



“Siamo metà della popolazione.

Dobbiamo essere metà del Congresso”

1916 Jeannette Rankin , prima donna eletta al Congresso americano e prima donna eletta in una legislatura nazionale in qualsiasi democrazia occidentale

8 MARZO - GIORNATA INTERNAZIONALE DELLA DONNA

Per celebrare questa importante giornata, abbiamo scelto di proporre un focus sulle riforme degli anni settanta: anni di leggi sulle tematiche di genere e non solo che hanno portato un significativo cambiamento in Italia

1970 - (legge n. 300)

Statuto dei diritti dei lavoratori

diritti sindacali, libertà e dignità sul lavoro, tutela dai licenziamenti ingiusti



1970 - (legge n. 898)

Legge sul divorzio

il matrimonio non è più un vincolo a vita ma una libera scelta confermata con Referendum popolare del 1974



1971 - (legge n. 1204)

Tutela delle lavoratrici madri

Permessi per maternità, divieto di licenziamento in gravidanza

e ancora nel 1971

Istituzione degli asili nidi da 0-a 3 anni Istituzione Scuola a tempo pieno



1975 (legge n. 161)

Nuovo Diritto di famiglia

Non più un capofamiglia padre padrone ma pari diritti e doveri per uomo e donna

«Sabato 20 settembre [...] la donna italiana: finalmente da quel giorno smetterà di essere, davanti alla legge, una «minore a vita»» «scompare la figura del capofamiglia: ora tra due sposi tutte le decisioni, in particolare poi quelle riguardanti i figli, dovranno essere prese di comune accordo»

1975 (legge n. 405)

Nascono i consultori

salute, maternità, contraccezione, sessualità consapevole



1977 (legge n. 903)

Parità trattamento uomini e donne sul lavoro

parità salariale, non discriminazione

1978 (legge 194)

L'aborto non è più un reato

contro la piaga degli aborti clandestini per una procreazione cosciente e responsabile



1978 (legge n. 180)

Legge Basaglia

chiusura dei manicomi, assistenza territoriale, dignità dei malati mentali

1981 (legge n. 442)

Abrogazione attenuanti per Delitto d'onore e cancellazione reato stupro nei casi di Matrimonio riparatore



Roma,
5 settembre
1981

Il Parlamento italiano abroga l'articolo di legge che consente il delitto d'onore e il matrimonio riparatore.

“Non dimenticate mai che sarà sufficiente una crisi politica, economica o religiosa perché i diritti delle donne siano rimessi in discussione.

Questi diritti non sono mai acquisiti.

Dovrete restare vigili durante tutto il corso della vostra vita”

Simone de Beauvoir



PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA: RISORSE, ITER E FINALITÀ. QUALI INTERVENTI PER IL RIEQUILIBRIO DI GENERE?



La Recovery & Resilience Facility (RRF) - parte della linea Next Generation EU - è uno strumento del bilancio comunitario 2021-2027 che finanzia gli Stati membri per interventi di ripresa e resilienza.

Il programma assegna all'Italia circa € 82 miliardi (di seguito mld) di trasferimenti e fino a € 120mld di prestiti, per un totale di **oltre € 200mld**. L'Italia garantisce al bilancio comunitario contributi nazionali proporzionali al proprio PIL, da versare tra il 2028 ed il 2058, fino ad un massimo di circa € 50mld. Tutta l'operazione corrisponde ad un trasferimento netto di risorse a favore dell'Italia pari a un totale di oltre il 2% del PIL nazionale. Vale ricordare, altresì, che per le altre principali economie europee le sovvenzioni sarebbero pari a: €25,62mld per la Germania; €39,38mld per la Francia; €69,53mld per la Spagna. Nel caso dell'Italia si tratta di un'occasione senza precedenti per intervenire su quelle strutture fondamentali e quei nodi irrisolti che condizionano il futuro del Paese e la sua capacità di progresso e crescita.

L'iter prevede che **il Piano dovrà essere presentato**, anche all'interno dei Programmi nazionali di riforma, in via ufficiale **entro il 30 aprile 2021**, quindi dovrà essere valutato dalla Commissione europea entro due mesi e successivamente approvato dal Consiglio dell'UE, a maggioranza qualificata entro 4 . settimane dalla proposta della Commissione. La valutazione positiva da parte della Commissione delle richieste di pagamento è subordinata al raggiungimento di pertinenti traguardi intermedi e finali. I motivi economici e politici che sottintendono all'ingente trasferimento di risorse tra Stati membri, realizzato peraltro per la prima volta attraverso lo strumento del debito comunitario, si fondano su due concetti chiave: che il RRF si configura come un finanziamento per il conseguimento di un obiettivo multisettoriale, e non un fondo di copertura di spese, e che la ripresa economica degli Stati membri dopo lo shock di COVID-19 possa avvenire proprio in un momento di grave difficoltà del ciclo economico. La Commissione ha indicato alcuni orientamenti che gli Stati saranno in qualche modo condizionati a mettere in

- 1) dedicare almeno il 37% della dotazione al sostegno della transizione verde, compresa la biodiversità;
- 2) destinare almeno il 20% alla trasformazione digitale;
- 3) esplicitare le modalità con le quali il Piano intende rafforzare il potenziale di crescita, la creazione di posti di lavoro e la resilienza sociale, istituzionale ed economica, anche attraverso la promozione di politiche per infanzia e gioventù;
- 4) definire i target intermedi e finali e un calendario indicativo dell'attuazione delle riforme e degli investimenti, da completare al più tardi entro la fine di agosto 2026;
- 5) indicare le modalità per il monitoraggio e l'attuazione del Piano, tappe, obiettivi e indicatori inclusi

Le questioni di importanza strutturale, indicate come macro aree di intervento del Piano e che sono considerate il motore per far ripartire la crescita e migliorare la competitività dell'economia, sono: **la digitalizzazione e l'innovazione, la transizione ecologica e l'inclusione sociale**. Queste a loro volta fortemente interconnesse con 3 priorità trasversali: **la parità di genere, la questione giovanile e quella meridionale**.

Il testo del Piano è al momento oggetto di un confronto con la società civile, l'associazionismo, le organizzazioni sindacali e gli esperti, ascoltati in audizioni informali dalle varie Commissioni della Camera dei deputati (Bilancio, Finanze, Agricoltura, Esteri, Affari sociali).

Ma veniamo ai temi riguardanti il **riequilibrio di genere**. Nel Piano vi sono alcune risorse a sostegno all'empowerment femminile e di contrasto alle discriminazioni di genere, nonché all'aumento dell'occupazione, al rafforzamento della formazione sul lavoro e ad alcune misure che potranno facilitare l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro. Le risorse destinate, genericamente e senza conoscerne a pieno i dettagli progettuali, a questi obiettivi ammontano a:

- ⇒ 4,47mld per la fiscalità di vantaggio per nuove assunzioni al sud di giovani e donne
- ⇒ 10,45mld per rafforzare le infrastrutture sociali a favore di minori, anziani e persone con disabilità, per migliorarne la qualità della vita e favorire l'occupazione femminile
- ⇒ 1mld per il fondo tempo pieno scuola
- ⇒ 0.4mld per il sostegno all'imprenditoria femminile

Si tratta con tutta evidenza di **risorse esigue**, e di misure che peraltro non sembrano connesse con alcune criticità divenute croniche nel nostro Paese. Da decenni in Italia non vengono adottati piani straordinari di investimento per l'occupazione femminile e per le infrastrutture sociali. Nel mese di dicembre 2020 i dati statistici offrono un quadro drammatico: **su circa 100 mila occupati in meno, 99.000 sono donne**, nel 60% dei casi sono giovani. In entrambe le classi di età tra i 25 e 29 anni e i 30 e 34 anni il tasso di occupazione femminile in Italia è inferiore anche a quello della Grecia (6 punti in meno). Nel nostro Paese gli investimenti in infrastrutture sociali e in sanità prevedono un 30% in meno di occupati rispetto alla media europea, come anche nell'istruzione assistiamo ad un sottodimensionamento occupazionale, e se consideriamo che questi sono settori nei quali prevale la presenza femminile si comprende quanto siano penalizzate le donne. Necessario sarà **valutare ex ante, in itinere ed ex post, le ricadute di tutte le misure del PNRR in ottica di genere**, per evitare gli squilibri che già si preannunciano in considerazione del fatto che il **PNRR è molto sbilanciato a favore dell'occupazione maschile**, visto che la maggior parte delle risorse è destinata a settori economici legati all'ICT, alle infrastrutture, ai trasporti.

Immaginare una maggiore crescita sociale ed economica senza offrire nuove opportunità a chi fino ad oggi ne è stato escluso per più motivi, significherà rinunciare alla realizzazione di uno sviluppo pieno e sostenibile.



AVVIATO IL NUOVO PIANO D'AZIONE DELL'UE SULLA PARITÀ DI GENERE E L'EMANCIPAZIONE FEMMINILE (GAP III)

La Commissione europea e l'Alto Rappresentante dell'Unione per gli Affari esteri e la politica di sicurezza hanno presentato **piani ambiziosi per promuovere la parità di genere e l'emancipazione femminile in tutte le azioni esterne dell'Unione europea.**

Sebbene in tema di promozione dei diritti delle donne e delle ragazze, si siano registrati alcuni progressi, nessun paese del mondo è sulla buona strada per raggiungere l'uguaglianza di genere e la piena emancipazione delle donne e delle ragazze **entro il 2030**. Inoltre, **le conseguenze sanitarie e socioeconomiche della crisi COVID-19 stanno colpendo in maniera preponderante le donne e le ragazze**. Tenuto conto che sono in prevalenza le donne a essere occupate nel lavoro informale e in settori vulnerabili, la perdita di posti di lavoro è nel loro caso di quasi due volte superiore a quella degli uomini, con la possibile conseguenza di un aumento del 9,1 per cento del tasso di povertà tra le donne.

Per far fronte a questa problematica il [nuovo piano d'azione dell'UE sulla parità di genere e l'emancipazione femminile nell'azione esterna per il periodo 2021-2025 \(GAP III\)](#) mira ad accelerare i progressi nell'emancipazione delle donne e delle ragazze e a salvaguardare i risultati conseguiti nell'ambito della parità di genere durante i 25 anni successivi all'adozione della dichiarazione di Pechino e della relativa piattaforma d'azione.

Il Piano d'azione sulla parità di genere riflette gli obiettivi della [strategia dell'UE per la parità di genere](#), la prima strategia della Commissione nel settore della parità di genere che onora gli impegni assunti dalla Presidente von der Leyen nei suoi [orientamenti politici](#).

Il Piano definisce un quadro politico distinto in cinque pilastri d'azione per accelerare i progressi verso l'adempimento degli impegni internazionali e verso un mondo in cui tutti abbiano le stesse possibilità di realizzarsi

1) L'85% delle azioni dell'UE dovranno contribuire a determinare parità di genere e emancipazione femminile entro il 2025. Ogni settore produttivo dalle infrastrutture al digitale, dall'energia all'agricoltura e ai fondi per finanziamenti misti, dovranno tenere conto e sostenere la parità di genere.

2) Il GAP III sollecita lo sviluppo di un approccio comune tra Stati membri e l'UE con il coinvolgimento di tutti i partner a livello regionale, nazionale e multilaterale.

3) Il piano invita a concentrarsi su alcuni temi cardine tra cui la lotta contro la violenza di genere e la promozione dell'emancipazione economica, sociale e politica delle donne e delle ragazze e introduce la prospettiva di genere in nuovi settori strategici, quali la transizione verde e la trasformazione digitale

4) Il piano d'azione invita l'UE a dare il buon esempio, istituendo a tutti i livelli una leadership equilibrata, attenta al profilo del genere.

5) Il GAP prevede che l'UE istituisca un sistema di monitoraggio quantitativo, qualitativo e inclusivo per aumentare la responsabilità pubblica, garantire trasparenza e accesso alle informazioni sul sostegno alla parità di genere in tutto il mondo. Ogni anno la Commissione avrà il compito di monitorare con ap-

2021 Anno internazionale per l'eliminazione del lavoro minorile

*In foto:
Lavoro mi-
norile in
una miniera
d'oro*



L'attuale crisi globale ha reso necessario all'Assemblea Generale delle Nazioni Unite dichiarare il 2021 Anno internazionale per l'eliminazione del lavoro minorile.

Il lavoro minorile comprende varie forme di sfruttamento e abuso spesso causate da condizioni economiche e politiche che obbligano impunemente a bambini e bambine a non andare scuola, a non giocare, a non godere dei propri affetti e a fare lavori che avranno conseguenze fisiche e morali gravissime per loro e per l'intera generazione che rappresentano. Le stime dell'OIL ci dicono che quasi 100 milioni di bambini sono stati affrancati dal lavoro minorile negli ultimi 20 anni; ma nonostante il progresso compiuto, il lavoro minorile continua ad essere un fenomeno di dimensioni globali dal momento che circa **152 milioni di bambini** — 68 milioni di bambine e 88 milioni di bambini — **sono vittime di lavoro minorile**, metà di essi, 73 milioni, sono costretti in attività di lavoro pericolose.

La diffusione della pandemia da COVID-19 minaccia di invertire i progressi raggiunti. Per molti bambini difatti la pandemia ha causato l'indebolimento se non la cancellazione dei contesti di riferimento: la scuola, che in molti paesi è fondamentale per la salvezza dei piccolissimi e la famiglia che ha perso reddito e, spesso figure familiari. Certamente esistono Paesi nel mondo dove questa violazione dei diritti umani viene praticata quasi normalmente ma anche in Europa non si può dire che il problema non esista e a causa della crisi economica, sembra destinato ad aggravarsi progressivamente. E' necessario rimanere vigili affinché i diritti dei più deboli non vengano calpestati.



in foto: strumenti taglienti

Ogni 6 febbraio si torna a riflettere su questa forma estrema di discriminazione nei confronti di donne e ragazze. La pratica viola i loro diritti alla salute sessuale e riproduttiva, la sicurezza e l'integrità fisica, il loro diritto ad essere libere da torture e trattamenti crudeli, disumani o degradanti e il loro diritto alla vita quando la procedura porta addirittura alla morte. Lo sapevate? Secondo i dati riportati nel recentissimo Rapporto del Segretario Generale delle Nazioni Unite nell'ultimo decennio almeno 200 milioni di donne e ragazze hanno subito mutilazioni genitali. Entro il 2030 più di una ragazza su tre nascerà in regioni dove questa pratica esecrabile è prevalente, con la conseguenza che almeno 68 milioni di ragazze saranno a rischio. A detenere il primato per numeri di mutilazioni praticate sono i paesi africani tra cui la Somalia, con il 98%, la Guinea con il 97% e il Gibuti con il 93% ma **anche nella civilissima Europa si stima vivano 500mila bambine, ragazze e donne che hanno subito le Mgf, e ogni anno altre 180mila rischiano di esservi sottoposte, migliaia anche in Italia.**



Può cambiare le vite di tutte e tutti

Campagna europea
per l'adozione della C190
e l'eliminazione della violenza
e delle molestie nel mondo del lavoro

#C190
#ITCANCHANGELIVES

L'ITALIA RATIFICA LA CONVENZIONE OIL PER L'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA NEL MONDO DEL LAVORO

L'Italia con la [legge 15 gennaio 2021, n. 4](#) ha ratificato la [Convenzione n. 190 dell'Organizzazione Internazionale del lavoro](#) (OIL) adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro. La Convenzione mira a proteggere i lavoratori e le lavoratrici, indipendentemente dal loro *status contrattuale* ed è applicabile a tutti i settori, sia privati che pubblici, nell'economia formale e informale, in aree urbane o rurali. Si applica nelle fattispecie di violenze e molestie sul posto di lavoro ma anche in luoghi diversi e ad esso collegati, come nel caso di viaggi di lavoro o eventi sociali, nonché a seguito di comunicazioni di lavoro (anche in modalità telematica), all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro o durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro. La Convenzione chiarisce il significato delle espressioni "violenze e molestie" e "violenze e molestie di genere" nel mondo del lavoro in senso ampio:

- *violenza e molestie* : l'insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico.
- *violenza e molestie di genere* indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Le disposizioni della Convenzione dovranno essere applicate mediante legislazione nazionale e mediante contratti collettivi o altre misure conformi alla prassi nazionale, anche estendendo, o adattando, le misure esistenti in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro ed elaborando, se necessario, misure specifiche.

La parola chiave è **prevenzione dei fenomeni di violenza e molestia nei luoghi di lavoro** e in questo scenario i **Comitati Unici di Garanzia** sono chiamati a svolgere la loro parte, anche in relazione al Protocollo contro la violenza di genere, sottoscritto tra la **Rete nazionale dei CUG** e i Dipartimenti Pari Opportunità e Funzione Pubblica, che li vede protagonisti quali "antenne per la percezione dei fenomeni di violenza di genere" nelle singole amministrazioni.



RECOVERY FUND E POLITICHE DI GENERE.

LA BATTAGLIA DELLE DONNE PER L'EQUITÀ IN EUROPA E IN ITALIA

Il punto di partenza è stata la proposta nella scorsa primavera [#HalfOfIt](#) di Alexandra Geese, la parlamentare europea che ha chiesto di allocare metà delle risorse previste dal Recovery Fund in investimenti per la parità sostanziale di genere.

L'hashtag è stato ripreso in Italia in autunno da un gruppo di donne della società civile e associazioni che ha rilanciato "[il giusto mezzo](#)" ponendo una questione di metodo, non solo di merito e chiedendo riforme strutturali, nell'ambito delle politiche educative e di genere.

Nel loro [appello pubblico](#) dello scorso dicembre si sottolinea come *"Il Recovery Fund mette in campo per l'Italia 209 miliardi di euro, di cui 82 miliardi di aiuti per progettualità innovative e 127 di prestiti. Centinaia le proposte pervenute al Governo, di cui ci preoccupa non tanto la qualità quanto la frammentarietà, l'estemporaneità e l'essere sostanzialmente prive di una prospettiva di genere. Il rischio è che beneficiari siano settori a prevalente occupazione maschile (il digitale, ad esempio, ma anche quello delle costruzioni o dei trasporti) a scapito degli ambiti più colpiti dalla crisi e in cui sono occupate di più le donne - il turismo, i servizi, le attività di cura, quando Next Generation UE si pone a contrasto di ogni diseguaglianza, compresa la gender inequality"*.

Le firmatarie individuano tre assi di intervento : **la cura** attraverso il potenziamento di infrastrutture sociali per la prima infanzia e familiare in generale (anziani e non autosufficienti), pensando a un vincolo di spesa per le Regioni e i Comuni "inadempienti"; **il rilancio dell'occupazione femminile** con nuove politiche di incentivazione e supporto delle imprese accompagnate da una riforma necessaria del nostro sistema d'istruzione; **il gender pay-gap**, che allontana sia gli uomini che le donne da un utilizzo efficace delle risorse.

In Italia il sottoimpiego delle donne e l'effetto del Covid sono più devastanti che nel resto d'Europa. Il [calo del tasso d'occupazione delle donne italiane](#) è dell'1,5% dallo scorso anno (in mezzo milione hanno perso il lavoro), quello degli uomini dello 0,5%.

Tutto ciò è avvenuto nel contesto di un paese che ha il terzultimo posto in Europa per tasso d'impiego femminile. Da noi più di una donna su due non lavora e lo scarto tra uomini e donne che lavorano è quasi del venti per cento: 48,5 contro 67,5%. A confrontarli con i tassi europei, rispettivamente 66% e 78%, vengono i brividi. Banca d'Italia ha stimato che se colmassimo solo metà del nostro scarto e raggiungessimo lo scarto medio europeo il PIL Italiano crescerebbe del 7%.

Il 22 gennaio scorso, la Commissione europea ha pubblicato le [nuove linee guida](#) per la stesura definitiva dei piani nazionali per il "Recovery Plan". Nei prossimi mesi, infatti, si aprirà un dialogo tra vari paesi dell'UE e la Commissione che andrà avanti fino al 30 giugno, data ultima per l'approvazione dei piani da parte di Bruxelles.

Al terzo posto degli obiettivi globali del programma c'è **la parità di genere**.

La battaglia di molte parlamentari europee ha ottenuto che i piani nazionali dovranno chiarire, prima di entrare nel merito delle singole misure, quali siano le carenze principali in termini di parità a livello nazionale, come la crisi le abbia aggravate e con quali strumenti intendano affrontare il problema in ognuno dei capitoli d'investimento: transizione energetica, infrastrutture digitali, crescita sostenibile, etc. Ciò assicurerà trasparenza e metterà in evidenza le disparità.

Proprio *“quella chiarezza che manca”* in Italia, lamenta la direttrice generale Istat **Linda Laura Sabbadini** intervistata da La Repubblica lo scorso gennaio *“Al momento è difficile decodificare i numeri della bozza governativa e capire con esattezza quali siano le somme messe in gioco per ciascun settore e servizio. La prima urgenza, dunque, è una maggiore trasparenza”*.

La senatrice **Valeria Fedeli** ricorda come *“Non è nemmeno stato attivato quel meccanismo di **valutazione ex ante dell'impatto di genere delle misure e delle politiche pubbliche** citato anche da una proposta di risoluzione (votata il 9 novembre scorso al Parlamento europeo) in cui Commissione, Parlamento e Consiglio sono stati esortati «a tenere conto del fatto che la crisi della COVID-19 colpisce in modo sproporzionato le donne nella sfera socioeconomica, compreso il loro reddito e il loro tasso di occupazione, e comporterà disuguaglianze ancora più profonde tra uomini e donne e discriminazioni nel mercato del lavoro»*.

Il Recovery Plan è quindi *“un'occasione da non perdere”* come ha sottolineato l'economista **Cecilia Guerra** illustrando in audizione alle Commissioni Bilancio di Senato e Camera, la Relazione sperimentale sul [bilancio di genere 2019](#) messa a punto dal Mef nello scorso autunno, *“le risorse ci sono, ora serve un pensiero lungo”*.

DALLA RETE E DALLE P.A.

LA POSIZIONE DELLA RETE CUG AMBIENTE SUL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA)

La [Rete CUG Ambiente](#), costituita da 20 delle Agenzie e di ISPRA che compongono il Sistema Nazionale di Protezione Ambientale (di seguito SNPAex L.132/2016), ha rinnovato recentemente i suoi vertici.



Il testimone lasciato da Mariarosa Caporali (ARPA Lombardia), appassionata Presidente della Rete dal 2011, è passato all'avv. Claudia Cesaro (ARPA Campania) affiancata dalle vicepresidenze di ISPRA e ARPA Toscana. La Rete CUG Ambiente, ricompresa nella più ampia Rete nazionale dei CUG, è cresciuta negli anni fino a diventare oggi un riferimento SNPA per le tematiche di interesse.

La Rete recentemente ha proposto all'approvazione del Consiglio del SNPA, [il Programma delle attività](#) in cui sono definiti i propri obiettivi per l'anno 2021, tra cui è stata prevista la redazione di un *“Position paper in tema di lavoro agile”*, documento presentato il 9 febbraio u.s. nella riunione del Consiglio del Sistema .

La Rete, evidenziando il ruolo *“consultivo”* dei CUG, così come previsto dalla Direttiva n.2/2019, auspica che le Agenzie ed ISPRA adottino una *“definizione compiuta, chiara, trasparente della mappatura delle attività, che consenta una omogenea applicazione di criteri di accesso al lavoro agile, scongiurando applicazioni difformi ai criteri predefiniti nonché un disfunzionale neutralismo diffuso”*.

In estrema sintesi si richiama la necessità che in ciascuna realtà organizzativa sia prevista un'adeguata disciplina a garanzia:

- ◆ della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- ◆ del rispetto dei tempi di riposo;
- ◆ del diritto alla disconnessione del/della dipendente dalle strumentazioni tecnologiche e di comunicazione di lavoro, in conformità a quanto previsto dall'art.19 della Legge 22 maggio 2017, n.81, al fine di limitare gli effetti negativi delle nuove tecnologie, le quali aumentano il rischio di una sempre maggiore permeabilità tra tempo di lavoro e tempo di vita (c.d. *time porosity*);
- ◆ del rispetto dei principi di parità e non discriminazione, anche in termini di accesso alla nuova modalità di lavoro.

Si segnala, infine, l'esigenza di una adeguata formazione a supporto del percorso di trasformazione dell'organizzazione del lavoro in atto, che deve essere sostenuto da un cambio culturale a tutti i livelli, dagli organi di *governance* e dalla dirigenza. L'implementazione del lavoro agile richiede, difatti, una nuova organizzazione del lavoro, che, nell'essere protesa al miglioramento continuo dell'efficacia dell'azione amministrativa, sia più flessibile, passando dal paradigma "*command and control*" a quello del "*lavorare per obiettivi e risultati*", sulla base di un rapporto di fiducia e responsabilizzazione, e utilizzando adeguati sistemi di valutazione.

In tale contesto di cambiamento la Rete CUG Ambiente non può che farsi parte attiva, attese le specifiche competenze, nell'ambito del confronto istituzionale, riconfermando che occorre "*partire dalle persone per creare valore pubblico.*"

DALLA RETE E DALLE P.A.



RICORDA

...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

NASCONO LE CARTE GENDER NEUTRAL PER CAMBIARE LE “REGOLE DEL GIOCO”



“Perché il re deve valere più di una regina?” si è chiesta un giorno Indy, mentre spiegava il gioco delle carte ai suoi cuginetti.

Questo non è l'incipit di una favola ma una storia vera, quella di una giovane psicologa forense olandese, resasi conto di come le regole del gioco, impongano sempre che alla carta del re venga attribuito un punteggio più alto rispetto a quello associato alla controparte femminile.

Indy Mellink ha deciso così di sostituire le carte francesi tradizionali, caratterizzate da figure maschili più preziose di quelle femminili, con un nuovo mazzo di sua creazione, identificato con la sigla **GSB** acronimo di **Gold, Silver, Bronze** poiché ha eliminato le figure di re e regine sostituendole con i metalli.

“Abbiamo questa gerarchia secondo cui il re vale più della regina: una sottile disuguaglianza che influenza le persone nella loro vita quotidiana perché è solo un altro modo di dire ehi, sei meno importante”

Berit van Dobbenburgh, capo della **Dutch Bridge Association**, la federazione olandese del bridge, ha accolto con favore la proposta di cambiamento delle figure del tradizionale gioco di carte, per la riflessione che impone sulla **disuguaglianza di genere**, tuttavia ha aggiunto - sarebbe difficile soppiantare i mazzi di carte tradizionali nelle competizioni ufficiali, perché ciò richiederebbe modifiche alle regole di tutti i giochi.

Nonostante le perplessità dei puristi, il progetto sta già superando “QueenG” il mazzo creato nel 2017 da una ragazza israeliana allora tredicenne, **Maayan Segal**, con lo stesso obiettivo, sostituire le carte vestite scegliendo tra Monarca (maschile o femminile), il Duca o la Duchessa al posto della Regina, e il Principe o la Principessa al posto del Jack, per dare ad ogni figura maschile il suo equivalente femminile, di pari valore.

Le carte non sono solo degli strumenti di gioco, dietro la funzione ludica si cela infatti la fotografia dello spaccato di un'epoca, che nel caso delle carte francesi, sono le grandi monarchie europee del XV secolo.

Oggi siamo nell'epoca in cui spopola su piattaforma streaming una serie TV dal titolo “La regina degli scacchi”, storia di una ragazzina orfana, dal destino segnato che si impone in un mondo prettamente maschile e che grazie al suo talento per gli scacchi trova il suo posto nel mondo. Lo stesso colosso su cui è andata in onda la serie sopracitata ha acquistato recentemente una serie di cartoni animati della zambiana [Malenga Mulendema](#), le cui protagoniste sono quattro donne africane alle prese con avventure popolate di bambini/e con abiti tradizionali, creazione originale e alternativa ai manga giapponesi.

Che si tratti di carte da gioco, cartoon o serie TV, siamo ancora nell'universo del gioco e dell'immaginario, tuttavia a volte perché qualcosa accada bisogna prima immaginarla. Chissà che le regole del gioco non si cambino giocando.



In foto Dante e Beatrice

NOI SIAMO LO SPECCHIO DEL NOSTRO LINGUAGGIO

Il **2021** sarà in Italia e nel mondo l'anno delle celebrazioni dantesche: ricorrono infatti i **settecento anni dalla morte del poeta**. Con Dante nasce la lingua italiana, una lingua unica che nell'idea del poeta potesse portare all'unificazione politica del nostro Paese, perché era chiaro, già allora, che il linguaggio che usiamo è lo specchio di quello che siamo, se tutti siamo uniti nella comune lingua lo saremo nella comune terra.

Noi siamo lo specchio del nostro linguaggio.

Ma se nel 1300 il mondo era un mondo maschile, ed i problemi di declinazione della lingua erano rari oggi troppo spesso fermiamo la penna o la tastiera quando dobbiamo declinare parole per secoli usate solo con la declinazione maschile. L'impegno della redazione della newsletter sarà quello di valorizzare la lingua italiana declinandola, così come essa prevede, in tutte le sue forme. Risulta difatti paradossale che entrino nell'uso comune parole come *Background, Badge, Best practices*....ma risulta ostico usare la parola direttrice o medica (a volte non consentite neanche dal correttore word), le innovazioni linguistiche passano dai mezzi di comunicazione di massa ...e di nuovo usiamo *mass media*... ma anche da **una spinta popolare**, da una volontà di dare significato ad una realtà che sta mutando. Nell'uso comune della lingua italiana vi sono ancora forti resistenze di tipo culturale, e non linguistico, nell'utilizzare la forma femminile di alcuni termini. La sfida è quella di pensare, parlare e scrivere nella giusta declinazione. Produrre documenti declinati nella maniera corretta prevista dalla [grammatica italiana](#) ne appesantisce la lettura solo nella misura in cui la arricchisce!

in foto: donna disabile



1 Marzo Giornata contro la discriminazione. Il sesso, la nazionalità, l'età, la disabilità, l'origine etnica, l'orientamento sessuale, la religione, la lingua ma anche le differenze economiche non dovrebbero mai essere causa di discriminazione eppure, spesso, sono ostacoli alla piena realizzazione dell'essere umano. **Il Covid-19 ha reso manifesta l'inaccettabile e persistente discriminazione subita quotidianamente dalle persone più deboli.** In questa giornata il pensiero non può non andare alle persone disabili. Nei loro riguardi il sistema di cura e assistenza degli stati ha mostrato importanti limiti: un gran numero di individui e famiglie sono rimasti isolati e senza i servizi di sostegno essenziali a causa della chiusura dei centri di assistenza, di formazione e apprendimento. In Italia, recentemente, è stato istituito il **Ministero per la disabilità** che si dovrà occupare del coordinamento delle azioni del Governo in questo ambito.

in foto: manifestazione per i diritti delle donne

8 marzo Giornata internazionale dei diritti della donna. Il mondo ha fatto progressi senza precedenti, ma nessun paese ha raggiunto l'uguaglianza di genere. Lo sapevate che?

Le donne guadagnano il 23% in meno degli uomini a livello globale, occupano solo il 24% dei seggi parlamentari nel mondo e 1 su 3 ha subito violenze fisiche o sessuali e ancora 200 milioni di giovani donne hanno subito mutilazioni genitali. E tutto questo prima della crisi economica scatenata dalla pandemia che ha aggravato il problema della disparità di genere: secondo l'Istat in Italia **dei 444mila occupati in meno registrati in tutto il 2020, il 70% è costituito da donne.** Senza il lavoro, senza un salario adeguato, in pratica senza l'indipendenza economica molte donne, anche nei paesi economicamente sviluppati, saranno vittime di soprusi.



I bambini posano in un campo per sfollati interni (IDP) ad Haiti.



21 Marzo Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Discriminazione Razziale. La data è stata scelta per ricordare quando il 21 marzo del 1960, in Sudafrica, in pieno apartheid, la polizia ha aperto il fuoco su un gruppo di dimostranti di colore uccidendone sessantanove e ferendone 180. Oggi il divieto di discriminazione razziale è sancito in tutti i principali trattati internazionali sui diritti umani.

È stata riportata in rosso la parola **razziale**, per sottolineare l'inesattezza del termine usato correntemente ancora in molti paesi, compreso il nostro. La scienza, a questo riguardo, si è infatti già espressa in modo chiaro ed univoco: è impossibile categorizzare l'umanità in «razze»: tale termine è correttamente utilizzato per esempio per i cani ma assolutamente non corretto per il genere umano. La parola razza riferita al genere umano, che ha tristemente segnato la storia dell'uomo, non dovrebbe essere più utilizzata, il razzismo è una degenerazione del rapporto tra cittadini che non ha alcun appiglio scientifico.



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, ISPRA, MISE, Regione Lazio