



PROPOSTA DI ORDINE DEL GIORNO

Respinta dal Consiglio Comunale in data 17 luglio 2023

OGGETTO: MITI E REALTA' SUL CONGEDO MESTRUALE, NECESSITA' DI INIZIATIVE PER RIDURRE LO STIGMA ED AUMENTARE LA CONSAPEVOLEZZA SUL TABU' DELLE MESTRUAZIONI

Il Consiglio Comunale di Torino,

PREMESSO CHE

- Il 16 febbraio 2023 il Parlamento spagnolo ha approvato una legge per la tutela dei diritti sessuali e riproduttivi e la garanzia dell'interruzione volontaria della gravidanza, che prevede anche la possibilità di un congedo di tre giorni per chi soffre di "dismenorrea primaria" previo certificato medico. Tale ipotesi è in attesa dei decreti attuativi e non si sa come verrà applicata.
- In Italia nella XVII legislatura, il 27 aprile 2016, fu depositato dalle Onorevoli Romina Mura (PD), Daniela Sbröllini (PD), Giovanna Iacono (PD) e Simonetta Rubinato (PD) il progetto di legge n. 3781 "Istituzione del congedo per le donne che soffrono di dismenorrea", che prevedeva il diritto di astenersi dal lavoro per un massimo di tre giorni al mese per la donna lavoratrice che soffre di dismenorrea, in forma tale da impedire l'assolvimento delle ordinarie mansioni lavorative giornaliere. Tale possibilità, previa certificazione medica specialistica, sarebbe stata da applicare alle lavoratrici con contratti di lavoro subordinato o parasubordinato, a tempo pieno o parziale, a tempo indeterminato o determinato ovvero a progetto. Il progetto di legge fu ripresentato nella XVIII legislatura, il 19 maggio 2022, n. 3621 dalla deputata Romina Mura (PD).
- Nella attuale XIX legislatura, il 20 febbraio 2023, è stato depositato il progetto di legge "Introduzione di un congedo per le studentesse e le donne lavoratrici che soffrono di dismenorrea nonché disposizioni in materia di distribuzione gratuita di contraccettivi ormonali", che lo riduce da tre a due giorni. Oltre al "congedo mestruale lavorativo", aggiunge il "congedo mestruale scolastico" per le studentesse e la distribuzione gratuita dei contraccettivi ormonali. Incomprensibilmente la gratuità è solo per le prescrizioni di un medico di medicina generale o del consultorio, ma non per quelle degli altri medici del Servizio Sanitario Nazionale (ospedale, guardia medica, specialistica ambulatoriale, ecc.) o di fiducia. Il PdL è presentato dal gruppo di Alleanza Verdi e Sinistra (AVS) con gli Onorevoli Elisabetta Piccolotti, Luana Zanella, Angelo Bonelli, Francesco Emilio Borrelli, Devis Dori, Eleonora Evi, Nicola Fratoianni, Francesca Ghirra, Marco Grimaldi, Francesco Mari e Filiberto Zaratti.
- Le poche esperienze nel mondo sul congedo mestruale sono prevalentemente di alcuni Paesi

asiatici e sono molto romanzate nelle narrazioni ideologiche, ma bisogna calibrarle nel contesto delle normative per le assenze da malattia, che spesso sono meno garantiste di quelle italiane.

- In Giappone dal 1947 il congedo mestruale è senza limite di giorni, ma non è previsto di pagarlo. Solo il 30% delle aziende lo paga totalmente o parzialmente. Oggi solo lo 0,9% delle donne giapponesi usufruisce del congedo mestruale.
- In Indonesia c'è dal 1948. Si riconoscono due giorni al mese, ma è di fatto discrezionale. Un rapporto dell'Organizzazione internazionale del lavoro ha osservato che l'obbligo di concedere alle donne 24 giorni di congedo mestruale oltre ai 12 giorni di ferie annuali rappresenta un "costo significativo" per molti datori di lavoro, inducendoli a discriminare le donne nella loro politica di assunzione.
- In Corea del Sud dal 1953 si ha diritto ad un giorno al mese, ma dal 2004 non è più retribuito per la riduzione della settimana lavorativa da sei a cinque giorni.
- A Taiwan dal 2014 si ha diritto a un giorno al mese, ma solo tre si aggiungono ai trenta giorni di malattia concessi per anno. I giorni di congedo mestruale, come i giorni di malattia sono pagati al 50%. Di fatto massimo 30 giorni di malattia per i maschi e 33 per le donne.
- Nella Zambia dal 2015 le donne possono prendere un giorno di ferie al mese, chiamato "Festa della Mamma", ma non tutti i datori di lavoro lo concedono. In Cina alcune province hanno politiche che garantiscono alle donne il diritto di avere congedi per il dolore mestruale. Alcune di queste province includono Shanxi, Hubei, Anhui, Ningxia e Qinghai.
- Per iniziativa privata alcune aziende offrono giorni liberi, solitamente come giorni ferie.
- In Australia il Victorian Women's Trust, un'agenzia per la parità di genere, offre ai dipendenti dodici giorni di congedo mestruale e per la menopausa. La Zomato, startup indiana di consegna di cibo, offre dieci giorni di ferie periodiche, La Collective, una cooperativa francese, concede al personale fino a un giorno di ferie al mese. La Bristol Coexist, una azienda di comunità britannica, da 2016 ha introdotto azioni per aiutare a combattere lo stigma intorno ai periodi. La Nuvento Inc, una società di software globale negli Stati Uniti, concede alle donne un giorno di ferie al mese.
- Per i sostenitori del congedo mestruale si tratta di un riconoscimento del disagio e delle sofferenze dovute al flusso mestruale al fine di ridurre il divario di genere sulla base di una dichiarazione della donna, certificata dal medico, come avviene per le assenze da malattia. Nei Paesi asiatici il giorno di ferie in più è legato al ruolo della donna come madre. Una delle differenze rispetto alle assenze per malattia è che nel caso del congedo mestruale verrebbe a mancare la segretezza della diagnosi al datore di lavoro.
- Se gli obiettivi sono migliorare la salute mestruale, ridurre la vergogna mestruale, lo stigma e la discriminazione associata, nonché migliorare la parità di genere sul posto di lavoro e fuori, non è mai stato chiaro come possa fornire questi risultati. Anzi, sulla base delle esperienze e di ciò che sappiamo sulle politiche esistenti, il congedo mestruale potrebbe non contribuire a nessuna di essi.
- Da un punto di vista sociale c'è il rischio che il congedo mestruale possa evocare e rinforzare l'idea di una maggiore debolezza della donna e una sua inadeguatezza per certi lavori, ampliando il divario di genere. Inoltre, il maggior onere per il datore di lavoro potrebbe essere un limite ulteriore nelle assunzioni, nei ruoli e nelle carriere.
- Dal punto di vista clinico, i sintomi e le percezioni legate alle mestruazioni, che comprendono anche il periodo premestruale, sono molto vari e di diversa intensità, con la durata del flusso che spesso supera i due o tre giorni proposti ed è molto condizionato dal contesto psicologico, sociale e culturale della donna.
- Il 90% delle donne non manifesta regolarmente sintomi tali da avere bisogno di uno o più giorni di ferie in più durante il flusso, mentre la minoranza, che manifesta regolarmente sintomi gravi, ha quasi sempre un problema di salute sottostante, come endometriosi, sanguinamento mestruale

abbondante, sindrome dell'ovaio policistico, fibromi, disturbi autoimmuni, depressione o disturbo disforico premestruale. Incoraggiare a stare lontano dal luogo di lavoro ed infondere il messaggio che le donne devono affrontare i sintomi ogni mese a casa da sole non sembra essere la soluzione più efficace e nemmeno la più solidale.

- Non molto diverso è il discorso nelle scuole ove l'assenza per il "congedo mestruale scolastico" potrebbe accentuare il fisiologico divario di genere nelle attività e mettere a rischio l'inclusione in una delicata fase evolutiva, come non dovrebbe accadere per nessuna altra patologia.

Ritenendo che sia fondamentale ridurre lo stigma intorno alle mestruazioni e sostituirlo con una maggiore consapevolezza che le mestruazioni non sono un tabù:

INVITA

1. la Regione a potenziare i servizi sanitari per la presa in carico delle donne che soffrono di patologie associate a dismenorrea e a favorire l'aggiornamento dei medici di medicina generale affinché possano farsi carico dei trattamenti di base delle dismenorree;
2. la Regione ad individuare con sollecitudine i trattamenti farmacologici da prescrivere a carico del SSR, in particolare gli estro-progestinici, essendo la "pillola contraccettiva" la prima linea di trattamento per la maggior parte delle dismenorree;
3. le Istituzioni competenti a promuovere una campagna di informazione sulle mestruazioni e la dismenorrea nei cicli scolastici di Istruzione Secondaria e nelle sedi di Istruzione Superiore per ridurre pregiudizi, luoghi comuni e cattiva informazione sulla contraccezione estro-progestinica;
4. le Istituzioni competenti a promuovere nelle scuole di Istruzione Primaria e di Istruzione Secondaria di Primo grado l'informazione sulle mestruazioni al fine di ridurre pregiudizi e stigma, aumentando la conoscenza e la consapevolezza generale sul significato delle mestruazioni;
5. la Regione Piemonte, la Città Metropolitana e il Comune di Torino a valutare la possibilità di introdurre modalità sperimentali di congedo mestruali, compatibilmente alle esigenze strutturali, al fine di accrescere le conoscenze.
6. il Comune a favorire e coordinare analoghe iniziative sperimentali nelle aziende partecipate dal Comune e in tutte le aziende private che volessero attivare in autonomia forme di "congedo mestruale".