

Tra quelle che hanno iniziato questo percorso, **il 63,7% ha figli**, minorenni nel 72,8% dei casi. L'analisi Istat mette in luce un elemento su tutti: **l'insufficienza dell'offerta dei centri anti-violenza**. La legge di ratifica della [Convenzione di Istanbul](#) del 2013, infatti, individua come obiettivo quello di avere **un centro anti-violenza ogni 10 mila abitanti**. Al 31 dicembre 2017 sono attivi in Italia 281 centri anti-violenza, pari allo **0,05 centri per 10 mila abitanti**.

Parità di genere

la Legge di Bilancio 2020 ha aumentato a sette giorni il congedo obbligatorio per i padri ed è stato nuovamente disciplinato il Fondo per le politiche della famiglia con l'introduzione di ulteriori misure in tema di sostegno alle famiglie come l'introduzione del Bonus **bebè** universale, ma sempre calcolato in base all'ISEE, Bonus Nido, Bonus latte e Bonus Mamma domani. Approvata la [Direttiva 2/19](#) della ministra per la Pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei **Comitati Unici di Garanzia** nelle amministrazioni pubbliche".

Conciliazione vita-lavoro

Il Parlamento europeo è intervenuto con la [Direttiva 2019/1158/Ue](#) per favorire l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, che costituisce uno dei risultati principali del Pilastro europeo dei diritti sociali. In Italia nel 2018, su 49.451 genitori che si sono dimessi volontariamente, le madri sono state 35.963.

È stato modificato l'art. 3 della Legge n. 81/2017 riguardante il **"lavoro agile"**, che vincola i datori di lavoro a dare priorità alle lavoratrici che hanno esaurito il congedo di maternità e ai genitori di figli in condizioni di disabilità grave. Ai fini del pensionamento, prorogata fino al 2021 la misura **"opzione donna"**

Lavoro femminile- In Italia **il tasso di partecipazione femminile** al lavoro nel 2018, è pari al 56%, è il più basso tra i 28 paesi dell'Unione europea. Gli ultimi dati Istat indicano che le dipendenti del settore privato prendono in busta paga **il 29% in meno** dei loro colleghi uomini parigrado. Allo stesso tempo secondo l'Osservatorio di UnionCamere ed Infocamere le **imprese femminili** crescono di anno in anno, tanto che a fine 2018 hanno superato un milione e 337mila unità e rappresentano il 22% del totale delle imprese anche grazie alle sempre più numerose imprenditrici straniere.

E' stata prorogata la **Legge 12 luglio 2011, n. 120 (Golfo-Mosca)**, relativa alla presenza delle "quote rosa" nei Cda delle società. In particolare, è previsto un nuovo periodo di vigenza del vincolo, che assicuri l'equilibrio tra i generi, per 6 rinnovi invece di 3.

Il "Protocollo d'intesa per lo sviluppo e la crescita delle imprese a prevalente partecipazione femminile e delle lavoratrici autonome", sottoscritto il 4 giugno 2014, è stato prorogato fino al 31 dicembre 2019. E nel 2020?

Cultura di genere – ben vengano le [Linee guida nazionali del MIUR](#) per promuovere nelle scuole "l'educazione alla parità tra i sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le altre discriminazioni" approvate nel 2015 e finanziate col PON "Per la scuola" fino al 2020. Ma è lo stesso MIUR che nella bozza dei programmi per il futuro concorso ordinario per i docenti della scuola superiore non prevede: **nemmeno una donna** tra i filosofi, solo **tre** autrici su **46** scrittori italiani, nessuna traccia del femminismo e delle questioni di genere.

L'ostacolo principale dunque si chiama **cultura**: cultura di una società e di un mondo aziendale in cui la parità di genere è lontana, in cui la divisione dei ruoli tra donne e uomini parte dall'interno della famiglia e si riflette nelle carriere professionali, in cui nei processi di selezione le donne non hanno le stesse opportunità degli uomini. È questa cultura che rende necessaria la battaglia **#8marzotuttolanno**.



...entro il **31 gennaio** di ogni anno la tua amministrazione dovrà aggiornare il Piano triennale di azioni positive anche come allegato al piano delle *performance*.

...entro il **1 marzo** di ciascun anno la tua amministrazione dovrà informare il tuo CUG riguardo la situazione del personale, riguardo i risultati raggiunti con la messa in atto delle azioni positive nell'anno precedente e la descrizione del da farsi negli anni successivi (con evidenza delle risorse da impegnare) dovrà, infine, informare riguardo il bilancio di genere dell'amministrazione.

...entro il **30 marzo** il tuo CUG dovrà, elaborati i dati forniti dall'amministrazione, presentare, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV) utile anche ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

Seminario INAIL - Strumenti per contrastare molestie e violenze nel lavoro

16 gennaio 2020

Il quadro completo della normativa nazionale e internazionale e delle misure attuabili per combattere discriminazioni e abusi è stato al centro di questo interessante seminario organizzato dal Comitato unico di garanzia dell'INAIL.

Garantire un ambiente di lavoro sano, privo di fattori di discriminazione e di qualsiasi forma di violenza, fisica o psicologica, significa migliorare la produttività e la qualità delle prestazioni, riducendo, allo stesso tempo, il rischio di infortuni e malattie professionali.

Per raggiungere questo obiettivo le norme internazionali e nazionali prevedono una serie di strumenti operativi a disposizione della PA e dei Comitati unici di garanzia, oggi riuniti in una rete che conta 172 amministrazioni.

Il CUG dell'INAIL, particolarmente sensibile ai temi della tutela del lavoro, ha organizzato questo seminario con la partecipazione di esponenti dell'Istituto e rappresentanti di enti, amministrazioni e mondo accademico. Durante l'incontro sono stati illustrati gli ultimi provvedimenti in materia, tra cui la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) del 2019 e la direttiva 2 del 2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Registrazione del seminario: > [Prima parte](#) > [Seconda Parte](#)

La rivoluzione del congedo parentale

È quella avviata in Finlandia dalla premier più giovane al mondo, la 34enne [Sanna Marin](#), la socialdemocratica dallo scorso dicembre a capo di un governo di coalizione di cinque partiti, tutti guidati da donne. La nuova misura prevede infatti di portare a 14 mesi cumulativi, da dividere equamente per entrambi i genitori, l'assenza retribuita per occuparsi dei figli: 7 mesi, equivalente a 164 giorni, per ogni membro della coppia. Le madri avranno inoltre un mese lavorativo supplementare di congedo, mentre i single avranno a disposizione tutti e



14 i mesi previsti. L'obiettivo è quello di rendere il congedo flessibile all'interno delle nuove famiglie, ma anche quello di spingere i neopapà a passare più tempo con i propri figli e quindi dividere equamente il lavoro di cura con le proprie compagne. Quella della parità di genere è d'altronde una questione cui la premier Marin è particolarmente legata: «Non ho mai pensato alla mia età o al mio genere, penso alle ragioni per cui sono entrata in politica e alle cose per le quali abbiamo conquistato la fiducia dell'elettorato». Come riporta il [Guardian](#), Marin è stata cresciuta da due madri ed è stata la prima della sua famiglia a finire il liceo e l'università, come ha raccontato lei stessa. Nel suo discorso di apertura aveva infatti detto che «Molto resta da fare per la parità di genere, anche in un Paese avanzato come il nostro, e troppi padri si occupano troppo poco dei figli in tenera età». Fino a questo momento, infatti, in Finlandia il congedo parentale era di 4,2 mesi: 2,2 mesi per i padri e 2 mesi supplementari per le madri. Secondo le statistiche ufficiali, solo un quarto dei padri finlandesi divide equamente il lavoro di cura con le proprie compagne, mentre gli altri preferiscono non lasciare il lavoro e la loro carriera. Il Paese europeo che, per ora, ha il congedo parentale più generoso è la Svezia, che mette a disposizione 240 giorni lavorativi divisibili liberamente da parte della coppia. E l'Italia? Purtroppo, siamo anni luce indietro: alla madre spettano cinque mesi obbligatori, mentre il congedo di paternità è stato portato da cinque a sette giorni (più uno facoltativo) con l'ultima legge di bilancio. Ma entro il 2022 le cose dovranno necessariamente cambiare, come previsto dalla [Direttiva UE 2019/1158](#) approvata dal Parlamento Europeo, volta ad affermare la condivisione della genitorialità.

Lotta alla violenza

GREVIO chiede all'Italia maggiori misure di prevenzione

È stato pubblicato a gennaio 2020 il primo rapporto sull'Italia di [GREVIO](#), l'organo di monitoraggio europeo previsto dalla Convenzione di Istanbul sulle violenze contro le donne. Per quanto riguarda l'attuazione da parte dell'Italia della cosiddetta "Convenzione di Istanbul", il Gruppo di esperti (GREVIO) esprime soddisfazione per l'adozione di una serie di riforme legislative che hanno consentito l'introduzione di misure concrete per porre fine al fenomeno della violenza sulle donne.

Alcuni interventi legislativi hanno rappresentato sensibili passi avanti, quali la normativa del 2009 contro lo stalking, o la Legge n. 119/2013, che ha sancito l'obbligo delle autorità di so-

stenero e promuovere, in particolare attraverso l'assegnazione di mezzi finanziari, una vasta rete di servizi di assistenza alle vittime. Altri due testi sono stati ritenuti particolarmente innovativi: il Decreto legislativo n. 80/2015, le cui disposizioni prevedono un congedo speciale retribuito per le lavoratrici vittime di violenza di genere, e la Legge n. 4/2018, che contiene numerose misure a tutela degli orfani delle vittime di violenza domestica.

Nel riconoscere i progressi compiuti, il rapporto sottolinea che la causa dell'uguaglianza di genere incontra ancora resistenze nel Paese e che sta emergendo una tendenza a reinterpretare la nozione di parità di genere in termini di politiche per la famiglia e la maternità.

Nel campo dell'assistenza alle vittime, il rapporto ritiene che le autorità nazionali dovrebbero con priorità stanziare finanziamenti adeguati ed elaborare soluzioni che permettano di fornire una risposta coordinata e inter istituzionale alla violenza, basate sul forte coinvolgimento delle autorità locali e sulla partecipazione di tutti gli attori interessati, in particolare le ONG femminili che offrono strutture di accoglienza per le vittime.

Occorre ugualmente adottare con urgenza altre misure complementari per colmare le lacune nei servizi di supporto specializzati per le vittime di violenza sessuale, istituendo centri di accoglienza per le vittime di stupro, creando mezzi di ricorso civili efficaci nei confronti delle autorità statali che non abbiano adottato le necessarie misure di prevenzione o di protezione, rideterminando diritti di custodia e di visita dei figli facendo sempre prevalere il principio dell'interesse superiore del bambino rispetto a quello della genitorialità condivisa.

Qui [il rapporto di monitoraggio](#)



GREVIO

Baseline Evaluation Report Italy

DALLA PAGHETTA ALLA PAGA: LA COERENZA NON PAGA

Si chiama gender pay gap: è la differenza che corre, a parità di mansione, fra lo stipendio di un uomo e quello di una donna. Esiste da sempre, in tutti i Paesi del mondo. Studi recenti hanno dimostrato che la discriminazione comincia dalla paghetta. I bambini riescono ad ottenere dalle loro famiglie più soldi perché pensano di meritarli mentre le bambine sono meno esigenti perché tendono a considerarla un dono più che un diritto.

Secondo il Gender Gap Report 2019 realizzato dall'Osservatorio JobPricing, a parità di lavoro con un collega uomo nel settore privato, in Italia è come se una donna cominciasse a guadagnare dalla seconda metà di febbraio. Anche se dal 2016 al 2018 la differenza retributiva è diminuita del 2,7%, resta un gap a favore degli uomini del 10% pari a circa 2.700 euro lordi annui.



Il gap fra uomini e donne nel mercato del lavoro rischia di accrescersi per gli effetti dell'automazione e della digitalizzazione dell'economia: infatti la trasformazione digitale impatterà soprattutto su occupazioni tradizionalmente svolte dalle lavoratrici, e le donne d'altro canto sono in ritardo per quanto concerne le competenze STEM (scienze, tecnologia, ingegneria e matematica), che offrono maggiori sbocchi in termini occupazionali. Anche se le donne italiane studiano di più (nel 2018 erano il 54% del totale dei laureati), privilegiano studi che hanno minori prospettive occupazionali e retributive, finendo per praticare una specie di autosegregazione occupazionale, che le porta a scegliere lavori più adatti allo stereotipo femminile caratterizzati da retribuzione più bassa e scarsa prospettiva di carriera, ma più compatibili con la gestione delle responsabilità familiari. Con la conseguenza che il Gap retributivo è più alto fra laureati (spesso superiore al 30%) che fra non laureati. Bisogna però anche considerare che mediamente le donne laureate hanno meno anzianità e quindi possibilità nel tempo di recuperare parte del gap.

Dal 2008 la forza lavoro femminile è salita del 9,3% e il numero di occupate del 5,3% ma secondo il World economic forum questa crescita è ancora troppo debole e il dato globale ci pone al 118 posto su 144 Paesi. Ricorrendo ai dati Istat, emerge che dal 2008 al 2018 la percentuale di dirigenti donna è passata dal 27% al 32%, quella dei quadri dal 41% al 45%. Considerando solamente i dipendenti di aziende private, escludendo i dipendenti della pubblica amministrazione, la situazione peggiora. La rilevazione [trimestrale sulle Forze Lavoro dell'Istat](#) dice che la percentuale di dirigenti è del 15%, quella dei quadri il 29%.

A livello mondiale l'ONU rileva che le donne guadagnano il 23% meno degli uomini e questo può essere considerato il "furto più grande della storia".

La “tampon tax”, una discriminazione fiscale di genere

Una donna, durante il periodo fertile, che dura in media quarant’anni, ha circa 450 cicli mestruali e consuma [tra i diecimila e i 14mila](#) assorbenti. Questi in Italia sono tassati con l’IVA al 22%, ossia come e più di alcuni beni di lusso. E’ una delle tante [tasse in Rosa](#), pagata dalle donne su assorbenti e prodotti di igiene femminile.

L’ultima legge di bilancio in Italia ha portato l’iva dal 22% al 5% ma solo per gli assorbenti bio, cioè compostabili o lavabili, che già hanno prezzi esorbitanti.

Ma [perché la tampon tax è un’imposta ingiusta](#)? Molti governi nel mondo, sotto l’impulso di movimenti e associazioni femministe, si stanno muovendo verso la riduzione o l’abolizione della *tampon tax* con lo scopo di eliminare quella che è stata definita una discriminazione fiscale di genere basata su prodotti indispensabili.

Oggi nel mondo occidentale gli assorbenti ci sembrano oggetti scontati, quasi banali ma le [mestruazioni sono una cosa seria](#), sono stati uno dei motori dell’emancipazione delle donne! Non a caso molte ong si stanno specializzando in assorbenti, proprio per la difficoltà che donne in diverse parti del mondo hanno nel loro acquisto.

Il tema, sentito in particolare dalle giovani generazioni, è stato trattato anche nel documentario [Il ciclo del progresso](#), sull’impatto degli assorbenti nelle comunità rurali in India, ha vinto l’Oscar nel 2018.



PROSPETTIVE CULTURALI



Elena di Sparta
autrice Loreta Minutilli
Baldini+Castoldi 2019

Una giovane esordiente attualizza il mito e sceglie di dare voce a Elena

Chi sarei diventata se Teseo non mi avesse violentata? È la voce di Elena a parlare. Figlia di Leda e Tindaro – o, come vuole la leggenda, del potente Zeus tramutatosi in cigno per fecondare con un uovo il ventre della regina di Sparta – la ragazza più bella del mondo, ancora

adolescente, viene rapita da Teseo e brutalmente stuprata. In un lungo monologo, Loreta Minutilli, giovane fisica, *sceglie di dare voce* a Elena, donna famosa, suo malgrado, per il tradimento e l'abbandono del marito, vicenda che scatenò la sanguinosa guerra tra Atene e Sparta, così come narrato nell'Iliade di Omero. Elena di Sparta, è un personaggio diverso da quello tramandato nel mito, come si evince anche dal titolo, perché Elena sceglie e se ne assume la responsabilità, è una donna moderna e determinata che decide di partire per amor di sé stessa prima che di un uomo. A Troia, infatti, le donne contavano quanto gli uomini e finalmente Elena avrebbe potuto rivendicare la propria essenza, al di là del proprio aspetto. L'Elena di Sparta che si racconta nelle pagine di Loreta Minutilli è una donna in cerca della possibilità di esprimersi pienamente.

Un viaggio spirituale di cui nessuno aveva mai parlato prima, che suona come una liberazione dal peso della Storia, al di là dell'immagine che è stata raccontata e tradotta dai classici. Nel momento in cui Elena deve scegliere tra una vita tranquilla, priva di avvenimenti e una in cui, grazie alla sua bellezza, può davvero vedere e sperimentare qualcosa di nuovo, in una città come Troia, molto diversa da Sparta, lei sceglie la colpa e parte.

Loreta Minutilli, giovane esordiente, attualizza un mito greco di 2500 anni fa: Elena di Sparta si distacca volutamente da quella storica e sceglie di parlare in prima persona come farebbe una donna odierna, così da veicolare con maggiore efficacia il proprio messaggio.

DATE DA RICORDARE



1 Marzo Giornata contro la discriminazione, per richiamare l'attenzione sull'emarginazione causata da diversi motivi tra cui età, sesso, identità di genere, razza e stato di salute

8 marzo: Giornata internazionale della donna per ricordare le conquiste sociali, economiche e politiche, e contrastare le discriminazioni e le violenze di cui le donne sono ancora oggetto in molte parti del mondo.



DATE DA RICORDARE



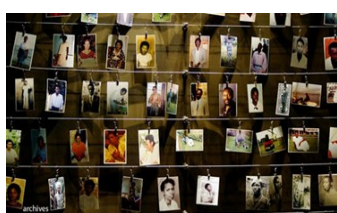
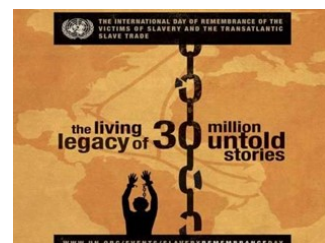
15 Marzo 2020 – Giornata nazionale del Fiocchetto Lilla (contro i DCA – Disturbi Comportamento Alimentare) per sensibilizzare adulti e ragazzi su questo disturbo che colpisce ragazze e ragazzi.

21 marzo: Giornata internazionale per l'eliminazione della discriminazione razziale per ricordare che la discriminazione razziale ed etnica si verifica quotidianamente ed assume varie forme – dal negare agli individui i principi fondamentali di uguaglianza, fino ad alimentare l'odio etnico che può condurre al genocidio



24 Marzo 2020 –Giornata internazionale per il diritto alla verità sulle gravi violazioni dei diritti umani e per la dignità delle vittime per promuovere l'importanza dei valori di verità e giustizia e per ricordare le vittime di gravi e sistematiche violazioni dei diritti umani ed infine, per omaggiare chi, per difendere questi diritti, ha dato la vita: **mons Oscar Arnulfo Romero** assassinato il 24 marzo 1980, dopo aver denunciato le violazioni dei diritti umani delle popolazioni più vulnerabili in El Salvador.

25 Marzo 2020 -Giornata internazionale di commemorazione delle vittime della schiavitù e della tratta transatlantica degli schiavi per oltre 400 anni, più di 15 milioni di uomini, donne e bambini sono stati vittime del tragico commercio di schiavi transatlantici, uno dei capitoli più oscuri della storia umana. Oggi più che mai risulta fondamentale tenere alta l'attenzione sui pericoli del razzismo e dei pregiudizi.



7 Aprile Giornata della Memoria del Genocidio del 1994 contro i Tutsi in Ruanda per ricordare l'Olocausto ruandese che è uno dei tanti genocidi avvenuti che ha avuto una violenza e un orrore tali da far scattare meccanismi di prevenzione internazionale. Giova celebrare tale data per non dimenticare gli orrori che il razzismo e l'intolleranza possono portare.

8 aprile: Giornata internazionale del popolo Rom per celebrare la cultura Rom per tenere alta l'attenzione sui problemi e le discriminazioni subite da questo popolo.



Rete Nazionale dei CUG

Rete Nazionale dei
CUG

Questo numero è stato redatto dalle componenti dei CUG:

Agenzia per la Coesione Territoriale, Arpat Toscana,
ENEA, INAIL, INPS, Regione Lazio