

14 giugno 2018 Azioni di lotta

Intervento Chiara Landi

Il movimento sindacale ha consacrato il 2018 come anno femminista e la campagna per la parità salariale e contro le discriminazioni è divenuta una priorità delle nostre federazioni.

Dopo il Primo maggio, la data del 14 giugno rappresenta la seconda tappa della nostra mobilitazione per la grande manifestazione prevista per il 22 di settembre a Berna.

Sono decenni che le donne si battono per vedersi riconosciuto quello che è un diritto non solo costituzionalmente riconosciuto, ma un diritto che rientra a tutti gli effetti tra i diritti umani: il diritto alla non discriminazione.

Oggi più che mai il movimento sindacale assieme con i partiti politici e le organizzazioni femministe svizzere devono mettere tutti il peso in questa battaglia di società.

La campagna che ci vede coinvolte parte innanzitutto dalla rivendicazione della parità salariale sancita dalla costituzione, che prevede, come sapete che a lavoro uguale venga corrisposto un salario di uguale.

Qualcuno nelle ultime settimane si è spinto a dire che la discriminazione salariale sia solo “presunta” e “non accertata”. Mi riferisco alle dichiarazioni di Gian Luca Lardi, vicepresidente dell’Unione svizzera degli imprenditori. A parte queste affermazioni strumentali e azzardate, oggi si continua a considerare la disparità salariale come un problema marginale che riguarda solo una minoranza. Sappiamo benissimo che non siamo di fronte ad un problema “femminile”, ma un problema che concerne l’intero modello socio economico.

Una parte importante di questa disparità salariale è il riflesso di una discriminazione strutturale che vede le donne relegate non solo nelle basse fasce salariali di un’azienda, ma anche nei settori di attività a basso livello retributivo (commercio al dettaglio, industria dell’abbigliamento, servizi di cura e aiuto domestico).

Questa segregazione è lo specchio di una società patriarcale che si fonda su una divisione sessuale dei compiti tra uomo e donna sia nella vita privata che nella vita professionale.

Le donne, nel corso della loro vita, lavorano generalmente molto più degli uomini e il loro impegno è spesso sottopagato o addirittura non remunerato. La difficile conciliazione lavoro famiglia, inoltre, mette le donne davanti alla scelta obbligata del tempo parziale, che è diventato sempre più una trappola che non garantisce una reale indipendenza economica e che relega le lavoratrici in una condizione di precarietà strutturale.

Spesso la discussione sulla precarietà considera il solo lavoro lucrativo. Tuttavia per comprendere la condizione in cui vivono le donne, il precariato deve essere inserito in una dimensione più ampia, che coinvolge tutti gli aspetti della vita. Parliamo dunque di precarietà esistenziale.

Nessuno è salvo dal rischio precarietà, soprattutto in una regione come il Ticino che come sappiamo è il laboratorio per tutte quelle politiche che hanno accelerato e acuito i fenomeni della precarietà e del dumping salariale e sociale. È però chiaro che le categorie sociali più esposte e colpite dal fenomeno sono

le donne e i migranti.

E il processo di precarizzazione si accompagna, nemmeno a farlo apposta, con il processo di femminilizzazione del lavoro che ha riguardato e riguarda molti settori dell'economia. Molti studi hanno evidenziato come la femminilizzazione del lavoro non significa solo maggiore presenza di donne nel mercato del lavoro, ma anche riduzione del lavoro nel suo complesso a condizioni di precarietà e di carenza di diritti che tradizionalmente caratterizza il lavoro femminile.

È per questo che possiamo dire con forza che lottare per rafforzare i diritti delle donne vuol dire lottare per migliorare i diritti di tutti.

Oltre che per la parità salariale in senso stretto, dobbiamo lottare per una concreta riduzione del tempo di lavoro per il miglioramento delle condizioni di salute, sicurezza e benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché per migliorare l'equilibrio fra lavoro e vita privata e per rendere le persone padrone del proprio tempo.

Dobbiamo combattere per rafforzare i contratti collettivi con salari dignitosi ed estenderli il più possibile a tutti quei settori a bassa remunerazione occupati principalmente da donne.

Dobbiamo combattere per rafforzare lo stato sociale, per l'estensione del congedo maternità, per l'istituzione del congedo parentale, e per un servizio pubblico di qualità per la prima infanzia.

Abbiamo bisogno di una grande mobilitazione su questi temi. È una lotta lanciata dalle donne ma che è trasversale e riguarda tutti!

Il 22 settembre è necessario scendere in massa in piazza federale a Berna per spingere verso il cambiamento!

Una grande manifestazione che non deve essere vista come traguardo, ma come punto di partenza per una mobilitazione ancora più ampia e incisiva che ci vedrà coinvolte anche nel 2019, come abbiamo già proclamato dal palco del 1 maggio.

Perché se i fischi in piazza non bastano più, allora dobbiamo dimostrare, oggi come nel 1991, che "se le donne lo vogliono tutto si ferma!".

Intervento Pepita Vera Conforti

Ogni 14 giugno da ormai il lontano 1991 ci inventiamo qualcosa per poter manifestare, essere presenti sulla scena politica, mandare uno o molti messaggi. Tradizionalmente cerchiamo di trovare alleanze tra associazioni e organizzazioni della sinistra che condividono valori, aspirazioni uguali, anche se non sempre sovrapponibili in tutto e per tutto specie per quanto riguarda le strategie per raggiungere gli obiettivi e i focus politici su cui muoversi prioritariamente, proprio perché obiettivi e scopi dei diversi gruppi sono differenti.

Questo, amiche e compagne, non deve diventare oggetto di divisione, ma comprensione e rispetto reciproco, occasione per riflettere e capire prospettive e pensieri differenti, crescere anche nelle differenze individuali e politiche.

Lo dico e lo ribadisco perché con un profondo dispiacere ho constatato che da qualche anno le differenze

all'interno del mondo femminista a sinistra diventano oggetto di ostilità, se non talvolta di vero e proprio astio che si manifesta prevalentemente nei social, ma non solo.

Questo ci indebolisce, come donne, come individui, come collettivo, come forza politica che vuole incidere su un sistema che ancora oggi mantiene la discriminazione sessuale come forma di potere e controllo, talvolta volontariamente – come per le disparità salariali – talvolta in modo meno consapevolmente – come per le scelte professionali.

Quindi ben venga lo sforzo delle donne socialiste svizzere di aver prodotto un documento di analisi e proposta politica, capace anche di rivolgere uno sguardo critico sulle modalità di lavoro del partito stesso. A leggere attentamente le 25 pagine del Manifesto per un socialismo femminista, si trovano molti spunti di analisi, di riflessione come pure proposte puntuali sui diversi temi che oggi sono prioritari. Punti prioritari che le compagne vi presenteranno come ingredienti fondamentali della parità, quella vera, che ci aspettiamo e per la quale vogliamo lavorare per raggiungerla.

Tornando invece al testo, nella prima parte, mostra come sia stato difficile anche a sinistra e nel sindacato uscire dalla marginalizzazione dei contenuti (legati principalmente al ruolo della donna in senso tradizionale) e dai ruoli maschili assegnati nelle organizzazioni. L'idea che la lotta contro lo sfruttamento dell'uomo doveva portare con sé anche la liberazione delle donne da una posizione di subalternità, era il perno della lotta politico-sindacale, ma nella realtà questo doppio movimento non poteva considerarsi automatico così come si auspicava. Con gli anni '70, molte donne dei movimenti femministi entrano nelle fila del partito e del sindacato producendo un profondo cambiamento nei movimenti femminili dei partiti e organizzazioni sindacali.

Fino ad arrivare ad oggi, dove esplicitamente si chiede al partito socialista svizzero (e alle sue sezioni) – nella sua parte finale di "autocritica" – non solo di ascoltare e includere nelle proprie politiche le istanze femministe, ma di cambiare completamente approccio, facendole proprie e di valore paritario alle istanze politiche più generali. Anzi, si spinge ancora più in là, esigendo di rileggere tutta la politica del partito secondo un approccio femminista.

È un cambiamento talmente radicale che, quando ho letto il testo, mi sono chiesta se davvero è stato compreso dai nostri compagni quanto profonda sia la trasformazione che il manifesto chiede a donne e uomini che militano nella sinistra.

I 3 capitoli centrali che seguono alla parte storica, sono interessanti perché non frammentano l'esperienza di vita delle donne e degli uomini nella nostra società secondo uno schema classico di temi, piuttosto creano relazioni e interconnessioni tra aspetti teorici, dati fattuali e proposte operative, in una dimensione plastica tridimensionale. Lavoro, sessismo, diritti sono i capisaldi attorno cui ruotano le riflessioni sulla famiglia, sulle ore di lavoro, sulla parità salariale, sulle diversità di genere e orientamento sessuale, sulla divisione del lavoro, sul valore del lavoro di cura e domestico, sulla libertà a una sessualità autodeterminata, sull'educazione alla parità, sul linguaggio come strumento di oscuramento, sulla libertà, sulla migrazione, .. e molto altro.

Possiamo sicuramente partire da lì per sviluppare pratiche di collaborazione e ritrovare alcuni punti di

azione e lotta politica comuni.

Ammetto che non condivido tutte le riflessioni e le proposte, ma, forse l'età e l'esperienza, mi permettono di apprezzare punti di vista differenti dal mio e cercare assieme i punti di contatto, perché solo così riusciamo a trovare la forza etica per far avanzare le politiche progressiste, per coinvolgere anche altre donne – perché da sole possiamo fare molto rumore, ma per avanzare abbiamo bisogno di alleanze -, per manifestare e trovare le strategie più adatte e rispettose della vita di ogni persona.

Come dice bene Chiara, oggi la "precarizzazione e le nuove forme di schiavitù del lavoro" con salari che non permettono di vivere, sono una minaccia per uomini e donne, modi di lavorare che rendono le persone fragili e vulnerabili sul mercato del lavoro, fragilità di cui hanno esperienza le donne che non si sono mai sentite completamente parte del sistema economico se non come lavoratrici a basso salario o lavoratrici prestate solo per un breve periodo al lavoro (perché la missione principale era quella della maternità e della cura).

Ripenso agli slogan che negli anni noi donne abbiamo portando avanti: da "Se le donne vogliono tutto si ferma" dello sciopero del '91, a "Punto e basta" dell'ultimo primo maggio. Vogliamo Pane e rose, è però sempre il mio preferito perché porta in sé l'essenzialità dei bisogni primari (di cui tutti devono poter godere in egual misura), ma anche di cultura umana (intesa come arte, formazione, civiltà)... per questo la parità all'acqua di rose non ci interessa, una parità annacquata con un pizzico di profumo che cinicamente ci vuole mantenere sotto controllo. No grazie, non fa per noi!

1 5 ingredienti della parità:

1. La parità salariale

di Roberta Bonato Knuchel

L'ingrediente di cui stiamo parlando, la parità salariale, è un ingrediente base per il progredire della nostra società.

Ogni anno la parte mancante della nostra boule per rendere il nostro cocktail perfetto è diversa: il 18, il 14, il 16, il 20 %, dipende se l'impiego è pubblico, privato o dal settore d'occupazione.

Alcuni arrivano a dire che questa differenza non esiste... eppure quando assaggiamo il miscuglio ci accorgiamo che manca qualcosa di importante, sentiamo un gusto amaro, persistente che cambia il gusto della nostra vita professionale e sociale... qualcosa manca!

I 14 giugno, gli 8 marzo, i primi maggio e le battaglie di ogni giorno si susseguono. Un senso di nausea e fastidio ci pervade ad ogni ricorrenza nello snocciolare come un mantra i dati dell'ufficio di statistica, ma soprattutto per la sensazione che le ingiustizie rimangono come graffi sulla pelle delle donne e soprattutto delle donne più deboli ed esposte. Col passare degli anni questi graffi diventano cicatrici, tatuaggi che segnano tutte noi.

Non è un caso se da 37 anni aspettiamo semplicemente che venga fatta rispettare una legge che sull'arco di

un'intera vita professionale ci sottrae in media 303mila franchi.

La passività con la quale la maggioranza risponde alle rivendicazioni rispetto alla parità salariale è quasi sistematica, sia da parte dei datori di lavoro, sia dei loro rappresentanti in Parlamento. Come se il non rispetto della Costituzione fosse una consuetudine, un patto tacitamente accettato da tutti e tutte. Eppure noi da anni educatamente chiediamo e ci battiamo...

Non possiamo neanche accogliere come un traguardo le indecorose proposte che ci giungono dal Consiglio degli Stati con le misere indicazioni sulle verifiche delle retribuzioni per solo l'1 % delle aziende, solo quelle con più di 100 dipendenti e solo per 12 anni ... e senza nessuna sanzione prevista per chi non rispetta le regole.

Mia figlia ancora studentessa mi ha chiesto se esistono altre leggi non rispettate per così tanti anni: io non ne conosco!

Addirittura il Fondo monetario Internazionale rincara la dose in un suo studio in cui sostiene che la parità salariale avrebbe chiari benefici sul PIL di ogni Stato.

Voglio credere che sia arrivato il momento giusto di chiedere meno timidamente, di spronare i nostri compagni di viaggio (le nostre figlie e i nostri figli prima di tutti) a trovare modi anche inconsueti di battersi... ho la sensazione che ora ci siano individui pronti ad ascoltare e a muoversi, ad assaggiare e pretendere finalmente che questo nuovo ingrediente faccia parte della loro vita.

Per questo non vediamo l'ora scendere tutte e tutti insieme in piazza in una dimostrazione di positività e determinazione il prossimo 22 settembre e (facendoci ispirare da chi ha portato nel 1991 il proprio coraggio in strada dicendo BASTA!) di lavorare per creare un movimento che possa spazzare via gli ostacoli di una maggioranza politica che non vede al di là dei propri interessi di parte o delle proprie ottusità culturali. Io sono astemia, ma di questo cocktail così speciale e forte, di questo nuovo ingrediente, non potrei fare a meno!

2. *La conciliazione famiglia-lavoro*

di Lorena Gianolli

Le donne sono a lungo solo state considerate come concorrenti sul mercato del lavoro, e le lotte dei sindacati si concentravano sull'ottenere buoni salari per i padri di famiglia, di modo che le donne potessero stare a casa a badare alla famiglia.

Grazie alle nostre lotte, abbiamo però rimesso in discussione i rapporti di potere, aperto gli occhi a molti e fatto capire che la parità è un'opportunità per tutti.

Ad esempio, la partecipazione femminile al mondo del lavoro accresce la produttività e della società. Un recente studio McKinsey che ha quantificato l'impatto macroeconomico dell'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro a condizioni di accesso paragonabili a quelle degli uomini: in 10 anni, questo ha significato un aumento di PIL tra il 9 e il 23% per i paesi dell'Europa Occidentale.

Però, perché le donne possano andare a lavorare, devono poter contare su strutture competenti, reattive ed economicamente sostenibili per la cura dei propri figli e dei propri cari. Attualmente però la cura extrafamigliare dei bambini in Svizzera è molto costosa, quindi un peso per le famiglie, e le lavoratrici delle strutture d'accoglienza sono di regola sottopagate, stressate e spesso ancora in formazione. Questo non invoglia certo le donne ad affidare i bimbi a terzi per reintegrare il mondo del lavoro. Inoltre, sono necessarie misure per facilitare l'assistenza a parenti e alleviare le persone che se ne fanno carico. Non bisogna poi dimenticare che sia la cura dei bambini, sia dei malati non sono solo un affare privato, ma bensì un compito dello Stato. Di conseguenza le tariffe dovrebbero essere abbordabili e questi servizi dovrebbero essere finanziati dal pubblico.

Investimenti mirati nel settore della cura non aiuterebbero solo a risolvere ingiustizie di genere private, ma promuoverebbero anche l'integrazione professionale delle donne, creerebbero nuovi posti di lavoro e sarebbero una risposta corretta alle sfide di una società che invecchia e il cui fabbisogno di cure aumenta. Bisognerebbe inoltre far capire a certi che la riduzione del tempo di lavoro non significa diminuire la produttività: questa andrebbe invece a vantaggio di tutti perché aumenterebbe la qualità del lavoro e il benessere degli impiegati, i quali sarebbero meno stressati, felici e meglio disposti verso il lavoro e il datore. Ne è un esempio la Svezia, dove è stata testata la settimana di 30 ore con riscontri positivi e dove alcune aziende l'hanno implementata, notando che venivano così eliminati gli sprechi di tempo e che gli impiegati erano più felici ed efficienti e che quindi la produttività non veniva alterata. Anzi: le assenze sono scese circa del 25% e i dipendenti apprezzano molto di più il loro datore di lavoro!

3. Lavoro non remunerato *di Lisa Boscolo*

Dagli anni 70 grazie ai movimenti femministi la nozione di lavoro è stata estesa, c'è stata una volontà di prendere in considerazione anche il lavoro non remunerato che comprende tutte le attività invisibili domestiche e famigliari svolte per la maggior parte dalle donne.

Secondo l'Ufficio Federale di statistica nel 2013 le donne hanno prodotto il 62 % del lavoro non remunerato, contro il 38% di quello remunerato, questo significa 8,7 miliardi in ore e 401 miliardi di franchi in valore monetario. Possiamo dire che il lavoro remunerato a tempo pieno funziona solo grazie al lavoro non remunerato.

Le donne non solo svolgono dei lavori professionali meno retribuiti ma sono anche incaricate della presa a carico della maggior parte dei compiti famigliari e domestici. Questo da un punto di vista marxista non è altro che uno sfruttamento del lavoro gratuito da parte della società capitalista.

Quindi grazie alle femministe il lavoro invisibile passa ad essere visibile e misurabile ma rimane gratuito e oltretutto ancora troppo poco riconosciuto nella nostra società.

Dal 3° rapporto statistico del 2003 intitolato “verso l’uguaglianza?” possiamo osservare la ripartizione non paritaria degli incarichi domestici e famigliari durante la vita di coppia e di famiglia in svizzera. Gli incarichi sono definiti maschili (in maggioranza presi a carico dagli uomini) oppure femminili (quasi esclusivamente presi a carico dalle donne)oppure negoziabili (continuano a essere prese a carico da una maggioranza da donne ma più di un terzo/quasi due degli uomini ci partecipano).

Oltre agli incarichi c’è un’ulteriore ripartizione non paritaria che rimane invisibile, si tratta della “charge mentale”, traduco carica mentale. Di che cosa si tratta? Tutto quello che è pianificazione degli incarichi, il pensare, fare le liste della spesa, pensare agli impegni. Un lavoro permanente, invisibile e altrettanto stancante che per la stragrande maggior parte rimane a carico delle donne.

Questa suddivisione del lavoro non remunerato non dipende né dal tasso d’attività professionale dei coniugi, né la loro reddito (perché ci sono donne che guadagnano di più degli uomini ma la loro % dei lavori domestici non cambia) e inoltre non viene negoziata all’interno della coppia, perché è considerata normale.

Come conseguenze troviamo una doppia giornata per le donne che limita il loro impegno a livello politico e associativo; una perdita finanziaria e un aumento degli svantaggi nelle assicurazioni sociali e ovviamente delle disuguaglianze di suddivisioni dei ruoli.

Trovavo interessante mostrare che uno studio del 2010 ha indicato quali sono i padri maggiormente impegnati in Svizzera: si tratta dei più giovani di 30 anni, non sposati, stranieri, senza impiego o attivi a tempo parziale, in zone urbane e piuttosto in svizzera romanda.

La soluzione è quindi restare a Friburgo e trovarmi un compagno giovane e senza impiego?

Ebbene no.

Per poter cambiare questa redistribuzione non paritaria del lavoro non remunerato troppo poco riconosciuto è necessario partire dall’educazione sin dalla nascita. Perché sin da piccoli/e ci insegnano cosa significa essere una vera donna o essere un vero uomo, attraverso i giochi, la letteratura, le esigenze delle varie istituzioni sociali tra cui la famiglia e la scuola.

Quindi fare un percorso di decostruzione del genere attraverso misure attuabile che permettono di redistribuire al meglio il lavoro domestico e famigliare e soprattutto di riconoscerlo.

Grazie al manifesto femminista del PS ne ho individuate 4, nulla di nuovo e nemmeno farina del mio sacco:

1. diminuzione sostanziosa del tempo di lavoro remunerato a 35 ore alla settimana, per permettere sia agli uomini che alle donne di dedicarsi maggiormente in maniera paritaria al lavoro domestico e di cura.
2. una miglior retribuzione del lavoro di cura attraverso un assegno come avviene in alcuni cantoni e comuni facendo attenzione a non creare nuovamente condizioni di lavoro precarie ;
3. Ampliare i congedi parentali e i congedi per la cura. Collegato al congedo insisto per una

maggior protezione da licenziamento per i genitori che tornano al lavoro dopo la nascita di un figlio;

4. Investimento da parte dello Stato nella cura di bambini e parenti perché queste cure non sono n affare privato bensì un compito dello Stato

4. Il sessismo alla violenza sulle donne

Ornella Buletti

Sessismo é il fil rouge che attraversa la disparità salariale, che svaluta il lavoro femminile sul mercato del lavoro, che costringe in modelli fissi di femminilità e mascolinità, che controlla i corpi delle donne dentro a regole decise da altri. Anche quando le donne hanno ottenuto una carriera in politica o nell'economia il sessismo é lì a far capire loro che non sono al loro posto.

É talmente dentro alla mentalità, che talvolta siamo noi stesse ad accorgerci o addirittura ad usarlo contro altre donne.

Il movimento internazionale contro le molestie sessuali sul lavoro, quello chiamato #metoo, anch'io, ha squarciato un silenzio complice di tutti. Un fenomeno che anche in Ticino le donne subiscono e di cui fanno fatica a parlare. In un periodo di forte tensione sul lavoro, il ricatto sessuale nei confronti delle donne che cercano lavoro é purtroppo molto più frequente di quello che si crede.

Questa violenza sul posto di lavoro, sia fisica che psicologica, entrambe dolorose che possono avere conseguenze importanti, rendendo il lavoro un inferno.

Dobbiamo pretendere che tutte le aziende si adoperano a creare strumenti per combattere questo fenomeno, ma anche una commissione esterna che possa intervenire direttamente, per far sì che non si debba scegliere fra la nostra integrità e la disoccupazione.

E poi c'è quella violenza che le donne vivono in casa, che subiscono proprio dalle persone a cui hanno dato fiducia. Non è un argomento facile da affrontare, non tutte le persone che subiscono violenza riescono a denunciare, di parlarne con qualcuno, specie se le donne dipendono finanziariamente o per statuto al proprio aggressore. Anche se negli ultimi anni, proprio grazie alle campagne che in Svizzera e in ticino sono state promosse, e a cambiamenti legislative, le donne osano molto di più.

Ma ancora non ci sono abbastanza consultori per proteggere chi subisce violenza, e nemmeno luoghi di accoglienza per donne e bambini che cercano di far ripartire la propria vita. Arrivare a una condanna é molto difficile, e ancora di più se le donne sono straniere senza permesso di lavoro.

La situazione di totale precarietà delle donne che scappano dai loro paesi perché subiscono violenza o le migranti che la subiscono nel corso del loro percorso é stata anche oggetto di un atto parlamentare di Gina La Mantia, ma con poco ascolto. É importante valutare urgentemente l'implementazione di basi legali e se necessario migliorarle per far sì che tutte le vittime che entrano nel nostro paese siano protette e tutelate e che abbiano il diritto di soggiorno, cosa che in Svizzera non è ancora garantito.

Rivendichiamo con forza e decisione la messa in atto completa della Convenzione di Istanbul, Convenzione

contro ogni forma di violenza domestica e di genere, un rafforzamento della coordinazione tra i cantoni per quel che riguarda la violenza domestica. Se i cantoni non hanno finanziamenti sufficienti chiediamo che la confederazione debba intervenire.

L'educazione alla parità a partire dalla prima infanzia é fondamentale per combattere il sessismo che attraversa tutte queste realtà di sofferenza e di disparità.

5. *Equa rappresentanza delle donne in politica e nell'economia* *di Laura Riget*

Proprio oggi il Consiglio nazionale ha approvato in ambito della revisione del diritto delle società anonime una quota rosa obbligatoria per le imprese quotate in borsa. Queste imprese dovranno avere almeno il 20% di donne nelle loro direzioni e il 30% nei loro consigli d'amministrazione.

Da una parte è sicuramente una buona notizia perché significa – guardando i rapporti di forza in Parlamento – che anche i consiglieri nazionali e le consigliere nazionali borghesi si sono finalmente resi conto che è necessario fare qualcosa. Dall'altra parte questa decisione è un passo decisamente troppo piccolo! Noi donne dovremmo forse rallegrarci di poter essere presenti nella misura del 20% nelle grandi aziende?! Una proposta tipica di un paese come la Svizzera che ha più volte dimostrato con che lentezza si occupa dei diritti delle donne e della parità.

Il 20% non basta! L'obiettivo deve essere il 50%!

Questa rivendicazione non deve valere solo per l'economia, ma anche per la sfera politica. Le donne, quando hanno finalmente ottenuto il diritto di voto, sono sulla carta diventate delle cittadine alla pari degli uomini, ma riuscirono solo lentamente ad avere potere politico. Ancora oggi noi donne siamo sottorappresentate in politica, sia tra le candidature ma soprattutto tra coloro che vengono eletti ed elette. In Gran Consiglio ci sono 22 donne, che corrisponde al 25%. Nel nostro governo cantonale neanche una. A Berna la situazione non è migliore: in Consiglio nazionale si raggiunge una presenza femminile del 33% ma nel Consiglio degli Stati solo del 15%. Nonostante noi donne svizzere siamo il 52% degli aventi diritto di voto, la nostra quota nei consessi politici è meno di un terzo mediamente. Questa mancata rappresentanza descrittiva – meno donne elette rispetto a quelle nella popolazione – può causare problemi di rappresentanza sostanziale – gli interessi delle donne non vengono presi in considerazione e difesi sufficientemente – nonché di rappresentanza simbolica – la nostra democrazia si basa infatti sulla presenza proporzionale dei vari interessi, varie professioni, età e sessi.

Un altro problema è la situazione delle donne sottoposte a discriminazione plurima – ad esempio le donne con origine straniera. Loro hanno ancora più difficoltà a far sentire la loro voce per difendere le proprie

cause politiche, sia perché non hanno il diritto di voto, sia perché hanno poche chance elettorali. La discriminazione strutturale impedisce loro l'accesso al potere politico. È quindi necessario espandere il concetto di cittadinanza anche a queste donne e lottare per una democrazia più inclusiva, in cui le donne – tutte le donne – possono far sentire la loro voce!

Lanciando uno sguardo al futuro, soprattutto in vista delle elezioni che ci attendono, urge aumentare gli sforzi in questo ambito. Come Sinistra siamo da sempre attenti alla questione e ci impegniamo da anni per promuovere e valorizzare le donne in politica, nell'economia e nella società. Non a caso i gruppi parlamentari del PS e dei Verdi in Gran Consiglio godono della più alta percentuale femminile. Ma non possiamo permetterci di dormire sugli allori: occorre continuare ad essere d'esempio per gli altri partiti, mantenendo e aumentando ulteriormente anche nel 2019 il numero di donne, sia in lista che tra le elette. Non basta infatti solo mettere più donne in liste, ma bisogna anche promuoverle. Bisogna creare reti di sostegno; bisogna garantire lo stesso spazio mediatico alle donne che agli uomini; e soprattutto bisogna far capire agli uomini che hanno paura di perdere i loro privilegi che la parità è un nostro diritto!