



Modulo Jean Monnet

Becoming Europeans:
the Social Dimension of European Integration

Jean Monnet Lectures 2015-2016

Pari opportunità e politiche di genere nell'Unione
Europea e in Italia

Giovanna Vingelli

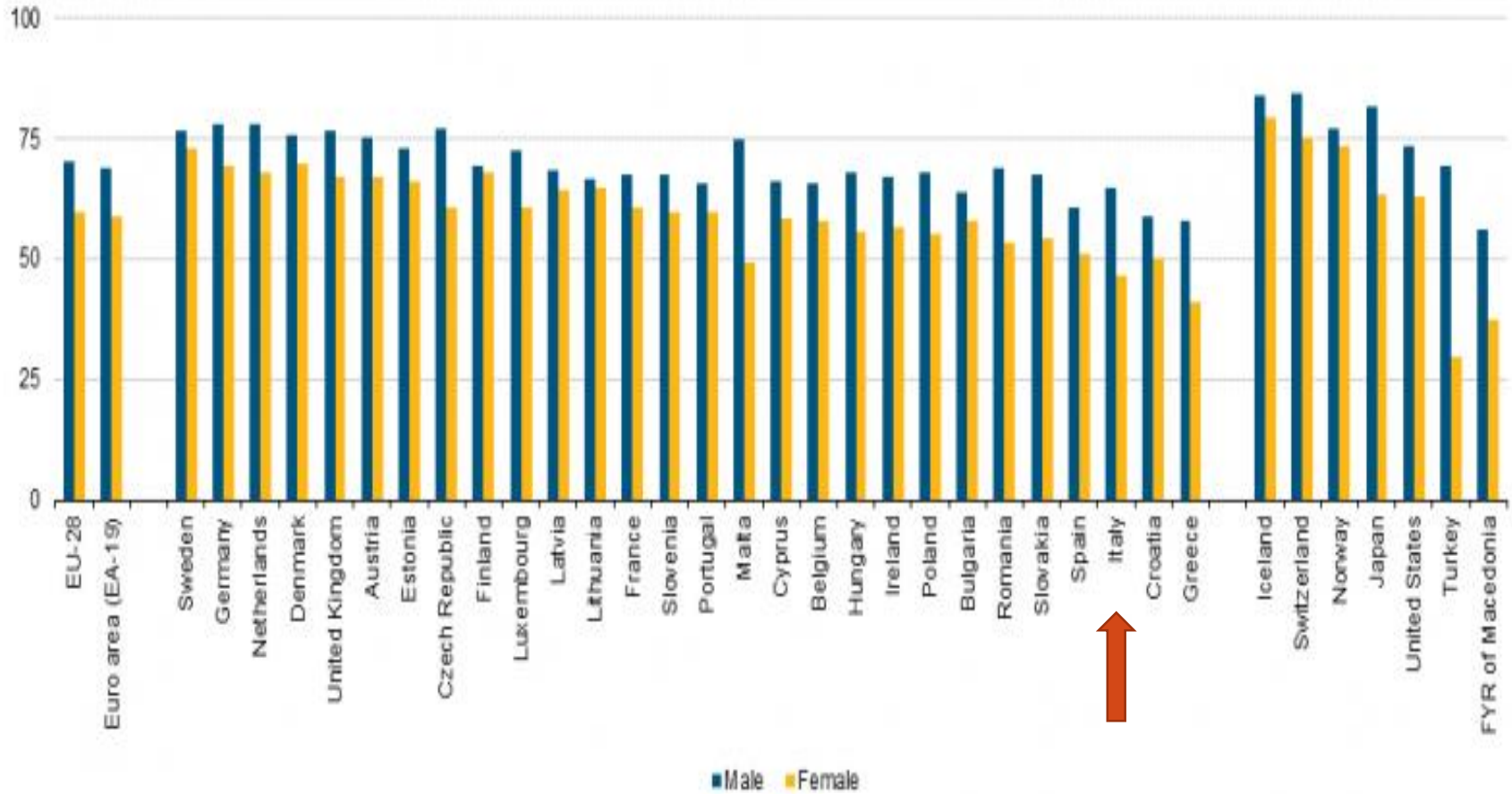
*Università della Calabria
Centro di Women's Studies
«Milly Villa»*

29 aprile 2016

Le principali componenti della politica per la parità di genere

AMBITO	SITUAZIONE DI DISUGUAGLIANZA DI GENERE	ESEMPI DI MISURE DI INTERVENTO
Rappresentanza politica	Esclusione dal diritto di voto Bassi livelli di rappresentanza femminile	Suffragio universale Introduzione di quote
Mercato del lavoro	Differenziali salariali Discriminazioni nell'accesso al, e nella permanenza sul, mercato del lavoro	Legislazione sulla parità salariale e di trattamento Azioni positive a favore delle donne (corsi di formazione, incentivi fiscali per l'imprenditoria femminile)
Contesto familiare	Ripartizione iniqua dei compiti famigliari a seconda del genere	Erogazione di servizi pubblici per l'assistenza agli anziani e la cura dell'infanzia Trasferimenti monetari Diritto di famiglia
Conciliazione tra vita familiare e professionale	La lavoratrice abbandona il mercato del lavoro alla nascita del suo primo figlio e vi rientra con difficoltà	Servizi socio-assistenziali Congedi parentali e opzionali Tempi e modalità flessibili di lavoro (part-time e telelavoro)
Contesto "privato" (diritti del corpo)	Riproduzione, sessualità, violenza di genere	Legislazione sul diritto di aborto, accesso ai metodi contraccettivi, legislazione sulla fecondazione assistita; legge contro la violenza di genere/omofobia

Employment rates by sex, age group 15–64, 2014 (Eurostat)



Gender overall earnings gap (GOEG) (%), 2010 (Eurostat)

	Average hourly earnings (EUR)		Average number of hours paid per month		Employment rate for age group 15-64 (%)		Gender overall earnings gap (%)
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	
EU-28	15.37	12.62	160	138	70.0	58.2	41.1
Belgium	19.80	17.78	155	132	67.4	56.5	35.9
Bulgaria	2.18	1.89	162	161	63.0	56.4	22.9
Czech Republic	6.00	4.73	172	168	73.5	56.3	41.0
Denmark	27.76	23.20	139	130	75.6	71.1	26.5
Germany	18.81	14.62	157	127	76.0	66.1	45.3
Estonia	5.73	4.17	164	155	61.7	60.8	32.2
Ireland	23.94	20.62	161	139	63.5	55.8	34.7
Greece	11.81	10.03	165	156	70.3	48.0	45.2
Spain	12.43	10.41	163	148	64.8	52.8	38.0
France	17.54	14.80	152	138	68.3	59.8	32.9
Croatia	6.03	5.69	169	166	62.7	52.1	23.0
Italy	14.82	14.04	165	142	67.5	46.1	44.3
Cyprus	13.12	10.91	171	163	75.3	63.0	33.7
Latvia	4.14	3.50	152	148	57.9	59.0	16.1
Lithuania	3.68	3.24	156	150	56.5	58.5	12.3
Luxembourg (1)	22.64	20.67	167	144	73.1	57.2	38.4
Hungary	4.91	4.04	166	162	59.9	50.2	32.7
Malta	8.71	8.08	171	148	72.5	39.5	56.3
Netherlands	18.85	15.56	146	104	80.0	69.3	49.1
Austria	16.37	12.45	164	133	76.0	65.7	46.7
Poland	5.32	5.08	165	151	65.3	52.6	29.6
Portugal	8.23	7.18	168	159	69.8	61.0	27.8
Romania	2.74	2.50	169	168	67.9	52.5	29.9
Slovenia	9.13	9.07	167	163	69.6	62.6	12.8
Slovakia	5.24	4.21	163	158	65.2	52.3	37.5
Finland	20.35	16.22	161	153	69.4	66.9	27.0
Sweden	19.33	16.31	165	146	74.6	69.7	30.2
United Kingdom	19.20	14.71	161	127	74.4	64.5	47.6
Iceland	13.72	11.29	170	146	80.1	76.2	32.8
Norway	30.29	25.51	151	124	77.3	73.3	34.4
Switzerland	29.96	24.62	166	128	84.6	72.5	45.7
FYR of Macedonia	2.91	2.75	168	167	52.8	34.0	39.5
Turkey	4.51	4.34	200	195	66.7	26.2	63.1



Distribution of tertiary education students by sex, EU-28, 2013 (%) (Eurostat)

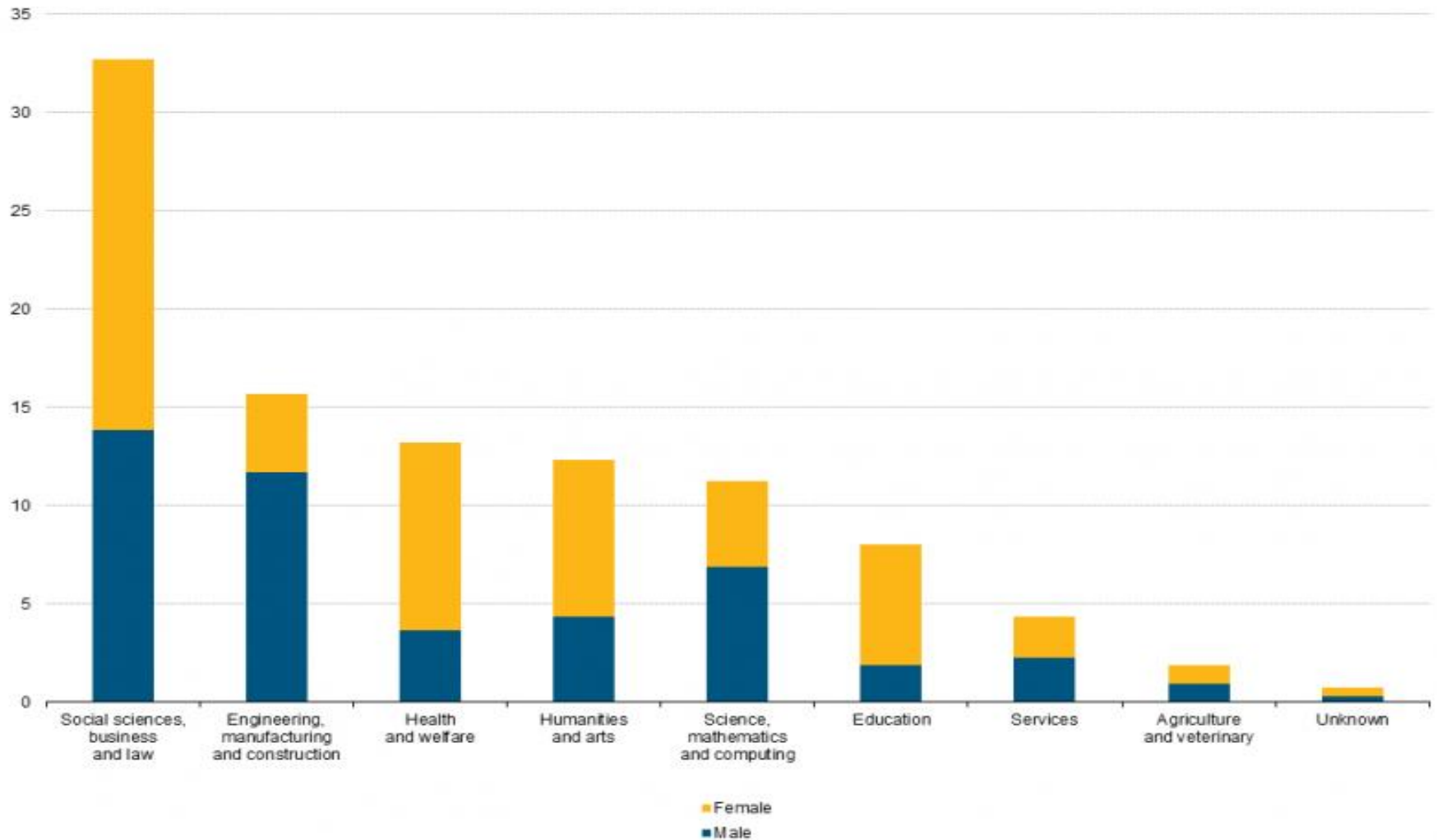


Figure 11: Representation of women and men on the boards of large listed companies in the EU, October 2014

Men Women

Source: European Commission database on women and men in decision-making

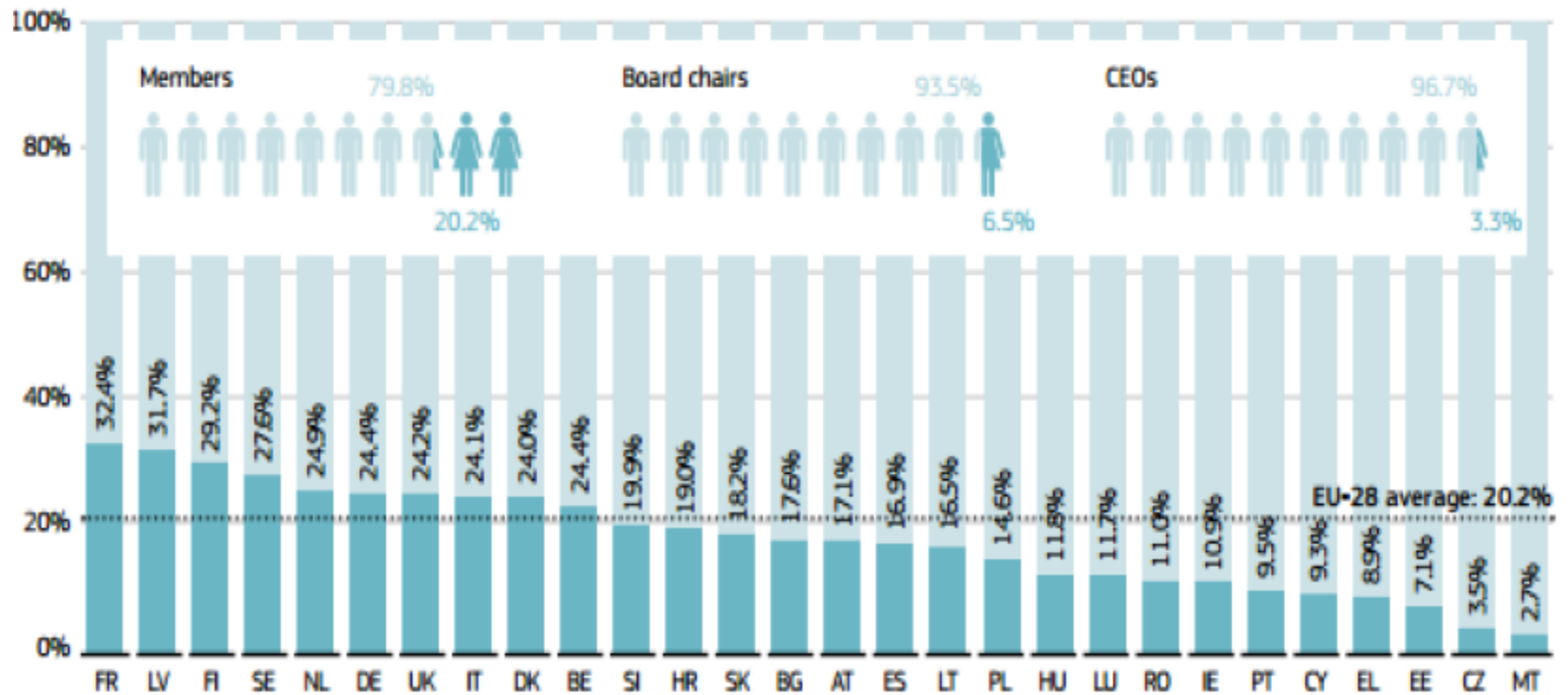
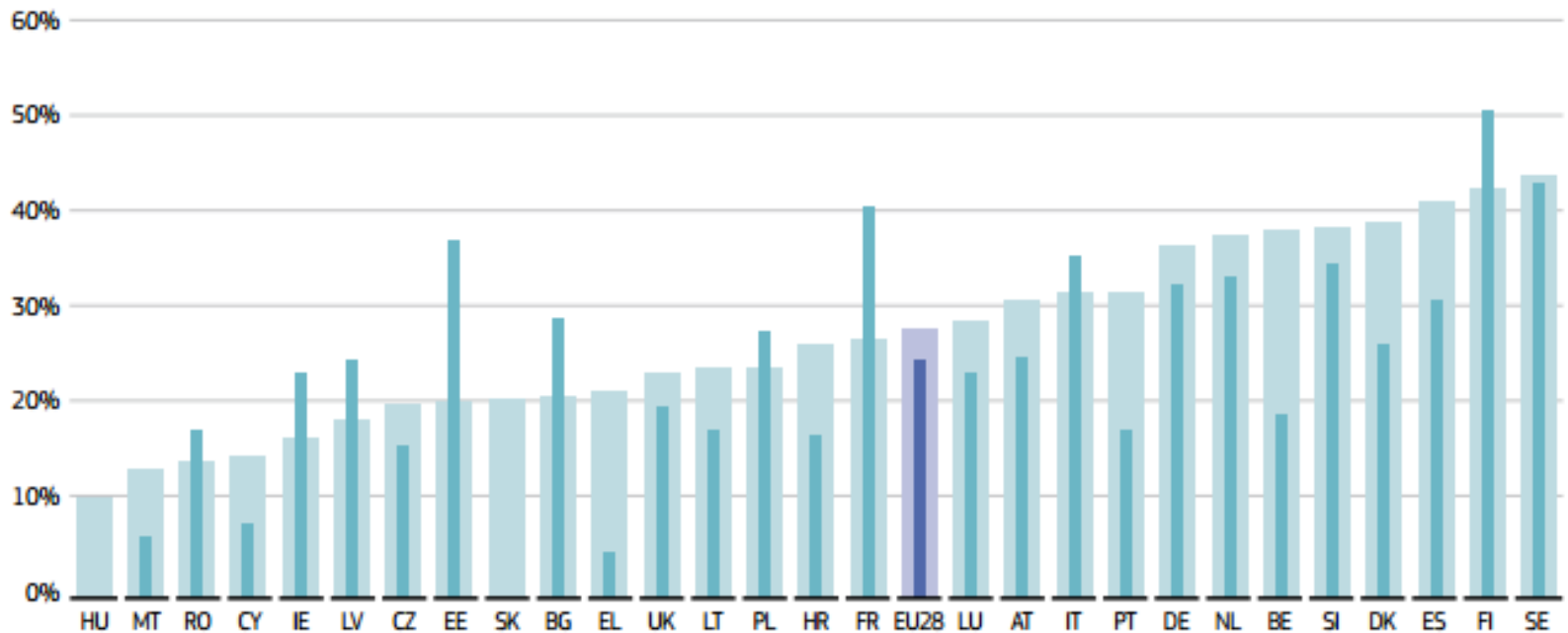


Figure 10: Proportion of women in national parliaments and governments, November 2014

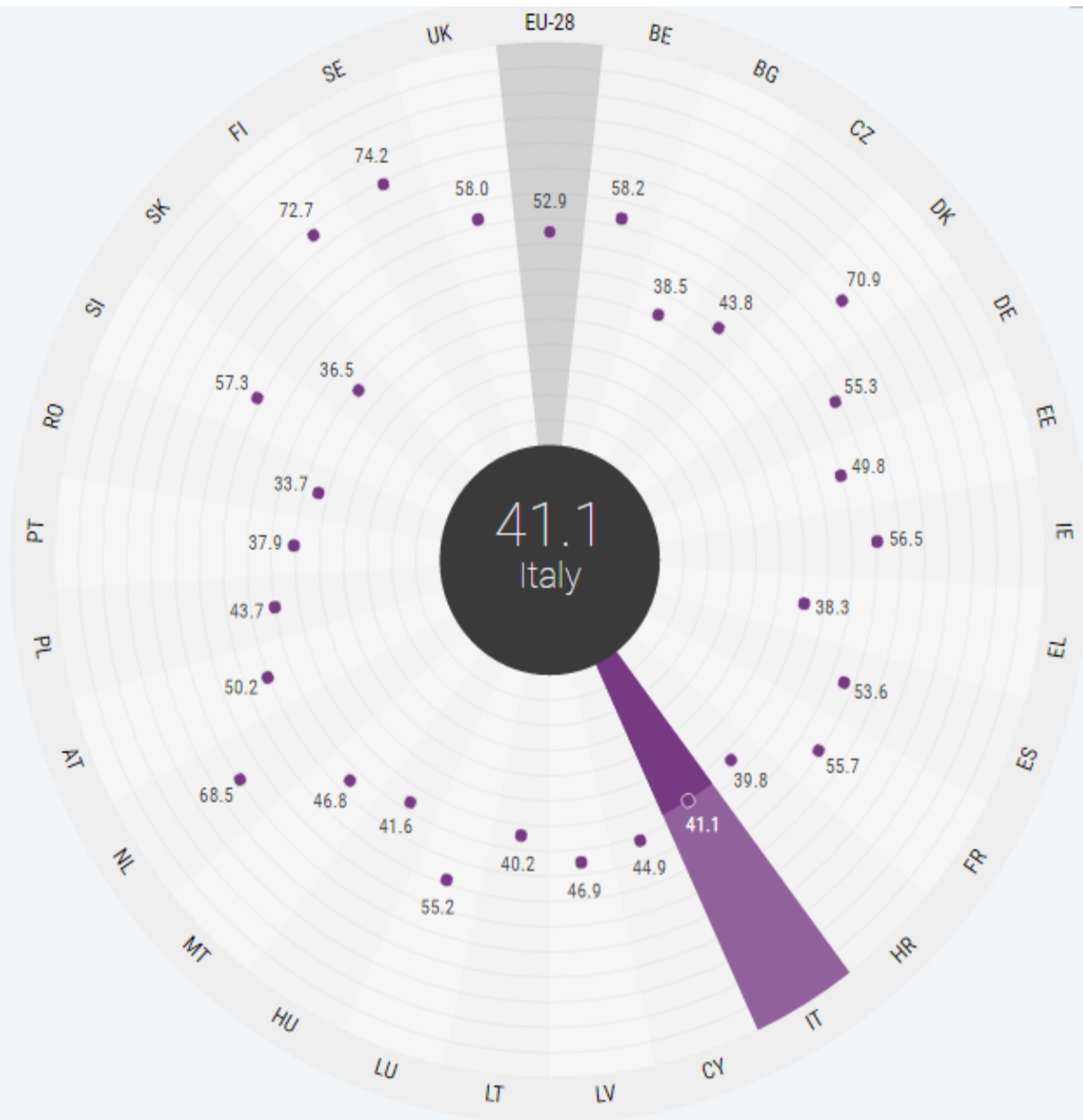
Parliament (single/lower house) Government (senior ministers)

Source: European Commission database on women and men in decision-making



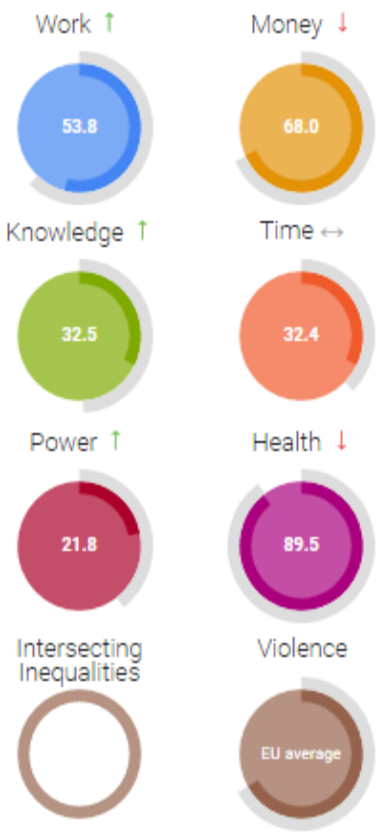
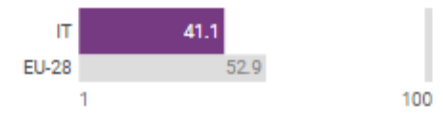
La violenza di genere nel mondo

- ✓ Una donna su tre è stata vittima di violenza sessuale, principalmente nell'ambito di una relazione affettiva;
- ✓ Nel 2012, una donna su due è stata uccisa dal proprio partner o da un familiare; soltanto 1 uomo su 20 è stato ucciso nelle stesse circostanze;
- ✓ Soltanto in 2/3 dei paesi la violenza domestica è punita dalla legge;
- ✓ Soltanto 52 paesi giudicano esplicitamente lo stupro all'interno del matrimonio un crimine;
- ✓ 2,6 miliardi di donne e ragazze vivono in paesi dove lo stupro all'interno del matrimonio non è considerato esplicitamente un crimine;
- ✓ In alcuni paesi, fino a un terzo delle adolescenti afferma che il primo rapporto sessuale è avvenuto con la forza;
- ✓ Nei paesi dell'Unione europea, circa il 44% delle donne ha subito molestie sessuali fin dall'età di 15 anni;
- ✓ 4,5 milioni di persone sono vittime di sfruttamento sessuale; il 98% di esse sono donne e ragazze;
- ✓ 133 milioni di donne e ragazze sono vittime di mutilazioni genitali femminili, praticate specialmente in 29 paesi dell'Africa e del Medio Oriente;
- ✓ La possibilità che una ragazza oggi subisca una MGF è 1/3 più bassa rispetto a 30 anni fa.



Italy

2012 →



Fasi di sviluppo della politica comunitaria per la parità di genere

I deboli inizi degli anni Cinquanta e Sessanta

Gli anni Settanta, anni in movimento

Equal treatment 1970s: pari opportunità (emancipazionismo),

Il consolidamento degli anni Ottanta

Azioni positive 1980s: misure speciali, riconoscimento della specificità

Le novità degli anni Novanta

Gender mainstreaming 1990s: gender bias nelle strutture istituzionali

Le incertezze di inizio secolo XXI

Intersezionalità. Discriminazioni multiple

Il *dual approach* europeo alle pari opportunità

Hard law

Normativa vincolante per Stati membri

- trattati
- direttive

Soft law

Azioni di sensibilizzazione e indirizzo

Raccomandazioni, atti programmatici e di indirizzo

Gender mainstreaming

Mac

L'adozione ufficiale da parte della UE di una duplice strategia per il conseguimento delle pari opportunità ed il superamento e la prevenzione delle discriminazioni sia tramite la realizzazione di azioni positive che attraverso l'utilizzo del *gender mainstreaming* quale strategia trasversale di sistema.

Il principio di «**gender mainstreaming**» consiste nel prendere in considerazione sistematicamente le differenze tra le condizioni, le situazioni e le esigenze delle donne e degli uomini nell'insieme delle politiche e delle azioni comunitarie

Azioni specifiche (azioni positive)
Misure specifiche e temporanee rivolte ad un gruppo particolare per rimuovere e prevenire la discriminazione o controbilanciare svantaggi causati da atteggiamenti, comportamenti o strutture esistenti nella società e nel mondo del lavoro, allo scopo di garantire una parità sostanziale.

Le pari opportunità in Europa

- **Art. 119** del trattato istitutivo della CEE (Roma 25 marzo 1957) (oggi 141) :
Ciascuno stato membro assicura durante la prima tappa e in seguito mantiene, l'applicazione del principio di parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro... (disapplicato in Italia fino al 1977 quando entrò in vigore la legge n. 903)
- Per retribuzione, secondo l'art. 119, si intende:
..il salario o il trattamento normale di base o minimo, e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo. La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso implica:
 - a) che la retribuzione accordata per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura;*
 - b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto di lavoro uguale.*

Caso Defrenne

- La sig.ra Gabrielle *Defrenne* aveva proposto un'azione contro la Sabena, la compagnia presso la quale lavorava come hostess, a motivo della discriminazione nella retribuzione che essa percepiva rispetto ai suoi colleghi di sesso maschile che svolgevano la stessa attività lavorativa (con successivo prepensionamento).
- Adita dal giudice belga, la Corte ha deciso nel 1976 che la norma del trattato che impone il principio di **parità delle retribuzioni tra lavoratrici e lavoratori per uno stesso lavoro** ha effetto diretto.

Anni Ottanta

Contesto politico

- Crisi economica
- Ripresa approcci liberisti
- Elezione di governi conservatori (Regno Unito, Belgio, Olanda e Danimarca)
- Resistenza inglese

Commissione europea/Piani pluriennali per le pari opportunità

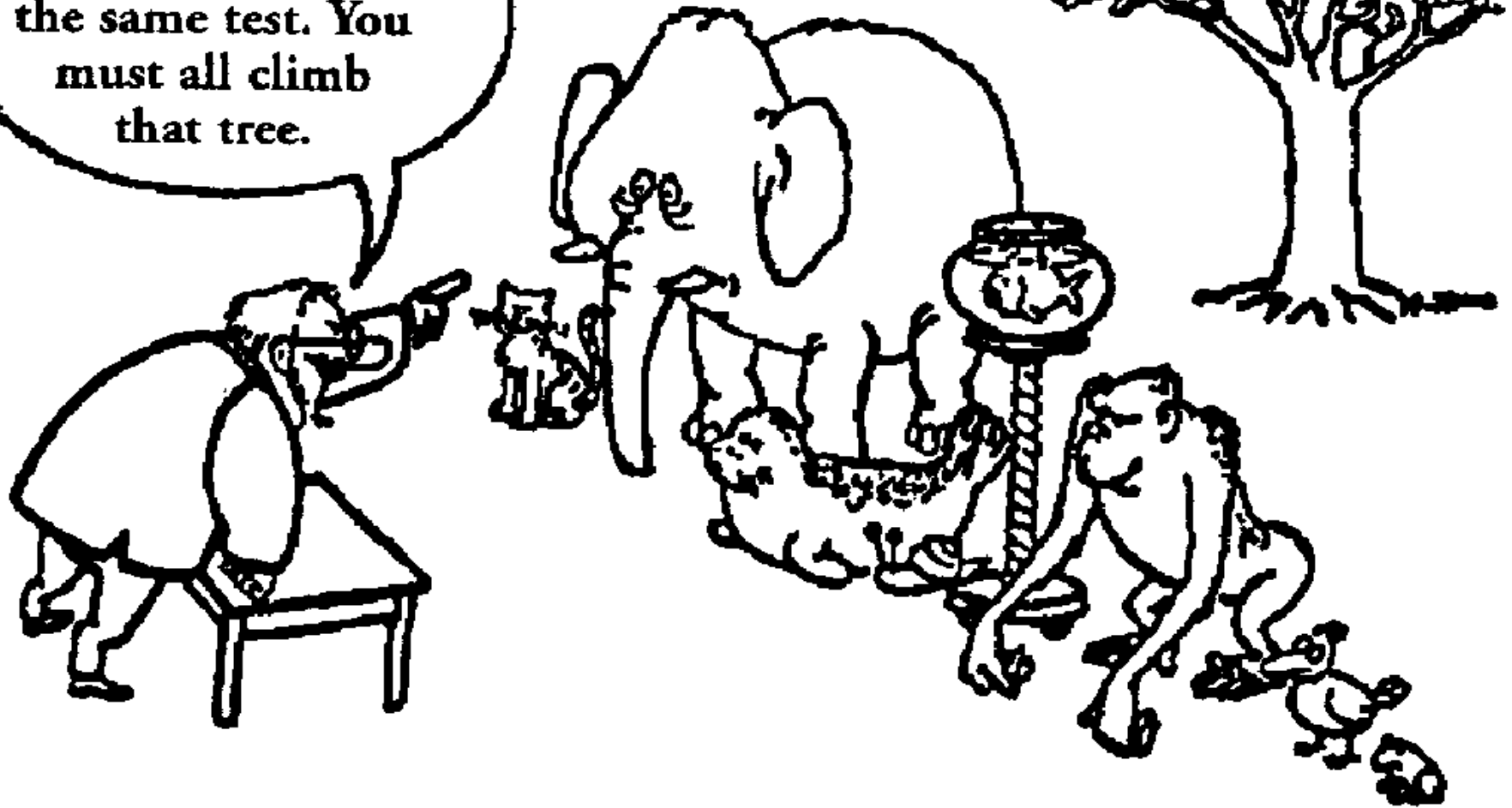
Strategia delle **AZIONI POSITIVE**



Azioni positive

- Misure «positive» riservate ad un gruppo discriminato e/o sottorappresentato, intraprese per eliminare e prevenire discriminazioni o per compensare svantaggi derivanti da atteggiamenti, comportamenti, o da strutture

To ensure a fair selection you all get the same test. You must all climb that tree.



Azioni positive (1)

Nel **1984** attraverso apposita raccomandazione del Consiglio dei Ministri della Comunità europea le “azioni positive” diventano lo **strumento operativo della politica europea** per promuovere la partecipazione delle donne a tutti i livelli e settori e dell’attività lavorativa.

La Raccomandazione viene recepita a livello nazionale nel 1991 dalla **Legge 125 del 10 aprile 1991**.

La legge è volta a tradurre concretamente il concetto ad azione positiva riprendendo ed amplificando i principi e le finalità che altre leggi avevano introdotto. (L.1204/71 e L.903/77)

Come agiscono ?

Attraverso il rafforzamento della presenza delle donne, accelerano il processo dell’uguaglianza e combattono le forme di discriminazione dirette ed indirette nei confronti delle lavoratrici.

- accelerazione del processo di instaurazione di fatto dell’uguaglianza tra donne e uomini
- lotta a tutte le forme di discriminazione dirette e indirette nei confronti delle lavoratrici

Azioni positive (2)

Ambiti d'intervento

- Formazione scolastica e professionale
- Accesso al lavoro
- Progressione di carriera
- Inserimento femminile nelle attività e nei settori professionali in cui le donne sono sotto rappresentate
- Equilibrio e migliore ripartizione tra i due sessi delle responsabilità familiari e professionali

Tipologie (forti/deboli)

* Azioni positive verticali

Relative alla promozione dell'avanzamento e della responsabilità

* Azioni positive orizzontali

Finalizzate alla creazione di occupazione mista

* Azioni positive miste

Una proporzione o **quota** definita di posti o risorse riservati a un gruppo specifico, generalmente sulla base di determinate regole o criteri, volti a correggere un precedente squilibrio. Le quote vengono spesso considerate con riferimento ai posti decisionali o all'accesso alla formazione.

Il Gender Mainstreaming (1)

Per il Consiglio d'Europa (1998) la strategia del *gender mainstreaming* rappresenta la (ri)organizzazione, miglioramento, evoluzione e valutazione dei processi decisionali ad ogni livello, ai fini dell'inserimento della prospettiva della parità tra uomo e donna da parte degli attori generalmente coinvolti nell'attuazione delle politiche

Questa definizione è stata ampiamente adottata in quanto accentua l'eguaglianza di genere come obiettivo – al posto di porre l'accento sulle donne come *categoria* speciale – e perché enfatizza il fatto che il *gender mainstreaming* rappresenta una strategia.

Il *gender mainstreaming*, secondo questa definizione, riguarda la (ri)organizzazione delle procedure, delle routines burocratiche e delle responsabilità per l'assunzione di una prospettiva di uguaglianza di genere attraverso un approccio *orizzontale*. L'accento è, come si è detto, sul genere e non sulle *donne*. L'assunto è che *tutte* le politiche hanno un riflesso di genere, che *tutte* le politiche sono un elemento fondamentale nella costruzione delle istituzioni sociali – che non sono quindi neutrali rispetto al genere – e che tali istituzioni siano quindi una componente fondamentale nel continuo processo di (ri)produzione dell'ineguaglianza di genere.

Ciò implica una serie d'attività fra loro strettamente collegate:

- → sostenere e rafforzare la volontà politica di raggiungere l'uguaglianza e l'equità fra uomini e donne a livello locale, regionale, nazionale e globale;
- →. incorporare una prospettiva di genere nei processi di pianificazione e progettazione dei vari ministeri e dipartimenti, in special modo di quelli che curano gli aspetti economici, gestionali e giuridici;
- → integrare una prospettiva di genere in tutte le fasi di progettazione delle politiche e dei programmi pubblici (analisi, sviluppo, implementazione, valutazione, monitoraggio);
- → utilizzare statistiche disaggregate per sesso per promuovere l'individuazione di indicatori che rivelino l'impatto potenzialmente diverso di uno stesso provvedimento sugli uomini e sulle donne;
- → aumentare il numero delle donne nei luoghi decisionali, sia nel settore pubblico, sia in quello privato;
- → individuare strumenti adeguati per formare il personale alla consapevolezza di genere.

Due approcci al microscopio

L'approccio incentrato sulle donne ritiene la loro mancanza di partecipazione come il problema principale

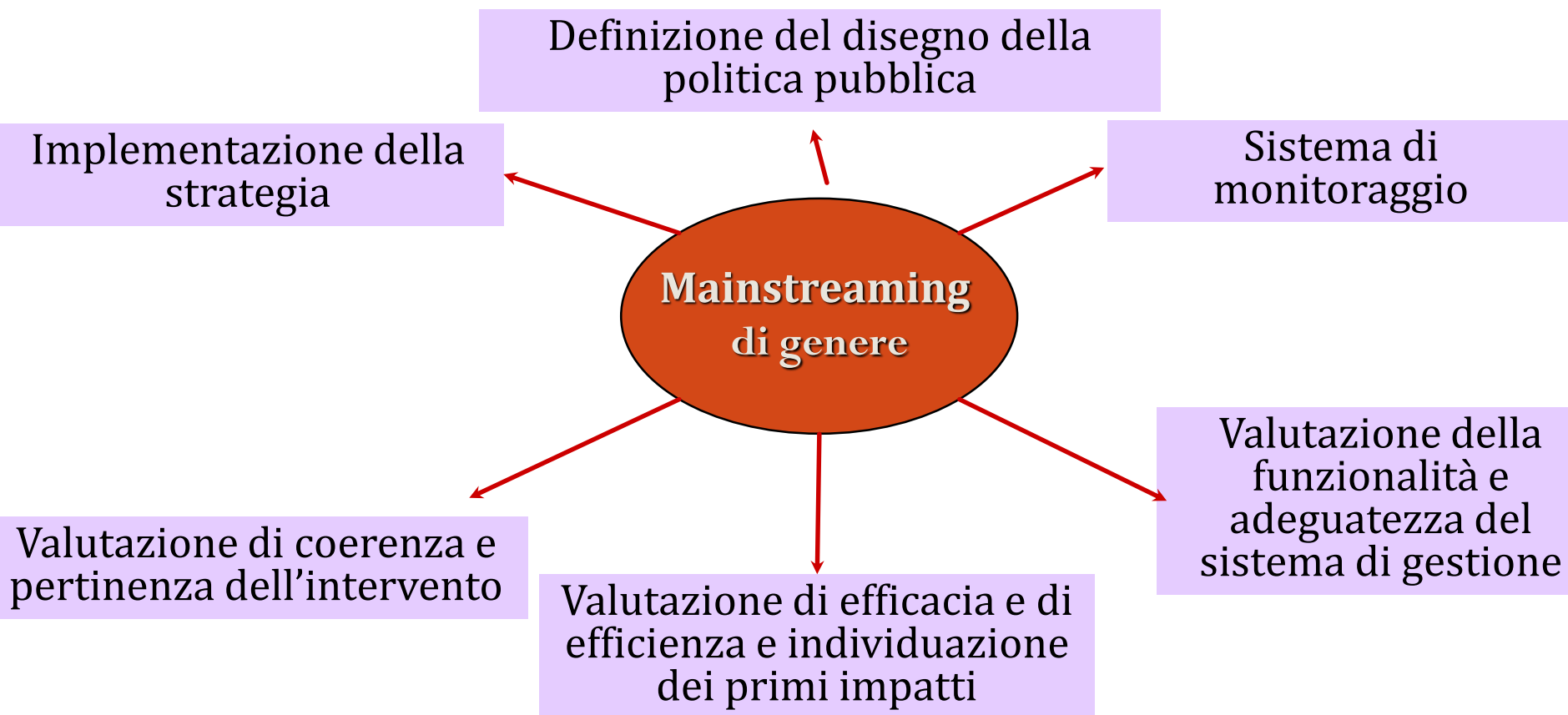
Il <i>focus</i> :	le donne
Il problema:	l'esclusione delle donne
L'obiettivo:	uno sviluppo più efficace ed efficiente
La soluzione:	integrare le donne nelle strutture esistenti
Le strategie:	progetti rivolti esclusivamente alle donne. Aumento della produttività, del reddito e della capacità di gestire la famiglia per le donne

L'approccio di genere è incentrato sulle persone

Il <i>focus</i> :	i rapporti tra gli uomini e donne
Il problema:	la disparità nei rapporti che impedisce uno sviluppo equo e la piena partecipazione di donne e uomini
L'obiettivo:	uno sviluppo equo in cui le donne e gli uomini condividano decisioni e potere, opportunità e risorse
La soluzione:	trasformare rapporti e strutture ineguali, consentire una partecipazione attiva delle persone svantaggiate e delle donne
Le strategie:	identificare e rispondere alle esigenze pratiche e strategiche espresse dalle donne e dagli uomini al fine di migliorarne la condizione

Fonte: *Gender Analysis and Gender Planning Training Module for UNDP Staff*
<http://www.undp.org/gender/tools.htm>

Il modello analitico del gender mainstreaming



Azioni positive/Mainstreaming

- Anni 80
 - *Frame*: giustizia e democrazia
 - Attori: women's groups, partiti politici, legislatori
 - Politiche: focus sulla rappresentanza politica (quote)
 - Rappresentanza: descrittiva
 - Gender: focus sull'appartenenza di sesso come soggetto di policy
- Anni 90/00
 - *Frame*: modernizzazione e efficienza
 - Attori: burocrazia, istituzioni, società civile
 - Politiche: ampio focus , in particolare sulla burocrazia e sulla società civile
 - Rappresentanza: sostanziale
 - Gender: focus sull'appartenenza di sesso come oggetto di policy

Il Trattato di Amsterdam - 1997

Art.2: Parità tra donne e uomini

Art.3: Eliminazione delle disuguaglianze e promozione della parità tra donne e uomini anche attraverso il mainstreaming di genere

Art.13: Provvedimenti opportuni (azioni positive) per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, le origine etniche, la religione, ecc.

Art.118: Parità tra donne e uomini attraverso la promozione delle pari opportunità sul mdI

Art.141: Assunzione di responsabilità da parte di ciascuno Stato membro nell'applicazione del principio di parità di retribuzione e di trattamento adottando iniziative che ne assicurino l'attuazione

La normativa europea contro la discriminazione

- Uguaglianza di genere (occupazione, formazione professionale, previdenza sociale, beni e servizi) ex art. 141 Trattato di Amsterdam
- Razza ed origine etnica (direttiva 2000/43) = occupazione, formazione professionale, previdenza sociale, educazione, beni e servizi
- Religione, età, disabilità, orientamento sessuale, convinzioni personali (dir. 2000/78) = occupazione, formazione professionale

Il Consiglio Europeo di Nizza - 2000

Proclamazione, da parte del Consiglio, del parlamento e della Commissione, della **Carta dei diritti fondamentali**

il principio di Pari Opportunità viene affermato nel

Capo III Uguaglianza

Art. 21 E' vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata in particolare sul **sesso**, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età, o le tendenze sessuali". (**uguaglianza di trattamento in ogni area**)

Art.23 Parità tra uomini e donne

"...Il principio di parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedono vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato."

Capo IV Solidarietà

Art.33 *Vita familiare e vita professionale*

- ✓ Diritto alla tutela contro il licenziamento per maternità
- ✓ Diritto al congedo di maternità retribuito
- ✓ Diritto al congedo parentale

Azioni Positive

Trattato di Lisbona

Ha modificato i trattati istitutivi dell'Unione Europea ed è in vigore dal 1° dicembre 2009.

- **Articolo 1 bis:** "*la parità tra donne e uomini* è uno dei "valori comuni" agli stati membri.
- **Articolo 2, comma 3:** l'Unione combatte le discriminazioni e promuove "*la parità tra donne e uomini*".

Come è cambiata nel tempo la definizione di parità/pari opportunità ?

Parità tra **lavoratore e lavoratrice** sul posto di lavoro

Parità tra **uomini e donne** nella vita sociale, economica e politica

Parità tra **individui** indipendentemente dal sesso, età, razza, etnia, religione, orientamento sessuale, handicap

Strategie per le pari opportunità

STRATEGIA	DIAGNOSI Cosa non va?	ATRIBUZIONE DEL PROBLEMA Chi/cosa è responsabile del problema?	PROGNOSI Qual è la soluzione?	AZIONE Chi deve fare qualcosa?	
<i>Parità di trattamento</i>	Situazione di diseguaglianza formale fra uomini e donne	Responsabilità individuali	Modifiche legislative per garantire la parità di diritti	Legislatori, parlamento	<i>Tinkering (riparazione)</i>
<i>Azioni positive</i>	- Ineguali condizioni di partenza per uomini e donne, e generalmente per le donne sfavorevoli; - mancanza di risorse, capacità e strumenti per le donne	Ragioni individuali e strutturali	Progettare e finanziare specifiche azioni per sanare problemi di particolari gruppi	Specifiche agenzie e istituzioni per la parità	<i>Tailoring (dissolvimento)</i>
<i>Gender mainstreaming</i>	Le istituzioni e le politiche riflettono e riproducono situazioni di diseguaglianze di genere	Gli attori politici	Riorganizzare il processo di policy-making in modo da inserire una prospettiva di genere in tutte le politiche	Tutti gli attori politici che partecipano al processo decisionale	<i>Mainstreaming</i>

Strategia per la parità fra le donne e gli uomini 2010-2015

➤ La Commissione sottolinea la necessità di tenere in considerazione la **parità fra i generi in tutte le politiche dell'UE.**

➤ **5 campi d'azione specifici:**

- ❖ **L'indipendenza economica**
- ❖ **Riduzione delle differenze di retribuzione**
- ❖ **Maggior rappresentanza di donne nei processi decisionali e nelle posizioni di potere**
- ❖ **Il rispetto della dignità e dell'integrità delle donne, ma anche la lotta alla violenza basata sul genere, comprese le prassi nocive dettate da consuetudini o tradizioni**
- ❖ **Impegno a difendere la parità tra donne e uomini nel quadro delle relazioni con i paesi terzi.**

Patto europeo per l'uguaglianza di genere 2011 – 2020

Il Consiglio dell'Unione europea il 7 Marzo 2011 ha adottato il nuovo Patto che invita gli Stati membri e l'Unione a prendere misure volte a :

- eliminare gli **stereotipi di genere**, assicurare un **medesimo salario** per analogo lavoro e promuovere l'**uguale partecipazione delle donne nell'assunzione di decisioni**;
- migliorare l'**offerta di servizi accessibili e di buona qualità per la cura dei bambini** e promuovere **orari di lavoro flessibili**;
- rafforzare la prevenzione della **violenza contro le donne** e la protezione delle vittime e concentrarsi sul ruolo degli uomini e dei ragazzi per eliminare la violenza.

Viene anche riaffermata l'importanza di integrare la *prospettiva di genere* in tutte le politiche, compresa l'azione esterna dell'UE.

Europa 2020: le 7 «Iniziative faro»

La Commissione ha presentato **7 flagship initiatives** per catalizzare i progressi relativi ai tre obiettivi prioritari posti per il 2020:

1. *INNOVATION UNION*
2. *DIGITAL AGENDA FOR EUROPE*
3. *YOUTH ON THE MOVE*
4. *UN'EUROPA EFFICIENTE SOTTO IL PROFILO DELLE RISORSE*
5. *UNA POLITICA INDUSTRIALE PER L'ERA DELLA GLOBALIZZAZIONE*
6. *UN'AGENDA PER NUOVE COMPETENZE E PER L'OCCUPAZIONE*
7. *PIATTAFORMA EUROPEA CONTRO LA POVERTÀ E L'ESCLUSIONE SOCIALE*

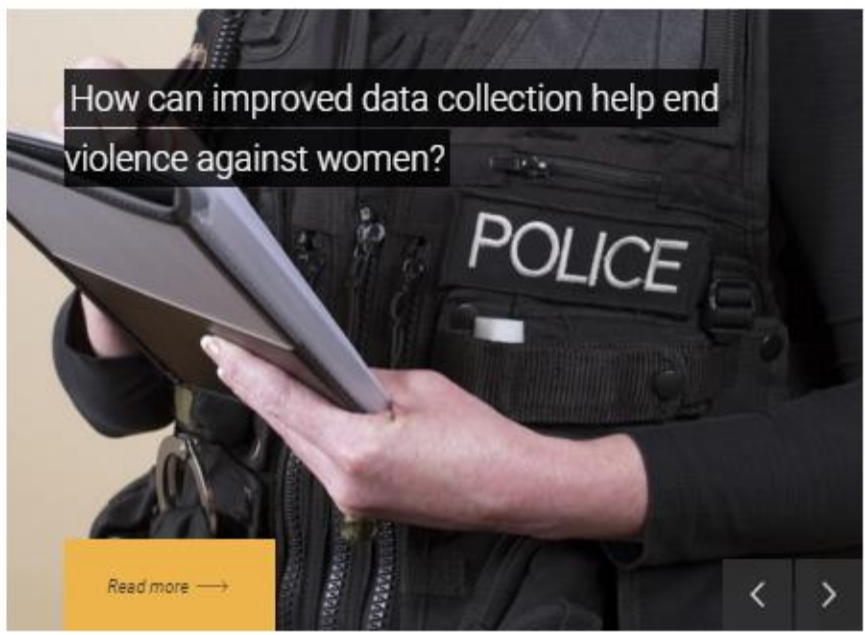
L'uguaglianza di genere non costituisce oggetto di una specifica iniziativa faro, è piuttosto un obiettivo trasversale.

Le flagship initiatives maggiormente correlate alla tematica sono:

- **Un'agenda per nuove competenze e per l'occupazione**
- **Piattaforma europea contro la povertà e l'esclusione sociale**
- **Digital Agenda for Europe** in cui grande rilievo assumono le iniziative che enfatizzano il ruolo delle donne in tale settore, in particolare l'iniziativa ICT Woman in Europe.



- About EIGE
- RDC
- Gender Mainstreaming
- Gender-based violence
- Gender Statistics
- Monitoring the BPfA
- More areas
- News and Events



[Read more →](#)

<p>Gender Mainstreaming</p>	<p>Gender-based violence</p>
<p>Monitoring the Beijing Platform for Action</p>	<p>Gender Equality Index & Gender Statistics</p>

inGenere - Windows Internet Explorer

http://www.ingener.it/

File Modifica Visualizza Preferiti Strumenti ?

Preferiti PoD BLOG inGenere gender equality proj... Come faccio a fare c...

Login Registrati

cerca

in genere
donne e uomini per la società che cambia. idee, numeri, politiche

chi perché come

da dicembre 2009
newsletter quindicinale

>> **Ricerche**

>> **Recensioni**

>> **Voci dalla rete**

>> **Noi sui media**

>> **Argomenti**

Madamine, il catalogo è questo
di Paola Di Cori

Una risposta frequente alle cronache da Arcore è nella strategia dell'anticatalogo: di donne illustri, geniali, sagge. Ma a nessuno è mai venuto in mente di pubblicare elenchi di "anti-puttanieri". La serialità, pilastro degli stereotipi, può servire anche a ribaltarli. Purché usata con qualità e fantasia

Commenta
27/01/2011 | [Corpo e sessualità](#)

Donne competenti ma non competitive?
di Magda Bianco

Se le donne hanno meno potere, questo dipende anche dalla loro scarsa voglia di competere? Molti studi dimostrano che questo è possibile. Ma resta il peso del contesto esterno. Per alleggerirlo, e per ridurre le resistenze al cambiamento, sono utili le quote ex ante

Commenta
27/01/2011 | [Discriminazioni e pari](#)

newsletter
>> [iscriviti](#)

>> *il forum di in genere*

Sesso e politica, che dicono gli uomini?

Qualche tempo fa su questo sito abbiamo lanciato un forum: "prostitute e clienti". Parlavamo del modello scandinavo, dell'alternativa tra proibire e regolarizzare, della necessità di spostare l'attenzione sul cliente

http://www.ingener.it/articoli

Internet | Modalità protetta: attivata

22:25
03/02/2011