



COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'
DELLA MAGISTRATURA DELLA CORTE
DEI CONTI



Convegno «PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ DI LAVORO E RETRIBUZIONE IN ITALIA»

26 novembre 2024 – ore 15,00 - Roma
Corte dei Conti – Aula Turina

Valeria Vittimberga
Direttore Generale INPS

«la parità di genere in INPS»

L'Inps ha inserito nel motore dell'organizzazione iniziative, progetti e strumenti a favore:

- **della conciliazione lavoro-famiglia**, con l'introduzione dello smart working, avviato in via sperimentale, già prima della pandemia da Covid 19, nell'ottica del lavoro flessibile "per obiettivi", oltre alla banca delle ore, alle varie tipologie di telelavoro, all'istituzione di due asili nido;
- **della parità**, con l'avvio del "Bilancio di genere", con l'emanazione di linee guida e l'analisi di contesto su trend del personale, congedi, retribuzioni, eventuali divari retributivi, e l'istituzione del "cruscotto di genere" quale sistema di monitoraggio sui vari ambiti delle politiche del personale, per la promozione dello sviluppo professionale delle e dei dipendenti, in ottica di genere. E' stata definita la procedura prevista dalla Prassi UNI/PDR 125:2022 per il riconoscimento della Certificazione di Parità di Genere.

«la parità di genere in INPS»

- **contrasto a ogni forma di violenza**, discriminazione e pregiudizio, con l'adozione del "Codice di condotta" in ottica di genere e l'istituzione delle figure di Consigliere/i di Fiducia su tutto il territorio nazionale, l'intitolazione di alcune sale dell'Istituto in memoria di quattro colleghe uccise per mano maschile, l'accoglienza degli orfani di donne vittime di violenza nei Convitti dell'Istituto, webinar sulla violenza economica, progetti a sostegno delle utenti vittime di violenza: "Inps è con le donne", "Scarpette rosse", il progetto "Protagonismo Maschile" in sinergia con gli uomini, per sviluppare un'alleanza solidale nella responsabilità sociale di contribuire a prevenire ogni forma di violenza e pregiudizio.

La parità di genere , non è solo una questione di pari opportunità nella valorizzazione degli uomini e delle donne nella società e nel lavoro, ma è un presupposto indispensabile per lo sviluppo economico, il benessere sociale, l'incentivazione della natalità e la sostenibilità pensionistica.

DIAMO VOCE AI DATI

Divari di genere: XXIII Rapporto Annuale INPS

Il **tasso di occupazione femminile** (15-64 anni) nel 2023 è stato pari a circa il 53%, mentre quello maschile ha superato il 70%

Il divario occupazionale medio tra i generi nell'Unione Europea è di circa 10 punti percentuali, mentre in Italia è di circa il 17%

mentre.....

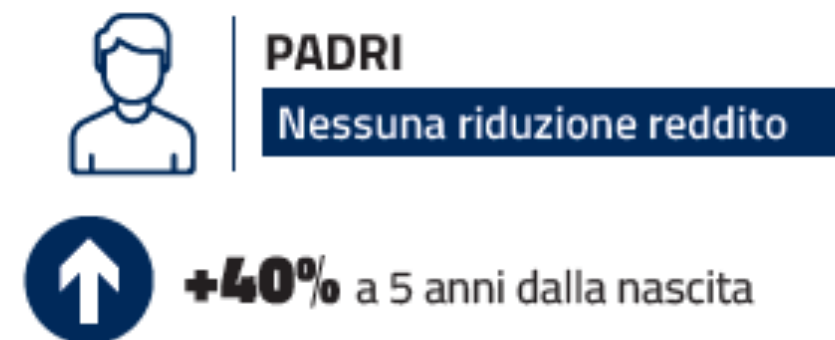
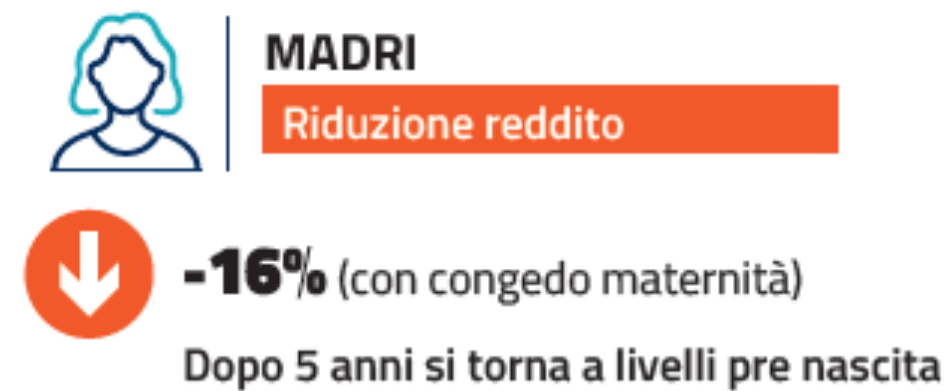
Il **numero medio di figli per donna** nel 2023 scende a 1,20 in flessione sul 2022 (1,24); 1,21 sui primi 7 mesi del 2024

DIAMO VOCE AI DATI

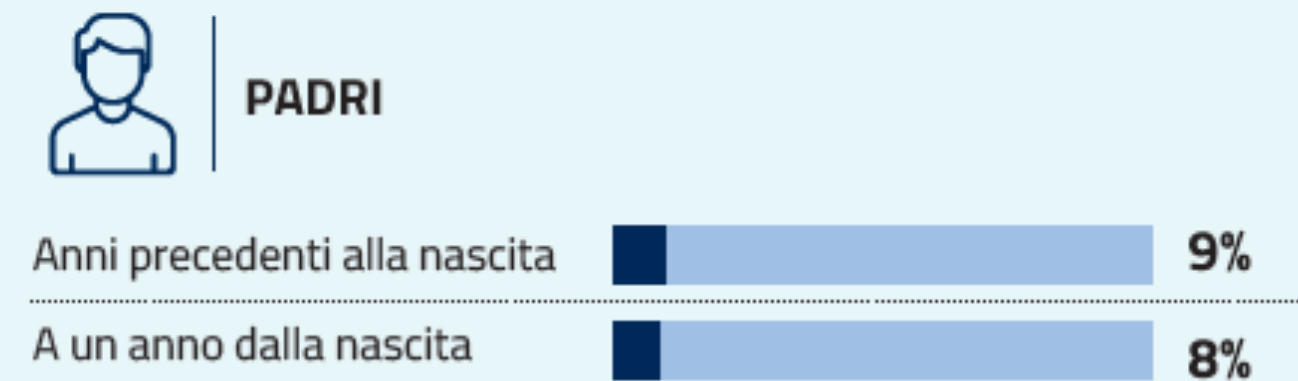
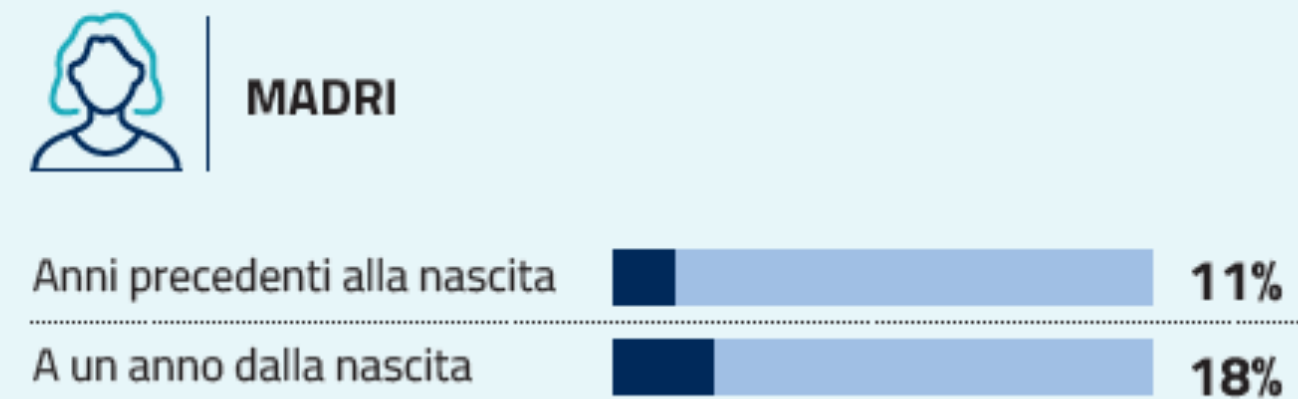
Divari di genere: XXIII Rapporto Annuale INPS

IMPATTO DELLA NASCITA DEL PRIMO FIGLIO

REDDITI ANNUI DI MADRI E PADRI



PROBABILITÀ DI ABBANDONARE IL LAVORO NEL SETTORE PRIVATO EXTRA-AGRICOLO



DIAMO VOCE AI DATI

Divari di genere: XXIII Rapporto Annuale INPS

Dal 2020, la partecipazione femminile al mercato del lavoro italiano ha mostrato una decisa uscita dalla crisi facendo registrare una crescita di 3,5 punti percentuali. Gran parte dell'aumento nel tasso di occupazione femminile osservato negli scorsi quattro decenni è riconducibile alla crescente partecipazione delle donne sposate *child penalty*.

RIDUZIONE DELLA "CHILD PENALTY" E AUMENTO DEL TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE IN ITALIA



Divari di genere: XXIII Rapporto Annuale INPS

alla **child penalty** può essere attribuita una gran parte del divario tuttora in essere:

- *un suo azzeramento per le nuove madri farebbe aumentare il tasso di occupazione femminile di 6,5 punti percentuali entro il 2040 (colmando circa il 40 per cento del divario di genere esistente).*
- *Se si riuscisse a intervenire su tutte le madri, anche su quelle che hanno già un figlio, il tasso di occupazione femminile salirebbe di 14 punti percentuali già entro il 2030, chiudendo circa l'85% della differenza con quello maschile*

DIAMO VOCE AI DATI

Divari di genere: XXII Rapporto Annuale INPS

CONGEDO PARENTALE

2023: incremento delle richieste. Maggiore interesse per il congedo parentale da parte di entrambi i genitori

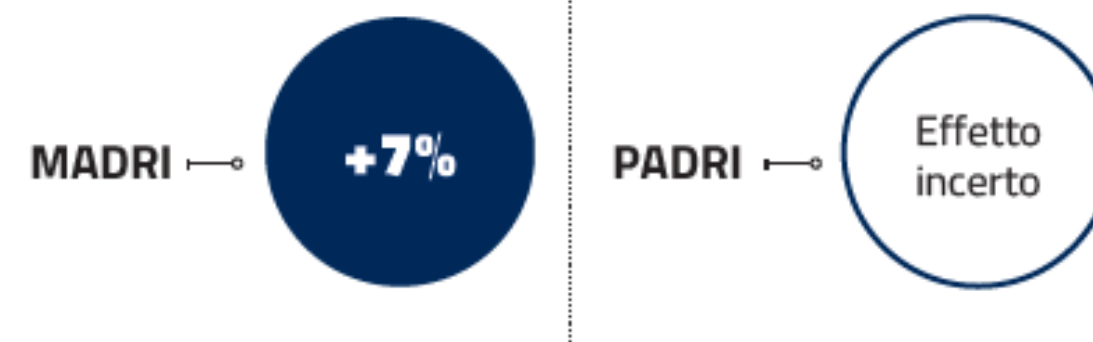


EFFETTO DELLA LEGGE DI BILANCIO 2023

- Incremento dell'indennità di congedo parentale **dal 30% a 80%** della retribuzione
- Applicabile per una delle tre mensilità spettanti al genitore
- Da fruire entro il sesto anno di vita del figlio



TAKE-UP DEL CONGEDO PARENTALE

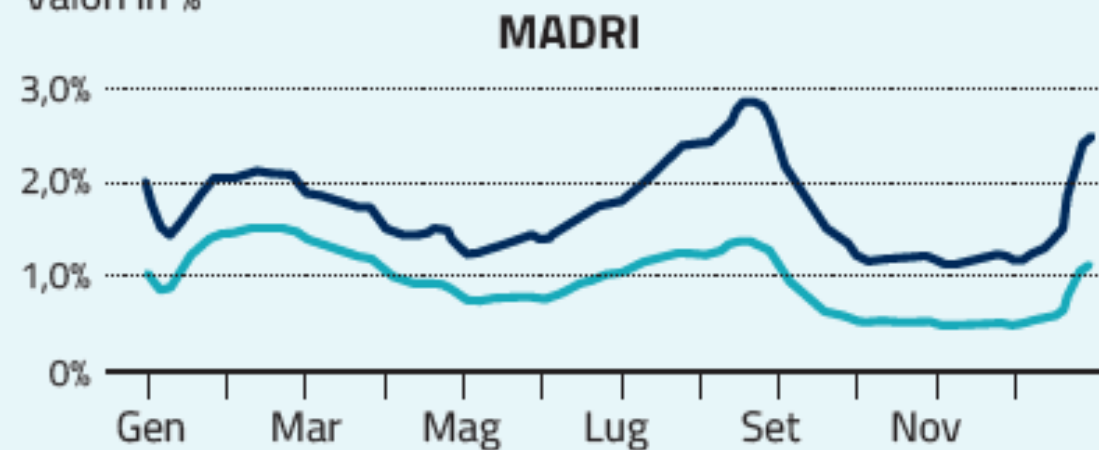


USO DEI CONGEDI PARENTALI E CHIUSURA DELLE SCUOLE

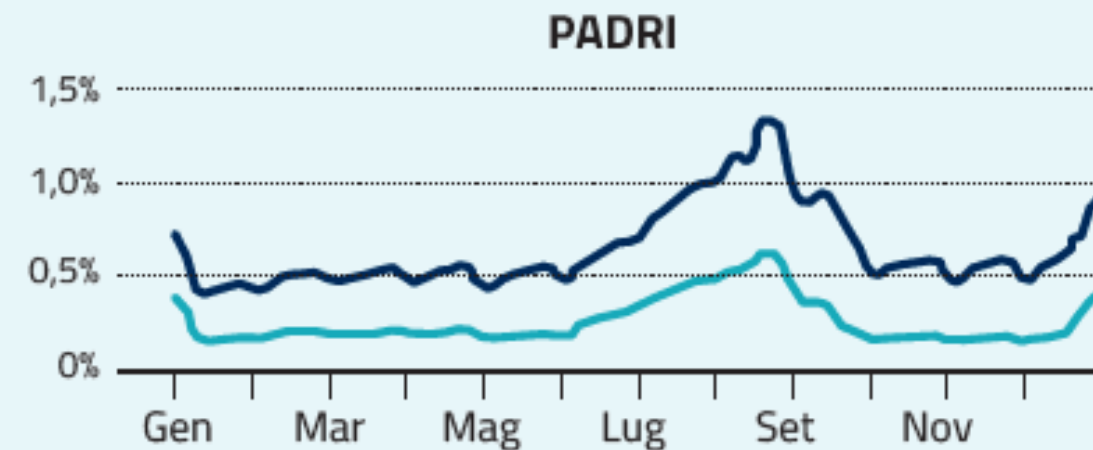
Aumento dell'uso del congedo parentale nei mesi estivi

Tasso di utilizzo

Valori in %



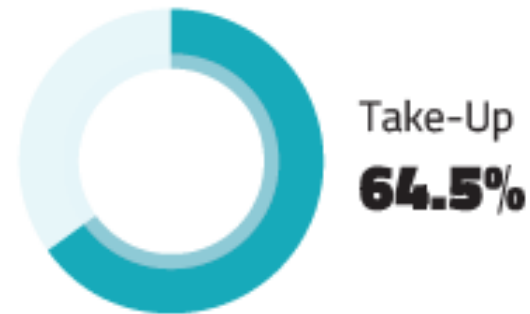
— Da 3 a 5 anni del figlio — Da 6 a 7 anni del figlio



DIAMO VOCE AI DATI

Divari di genere: XXIII Rapporto Annuale INPS

CONGEDO DI PATERNITÀ



Impatto della durata sul take-up



BONUS ASILO NIDO

Dati 2023



Bambini beneficiari
480.000



Importo medio mensile
204 euro

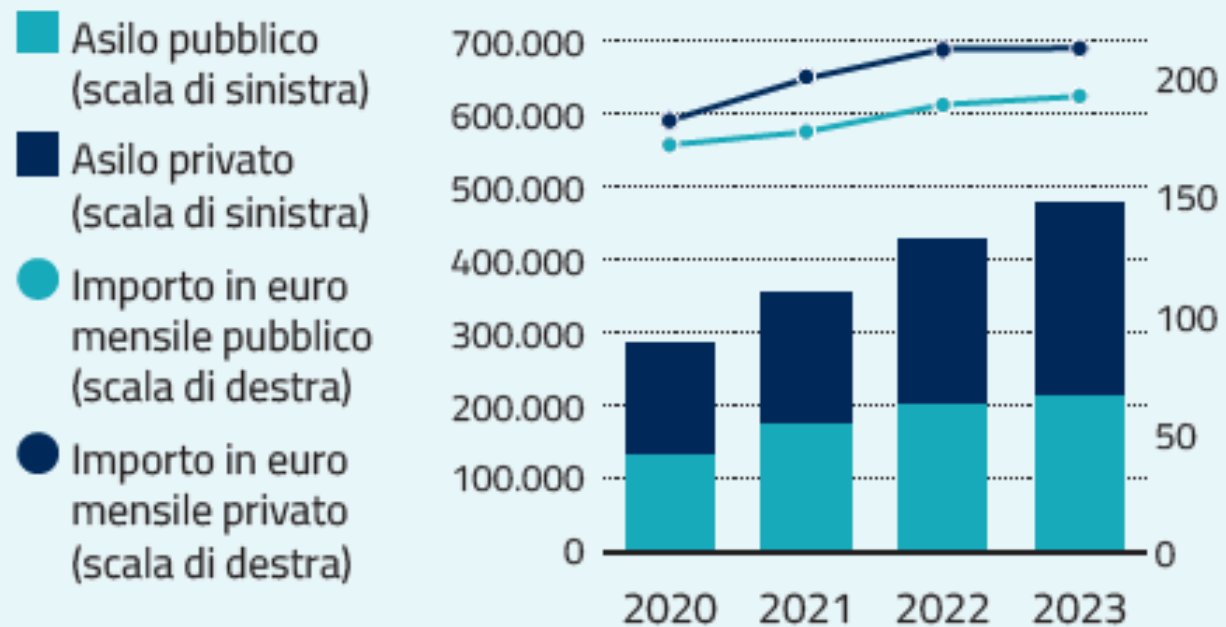


Durata media erogazione
6,6 mesi

Copertura delle rette



BENEFICIARI ASILO E IMPORTO MENSILE



Dal 2020 al 2023

+70%
beneficiari

+15%
importo mensile

DIAMO VOCE AI DATI

OCCUPAZIONE FEMMINILE E INCREMENTO DELLE NASCITE

nei paesi in cui il tasso di occupazione è più elevato c'è anche una natalità più alta e viceversa



Le disuguaglianze nel mercato del lavoro si ripercuotono lungo tutto l'arco della vita e incidono sui diritti delle donne, anche sulle loro pensioni. Dal punto di vista della sostenibilità del nostro sistema pensionistico, l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro italiano è considerata condizione necessaria per spostare strutturalmente in alto il numero di occupati.

L'aumento del numero di occupati, in particolare delle donne, determina un secondo effetto: l'incremento delle nascite con il conseguente ringiovanimento della popolazione che comporta, infatti, il miglioramento nel lungo periodo del bilancio pensionistico.

In un contesto europeo in cui si promuove l'occupazione femminile non si possono ignorare le conseguenze dell'arrivo dei figli sull'attività professionale delle donne.



DIVARI RETRIBUTIVI

OBIETTIVO: Pari retribuzione per un lavoro di pari valore

Global Gender Gap Report 2024

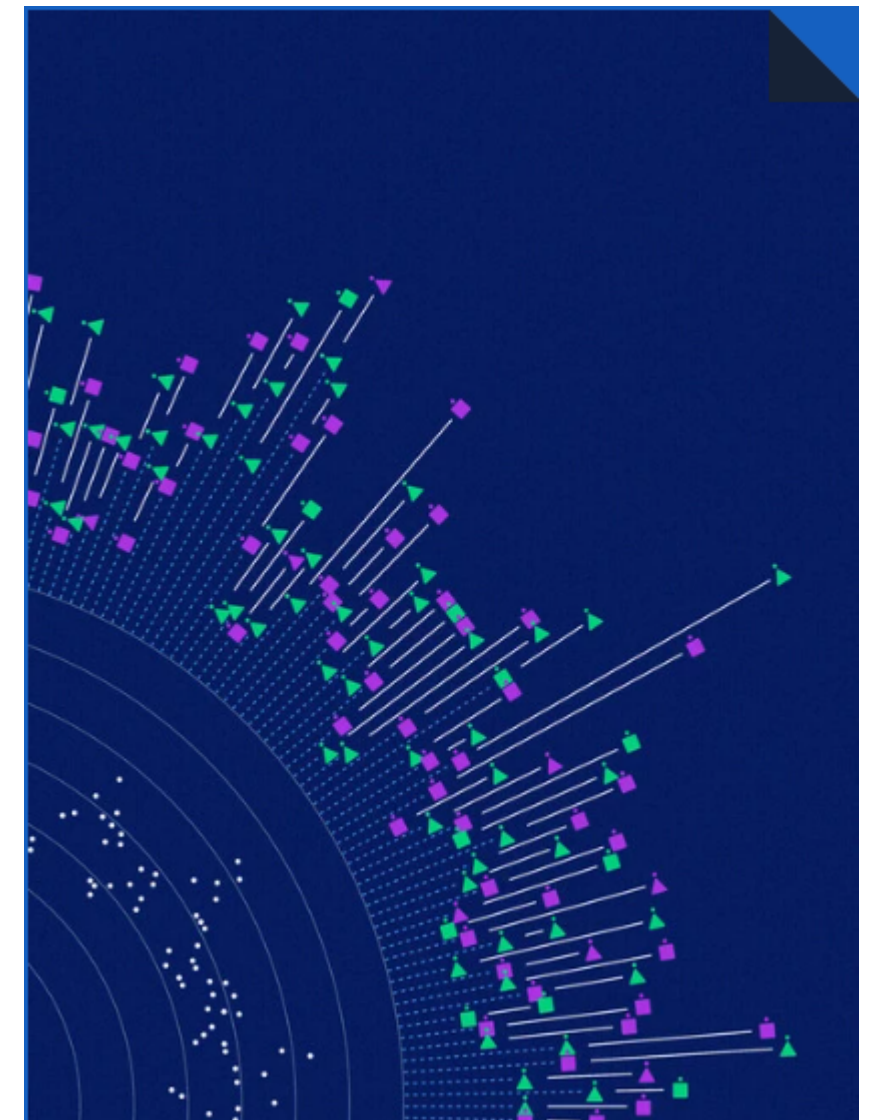
Il divario retributivo di genere nell'unione Europea si è attestato al 12,7% nel 2022 con variazioni significative tra gli Stati membri, e negli ultimi dieci anni si è ridotto solo in misura minima.

Secondo il Global Gender Gap Index 2023 nessun Paese ha ancora raggiunto la piena parità di genere.

Il punteggio globale del divario di genere nel 2023 per tutti i 146 Paesi inclusi in questa edizione è pari al 68,4%.

Al ritmo di «progresso» attuale, la parità retributiva non sarà raggiunta in tutta l'Unione europea fino al prossimo secolo (2154) e alcuni Stati membri non ci arriveranno mai.

Ci vorranno 131 anni per raggiungere la piena parità tra i generi!



PARTIAMO DAI DATI

Divari di genere: il Convegno del CIV INPS (21 febbraio 2024)

Il divario nelle retribuzioni è, almeno in parte, il frutto di differenze che si esplicano su diversi piani (individuale, contrattuale, settoriale, di impresa, ecc.). In questo lavoro del CIV è stato stimato il gap retributivo imputabile al genere a parità di altre condizioni individuali e di contesto. I risultati mostrano che il vantaggio retributivo maschile di circa il **40% si riduce quando si tiene conto di tali elementi, ma non si annulla, rimanendo comunque a un livello pari al **12-13%****



Divari di genere: DA COSA DIPENDE IL DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO DI GENERE?



Le donne tendono a lavorare meno ore degli uomini (poiché sulle loro spalle ricade una grossa parte di **lavoro non retribuito** nelle attività domestiche e di cura). Sovra-rappresentazione delle donne nei lavori **part time**

Soffitto di cristallo: le donne sono meno presenti nelle posizioni apicali

Segregazione nel mercato del lavoro: le donne tendono ad essere sovra-rappresentate in settori che pagano salari bassi e offrono scarse possibilità di carriera;

Discriminazione: le donne tendono ad essere pagate di meno a parità di altre condizioni



COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'
DELLA MAGISTRATURA DELLA CORTE
DEI CONTI



Convegno «PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ DI LAVORO E RETRIBUZIONE IN ITALIA»

26 novembre 2024 – ore 15,00 - Roma
Corte dei Conti – Aula Turina

Maria Giovanna De Vivo
Presidente CUG INPS

««La parità di genere nel DNA dell'organizzazione INPS»»

Nel terzo millennio, nel contesto socio-politico-economico in cui viviamo, che condiziona pesantemente il modo di essere e di evolversi delle nostre generazioni e di tutti i fenomeni collegati, tra le molte e difficili sfide da affrontare, resta prioritaria la realizzazione della effettiva parità di genere, della parità salariale, l'eliminazione delle disuguaglianze di ogni tipo e di tutte le forme di discriminazione e violenza, presupposti fondamentali per la crescita dell'economia e per lo sviluppo del benessere sociale e organizzativo nei luoghi di lavoro.

La parità di genere , non è solo una questione di pari opportunità nella valorizzazione degli uomini e delle donne nella società e nel lavoro, ma è un presupposto indispensabile per lo sviluppo economico, il benessere sociale, l'incentivazione della natalità e la sostenibilità pensionistica. **«le donne portano con sé questioni che riguardano l'intera Società, non solo loro stesse: da un lato la richiesta di pari opportunità lavorative, dall'altro l'esigenza di cura per bambini e anziani, fondamentali per il benessere collettivo e l'equilibrio demografico»**

Il numero medio di figli per donna nel 2023 scende a 1,20 in flessione sul 2022 (1,24); 1,21 sui primi 7 mesi del 2024

Cosa stiamo facendo nell'Istituto...

Urge colmare i GAP esistenti e incorporare il nuovo paradigma relativo alla Parità di Genere nel DNA delle Organizzazioni per produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo. **La Parità di Genere deve essere un valore imprescindibile in una Organizzazione al passo con i tempi.**

L'equilibrio di genere è lo sviluppo per la Società e comporta un allargamento di prospettive essenziale per spingere l'Innovazione e la Performance.

L'Istituto nella consapevolezza che l'Amministrazione più inclusiva è in grado di creare un valore più elevato, ha attivato un Sistema di gestione della parità secondo quanto indicato dalle Linee guida in materia di politiche di genere (Prassi UNI/PdR 125:2022), individuando specifici indicatori (KPI) da monitorare periodicamente, anche attraverso appositi audit, per consentire di individuare nel tempo le aree di miglioramento.

La certificazione di parità come strumento di garanzia



La Certificazione, rilasciata ad Inps nel luglio 2024, è valida per tre anni durante i quali viene comunque annualmente monitorata da parte della Società ANFOR per il mantenimento. Siamo il primo grande istituto con oltre 24.000 dipendenti ad essere certificati in materia. La certificazione e il suo mantenimento sono importanti per i valori contenuti e lo sforzo di miglioramento continuo che sottendono. In termini sportivi «**non ci faranno abbassare la guardia**», saremo costantemente proattivi per garantire piena attuazione dei valori di parità ed inclusione contrastando ogni forma di violenza nella nostra organizzazione, e molto probabilmente i comportamenti virtuosi appresi contamineranno anche le nostre famiglie e il nostro ambiente di socializzazione.



Certificato

Certificate
Pag. 1/3

N° 2024/109798.1

AFNOR Italia certifica che il sistema di gestione realizzato da:
AFNOR Italia certifies that the management system implemented by:

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE (INPS)

Sede legale: VIA CIRO IL GRANDE 21 - 00144 ROMA - ITALIA

per le seguenti attività:
for the following activities:

EROGAZIONE DI SERVIZI PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI
Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo

PROVISION OF SOCIAL SECURITY AND WELFARE SERVICES
Measures to ensure gender equality in the workplace

è stato valutato e giudicato conforme ai requisiti della norma:
has been assessed and found to meet the requirements of:

UNI/PdR 125:2022

Sistema di gestione per la parità di genere

applicato ai siti riportati alle pagine 2/3 e 3/3 del presente certificato
applied to the sites listed on pages 2/3 and 3/3 of this certificate

Data di prima emissione
Initial certificate issued on
Data di emissione corrente
This certificate is valid from

03/07/2024
03/07/2024

Data di scadenza
Until
Data di ultima modifica
This certificate was last modified on

02/07/2027
/



Direttore Generale Afnor Italia S.r.l.
Managing Director Afnor Italia S.r.l.
Elio Minutella



Accreditamento ACCREDIA n° 5344, Certificazione del sistema di gestione, disponibile su www.accredia.it
ACCREDIA Accreditation n° 5344, Management System Certification, scope available on www.accredia.it

Per informazioni puntuali e aggiornate circa eventuali variazioni intervenute nello stato della certificazione di cui al presente certificato, il prego di contattare il n. telefonico (+39) 06 869602-04 o email all'indirizzo info@afnor.it
For detailed and updated information about any changes in the status of the certification referred to in this certificate, please phone to the number (+39) 06 869602-04 or email to the address info@afnor.it

AFNOR è un marchio registrato. / AFNOR is a trademark

I Progetti PAP 2024 - 2026

I progetti del **Piano di azione positive** che in parte confluiscono nel **Piano Strategico della Parità** e annualmente nel **PIAO**, sono suddivisi in aree di interesse: **pari opportunità, conciliazione lavoro vita privata, equilibrio di genere, salute di genere**. Tra questi molteplici progetti oltre quello realizzato della certificazione di parità citiamo:

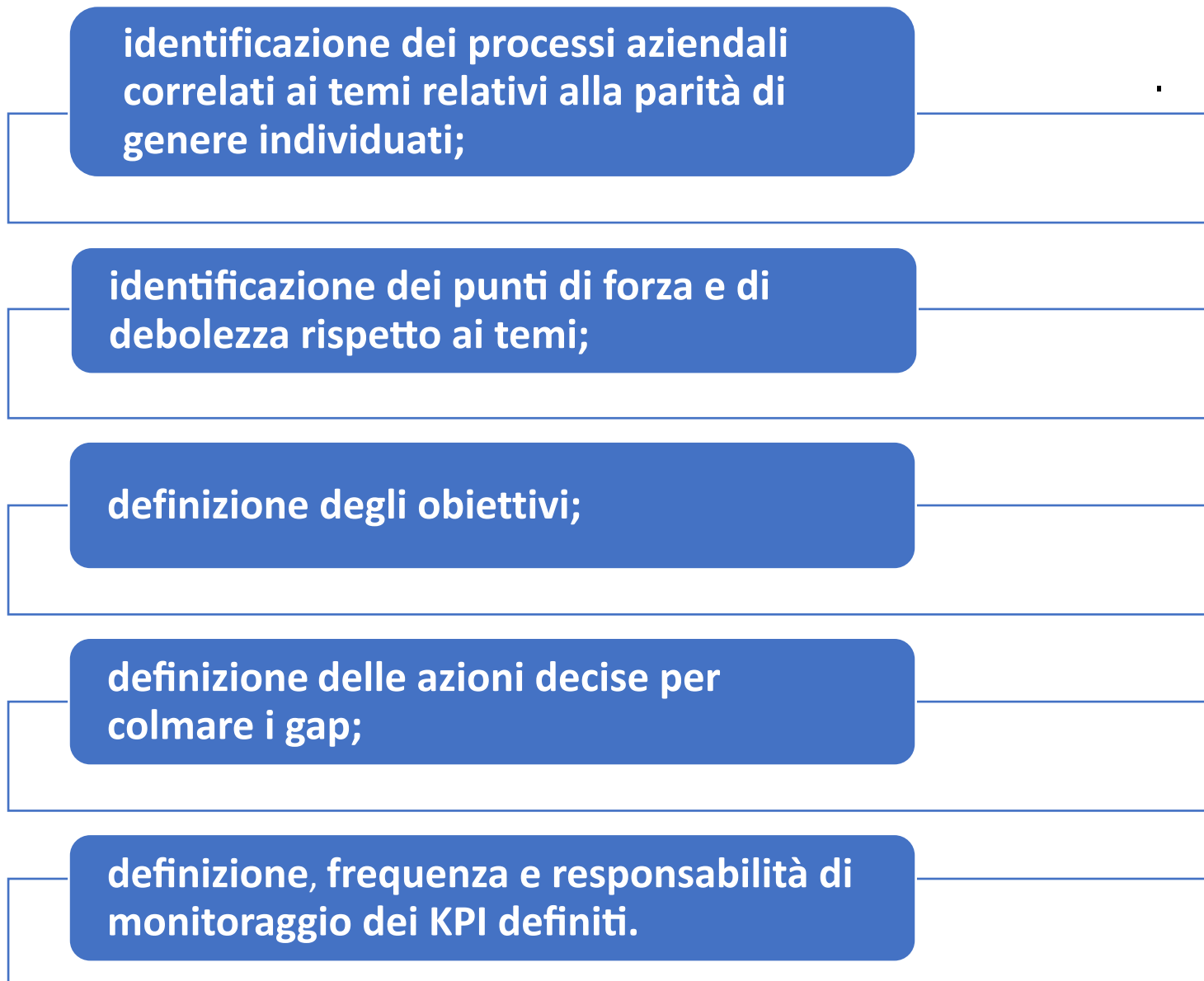


- Consolidamento delle procedure per **favorire il reinserimento** nei processi di lavoro dei dipendenti dopo lunga assenza
- Analisi delle **necessità su eventuali istituzione di asili nido/ ludoteche** etc. stipula di **convenzioni** anche in sinergia con altre amministrazioni
- Implementazione attività di sensibilizzazione e informazione rivolta alla **prevenzione della violenza contro le donne**
- Diffusione del progetto **«Protagonismo maschile nella lotta contro la violenza di genere»** per combattere pregiudizi e stereotipi di genere ed essere tutti più liberi.
- Diffusione di tecnologie assistive adeguate al fine di garantire ai dipendenti con disabilità visive la possibilità di utilizzare le apparecchiature informatiche, previo intervento formativo dedicato, progetti **Vedere Oltre, La bussola**
- Aggiornamento e implementazione **Cruscotto di indicatori di genere**
- Sviluppo del **Bilancio di genere**
- Implementazione dello **Sportello di ascolto**
- Potenziamento della figura del **Responsabile dell'inserimento persone disabili**
- Promozione **diffusione del vademecum sulle condotte lesive** dell'integrazione personale sul luogo di lavoro
- Incontri informativi-formativi sul territorio sul ruolo **il Cug incontra il territorio**

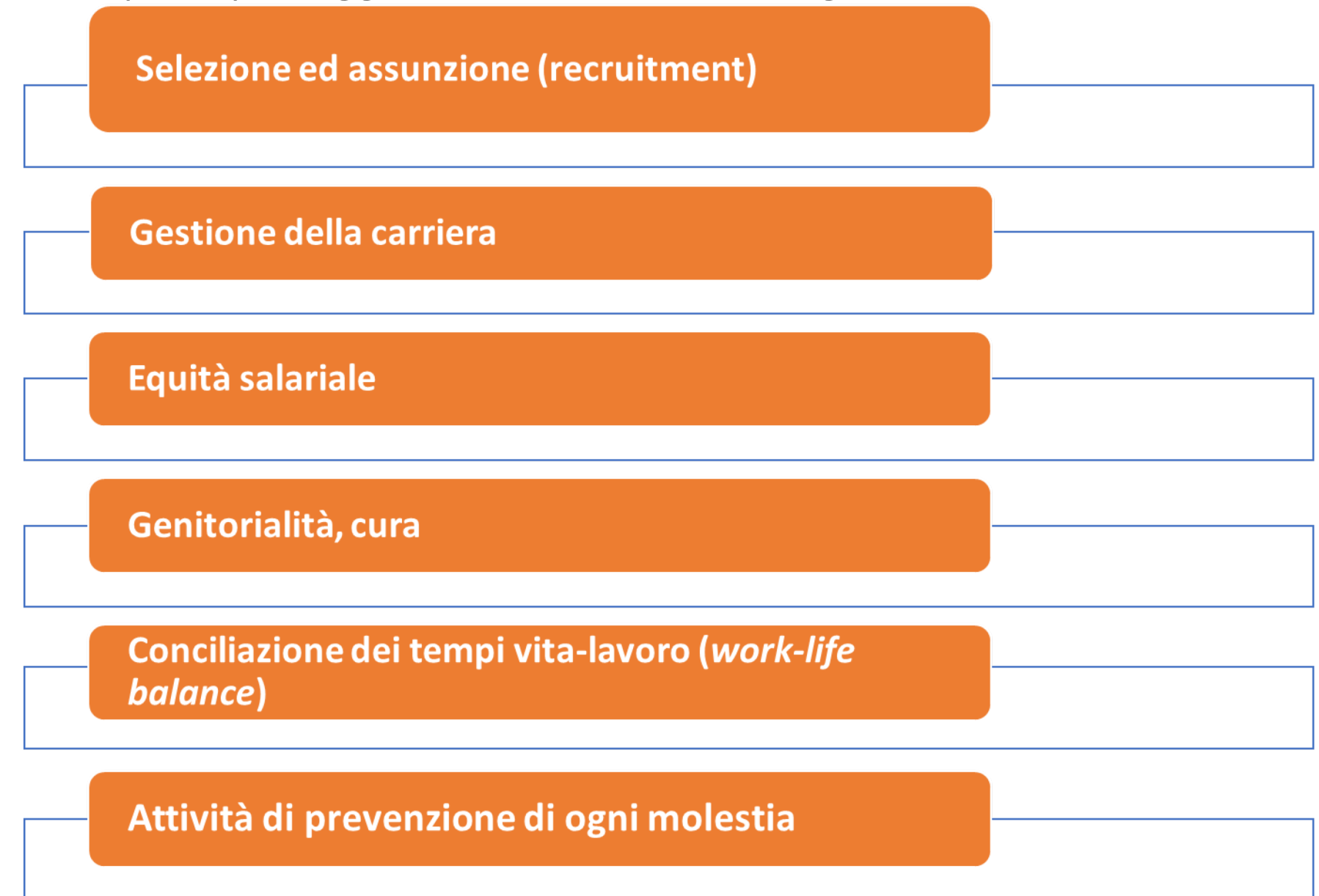
IL PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ

Il Piano operativo per l'attuazione delle linee guida in materia di parità adottato con Det. Direttoriale n.101 del 28/3/2024 è un documento formale nel quale sono stati definiti dalla DCRU insieme alle altre Direzioni competenti, sentito il Comitato guida per la parità, gli obiettivi da perseguire che rafforzano gli obiettivi promossi dal CUG individuando le risorse, le responsabilità, le modalità e le tempistiche del monitoraggio.

Il piano è composto dalle seguenti fasi:



I temi principali oggetto del Piano sono i seguenti:



LA VIOLENZA DI GENERE

E' sia causa che una conseguenza della disuguaglianza di genere

Altra sfida prioritaria è quella di contrastare la violenza di genere, vera piaga della nostra società, causa e conseguenza della disuguaglianza di genere. Ad oggi i dati sono allarmanti: 97 vittime donne, di cui 83 uccise in ambito familiare/affettivo; di queste, 51 hanno trovato la morte per mano del partner/ex partner.

La Convenzione di Istanbul (Consiglio d'Europa, Convenzione sulla prevenzione e la lotta contro la violenza contro le donne e la violenza domestica), definisce la violenza contro le donne come ricadente in quattro forme chiave: **fisica, sessuale, psicologica ed economica**.

La violenza contro le donne continua a essere una delle più gravi violazioni dei diritti umani all'interno delle società. È profondamente radicato negli squilibri di potere sistemici tra donne e uomini.

È anche importante riconoscere che la violenza di genere può essere normalizzata e riprodotta a causa di disuguaglianze strutturali, come norme sociali, atteggiamenti e stereotipi sul genere. Pertanto è importante riconoscere **la violenza strutturale o istituzionale**, che può essere definita come la subordinazione delle donne nella vita economica, sociale e politica.



AZIONI A FAVORE DELLE UTENTI VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE



L'INPS E' CON LE DONNE

E' stato stipulato un accordo tra l'INPS e Centro Anti Violenza di Terni per agevolare l'accesso ai servizi dell'Istituto alle donne vittime di violenza ed ai loro figli.

L'iniziativa, consiste nell'aver creato un canale di contatto agevolato tra la sede e le donne seguite dal Centro che possono prenotare un appuntamento in sede al di fuori dell'orario per il pubblico con accoglienza in stanza riservata per una tutela della privacy e della sicurezza.

L'Accordo si inserisce nel più ampio progetto «INPS per tutti» attivato dall'Istituto per fornire supporto ai soggetti in condizioni di particolare disagio sociale ed economico, nell'ambito della specifica «linea di azione in favore delle donne vittime di violenza». La diffusione degli stessi sull'intero territorio nazionale è uno degli obiettivi inseriti nel PIAO 2024 -2026: ad oggi sono stati stipulati Accordi con i CAV in numerosi territori (12).



GUIDA IN 8 PASSI PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA

La guida ha l'obiettivo di divulgare quali tutele e servizi l'INPS può offrire alle donne vittime di violenza che abbiano già denunciato o meno al numero verde le violenze subite. Vuole sensibilizzare e diffondere la cultura del rispetto e vuole incoraggiare le donne a scegliere di uscire dalla condizione di soggezione è il primo passo forse il più difficile.



OSPITALITA' NELLE STRUTTURE SOCIALI ai figli e agli orfani delle donne poste sotto la tutela dei CAV.

LE SEDI INPS SI ILLUMINANO DI ROSSO E APRONO SPORTELLI ROSA

La Direzione Generale e la Direzione centrale Comunicazione su proposta del CUG **hanno** invitato le sedi dell'Istituto ad attivare, in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, che si celebra il 25 novembre, iniziative omogenee a favore delle cittadine (messaggio Hermes n. 003706 del 07/11/2024) che prevedono l'apertura di "sportelli rosa", la diffusione della «Guida in 8 passi» e degli «Elenchi dei CAV», l'esposizione di locandine "Posto Occupato" e "Non sei più sola", l'illuminazione delle sedi e iniziative varie, volte a diffondere una sensibilizzazione sul contrasto alla violenza di genere in una coscienza collettiva e per essere al fianco delle donne vittime nella consapevolezza del grande valore sociale.



AZIONI A CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE



Il Codice di Condotta

Approvato con determinazione direttoriale n. 63 del 21 maggio 2018, è un atto di autonormazione che integra, rispettandole, le regole previste dalle leggi e dai CCNL, con il quale l'Istituto ha fissato le regole per consentire la diffusione della cultura della pari opportunità, del rispetto e della tutela della libertà e della dignità delle persone che lavorano.

Si rivolge a tutto il personale dipendente, in comando, distacco. E' lo strumento che consente di individuare le procedure di tutela che può attivare la vittima di comportamenti lesivi anche con l'aiuto della Consigliera o del Consigliere di Fiducia.

Sono esemplificativamente riportate le condotte che vanno contrastate.

Consigliere/a di Fiducia

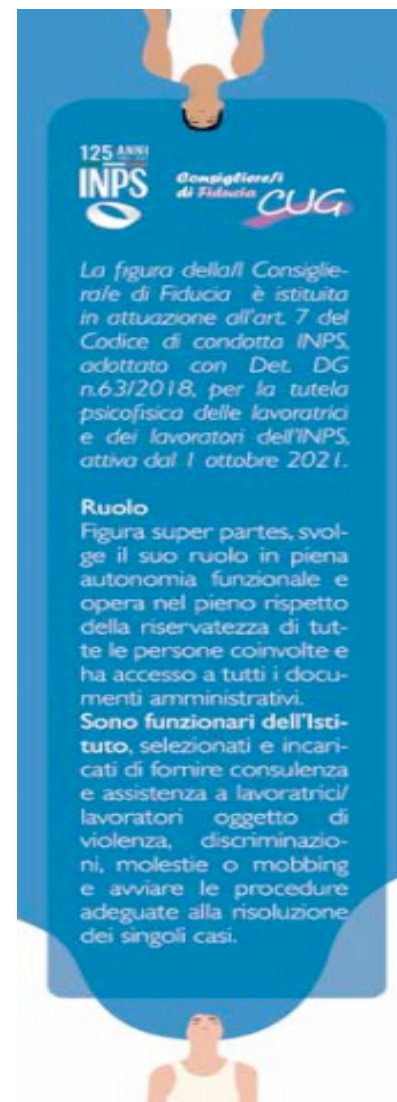
In attuazione dell'art. 7 del Codice di Condotta, l'Istituto ha provveduto, con determinazione del Direttore Generale n. 138 del 5 luglio 2021, alla nomina delle/i Consigliere/i di Fiducia su tutto il territorio nazionale.

Con messaggio Hermes n. 2608 del 15 luglio 2021, sono state fornite, in base a quanto previsto dagli artt. 8 e 10 del Codice di Condotta, le indicazioni sulle funzioni, sulle procedure di intervento della/I CdF nonché le modalità di relazione con il Cug.

Figura incaricata **di fornire consulenza e assistenza** alle lavoratrici e ai lavoratori oggetto di violenza, discriminazioni, molestie o mobbing e di **avviare le procedure informali o prestare consulenza per l'avvio di procedure formali adeguate alla risoluzione dei singoli casi.**

La/Il Consigliere/a di Fiducia ricevuta la segnalazione, **prende in carico il caso** al fine di assicurare tutela nella vicenda denunciata e **informa la vittima sulle modalità più idonee ad affrontarlo.**

Alla/al CdF si può rivolgere chiunque ritenga di essere vittima di discriminazioni, molestie o mobbing o viva una situazione di conflittualità in ambito lavorativo, per avviare la procedura informale e/o formale a propria scelta e fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela anche giurisdizionale della quale si possa avvalere.



AZIONI A CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE

In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, tante le iniziative realizzate a contrasto della violenza di genere: **Mostra itinerante «Com'eri vestita?»** per combattere gli stereotipi e i pregiudizi.

L'evento si è concluso con l'incontro/dibattito con la giudice e scrittrice Paola Di Nicola. **Mostre «Sei bella da morire» , «The Cage».**

Il 24 novembre 2020 si è tenuto su piattaforma l'evento «Donne e Cura del denaro» con il Museo del Risparmio di Torino sull'educazione finanziaria al femminile e sulla violenza economica di genere.



Webinar

Donne e cura del denaro
24 novembre - H 16:00

Il seminario, a cura del Museo del Risparmio e in collaborazione con INPS, intende promuovere la riflessione sugli strumenti e le modalità con cui le donne possono acquisire maggiore autonomia nella gestione delle loro finanze.

SALUTI INTRODUTTIVI
On. Marialuisa Gnecci
Vice Presidente INPS
Guglielmo Loy
Presidente CIV INPS
Maria Giovanna De Vivo
Presidente CUG INPS

INTERVENGONO
Emanuela Zambataro
Direttore Regionale INPS Piemonte
"Le donne e la crisi: l'INPS e il sostegno al reddito femminile"
Giovanna Paladino
Direttore e curatore Museo del Risparmio
"Le donne e la cura del denaro: perché è importante occuparsene"
Daniela Del Boca
Professore di Economia Università di Torino
"Conoscenza del sistema pensionistico e consapevolezza da parte delle donne"
Gabriella Di Michele
Direttore Generale INPS
"I dati INPS per la valutazione dell'impatto di politiche pubbliche sul genere"
In collaborazione con

INPS
MdR
MUSEO DEL RISPARMIO

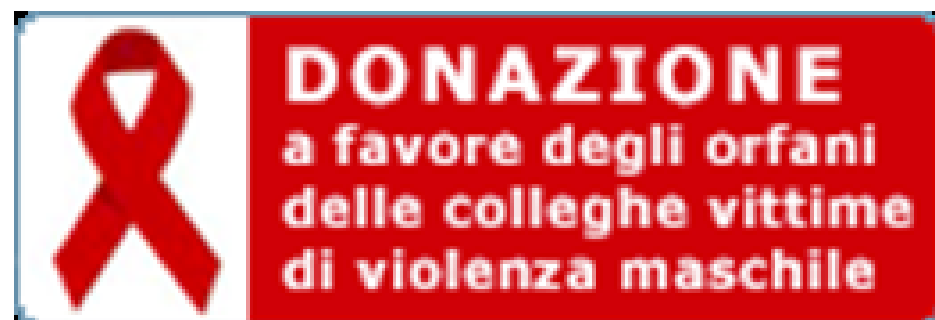
Webinar sull'educazione finanziaria in collaborazione con il Museo del risparmio e Stati generali delle donne

LE SALE DELLA MEMORIA

L'Istituto ha perso ben quattro colleghe uccise per mano maschile: *Rosanna Belvisi, Marisa Della Rocca e Daniela Nenni ed Eleonora Manta.*

Proprio qui Valentina, al Salone del libro, la figlia di Rosanna Belvisi, ci ha presentato un libro dedicato alla sua mamma. «Rinasco da te».

Tra le iniziative promosse per contrastare la violenza di genere, sono state dedicate alcune sale dell'Istituto alla memoria delle nostre colleghe: **Sala Nenni Belvisi**, in ricordo della altre due colleghe Daniela Nenni e Rosanna Belvisi, **Sala Marisa Della Rocca**, sala **Eleonora Manta**.



ADOZIONE NUOVO MODELLO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI DI VIOLENZA E MOLESTIE NELL' AMBIENTE DI LAVORO INPS

Per garantire l'efficacia di misure tese a valutare e mitigare rischi legati alla violenza e alle molestie sul luogo di lavoro, anche in relazione alla certificazione UNI/PdR 125:2020 in materia di parità di genere, l'Istituto ha definito e sviluppato una metodologia di valutazione dei rischi connessi a ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale, con l'intento di promuovere un ambiente più sicuro e rispettoso tenuto conto della crescente consapevolezza che tali comportamenti minacciano non solo la sicurezza, ma anche il benessere dei lavoratori.

Con messaggio Hermes n. . 3745 dell'11/11/2024 la Direzione centrale Benessere organizzativo, sicurezza e logistica ha avviato le attività di «Valutazione del Rischio di ogni forma di abuso e violenza fisica, verbale e digitale presso la Direzione Generale» che prevede misure di prevenzione e di controllo del rischio di violenza e molestie in Inps e gruppi di gestione della valutazione, così come percorsi formativi specifici periodici del personale sulla sicurezza, anche informatica e sulla prevenzione delle molestie online.



CON GLI UOMINI PER ANDARE LONTANO

Per cambiare prospettiva sul tema della violenza di genere è necessario che tutti, soprattutto gli uomini, sentano la responsabilità sociale, non la colpa, che chiaramente è individuale di chi commette l'atto di violenza, ma la responsabilità del non lasciar correre, non intervenire e non utilizzare stereotipi di genere.

E' per questo che abbiamo promosso e si sta realizzando in questa direzione regionale il progetto **«Protagonismo maschile contro la violenza di genere»**, in Basilicata, in Umbria **coinvolgendo anche gli Agenti del Cambiamento nell'obiettivo di coinvolgere i colleghi uomini e ascoltare il loro punto di vista per contrastare e prevenire ogni forma di violenza.**

Contiamo sugli uomini che lavorano con le donne, al loro fianco, che sono attivi nei loro incarichi di governo, come in qualsiasi luogo di lavoro in cui si trovano, per realizzare una democrazia paritaria sostanziale. Nella consapevolezza che finché il dibattito di genere rimane confinato alle donne, anche l'impegno per il raggiungimento della parità sarà solo una lotta delle donne e sarà lontano l'obiettivo della reale parità. Gli uomini devono trovare il coraggio di uscire dalla *comfort zone* culturale e patriarcale per condividere con le donne la costruzione di una nuova società equa e rispettosa delle differenze.

Il "genere" non è solo questione di pari opportunità per le donne e per gli uomini, non è solo questione di giustizia e di eguaglianza. **«Solo attente politiche attive del lavoro e una nuova scuola che colga la visione femminile della società possono fornire alle donne gli strumenti per affermarsi e collocarsi sulle più promettenti traiettorie lavorative del futuro e rivolgere l'educazione sentimentale sull'affettività ai bambini per sviluppare una cultura del rispetto, capace poi di armonizzare il nostro lavoro con la vita privata, di realizzare la condivisione dei compiti di cura, accelerando gli obiettivi di sostenibilità strettamente connessi con l'evoluzione della società e dell'economia generale e delle famiglie.**



CON GLI UOMINI PER ANDARE LONTANO

Sono molti gli ostacoli che dobbiamo ancora affrontare e probabilmente lunghi i decenni prima di raggiungere una reale parità. Per ridurre la disuguaglianza di genere e garantire uno sviluppo sostenibile abbiamo bisogno di “Uomini illuminati”, uomini che lavorano con noi e condividono con passione le prospettive future di cambiamento.

E' necessaria, quindi, un'alleanza tra le istituzioni, le aziende, la società civile, la scuola e il mondo maschile per sviluppare una consapevolezza «collettiva» sul contrasto al fenomeno di ogni forma di violenza di genere.

Ricordiamoci che, infatti, non soltanto le donne sono vittime ma anche gli orfani, le famiglie, la società e l'economia generale.





Ringrazio il Presidente del CUG della Corte dei Conti e la dott.ssa Patrizia Esposito per avermi coinvolta in una giornata di confronto di grande interesse, ringrazio le relatrici e i relatori nella consapevolezza dell'importanza della sinergia delle Amministrazioni per dare ogni contributo per realizzare l'equilibrio di genere e il contrasto a ogni forma di violenza e discriminazione.

**«Da Soli possiamo fare così poco; Insieme possiamo fare così tanto»
(Helen Keller)**

GRAZIE

comitatounicogaranzia@inps.it