

DIRITTI DELLE DONNE

Il tema dei diritti delle donne si è sviluppato giuridicamente sul finire del XVIII secolo grazie ad Olympe de Gouges e alla sua Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina, un manifesto molto audace per l'epoca che incitava le donne a lottare per i propri diritti e ad esprimere la propria opinione in pubblico. De Gouges denunciava che le rivendicazioni dei rivoluzionari ignoravano i diritti delle donne, non lasciando loro spazio sulla scena politica e non preoccupandosi del loro diritto a un'educazione uguale/paritaria a quella degli uomini.

Questa dichiarazione è poi diventata il fondamento statutario delle Nazioni Unite, che affermano nel preambolo della Carta del 1945 "la fede nei diritti fondamentali dell'uomo, nella dignità e nel valore della persona umana, nella eguaglianza dei diritti degli uomini e delle donne". Insistendo poi, nel primo articolo (comma 3) dello Statuto, sull'importanza del rispetto "delle libertà fondamentali per tutti senza distinzioni di razza, di sesso, di lingua o di religione".

La Dichiarazione universale dei diritti umani del 1948 sviluppa in concreto il divieto di discriminazione in base al sesso nell'ambito della famiglia, del matrimonio e della maternità, dei diritti politici e del lavoro. Successivamente, i due Patti internazionali sui diritti umani del 1966 traducono in norme giuridiche vincolanti i diritti sanciti dalla Dichiarazione universale. Questi strumenti normativi di carattere generale hanno offerto un contributo essenziale all'affermazione del principio di non discriminazione nei confronti delle donne e i temi a cui fanno riferimento risultano quanto mai attuali.

Milioni di donne subiscono ancora oggi forme di violenza fisica, sessuale, psicologica ed economica, vale a dire gravi violazioni dei diritti umani che compromettono il processo di sviluppo. Tra il 1990 e il 2015, la proporzione di donne che ha dichiarato di essersi sposata prima del compimento dei 18 anni d'età è il 26%; la pratica delle mutilazioni genitali femminili continua a essere molto diffusa in una trentina di paesi, e le donne dedicano mediamente più del doppio del tempo dedicato dagli uomini a occupazioni non retribuite (il 19% rispetto all'8%) in ragione della discriminazione di carico di lavoro domestico e di cura, il che sottrae tempo alle donne per la cura di sé, per relazioni sociali e per l'istruzione.

Nonostante i progressi sperimentati negli ultimi anni, nel mondo il 35% delle donne subisce ancora una qualche forma di violenza fisica o sessuale. E, ancora oggi, nell'Unione Europea, le lavoratrici continuano ad essere pagate il 16% in meno rispetto ai colleghi maschi. Provocatoriamente interessante è l'analisi di Joani Seager per la quale l'accesso, l'utilizzo e il controllo dei bagni sono un importante indicatore sociale. Ovunque nel mondo la fornitura di bagni per le donne è indietro rispetto a quella per gli uomini. Questa mancanza le obbliga a cercare posti isolati che le mette a rischio di stupri e violenze. La gravidanza, senza servizi igienici sicuri, è pericolosa.

L'istruzione delle ragazze è compromessa: molte scuole nelle regioni o nei Paesi più poveri non dispongono di servizi igienici privati e sicuri senza i quali le ragazze non possono andare a scuola, specialmente quando raggiungono la pubertà. L'assenza o l'inadeguata fornitura di bagni pubblici per le donne riflette e rafforza la loro esclusione dal potere pubblico e dagli spazi in generale: è difficile partecipare appieno alla società civile se non sai dove andare in bagno.

L'importanza della strategia di *gender mainstreaming* è stata ribadita dalla IV Conferenza mondiale sulle donne di Pechino (1995), dall'Assemblea Generale nel corso della sua 23° Sessione speciale *Donne 2000: Uguaglianza di genere, sviluppo e pace per il 21° secolo* e dall'ECOSOC nella Risoluzione 2006/36 del luglio 2006. In particolare, la Piattaforma d'azione di Pechino apre il primo paragrafo affermando che essa è "*an agenda for women's empowerment.*"

Come la prospettiva di genere entra nei nostri progetti riflette ovviamente l'osservatorio dal quale guardiamo il mondo come ISCOS e i valori fondanti della nostra organizzazione. Questo è il motivo per cui in allineamento con l'obiettivo 5 dell'Agenda 2030, la parità di genere intesa come parità di accesso all'istruzione, alle cure mediche, a un lavoro dignitoso, è alla base delle nostre iniziative di cooperazione.

L'importanza della strategia di *gender mainstreaming* è stata ribadita dalla IV Conferenza mondiale sulle donne di Pechino (1995), dall'Assemblea Generale nel corso della sua 23° Sessione speciale *Donne 2000: Uguaglianza di genere, sviluppo e pace per il 21° secolo* e dall'ECOSOC nella Risoluzione 2006/36 del luglio 2006. In particolare, la Piattaforma d'azione di Pechino apre il primo paragrafo affermando che essa è "*an agenda for women's empowerment.*"

ISCOS adotta una strategia di intervento volta a rendere le preoccupazioni e le esperienze, sia delle donne che degli uomini, una dimensione integrale della progettazione, dell'attuazione, del monitoraggio e della valutazione delle nostre politiche e programmi in tutte le sfere.

Secondo le recenti stime dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) infatti, le donne sono ben lontane dal raggiungimento dell'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro e, in molti casi, sono intrappolate in lavori poco qualificati e poco retribuiti. La nostra azione in accordo con l'obiettivo principale dell'ILO è quella di promuovere opportunità per donne e

uomini di ottenere un lavoro dignitoso in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità umana.

Questo principio è sancito nella sua Costituzione e riflesso in molti strumenti normativi internazionali tra i quali la Convenzione ILO sull'uguaglianza di retribuzione (n.100) e quella sulla discriminazione (n.111). I principi e i diritti sanciti in tali convenzioni trovano poi conferma nella Dichiarazione dell'ILO sui principi e diritti fondamentali del lavoro e vengono riaffermati con forza nella recentissima convenzione n.190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.

Per analizzare l'uguaglianza di genere, che assume aspetti multidimensionali, sono stati nel tempo e da differenti attori usati un insieme di indicatori.

Il World Economic Forum giunto alla sua 14a edizione, attraverso il Global Gender Gap Index (GGI) ad esempio mette a confronto 153 paesi sui loro progressi verso la parità di genere analizzando quattro indicatori fondamentali: 1. partecipazione economica e opportunità lavorative, 2. livello di istruzione, 3. salute e 4. emancipazione politica. Inoltre, il rapporto di quest'anno esamina le prospettive del divario di genere nelle professioni del futuro.

Il Gender Inequality Index (GII - UNDP) misura le disuguaglianze di genere in 162 paesi considerando tre importanti aspetti dello sviluppo umano: 1. la salute riproduttiva, misurata dal rapporto di mortalità materna e dai tassi di natalità degli adolescenti; 2. *empowerment*, misurato dalla percentuale di seggi parlamentari occupati da donne e dalla proporzione di femmine e maschi adulti di età pari o superiore a 25 anni con un'istruzione secondaria; e 3. lo stato economico, espresso come partecipazione al mercato del lavoro e misurato dal tasso di partecipazione di uomini e donne di età pari o superiore a 15 anni.

Altra matrice di indicatori interessanti è quella rintracciabile tramite il Gender Index

Development (GDI - UNDP) che misura le differenze tra i risultati raggiunti dalle donne e dagli uomini considerando tre dimensioni fondamentali dello sviluppo umano: la salute, l'istruzione e il controllo delle risorse economiche, laddove i dati disaggregati per genere sono declinati nelle tre rispettive dimensioni.

Da ultimo è importante, tra i sistemi di misurazione, citare anche il Gender Empowerment Measure (GEM-UNDP) che misura le disuguaglianze tra opportunità maschili e femminili in un paese (*empowerment* femminile) e che riflette la disparità prendendo in esame tre componenti: partecipazione politica e processi decisionali, partecipazione economica e

processo decisionale e potere sulle risorse economiche.

Gli indicatori presenti in quest'ultima matrice sono quelli utilizzati per l'identificazione delle beneficiarie di alcuni dei nostri progetti di formazione sindacale, in particolare quelli realizzati coinvolgendo le lavoratrici di alcune aziende tessili e floricole in Etiopia. L'obiettivo è stato quello di migliorare le competenze delle donne in materia di *gender policy* e di conseguenza la loro incidenza sulle politiche aziendali attraverso l'esercizio di una forte e competente rappresentanza nei comitati femminili aziendali.

Queste azioni di formazione affiancate alla promozione di interventi volti all'implementazione di buone pratiche di Responsabilità Sociale di Impresa (CSR) hanno di fatto promosso l'autonomia delle donne incidendo in modo significativo sugli standard aziendali di equità, partecipazione e produttività.

Lavorare sull'empowerment delle donne attraverso la promozione della parità di genere sul luogo di lavoro ci permette infatti di modificare le relazioni di potere non solo in ambito lavorativo ma nei diversi contesti del vivere sociale e personale intervenendo a supporto di quelle situazioni in cui essere donna rappresenta uno svantaggio, una fragilità e dove per le donne è compromessa la capacità di scelta. I nostri interventi a supporto delle donne lavoratrici attraverso la formazione professionale e sindacale in Mozambico e Palestina vanno in questa direzione.

