



LA VOCE DEI CUG

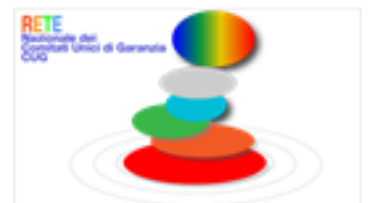
IL PERIODICO DELLA RETE NAZIONALE DEI CUG



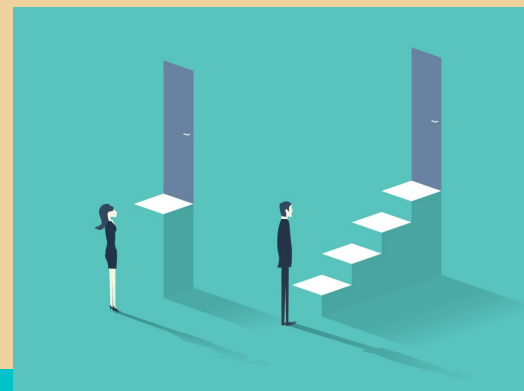
Lo status delle donne rappresenta lo status della democrazia, la parità di partecipazione delle donne rende più forte la democrazia

Ursula Von der Leyen

MAGGIO 2021 - N.3



PARITÀ DI GENERE E DISPARITÀ SALARIALE: UN PERCORSO AD OSTACOLI ALL'ATTENZIONE DEI CUG



Nel mondo delle aziende private si sta costruendo un nuovo sistema valoriale attraverso la propensione all'applicazione di parametri considerati trainanti dell'organizzazione del lavoro: la parità di genere, l'inclusione, le pratiche sostenibili, il benessere e la diversità. Si tratta di un approccio che dovrebbe essere perseguito non soltanto in quanto buona prassi reputazionale, ma anche perché positivo dal punto di vista economico e del mercato. Lo stesso Recovery Plan, del resto, prevede la certificazione della parità di genere, o gender equality, quale indicatore di qualità progettuale.

Ma come misurarla? E si può fare riferimento ad un processo di certificazione oggettivo e davvero misurabile, che analizza i dati forniti dalle aziende e dalle organizzazioni, li va a verificare e li valida secondo parametri connessi al bilancio? Secondo il Winning Women Institute, uno degli organismi nato nel recente quadriennio e deputato proprio a tale valutazione, sono 4 le aree di analisi che devono essere osservate:

- 1) le opportunità di crescita in azienda
- 2) l'equità remunerativa
- 3) le policy per la gestione della diversità di genere
- 4) le policy per la tutela della genitorialità

Questi quattro indicatori principali, uniti alla tutela della diversità e dell'inclusione delle risorse umane sono le chiavi del successo. I vantaggi conseguibili si traducono in migliori performance economiche, maggiore attrattività dei talenti e maggiore possibilità di trattenerli, per esempio.

Moltissime le aziende che applicano il sistema, pur se la situazione è abbastanza eterogenea, visto che si sono riscontrate aziende estremamente virtuose e altre molto lontane da una possibile certificazione positiva.

Le maggiori criticità sono riscontrate sempre nelle aree più difficili da modificare e da cambiare: la presenza di donne nelle posizioni con maggiore responsabilità (quadri, dirigenti e Ceo) e il differenziale salariale, che in alcuni casi arriva anche al 30%. Inoltre, se la mancanza di donne ai vertici aziendali è facilmente riscontrabile, non altrettanto vale per la consapevolezza che esiste una disparità salariale.

In Italia la situazione procede lentamente, si lanciano iniziative sul tema ma si implementano con difficoltà e spesso le aziende trattano il tema della parità di genere solo dal punto di vista etico, tralasciando i vantaggi competitivi che la differenza di genere produce. Lo vediamo dal fatto che alcune aziende certificate stanno iniziando a usare il "bollino di genere" anche per parlare ai consumatori finali, traendone peraltro ottimi risultati. Altresì, ci sono aziende che si auto-dichiarano attente e sensibili al tema della parità di genere solo in occasione del lancio di qualche iniziativa sporadica e di "marketing", ma non danno carattere strutturale a queste scelte.

Qualcosa sta succedendo anche nel comparto pubblico. Nelle Amministrazioni centrali, il grande lavoro di sensibilizzazione messo in atto dai Comitati Unici di garanzia sui temi contrapposti del gender equality e del gender pay gap apre importanti scenari ed un nuovo approccio delle politiche di valorizzazione delle risorse umane. La capacità di osservazione critica dei CUG mostra, cioè, come nelle maglie di una sostanziale parità retributiva si nascondono in realtà dispari opportunità, emarginazioni nascoste e inevitabili gap che pesano fortemente sulla compagine femminile.



NEL LAZIO APPROVATA LA LEGGE PER LA PARITÀ SALARIALE

STOP AL DIVARIO RETRIBUTIVO TRA DONNE E UOMINI
SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE
E ALL'IMPRENDITORIALITÀ FEMMINILE

La Regione Lazio è il primo ente locale ad aver approvato all'unanimità la proposta di legge n. 182/2019 in materia di promozione della parità retributiva tra i sessi, il sostegno dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile di qualità e la valorizzazione delle competenze delle donne. La proposta prevede un investimento di 7,6 milioni di euro per il triennio 2021-2023 su strumenti di contrasto al gap salariale.

Nell'articolato ci sono misure per il rispetto del principio di parità retributiva tra i sessi e il contrasto ai differenziali retributivi di genere; la permanenza, il reinserimento e l'affermazione delle donne, sia lavoratrici dipendenti che libere professioniste, nel mercato del lavoro; la valorizzazione delle competenze delle donne; la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro e l'equa distribuzione delle responsabilità di cura familiare; la diffusione di una cultura organizzativa non discriminatoria nelle imprese; la garanzia di regole per l'equa rappresentanza dei generi nell'accesso agli organi di amministrazione e di controllo. Viene previsto un sostegno per il reinserimento sociale e lavorativo delle donne vittime di violenza o con disabilità e l'istituzione di un 'Registro regionale delle imprese virtuose in materia di parità retributiva', alle quali saranno attribuiti benefici economici e premialità. Inoltre è prevista una quota del fondo di 600mila euro nel triennio 2021-2023 da riservare al microcredito alle donne in situazioni di disagio sociale e nell'ambito del Fondo nazionale di garanzia per le Pmi, quella che prevede l'accesso al credito delle piccole e medie imprese del territorio regionale a prevalente partecipazione femminile e delle lavoratrici autonome; una misura, quest'ultima, che prevede una dotazione di 2,5 milioni di euro per il triennio 2021-2023

Se la contrattazione collettiva e i minimi retributivi riescono a contenere, almeno formalmente, il gap retributivo nel lavoro subordinato, la situazione è invece allarmante per le libere professioniste che nel Lazio, per esempio, guadagnano in media il 45% in meno dei colleghi uomini. Il bilancio dell'occupazione relativo all'anno 2020 per la Regione Lazio, secondo gli ultimi dati Istat ed Eures, si chiude con il -2% di occupati corrispondenti 47 mila unità perse. Di queste 33 mila sono donne per le quali infatti la contrazione del tasso di occupazione risulta maggiore con il -1,5% a fronte del -0,5% degli uomini.

Pertanto la proposta di legge interviene su una situazione di grave difficoltà nella quale vivono le donne, che sono le più brillanti negli studi, ma anche le più precarie e meno pagate.



Il GEP 'gender equality plan' una misura concreta europea per l'uguaglianza di genere

Novità assoluta nei bandi di ricerca Horizon2020, il più importante programma di finanziamento per la ricerca e l'innovazione della Commissione Europea, è il Gender Equity Plan (GEP) il piano che dovranno adottare le organizzazioni per potersi aggiudicare i fondi per la ricerca e l'innovazione, pari a 9,5 miliardi in sei anni. Dal 2022 la presenza di tale documento diventerà criterio di eleggibilità per gli enti pubblici, università e centri di ricerca.

Secondo la definizione dell'agenzia europea per l'uguaglianza di genere (Eige), i GEP sono uno strumento strategico e operativo per l'attuazione di politiche di mainstreaming di genere nelle organizzazioni scientifiche che prevede quattro principali attività.

Tra gli Enti di ricerca e le Università che, data l'importanza di disporre di risorse adeguate da finalizzare a conoscenze e competenze in merito alle politiche di genere e al cambiamento organizzativo, hanno già predisposto i GEP, consultabili ai link di seguito, per la loro attuazione vi sono:

1. [ENEA](#)
2. [EQUAL-IST](#)
3. [IEO](#)
4. [ISTITUTO BESTA](#)
5. [Regione Sardegna](#)
6. [Università di Bologna](#)
7. [Università di Padova](#)
8. [Università di Salerno](#)
9. [Università di Modena e Reggio Emilia](#)
10. [Università Reggio Calabria](#)
11. [Università di Warsaw- Polonia](#)
12. [Università di Deusto-Spagna](#)

MANSPLAINING: GLI UOMINI CI SPIEGANO LE COSE?



Mansplaining è una parola inglese che indica l'atteggiamento e una pratica di superiorità paternalistica esercitata da qualunque uomo quando spiega a una donna qualcosa di ovvio, o di cui lei è esperta, con il tono di chi parla a una persona stupida o che non capisce.

È un neologismo composto da man, uomo, e explain, spiegare. Ha cominciato a circolare nel 2008, ispirato da un articolo di Rebecca Solnit scrittrice e femminista statunitense, e dal libro tradotto anche in italiano "Gli uomini mi spiegano le cose" Editore Ponte alle Grazie, 2014.

La parola e il concetto ad esso collegato, di sottovalutazione della capacità cognitiva delle donne, si è diffuso rapidamente nel mondo del web, proprio perché molte donne avevano avuto esperienze simili, ma non erano mai riuscite a dare un nome ad un fenomeno che risulta più specifico di un generico atteggiamento paternalistico, perché da un lato, conferma il pregiudizio che le donne siano prive di capacità intellettive e dall'altro risponde alla necessità di ribadire la gerarchia sessuale nell'importanza del pensiero.

Il mansplaining, infatti, può avvenire in diversi contesti, quando si parla di violenza di genere e gli uomini dicono alle donne cosa è meglio per le vittime, quando un uomo spiega ad una donna perché il femminismo è ormai superato. Memorabile fu la reazione dell'unica autrice nella sestina del Premio Strega 2020, Valeria Parrella, al mansplaining sul #MeToo. Quando il mansplaining si palesa, la reazione più ovvia è ridergli in faccia.

Al di fuori e al di là dei singoli episodi, ciò che dovrebbe colpirci è la frequenza con cui si verificano situazioni di disparità verbale, simbolica, attitudinale, sociale, artistica, sessuale, psicologica, economica, linguistica, professionale, religiosa, logistica, fisica, grafica e così via.

"Gli uomini spiegano le cose a me, e ad altre donne, anche quando non sanno di cosa stanno parlando. Alcuni uomini. Le donne sanno a cosa mi riferisco. - ci ricorda Rebecca Solnit - A quella presunzione che a volte ci mette in difficoltà, che ci impedisce di esprimerci e di farci ascoltare, che condanna le più giovani al silenzio insegnando loro, come avviene con le molestie per strada, che questo non è il loro mondo. E che ci abitua a dubitare di noi stesse, ad autolimitarci, e allo stesso tempo rafforza negli uomini un'ingiustificata tracotanza"

NOMADLAND: IL POSTO DELLE DONNE



Prima del 25 aprile di quest'anno, l'Academy award, meglio conosciuto come premio Oscar, aveva visto una sola donna alzare la statuetta in segno di vittoria per la miglior regia; era accaduto nel 2010 con il film *The Hurt Locker* della regista Kathryn Bigelow.

Giunti alla 93ma edizione del premio arriva la vittoria della regista cinese Chloé Zhao con *Nomadland* che si aggiudica oltre agli Oscar come miglior film e regia anche quello per la migliore attrice protagonista.

Il film già vincitore del Leone d'oro a Venezia, di due Golden globe, e altri prestigiosi premi ha gli ingredienti giusti per ispirare fiducia nel prossimo e ridare speranza alle persone che restano sole e senza sicurezze economiche.

Tutto nel film ruota intorno alla figura di una vedova di mezza età, Fern, interpretata da una insostituibile Frances McDormand, che decide di vivere da nomade, aderendo a una grande tradizione americana di persone che scelgono di non avere una dimora fissa. Così Fern, houseless ma non homeless, come lei stessa si definisce, viaggia col suo furgone da un parcheggio all'altro, da un lavoro saltuario o stagionale all'altro, da un raduno di nomadi alla solitudine di un bivacco nella natura.

Il nomadismo diventa così nell'ottica della protagonista un sistema di vita per salvaguardare sé stessa, per sfuggire ad una società conformista che giudica dal grado di successo e dall'accumulo di ricchezza. E in questo le donne americane sono più pronte degli uomini ad accettare la sfida di una vita fuori dagli schemi.

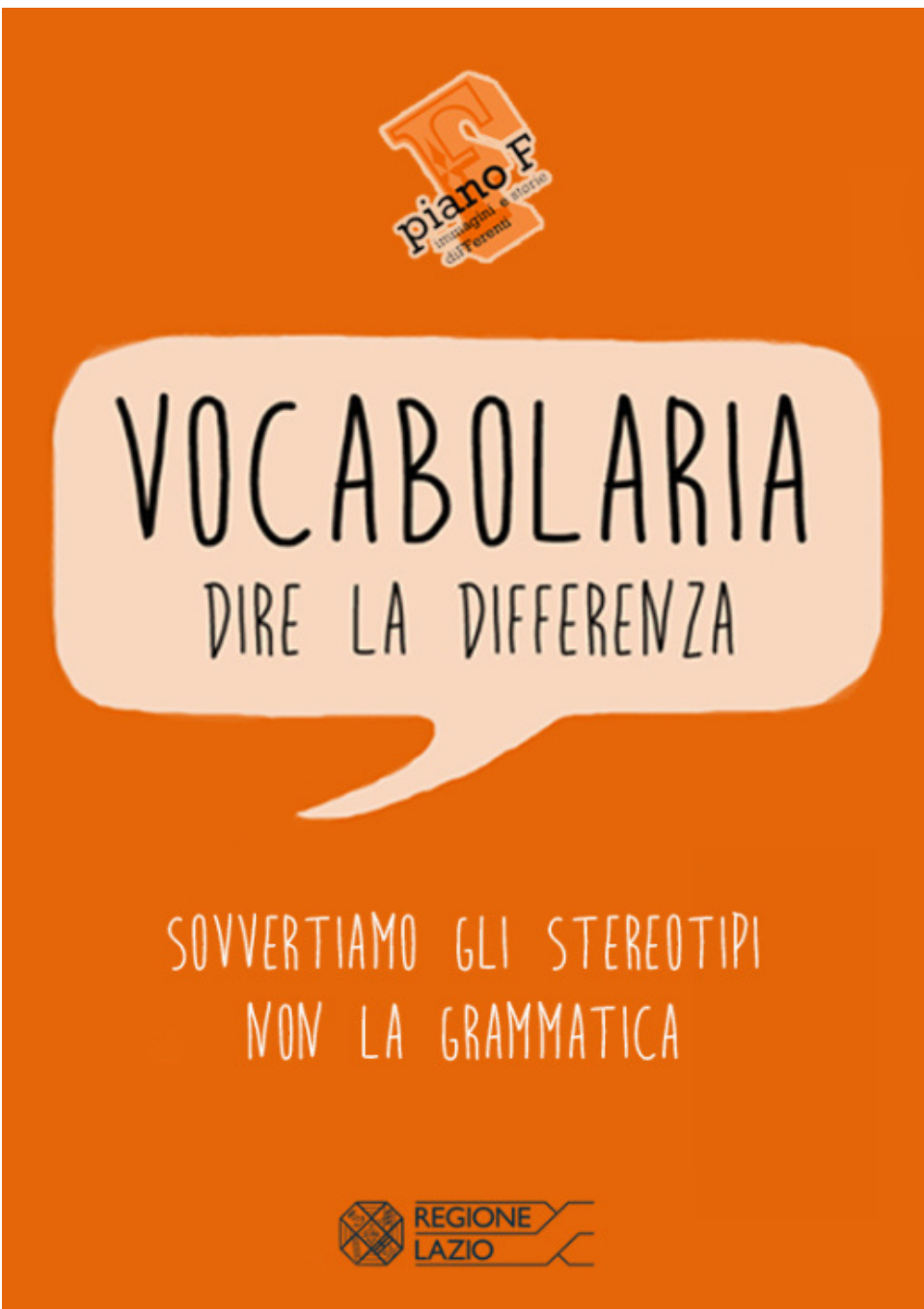
Così a chi le ha rinfacciato di aver diretto un film da molti considerato femminista, la regista risponde seccamente: «Sono più le donne a vivere nei caravan: per gli uomini è più difficile lasciar cadere l'orgoglio e fare quella scelta. La società è dura con gli uomini, in tema di successo».

Ma tornando alla vittoria di Chloé Zhao, si può dire che con gli Oscar 2021 si profila una nuova era dell'industria cinematografica, più equa e responsabile: l'inizio di una rivoluzione e «le nomination ...di quest'anno hanno ripiegato sul meglio del cinema indipendente. Candidature come mai si erano avute in passato, con molte registe, anche di colore e asiatiche, e altrettanti candidati attori non bianchi».

Peccato però che i progressi fatti nel campo dell'inclusione e della parità di genere sembrano più celebrare un'industria che non creare interesse nelle persone: la notte degli Oscar è stata un vero flop, l'edizione meno vista di sempre con circa di 10 milioni di spettatori, per capirci meno di quelli che seguono una puntata del nostro Montalbano.

VOCABOLARIA - DIRE LA DIFFERENZA

Nominare le differenze è il primo passo necessario per smontare gli stereotipi che ingabbiano anche la lingua. È da questa convinzione che nasce Vocabolario, un progetto promosso da tre autrici - sceneggiatrici, registe, esperte di genere - riunite nell'Associazione culturale Piano F, che vuole contribuire a superare il sessismo linguistico. Com'è noto da oltre trent'anni di studi, il sessismo linguistico alimenta forme di discriminazione sociale e cancellazione culturale e contribuisce a perpetuare all'infinito stereotipi e pregiudizi contro le donne. Vocabolario si rifà a un principio semplice: l'italiano è una lingua che prevede il genere grammaticale maschile e femminile. Eppure capita spesso di leggere, per esempio, "il ministro" o "il presidente" in riferimento a donne. Ma ministro ha un regolare femminile ministra e presidente è un sostantivo maschile e femminile (la presidente). Se il femminile viene usato poco o "suona male", il problema non è nella lingua ma nel modo in cui la usiamo. Ed anche molte donne cadono nella trappola di rifiutare la declinazione femminile del proprio incarico o della propria professione per quell'eredità di diminutio che il femminile da troppo tempo porta con sé. Si tratta dunque di promuovere un uso regolare del genere grammaticale e di tutte le risorse dell'italiano che permettono di dare conto dell'esistenza delle donne. Il progetto mette a disposizione un vademecum linguistico in diversi formati utilizzabili nelle scuole, nei posti di lavoro, nella comunicazione istituzionale, nel giornalismo. Le parole ci sono, basta usarle senza paura che suonino stonate. Se vogliamo nominare la differenza, proponiamo le autrici, sovvertiamo gli stereotipi, non la grammatica.



IL POSTER PIEGHEVOLE

IL POSTER SARÀ DISTRIBUITO IN TUTTE LE OCCASIONI
PUBBLICHE DI PRESENTAZIONE E NELLE SCUOLE DELLA REGIONE
LAZIO.

PER SCARICARE LA VERSIONE STAMPABILE DEL POSTER SU
FOGLIO A3 IN FORMATO .PDF [CLICCA QUI](#)

FORMAZIONE A CURA DELLA RETE

PROMOSSO DALLA RETE NAZIONALE DEI CUG IL PRIMO EVENTO FORMATIVO ON LINE CON LAURA CALAFÀ DI APPROFONDIMENTO DELLA CONVENZIONE OIL N.190/2019



Prof.ssa Laura Calafà

Ratificata in Italia con Legge n.4/2021, la Convenzione si applica alle violenze e alle molestie in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscono dal lavoro e quindi non nella sfera privata. Dopo l'intervento di apertura della ministra per le pari opportunità e la famiglia, Elena Bonetti, la docente di diritto del lavoro dell'Università di Verona Laura Calafà ha affrontato il tema, in una visione sistemica, illustrando nel dettaglio i contenuti, le novità della Convenzione, l'assetto regolativo e come si inquadra nel nostro ordinamento.

La ratifica della Convenzione lascia comunque delle questioni aperte: nel momento in cui si passa dalla smart working sperimentale al lavoro da casa nella pandemia, si rende urgente rafforzare il sistema della prevenzione e progettare il futuro del lavoro nella PA gender sensitive. Per l'efficacia del contenuto della Convenzione, occorre riflettere se a livello centrale siano necessarie ulteriori direttive o linee guida, incrementare i protocolli ed a livello decentrato lavorare su contrattazione e codici etici.

Calafà ha, inoltre suggerito, sul piano delle strategie, come la Rete possa farsi promotrice per:

- ricostruire il quadro di livelli e strumenti in un documento di sintesi che diventi un punto di sintesi di qualsiasi strategia;
- integrare l'approccio di genere nei tavoli sulla regolazione del lavoro smart;
- dare un supporto alla contrattazione collettiva aprendo un dialogo anche su tecniche e interventi sulla contrattazione di comparto.

Per consultare i materiali vai al [Portale dei CUG](#)

"LA PRIMA DONNA CHE" UN PROGETTO DI RAI DOCUMENTARI

TRENTA RITRATTI DI DONNE PIONIERE, RACCONTATE DALLA VOCE DI TRENTA GIOVANI TESTIMONIAL



Documentarista Cecilia Mangini

Rai Documentari presenta "La Prima Donna che", una rassegna in pillole dedicata alle grandi donne che, con il loro coraggio e la loro determinazione, sono riuscite a cambiare il mondo e la società. Il progetto, patrocinato dal Ministero delle Pari Opportunità (TBC), e in collaborazione con la Commissione Pari Opportunità della Rai ricostruisce, grazie al contributo di Rai Teche e al patrimonio di immagini degli archivi storici dell'azienda, figure di donne straordinarie, nomi noti e donne comuni.

A partire dal 24 maggio, ogni giorno alle 16.25 dal lunedì al venerdì, per sei settimane andrà in onda su Rai1 un video racconto che ripercorrerà in poco più di due minuti la storia di donne che sono state pioniere in diversi campi, dalla letteratura e l'arte, fino alla politica e la scienza, ma anche il cinema e la televisione il mondo dell'impresa e delle professioni. Trenta biografie ispiratrici di innovative donne che hanno combattuto contro gli stereotipi del loro tempo, capaci con la loro determinazione e passione, di anticipare i tempi, aprire strade nuove, scardinando pregiudizi, sfidando i principi retrogradi della società.

"La Prima Donna che" è un progetto transgenerazionale che unisce la voce delle donne che hanno fatto la Storia a quella di giovani donne di oggi. Ogni storia, infatti, sarà accompagnata dalla voce narrante di una testimonial scelta tra insegnanti, attrici, scrittrici, studentesse, per rappresentare la figura femminile del nostro tempo, in un grande racconto corale di empowerment femminile.

Le video pillole saranno fruibili anche su Rai Play, con una pagina dedicata, e si potranno ascoltare su Rai Radio1



DATE DA RICORDARE



2 Giugno festa della Repubblica

Nel 2021 ricorrerà il 75° anniversario del referendum istituzionale che sancì la fine della monarchia e la nascita della Repubblica italiana. Repubblica voluta da cittadine e cittadini che insieme e da pari, in un'epoca dove la discriminazione di genere era fortissima l'hanno scelta come forma di governo.



12 Giugno Giornata Mondiale contro il Lavoro Minorile

il 2021 è l'Anno internazionale per l'eliminazione del lavoro minorile. Con la Convenzione n.182 l'ILO chiede la proibizione e l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile. La convenzione proibisce l'uso di bambini nei conflitti armati, nella prostituzione, nella pornografia e nelle attività illecite come il traffico di droga e nei lavori pericolosi. Questo impegno è ancora più urgente nel contesto della pandemia di COVID-19 che ha creato situazioni tali da permettere un aumento del lavoro minorile

15 Giugno Giornata Mondiale contro l'abuso sugli anziani

la violenza fisica o psicologica sugli anziani è un fenomeno in crescita. Secondo quanto dichiarato dall'Onu le persone anziane sono da sempre più soggette a discriminazioni per quanto riguarda cure mediche, triage e terapie salvavita. Già prima del Covid-19 la metà dei senior in alcuni Paesi in via di sviluppo non aveva accesso ai servizi sanitari essenziali. Una situazione aggravata dalla pandemia e commentata dal segretario generale delle Nazioni Unite, António Guterres "Nessuna persona, giovane o anziana, è sacrificabile. Gli anziani hanno gli stessi diritti alla vita e alla salute di tutti gli altri. Le decisioni difficili in merito alle cure mediche salvavita devono rispettare i diritti umani e la dignità di tutti".



19 Giugno Giornata Mondiale per l'eliminazione della violenza sessuale nei conflitti,

la violenza sessuale legata al conflitto indica un insieme diverso di crimini dallo stupro, alla schiavitù sessuale, alla prostituzione forzata, alla gravidanza forzata, all'aborto forzato, alla sterilizzazione forzata, al matrimonio forzato e qualsiasi altra forma di violenza commessa contro donne, uomini, ragazze o ragazzi. In passato la violenza sessuale è stata accettata e considerata come una conseguenza inevitabile dei conflitti armati. Fu in seguito alla guerra nell'ex-Jugoslavia che la sistematicità delle violenze sessuali ha richiamato l'attenzione dell'ONU. La data è stata scelta per commemorare l'adozione di una risoluzione del Consiglio di Sicurezza ONU del 19 giugno 2008 (SC resolution 1820, 2008) la quale condannava l'impiego della violenza sessuale quale strumento di guerra.

23 Giugno Giornata Internazionale delle Vedove

Essere vedove in molti Paesi significa perdere diritti, subire violenze, diventare invisibili, fare la fame, perché lo stato sociale di donna/moglie è inestricabilmente collegato a quello di marito/uomo e quando egli muore, la donna non ha più un posto nella società! In molte culture la vedovanza è stigmatizzata e fonte di vergogna. Si stima che attualmente nel mondo ci sono 258 milioni di vedove con oltre 585 milioni di figli. Oltre 100 milioni di queste donne vivono in condizioni di povertà estrema. Molti dei loro figli muoiono prima dei 5 anni e quelli che sopravvivono devono lavorare in condizioni disumane. Le vedove più anziane, di frequente non hanno di che vivere dopo un'esistenza di duro lavoro non retribuito. Questa discriminazione resiste anche nei paesi cosiddetti sviluppati, dove la pensione delle donne può essere inferiore rispetto a quella degli uomini di circa il 40 per cento.



Questo numero è stato redatto dalle componenti dei CUG:

Agenzia per la Coesione Territoriale, ARPAT Toscana, ENEA, ISPRA, MISE, Regione Lazio