

# PARIT-AOSTA

## NEWSLETTER DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA

Ufficio della Consigliera di  
Parità - Regione Autonoma  
Valle d'Aosta  
Piazza della Repubblica, 15 -  
11100 AOSTA



***Katya Foletto, Consigliera di  
Parità della Regione Autonoma  
Valle d'Aosta***

La pari opportunità costituiscono oggi un fattore strategico e richiedono un impegno quotidiano da parte di tutti gli attori, per trarre risorse e concretizzarsi in azioni concrete.

L'Ufficio della Consigliera intende favorire la comunicazione tra i soggetti che sul territorio regionale, a vario titolo, collaborano per la promozione e la tutela dei diritti e mantenerla attiva nel rispetto dei singoli ruoli attraverso azioni di confronto mirate. Svolge attività di informazione, formazione, sensibilizzazione, finalizzate alla rimozione delle cause e degli ostacoli alla piena esplicazione della parità valorizzando la diffusione della cultura e delle tematiche di genere, di esperienze e buone prassi. L'Ufficio promuove opportunità di riflessione guidata attraverso stimoli concernenti i comportamenti nel gruppo e nella comunità, e propone la conoscenza del territorio e delle sue dinamiche, sociali e culturali, al fine di facilitare la comprensione su come poter divenire reali agenti di cambiamento.

# QUALI SONO I COMPITI DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ?



I compiti della Consigliera di Parità sono definiti dalla legge regionale 23 dicembre 2009, n. 53 e dal "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che è la normativa che disciplina istituzioni ed azioni a favore della parità di opportunità tra donne e uomini.

La Consigliera di Parità intraprende ogni utile iniziativa ai fini del **rispetto del principio di non discriminazione** e della **promozione di pari opportunità** per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti previsti dal decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 3:

- **rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere**, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dalla legge 10 aprile 1991, n. 125
- **promozione di progetti di azioni positive** e verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125
- **promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale** rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità
- **sostegno delle politiche attive del lavoro**, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità
- **promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità** da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro
- **collaborazione con le direzioni provinciali e regionali del lavoro** al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni
- **diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi** e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni
- **collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.**

## DONNE E MERCATO DEL LAVORO

L'azione di promozione delle pari opportunità va finalizzata al cambiamento della cultura: le disuguaglianze che per la maggior parte da essa hanno origine, generano stereotipi che si traducono in procedure e pratiche discriminanti.

La sfida principale consiste nell'individuazione di modalità di cooperazione tra settori e livelli diversi all'interno della comunità, al fine di poter condurre efficacemente azioni che rendano complementari fra di loro le differenti realtà territoriali, coinvolgendo le forze economico-sociali in un impegno corale.

## PERCHÉ CONTATTARE LA CONSIGLIERA DI PARITÀ?

La Consigliera di parità offre un servizio di consulenza gratuito, riservato e, per chi lo desidera, anonimo a:

- ✔ lavoratrici e lavoratori che ritengono di aver subito:
  - discriminazione nell'accesso al lavoro o sul luogo di lavoro, nello sviluppo della carriera
  - discriminazione nell'accedere a corsi di formazione
  - difficoltà a vivere serenamente la maternità e il lavoro
  - difficoltà a conciliare il lavoro con la paternità/maternità o con la cura dei familiari
  - discriminazione nel livello di retribuzione
  - il licenziamento per motivi discriminatori
  - mobbing e molestie sul luogo di lavoro
- ✔ imprenditrici e imprenditori che vogliono:
  - promuovere azioni positive per realizzare le pari opportunità nella propria azienda, anche attraverso progetti e finanziamenti
  - promuovere nella propria azienda azioni e comportamenti antidiscriminatori
  - dare visibilità al loro operato attraverso l'adesione alla carta per le pari opportunità.
- ✔ amministrazioni pubbliche che intendano promuovere il benessere organizzativo e contrastare ogni forma di discriminazione e di violenza morale e psichica dei lavoratori e delle lavoratrici e momenti di formazione e di scambio di esperienze e buone prassi.
- ✔ tutti i soggetti compresi gli Enti del terzo settore che vogliono promuovere azioni, progetti ed interventi di sensibilizzazione contro le discriminazioni, la violenza e per la promozione delle pari opportunità.



## PER RICEVERE INFORMAZIONE O FISSARE UN APPUNTAMENTO

[Katya Foletto](#)

**tel:** +39 0165 274 941

**cell:** +39 338 496 046 4

**email:** [consiglieradiparita@regione.vda.it](mailto:consiglieradiparita@regione.vda.it)  
[k.foletto@regione.vda.it](mailto:k.foletto@regione.vda.it)

## SPORTELLO IN PRESENZA SU APPUNTAMENTO

**Lunedì:** 9.30 - 11.30

**Martedì:** 9.30 - 11.30

**Giovedì:** 14.15 - 16.30

**Sede:** Piazza della Repubblica, 15 - 11100 Aosta



# L'INVERNO DELLE NASCITE: NATALITÀ IN ITALIA AL MINIMO STORICO



Nel 2022 in Italia si è toccato il minimo storico delle nascite. Meno di 7 neonati e più di 12 decessi per 1.000 abitanti.

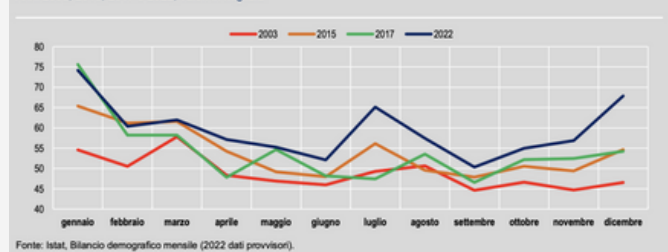
Alla luce degli indicatori demografici dell'Istat relativi al 2022 la popolazione residente in Italia al 1° gennaio 2023 è di 58 milioni e 851mila unità, 179mila in meno sull'anno precedente, per una riduzione pari al 3%. Prosegue, dunque, la tendenza alla diminuzione della popolazione, ma con un'intensità minore rispetto sia al 2021 sia soprattutto al 2020, anni durante i quali gli effetti della pandemia avevano accelerato un processo iniziato già nel 2014.

Il calo della popolazione residente "è frutto - spiegano i ricercatori - di una dinamica demografica sfavorevole che vede un eccesso dei decessi sulle nascite, non compensato dai movimenti migratori con l'estero."

La cosa grave non è semplicemente il calo delle nascite, ma il forte scarto tra numero di figli desiderati e numero di figli realmente avuti. «Le persone desiderano i figli, ma c'è un problema serio nel metterle in condizione di averli». È questo che pensa dell'inverno demografico Linda Laura Sabbadini, direttrice centrale dell'Istat, l'Istituto nazionale di statistica italiano intervistata dall'Osservatore Romano. «L'Italia è un Paese a permanente bassa fecondità. La situazione agli studiosi era chiara da tempo e lo hanno evidenziato. Il problema è che nessuno ha pensato che ci si dovesse dotare di una strategia adeguata per fare fronte». Siamo un Paese che ha molto disincentivato la maternità, in cui fare un figlio è una grossa penalizzazione per le donne. Il tasso di occupazione femminile crolla quando nascono i figli, perché una donna su 5 è costretta a lasciare il lavoro. O c'è una rete familiare, una nonna o più, oppure, in ampie zone del Paese, le donne non sono in grado di garantire la crescita dei propri bambini e sono costrette a prendere un part-time, rinunciando a incarichi o addirittura rinunciando al lavoro». Perché i servizi sul territorio mancano.

DECESSI PER MESE IN ITALIA

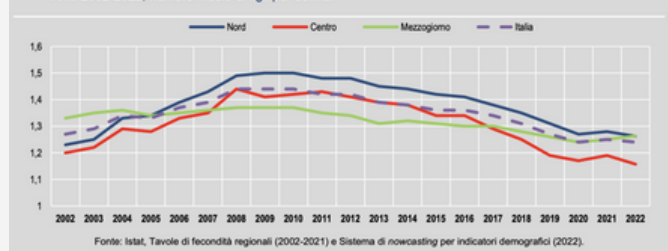
Anni 2003, 2015, 2017 e 2022, valori in migliaia



Fonte: Istat, Bilancio demografico mensile (2022 dati provvisori).

FECONDITÀ PER RIPARTIZIONE GEOGRAFICA

Anni 2002-2022, numero medio di figli per donna.



Fonte: Istat, Tavole di fecondità regionali (2002-2021) e Sistema di nowcasting per indicatori demografici (2022).

Fonte: La voce dei CUG, aprile - maggio 2023  
Il periodico della rete nazionale dei CUG

# GLOBAL GENDER GAP: L'ITALIA SCIVOLA DAL 63ESIMO AL 79ESIMO POSTO

L'Italia aveva tenuto la posizione per un paio d'anni di seguito nella metà superiore della classifica stilata dal World Economic Forum (63esimo posto), ma nel report 2023 del Global Gender Gap scivola di 13 posizioni al 79esimo posto su 146 Paesi. I dati sono inesorabili: la partecipazione e la rappresentanza delle donne in politica è drasticamente peggiorata e dal 40esimo posto nella classifica generale per questo spaccato siamo finiti al 64esimo posto. Il ranking tiene conto sia della percentuale di donne in parlamento sia di quella nel governo, nelle posizioni di ministri. In realtà conta anche per quanti anni abbiamo avuto un capo di governo donna, ma in quest'ultimo caso possiamo vantare negli ultimi 50 anni (tempo preso in considerazione dall'indice) solo pochi mesi del 2022.

Se, invece, si prende in considerazione lo spaccato della partecipazione e delle opportunità economiche che le donne hanno nel nostro Paese si ha un lieve miglioramento dal 110° posto al 104°. Certo un dato, comunque, sconcertante nonostante il miglioramento, perché ci collochiamo nella parte bassa della classifica. Resta pressoché invariata la collocazione dell'Italia nel ranking relativo all'accesso all'educazione (siamo passati dal 59° posto al 60°), mentre è in più deciso miglioramento (ma sempre nella parte bassa della classifica) il posizionamento nel segmento salute e prospettive di vita (dal 108° al 95°).

Insomma, a conti fatti, non si può proprio dire che l'Italia stia facendo dei passi avanti in tema di parità di genere, in un contesto globale che comunque non sta certo accelerando in questa direzione.

## UGUAGLIANZA DI GENERE IN FASE DI STALLO

A livello globale, l'uguaglianza di genere è tornata ai livelli pre-COVID-19, ma il ritmo del cambiamento è stagnante a causa delle crisi convergenti che rallentano i progressi, secondo il Rapporto globale sulla disparità di genere 2023 del World Economic Forum. Il rapporto rileva che il divario complessivo tra i sessi si è ridotto di 0,3 punti percentuali rispetto all'edizione dello scorso anno. L'anno di raggiungimento dell'uguaglianza di genere previsto rimane quindi lo stesso dell'edizione dello scorso anno: 2154.

Il progresso complessivo nel 2023 è in parte dovuto alla riduzione del divario nel livello di istruzione, con 117 Paesi su 146 indicizzati che hanno colmato almeno il 95% di tale divario. Nel frattempo, il divario nella partecipazione economica e nelle opportunità si è ridotto del 60,1% e quello nell'emancipazione politica solo del 22,1%.

La parità è progredita di soli 4,1 punti percentuali dalla prima edizione del rapporto nel 2006, con un rallentamento significativo del tasso di variazione complessivo. Per colmare il divario complessivo tra i sessi saranno necessari 131 anni. Al ritmo attuale, ci vorranno 169 anni per la parità economica e 162 anni per quella politica.

«Sebbene ci siano stati segnali incoraggianti di ripresa verso i livelli pre-pandemia, le donne continuano a sostenere il peso dell'attuale crisi del costo della vita e delle interruzioni del mercato del lavoro», dichiara Saadia Zahidi, managing director del World Economic Forum, che prosegue: «Per una ripresa economica è necessaria tutta la potenza della creatività e di idee e competenze diverse. Non possiamo permetterci di perdere lo slancio in materia di partecipazione e opportunità economiche delle donne».

Il Rapporto globale sulla disparità di genere, giunto alla 17a edizione, analizza l'evoluzione delle disparità basate sul genere in quattro aree: partecipazione economica e opportunità, risultati scolastici, salute e sopravvivenza ed emancipazione politica. Si tratta dell'indice più longevo, che tiene traccia dei progressi compiuti per colmare questi divari sin dal suo inizio, nel 2006. Inoltre, esplora l'impatto dei recenti shock globali sulla crisi della disparità di genere nel mercato del lavoro.

## I DATI EUROPEI

Rispetto all'edizione del 2022, l'Europa supera il Nord America registrando la più alta parità di genere di tutte le regioni, con il 76,3%. Un terzo dei Paesi della regione si colloca tra i primi 20 e oltre la metà (56%) ha raggiunto almeno il 75% di parità, anche se i progressi sono tuttavia eterogenei.

## COLMARE IL DIVARIO DI GENERE

Il Rapporto globale sulla disparità di genere 2023 evidenzia l'aumento della partecipazione economica delle donne e il raggiungimento della parità di genere nella leadership, sia nelle aziende sia nei governi, come due leve fondamentali per affrontare i divari di genere più ampi nelle famiglie, nelle società e nelle economie. Un'azione collettiva, coordinata e coraggiosa da parte dei leader del settore pubblico e privato sarà determinante per accelerare i progressi verso la parità di genere e per stimolare una nuova crescita e una maggiore resilienza.

Il fattore economico e commerciale è evidente. Fare progressi nel colmare il divario di genere è fondamentale per garantire una crescita economica inclusiva e sostenibile.



WORLD  
ECONOMIC  
FORUM

# DL 29 MAGGIO 2023 N. 57 : CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE - MODIFICHE AL NUOVO CODICE APPALTI



È sulla Gazzetta Ufficiale n.124 del 29.05.2023 il DL 29 maggio 2023 n. 57 recante “Misure urgenti per gli enti territoriali, nonché per garantire la tempestiva attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza e per il settore energetico”, in vigore dal 30 maggio.

Il provvedimento, comprensivo di quattro articoli, prevede nuove disposizioni per la tempestiva attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza. Tra queste, all'art. 2, è prevista la prima modifica al Nuovo Codice dei Contratti Pubblici relativa alla promozione della parità di genere nell'ambito dei “Criteri di aggiudicazione degli appalti di lavori, servizi e forniture” ( art. 108 ).

Il “vecchio” Codice dei Contratti Pubblici (il D.Lgs. n.50/2016) prevedeva che le stazioni appaltanti indicassero il punteggio premiante attribuito ai possessori della certificazione della parità di genere ai sensi della **UNI PdR 125:2022**.

Il nuovo Codice, il D.Lgs. 31 marzo 2023 n. 36 , nell'intento di semplificare l'iter di assegnazione dei lavori, aveva previsto all'art. 108, comma 7 che le stazioni appaltanti potessero prevedere un “*maggior punteggio da attribuire alle imprese che attestano, anche a mezzo di **autocertificazione**, il possesso dei requisiti di cui all'articolo 46-bis del d.lgs. 198/2006*” per la certificazione della parità di genere. Lo stesso articolo prevedeva verifiche sull'attendibilità dell'autocertificazione rilasciata dall'aggiudicataria “**con qualsiasi adeguato mezzo**”.

Ancor prima, la bozza del nuovo codice degli appalti pubblici aveva escluso qualsiasi riferimento alla certificazione.

Come rilevato da diversi enti preposti alla certificazione, la verifica “*dell'attendibilità dell'autocertificazione*”, in assenza di criteri chiari per la valutazione dei requisiti, e attuabile “*con qualsiasi adeguato mezzo*”, poneva un problema soprattutto per le stazioni appaltanti di dimensioni ridotte, che avrebbero potuto non possedere le competenze adeguate a verificare l'attendibilità dell'autocertificazione.

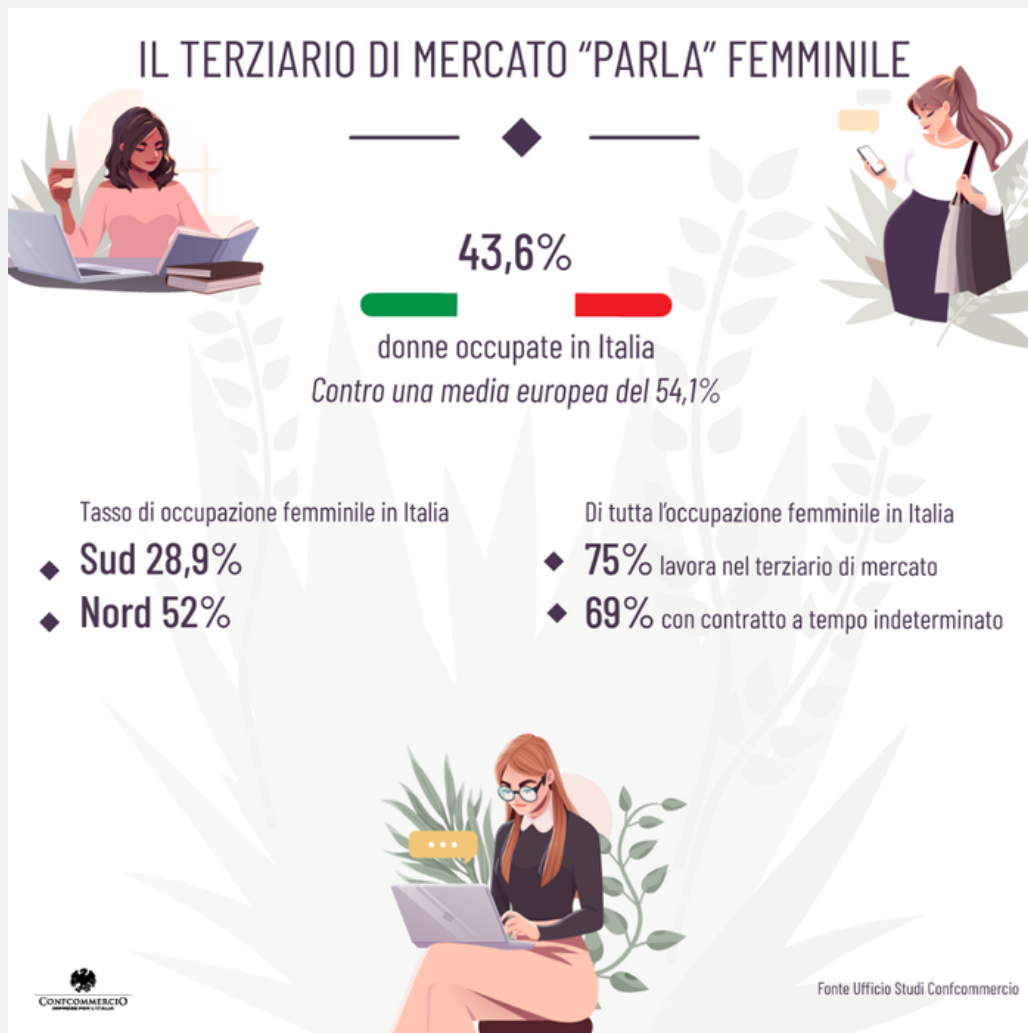
Tali osservazioni sono state accolte e recepite dal DL 29 maggio 2023 n. 57 che prevede nuove modalità per l'attestazione dell'adozione di politiche di parità . All'articolo 108, comma 7, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, il quinto e il sesto periodo sono sostituiti come segue: «*Al fine di promuovere la parità di genere, le stazioni appaltanti prevedono nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, il maggior punteggio da attribuire alle imprese per l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.*».

Torna quindi il riferimento alla certificazione rilasciata da enti accreditati secondo la procedura UNI PdR 125:2022 come nel Codice del 2016. Resta invece invariato il sistema che prevede la riduzione della cauzione che l'operatore economico è chiamato a prestare per partecipare alle procedure di affidamento.

Per i possessori di certificazione, il vecchio Codice prevedeva uno sconto del 30% della cauzione non cumulabile con altre riduzioni, che l'operatore economico era chiamato a prestare per partecipare alle procedure di affidamento.


Il D.Lgs. 31 marzo 2023 n. 36 , invece, ha ridimensionato la premialità con la previsione di una riduzione fino a un massimo 20% cumulabile con altre riduzioni previste dal Codice, a fronte del possesso di “Certificazioni o marchi”, il cui elenco è contenuto nell'allegato II.13. In tale elenco è inserita, tra l'altro, la Pdr 125/2022 equiparata al rating di legalità o all'attestazione relativa al modello 231 ai fini dello sconto sulla garanzia provvisoria ridotta al 20 %.

# DONNE "PROTAGONISTE" DEL TERZIARIO DI MERCATO MA L'EUROPA RESTA LONTANA



Nel dibattito sul lavoro e l'occupazione, che si intreccia con il più ampio tema della demografia declinante in Italia, un aspetto che va posto al centro dell'attenzione riguarda il tasso di **partecipazione femminile al mercato del lavoro**. Per questo l'**Ufficio Studi** ha realizzato un focus sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro contenuto nel **rapporto Terziario&Lavoro**. Il tasso di occupazione delle donne in Italia è pari al 43,6% contro una media europea del 54,1%, un gap molto più ampio di quello relativo all'occupazione maschile (60,3% in Italia, 64,7% in Europa); se il tasso di disoccupazione femminile in Italia (11,1%) venisse portato al valore europeo (7,2%), si avrebbero 433mila donne occupate in più; nel confronto tra le macro aree italiane, il tasso di occupazione delle donne al Sud è pari al 28,9% contro il 52% del Nord; **nel terziario di mercato**, però, l'occupazione femminile supera quella maschile: rispetto al totale dell'economia italiana, infatti, in questo settore **lavorano il 75% delle donne** mentre la quota maschile è al 52%; infine, rispetto alle tipologie di contratto, su 100 donne occupate a tempo indeterminato nel complesso dell'economia italiana, il 69% è nel terziario di mercato, mentre per gli uomini la percentuale si ferma al 45,9%.

Per migliorare questa condizione, che oltre alla dimensione etica e sociale ha rilievo per l'economia reale, al di là delle necessarie politiche attive e della riorganizzazione ad ampio spettro dei servizi a supporto della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che scontano forti ritardi nel Mezzogiorno, la soluzione non può che passare per la valorizzazione della produttività e dall'incremento di innovazione e investimenti nel terziario di mercato. Secondo le risultanze dell'**Osservatorio Lavoro Confindustria sul Terziario di Mercato basato su dati INPS** (aprile 2023), i più affidabili sulla materia del lavoro regolare, ad oggi su 100 donne regolarmente occupate (cioè nel totale dell'economia italiana salvo collaboratori domestici, agricoltura e pubblica amministrazione) con contratto di lavoro dipendente, 75 lavorano nel terziario di mercato. Per gli uomini occupati alle dipendenze il valore scende al 52%.



## DONNE E LAVORO, I NUMERI DEI DIVARI. L'ALLARME DI BANKITALIA: «FRENO ALLA CRESCITA»

Scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro e invecchiamento demografico sono spade di Damocle sulla crescita italiana. Ma interrompere il circolo vizioso si può, perché un aumento dell'occupazione delle donne potrebbe «attenuare in modo significativo» le prospettive di una «drastica riduzione della popolazione in età lavorativa nei prossimi decenni». È la Banca d'Italia, nel rapporto presentato stamane, a cura di Francesca Carta, Marta de Philippis, Lucia Rizzica ed Eliana Viviano, che illustra i risultati del progetto «Le donne, il lavoro e la crescita economica» avviato nel 2020, a scattare la fotografia dei divari di genere nel mercato del lavoro italiano.

### **Tasso di occupazione, la distanza donne-uomini è di 18 punti**

Il quadro di base è noto e desolante: nel 2022 in Italia lavorava il 51,1% delle donne tra i 15 e i 64 anni. Un tasso che risultava inferiore di ben 18 punti percentuali rispetto a quello degli uomini, con un divario di genere che si attestava come il secondo più elevato tra i Paesi Ue. Le occupate hanno peraltro più frequentemente impieghi di tipo temporaneo e ricorrono al part time molto più degli uomini (31,7% contro 7,7%).

Spessissimo non è una scelta, ma è un tempo parziale involontario: una lavoratrice su due - la quota più elevata registrata nell'Unione europea - sarebbe disponibile a lavorare a tempo pieno.

### **Retribuzioni orarie più basse in media dell'11%**

Le retribuzioni orarie delle donne sono più basse in media dell'11% rispetto agli uomini. Un differenziale già ampio al momento dell'ingresso nel mondo del lavoro (16% tra i diplomati, 13% tra i laureati), che si accentua con la maternità. Aggiungendo al divario donne-uomini quello tra donne con figli e donne senza figli. Rispetto a queste ultime, le prime, se occupate, hanno una probabilità quasi doppia di perdere l'impiego e a quindici anni dal parto, considerando le madri che continuano a lavorare, le loro retribuzioni medie sono circa la metà.

### **I tre macigni sul lavoro delle donne**

La scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro «è un freno per le prospettive di crescita dell'economia italiana», torna a ribadire la Banca d'Italia, che individua nel rapporto tre momenti principali in cui le differenze hanno origine.

Il primo è la scelta dei percorsi scolastici e il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro, con le ragazze che privilegiano indirizzi di studio associati a rendimenti inferiori in termini di occupazione, relativamente sia alle possibilità di impiego sia alle retribuzioni. Il secondo è la (mancata) conciliazione tra vita lavorativa e familiare, con la nascita dei figli come «cesura» che spinge ancora oggi molte donne ad abbandonare il posto o a ridurre le ore lavorate. Terzo, le progressioni di carriera più lente e la sottorappresentazione ai vertici, tutti fattori «che derivano principalmente - sottolinea Bankitalia - da scelte professionali meno premianti».

### **Serve «un insieme ampio e coordinato di politiche»**

Un punto è chiaro a tutti: la complessità del fenomeno «richiede un insieme ampio e coordinato di politiche». Che partono dal potenziamento della rete di asili nido e scuole dell'infanzia sul territorio a un maggior utilizzo del congedo parentale da parte dei padri; da azioni per favorire la presenza femminile in professioni più redditizie e in posizioni di vertice alla promozione di modelli di ruolo che propongono figure di donne in ambiti professionali diversi da quelli tradizionali. Contrastare gli stereotipi è ancora la prima battaglia.



# NUOVO PROTOCOLLO D'INTESA TRA LA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ E L'INL



Sottoscritto il nuovo Protocollo d'intesa tra la Consigliera Nazionale di Parità, **Francesca Bagni Cipriani** e il Capo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, **Paolo Pennesi**, che mira a dare nuovo impulso alla consolidata collaborazione tra l'Agenzia ispettiva e la Rete delle Consigliere di Parità, volta a favorire la piena applicazione della normativa in materia di **pari opportunità tra uomo e donna** e ad attivare efficaci azioni di **contrasto alle discriminazioni di genere**, anche alla luce delle modifiche introdotte dalla recente normativa.

Il protocollo impegna l'INL e la Consigliera Nazionale di Parità a collaborare e condividere ogni informazione utile sulle violazioni in materia di pari opportunità di cui vengano a conoscenza nello svolgimento delle rispettive attività istituzionali, anche desumibili dai rapporti biennali relativi alla situazione del personale, presentati dalle aziende con più di 50 dipendenti.

Grazie al protocollo d'intesa proseguirà inoltre, la collaborazione finalizzata alla realizzazione di iniziative di informazione e approfondimento sulle tematiche lavoristiche in una prospettiva di genere con l'eventuale coinvolgimento di rappresentanti di associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, ordini professionali e altre istituzioni competenti.

## "TELL IT LIKE A WOMAN", ILBE E INTESA SANPAOLO: "SI CHIUDE LA CAMPAGNA DI PROMOZIONE"

Dal Festival di Taormina agli Academy Awards, con "Applause" nominata Miglior Canzone Originale. È stato questo il percorso intrapreso dal film **"Tell it like a woman"**, antologia al femminile composta da sette cortometraggi che raccontano il coraggio e la forza delle donne in tutto il mondo. Diretti da registe del calibro di Maria Sole Tognazzi e Catherine Hardwicke, i corti contano tra le interpreti attrici internazionali come Eva Longoria, Margherita Buy e Cara Delevingne.

Un inno all'empowerment femminile che è diventato, grazie all'intuizione e sostegno di **Intesa Sanpaolo**, primo veicolo di una campagna di sensibilizzazione sulle donne. Proiettato alle Nazioni Unite in occasione dell'inaugurazione della 67esima sessione della Commissione sullo Stato delle Donne, Tell it like a woman è un film con un forte significato sociale, che intende accendere i riflettori - grazie allo sforzo congiunto di produttori, attori e registi - sulla **violenza di genere**.



# BIOGRAFIE DI DONNE: DOLORES IBÁRRURI

---



Politica spagnola, detta  
"La Pasionaria"

Donna politica spagnola, fu nel 1921 tra i fondatori del Partito comunista spagnolo. Più volte arrestata, nel 1936 fu eletta alle Cortes, di cui fu uno dei vicepresidenti. Durante la guerra civile animò la lotta antifranchista con comizi e interventi radiofonici (celebre lo slogan "Meglio morire in piedi che vivere in ginocchio"). La vittoria di Franco l'obbligò a espatriare. Rifugiata in URSS, assunse nel 1942 l'incarico di vicesegretario generale del Partito comunista spagnolo in esilio che tenne fino al 1960, per divenire presidente del partito. Si dichiarò, da Mosca, per la creazione di un Fronte politico popolare e per una strategia di lotta pacifica al regime franchista. Dopo la morte di Franco e il ripristino della democrazia ritornò in Spagna (1977), dove fu eletta deputato e riconfermata alla presidenza del Partito comunista (1979).





# GIORNATE DA RICORDARE

## GIUGNO

Fonte: La voce dei CUG, aprile - maggio 2023  
Il periodico della rete nazionale dei CUG



### 2 Giugno festa della Repubblica

La Repubblica italiana compie 77 anni. Si invita a visitare il [webdoc](#) della RAI che racconta il processo attraverso cui le donne hanno acquisito un peso anche nella vita politica: le fabbriche in cui lavorano durante la guerra, la partecipazione alla Resistenza, il primo voto del 1946.



### 12 Giugno Giornata Mondiale contro il Lavoro Minorile

L'indagine sul lavoro minorile in Italia dal titolo "[Non è un gioco](#)" condotta da Save the children insieme alla Fondazione Di Vittorio, emerge che nel nostro paese 336 mila minorenni di età compresa tra 7 e 15 anni hanno avuto esperienze di lavoro.



### 15 Giugno Giornata Mondiale contro l'Abuso sugli Anziani

il fenomeno dell'abuso sugli anziani è sottovalutato, eppure il 16% degli ultrasessantenni ha subito una qualche forma di abuso in ambiente domestico o comunitario: violenze fisiche e psicologiche, disattenzioni, abbandono, sfruttamento economico, denutrizione, scarsa igiene, uso di indumenti sporchi o inopportuni.



### 19 Giugno Giornata Mondiale per l'Eliminazione della Violenza Sessuale nei Conflitti

Questa brutale pratica non si limita esclusivamente ad offendere la dignità di un individuo, ma rappresenta una coartazione psico-fisica in grado di soggiogare e annichilire, oltre alla vittima, anche l'intero gruppo a cui essa appartiene per ragioni di razza, di etnia, di religione. La violenza sessuale nei conflitti è quindi una vera e propria arma di guerra in quanto ha la capacità di incidere sulla comunità avversaria, penetrando nella sua cultura e nella sua coscienza, trasformandosi in una vera e propria guerra psicologica, allo scopo di ottenere obiettivi militari o politici.



### 23 Giugno Giornata Internazionale delle Vedove

In alcune culture patriarcali molto diffuse, la donna perde con la morte del marito tutto il suo mondo, a cominciare dalla tutela dei figli. In molti paesi la vedovanza viene vissuta come una vergogna; in altri viene addirittura punita fisicamente. Nel nostro Paese la vedovanza mette la donna in una situazione di solitudine psicologica ed a volte in condizioni di disagio economico che spesso si somma ad un disagio legato all'età. Essere una donna anziana e vedova, può risultare una situazione soggettivamente e oggettivamente dolorosa.



### 24 Giugno Giornata Internazionale delle Donne in Diplomazia

La partecipazione delle donne nella diplomazia risulta fondamentale per raggiungere la pace e la democrazia: gli stili di leadership, le competenze e le priorità femminili aumentano l'importanza delle questioni prese in considerazione e la qualità dei risultati ottenuti. Tuttavia, troppo spesso, quando le donne scalano la carriera diplomatica, sono in minoranza rispetto ai loro colleghi uomini, e ciò accade anche nella sede centrale delle Nazioni Unite, dove costituiscono solo un quinto dei rappresentanti permanenti.

# DI PARI PASSO. PERCORSO EDUCATIVO CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, Nadia Muscialini

Un percorso contro la violenza di genere per le scuole medie, attraverso l'educazione all'affettività, la gestione dei conflitti e l'abbattimento degli stereotipi. Ideato dal centro Soccorso Rosa di Milano e sostenuto dall'organizzazione internazionale Terre des Hommes, il libro coinvolge e stimola i ragazzi con schede teoriche, attività pratiche e giochi di ruolo, in un'età in cui l'immaginario circa il rapporto tra uomini e donne è già influenzato dagli stereotipi di genere ma non ancora radicato. Il percorso che il libro propone è volto a decostruire questo immaginario e strutturare relazioni di rispetto e collaborazione tra il genere femminile e quello maschile. Principali contenuti: I diritti umani, cosa sono e come si rispettano. Risolvere i conflitti, quando dalla rabbia scaturisce la violenza. Gli stereotipi di genere, cosa sono e come abatterli. Violenza sulle donne, come riconoscerla. Orientamento sessuale, libertà e omofobia.



## ISCRIVITI!

[HTTPS://FORMS.GLE/KGICBKK  
6UD1NPATD7](https://forms.gle/kgicbkk6ud1npatd7)

Se sei interessato/a a ricevere la newsletter della Consigliera di Parità, iscriviti al link sopra indicato.

