

Parità di genere: strumento di sviluppo e autonomia

15 marzo 2023

Relatrice: Annalisa Casino



Mi presento

#stewardship

#socialaccountability

#pariopportunità

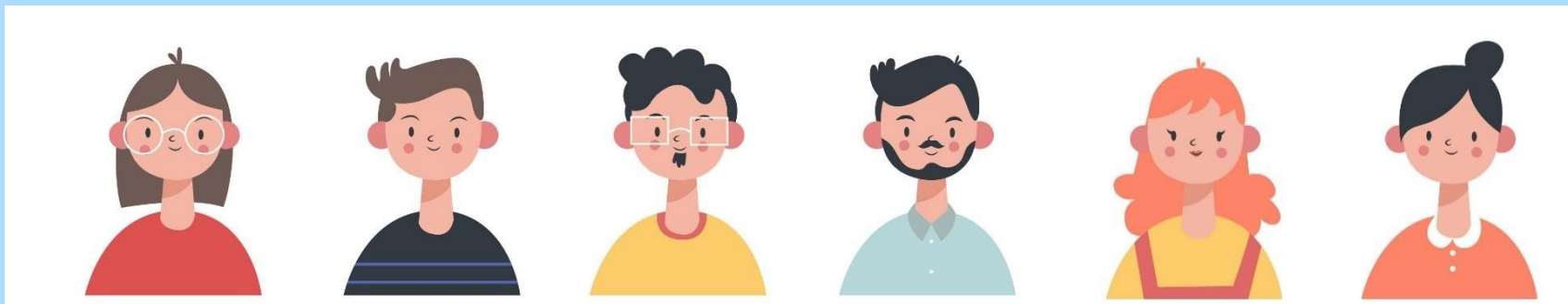
#stakeholderengagement

#GdlGoal5



E voi?

#



Di cosa parleremo oggi?

Position paper Gdl Goal 5 ASVIS

La parità è trasversale

*La trasversalità
dell'uguaglianza uomo-donna*

*L'eguaglianza di genere
è un obiettivo trasversale*



Di cosa parleremo oggi?

Riflessioni a partire dalle attività del gruppo di lavoro dedicato al Goal 5 con particolare riferimento a:

- 1) Occupazione femminile
- 2) Empowerment e rappresentanza
- 3) Contrasto alla violenza sulle donne
- 4) Salute delle donne
- 5) Proposte per ridurre il gap di genere in Italia



Partiamo dai dati



Il gap di genere in Italia

- **Indicatore di *eguaglianza di genere per l'Italia (*)*:**
63,8% Italia al 12° posto rispetto agli stati membri UE (*EIGE 2021*)
(*) costruito tenendo presenti i seguenti ambiti: occupazione, gestione del tempo, risorse economiche, conoscenza, salute, potere
- **Tasso di *natalità rispetto alla media europea*:**
7 per 1000 residenti in Italia vs. 9,5 per 1000 residenti media Europea
(*Osservatorio curato da Openpolis e Con i bambini 2019*)
- **Numero medio di *figli per donna*:**
1,25 Italia vs. 1,5 Europa (*Eurostat 2021*)
- **Età *media della donna al primo figlio*:**
32,4 anni (*Indicatori demografici ISTAT 2021*)



Proposte del Gdl Goal 5 per ridurre il gap di genere

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

Proposte per ridurre il gap di genere in Italia

Il linguaggio

È necessario un cambiamento di paradigma culturale per il superamento degli stereotipi a partire dal **linguaggio**.





1) Occupazione femminile

Occupazione femminile in Italia

Le **disparità di genere**, tuttavia, persistono, e nel mercato del lavoro le donne continuano ad essere sottorappresentate, in particolare nel settore della tecnologia, e scarsamente retribuite.

Innovativo l'approccio rappresentato dal **gender procurement** (Dl. 77 del 2021) nei bandi di gara che riguardano i progetti finanziati dal Piano nazionale di ripresa e resilienza.

Un passaggio importante è stato il provvedimento che ha previsto l'introduzione della **"certificazione di genere"** (Legge 162/2021) e il via libera alle Linee Guida per la certificazione della parità di genere nelle imprese.

Positiva anche l'attivazione del **Fondo per l'imprenditoria femminile** a supporto dell'occupazione delle donne.

Il lavoro e l'autonomia economica delle donne

- **Tasso di occupazione femminile (20-64):**
53,4% vs 72,5% uomini (2021 Forze di lavoro Istat)
- **Tasso di occupazione femminile (età 20-49):**
senza figli 73,9% vs. 53,9% donne con figli minori di 6 anni, rapporto tra i due tassi 0,73, (anno 2021 Rapporto Bes Istat)
- **Divari territoriali tasso di occupazione femminile:**
Nord 59,0%, Centro 55,2%, Mezzogiorno 32,5% (2021 Forze di lavoro Istat)
- **Gap occupazionale (rapporto occupate/occupati):**
74,1 Italia - Obiettivo europeo 83,4 (2021 Forze di lavoro Istat)

Il lavoro e l'autonomia economica delle donne

- **Divario retributivo medio annuale delle donne:**
43,7% vs 39,6% Europa (2021 Rapporto Bes Istat)
- **Divario pensionistico delle donne:**
pensioni erogate ad uomini 85.831 con un assegno medio di 1520 euro vs 94.926 erogate a donne con un assegno medio di 991 euro (Inps primo trimestre 2022)
- **Incidenza part time:**
17,9% delle donne vs. 8,5% degli uomini (2021 Forze di lavoro Istat)
- **Effetti pandemia sui posti di lavoro femminili:**
nel 2020 il 98% dei posti di lavoro persi si riferivano a lavoratrici donne, nel 2021 la ripresa è stata maggiore per le donne +1,1 punti percentuali vs +0,6 degli uomini (MEF)

Proposte del Gdl Goal 5 per ridurre il gap su lavoro e autonomia economica delle donne

- 1** Transizione digitale e sostenibilità ambientale
- 2** Luci ed ombre dello smart working
- 3** Imprenditoria femminile
- 4** Condivisione, servizi e welfare per liberare il tempo delle donne
- 5** Occupazione femminile: le opportunità offerte dal PNRR

Proposte per ridurre il gap di genere in Italia

Il lavoro

- **L'impatto della pandemia sul lavoro**

La pandemia da Covid 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.**

La persistente marginalità del lavoro femminile che priva il Paese di risorse intellettuali ed economiche è ancora il frutto della **cultura patriarcale che considera la casa e l'accudimento “luogo ideale delle donne”**; che indica sempre il lavoro femminile come secondo reddito, meno rilevante; che nega alle donne la funzione del lavoro come progetto, realizzazione, socialità.

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

Proposte per ridurre il gap di genere in Italia

Il lavoro

- **Luci e ombre dello smart working**

La pandemia da COVID-19 ha rappresentato anche la prova del fuoco per il lavoro da remoto. Senza preparazione adeguata l' *"home" working* – che non era sempre *"smart"* - ha mostrato sul campo pregi e difetti di una modalità molto attesa da chi lavora - e spesso avversata da chi dirige. Se, da una parte sono emerse quante e quali attività sono telelavorabili, dall'altra, sono emersi anche i vantaggi e gli svantaggi di prestazioni rese da remoto, spesso effettuate senza valutazione preventiva di strumenti e contesti.

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 ad ogni raccomandazione a salvaguardare la salute utilizzando ad es. postazioni ergonomiche.

Proposte per ridurre il gap di genere in Italia

Il lavoro

- **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 tralasciare 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 è a conduzione femminile** (circa un'impresa su 5).

Ma 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 nelle 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'.

Proposte per ridurre il gap di genere in Italia

Il lavoro

- **Condivisione, servizi e welfare per liberare il tempo delle donne**

Nella fascia di età tra i 45 e i 64 anni, **in sei casi su dieci, sono le donne (un milione 343 mila) 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 4 punti percentuali, confermato anche a livello territoriale.

Sarà importante, una volta fuori dalla pandemia, favorire anche il riconoscimento e la redistribuzione in termini di condivisione dei ruoli tra lavoratori e lavoratrici, così come occorrerà quantificarne il valore economico e garantirgli una sua dignità; potenziare il ruolo della contrattazione collettiva (aziendale e territoriale) che in questi ultimi anni ha contribuito a dare risposte ai fabbisogni di lavoratori e lavoratrici; potenziare il congedo obbligatorio di paternità e la sua estensione al settore pubblico, unitamente a un congruo adeguamento del livello di indennizzo del congedo parentale, la medicina territoriale e di genere così come l'assistenza domiciliare.

Proposte per ridurre il gap di genere in Italia

Il lavoro

- **Occupazione femminile: le opportunità offerte dal PNRR**

Per favorire lo sviluppo di 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), l'approntamento delle Linee Guida UNI/PdR 125:2022 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.

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.



DEASCUOLA

SOSTENIBILITÀ: PROTAGONISTI DEL CAMBIAMENTO

Focus on Certificazione della parità di genere

UNI/PDR 125:2022

La nuova certificazione dedicata alla parità di genere

L'introduzione di una specifica prassi di riferimento, frutto di un Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5, ha attivato il sistema nazionale per la Parità di Genere delineato con la Legge di Bilancio 2022 e con la legge n. 162/2021 che ha modificato il Codice per le pari opportunità e che ambisce a **promuovere un cambiamento culturale sistemico**:

- dal semplice e puro rispetto dei principi costituzionali di parità e uguaglianza all'adozione di politiche economiche e fiscali mirate per assicurare una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ridurre il divario retributivo di genere.

La nuova certificazione dedicata alla parità di genere

La Parità di Genere o Gender Equality - già uno dei 17 SDGs o obiettivi per lo sviluppo sostenibile fissati dall'ONU (Goal 5) - è esplicitamente inserita nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che pone obiettivi quantitativi oltre che qualitativi: entro il 2026 almeno 800 piccole e medie imprese dovranno ottenere la certificazione della parità di genere e 1.000 aziende dovranno beneficiare delle agevolazioni collegate.

Come previsto dal Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 1° luglio 2022, i parametri da considerare per stabilire il rispetto delle pari opportunità sono quelli contenuti nella **prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata il 16 marzo 2022, relativa alle «Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator – indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni»**, che definiscono appunto criteri, prescrizioni tecniche ed elementi funzionali alla certificazione di genere.

La nuova certificazione dedicata alla parità di genere

Sono sei le aree da prendere in considerazione per verificare se un'organizzazione mette sullo stesso piano uomini e donne, ognuna con un peso specifico:

- cultura e strategia,
- governance,
- processi HR,
- opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda,
- equità remunerativa per genere,
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Per ogni area analizzata ci si sofferma su più aspetti specifici sintetizzati in indicatori chiave ovvero utili a verificare il grado di maturità dell'azienda dal punto di vista della parità di genere.

Perché ottenere la certificazione della parità di genere?

È previsto uno **sgravio sul versamento dei contributi previdenziali e assistenziali**, esclusi premi e contributi INAIL, descritto dal Decreto 20/10/2022, per il periodo di validità della predetta certificazione pari all'1% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per il personale impiegato nel periodo di validità della certificazione con limite massimo di 50.000 euro annui.

Perché ottenere la certificazione della parità di genere?

Inoltre le stazioni appaltanti prevedono nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, specifiche clausole dirette all'inserimento, come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali, la parità di genere e l'assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni e donne. Le misure premiali possono prevedere l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato che:

- utilizzi o si impegni a utilizzare specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti;
- abbia, nell'ultimo triennio, rispettato i principi della parità di genere e adottato specifiche misure a tal fine, anche tenendo conto del rapporto tra uomini e donne nelle assunzioni, nei livelli retributivi e nel conferimento di incarichi apicali;
- riduzione della garanzia fideiussoria, prevista dal Codice degli appalti.

La nuova certificazione dedicata alla parità di genere

La certificazione non è un bollino ex post ma un elemento innovativo di accompagnamento e progettazione condivisa delle pratiche organizzative, finalizzato a migliorare la condizione lavorativa delle donne e il lavoro nella sua interezza.



2) Empowerment e rappresentanza

Empowerment e rappresentanza femminile

Il termine corrispondente in italiano è **potenziamento femminile** oppure **emancipazione femminile**, anche se non è una traduzione completamente fedele. In inglese la parola “*empower*” significa infatti “investire di potere” e nella traduzione italiana si perde un po' questa sfumatura di significato.

Con riferimento alla condizione della donna, il termine definisce un **processo destinato a modificare le relazioni di potere nei diversi contesti del vivere sociale e personale** e volto in particolare a fare in modo che le donne siano ascoltate, che le loro conoscenze ed esperienze vengano riconosciute; che le loro aspirazioni, i loro bisogni, le loro opinioni e i loro obiettivi siano presi in considerazione; che possano partecipare ai processi decisionali in ambito politico, economico e sociale.

Empowerment e rappresentanza femminile

Secondo l'EIGE, ovvero l'European Institute for Gender Equality, con l'espressione "empowerment of women" (o Women Empowerment) si intende quel processo grazie al quale le donne (ri)acquistano potere e controllo sulle proprie vite acquisendo, di conseguenza, la capacità di fare scelte strategiche per loro stesse.

Si parla in particolare dei seguenti 5 fattori:

- 1) Il senso di autostima delle donne
- 2) Il loro diritto di fare e determinare scelte
- 3) Il loro diritto di avere accesso a risorse e opportunità
- 4) Il loro diritto di decidere della propria vita, sia fuori che dentro casa
- 5) La loro capacità di influenzare la direzione del cambiamento sociale per creare un
- 6) sistema più giusto ed inclusivo

Empowerment e rappresentanza femminile

Nel 2010, due realtà molto importanti a livello internazionale hanno collaborato per redigere **un report con i 7 principi da adottare come imprese per incoraggiare la crescita delle donne** nel mondo del lavoro, sul mercato e all'interno delle community.

Le due realtà in questione sono:

- **UN Global Compact** – l'iniziativa delle Nazioni Unite nata per incoraggiare le aziende di tutto il mondo ad adottare politiche sostenibili e nel rispetto della responsabilità sociale d'impresa in accordo con i principi promossi dalle Nazioni Unite;
- **UN Women** – l'ente delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile che si impegna per favorire il processo di crescita e sviluppo delle donne e della loro partecipazione pubblica.

Il gap nella leadership e democrazia paritaria per l'empowerment delle donne

- **Percentuale di *donne nei CdA*:**
42,8% nel 2020 vs 7% nel 2011 prima dell'introduzione della legge Golfo-Mosca (Openpolis)
- **Percentuale di *donne Amministratrici Delegate*:**
2% nel 2019 vs 3% nel 2013
- **Percentuale *posizioni di CEO occupate da donne*:**
20% Rapporto annuale "Women in Business" network di consulenza internazionale Grant Thornton
- ***Donne elette in Parlamento* 334 pari al 35% vs 32,8% media europea**

Proposte del Gdl Goal 5 per ridurre il gap su leadership e democrazia paritaria per l'empowerment delle donne

- 1** Estensione dell'ambito di applicazione della L. Golfo-Mosca
- 2** Attenzione e sostegno all'iter del Disegno di Legge Pinotti (N. 1785)
- 3** Adeguamento delle leggi elettorali regionali alla legge n. 20/2016 sulla doppia preferenza di genere
- 4** Leadership PMI

Proposte per ridurre il gap di genere in Italia

La leadership e la democrazia paritaria

- **L'assenza di donne nei luoghi decisionali ed apicali**

Le donne rappresentano oltre la metà della popolazione e tuttavia continuano a non avere voce, a non essere prese in considerazione per ruoli apicali, nei consessi decisionali, alla guida di istituzioni e realtà pubbliche e private, che rimangono tuttora appannaggio prevalente degli uomini e di una visione parziale e patriarcale della società.

Continuare a tenere le donne fuori dai luoghi progettuali e decisionali costa molto caro, condannando il nostro Paese ad una crescita lenta e iniqua e soprattutto privando 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 ad 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.

Proposte per ridurre il gap di genere in Italia

La leadership e la democrazia paritaria

- **La legge Golfo-Mosca e non solo**

La Legge Golfo-Mosca (n.120/2011 e successiva n. 160/2019) ha avuto il merito di **intervenire nel “cuore” del governo delle società quotate**, prescrivendo una quota minima del genere meno rappresentato nei consigli di amministrazione e negli organi di controllo, imponendo quindi un obiettivo di risultato.

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

Stereotipi, pregiudizi e difesa di posizioni di vantaggio, intrinsecamente radicata nella cultura dominante maschile, impediscono un'evoluzione spontanea verso una condivisione dei luoghi e dei ruoli decisionali, in tempi accettabili.

Proposte per ridurre il gap di genere in Italia

La leadership e la democrazia paritaria

- **Il disegno di legge Pinotti**

Così come abbiamo bisogno dell'ingresso massiccio delle donne nel mondo del lavoro per riuscire a rilanciare la nostra produttività e la nostra economia, dobbiamo garantire a questo Paese **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.

Bisogna quindi intervenire, con azioni positive, chiare e concrete, con **norme orientate al risultato**. Il **DDL 1785** (prima firmataria Sen. Pinotti) propone l'introduzione di specifiche norme 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. Il disegno di legge da oltre un anno nel suo iter di discussione parlamentare, è stato approvato in Commissione affari costituzionali del Senato ma decaduto a seguito della fine anticipata della legislatura.

3) **Contrasto alla violenza sulle donne**

Contrasto alla violenza sulle donne

Con l'espressione violenza di genere si indicano tutte quelle forme di violenza da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti persecutori del cosiddetto stalking allo stupro, fino al femminicidio, che riguardano un vasto numero di persone discriminate in base al sesso. (fonte: <https://www.interno.gov.it/>)

La violenza di genere può assumere diverse forme, evidenti o più nascoste. Ecco alcune definizioni: violenza nei confronti delle donne, genere, violenza contro le donne basata sul genere, violenza domestica, vittima, violenza psicologica, violenza fisica, violenza economica, violenza sessuale e atti persecutori.

Il 2020 è stato l'anno peggiore dal 2000 in termini percentuali per i femminicidi → **+40%**.

Dai dati ISTAT, **nel periodo della pandemia il 31,5% delle donne ha subito violenza fisica o sessuale.**

Quasi il 50% dei femminicidi sono stati commessi dal partner. Al 16 aprile 2020, sono arrivate **1200 richieste di aiuto in più ai Centri antiviolenza.**

Contrasto alla violenza sulle donne

La normativa contro la violenza di genere persegue tre obiettivi principali:

- prevenire i reati,
- punire i colpevoli,
- proteggere le vittime.

Essa si è evoluta nel tempo, in particolare a partire dagli anni '70 del XX secolo, sulla scia dei movimenti femministi di donne che hanno iniziato a mobilitarsi contro la violenza di genere, sia per quanto riguarda lo stupro sia per quanto riguarda il maltrattamento e la violenza domestica.

Esprimono tale evoluzione alcune norme fondamentali adottate dal legislatore italiano.

Il gap di genere: violenza e discriminazione

- **Numero di femminicidi nel 2020:**

116 donne vittime di omicidio volontario, 58% da partner o ex partner
(Ministero Interno)

- **Telefonate al numero 1522:**

11.795 vittime nel 2021 (Ministero Interno)

- **Numero di donne che hanno fatto ricorso a centri antiviolenza:**

20.525 nel 2021 (di cui il 37% anche per violenza economica) (ISTAT)

- **Dati su dipendenza economica:**

58% delle donne in Italia possiede un conto corrente a proprio nome a fronte del 65% di uomini, il 37% delle donne non ne possiede uno, il 5% utilizza altro conto
(Ricerca Episteme - 2019)

Proposte del Gdl Goal 5 per ridurre il gap su violenza di genere

- 1** Monitoraggio dell'attuazione piano nazionale per la prevenzione e il contrasto della violenza sulle donne a partire dal piano operativo
- 2** Approvazione del Piano Nazionale Anti-tratta 2022-2025 e coordinamento con il Piano Nazionale contro la violenza
- 3** Definizione delle linee guida nazionali per i centri di recupero degli uomini maltrattanti
- 4** Diffusione della consapevolezza sul fenomeno della violenza economica e promozione di buone pratiche per il contrasto
- 5** Sviluppo delle competenze finanziarie delle donne per contrastare la violenza economica
- 6** Prevedere Fondo specifico per assunzione vittime di violenza e di tratta finalizzato ad autonomia economica e reinserimento sociale (es. rendere strutturale "Reddito di Libertà")
- 7** Potenziamento della contrattazione collettiva per estensione del congedo per le lavoratrici vittime di violenza e di tratta (esistono già esempi positivi)

Proposte per ridurre il gap di genere in Italia

Prevenire e contrastare la violenza sulle donne

- **La violenza sulle donne: domestica e nel mondo del lavoro**

La Convenzione **OIL n. 190** e relativa Raccomandazione è il primo trattato internazionale su violenza e molestie nel mondo del lavoro che mira a colmare lacune normative.

La Convenzione afferma che violenza e molestie costituiscono una violazione o abuso dei diritti umani e riconosce il **diritto di tutti/e ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie**.

Strumento lungimirante che prende in considerazione la natura evolutiva del mondo del lavoro.

Le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro riguardano donne e uomini, possono avere anche natura sessuale, ma non solo, e sono un tema che riguarda la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (essendo rischi psico-sociali), ma vanno lette in da leggere in ottica di genere, essendo la maggioranza delle vittime donne.

Proposte per ridurre il gap di genere in Italia

Prevenire e contrastare la violenza sulle donne

- **Violenza di genere e *immigrazione***

La situazione in Afghanistan dopo il ritorno al potere dei talebani: nonostante alcuni progressi fatti negli ultimi anni, dimostra che l'Afghanistan rimane uno dei Paesi peggiori in cui essere donna. Vanno ricordate, altresì, la situazione delle migranti del Mediterraneo e dei Balcani e le battaglie per la libertà delle donne in Bielorussia e Myanmar e la difficile situazione, in tempi più recenti, delle delle profughe dall'Ucraina che si fanno carico di figli e persone anziane o disabili.

Su queste situazioni non si può che richiamare l'attenzione della comunità internazionale affinché si adoperi con urgenza per garantire il rispetto dei diritti umani, sempre e in ogni luogo. 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.

Proposte per ridurre il gap di genere in Italia

Prevenire e contrastare la violenza sulle donne

- **La violenza economica**

L'EIGE (Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere) definisce la violenza economica come “atti di controllo e monitoraggio del comportamento di una persona in termini di utilizzo e distribuzione di denaro, nonché la minaccia costante di negarle risorse economiche”.

L'autodeterminazione passa in primis dall'indipendenza economica, che molte donne non hanno o hanno in maniera limitata proprio per la cosiddetta violenza economica. Un fenomeno di cui si conosce ancora poco, ma che permea molte situazioni di disagio femminile.

Il Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023 presenta un punto che riguarda proprio il contrasto alla violenza economica attraverso l'educazione finanziaria delle donne, con tirocini retribuiti e norme per favorire l'inserimento lavorativo per assicurare un maggior empowerment femminile.

Proposte per ridurre il gap di genere in Italia

Prevenire e contrastare la violenza sulle donne

- **Discriminazione delle donne nell'accesso al credito**

Un ambito in cui si manifesta la violenza economica sulle donne è relativo agli **ostacoli che vengono loro posti, in particolare quando intraprendono la strada dell'autoimprenditorialità**, rispetto all'accesso al credito.

Negli ultimi anni sono stati introdotti strumenti per facilitare l'accesso al credito delle donne come la Sezione speciale per l'imprenditoria femminile del Fondo nazionale di garanzia o il Protocollo Abi (Plafond per imprese femminili e agevolazioni nei piani di ammortamento dei finanziamenti in corrispondenza di momenti critici della vita delle imprenditrici in termini di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro) e ancora misure agevolate a livello nazionale e regionale. Rimangono ancora problemi di specializzazione delle misure in funzione della fase del ciclo di vita delle imprese e di accompagnamento delle imprenditrici per acquisire le risorse necessarie a fare impresa.

4) Salute delle donne

Salute delle donne

L'Organizzazione Mondiale della sanità ha definito la salute come **“lo stato dinamico di totale benessere fisico, mentale, spirituale e sociale”** e non semplicemente l'assenza di malattie o infermità. Secondo l'OMS, il raggiungimento del più alto standard di salute auspicabile è uno dei fondamentali diritti di ogni essere umano, senza distinzioni di genere, razze, religioni, credenze politiche e condizioni socioeconomiche.

Ma, la titolarità del diritto alla salute è uguale nelle donne e negli uomini? Come affermato dalla Conferenza mondiale delle donne di Pechino nel 1995, il godimento di questo diritto è vitale per la vita delle donne, il loro benessere e la loro abilità di partecipare in tutti i campi del pubblico e del privato. Tuttavia, salute e benessere escludono la maggior parte delle donne.

Salute delle donne

Una crescente letteratura introduce l'articolazione dei ruoli di genere con lo stato di salute, le organizzazioni delle cure mediche e le politiche di salute. Donne e uomini sono diversi e richiedono una particolare attenzione rivolta alla differenza dei loro bisogni.

Non è possibile prendersi cura di una persona prescindendo dalle differenze di genere: donne e uomini sono diversi nella percezione della salute, nelle malattie e nella risposta ai farmaci. Tener conto delle differenze e saper agire di conseguenza apre nuove prospettive in termini di appropriatezza, efficacia ed equità degli interventi di prevenzione e cura.

Salute delle donne

C'è bisogno di cambiare visione, di un approccio capace di dare ascolto al genere femminile a partire dai segnali che vengono dal loro corpo, così come indicato dal Dipartimento per il Genere e la Salute della Donna istituito dall'OMS nel 2002, che ha sottolineato la necessità di **adottare in campo medico una prospettiva di genere.**

Ma è soprattutto il benessere psichico e sociale che per molte, troppe donne è ancora un miraggio. La salute delle donne è vista come un continuum che si estende lungo il ciclo di vita e che è criticamente ed intimamente legata alle condizioni nella quale la donna vive.

Salute delle donne

Donne e uomini non differiscono solo nella manifestazione delle patologie o nei fattori di rischio; la differenza sta anche nella risposta del contesto sociale e questo significa differenze anche nell'approccio da parte degli operatori sanitari, con ripercussioni sulla qualità degli esiti clinici.

L'enfasi sulla salute delle donne nel rivolgersi alla prospettiva di genere non significa minimizzare l'impatto del genere sulla salute degli uomini, ma correggere lo sbilanciamento storico basato sul fatto che ancora oggi gli uomini sono presi come la norma nel campo della formazione, della ricerca e dei servizi sanitari.

Il gap di 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*)

- **Numero di donne che hanno fatto ricorso a centri antiviolenza:**

20.525 nel 2021 (di cui il 37% anche per violenza economica) (*ISTAT*)

- **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*)



Proposte del Gdl Goal 5 per ridurre il gap su medicina e salute di genere

- 1** Monitoraggio del PNRR rispetto allo sviluppo della medicina del territorio
- 2** Azioni di diffusione e monitoraggio della medicina di genere
- 3** Rilancio e riorganizzazione dei consultori, con attenzione alla disabilità femminile

Proposte per ridurre il gap di genere in Italia

Salute e medicina di genere

- **I servizi sanitari di prossimità**

Nei servizi sanitari serve una maggiore attenzione alle differenze di genere e allo sviluppo della rete territoriale dei servizi sanitari integrati con quelli socio-assistenziali.

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. Molte malattie presentano spesso una diversa incidenza e sintomatologia tra uomini e donne, e una diversa risposta alle terapie. Le donne si ammalano di più, consumano più farmaci e possono presentare sintomi diversi, come nel caso dell'infarto miocardico.

La legge italiana per la diffusione della medicina di genere è stata la prima in Europa, si tratta di un passo avanti. La sua applicazione sul territorio italiano è però molto eterogenea, sono da abbattere le differenze che ci sono tra centri urbani e periferia ma anche tra una Regione e l'altra.

Proposte per ridurre il gap di genere in Italia

Salute e medicina di genere

- **La struttura dei servizi socio-assistenziali**

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.

Proposte per ridurre il gap di genere in Italia

Salute e medicina di genere

- **Donne con disabilità**

Nonostante le donne con vari tipi di disabilità in Italia siano circa due milioni, **gli ambulatori di ginecologia ed 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 asessuata che non si considera possa avere una vita sessuale e diventare madre.

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 per ridurre il gap di genere in Italia

Conclusioni

È indispensabile pianificare interventi massicci e attivi su più fronti per **raggiungere in tempi brevi una reale parità di genere in grado di fornire nuove risorse ed energie progettuali** per costruire un futuro più prospero, più inclusivo, più equo, costruttore di ponti e non di conflitti, in poche parole sostenibile nel tempo e generoso verso le nuove generazioni.

L'approccio è il vecchio (mainstreaming) mai messo veramente in atto della trasversalità nel raggiungimento dell'eguaglianza di genere, a cui affiancare quello caro a tutta l'ASviS della misurazione ex ante ed ex post dell'impatto degli interventi messi in atto per raggiungerlo.