

5

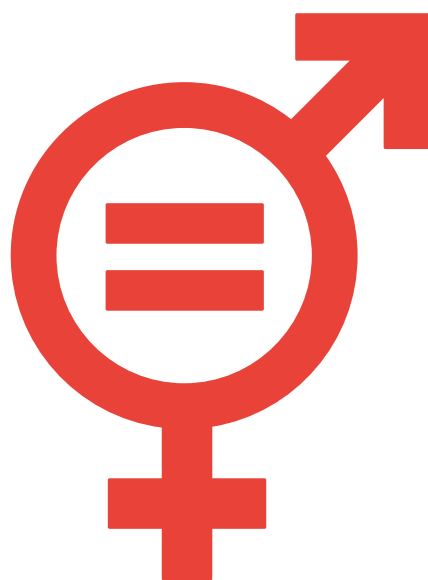
PARITÀ  
DI GENERE

Position Paper 2023

Gruppo di Lavoro sul Goal 5



L'EGUAGLIANZA  
DI GENERE:  
UN OBIETTIVO  
TRASVERSALE





**5**

**PARITÀ  
DI GENERE**

**Position Paper 2023**

Gruppo di Lavoro sul Goal 5

**L'EGUAGLIANZA  
DI GENERE:  
UN OBIETTIVO  
TRASVERSALE**

**Maggio 2023**

**Questo documento è stato realizzato nell'ambito delle iniziative del Gruppo di lavoro ASviS sul Goal 5 "Parità di genere".**

**Coordinatrici del Gruppo di lavoro:** Dora Iacobelli, Liliana Ocmin e Rosanna Oliva de Conciliis

**Referenti:** Elisabetta Cammarota, Giuliana Coccia, Silvia Moriconi

**Autrici della pubblicazione:** Elisabetta Cammarota, Laura Cavatorta, Giuliana Coccia, Silvia Cutrera, Patrizia De Michelis, Dora Iacobelli, Silvia Moriconi, Liliana Ocmin, Rosanna Oliva de Conciliis, Sonia Ostrica, Maria Grazia Panunzi, Esmeralda Rizzi, Sofia Tarasi

**Aderenti:** Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani - ACLI, Associazione per la Difesa e l'Orientamento dei Consumatori - ADOC, Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza - AIAS, Associazione Italiana Donne per lo Sviluppo - AIDOS, Associazione Italiana per gli studi sulla Qualità della Vita - AIQUAV, Amref health Africa - Italia, Club Alpino Italiano - CAI, Centro italiano femminile nazionale, Confederazione Generale Italiana del Lavoro - CGIL, Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori - CISL, Compagnia di San Paolo, Confartigianato, Confederazione cooperative italiane - Confcooperative, Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, Confederazione sindacale datoriale delle micro, piccole e medie imprese - Confimprese Italia, Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria - CREA, Earth day Italia, Edge, Federmanager, Federterziario, Federazione nazionale insegnanti - Fnism, Fondazione Ecosistemi, Fondazione Ey Italia onlus, Fondazione Gramsci onlus, Fondazione Kpmg, Fondazione Sodalitas, Fondazione Terre des hommes Italia, Fondazione Unipolis, Fondazione Èbbene, Future food institute, Global thinking foundation, Istituto affari internazionali - IAI, Istituto nazionale di documentazione, innovazione e ricerca educativa - Indire, Istituto nazionale di bioarchitettura, Legacoop - Lega nazionale delle cooperative e mutue, Omep Italia - Comitato italiano dell'Organizzazione mondiale per l'educazione prescolare, Pari o dispare, Planet life economy foundation, Rete per la parità, Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile - RUS, Unione Italiana del Lavoro - UIL, WeWorld.

**Data di pubblicazione:** maggio 2023

ISBN 979-12-80634-20-7

**La pubblicazione è a cura dell'ASviS - Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile:**

Responsabile collana: Flavia Belladonna

Revisione editoriale: Milos Skakal

Progetto grafico e impaginazione: Cristiana Focone, Knowledge for Business

Sede ASviS: Via Farini 17, 00185 Roma, [www.asvis.it](http://www.asvis.it)

# INDICE

## L'eguaglianza di genere: un obiettivo trasversale

<b>1. Introduzione: Il gap di genere in Italia</b>	5
<b>2. Il lavoro e l'autonomia economica delle donne</b>	7
2.1 L'impatto della pandemia sul lavoro: transizione digitale e sostenibilità ambientale	7
2.2 Luci e ombre dello smart working, le sue tante definizioni e i primi approcci alla sua misurabilità	9
2.3 L'imprenditoria femminile	10
2.4 Condivisione, servizi e welfare per liberare il tempo delle donne	12
2.5 Occupazione femminile: le opportunità offerte dal PNRR	14
<b>3. Leadership e democrazia paritaria per l'empowerment delle donne</b>	17
3.1 La limitata presenza di donne nei luoghi decisionali e apicali	17
3.2 La leadership femminile nelle imprese fa la differenza: la legge Golfo-Mosca e non solo	17
3.3 La costruzione di una vera democrazia paritaria	18
<b>4. Le diverse facce della violenza sulle donne: la prevenzione e il contrasto</b>	21
4.1 La violenza e gli strumenti per il suo contrasto	21
4.2 La violenza economica e la vittimizzazione secondaria	22
4.3 La violenza nel mondo del lavoro	23
4.4 Le donne con disabilità	25
4.5 Tratta, sfruttamento degli esseri umani e immigrazione	26
<b>5. Salute e medicina di genere</b>	29
5.1 Il potenziamento dei servizi sanitari di prossimità	29
5.2 La necessità di ripensare la struttura dei servizi socio-assistenziali	31
5.3 Salute e diritti riproduttivi: focus disabilità e accesso ai servizi	32
<b>6. Conclusioni</b>	33



## 1. INTRODUZIONE: IL GAP DI GENERE IN ITALIA

Le ultime stime evidenziano che **per ridurre il divario di genere nel mondo ci vorranno altri 132 anni**. Quattro in meno rispetto al 2021, quando erano 136: un progresso però troppo lento per recuperare la battuta d'arresto della pandemia di Covid-19, che ha riportato indietro la parità di genere di una generazione.

A livello mondiale, i dati del World Economic Forum di luglio 2022 posizionano **l'Italia al 63esimo posto nella graduatoria globale** (146 Paesi valutati in termini di partecipazione economica e politica, salute e livello di istruzione), mantenendo la stessa posizione della classifica 2021 e **ben lontana da molti altri Stati europei**. A separare il nostro paese dalla Spagna (17esima), ci sono 46 posizioni, 48 dalla Francia e 53 dalla Germania. Rispetto al 2021, l'Italia ha migliorato il suo punteggio globale di 0,001 e nella classifica rimane subito dopo Uganda e Zambia e appena prima della Tanzania.

L'**indicatore sull'eguaglianza di genere dell'Eige** (European Institute for Gender Equality), costruito su diverse dimensioni attraverso cui viene misurata la parità (l'occupazione, la gestione del tempo, le risorse economiche, la conoscenza, la salute, il potere), **colloca nel 2022 l'Italia al 14esimo posto rispetto ai 27 stati membri dell'UE**, con 65 punti e uno scarto con la media europea di 3,6 punti.

La pandemia ha fatto emergere con evidenza problematiche e dinamiche che caratterizzano in Italia **il rapporto delle donne con il lavoro, l'inadeguatezza del sistema dei servizi socio assistenziali, il permanere di stereotipi di genere** che ancora incidono sulla divisione dei carichi di cura all'interno della famiglia. Gli ultimi anni hanno mostrato una crescita di attenzione alla presenza delle donne in alcuni ambiti lavorativi, all'accesso alla formazione nelle discipline STEM, alla rimozione di ostacoli e difficoltà nell'accesso al credito. **Il welfare nel nostro paese non è in grado di accompagnare le trasformazioni della società adattando l'of-**

**ferta di servizi alle nuove esigenze**. La difficile situazione lavorativa e quindi anche reddituale delle donne e il limitato supporto pubblico e nei carichi di cura ne compromettono il benessere complessivo nonché il diritto alla maternità, testimoniato dal costante calo del tasso di natalità. Perdurano episodi e dinamiche di violenza di genere in ambito familiare, lavorativo, sanitario.

Così come abbiamo bisogno dell'ingresso massiccio delle donne nel mondo del lavoro perché abbiano autonomia economica e per contribuire a **rilanciare la produttività e l'economia del Paese**, dobbiamo garantire approcci culturali diversi, progettualità alternative, nuove prospettive di sviluppo, per dotarci di un assetto sociale ed economico più inclusivo, capace di realizzare un presente migliore e pianificare un futuro più generoso per le generazioni che verranno, coerentemente con le modifiche apportate alla nostra Costituzione.

È necessario un **cambiamento di paradigma culturale per il superamento degli stereotipi a partire dal linguaggio**, che abbia il coraggio di scardinare meccanismi obsoleti e gravosi sulle donne e sulla società, in un percorso educativo che si sviluppi già a partire dalle scuole. Primo livello su cui agire per contrastare gli stereotipi è quello **della scuola e della formazione proprio a partire dal linguaggio**. Il Gruppo di lavoro (GdL) sul Goal 5 "Parità di genere" ha organizzato un seminario aperto a tutta la struttura ASviS su questo tema<sup>1</sup>.

Il GdL sul Goal 5 di ASviS ritiene fondamentale che il raggiungimento dei target dell'eguaglianza di genere parta dal superamento degli stereotipi che ancora influenzano la nostra società e la vita di tante donne e uomini nel nostro Paese. Il presente documento offre una **panoramica delle criticità** che caratterizzano ancora oggi la situazione delle donne, presentando nello stesso tempo alcune **proposte ed indicazione di strumenti per il progressivo**, e ci augu-

riamo ravvicinato nel tempo, **superamento dei divari di genere.**

In particolare, **sono stati scelti quattro focus di analisi: il lavoro, i processi di empowerment e leadership, il contrasto e la prevenzione della violenza, la salute.**

---

**NOTE**

<sup>1</sup> Seminario a cura della prof.ssa Stefania Cavagnoli, "Curare la lingua per contrastare gli stereotipi", 30 Marzo 2021



## 2. IL LAVORO E L'AUTONOMIA ECONOMICA DELLE DONNE IN ITALIA

<b>Tasso di occupazione femminile (20-64): 55,0% vs. 74,7 % uomini</b> (Istat Forze di lavoro 2022)
<b>Tasso di occupazione femminile (età 20-49) senza figli 73,9% vs. 53,9% donne con figli minori di 6 anni</b> , rapporto tra i due tassi 0,73 (anno 2021 Rapporto Bes Istat)
<b>Divari territoriali tasso di occupazione femminile: Nord 65,3%, Centro 61,8%, Mezzogiorno 37,1%</b> (Istat Forze di lavoro 2022)
<b>Gap occupazionale</b> (rapporto occupate/occupati): <b>74,0 Italia</b> - Obiettivo europeo <b>83,4</b> (Istat Forze di lavoro 2022)
<b>Incidenza part time: 31,8%</b> delle donne vs. <b>8,3%</b> degli uomini (Istat Forze di lavoro 2022)
<b>Tasso di attività (20-64): 60,5%</b> donne vs. <b>80,4</b> uomini (Istat Forze di lavoro 2022)
<b>Divario retributivo medio annuale delle donne: 43,7% vs. 39,6%</b> Europa (Istat Rapporto Bes 2021)
<b>Divario pensionistico delle donne: pensioni erogate ad uomini 85.831</b> con un assegno medio di 1381 euro vs. <b>94.926</b> erogate a <b>donne</b> con un assegno medio di <b>976 euro</b> (Inps, Osservatorio flussi pensionamento 2022)
<b>Copertura posti asili nido: 27,2%</b> dei bambini residenti fino a 2 anni (Istat 2020)

### 2.1 L'impatto della pandemia sul lavoro: transizione digitale e sostenibilità ambientale

La pandemia da Covid-19 ha visto le donne farsi carico di un surplus di lavoro, difficoltà e responsabilità, ma oggi le misure messe in campo per rilanciare il Paese non sembrano intervenire con altrettanta attenzione sui loro problemi.

Si è stimato che durante il primo lockdown **due terzi delle donne occupate siano rimaste al lavoro in presenza e quindi maggiormente esposte ai rischi fisiologici e psicologici**<sup>2</sup>. Anche per le donne che hanno lavorato da casa, il lockdown è stato sinonimo di maggiore difficoltà e impegno, soprattutto per quelle con figli piccoli che hanno dovuto affiancare i figli nella didattica a distanza mantenendo al contempo gli impegni di lavoro ordinari in case inusualmente affollate. In questo contesto, la situazione occupazionale ha registrato un crollo drammatico di quella femminile. La fotografia di questa deba-

cle è stata registrata dai dati Istat che, nel dicembre 2020, hanno evidenziato come **su 101mila posti di lavoro persi nel mese, 99mila, il 98%, riguardavano donne**. Ma anche oggi che i dati sul PIL dicono che stiamo progressivamente uscendo dall'emergenza, **l'occupazione femminile continua a essere relegata nella precarietà e nel part time, spesso involontario**. A questi dati vanno poi sommati quelli sul gap territoriale con variazioni significative tra le percentuali di donne che lavorano al Nord e quelle al Sud. Consideriamo poi che le ragazze in Italia si laureano prima, più velocemente e con risultati migliori dei colleghi maschi, i quali tuttavia a cinque anni dalla laurea guadagnano in media il 20% in più delle donne e hanno maggiori chance di un lavoro stabile, in linea con il proprio percorso formativo e con maggiori prospettive di carriera.

In particolare, attualmente la condizione femminile nel nostro Paese mostra solo marginali segnali di miglioramento, sulla scia di investimenti

e a fronte di una generale ripresa economica e occupazionale. Inoltre, **i primi atti varati dal nuovo Governo non sembrano determinare un'inversione di rotta rispetto alle timide misure adottate e predisposte nel periodo pandemico**. La decontribuzione fino a 6mila euro inserita nella Legge di Bilancio, come unico provvedimento per incentivare l'occupazione delle donne, ne è una prova.

Nonostante il 2022 sia stato considerato come anno della ripresa, **se ripresa c'è stata in Italia le donne ne hanno beneficiato in modo minore**. Infatti, anche se i dati ufficiali registrano un lieve incremento quantitativo, che vede nel 2022 le attivazioni dei lavoratori aumentare del 9,2% contro il 12,9% delle lavoratrici<sup>3</sup> rispetto all'anno precedente, continua a rimanere predominante la quota dei contratti "deboli" per le lavoratrici, contratti precari e a tempo parziale che si traducono in redditi ridotti oggi e, domani, in assegni previdenziali più poveri. Inoltre la crescita occupazionale è stata in parte orientata dal PNRR e dal "Bonus 110%" che concentrano la maggior parte degli investimenti nei settori a marginale partecipazione femminile. Si rileva anche l'assenza di attenzione all'**ingresso di donne nei green jobs**<sup>4</sup>, che il PNRR vuole promuovere, ed in generale nella transizione ecologica alla quale sono state destinate ingenti risorse. Su quest'ultima questione è auspicabile un'azione chiara del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza energetica. La presenza di più donne nei ruoli apicali, come ampiamente dimostrato, potrebbe fare la differenza in termini di sostenibilità. Sul ruolo che le donne hanno nella transizione ecologica si richiama l'evento organizzato dal GdL sul Goal 5 nell'ambito del Festival per lo sviluppo sostenibile del 2022 dal titolo "**Transizione ecologica: donne protagoniste**".

Anche **sul versante previdenziale, gli annunci del nuovo governo non sembrano andare nella direzione del riconoscimento della specificità della condizione femminile**, che vede un moltiplicarsi di contratti atipici, a tempo ridotto, di interruzioni del lavoro anche per sopperire alla carenza di servizi per le famiglie. Le ulteriori penalizzazioni e discriminazioni applicate a "opzione donna" la rendono una misura che, anziché favorire le donne, le danneggia.

**La persistente marginalità del lavoro femminile**, e più in generale della parità di genere, che priva il Paese di risorse intellettuali ed economiche, è ancora il frutto della cultura patriarcale che considera "luogo ideale delle donne" la casa e loro ruolo fondamentale l'accudimento; che indica sempre il lavoro femminile come secondo reddito, meno rilevante e senza alcun riconoscimento sul piano dei diritti, negando alle donne la funzione del lavoro come progetto, realizzazione, socialità e rendendole esposte alle varie forme di molestie e violenze, perché maggiormente ricattabili e prive della necessaria autonomia economica.

Una cultura che tutti insieme, donne e uomini, dovremmo porci l'obiettivo di scardinare.

## 2.2 Luci e ombre dello smart working, le sue tante definizioni e i primi approcci alla sua misurabilità

La pandemia da Covid-19 ha rappresentato anche la prova del fuoco per il lavoro da remoto, di cui si discuteva da almeno trent'anni. Ci siamo arrivati con pochissima sperimentazione, senza preparazione adeguata, e così l'“home” working - che non era sempre “smart” - **ha mostrato sul campo pregi e difetti di una modalità molto richiesta da chi lavora** - soprattutto se fuori sede - e spesso avversata da chi dirige. Se da una parte sono emerse quante e quali attività sono lavorabili da remoto, dall'altra **sono emersi anche i vantaggi e gli svantaggi di tali prestazioni emergenziali**, spesso effettuate senza valutazione preventiva di strumenti e contesti.

Tra i vantaggi, annoveriamo l'emersione della possibilità di nuovi modelli organizzativi, con l'ormai assodata possibilità di cambiare metro di valutazione: nello smart working (SW) emergenziale non si è guardato tanto l'orario e la quantità della prestazione, spesso peraltro superiore alla norma seppur reso con diversa continuità, ma la sua *qualità*. **È stata molto apprezzata la riduzione dei tempi di spostamento verso il posto di lavoro che lo SW emergenziale ha azzerato**, anche per la riduzione dei rischi correlati; impossibile non tener conto della possibilità di poter far fronte ai carichi di cura aumentati dalle chiusure a causa del lockdown e della forte riduzione dell'impatto ambientale.

Ma preme ricordare le **criticità** che soprattutto le donne hanno toccato con mano: la **maggior parcellizzazione del lavoro, l'isolamento sociale e dal contesto lavorativo, con rischio di insorgenza di depressione, insonnia, ansia e stress**; le difficoltà di organizzare in contemporanea vita familiare e scadenze lavorative; la strumentazione casalinga spesso inadeguata con conseguente sovraccarico dei costi.

La mancanza di accordi propedeutici tra parti e controparti sindacali ha **consentito il lavoro da remoto “a prescindere” da ogni verifica e garanzia** per chi ha fatto fronte agli impegni accedendo a questa modalità di prestazione, “a prescindere” anche rispetto a ogni raccomandazione a salvaguardare la salute.

Doveroso citare anche il **digital divide**, che ha penalizzato soprattutto le donne socialmente e culturalmente più esposte, così come il sovraccarico derivante anche dalla DAD, anch'essa sostenuta più dalle donne che dagli uomini.

Purtroppo **molte donne hanno perso il lavoro per le criticità connesse al gestire l'impegno lavorativo con quello familiare** e la pandemia ha confermato l'ancora persistente difficoltà delle donne di tenere in equilibrio lavoro e autonomia economica e vita privata.

**Il disagio per le donne in smart working è stato forte**, ma *ciò non significa che lo strumento sia sbagliato*: è semmai **necessario un vero cambiamento culturale nel mondo del lavoro**, che tenga conto delle diverse esigenze della “produzione” ma anche delle persone nelle diverse fasi della vita, e del cambiamento dell'intera società - sempre più anziana e composta da famiglie mononucleari, spesso anche monogenitoriali.

Ciò che invece registriamo positivamente dall'esperienza dello SW emergenziale è che **l'organizzazione del lavoro non è immutabile**, e che può incontrare sia il favore di lavoratori e lavoratrici che la soddisfazione in termini di risultato da parte dei datori di lavoro e delle istituzioni. Seppure sia stato acclarato che è necessario effettuare parte del lavoro in presenza, per mantenere il rapporto con l'azienda/istituzione e le relazioni personali ed evitare il senso di isolamento, è altrettanto evidente che **molte procedure possono essere svolte da remoto**, se sostenute da un buon sistema informatizzato e da corsi di formazione e aggiornamento continui, nonché da una organizzazione del lavoro che sappia valorizzare e investire sulle persone, soprattutto sostenendo le donne attraverso servizi e strutture che le rendano libere di scegliere e incentivandole a esprimersi al meglio.

Mantenendo il focus sugli aspetti del lavoro agile che possono avere impatti negativi sul genere femminile, emerge una ulteriore riflessione che ha a che fare con la volontarietà del ricorso al lavoro agile da parte dei lavoratori e delle lavoratrici. È indubbio che **l'accesso volontario al lavoro agile si presenta come una forma di massima flessibilità e libertà, ma l'esperienza ci insegna che volontarietà e donne non sempre si accompagnano tra loro** nel modo pensato o desiderato. Il part time involontario è un feno-

meno ben noto e anche ben studiato<sup>5</sup> che affligge larga parte delle lavoratrici, così come la **volontarietà di molte dimissioni rappresenta l'aspetto formale dell'atto di risoluzione del rapporto di lavoro**, inadatto a registrare le condizioni a contorno che di frequente ne sono la causa determinante.

## 2.3 L'imprenditoria femminile

**Quando si parla di occupazione femminile** e di opportunità di ingresso nel mercato del lavoro, soprattutto delle giovani donne, **non si può trascurare l'autoimprenditorialità**, per sviluppare la quale non sono indifferenti le condizioni per fare impresa. E nel fare impresa esiste una specificità femminile.

In Italia l'imprenditoria femminile è un fenomeno rilevante: **il 22% delle imprese, circa un'impresa su cinque, è a conduzione femminile**. Tra i settori a maggior tasso di femminilizzazione le attività dei servizi (in cui le imprese femminili sono oltre la metà), la Sanità e assistenza sociale (37,21%), l'Istruzione (30,92%), le Attività dei servizi di alloggio e ristorazione (29,21%), l'Agricoltura (28,13%) e il Noleggio, le agenzie di viaggio e i servizi alle imprese (26,54%)<sup>6</sup>.

**Negli ultimi anni le imprese femminili sono cresciute a un ritmo molto più intenso di quelle maschili**. L'Osservatorio Unioncamere ne monitora puntualmente le dinamiche. In termini di incidenza territoriale, sul totale delle imprese, al vertice della classifica si trovano tre regioni del Mezzogiorno (Molise, Basilicata e Abruzzo), seguite da Umbria, Sicilia e Val d'Aosta<sup>7</sup>.

**Di fronte al Covid-19, però, molte aspiranti imprenditrici si sono fermate e le iscrizioni di nuove aziende guidate da donne sono diminuite** rispetto al periodo pre-Covid, con un calo superiore a quello registrato dalle attività maschili<sup>8</sup>. In questo caso ancora le donne e le giovani donne, per cui fare impresa è una strada importante al fine di inserirsi nel mondo del lavoro, sono state maggiormente colpite.

**Per favorire la nascita e lo sviluppo di imprese a guida femminile è necessario prevedere interventi specifici sotto forma di contributi**, di finanziamenti, di capitalizzazione, adeguati alle diverse fasi del ciclo di vita dell'impresa, e favorire l'accesso al credito, la formazione finanziaria e digitale. È necessario rendere disponibili azioni di assistenza tecnica alle imprenditrici per aiutarle a "fare impresa".

E a volte l'accompagnamento è più importante del sostegno finanziario. Le ultime ricerche evidenziano che le giovani donne d'impresa mostrano ancora un rapporto difficile con il credito (il 46% delle imprese femminili di under 35 si fi-

nanzia con capitale proprio o della famiglia<sup>9</sup>). *Inoltre, solo il 20% delle imprese di giovani donne ricorre in misura notevole al credito bancario e, tra tutte le imprese under 35 che lo richiedono, sono più le giovani imprese femminili, rispetto a quelle maschili, a vedere non accolte le loro richieste*<sup>10</sup>.

Rispetto a questi elementi di fragilità, però, **si registra una maggiore diffusione di elementi di valorialità nelle imprese femminili e complessivamente un maggiore orientamento alla sostenibilità**. L'impresa femminile, infatti, è più attenta all'ambiente, guidata soprattutto dall'etica e dalla responsabilità sociale: la quota delle giovani imprese di donne che investono nel green e nel sostenibile mosse dalla consapevolezza dei rischi legati al cambiamento climatico è superiore a quella dei giovani imprenditori maschili (31% vs 26%). **L'attenzione al welfare aziendale è decisamente elevata tra le giovani imprese femminili**, che hanno adottato in misura maggiore iniziative volte a sostenere la salute e il benessere dei propri lavoratori (72% contro 67%) e che sono più propense a sviluppare ulteriormente attività di welfare aziendale nei prossimi tre anni (69% contro 60%). Le giovani imprenditrici, per le quali la spinta a fare impresa deriva in misura maggiore rispetto agli uomini dal desiderio di valorizzare le proprie competenze ed esperienze professionali (24% contro 21%), danno più lavoro ai laureati (41% contro 38%) e intesano rapporti più stretti e frequenti con la comunità territoriale (il numero medio di stakeholder con i quali l'impresa giovanile femminile intrattiene rapporti è pari a 3,81, contro 3,58 dei coetanei uomini)<sup>11</sup>. Da segnalare il ruolo delle imprese sociali e delle cooperative femminili in questo senso, soprattutto nel settore dei servizi.

Un dato significativo viene segnalato dall'Osservatorio Unioncamere rispetto all'ultimo periodo osservato. **Malgrado la pandemia, l'innovazione al femminile è cresciuta**. I dati del 2022 registrano una diminuzione complessiva del numero di nuove imprese. Se i settori tradizionali di impresa hanno subito le conseguenze della pandemia e della crisi energetica, per contro l'imprenditoria più innovativa ha accelerato, trainata dai settori a maggior contenuto di conoscenza<sup>12</sup>.

Un passo importante per il supporto all'impresa femminile è stato fatto con la **costituzione nel PNRR del Fondo per l'Imprenditoria femminile con uno stanziamento di 400 milioni**, presso il Ministero dello Sviluppo economico. Importante destinare queste risorse nella direzione di aiutare le imprenditrici a fare un salto di qualità verso innovazione e sostenibilità.

Il Comitato impresa donna istituito presso il Ministero dello Sviluppo economico dall'articolo 1, comma 104, della legge n. 178 del 30 dicembre 2020, dovrebbe partecipare attivamente alle operazioni di implementazione e monitoraggio delle misure a sostegno dell'imprenditoria femminile che hanno l'obiettivo di **incentivare le donne** - anche attraverso le risorse del PNRR - **ad avviare nuove attività nel mondo delle imprese**.

Tra le sue attribuzioni rientra quella di formulare raccomandazioni relative allo stato della legislazione e dell'azione amministrativa, nazionale e regionale, in materia di imprenditorialità femminile e sui temi della presenza femminile nell'impresa e nell'economia.

È trascurato il tema della **problematica situazione delle donne professioniste** che penalizza - tra le altre - avvocate, architetture, ingegnere, commercialiste e impedisce di mettere a profitto competenze preziose. L'ADEPP, associazione degli Enti previdenziali privati che raccoglie le Casse professionali, ha messo in luce il grave gap reddituale esistente tra gli iscritti, dovuto al genere, all'età e alla collocazione geografica. Il divario più grave colpisce le professioniste (il 42% degli iscritti agli enti previdenziali che fanno capo all'ADEPP), il cui **reddito medio annuale lordo** è di 24.871 euro, **meno della metà di quanto mediamente guadagnano i loro colleghi**. A sottolineare il dato già significativo in termini di disparità di genere, si aggiunge il fatto che il 50% delle professioniste coperte dall'analisi in oggetto hanno un reddito annuo inferiore a 16.500,00 euro lordi<sup>13</sup>.

Anche i dati di Confprofessioni e quelli dal Censis riguardanti la Cassa Forense, pubblicati il 28 aprile scorso<sup>14</sup>, hanno evidenziato che **per la professione forense persiste un gender gap più radicato** e diffuso (mediamente pari ad oltre il 50%) rispetto al gap nel lavoro dipendente, sia pubblico che privato, che non arriva al 20%.

Nelle professioni peraltro **sono ridotte le tutele giurisdizionali** e le norme sulla parità di trattamento economico rispetto a quelle per le lavoratrici dipendenti.

La mancata attenzione degli Ordini, del Governo e del Parlamento sul tema delle professioniste ha contribuito al radicamento del fenomeno, in continuo peggioramento, anche per la crescita degli abbandoni dagli Albi di appartenenza.

**Non esistono norme che intervengano sulla discriminazione retributiva per le libere professioniste**, né azioni reali volte a gettare luce ed eliminare gli “ostacoli” e le “opacità” che impediscono la piena realizzazione della parità di trattamento economico.

È urgente introdurre norme ad hoc per ridurre il gender gap e per arginare la fuga delle donne dalle professioni, a grave discapito, nel caso dell'avvocatura, anche della difesa delle donne da parte delle avvocate, doppiamente abbandonate nell'ambito dei procedimenti giudiziari a forte trazione “patriarcale”.

Il silenzio e l'inerzia non soltanto sono in evidente contrasto ai generali principi costituzionalmente garantiti dagli art. 3 e 4 della nostra Costituzione, ma nella fattispecie delle avvocate, implicano anche un condizionamento del diritto di difesa delle donne (art. 24 Cost.).

## 2.4 Condivisione, servizi e welfare per liberare il tempo delle donne

Sia per il lavoro dipendente che per quello autonomo delle donne, è necessario **intervenire perché il lavoro di cura non continui a essere il principale ostacolo all'ingresso e alla permanenza nel mondo del lavoro**, a causa delle note difficoltà di conciliazione-condivisione vita/lavoro. Un peso dovuto in larga parte alla **insufficiente presenza di infrastrutture socio-assistenziali**, sia pubbliche sia del privato-sociale, in grado di assicurare adeguati servizi di welfare per la famiglia, gli anziani disabili e quelli per la prima infanzia, per gli asili nido e le scuole dell'infanzia. Una carenza che si avverte in modo particolare nel Sud Italia e sottolinea, ancora una volta, i profondi divari esistenti nel nostro Paese tra le regioni del Nord e quelle del meridione.

**Secondo l'Istat, il problema dell'assistenza a familiari malati, disabili o anziani bisognosi di cure è reso sempre più rilevante dall'invecchiamento progressivo della popolazione.** Nella fascia di età tra i 45 e i 64 anni, in sei casi su dieci, sono le donne (un milione 343mila) ad avere questo tipo di responsabilità: tra queste una su due è occupata (49,7%). Dal confronto con le donne che non hanno questo tipo di responsabilità emerge un divario tra i tassi di occupazione pari a quasi quattro punti percentuali, confermato anche a livello territoriale. **Il possesso di un titolo di studio pari o superiore alla laurea invece riduce la differenza tra le donne con e senza responsabilità a soli 1,9 punti**<sup>15</sup>. Così anche per quanto riguarda l'offerta di asili nido e dei servizi per la prima infanzia, a tempo pieno e su tutto il territorio nazionale: “negli ultimi anni, sulla scorta degli obiettivi nazionali ed europei in materia, l'offerta è in parte cresciuta nel nostro Paese. Nel 2013 erano 22,5 i posti a disposizione in queste strutture ogni 100 bambini con meno di tre anni. In base ai dati più recenti, relativi all'anno educativo 2020/21, sono arrivati a 27,2 ogni 100 minori. Negli ultimi due anni la percentuale di copertura dei posti rispetto ai residenti tra zero e due anni di età è rimasta pressoché stabile per effetto del calo delle nascite e della conseguente riduzione dei potenziali beneficiari del servizio<sup>16</sup>.”

Nel Consiglio europeo di Barcellona (2002) fu infatti fissato come target per gli Stati UE di raggiungere i 33 posti ogni 100 bambini, sfida poi recepita anche nella normativa nazionale. **A fronte di un Centro-Nord che ha quasi raggiunto l'obiettivo europeo (32%) e dove in media 2/3 dei comuni offrono il servizio, nel Mezzogiorno i posti ogni 100 bambini sono solo 13,5**, e il servizio è garantito in meno della metà dei comuni (47,6%). La differenza è di 18,5 punti<sup>17</sup>.

Queste problematiche, inoltre, contribuiscono a generare **segregazione lavorativa, orizzontale e verticale e, di conseguenza, disparità salariale e pensionistica**. Per queste ragioni è importante favorire anche il riconoscimento e la redistribuzione in termini di condivisione dei ruoli tra lavoratori e lavoratrici, così come occorre quantificarne il valore economico e garantirgli una sua dignità.

In tema di condivisione e conciliazione vita-lavoro andrebbe **potenziato il ruolo della contrattazione collettiva** (aziendale e territoriale) che in questi ultimi anni ha contribuito a dare risposte ai fabbisogni di lavoratori e lavoratrici, specie durante la fase sperimentale del 2017 in cui con gli incentivi pubblici diretti sono stati raggiunti risultati più che soddisfacenti.

In questo ambito si inserisce anche la questione relativa al **potenziamento del congedo obbligatorio di paternità e la sua estensione al settore pubblico**, unitamente a un congruo adeguamento del livello di indennizzo del congedo parentale, che possono costituire ottimi strumenti in tal senso. **La tutela della genitorialità è un tema sempre più caro alle aziende**, ed è anche uno degli aspetti su cui devono lavorare le organizzazioni che desiderano ottenere la certificazione di parità di genere. La normativa italiana prevede che *dal 1° gennaio 2023, lavoratrici e lavoratori dipendenti potranno ottenere un mese in più di congedo retribuito facoltativo con un'indennità pari all'80% della retribuzione nei primi 6 anni di vita del bambino*<sup>18</sup>. A fronte di un dibattito pubblico in cui il tema compare sempre più spesso, **il percorso culturale e legislativo richiede incisive e fattuali proposte di intervento** e una trattazione oggettiva delle esigenze familiari, che si svincoli da letture viziate da pregiudizi di genere.

Quando si affronta il tema della cura, poi, non si può non evidenziare la necessità di potenziare la medicina territoriale e di genere così come l'assistenza domiciliare, strumenti di sostegno e di prevenzione dei quali la pandemia ha fatto emergere una volta di più l'importanza e la necessità. Un'attenzione particolare dovrà essere posta poi alle lavoratrici immigrate, colpite drammaticamente durante e dopo il lockdown, che rappresentano un importante sostegno per il lavoro di cura nelle nostre famiglie ma che spesso vivono condizioni difficili, talvolta "totalizzanti" oltreché segreganti.

## 2.5 Occupazione femminile: le opportunità offerte dal PNRR

Per intervenire sostenendo la buona occupazione femminile e smantellare le resistenze culturali che discriminano le donne, servirebbero **azioni nette e non timide a partire da alcune misure fondamentali** che purtroppo nel PNRR, nonostante le ingenti risorse a disposizione, appaiono più come enunciati che come strumenti effettivi: **il contrasto alla precarietà** e all'involontarietà del part-time nell'occupazione femminile; **l'ampliamento dell'occupazione femminile** attraverso un serio meccanismo di **gender procurement**; un **incremento dell'offerta pubblica di servizi di welfare**, a partire da quelli socio-educativi per l'infanzia, che intervenga anche a colmare il divario attualmente esistente tra aree del Paese; la **promozione concreta di una effettiva parità nelle attività di cura**, in particolare dei figli, con l'introduzione di un congedo di paternità pienamente retribuito, significativo e non simbolico; e infine un **sistema di previsione e bilancio ex post delle politiche a sostegno dell'occupazione femminile**, perché da troppo tempo si assiste a misure incentivanti la cui efficacia a oggi è smentita dai dati.

**Il PNRR è il primo documento di programmazione che ha considerato la parità di genere come dimensione trasversale** a tutte le misure in esso previste. Pertanto, fin dalla sua approvazione si è posto l'accento sull'esigenza di un suo puntuale monitoraggio a partire da una delle maggiori innovazioni che ha introdotto: **la certificazione di genere e la premialità** a questa collegata, riconosciuta alle imprese che partecipano ai bandi pubblici per spingere un processo di crescita delle imprese che sarebbe troppo lento se lasciato alla spontaneità.

In particolare, per favorire lo sviluppo dell'occupazione femminile, si è approfondito l'approccio innovativo rappresentato dal gender procurement (D.L. 77 del 2021) nei bandi di gara che riguardano i progetti finanziati dal PNRR. A tale proposito, un passaggio importante è stato il provvedimento che ha previsto l'introduzione della "certificazione di genere" (Legge 162/2021), cosiddetta legge Gribaudo<sup>19)</sup> nel **Codice delle Pari Opportunità** (art. 46 bis), l'approntamento delle Linee Guida UNI/PdR 125:2022<sup>20)</sup> per le imprese e la costituzione del

**Tavolo permanente sulla certificazione di genere allo scopo di proporre parametri e forme di monitoraggio**, anche in rapporto alle prassi di altri Paesi, fino alla pubblicazione dello specifico decreto attuativo del Dipartimento per le pari opportunità del 29 aprile 2022. L'altra misura prevista nel PNRR con impatto diretto sull'Obiettivo 5 è la costituzione del **Fondo per l'imprenditoria femminile**.<sup>21)</sup>

Le premialità collegate alla certificazione di genere erano state cancellate nel testo del Nuovo Codice degli appalti pubblici ma le osservazioni della Camera e del Senato, le critiche dell'ANAC e gli appelli rivolti anche da numerose associazioni e reti di associazioni hanno ottenuto l'importante risultato di farle reinserire nel testo pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 1 aprile, all'art. 108 (Criteri di aggiudicazione degli appalti)<sup>22)</sup>. La mancata attenzione alla riduzione del gap sociale ed economico di genere avrebbe disatteso la parità di genere, uno degli obiettivi fondamentali del PNRR che, insieme con la parità territoriale e generazionale, è uno dei tre "pilastri", delle priorità trasversali, del Next Generation EU.

**Rispetto alla certificazione di genere rimane aperto il tema dell'accompagnamento delle imprese**, soprattutto di quelle di più piccole dimensioni, per l'attivazione di politiche orientate alle Pari Opportunità e la valutazione dell'impatto.

Prevedere la certificazione di genere nelle imprese che partecipano ai bandi pubblici vuol dire **promuovere governance equilibrata per genere, crescita delle competenze e formazione per le donne, costruzione di percorsi di carriera, equità nelle retribuzioni**, welfare aziendale per la tutela della genitorialità e per la condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.



Proposte del GdL - LAVORO
Promozione di un lavoro dignitoso, regolare e di qualità per le donne
Sviluppo delle competenze scientifiche, digitali e finanziarie
Continuità strutturale degli incentivi per l'assunzione e la stabilità lavorativa delle donne
Contrasto al part-time involontario
Attuazione del gender procurement e della certificazione di genere
Sviluppo dei servizi socio-assistenziali e educativi in tutto il territorio nazionale
Incentivo alla contrattazione aziendale per il potenziamento del welfare di prossimità
Estensione del congedo di paternità per una maggiore condivisione delle responsabilità genitoriali e di cura
Monitoraggio misure PNRR (certificazione di genere, Fondo Impresa Donna, ecc.)

#### NOTE

- <sup>2</sup> Tra gli altri: Un Women, "Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2021", 2021.
- <sup>3</sup> Ministero del Lavoro, Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie, I rapporti di lavoro nel IV trimestre 2022.
- <sup>4</sup> Green jobs are decent jobs that contribute to preserve or restore the environment, be they in traditional sectors such as manufacturing and construction, or in new, emerging green sectors such as renewable energy and energy efficiency (ILO).
- <sup>5</sup> Cfr.: Rapporto Inapp sul Part time qui:  
[https://oa.inapp.org/bitstream/handle/20.500.12916/3366/INAPP\\_Cardinali\\_Il\\_ruolo\\_del\\_part\\_time\\_nuove\\_attivazioni\\_contrattuali\\_uomini\\_donne\\_I\\_semestre\\_2021\\_PB\\_24\\_2021.pdf?sequence=1](https://oa.inapp.org/bitstream/handle/20.500.12916/3366/INAPP_Cardinali_Il_ruolo_del_part_time_nuove_attivazioni_contrattuali_uomini_donne_I_semestre_2021_PB_24_2021.pdf?sequence=1).
- <sup>6</sup> Unioncamere - Centro Studi Guglielmo Tagliacarne - Si. Camera, *V Rapporto nazionale imprenditoria femminile*, 2022.
- <sup>7</sup> Unioncamere - Si. Camera, *IV Rapporto nazionale imprenditoria femminile*, 2020.
- <sup>8</sup> Unioncamere - Si. Camera, *IV Rapporto nazionale imprenditoria femminile*, 2020.
- <sup>9</sup> *Ibidem*.
- <sup>10</sup> Unioncamere, Comunicato stampa "IV Rapporto sull'imprenditorialità femminile", 2020.
- <sup>11</sup> Unioncamere - Si. Camera, *IV Rapporto nazionale imprenditoria femminile*, 2020.
- <sup>12</sup> Unioncamere, Comunicato stampa "Imprese femminili: 6mila in meno nel 2022", 6 Marzo 2023.
- <sup>13</sup> XII Rapporto annuale AdEPP. Previdenza, Investimenti, Welfare | Adepp  
<https://www.adepp.info/2022/12/xii-rapporto-annuale-adepp-previdenza-investimenti-welfare/>
- <sup>14</sup> <https://www.cassaforense.it/media/10300/rapporto-sullavvocatura-2022.pdf>  
[https://confprofessioni.eu/wp-content/uploads/2022/12/SPECIALE\\_CONFPROFESSIONI-Rapporto2022-digitale-DEF.pdf](https://confprofessioni.eu/wp-content/uploads/2022/12/SPECIALE_CONFPROFESSIONI-Rapporto2022-digitale-DEF.pdf)
- <sup>15</sup> Istat, Report Conciliazione tra lavoro e famiglia, 2018 <https://www.istat.it/it/files/2019/11/Report-Conciliazione-lavoro-e-famiglia.pdf>.
- <sup>16</sup> Istat, Statistiche Report, "Offerta di nidi e servizi integrativi per la prima infanzia | anno educativo 2020/2021", 21 Ottobre 2022.
- <sup>17</sup> *Ibidem*.
- <sup>18</sup> Legge di Bilancio 2023, art.1 comma 369, Legge 29 dicembre 2022, n. 197.
- <sup>19</sup> [https://www.codiceappalti.it/DLGS\\_198\\_2006/Art\\_\\_46-bis\\_Certificazione\\_della\\_parityC3%A0\\_di\\_genere/12562](https://www.codiceappalti.it/DLGS_198_2006/Art__46-bis_Certificazione_della_parityC3%A0_di_genere/12562)
- <sup>20</sup> Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performances Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.
- <sup>21</sup> <https://www.mise.gov.it/it/incentivi/fondo-a-sostegno-dell-impresa-femminile>
- <sup>22</sup> [https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie\\_generale/caricaArticolo?art.versione=1&art.idGruppo=17&art.flagTipoArticolo=0&art.codiceRedazionale=23G00044&art.idArticolo=108&art.idSottoArticolo=1&art.idSottoArticolo1=10&art.dataPubblicazioneGazzetta=2023-03-31&art.progressivo=0](https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaArticolo?art.versione=1&art.idGruppo=17&art.flagTipoArticolo=0&art.codiceRedazionale=23G00044&art.idArticolo=108&art.idSottoArticolo=1&art.idSottoArticolo1=10&art.dataPubblicazioneGazzetta=2023-03-31&art.progressivo=0)



## 3. LEADERSHIP E DEMOCRAZIA PARITARIA PER L'EMPOWERMENT DELLE DONNE

**Percentuale di donne nei CdA società quotate in borsa: 41,2% nel 2021 vs. 7% nel 2011** prima dell'introduzione della legge Golfo-Mosca (Consob)

**Percentuale di donne Amministratrici Delegate: 2% nel 2021 vs. 3% nel 2013**

**Percentuale posizioni di CEO occupate da donne: 28%** Rapporto annuale "Women in Business 2023" network di consulenza internazionale Grant Thornton

**Donne elette in Parlamento: 186 pari al 31% nel 2022 vs. 32,8% media europea**

### 3.1 La limitata presenza delle donne nei luoghi decisionali e apicali

In Italia, l'**inadeguata rappresentanza femminile e l'insufficiente presenza di donne in posizioni di leadership sono un problema cruciale** rispetto al quale i dati confermano arretratezza che si riflette negativamente sullo sviluppo economico, sociale e politico. Non è sufficiente, anche se va accolta con soddisfazione, **la grande novità dei tre importanti incarichi attribuiti per la prima volta a delle donne**: Presidenza del Consiglio, Segreteria nazionale del maggior partito di opposizione e vertice della magistratura.

Continuare a tenere poche donne fuori dai luoghi progettuali e decisionali costa molto caro, condanna il nostro Paese a una crescita lenta e soprattutto priva la società di visione e competenze indispensabili a ripensare e costruire il nostro futuro attraverso prospettive più ampie e "diverse".

Nel tempo **diversi interventi normativi hanno contribuito a una maggiore equità di genere** (tutela della maternità, accesso a carriere un tempo precluse, parità salariale, ecc.), tuttavia, gli interventi per promuovere un'equa rappresentanza e la leadership femminile sono risultati meno incisivi sia in termini di risultato che di ampiezza del campo di applicazione.

### 3.2 La leadership femminile nelle imprese fa la differenza: la legge Golfo-Mosca e non solo

Le norme per assicurare una percentuale minima di presenza per ogni genere nei CdA e negli organi di controllo (Legge n. 120/2011<sup>23</sup> e Legge n. 160/2019<sup>24</sup>) **hanno avuto il merito di intervenire nel "cuore" del governo delle società quotate e in quelle partecipate**, imponendo un obiettivo di risultato.

Queste norme non solo hanno contribuito al riequilibrio di genere nei CdA (dove le donne erano il 7% contro l'attuale 39%), ma soprattutto hanno consentito, a oltre 10 anni dall'entrata in vigore, di misurare altri parametri qualitativi e quantitativi che hanno dimostrato gli effetti positivi ottenuti sia per l'innalzamento delle competenze sia per i risultati di performance ottenuti.

Miglioramenti sono avvenuti non solo nelle società quotate o partecipate dal pubblico, ma anche nelle Piccole e medie imprese in cui è più rilevante la presenza femminile ai vertici.

Secondo la ricerca di **Cerved Rating Agency**, che **nel 2021 ha analizzato un campione di 500 PMI**, ove le donne rappresentano più del 30% dei componenti dei CdA, si osservano **le seguenti migliori performance**:

- l'85% del campione presenta all'interno del proprio organico un aumento delle donne mediamente di 9 unità;

- il 78% delle PMI presenta un tasso di turnover in entrata superiore mediamente di oltre il 40%;
- il 78% dei settori analizzati (agroalimentare, beni di consumo, moda e lusso, farmaceutico, manifatturiero, servizi, retail e trasporti) presenta un tasso di infortunio medio inferiore del 53%;
- il 56% dei settori analizzati presenta una quota di dipendenti con formazione superiore mediamente di oltre il 65%.

Queste performance, inoltre, migliorano sensibilmente quando è presente un'Amministratrice delegata donna e quando il management ha una quota di donne superiore al 30%.

L'evidenza però non basta e **il nostro tessuto imprenditoriale, istituzionale, politico e sociale continua a essere resistente e impermeabile all'integrazione delle donne in posizioni apicali.**

Stereotipi, pregiudizi e difesa di posizioni di vantaggio, intrinsecamente radicati nella cultura dominante maschile, ostacolano l'evoluzione verso una condivisione dei luoghi e dei ruoli decisionali, in tempi accettabili.

### 3.3 La costruzione di una vera democrazia paritaria

Nonostante il generale profluvio di dichiarazioni a favore della parità di genere, **il momento di nominare donne in posizioni di vertice non è mai "adesso"**, giustificando l'ennesima impasse con argomentazioni relative al merito, alle competenze, alla mancanza di profili femminili "pronti" e così via.

**Non c'è più tempo di attendere fantomatiche evoluzioni spontanee**, le sfide planetarie e nazionali che siamo chiamati ad affrontare richiedono l'impiego di tutte le nostre risorse: impensabile fare a meno della metà del Paese.

Impensabile che il cambiamento necessario possa avvenire senza portare innovazione e diversità al pensiero dominante che, da sempre, ha progettato, deciso e guidato.

Bisogna quindi intervenire con azioni positive, chiare e concrete, con norme orientate al risultato.

Non è stata ripresentata in questa Legislatura una proposta come quella contenuta nel DDL 1785 (prima firmataria Sen. Pinotti) approvato in Commissione Affari costituzionali del Senato per la promozione dell'equilibrio di genere nelle nomine pubbliche relative agli organi costituzionali, alle autorità indipendenti, agli organi delle società controllate da società a controllo pubblico e ai comitati di consulenza del Governo.

Sullo stesso tema, si era pronunciato a suo tempo anche il Gruppo di studio sul "Riequilibrio della rappresentanza di genere nei procedimenti di nomina" istituito dalla Ministra Elena Bonetti, durante il governo Draghi, attraverso proposte incentrate su parità, alternanza e trasparenza delle procedure di nomina.

Resta il fatto che, a parte i risultati ottenuti nelle società quotate e partecipate, **allo stato attuale, il panorama istituzionale inteso è estremamente deludente e fortemente resistente a qualsiasi cambiamento.**

In Italia, in 76 anni di Repubblica, non c'è mai stata una Presidente della Repubblica, i governi e le assemblee parlamentari non hanno mai raggiunto quel 40% considerato a livello internazionale la quota minima per poter parlare di equilibrio tra i generi, le leggi elettorali vengono spesso aggirate grazie a sempre nuovi espedienti, diverse Regioni ed enti locali nelle nomine

delle rispettive giunte non si adeguano alla normativa di genere nazionale rivendicando la propria autonomia di governo, la stessa procedura di delega regionale per le elezioni del Presidente della Repubblica non contempla l'equilibrio di genere, con il risultato di avere avuto solo 5 donne su 58 delegati regionali previsti.

**Non va meglio guardando le posizioni di leadership nei settori produttivi e nemmeno nel terzo settore:** amministratrici delegate e direttrici generali non raggiungono il 7% e, se si guarda alle grandi società quotate, nemmeno una è guidata da una donna.

Per quanto riguarda gli **ordini professionali**, una proposta concreta e "facile" è quella di prevedere il minimo di un terzo del genere meno rappresentato in tutti gli organi di controllo (**collegi sindacali**) di qualsiasi società che preveda tale organo (non solo le quotate e partecipate). Sono posizioni su cui le aziende hanno meno resistenza (devono essere terzi e indipendenti per legge) e, poiché gli ordini dei commercialisti e revisori dei conti sono assolutamente ben popolati di donne professioniste, tale norma non creerebbe alcun problema in termini né quantitativi né qualitativi. Non ci sarebbero scusanti è solo una questione di volontà di voler fare qualcosa di concreto e percorribile.

La conclusione è inequivocabile: **è necessario agire con interventi normativi che impongano, in tempi adeguati ma rapidi, l'integrazione di un numero considerevole di donne capaci e meritevoli nelle posizioni apicali** di aziende pubbliche, private e del terzo settore, nella magistratura, sanità e istruzione, nei media e nei partiti politici, nell'organico e nei ruoli decisionali di enti locali, parlamento, governo, autorità garanti, enti governativi, in altre parole in tutte le dimensioni e strutture in cui si articolano la società e lo Stato.

**È tempo di una democrazia paritaria autentica e generalizzata**, che possa costituire la spinta propulsiva al cambiamento epocale che dobbiamo perseguire e a cui dobbiamo offrire le migliori *chances* di riuscita, con tutte le migliori risorse a disposizione, donne tassativamente incluse.

#### Proposte del GdL - LEADERSHIP

Disposizioni per ridurre il gender gap delle donne negli ordini professionali

Approfondimento su strumenti per lo sviluppo della leadership femminile nelle PMI

#### NOTE

<sup>23</sup> <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2011-07-12;120>

<sup>24</sup> <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/12/30/19G00165/sg>



## 4. LE DIVERSE FACCE DELLA VIOLENZA SULLE DONNE: LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO

<b>Femminicidi: 125 donne nel 2022</b> , il 58,8% da partner o ex partner (Ministero Interno)
<b>Telefonate al numero 1522: 11.909</b> vittime di violenza nel <b>2022</b> (Istat)
<b>Donne che hanno iniziato un percorso di uscita dalla violenza nei Centri Anti Violenza: 19.592</b> nel periodo 2020-2021 (Istat)
<b>Accessi al pronto soccorso con diagnosi di violenza: 6.356</b> donne (Ministero della Salute)
<b>Dipendenza economica: 21,5%</b> delle donne in Italia si trova in una condizione di dipendenza finanziaria; il <b>13,7%</b> delle donne è a rischio di violenza economica contro il 7,5% degli uomini (OCSE-Infe 2019)
<b>Vittime di tratta e/o grave sfruttamento prese in carico: 4.300 persone</b> nel periodo <b>2016-2021</b> , di cui 83% donne, nella quasi totalità di provenienza Paesi extra-UE (D.P.O.)

### 4.1 La violenza e gli strumenti per il suo contrasto

Nel 2022 sono stati 125 i femminicidi e, nei primi novanta giorni del 2023, se ne devono purtroppo già contare 33<sup>25</sup>.

**Una spirale di violenza maschile che si sviluppa all'interno di rapporti di coppia in cui l'uomo ritiene la donna un oggetto di possesso** di cui può decidere anche la vita o la morte. Un sistema culturale che permea la società e che la politica non si è impegnata a trasformare, malgrado siano ormai conosciute le pericolose dinamiche e gli interventi necessari per modificarla.

Il 19 novembre 2022 è stato pubblicato con molto ritardo il nuovo Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023 che "si prefigge di continuare a dare impulso all'azione di Governo, nella consapevolezza che occorre fornire risposte a bisogni molto particolareggiati, che attengono a molteplici aspetti connessi alle condizioni di violenza: la prevenzione, la protezione delle vittime, la punizione degli uomini che agiscono la violenza, la formazione e l'educazione di operatori e popolazione, l'informazione e la sensibilizzazione, l'azione sugli uomini maltrattanti, la tutela delle donne migranti e vittime di discriminazioni mul-

tiple, l'autonomia lavorativa, economica e abitativa e la diffusione dei luoghi dedicati alle donne<sup>26</sup>".

Dal 1° gennaio 2023, il Ministero della Giustizia ha avviato la rilevazione dei **dati relativi ai procedimenti giudiziari sulla violenza sulle donne** mediante un intervento sui sistemi informativi dell'area penale, con l'obiettivo di alimentare la banca dati sulla violenza di genere con i flussi informativi giudiziari.

Infatti, **l'analisi dei vari aspetti del fenomeno rappresenta uno dei principali strumenti di prevenzione**, in linea con le indicazioni della Convenzione del Consiglio d'Europa e con le ultime norme in tema di rilevazioni statistiche sulla violenza di genere<sup>27</sup>.

**La violenza non è solo violenza fisica**, diretta cioè contro la salute fisica di un altro essere umano e consistente in aggressioni verso la persona o le cose con cui quest'ultima ha un legame affettivo o di necessità, **ma ci sono molte altre forme di violenza** che si combinano fra loro e raramente sono esercitate singolarmente.

Si parla di **violenza psicologica** quando tende a minare l'autostima e offende la dignità, isola dagli altri, anche familiari, e spinge a un costante stato di ansia e di paura.

Altra forma di violenza è motivata da scopi diversi come le guerre e l'odio razziale, in questi casi si parla di **violenza sociale**, mentre gli atti sessuali contro il volere della vittima, ottenuti con la forza o con il ricatto, lo stupro, gli abusi, le molestie e le minacce sessuali configurano la violenza sessuale.

## 4.2 La violenza economica e la vittimizzazione secondaria

La **violenza economica** racchiude una serie di atteggiamenti di controllo e monitoraggio che **limitano la libertà sotto la costante minaccia di vedersi negate le risorse finanziarie**, la possibilità di avere un lavoro, un'entrata finanziaria personale e di poterne usufruire secondo le proprie volontà.

Questo tipo di violenza **si può manifestare in famiglia** attraverso una serie di comportamenti diversi: ostacolando la possibilità di lavorare fuori casa, sfruttando il lavoro irregolare in aziende familiari, usando i redditi della donna, occultando le effettive risorse economiche e patrimoniale della famiglia, limitando o negando l'accesso alle finanze familiari, obbligando la donna a indebitarsi. L'impegno dei carichi di cura familiare, di cui non è riconosciuto il valore economico, penalizza ulteriormente le donne che non riescono a ottenere una indipendenza economica.

La violenza economica è un fenomeno di cui si conosce ancora poco, ma che permea molte situazioni di disagio femminile. Il Gruppo di lavoro ASviS sul Goal 5 ha dedicato a questo tema l'evento del Festival dello sviluppo sostenibile 2020 (Evento nazionale Goal 5: Come contrastare la violenza economica sulle donne: l'innovazione dà una mano?).

**In caso di separazioni o divorzi costituiscono violenza tutte le strategie volte a negare le opportunità professionali e il mantenimento dei figli.** Così come il tanto diffuso "auto-esonero" di molti padri dal provvedere all'assistenza dei figli durante le chiusure scolastiche o nelle ore pomeridiane.

Nel Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023 si legge che per contrastare la violenza economica è necessaria l'educazione finanziaria delle donne, con tirocini retribuiti e norme per favorirne l'inserimento lavorativo.

La violenza economica è troppo spesso sottovalutata ma di fatto estremamente ostacolante e per alcune lo svantaggio economico è acuito da ulteriori elementi quali l'età, la disabilità, la lingua, l'etnia.



Il reddito di libertà, un sussidio economico mensile riconosciuto per un anno alle donne vittime di violenza prese in carico dai centri Antiviolenza o dai servizi sociali, è stato istituito proprio per garantire e favorire l'indipendenza economica, l'*empowerment* e i percorsi di autonomia per le donne vittime di violenza che si trovano in condizioni di povertà e sono ospiti di strutture<sup>28</sup>.

Esiste anche un'altra forma di violenza, la **violenza assistita subita di fronte ai membri della famiglia**, spesso figli e figlie che al danno ricevuto quali testimoni di atti esecrabili a volte si aggiunge quella che viene definita **vittimizzazione secondaria** e di cui si è interessata nella scorsa Legislatura la Commissione parlamentare di inchiesta del Senato. La Commissione ha esaminato appunto la vittimizzazione secondaria delle donne che subiscono violenza e dei loro figli nei procedimenti che disciplinano l'affidamento e la responsabilità genitoriale<sup>29</sup>.

### 4.3 La violenza nel mondo del lavoro

La violenza è purtroppo presente in vari ambiti sociali: nel mondo del lavoro, nelle scuole, nei social e nello sport, come le cronache ci relazionano ormai quotidianamente.

La Convenzione dell'OIL n. 190, che l'Italia ha ratificato con Legge 4/2021, costituisce il primo trattato internazionale sulla violenza e sulle molestie nel mondo del lavoro, così finalmente **la violenza e le molestie sono configurate come violazione o abusi dei diritti umani**, anche se purtroppo l'adeguamento normativo non ha ancora colmato le lacune entro il termine previsto (26 ottobre 2022).

**La prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie sul lavoro devono avere un approccio integrato** attraverso la legislazione e le politiche e devono riguardare le leggi sul lavoro, l'occupazione, sull'uguaglianza e la non discriminazione, e sulle regolamentazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sul diritto delle migrazioni, diritto penale nonché sui contratti collettivi di lavoro. Tutto deve essere in ottica di genere, attraverso la lotta agli stereotipi e alla disparità del rapporto di forza tra generi.

L'ambito di applicazione della Convenzione 190 è inclusivo nell'economia formale, informale e in tutti i settori, sia privato che pubblico, tutela tutte le lavoratrici e i lavoratori, persone in cerca di lavoro, candidate/i a un lavoro, volontarie/i, lavoratori licenziati, persone in formazione e soggetti terzi; inoltre, l'inclusione del mondo del lavoro comprende spazi pubblici e privati dei luoghi di lavoro, spostamenti per lavoro, formazione eventi o attività sociali, spostamenti casa-lavoro e comprende le comunicazioni di lavoro (incluse quelle offerte dal web 4.0).

È importante ricordare che gli Stati che ratificano la Convenzione hanno l'obbligo di rispettare, promuovere e realizzare il **diritto di tutti/e ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie**, di adottare un approccio inclusivo, integrato e basato sul genere (legislazione del lavoro, sulla parità e non discriminazione, salute e sicurezza sul lavoro e penale).

Le aree d'intervento della Convenzione 190 sono vaste e devono **avere un approccio integrato e capillare non solo nella prevenzione e**

**protezione** (attraverso proibizione dei comportamenti, identificazione persone più esposte, adozione politiche aziendali, salute e sicurezza sul lavoro e identificazione/mitigazione dei rischi), ma anche nell'applicazione di procedure per l'identificazione, gestione e risoluzione dei casi (denuncia e risoluzione dei conflitti, vigilanza e ispezione e assistenza, protezione contro ritorsioni, sanzioni e risarcimenti danni); infine nell'informazione, formazione e sensibilizzazione.

Infine è **responsabilità dei datori di lavoro l'adozione e attuazione di una politica aziendale in materia di violenza e molestie sul lavoro**; l'inclusione di violenza e molestie nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro; l'identificazione e valutazione rischi relativi alla violenza e alle molestie e l'adozione di misure preventive e di controllo e l'informazione e formazione.

È stato rilevato che, anche **a causa dell'emergenza sanitaria provocata dalla pandemia, sono aumentate le aggressioni, le minacce e le violenze nell'ambito lavorativo che riguardano per il 60% chi svolge professioni sanitarie e assistenziali**. A seguire (ma a distanza) insegnanti e specialisti dell'educazione-formazione, impiegati postali, personale di pulizia e servizi di vigilanza e custodia, ecc. (Dossier donne 2023 inail.it).

È importante lavorare in modo integrato e capillare per **raggiungere tutte le lavoratrici e i lavoratori nelle singole aziende e promuovere accordi di secondo livello, che contemplino il contrasto alla violenza nei luoghi di lavoro**, con la previsione di misure di prevenzione e protezione e la gestione dei casi singoli. Risulta inoltre molto significativo l'apporto degli sportelli di ascolto dedicati al tema delle molestie.

Non va neppure sottaciuta la **violenza nel contesto sanitario e la violenza ostetrica**, di cui si è occupato anche il Consiglio europeo, che nella Risoluzione n. 2306/2019 ha qualificato la violenza ostetrica e ginecologica come violenza contro le donne nel quadro normativo della Convenzione di Istanbul, concordando sul fatto che **è una forma di violenza rimasta poco conosciuta o spesso ignorata**. Le donne sono vittime di pratiche violente, o che possono essere percepite come tali, è quindi **necessario implementare le procedure utili a prevenire queste**

**forme di violenza** attraverso la formazione del personale sanitario e l'applicazione di sanzioni a chi viola tali procedure. Secondo la prima ricerca nazionale realizzata nel 2017 da Doxa per conto dell'Osservatorio sulla Violenza Ostetrica in Italia<sup>30</sup>, **il 21% delle madri italiane con figli di età compresa tra 0-14 anni dichiara di aver subito un maltrattamento fisico o verbale durante il primo parto**.

Occorre poi menzionare la violenza nei media che spesso perpetua luoghi comuni e stereotipi di genere e nel linguaggio, espressione di pregiudizi e discriminazioni, laddove un linguaggio inclusivo al contrario alimenterebbe la parità. Sta anche emergendo la violenza esercitata verso le donne nelle carriere artistiche e nel mondo dello spettacolo.

#### 4.4 Le donne con disabilità

Preoccupante è anche l'**aumento della violenza verso donne con disabilità**, la condizione di maggiore svantaggio e subordinazione fa aumentare il rischio di essere vittima di violenza con particolare riferimento a contesti domestici, familiari o di cura. Sebbene la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ratificata con la Legge n. 18 del 2009, abbia introdotto un nuovo paradigma basato sul rispetto dei diritti umani, purtroppo **sono ancora molte le situazioni in cui le persone con disabilità subiscono discriminazioni collocando il nostro Paese, per livello di inclusione e grado di civiltà, in posizione negativa**. Mancano politiche di sviluppo per sostenere l'occupazione e la qualità dell'inclusione scolastica, risorse per vivere in modo autodeterminato e indipendente, interventi per eliminare barriere architettoniche e sostenere mobilità accessibili, azioni di sensibilizzazione e tutela per le ragazze e donne con disabilità maggiormente esposte al rischio di violenza e discriminazione multipla<sup>31</sup>. Tali condizioni comportano emarginazione e isolamento precludendo la possibilità di progettare la propria vita e il proprio futuro con le stesse opportunità riservate a ogni essere umano.

Il Movimento Internazionale delle donne con disabilità ha conseguito un importante riconoscimento ottenendo che il riferimento al genere fosse inserito in diverse parti della Convenzione: nel Preambolo, negli artt. 3, 8, 16, 25 e 28, mentre l'art. 6 è stato interamente dedicato all'argomento delle donne con disabilità, con il riconoscimento che esse sono soggette a discriminazioni multiple e che quindi vanno intraprese misure mirate al loro *empowerment* per assicurare il godimento di tutti i diritti umani. Va ricordato che, **nell'ordinamento italiano, le donne con disabilità non sono contemplate in nessuna norma avente valore giuridicamente vincolante**. Per questi motivi, nel 2016 il Comitato ONU sui diritti delle persone con disabilità, nelle Osservazioni conclusive al Primo rapporto italiano sull'applicazione della Convenzione, si è detto preoccupato dell'assenza di politiche per l'inclusione delle donne con disabilità e ha raccomandato che "la prospettiva di genere sia integrata nelle politiche per la disabilità e che la condizione di disabilità sia integrata nelle poli-

tiche di genere, entrambe in stretta consultazione con le donne e le ragazze con disabilità e con le loro organizzazioni rappresentative"<sup>32</sup>.

Infine, **le molestie e lo stalking sono anch'esse forme di violenza consistenti in ricorrenti e pesanti intrusioni nella vita sia pubblica sia privata della vittima**, ponendola in uno stato di ansia e paura tali da comprometterle la vita.

#### 4.5 Tratta, sfruttamento degli esseri umani e immigrazione

Occorrono **interventi specifici per promuovere l'autonomia e l'indipendenza economica delle donne vittime di violenza o di tratta** o di induzione e sfruttamento alla prostituzione, nonché percorsi adeguati per il loro reinserimento sociale. Va reso operativo non solo come si è detto il nuovo Piano nazionale strategico sulla violenza degli uomini contro le donne per il triennio 2021-2023, ma anche il Piano nazionale d'azione contro la tratta e il grave sfruttamento degli esseri umani rinnovato per il quadriennio 2022-2025 soltanto a ottobre 2022.

**Il Piano definisce le strategie pluriennali e le azioni finalizzate alla sensibilizzazione, alla prevenzione, all'emersione e all'integrazione sociale delle vittime ed è fondato sulle quattro direttrici che a livello internazionale guidano la lotta alla tratta** degli esseri umani: la prevenzione con azioni di formazione continua di tutti gli operatori coinvolti per migliorare la conoscenza del fenomeno e con campagne di informazione della popolazione in generale; la persecuzione del crimine rafforzando la sicurezza delle vittime e lo smantellamento delle strutture criminali dedite al reato e la cooperazione giudiziaria; la protezione con strumenti idonei a garantire le vittime, con particolare attenzione alle donne, ai minori e alle categorie vulnerabili; e infine la cooperazione attraverso azioni con carattere integrativo e di supporto, per diffondere la cultura della legalità e imprimere un nuovo corso alla storia del fenomeno.

**Immigrate, profughe e richiedenti asilo a volte subiscono violenze anche nel nostro Paese.**

Permane il gravissimo fenomeno delle Mutilazioni Genitali Femminili (MGF) e dei Matrimoni forzati delle bambine in Italia. Uno studio dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), condotto nel 2017-2018 in alcuni Paesi UE, stima che **in Italia dal 15 al 24% delle ragazze siano a rischio di mutilazioni genitali femminili su una popolazione totale di 76.040 ragazze di età compresa tra 0 e 18 anni provenienti da Paesi in cui si pratica la Mutilazione Genitale Femminile** (<http://eige.europa.eu>). In questo panorama drammatico i progressi ci sono ma procedono troppo lentamente, se-

condo l'Agenzia ONU Unfpa **occorre attendere il 2074 per il dimezzamento del fenomeno**. Vietare ovviamente è importante ma non basta, è necessario un approccio ad ampio spettro in quanto le MGF hanno serie ricadute sulle vittime, non solo a livello fisico ma anche psichico. È importante, quindi, **promuovere la consapevolezza di donne e uomini**, attraverso un'intensa attività informativa e di sensibilizzazione, circa le conseguenze devastanti delle MGF sulla salute fisica e psicologica delle proprie figlie. Tutta la comunità internazionale ha il dovere morale di eliminare questa pratica esecrabile, un fenomeno globale che necessita di una mobilitazione globale, dai governi ai rappresentanti della società civile.

In Italia, **dall'entrata in vigore della Legge n. 7/2006<sup>33</sup> per contrastare le MGF, la Legge di Bilancio annuale assegna fondi** per campagne di sensibilizzazione, una linea telefonica nazionale e la formazione di operatori sanitari e altri professionisti che lavorano direttamente con le comunità colpite. Questi fondi sono gestiti dal Dipartimento per le Pari Opportunità, dal Ministero della Salute e dal Ministero dell'Interno e, a seguito dell'intesa Stato-Regioni del 6 dicembre 2012, i fondi del DPO sono gestiti a livello regionale.

Sebbene **i servizi per la presa in carico di donne e ragazze con MGF esistano, sono per lo più incentrati sui meri aspetti attinenti alla salute**: difettano un coordinamento e una comunicazione tra le amministrazioni locali incaricate di fornire servizi multisettoriali e sono presenti nelle diverse regioni a macchia di leopardo, esistono pertanto realtà virtuose in alcuni territori mentre altri non offrono nemmeno un servizio di base. Ciò si traduce in una **mancanza di omogeneità** (a livello nazionale) e **nella discontinuità dei servizi erogati**.

La mancanza di responsabilità e il **difficile coordinamento tra il livello nazionale e quello regionale** rendono arduo monitorare la gestione dei fondi ed avere un quadro completo delle attività sviluppate sul territorio. **Il governo italiano dovrebbe finanziare un rapporto di monitoraggio e valutazione** di tutte le attività svolte per affrontare le MGF all'interno di questi contesti, compresa una raccolta di buone pratiche e lezioni apprese a livello regionale, da diffondere a tutte le parti interessate.

#### 4. Le diverse facce della violenza sulle donne: la prevenzione e il contrasto

Il numero verde istituito con la legge e attivato nel 2009, è gestito dalla Polizia di Stato; andrebbe riconsiderata la sua funzionalità, in particolare integrandola all'interno di un numero di supporto più ampio per tutte le forme di violenza di genere, rendendola disponibile in più lingue e facendola gestire dalla società civile o dal DPO.<sup>34</sup>

Diviene fondamentale, pertanto, **incrementare le azioni di advocacy per la riduzione ed il superamento del fenomeno**, per l'avvio di meccanismi che aumentino la sopracitata accountability e coordinamento il rispetto della tabella di marcia dell'Agenda ONU per lo sviluppo sostenibile, che si pone per l'appunto l'obiettivo dell'eradicazione della pratica entro il 2030.

#### Proposte del GdL - VIOLENZA

<b>Monitoraggio dell'attuazione del piano nazionale per la prevenzione e il contrasto della violenza sulle donne a partire dal piano operativo</b>
<b>Complementarietà del Piano Nazionale Anti-tratta 2022-2025 con il Piano Nazionale contro la violenza</b>
<b>Definizione delle linee guida nazionali per i centri di recupero degli uomini maltrattanti</b>
<b>Diffusione della consapevolezza sul fenomeno della violenza economica e promozione di buone pratiche per il contrasto</b>
<b>Sviluppo delle competenze finanziarie delle donne per contrastare la violenza economica</b>
<b>Istituzione di un Fondo specifico per il lavoro alle donne vittime di violenza e di tratta finalizzato alla loro autonomia economica e reinserimento sociale (es. rendere strutturale "Reddito di Libertà")</b>
<b>Monitoraggio effetti Convenzione OIL 190</b>
<b>Potenziamento nella contrattazione collettiva del l'estensione del congedo per le lavoratrici vittime di violenza e/o di tratta</b>

#### NOTE

<sup>25</sup> Omicidi volontari, Servizio Analisi Criminale, Ministero dell'Interno - 3 aprile 2023.

<sup>26</sup> Presidenza del consiglio dei ministri dipartimento pari opportunità, *Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne*, 2021-2023.

<sup>27</sup> Legge n.53 del 5 maggio 2022.

<sup>28</sup> Decreto del Presidente del Consiglio Dei Ministri -17 dicembre 2020

<sup>29</sup> Senato della Repubblica, Doc. XXII-BIS, n. 10

<sup>30</sup> Indagine Doxa-OVOItalia | Osservatorio sulla Violenza Ostetrica Italia OVOItalia.  
<https://ovoitalia.wordpress.com/indagine-doxa-ovoitalia/>

<sup>31</sup> Sono stati creati degli strumenti adatti a coglierne le molteplici sfumature. Come la "Ruota del potere e del controllo", sviluppata negli anni Ottanta/Novanta all'interno di un progetto di intervento sulla violenza domestica realizzato a Duluth, nel Minnesota (USA), con la finalità di rendere le donne più capaci di riconoscere il comportamento di abuso.

<sup>32</sup> <https://www.osservatoriodisabilita.gov.it/media/1412/sintesi-gruppo-9-donne-con-disabilita.pdf>

<sup>33</sup> <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2006/01/18/005G0307/sg>

<sup>34</sup> [https://aidos.it/wp-content/uploads/2018/11/GREVIO.Report.Ital\\_finale-1.pdf](https://aidos.it/wp-content/uploads/2018/11/GREVIO.Report.Ital_finale-1.pdf)



## 5. SALUTE E MEDICINA DI GENERE

**Speranza di buona salute in vita alla nascita: 61,8 per gli uomini e 59,3 per le donne** (ISTAT rapporto Bes - 2021)

**Numero consultori pubblici: 1.800** pari a **1 ogni 35.000** abitanti vs. **1 ogni 20.000** previsti dalla Legge 34/1996 (ISS indagine 2019)

**Persone disabili: 2.066.000 donne**, tasso di disabilità rispetto alla popolazione femminile del 6,2% vs 3,4% degli uomini (audizione del presidente Istat presso la Presidenza del Consiglio 2019)

### 5.1 Il potenziamento dei servizi sanitari di prossimità

La pandemia ha messo a nudo alcune **debolezze strutturali del sistema di welfare italiano**. Ci sono alcune categorie sempre più a rischio, tra cui le donne, specialmente se hanno figli e si trovano in una situazione lavorativa precaria. **Il nostro welfare locale è un sistema insufficiente rispetto ai nuovi problemi sociali, dalla mobilità all'invecchiamento, ai bassi tassi di natalità, alla conciliazione vita-lavoro**. I servizi offerti a livello locale sono spesso prestazioni a domanda individuale, che non sono in grado di aggregare domanda e offerta e di considerare le diversità di genere, a cui si aggiunge la difficoltà a individuare i bisogni inespressi.

Nonostante i passi avanti nell'approccio alle cure, nei servizi sanitari serve una maggiore attenzione<sup>35</sup> alle **differenze di genere e allo sviluppo della rete territoriale dei servizi sanitari integrati con quelli socio-assistenziali**. Questi temi hanno animato l'evento nazionale del 5 ottobre 2021 "Donne, la medicina delle differenze, salute e servizi socio-sanitari integrati nel territorio" organizzato dal Gruppo di lavoro ASviS sul Goal 5 nell'ambito del Festival dello Sviluppo Sostenibile.

**Il PNRR prevede il rilancio del concetto di prossimità**, dal potenziamento dei servizi e delle infrastrutture territoriali alla diffusione della telemedicina e della medicina di genere<sup>36</sup>. Molte malattie presentano spesso una diversa inci-

denza e sintomatologia tra uomini e donne, e una diversa risposta alle terapie.

La Legge italiana per la diffusione della medicina di genere è stata la prima in Europa (Legge 3 del 2018, comma 5). La sua applicazione sul territorio italiano è però molto eterogenea, sono da abbattere le differenze territoriali, tra Regioni e tra grandi e piccoli comuni.

Il nostro Paese si è dotato di una serie di **leggi per l'attuazione dei diritti sessuali e riproduttivi**, come la Legge 194/78<sup>37</sup> sull'Interruzione volontaria di gravidanza e la Legge 405/75<sup>38</sup> sull'istituzione dei consultori familiari. Non vi è invece una legge nazionale che preveda l'**obbligo di inserire l'educazione sessuale e all'affettività come materia scolastica**. A livello europeo, va citata la Risoluzione del Parlamento europeo sulla salute sessuale e riproduttiva dell'UE del 2021<sup>39</sup> che, oltre a sottolineare le importanti aree di lavoro da preservare e potenziare (servizi, formazione, educazione, eliminazione della barriera legale, ecc.) invita anche gli Stati membri a garantire una dotazione di bilancio sufficiente ad assicurare la disponibilità di risorse umane e materiali adeguate a tutti i livelli del sistema sanitario, raccomandando inoltre di garantire servizi e assistenza alle persone LGBTQ.

Facendo riferimento a questo quadro giuridico, si può constatare come la realtà italiana sia ben lontana non solo dall'attuazione degli Obiettivi 3 e 5, ma anche dalla piena attuazione della propria legislazione e della risoluzione del Parlamento europeo.

Infatti, per quanto riguarda l'accesso alla contraccezione, sia in termini di disponibilità di una corretta e diffusa informazione, sia di una variegata e pubblica offerta di metodi contraccettivi, si denotano carenze tanto nella raccolta dei dati, quanto nell'uniformità della qualità dei servizi offerti, che varia di regione in regione. **Nel Contraception Atlas Europeo del 2023<sup>40</sup>, l'Italia si attesta ad un punteggio di 57,3% complessivo nell'accesso ai metodi contraccettivi e ai livelli di informazione reperibili**, posizionandosi molto più in basso rispetto ad altri Paesi europei e con grandi differenze regionali, come evidenziato dall'Atlas italiano sull'accesso alla contraccezione del 2020<sup>41</sup>. In Italia fino al 2019, le Regioni che hanno scelto di mettere a disposizione gratuitamente i contraccettivi ormonali erano sei (Puglia, Emilia Romagna, Piemonte, Toscana, Lombardia e Marche) e dal 2022 si è aggiunta anche la Regione Lazio<sup>42</sup>. Interessante l'**esperienza "Evo"**, anch'essa avviata dalla regione Puglia come primo e innovativo servizio di messaggistica istantanea attivato dalla ASL di Bari e dall'Unità operativa di Pianificazione familiare Di Venere-Fallacara<sup>43</sup>.

Una ricerca dell'Istituto Superiore di Sanità (ISS) del 2019 sui consultori familiari<sup>44</sup> e sulle strategie per il loro rilancio ha fatto emergere che i **consultori sono dei presidi vivi e molto importanti** per la salute e il benessere generale, **ma fortemente depotenziati**. Dai 2.725 consultori familiari diffusi su tutto il territorio (circa 1 ogni 20.000 abitanti) nel 1993 si è passati ai 1.944 pubblici e 147 privati (0,6 ogni 20.000 abitanti) nel 2016. A questo si deve aggiungere la **riduzione del personale e la perdita della multidisciplinarietà**, l'assenza di indicazioni programmatiche a livello regionale e di Aziende Sanitarie Locali (ASL), l'aumento del carico delle attività a fronte di una severa riduzione delle risorse. La ricerca dell'ISS restituisce anche un quadro del lavoro svolto nei consultori rispetto alla contraccezione. In Italia, dopo che nel 2016 l'Aifa ha portato tutti gli anti-concezionali ormonali in fascia C a pagamento, alcune regioni hanno reso gratuito nei consultori l'accesso ai contraccettivi per le/i giovani sotto i 26 anni e per le donne disoccupate, colpite dalla crisi, nel post Ivg e nel postpartum. Inoltre, l'attività dei consultori non è garantita in tutta Italia: dovrebbe essere invece **omogenea sul territorio nazionale, e dovrebbero essere garantiti l'accesso diretto e le prestazioni gratuite**.

**La legge 194/78** rende l'interruzione volontaria della gravidanza (IVG) legale in Italia, ma **nella pratica l'accesso a questo diritto non è sempre garantito. L'ostacolo maggiore rimane l'elevata percentuale di personale medico obiettore di coscienza**: nel 2018 le Regioni hanno riferito che ha presentato obiezione di coscienza il 69% dei/delle ginecologi/he, il 46,3% degli/delle anestesisti/e e il 42,2% del personale non medico<sup>45</sup>. La media nazionale di ginecologi/he obiettori/obiettrici si attesta al 67%, con punte di oltre 80% in regioni come Basilicata, Campania, Molise e Sicilia.

Il **Piano Nazionale Prevenzione 2020-2025<sup>46</sup>** non ha un capitolo dedicato alla salute sessuale e riproduttiva, **manca di un approccio olistico** che consideri anche la sensibilizzazione, la formazione del personale e l'accesso alle informazioni, compresa la dotazione di un sito web ufficiale sui metodi contraccettivi multilingue, sollecitata dalla sopra citata risoluzione del Parlamento europeo. Nel Piano la salute riproduttiva è collegata solo ai primi 1000 giorni di vita per garantire 'migliori condizioni di "partenza" ai nuovi nati'.

Tra gli interventi necessari, ravvisiamo l'esigenza di un ripensamento sulla organizzazione dei consultori e sul rilancio della loro attività sul territorio, potenziandone il numero. Va assicurata una formazione specifica e adeguata del personale dei consultori, che preveda un approccio di genere interculturale capace di contribuire a ridurre le disuguaglianze nell'accesso ai servizi sanitari.

**L'Italia sta andando nella giusta direzione**: la prima Strategia nazionale sulla parità di genere 2021-2026, che si ispira alla *Gender equality strategy* dell'Unione europea, rappresenta il punto di riferimento del governo, per dare seguito a quanto previsto dal PNRR.

**La qualificazione dei servizi dovrebbe portare una maggiore e qualitativamente migliore trattazione del tema e dei mezzi di informazione e formazione**: occorre sensibilizzare, oltre le donne e gli uomini come pazienti, il personale preposto alla cura come medici e operatori sanitari. E questo è possibile solo attraverso la formazione, che in parte si sta facendo, ma che va implementata in maniera più capillare su tutto il territorio nazionale. **La medicina di genere deve**



**divenire parte integrante della formazione medica e sanitaria.**

Appare evidente come sia necessario un nuovo modello di welfare in cui la salute non debba più identificarsi solo nella cura della malattia, ma prima di tutto nella promozione del benessere. Occorrono però azioni concrete e rapide.

## **5.2 La necessità di ripensare la struttura dei servizi socio-assistenziali**

È importante riconoscere le specificità di genere, per **tradurre la differenza in modelli assistenziali capaci di migliorare la qualità della vita delle donne.**

L'approccio che prevede una sinergia tra pubblico e privato di qualità è una strada che riteniamo consenta di cogliere al meglio le stesse opportunità offerte dal Piano nazionale di ripresa e resilienza. La necessità di interpretare i bisogni e di "liberare" le donne dai carichi di cura che impediscono loro la piena realizzazione impone **un modello di costruzione del sistema dei servizi basato sulla co-progettazione con gli utenti** che non può realizzarsi soltanto attraverso l'offerta pubblica.

È molto **importante porre attenzione alla filiera dei servizi in una logica di integrazione tra assistenza sociale e sanitaria**, che renda fluido il passaggio, per esempio, dall'assistenza domiciliare a quella residenziale per anziani e disabili, anche con la diffusione di strumenti innovativi che il PNRR intende supportare a partire dalla **telemedicina.**

Nello stesso tempo per coprire il gap di copertura dei servizi all'infanzia, che ancora ci rende molto lontani dall'obiettivo europeo di copertura al 33%, si rende necessaria una pluralità di offerta, diversamente agevolata in funzione del reddito. Necessario, inoltre, un **ripensamento in termini di calendario e orario scolastico come pure dei presidi scolastici estivi** (plessi di quartiere) per creare attività ricreative, sportive e formative per i minori in età scolare le cui famiglie non sono in grado di mandarli in vacanza e che di conseguenza spesso costituiscono uno dei motivi per cui le madri lasciano il lavoro.

### 5.3 Salute e diritti riproduttivi: focus disabilità e accesso ai servizi

Nonostante le donne con vari tipi di disabilità in Italia siano circa due milioni, gli ambulatori di ginecologia e ostetricia e le strutture sanitarie non sono pensati per accoglierle. **Non è solo un problema di barriere architettoniche, ma di vere e proprie barriere culturali.** Questo dipende dallo stereotipo della donna con disabilità a sessuata che non si considera possa avere una vita sessuale e diventare madre.

**Le donne con disabilità affrontano diverse barriere che ostacolano la parità di accesso all'assistenza sanitaria** e ai programmi di prevenzione

delle malattie; il 5,8% di esse ritiene di avere esigenze insoddisfatte di visita medica rispetto al 4,7% degli uomini con disabilità e all'1,9% della popolazione femminile generale<sup>47</sup>. Inoltre, **la riconversione dei servizi sanitari sul trattamento del Covid-19 ha ulteriormente penalizzato l'accesso delle donne con disabilità ai servizi di salute sessuale e riproduttiva e parto.**

È necessario ancora una volta agire sulla formazione di operatrici e operatori per far in modo che per le donne disabili la discriminazione non si moltiplichi.

#### Proposte del GdL - SALUTE

Monitoraggio del PNRR rispetto allo sviluppo della medicina del territorio

Azioni di diffusione e monitoraggio della medicina di genere

Rilancio e riorganizzazione dei consultori, con attenzione alla disabilità femminile

#### NOTE

<sup>35</sup> Quaderni del Ministero della Salute: Il genere come determinante di salute <https://www.medicinaxtutti.it/2020/05/03/2289/>.

<sup>36</sup> L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) definisce il "genere" come il risultato di criteri costruiti su parametri sociali circa il comportamento, le azioni e i ruoli attribuiti a un sesso e come elemento portante per la promozione della salute. Le diversità nei generi si manifestano: nei comportamenti, nello stato di salute, nell'incidenza di molteplici patologie, croniche o infettive, nella tossicità ambientale e farmacologica, nelle patologie lavoro correlate, salute mentale e disabilità, nel ricorso ai servizi sanitari per prevenzione (screening e vaccinazioni), diagnosi, ricovero, medicina d'urgenza, uso di farmaci e dispositivi medici, nel vissuto di salute, atteggiamento nei confronti della malattia, percezione del dolore, etc.

<sup>37</sup> <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1978/05/22/078U0194/sg>

<sup>38</sup> <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1975/08/27/075U0405/sg>

<sup>39</sup> P9\_TA(2021)0314, Risoluzione del Parlamento europeo del 24 giugno 2021 sulla situazione della salute sessuale e riproduttiva e relativi diritti nell'UE, nel quadro della salute delle donne (2020/2215(INI)), [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0314\\_IT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0314_IT.html)

<sup>40</sup> [https://www.epfweb.org/sites/default/files/2023-02/Contraception\\_Policy\\_Atlas\\_Europe2023.pdf](https://www.epfweb.org/sites/default/files/2023-02/Contraception_Policy_Atlas_Europe2023.pdf)

<sup>41</sup> <https://aidos.it/atlas-sullaccesso-alla-contraccezione>

<sup>42</sup> <https://www.wired.it/article/pillola-anticoncezionale-gratis-dove-lazio-regioni/>

<sup>43</sup> <https://www.regione.puglia.it/web/salute-sport-e-buona-vita/-/eva-il-primo-numero-whatsapp-per-la-contraccezione-e-la-salute-sessuale>

<sup>44</sup> <https://www.epicentro.iss.it/consultori/indagine-2018-2019>

<sup>45</sup> Relazione del Ministro della Salute sulla attuazione della legge contenente norme per la tutela sociale della maternità e per l'interruzione volontaria di gravidanza (Legge 194/78), (2018), [https://www.salute.gov.it/imgs/C\\_17\\_pubblicazioni\\_2924\\_allegato.pdf](https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_2924_allegato.pdf).

<sup>46</sup> [https://www.salute.gov.it/imgs/C\\_17\\_notizie\\_5029\\_0\\_file.pdf](https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_notizie_5029_0_file.pdf)

<sup>47</sup> EIGE, Gender Equality Index, 2020.

## 6. CONCLUSIONI

### **Il ruolo delle donne nella costruzione del mondo futuro**

**Non utilizzare la visione, la progettualità, le competenze delle donne è un comportamento miope** perché priva la società di una leva di sviluppo economico e produce risultati non ottimali, in quanto non rappresentativi della società, e quindi inadeguati a soddisfarne le diverse esigenze e legittime aspettative. Cosa ancora più grave in questo periodo, in cui è necessario impegnarsi per il rilancio del Paese per far fronte alla crisi indotta dal contesto internazionale e dall'ancora non completamente risolta crisi sanitaria, economica e sociale legata alla pandemia, che ha colpito in particolare le donne.

**Per numero, competenze, capacità, le donne hanno il diritto e il merito per ricoprire, in qualsiasi settore della società e a qualsiasi livello, i medesimi ruoli oggi prevalentemente occupati da uomini.** Vanno quindi abbattute le barriere culturali, di accesso al mondo del lavoro, alla formazione, alla carriera, alla salute responsabili del divario di genere che permea ancora la società civile a livello economico, sociale, istituzionale e produttivo.

**È indispensabile pianificare interventi massicci e attivi su più fronti per raggiungere in tempi brevi una reale parità di genere,** che porti al riconoscimento dei diritti e nuove risorse ed energie progettuali per costruire un futuro più prospero, più inclusivo, più equo, senza conflitti, sostenibile nel tempo e generoso verso le nuove generazioni.

A tale scopo è necessario **assumere come linea guida la trasversalità del raggiungimento dell'eguaglianza di genere:** il "mainstreaming" suggerito già dalla Conferenza di Pechino, al quale affiancare la misurazione ex ante ed ex post dell'impatto degli interventi messi in atto assunta dall'ASviS nell'ambito dell'impegno sugli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030.

Nell'ottica di un pieno riconoscimento dei diritti e della parità di genere di tutte le donne e ragazze, non si può prescindere dal mantenere un'attenzione a fenomeni e contesti internazionali.

Oppressioni, difficoltà economiche, disastri ambientali generano inevitabili flussi migratori nei quali donne e bambini rappresentano ancora una volta individui più vulnerabili, durante il viaggio e nei processi di accoglienza. Le numerose e sconvolgenti tragedie di cui il Mediterraneo è teatro evidenziano la drammaticità di un fenomeno che necessita un'azione consapevole delle dinamiche del fenomeno, con particolare riguardo alle specificità di genere.

La comunità internazionale ha il dovere di mobilitarsi con urgenza per garantire il rispetto dei diritti umani, sempre e in ogni luogo.

Finito di stampare  
nel mese di maggio 2023

Progetto grafico e impaginazione

**K**NOWLEDGE *for* **B**USINESS



L'ASviS è nata il 3 febbraio del 2016 su iniziativa della Fondazione Unipolis e dell'Università di Roma "Tor Vergata" ed è impegnata a diffondere la cultura della sostenibilità a tutti i livelli e a far crescere nella società italiana, nei soggetti economici e nelle istituzioni la consapevolezza dell'importanza dell'Agenda 2030 per realizzare gli Obiettivi di sviluppo sostenibile. L'ASviS è la più grande rete di organizzazioni della società civile mai creata in Italia ed è rapidamente divenuta un punto di riferimento istituzionale e un'autorevole fonte di informazione sui temi dello sviluppo sostenibile, diffusa attraverso il portale [www.asvis.it](http://www.asvis.it) e i social media.

ISBN 979-12-80634-20-7



9 791280 634207