall'effettiva integrazione socio-sanitaria ed in coerenza con i livelli essenziali delle prestazioni previsti dal Fondo nazionale politiche sociali, Fondo povertà e Fondo per la non autosufficienza e disabilità. Ciò consentirà di qualificare il lavoro di cura, strutturare servizi sociali ed assistenziali adeguati per la presa in carico delle persone fragili (centri diurni), minori (contrasto alla povertà educativa, progetti scuola/territorio), anziani (Adi, permanenza a domicilio, cohousing, telemedicina etc), famiglie (interventi economici, supporto genitoriale etc) con il duplice obiettivo di aumentare la partecipazione delle donne nel mondo del lavoro e di supportare la condivisione tra vita lavorativa e vita familiare delle donne e degli uomini;
- Programmazione dei Fondi nazionali sulla famiglia, Pari Opportunità partendo dalla lettura dei bisogni delle famiglie/famiglie monogenitoriali, prevedendo anche azioni per il superamento della gender pay gap, reinserimento delle donne al rientro della maternità, welfare aziendale per il supporto alla condizione dei tempi di vita e tempi di lavoro in correlazione alla contrattazione sociale inclusiva: asilo nido aziendali, interventi socio sanitari, etc;
- Potenziamento della medicina del territorio ed in coerenza con quanto previsto della medicina di genere, della rete dei servizi sanitari rispetto alla salute delle donne, donne immigrate, all'area materno infantile, agli organi della sfera riproduttiva in tutti i percorsi clinici (prevenzione diagnosi cura e riabilitazione)
- Corretta applicazione della L. 194/78 con personale sanitario dedicato in modo adeguato al servizio dell'IVG, prevedendo anche reclutamento e contratti ad hoc, a garanzia del rispetto della scelta e della salute e sicurezza delle donne; Contraccezione gratuita per le giovani donne; attuazione delle Linee guida sulla RU486/2020 e contestuale campagna informativa su come e dove accedere al servizio;
- Aggiornamento percorso nascita e dei punti nascita;
- Riqualificazione e potenziamento (personale/strumentazione/azioni di sistema) dei consultori per l'effettivo svolgimento di tutte le funzioni demandate; servizi rivolti ad accoglienza e supporto per gli LGBTQI+.
- Previsione, dalle Case ed agli Ospedali di Comunità, reparti di presa in carico globale della salute delle donne, giovani, anziane.
- Favorire l'accoglienza e l'inclusione delle persone LGBTQ+ in tutti gli ambiti (lavorativo, sanitario, sociale etc,) con l'obiettivo di contrastare ed azzerare i casi di bullismo/mobbing/bossing/violenza fisica e verbale;
- Rifunionalizzazione dell'Osservatorio e decollo della Cabina di Regia per il contrasto sulla violenza di genere, e attivazione Task Force presso la Presidenza della Regione;



- Nomina Consigliera regionale di Parità e delle Consigliere territoriali – Funzionamento reti CUG e Consiglieri di parità;
- Sollecitare la stipula a carattere regionale dell’Intesa Nazionale sottoscritta in data 8 giugno 2023 tra l’Ispettorato del lavoro con l’Ufficio nazionale della consigliera di parità, richiedendo altresì il coinvolgimento delle parti sociali;
- Aumento dei Centri Antiviolenza e Case rifugio assicurando sostegno adeguato alle rette;
- Ampliamento delle reti antiviolenza e loro coinvolgimento nelle azioni di prevenzione e contrasto alla violenza di genere in differenti ambiti: familiare, scolastico, inserimento lavorativo, consultori etc ;
- Formazione, laboratori ed iniziative sui temi dell’educazione di genere, educazione relazionale affettiva e sessuale e contro la violenza di genere rivolto a tutto il personale scolastico e alle studentesse e agli studenti nella scuola secondaria ed alle loro famiglie;
- Aumento delle risorse destinate alle borse lavoro/tirocini e per il sostegno abitativo nei percorsi di sostegno e fuoriuscita dalla violenza e di empowerment delle donne vittime di violenza;
- Integrazione al 100% della “maternità a rischio” (ad oggi soltanto 80% riconosciuto dall’INPS) nel settore privato
- Protocollo d’intesa con le parti datoriali Sicindustria/Confesercenti/Confindustria etc per l’applicazione nelle aziende delle misure previste dalla direttiva ILO 190 e Raccomandazione 206 per il contrasto alla violenza nei luoghi di lavoro;
- Aggiornamento del sistema elettorale regionale con l'introduzione della doppia preferenza di genere;
- Legge regionale sulla cittadinanza di genere per una programmazione regionale complessiva a sostegno di tutte le fasi della vita delle donne (adolescenza/giovani donne/anziani/invecchiamento attivo etc) in previsione di quanto previsto dalla legge 53/2000.
- Pianificazione formazione sindacale per il rafforzamento del ruolo, la capacità di contrattazione aziendale e di contrattazione sociale e territoriale;
- Campagna di sensibilizzazione per il contrasto alla violenza sulle donne, alle lavoratrici, ai lavoratori, RSU, RSA e RLST; apertura centri donna e luoghi dedicati a denunce ed ascolto per le problematiche femminili