



LAVOC E DEI CUG

IL PERIODICO DELLA RETE NAZIONALE DEI CUG



Niki de Saint Phalle, Giardino dei tarocchi, Capalbio (GR)

NON È NORMALE che non si riesca a fermare
la violenza degli uomini contro le donne.

*Laura Boldrini,
Questo non è normale, Chiarelettere 2021*

RETE
Nazionale dei
Comitati Unici di Garanzia
CUG



NOVEMBRE 2021- N.7

CONVEGNO

Rete Nazionale dei CUG



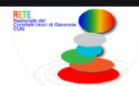
PIÙ RETE, MENO VIOLENZA

La cultura dell'inclusione, del
rispetto e delle pari opportunità.
PA.ri si cresce... in rete

Camera di Commercio di Roma
Sala del Tempio di Adriano

anche in diretta
streaming

23 novembre 2021
ore 9 - 13



Il convegno "PIÙ RETE, MENO VIOLENZA" rappresenta un'occasione per ripartire in sicurezza e in sintonia e per poter condividere l'evoluzione dei protocolli sottoscritti dalla Rete durante la pandemia : **Contrasto alla violenza sulle donne nei luoghi di lavoro** (18 novembre 2020) e **PA.ri si cresce. I CUG nelle scuole come ambasciatori delle Pari opportunità** (8 marzo 2021)

L'evento, moderato da Carlo Mochi Sismondi, si apre con i saluti istituzionali della ministra Elena Bonetti e del ministro Renato Brunetta, e si compone di due sessioni:

Prima sessione

Gianni Rosas , Direttore ILO Office for Italy and San Marino

Antonio Naddeo , Presidente ARAN

Sabrina Bono , Vicesegretario generale Presidenza del Consiglio dei Ministri

Francesca Bagni Cipriani , Consigliera Nazionale di Parità

Linda Laura Sabbadini , Direttrice Centrale ISTAT

Seconda sessione

Antonella Proietti, Rete Nazionale dei CUG

Marcella Pirrone , Rete DIRE

Daniela Carlà , Noi Rete Donne

Elisabetta Mancini , Dirigente Polizia di Stato

Aldo Morrone , direttore Centro di Medicina Preventiva delle Migrazioni, del Turismo e di Dermatologia Tropicale Istituto San Gallicano (IRCCS)

Nel corso dell'evento l'attrice Enrica Rosso leggerà alcuni brani

Il lavori si potranno seguire in **diretta streaming** sulla pagina FB della Camera di Commercio di Roma:

<https://www.facebook.com/CameradiCommercioRoma>

*Marta Bonafoni***CONTRASTO ALLA
VIOLENZA SULLE DONNE E
POLITICHE ATTIVE SUL TERRITORIO:
UN'ALLEANZA CHE PORTA RISULTATI**

Incontriamo Marta Bonafoni, consigliera regionale del Lazio, tra le più attive promotrici di interventi e iniziative legislative a favore di politiche di genere e di contrasto alla violenza sulle donne.

1) Patrocinio legale gratuito, interventi integrati per l'occupazione e l'empowerment, formazione, sostegno a case rifugio e orfani di femminicidio, protocolli sanitari, tutte misure importanti adottate dalla Regione Lazio a favore delle donne vittime di violenza.

Cosa hanno costruito a livello locale e come si relazionano con il Piano nazionale antiviolenza?

Sono i tasselli del puzzle delle quattro P (prevenzione, protezione delle vittime, perseguimento dei colpevoli e politiche integrate) che in Regione abbiamo messo a punto, ricalcando la Convenzione di Istanbul e in accordo con il Piano nazionale antiviolenza. A livello locale significa che ogni donna del Lazio può contare su un sistema che la sostiene, dalla prima richiesta di aiuto al contributo di libertà per ricominciare la propria vita una volta uscita dalla violenza, mentre anche il mondo fuori fa la sua parte. Penso ai progetti di sensibilizzazione nelle scuole ('Io non odio', P.A.R.I.), che mirano a creare una cultura della parità in grado di sconfiggere la violenza maschile contro le donne.

2) Nel Lazio il Fondo per il contrasto alla violenza di genere e per la promozione delle pari opportunità è stato rifinanziato con 1 milione e 875mila euro.

Qual è la strategia di interventi più efficace alla luce della grande varietà di realtà attive sul territorio?

C'è stato un raddoppio dei fondi per rifinanziare la legge 4 del 2014, lo sforzo della Regione sul tema è massimo. Occorre proseguire nel rafforzare la rete di centri antiviolenza - che negli ultimi anni sono raddoppiati arrivando a quota 27 - case rifugio e di semiautonomia, implementare la raccolta dati regionale e insistere sulla formazione degli operatori.

3) Cosa ci insegna la vicenda del Casa delle Donne Lucha y Siesta a Roma, conclusasi positivamente con l'acquisizione all'asta dell'immobile da parte della Regione Lazio?

Che quando le istituzioni riconoscono il valore di esperienze autogestite come quelle di Lucha, allora può accadere l'impossibile. E cioè che mentre gli enti locali svendono patrimonio pubblico, la Regione Lazio acquista un immobile per proteggere uno spazio di cura e relazione, autenticamente femminista, e farlo continuare a esistere così com'è. Non è stato semplice. Ma grazie alla determinazione delle attiviste e a un emendamento a mia prima firma, sottoscritto da dieci consigliere e consiglieri, che stanziava 2,4 milioni di euro, abbiamo scritto una bellissima pagina della storia di quella Roma delle donne che vogliamo costruire.

4) I Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche stanno assumendo un ruolo importante di antenne del disagio, particolarmente accentuato durante la pandemia con le case trasformate in luoghi di lavoro, spesso di doppio lavoro per le donne. Il cambiamento culturale passa anche dal mondo del lavoro pubblico?

Direi dal mondo del lavoro in generale. Lì bisogna intervenire - come abbiamo fatto nel Lazio con la legge sulla parità retributiva promossa dalla presidente della commissione Pari Opportunità Eleonora Mattia - contro le innumerevoli disparità che costringono le donne a rincorrere i colleghi in una corsa a ostacoli. Il ruolo dei CUG nella PA è cruciale, per la lotta alle discriminazioni e la creazione di pari opportunità di carriera. Gli strumenti ci sono, dobbiamo avere la volontà politica e la determinazione per farli funzionare e farlo insieme.

PRIMO TRAGUARDO SULLA PARITÀ SALARIALE E NON SOLO



Meryl Streep in Il diavolo veste Prada

Finalmente arriva la certificazione della parità di genere nel mondo del lavoro, approvata anche dal Senato. La legge integra il preesistente “Codice delle pari opportunità” e mira ad incentivare la presenza delle donne lavoratrici nelle organizzazioni aziendali, e a ridurre il cosiddetto “Gender Pay Gap”, il divario salariale fra uomini e donne a parità di competenze. Le nuove norme integrano, tra l'altro, la nozione di discriminazione diretta e indiretta, includendo nelle fattispecie pure gli atti di «natura organizzativa o oraria» che sfavoriscono la componente rosa. Nel mirino, pertanto, finiscono quei trattamenti che, «in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive», pongano chi lavora in «posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri» creando ostacoli circa l'avanzamento e la progressione nella carriera.

Il riconoscimento della parità salariale in passato ha visto impegnate alcune regioni italiane che “pionieristicamente” hanno proposto dei disegni di legge, come la Lombardia nel 2019 e il Lazio e la Campania i cui Consigli sono arrivati ad approvare di recente leggi in tal senso.

In relazione al testo approvato dal Senato la novità più significativa riguarda l'istituzione, dal 1 gennaio 2022, della “certificazione della parità di genere”, che ha l'obiettivo di «valorizzare le politiche e le misure adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere, in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità». A questa misura si accompagna poi l'attivazione di un sistema premiale, grazie al quale alle aziende private, in possesso della certificazione, sarà concesso uno sgravio di contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. Le aziende con oltre 50 dipendenti (a differenza dei 100 fino ad oggi) dovranno redigere, obbligatoriamente, ogni 2 anni, un rapporto sulla situazione del personale, mentre quelle con meno di 50 dipendenti potranno predisporre il rapporto su base volontaria. Il rapporto sarà consultabile da dipendenti, sindacati, ispettori del lavoro, Cnel, Ministero e Consigliere/a di parità; a quest'ultima figura è consentito l'accesso diretto ai dati e la compilazione di un rapporto circostanziato e puntuale circa l'applicazione della legge. Viene anche rafforzato il quadro sanzionatorio attraverso la sospensione dei benefici contributivi o l'applicazione di sanzioni pecuniarie da 1.000 a 5.000 euro. Infine, il principio dell'equilibrio tra i generi nella composizione dei consigli di amministrazione delle società quotate viene esteso anche alle società controllate dalle pubbliche amministrazioni.

Concludendo viene spontanea una riflessione, ma era necessario fare una legge, per affermare principi che sono chiari e ben contenuti nella nostra Costituzione, nelle Normative Europee?

Purtroppo, la risposta è sì. L'Italia oggi è l'ultima nell'Unione Europea per quanto riguarda il divario tra uomini e donne in materia di retribuzioni, pensioni, partecipazione al mercato del lavoro.

TI ODI E TUTTI LO DEBONO SAPERE PER SEMPRE



Tra i “doni” del lockdown possiamo sicuramente annoverare l’aumento della violenza di genere che non conosce confini e si è andata espandendo sia in ambito fisico sia in quello immateriale del mondo virtuale. “Con l'avvento delle nuove tecnologie e dei social media, la violenza informatica di genere è una minaccia in costante crescita con impatti a livello individuale, sociale ed economico, sulle donne e sulle ragazze e sulla società in generale. Le azioni intraprese finora sono state inadeguate e la natura transfrontaliera della violenza informatica di genere deve ancora essere affrontata adeguatamente”. Questo è quanto emerge da uno [studio](#) pubblicato nei mesi scorsi e condotto dall’Unità Valore Aggiunto Europeo (Eava) del Servizio Ricerca del Parlamento europeo che integra la relazione legislativa di iniziativa del Parlamento europeo sulla lotta alla violenza informatica di genere.

Lo studio riporta che dal 4 al 7 per cento delle donne nei 27 Paesi Ue ha subito molestie online negli ultimi 12 mesi, mentre tra l’1 e il 3 per cento ha subito stalking virtuale. Stima, inoltre, che la violenza informatica di genere continuerà ad aumentare nei prossimi anni soprattutto tra gli adolescenti. Questo tipo di violenza produce danni diretti sulle vittime, prima di tutto in termini di salute mentale e qualità della vita, con una maggiore incidenza di depressione e disturbi d’ansia. Importanti anche le conseguenze sul piano sociale ed economico: dall’impatto sul mercato del lavoro con riduzione della produttività e rischio della perdita del lavoro ai costi sostenuti per l’assistenza legale e sanitaria, fino ad una minore propensione alla partecipazione alla vita sociale e politica. La violenza di genere on line si incrocia, inoltre, con altre forme di discriminazione e incitamento all’odio nei confronti di lesbiche, gay, bisessuali, transgender, intersessuali e queer, ovvero persone che si interrogano sulla propria sessualità (LGBTIQ+). Lo studio quantifica i costi di questa violenza per i Paesi dell’Unione europea da un minimo di 49 miliardi di euro fino a oltre 89 miliardi di euro.

Al momento non esiste una vera strategia comune a livello europeo e nessuno degli Stati dell’Unione Europea sembra aver elaborato un piano d’azione veramente efficace per combattere il fenomeno.

La complessità di tale fenomeno è stata ribadita dal [rapporto](#) del gruppo di lavoro sull’odio online istituito in Italia con decreto del Ministero dell’Innovazione tecnologica e la transizione digitale più di un anno fa.

A controbilanciare la preoccupazione per l’aumento della violenza di genere informatica vale la pena di segnalare una innovativa tesi su social media e superamento del genere, in base alla quale l’utilizzo sempre più esteso dei social media a discapito dei media generalisti potrebbe rivelarsi una nuova opportunità per il genere femminile. Secondo Johanna Blakley, ricercatrice presso l’University of Southern California’s Annenberg School for Communication, saranno le donne a guidare la rivoluzione dei social media, in quanto prime utilizzatrici. Infatti gli algoritmi di funzionamento dei social media sono basati sull’analisi e individuazione degli interessi delle persone, a prescindere dagli aspetti demografici o di genere che invece guidano la creazione dei palinsesti dei media tradizionali.



DALLA RETE CUG AMBIENTE

LE AZIONI CONCRETE PER IL CONTRASTO ALLA VIOLENZA



Niki de Saint Phalle, Giardino dei Tarocchi, Capalbio (Gr)

Il fenomeno delle violenze, fisiche e psicologiche, che si perpetrano sia all'interno delle realtà familiari sia nel contesto professionale, è una emergenza sociale trasversale che non accenna ad esaurirsi e che, anzi, con le restrizioni adottate a causa della pandemia ha fatto registrare una impennata. L'incremento del lavoro agile ha, indubbiamente, imposto la considerazione che tale modalità lavorativa, sebbene per un verso sia una opportunità per garantire una maggiore efficienza dell'attività amministrativa in uno al miglioramento della qualità di vita, dall'altro impone una particolare attenzione alle condizioni in cui si espleta la prestazione lavorativa, affinché non rappresenti un'ulteriore occasione per i fenomeni di violenza domestica.

Per questi motivi, in attuazione al "Protocollo di intesa sul Contrasto alla violenza di genere", la Rete CUG Ambiente ha formulato una posizione condivisa sul contrasto alla violenza di genere, articolata in una serie di azioni concrete, che recentemente è stata oggetto di presa d'atto da parte del Consiglio SNPA (Sistema Nazionale Protezione Ambiente)

Tre sono i pilastri interconnessi, articolati in azioni concrete, su cui si sono impegnati i Comitati della Rete CUG Ambiente:

- **PREVENZIONE:** divulgazione di materiale informativo, con indicazione dei riferimenti utili in caso di emergenza, pubblicazione del Numero antiviolenza 1522 sui siti istituzionali delle Agenzie e sul sito SNPA, adozione e/o aggiornamento di codici di condotta nel SNPA per contrastare e sanzionare qualsiasi forma di discriminazione di genere;
- **FORMAZIONE, INFORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE:** realizzazione di corsi e/o seminari, a favore del personale SNPA sul riconoscimento della molestia sessuale non solo fisica e psicologica ma anche verbale e digitale (posta elettronica e social), sui temi della legalità, trasparenza, dignità e rispetto nelle relazioni interpersonali, comunicazione non violenta e del contrasto agli stereotipi ed ai pregiudizi di genere;
- **MONITORAGGIO** del fenomeno all'interno delle Agenzie anche mediante indagini di clima e attraverso la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato, laddove le molestie morali e/o sessuali rientrano tra quegli indicatori critici denominati "eventi sentinella" e riportati nel documento di valutazione dei rischi. Un'ulteriore misura è stata quella di informare il personale del SNPA sulle novità legislative e contrattuali sul tema del c.d. "congedo per le donne vittime di violenza" (art. 24 D.Lgs. 80/2015), istituito che riconosce la possibilità di dedicare tempo per recuperare o gestire l'impatto che la violenza ha avuto e che riverbera i propri effetti anche nel contesto lavorativo. Quale evidenza delle azioni preventive, segnaliamo in ARPA Sicilia, l'installazione, all'interno dell'aula conferenze, di una sedia rossa con l'apposizione del cartello "posto occupato" (campagna contro la violenza nata nel 2013 a Rometta in provincia di Messina), che prevede appunto l'apposizione di un cartello, scaricabile dal sito www.postoccupato.org, come simbolo e ricordo delle tante donne, vittime di violenza di genere.



Logo: International day of people with disabilities

PIÙ INCLUSIONE NELLA PA GRAZIE AI CUG E ALLA RETE: INSIEME SI PUÒ

Il 3 dicembre ricorre la giornata internazionale delle persone con disabilità, istituita dall'ONU. La ricorrenza di quest'anno cade a 15 anni dalla [Convenzione](#) delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (Convention on the Rights of Persons with Disabilities o [CRPD](#)) adottata nel dicembre 2006.

La Convenzione, composta da un preambolo e da 50 articoli, è accompagnata da un Protocollo Opzionale, entrambi ratificati dall'Italia ai sensi della [Legge](#) del 30 marzo 2009, n.18.

Lo scopo della Convenzione è promuovere, tutelare e assicurare il pieno e uguale godimento di tutti i diritti e di tutte le libertà da parte delle persone con disabilità al pari degli altri cittadini e cittadine, con un approccio che supera la dimensione assistenzialistica. Un obiettivo portato avanti anche dalla Rete Nazionale dei CUG e dai singoli CUG nelle amministrazioni di appartenenza, secondo le norme di riferimento.

All'interno della Rete, i temi della disabilità sono trattati dalle Commissioni trasversalmente anche in ottica di genere ed età.

La Rete Nazionale dei CUG ha partecipato a eventi dedicati alle persone con disabilità e pubblicato [articoli](#) in precedenti numeri de La Voce dei CUG; inoltre, fa da cassa di risonanza per le buone pratiche attuate da singoli Comitati o singole amministrazioni così che possano essere adattate e replicate. Queste vanno da nuove procedure interne ad [eventi](#) e iniziative rivolte a promuovere una cultura inclusiva (ad esempio, in ISTAT, la pubblicazione del volume "[Includiamoci nelle Istat-abilità](#)").

Ricordiamo infine che il CUG collabora con il responsabile per i processi di inserimento delle persone con disabilità previsto dall'art.39ter del D.Lgs. 165/01 e s.m.i.

L'articolo è a cura delle Commissioni della Rete Nazionale dei CUG:

- salute e sicurezza anche in ottica di genere, età e disabilità
- benessere organizzativo



DATE DA RICORDARE

20 Novembre Giornata Mondiale dell'Infanzia

la data scelta coincide con il giorno in cui l'Assemblea generale ONU adottò la Dichiarazione (1959) e poi la Convenzione (1989) sui diritti del fanciullo. Con la Convenzione si è sradicata l'idea che il bambino sia esclusivamente un soggetto da tutelare e proteggere e si è affermato il bambino come titolare di diritti universali. Sono stati garantiti il diritto al nome, alla sopravvivenza, alla salute e all'educazione, alla dignità e alla libertà di espressione. Nell'era della digitalizzazione un nuovo diritto prende piede ed è quello legato alla garanzia di un ambiente digitale sicuro. Il nuovo Commento generale alla Convenzione internazionale sui Diritti dell'Infanzia difatti punta i riflettori sugli effetti negativi che una digitalizzazione non regolarizzata può provocare nei bambini. Tema particolarmente attuale in tempo di pandemia caratterizzato da smart working, didattica a distanza e ricorso massiccio ai dispositivi tecnologici per garantire servizi e relazioni.



Adolescenti con smartphone

25 Novembre

Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne



DONNE. Foto di Direzione centrale Polizia criminale

Il segretario generale dell'ONU, Antonio Guterres, relativamente a questa ricorrenza ricorda che la violenza sessuale contro donne e ragazze è radicata in secoli di dominazione maschile. La donna che cerca di sottrarsi a questa dominazione ancora oggi pagano questa scelta e spesso il dominatore/persecutore è una persona cara. La pandemia da Covid 19 ha amplificato il fenomeno della violenza contro le donne. Il [Dossier](#) Viminale presentato nel 2021 a Milano conferma che nei mesi di convivenza forzata tra le pareti domestiche c'è stato in media un femminicidio ogni due giorni. La relazione analizza il periodo che va dal 9 marzo al 3 giugno 2020, contando 58 omicidi in ambito affettivo-familiare di cui 44 hanno avuto per vittima una donna. Successivamente, da agosto 2020 a luglio 2021, sono state uccise 105 donne e le denunce per stalking sono state 15.989 con il 74% di vittime donne.

Questo numero è stato redatto dalle componenti dei CUG:

Agenzia per la Coesione Territoriale (Oriana Blasi, Rosalba Tomei)

ARPAT Toscana (Simona Cerrai)

ENEA (Stefania Giannetti)

IZZSICILIA (Maria Catena Ferrara)

MISE (Gilda Gallerati)

Regione Lazio (Serena Perrone Capano)