



Ottobre 2019

Responsabile
Coordinamento P.O.
Luana BELLACOSA

Redazione

Raffaella INFELISI
Nadia PETRINI
Daniela PETRI
Stefania SABA

Rete

Tiziana BLASILLI
Paola BOTTA
Bianca CUCINIELLO
Sabrina DOTTORI
Laura FORIN
Barbara MAROTTA
Silvia MASSEI
Filomena TEDESCHI

UILCA

Segreteria Regionale Roma e
Lazio

Via Ferruccio, 4b

00185 Roma

Tel. 06 42012215

Fax 06 42012375

uilca.romaelazio@uilca.it

PARI OPPORTUNITA' e POLITICHE DI GENERE UILCA di ROMA e del LAZIO



PARITÀ DI GENERE
Raggiungere l'uguaglianza di genere e
l'empowerment (maggiore forza, auto-
stima e consapevolezza) di tutte le donne
e le ragazze.



In Europa la percentuale di donne inattive a causa di impegni di cura familiare ha raggiunto il 31%, con un peggioramento negli ultimi dieci anni. Le donne continuano ad essere sottorappresentate nelle posizioni politiche e manageriali, ma in Italia aumenta la presenza delle donne in Parlamento, nelle società quotate in borsa e, in misura minore, negli organi decisionali e nei consigli regionali.

L'Italia e il Goal 5: progressi sull'occupazione, ma la parità è ancora lontana



Migliora la partecipazione femminile agli organi decisionali, ma persistono ampi divari retributivi di genere. Rapporto ASviS 2019: favorire l'accesso delle donne al lavoro e rafforzare i Centri Antiviolenza.

Il Goal 5 (Parità di genere) in sintesi

Il Rapporto ASviS 2019 evidenzia un sensibile miglioramento per quanto riguarda il Goal 5 tra il 2010 e il 2017, il cui indicatore dopo la flessione nel 2016 ha ripreso a crescere grazie all'aumento della quota di donne negli organi decisionali e nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa. A livello territoriale la situazione migliora nella maggioranza delle regioni italiane, specialmente in Centro Italia. Rimangono, tuttavia, forti differenze territoriali tra il Nord e Sud del Paese, in particolare per quanto riguarda la quota di donne elette nel Consiglio Regionale e il rapporto tra i tassi di occupazione delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli. L'unica regione che registra una variazione negativa, nei sette anni analizzati, è la Basilicata a causa della riduzione del rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli e della riduzione della quota di donne elette nei Consigli Regionali.

Nell'ultimo anno, sono state introdotte misure per tutelare le vittime di violenza domestica e di genere. Con la Legge di Bilancio 2019 è aumentato a cinque giorni il congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti, è stato ridisciplinato il Fondo per le politiche della famiglia, sono state introdotte ulteriori misure in tema di conciliazione vita-lavoro e sostegno alle famiglie ed è stato prorogato il Bonus bebè. Benché utili, provvedimenti di questo

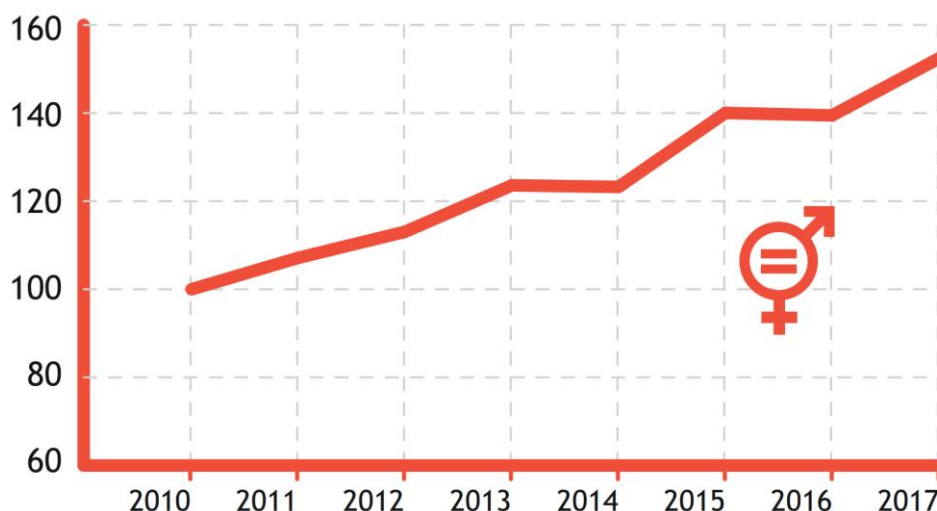
tipo non possono sostenere la natalità, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, né quel cambiamento culturale atto a redistribuire ugualmente le responsabilità genitoriali, anche per favorire l’inserimento e il reinserimento lavorativo delle donne nel mercato del lavoro. In tema di lavoro femminile, si segnala infine che il “Protocollo d’intesa per lo sviluppo e la crescita delle imprese a prevalente partecipazione femminile e delle lavoratrici autonome” è stato prorogato fino al 31 dicembre 2019.

L’ASviS ritiene fondamentale: monitorare le norme non applicabili a causa dell’assenza dei decreti attuativi e valutare l’impatto di quelle già operative; approvare in tempi brevi le proposte di legge assegnate alla Commissione Lavoro della Camera per il superamento del divario retributivo di genere e per favorire l’accesso delle donne al lavoro; approvare entro l’anno la proroga delle disposizioni previste dalla Legge Golfo-Mosca relativa alla presenza di donne nei consigli di amministrazione; rafforzare i Centri Antiviolenza e assicurare la formazione al lavoro orientata alle fruitrici dei servizi dei Centri.

L’indicatore composito per l’Italia

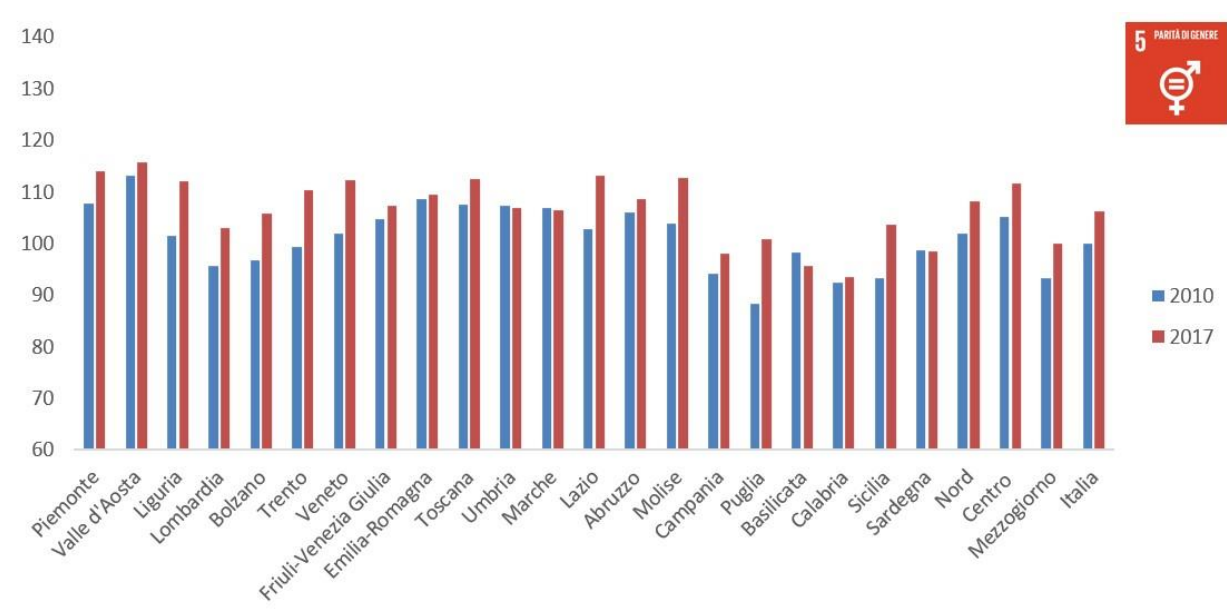
GOAL 5

Raggiungere l’uguaglianza di genere e l’empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze



L’indicatore composito elaborato dall’ASviS mostra un andamento crescente tra il 2010 e il 2017. Infatti, dopo la lieve flessione avvenuta nel 2016, l’indicatore torna a migliorare grazie all’aumento della percentuale di donne nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa e della quota di donne presenti negli organi decisionali. A sostenere il buon andamento dell’indicatore composito, si segnala la tendenza crescente dei rapporti di femminilizzazione del tasso di occupazione e di quello dei laureati.

Le regioni italiane e il Goal 5



A livello territoriale la situazione migliora nella maggioranza delle regioni italiane, registrando nel 2017 una situazione particolarmente positiva per il Centro Italia. Le regioni che presentano le maggiori variazioni positive sono la Liguria, la Provincia autonoma di Trento, il Veneto, il Lazio, la Puglia e la Sicilia che migliorano grazie all'incremento della quota di donne elette nel Consiglio Regionale, del rapporto di femminilizzazione del tasso di occupazione e di quello dei laureati. L'unica regione che registra una variazione negativa è la Basilicata che peggiora a causa della diminuzione del rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli, perdendo 11 punti percentuali dal 2010 al 2017, e della quota di donne elette nei Consigli Regionali. Per questo Obiettivo si segnalano importanti differenze territoriali: rispetto al Mezzogiorno il Centro e il Nord Italia si collocano più avanti, in particolare per quanto riguarda la quota di donne elette nel Consiglio Regionale e il rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli.

Il resoconto degli ultimi 12 mesi

La Legge del 19 luglio 2019, n. 69, il cosiddetto “Codice Rosso”, intende tutelare le **vittime di violenza domestica e di genere**. Tra le novità, sono state introdotte nuove fattispecie di reato importanti quali il *revenge porn*, i matrimoni forzati e le lesioni permanenti al viso; sono state rafforzate le norme riguardanti il reato di violazione dei provvedimenti di allontanamento dalla casa familiare e del divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla persona; è stato previsto un aumento del fondo in favore degli orfani di femminicidio. Tra le misure che hanno destato alcune perplessità, invece, la previsione dell'ascolto della vittima entro tre giorni, che potrebbe causare pericolo per la vittima, e la clausola di invarianza finanziaria, che potrebbe vanificare la legge per l'assenza di risorse.

Un segno di attenzione sul tema della violenza contro le donne viene dall'istituzione, decisa dal Senato il 16 ottobre 2018, della Commissione monocamerale di inchiesta sul femminicidio, con il compito di svolgere le indagini sul fenomeno e sulle misure per contrastarlo. Inoltre, a luglio, la Cabina di regia operante presso il Dipartimento Pari Opportunità ha approvato il Piano operativo del "Piano strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne".



Per ciò che concerne la parità di genere, la Legge di Bilancio 2019 ha aumentato a cinque giorni il congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti da fruire entro i cinque mesi dalla nascita del figlio. Questo periodo può essere goduto anche in via non continuativa e può essere allungato a sei giorni se fruito in alternativa a un giorno di maternità della madre. È stato anche ridisciplinato il Fondo per le politiche della famiglia e sono state introdotte ulteriori misure in tema di conciliazione vita-lavoro e sostegno alle famiglie. Il Fondo, per l'anno 2019 ammonta a circa 104 milioni di euro, mentre il contributo per pagare la retta degli asili nido pubblici e privati è stato aumentato a 1.500 euro annuali per il triennio 2019-2021. Anche il Fondo in favore dei *caregiver* familiari, pari a 20 milioni di euro, è stato incrementato di cinque milioni l'anno per il triennio 2019-2021.

La Legge di Bilancio ha prorogato il Bonus bebè, riconosciuto per ogni figlio nato (o adottato) fino al compimento del primo anno di età (o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare). In caso di secondo figlio, l'importo dell'assegno è aumentato del 20%. Inoltre, al fine di favorire la crescita demografica, una quota del 50% dei terreni demaniali agricoli e a vocazione agricola, e dei terreni abbandonati e incolti, sono concesse gratuitamente, per non meno di venti anni, ai nuclei familiari con tre o più figli, di cui almeno uno dei quali sia nato negli anni 2019, 2020 e 2021, e alle famiglie che abbiano in arrivo almeno un terzo figlio nel corso del triennio 2019-2021. Per gli stessi nuclei familiari sono previste agevolazioni fiscali e mutui agevolati su misura.

Benché utili, provvedimenti di questo tipo non possono sostenere la natalità, che è in drammatico crollo da molti anni (458.151 i nati nel 2017, oltre 15mila in meno rispetto al 2016), **nonché la conciliazione dei tempi di vita e lavoro**. Il *voucher baby-sitting* o asilo nido, non è stato prorogato e l'aumento di un giorno, solo per il 2019, del congedo obbligatorio per i padri, non va verso quel cambiamento culturale atto a redistribuire ugualmente le responsabilità genitoriali, anche per favorire l'inserimento e il reinserimento lavorativo delle donne nel mercato di lavoro. Nel 2018, su 49.451 genitori che si sono dimessi volontariamente, le madri sono state 35.963. La motivazione più frequente è stata proprio l'incompatibilità tra lavoro e figli data l'assenza di parenti di supporto, l'incidenza dei costi di assistenza al neonato o il mancato accoglimento al nido.



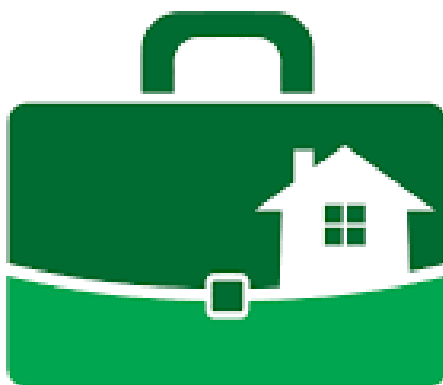
Sul tema **conciliazione vita-lavoro** il Parlamento europeo è intervenuto con la Direttiva 2019/1158/UE per favorire l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, che costituisce uno dei risultati principali del Pilastro europeo dei diritti sociali. In attesa del recepimento di quanto previsto dalla Direttiva, con la Legge di Bilancio 2019 è stata introdotta una nuova flessibilità nel periodo di congedo per la maternità: ora si può lavorare, previa attenta valutazione e certificazione medica, fino al nono mese di gravidanza, ma la soppressione dell'obbligo del congedo pre-parto appare non affrontare il tema a tutto tondo, ragion per cui va monitorata con attenzione l'applicazione di questa nuova norma per evitare che si concretizzi in un'ulteriore penalizzazione per le donne lavoratrici.

In tema di **lavoro femminile**, 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 ulteriormente prorogato fino al 31 dicembre 2019, mentre con il D.L. 4/2019 è stata estesa, ai fini del pensionamento, la possibilità di ricorrere alla cosiddetta "opzione donna" per le lavoratrici che entro il 31 dicembre 2018 abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni

(per le lavoratrici dipendenti) e a 59 anni (per le lavoratrici autonome). È stato poi modificato l'art. 3 della Legge n. 81/2017 riguardante il "lavoro agile", che vincola i datori di lavoro a dare priorità alle richieste di passaggio a questa modalità provenienti dalle lavoratrici che hanno esaurito il congedo di maternità e dai genitori di figli in condizioni di disabilità grave che richiedono un intervento assistenziale permanente. Inoltre, va ricordato che a gennaio 2019 è stata presentata alla Camera la richiesta di proroga della Legge 12 luglio 2011, n. 120 (Golfo-Mosca), attualmente in scadenza, relativa alla presenza delle donne negli organi direttivi delle imprese, ma tale proposta non è stata ancora discussa.

Si segnala anche 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", emanata il 26 giugno 2019.

Dato che molte delle disposizioni citate valgono solo fino al corrente anno, occorrerà seguire con attenzione la manovra finanziaria 2020, così da confermarle o renderle strutturali.



Conciliazione Vita-Lavoro

Le proposte dell'ASviS

Per ciò che concerne la lotta alla disuguaglianza di genere e l'*empowerment* femminile, l'Italia dispone di un sistema di buone leggi, ma negli anni recenti si è assistito a un forte depotenziamento degli strumenti di attuazione. Per essere efficace, il lavoro della nuova ministra con delega alle Pari Opportunità, dovrebbe iniziare con un **monitoraggio delle norme non applicabili a causa dell'assenza dei decreti attuativi e una valutazione dell'impatto di quelle già operative.**

Devono essere approvate in tempi brevi le proposte di legge assegnate alla Commissione Lavoro della Camera per il superamento del divario retributivo di genere e per favorire l'accesso delle donne al lavoro. Le misure puntano anche a premiare le aziende che contrastano efficacemente il divario retributivo e/o facilitano la conciliazione tra vita

privata e lavoro. Importante appare anche la proposta di estendere a un numero maggiore di aziende l'obbligo (previsto nel Codice delle Pari Opportunità per le aziende pubbliche e private che occupano oltre 100 dipendenti) di redigere, almeno ogni due anni, un rapporto sulla situazione del personale e sulla retribuzione effettivamente corrisposta.

Al fine di sostenere concretamente la leadership femminile, **entro l'anno va approvata la proroga delle disposizioni previste dalla Legge n.120/2011 (Golfo-Mosca)** relativa alla presenza di donne nei consigli di amministrazione, al fine di consolidare i risultati finora ottenuti e rafforzare una cultura virtuosa non ancora del tutto affermata.



Per quanto riguarda la violenza contro le donne, **appare urgente rafforzare i Centri Antiviolenza e assicurare la formazione al lavoro orientata alle fruitrici dei servizi dei Centri.** Purtroppo, ancora nulla si conosce sullo stato di avanzamento del Piano nazionale antiviolenza 2017-2020, la cui relazione era attesa entro il 30 giugno.

Poiché la “violenza economica” viene spesso usata per isolare una donna, facendole perdere l'indipendenza, **occorre lanciare progetti specifici nel settore dell'economia digitale che offrano opportunità concrete alle donne che desiderano affermarsi** e raggiungere la propria indipendenza, o utilizzare strumenti come il telelavoro, che aumenta le possibilità di conciliare tempi di lavoro e attività di cura.

Fonte: ASviS

PUBBLICATO IL RAPPORTO EIGE 2019 SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE: "A PASSO DI LUMACA" è la definizione più usata!

L'EIGE (Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere, una specie di ISTAT Europeo specializzato in indagini e report sulla parità di genere) ha prodotto l'INDICE 2019, illustrato a Bruxelles.

L'Indice sull'uguaglianza di genere è uno strumento di misurazione dei progressi verso la parità di genere nell'Unione.

Si articola in sei domini principali (lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute) e due domini satellite (violenza contro le donne e disuguaglianze intersezionali) e mette in risalto i campi in cui sono necessari miglioramenti, oltre a coadiuvare i responsabili delle politiche nell'elaborazione di misure per la parità di genere più efficaci. L'Indice mostra inoltre le variegate realtà che i diversi gruppi di donne e uomini si trovano ad affrontare. Esamina in che modo fattori quali disabilità, età, livello di istruzione, paese di nascita e tipologia di famiglia si intersecano con la dimensione di genere per creare percorsi diversi nella vita.

PER SAPERNE DI PIU': <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>

Fonte : EIGE

Siria, uccisa Hevrin Khalaf, attivista per i diritti delle donne

Segretaria generale del Partito Futuro siriano, si batteva anche per la coesistenza pacifica fra curdi, cristiano-siriaci e arabi ed era apprezzata da tutte le comunità



I terroristi islamisti hanno assassinato Hevrin Khalaf, segretario generale del Partito Futuro siriano e una delle più note attiviste per i diritti delle donne nella regione. Hevrin si batteva per la coesistenza pacifica fra curdi, cristiano-siriaci e arabi ed era apprezzata da tutte le comunità.

Il fuoristrada Toyota che la trasportava è stata fermato sull'autostrada M4, tra Manbij e Qamishlo, da un gruppo di uomini armati. E' stato ritrovato crivellato di colpi. Hevrin è stata fatta scendere e poi uccisa a colpi di fucile mitragliatore. Ma non è chiaro chi siano i responsabili. Si sa che quel tratto di autostrada è rimasto per alcune ore sotto il controllo del gruppo jihadista Ahrar al-Sharqiya, il gruppo composto da ex appartenente ad Al Qaeda (al Nusra) alleato della Turchia e responsabile di altre esecuzioni sommarie.

Siria, omicidio Hevrin Khalaf: 5 giorni prima dell'attacco aveva previsto e condannato il blitz turco

C'è il sospetto che Hevrin sia rimasta vittima di un omicidio mirato dell'Isis, che la considerava una pericolosa miscredente. Cellule dello Stato islamico si sono riattivate con l'offensiva turca alla frontiera, e hanno compiuto decine di attacchi con autobombe nell'ultima settimana. E anche l'Isis è solita organizzare agguati a sorpresa lungo le strade.

L'ANGOLO DELLA SATIRA ROSA

