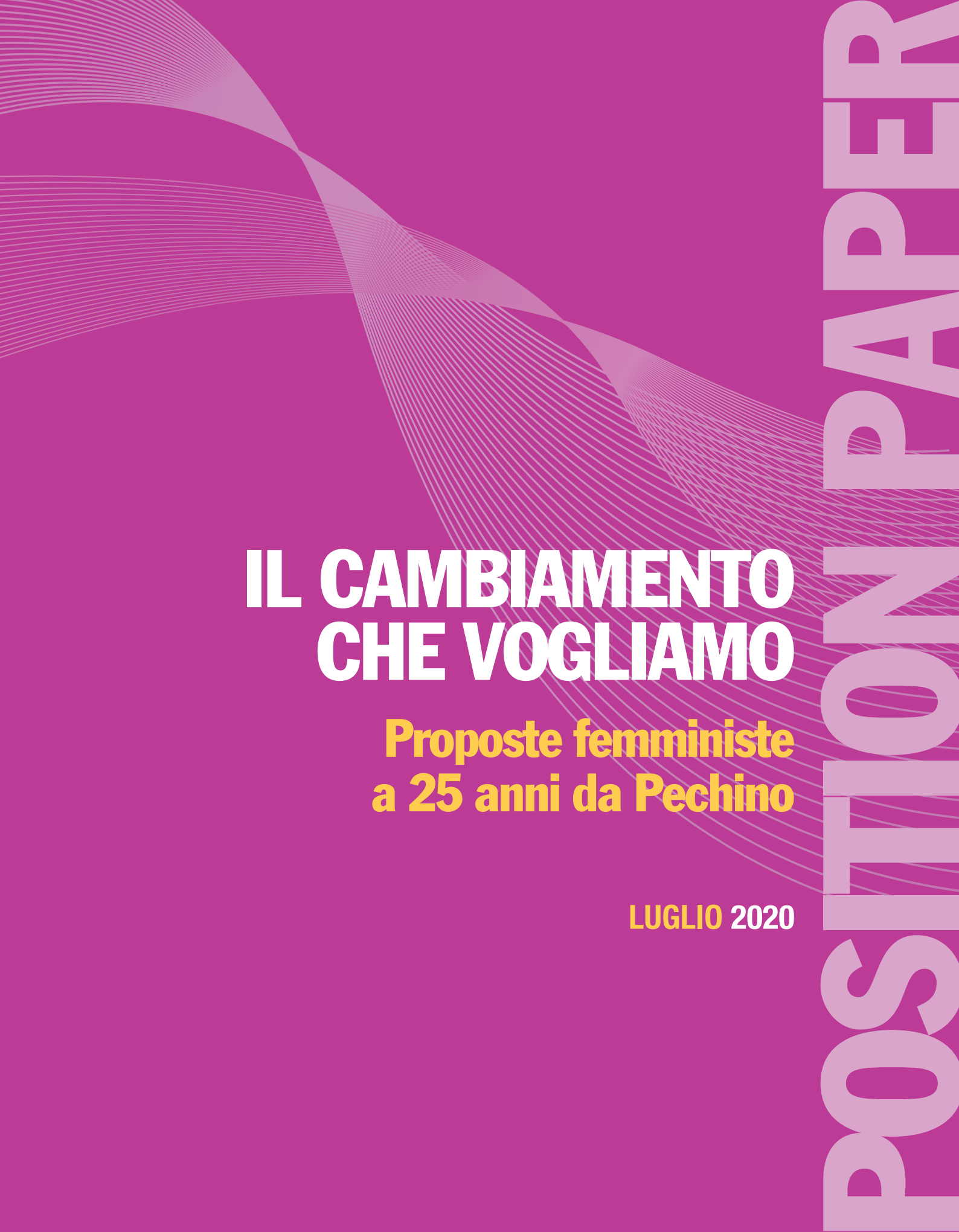




IL CAMBIAMENTO CHE VOGLIAMO

**Proposte femministe
a 25 anni da Pechino**

LUGLIO 2020

POSITION PAPER

IL CAMBIAMENTO CHE VOGLIAMO

Proposte femministe
a 25 anni da Pechino

LUGLIO 2020

POSITION PAPER



COORDINAMENTO LAVORI

Alice Degl'Innocenti **D.i.Re** e vice presidente Centro antiviolenza **Vivere Donna Onlus**, Carpi

Marcella Pirrone avvocat, **D.i.Re** e Presidente **Wave - Women Against Violence Europe**

CURATRICI REDAZIONE

Elena Biaggioni avvocat, **D.i.Re** e Associazione **Coordinamento Donne onlus**, Trento

Claudia Pividori **D.i.Re** e **Centro Veneto Progetti Donna**, Padova

REDAZIONE

Rossana Scaricabarozzi, **Isabella Orfano**, **Grazia Moschetti**, **Action Aid** Italia

Maria Grazia Panunzi Presidente - **Serena Fiorletta**, responsabile comunicazione, **AIDOS - Associazione Italiana Donne per lo Sviluppo**

Tina Marinari Ufficio Campagne **Amnesty International** - Sezione Italiana

Oria Gargano esperta per l'Italia presso **Observatory on Violence Against Women** di **EWL**, Presidente **Be-Free** - Cooperativa Sociale contro tratta, violenze e discriminazioni, Roma

Silvana Cappuccio **CGIL** - Area delle politiche europee e internazionali

Debora Angeli, responsabile per i diritti ed empowerment delle donne ed equità di genere **COSPE - Together for Change**

Elisa Ercoli Presidente - **Teresa Manente** avvocat - **Rossella Benedetti** avvocat - **Ilaria Boiano** avvocat - **Rosalba Taddeini** psicologa - **Marta Cigna**, **Differenza Donna Ong**

Anna Pramstrahler **D.i.Re** e **Casa delle donne per non subire violenza Onlus**, Bologna

Daniela Colombo economista dello sviluppo, **Effe** Rivista Femminista, **D.i.Re**

Stefania Figliuzzi avvocat, **D.i.Re** e Presidente Centro antiviolenza **Attivamente coinvolte Onlus**, Catanzaro

Paola Sdao referente del **Gruppo Ricerca e Rilevazione Dati D.i.Re** e attivista del **Centro contro la violenza alle donne R. Lanzino**, Cosenza

Ersilia Raffaelli Presidente - **Federica Lucchesi** avvocat, **D.i.Re** e **Casa delle Donne** - Centro antiviolenza **L'Una per l'Altra**, Viareggio

Alessandra Campani operatrice e formatrice, **D.i.Re** e Associazione **Nondasola**, Reggio Emilia

Nadia Somma giornalista e attivista, **D.i.Re** e Centro antiviolenza **Demetra donne in aiuto**, Lugo di Romagna

Silvia Menecali sociologa attivista femminista, esperta in violenza di genere ed abuso domestico, **D.i.Re** e **Wave - Women Against Violence Europe**

Titti Carrano avvocat, **D.i.Re**

Donatella Martini Presidente Associazione **DonneinQuota**

Patricia Tough **Donne in Nero**, Bologna



Luisa Betti Dakli Journalist and Human Rights Expert - **Lucrezia Cairo** Social Media Manager, **DonnexDiritti Association**

Romina Amicolo avvocat - **Barbara Pinelli** antropologa, **Escapes - Laboratorio di studi critici sulle migrazioni forzate**, Centro di ricerca e coordinamento

Luisa Bosisio Fazzi **LEDHA FISH** Lombardia

Donata Pagetti Vivanti Presidente **FISH** Toscana - **Silvia Cutrera** **FISH - Federazione Italiana Superamento Handicap**

Mimma Caligaris giornalista sportiva e scrittrice, Presidente della Commissione Pari Opportunità della **Federazione Nazionale della Stampa Italiana** (FNSI) e vicesegretaria generale dell'**Unione Stampa Sportiva Italiana** (USSI)

Giovanna Fava e **Siusi Casaccia** avvocate, **Forum Associazione Donne Giuriste**

Maria (Milli) Virgilio avvocat, Presidente - **Maria Grazia Giammarinaro** giudice, Referente Speciale **ONU sulla tratta degli esseri umani**, Vicepresidente - **Maria Teresa Semeraro** avvocat - **Stefania Scarponi** docente universitaria, **GIUDIT - Associazione Giuriste d'Italia**

Silvia Garambois giornalista, Presidente **GIULia - Giornaliste Unite Libere Autonome**

Laura Cima attivista ecofemminista e fondatrice - **Eliana Rasera** ecofemminista e socia fondatrice, **IF - Iniziativa Femminista**, partito europeo di donne

Giovanna Badalassi esperta di economia e politica di genere, blog **Ladynomics**

Stefania Pizzonia e **Maria Merelli** ricercatrici, **LeNove** - Studi e ricerche sociali

Giulia Sudano **Associazione Orlando**

Federica Gaspari psicologa sociale, **Coop. Soc. Parsec** Arl

Sara Marini **SCoSSE** Aps

Laura Onofri giurista e Presidente - **Stefania Graziani** sociologa - **Enrica Guglielmotti** medica, componente **CPO Ordine dei medici** - **Gabriella Tanturri** medica, master in medicina di genere, consigliera nazionale società scientifica **Associazione Italiana Donne Medico** (AIDM) - **Gabriella Congiu** volontaria Centro antiviolenza, attivista - **Cinzia Ballesio** ex insegnante, attivista, **SenonOraQuando?** Torino

Monica Pietrangeli giornalista, Presidente CPO **Unione Sindacale Giornalisti Rai** (USIGRai)

Claudia Padovani **Università di Padova** e progetto **AGEMI - Advancing Gender Equality in Media Industries**

Cecilia Robustelli docente di Linguistica italiana, **Università di Modena e Reggio Emilia**

Marina della Rocca antropologa, Bolzano

Silvia Filippi dottoranda di ricerca sulla tratta di esseri umani, Trento

Cristina Gamberi esperta in studi di genere, **Università di Bologna**, Associazione **Il Progetto Alice**

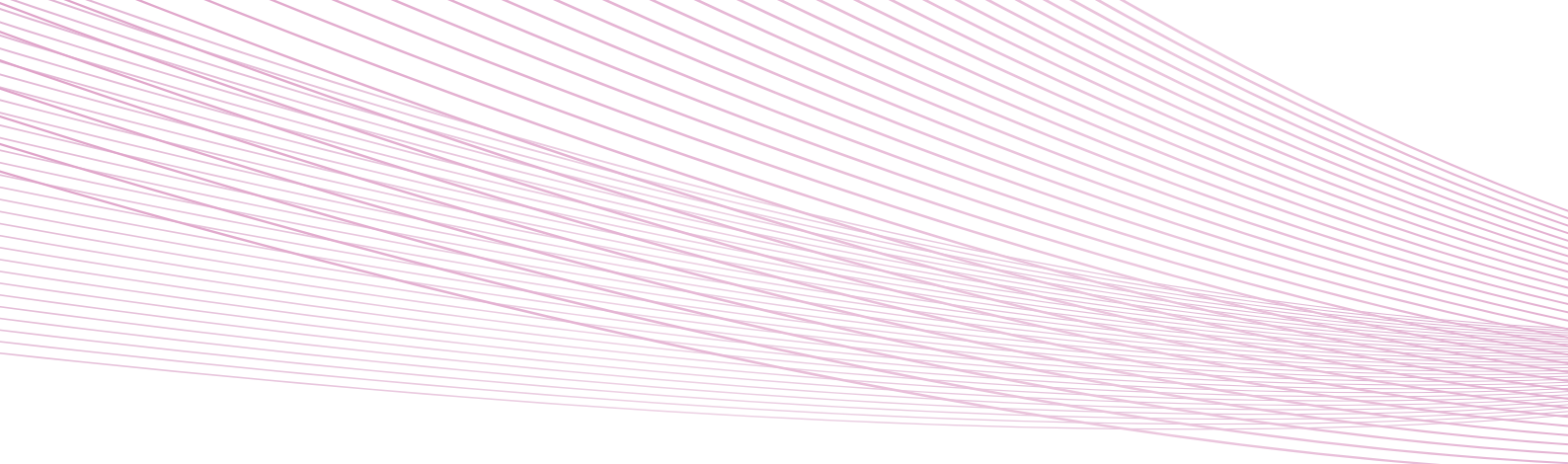
Letizia Lambertini ricercatrice e formatrice su prevenzione della violenza di genere e empowerment delle donne in contesti migratori, lavora per organismi di T.O. istituzionale nel territorio regione Emilia Romagna

Marina Toschi ginecologa igienista responsabile consultori nella **ASL1 Umbria**, fondatrice della **Rete Italiana Contraccezione e Aborto Pro Choice**



INDICE

Introduzione	7
1. Sviluppo inclusivo, crescita condivisa e lavoro dignitoso	
1.1 Mercato del lavoro e occupazione femminile	11
1.2 Misure di conciliazione - condivisione	12
1.3 Molestie sul lavoro	13
1.4 Politiche attive per il lavoro	13
2. Povertà, protezione sociale e servizi sociali	
2.1 Povertà femminile	14
2.2 Protezione sociale e servizi sociali	14
2.3 Medicina di genere o meglio genere-specifica	15
2.4 Diritti sessuali e riproduttivi	15
2.5 Disparità di genere nel mondo dello studio e della ricerca	16
3. Violenza maschile contro le donne	
3.1 Centri antiviolenza	18
3.2 Accesso alla giustizia, vittimizzazione secondaria nei Tribunali civili e per i minorenni, urgenza di formazione delle figure professionali	19
3.3 Educazione e formazione scolastica	20
3.4 Rappresentazione delle donne, discriminazione e stereotipi di genere nei media	21
3.5 Violenza contro gruppi specifici di donne o donne esposte a discriminazioni multiple	22
3.6 Migrazioni e traiettorie per asilo	23
3.7 Tratta	24
4. Partecipazione, accountability e istituzioni gender-responsive	
4.1 Partecipazione alla vita pubblica e ai processi decisionali	25
4.2 Accesso all'espressione e partecipazione ai processi decisionali nei media	25
4.3 Proporzione del budget investito nella promozione dell'uguaglianza di genere	26
4.4 Proporzione dell'aiuto pubblico allo sviluppo investito nella promozione dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment delle donne	26
4.5 Istituzione nazionale per i diritti umani	27



5. Società pacifiche e inclusive

5.1	Attuazione Agenda Donne, Pace, Sicurezza	28
5.2	Cause alla radice dei conflitti	28

6. Protezione, conservazione e rigenerazione dell'ambiente

6.1	Partecipazione attiva e leadership di donne e ragazze	29
-----	---	----

7. Istituzioni e meccanismi per l'uguaglianza di genere

7.1	Strategia nazionale per l'uguaglianza di genere	30
7.2	Infrastrutture nazionali per l'uguaglianza di genere e l'empowerment	30
7.3	Proposta di Meccanismo di parità presso la Presidenza del Consiglio	31
7.4	Strumenti per l'uguaglianza di genere	31

Bibliografia

33

INTRODUZIONE

“Forse è azzardato e radicale dire che gli uomini hanno fallito, ma certo non si può non tenere conto che la crisi attuale della nostra società, che è di valori, di rappresentanza, addirittura di democrazia, sia la crisi di un modello dalla gestione del quale le donne sono state assenti, o in posizioni estremamente marginali.

Vogliamo dunque esserci perché la ricchezza della società è nel valorizzare il contributo di ogni persona e perché ogni persona ha il diritto-dovere di dare il suo contributo alla crescita della comunità.”

Parole scritte non da una femminista militante, ma da **Tina Anselmi**, divenuta nel 1991 Presidente della Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna, già Deputata all'Assemblea Costituente, Ministra del Lavoro e Ministra della Sanità, che nel 1978 aveva varato la riforma del sistema sanitario italiano, allora all'avanguardia nel mondo, che perseguiva obiettivi di equità, partecipazione democratica, globalità degli interventi e coordinamento tra le istituzioni tramite la territorializzazione dei servizi di assistenza sanitaria.

A trent'anni di distanza, nel luglio del 2020, siamo nel mezzo di una crisi sanitaria, ecologica, economica, sociale, psicologica senza precedenti, dalla quale i Governi, compreso quello italiano, non sanno come uscire. **Le donne** - che nei primi sei mesi del 2020 hanno retto il nostro Paese con il lavoro di cura, nell'ambito delle relazioni familiari, nelle strutture sanitarie e scolastiche e nei lavori di servizio, senza che sia stato dato loro il riconoscimento che meritano – consce delle carenze di un sistema politico, economico e sociale, governato quasi esclusivamente da uomini – **tramite le loro organizzazioni, esigono di essere ascoltate, dando un contributo di pensiero, proposte, azioni.**

Per i movimenti femministi e le organizzazioni femminili il 2020 è l'anno in cui, a 25 anni dalla Quarta Conferenza mondiale sulle donne di Pechino, si deve fare un bilancio dei progressi, dei ritardi e in vari casi persino degli arretramenti nella realizzazione della Dichiarazione e del Programma di Azione, con le sue 12 Aree critiche, approvati nel 1995. La chiara indicazione di quali fossero i diritti delle donne da realizzare, la richiesta di *gender mainstreaming* – ovvero dell'inserimento di un approccio di genere in tutte le politiche e la considerazione del diverso impatto che queste hanno su uomini e donne, l'assunzione di impegni concreti per una maggiore realizzazione dell'uguaglianza di genere trovano a tutt'oggi un'Italia inadempiente, permeata da una cultura retrograda ancora basata su stereotipi tradizionali, con gravi carenze in termini di definizione di strategie, formulazione e valutazione delle politiche pubbliche e dei meccanismi istituzionali.

Il 2020 è inoltre l'anno in cui si celebra il quinto anniversario dell'approvazione dell'Agenda 2030, che prevede un Obiettivo specifico, il 5, sull'uguaglianza di genere e l'*empowerment* delle donne, e che queste siano incluse come tema trasversale in tutti gli altri 16 Obiettivi. Il fine è far sì che il ruolo delle donne nella società sia inquadrato in una visione della società del suo insieme che si prefigga la realizzazione di uno sviluppo sostenibile, eguaglianza e pace, in modo che “nessuno/a rimanga indietro”.

E infine il 2020 segna il ventesimo anniversario della Risoluzione del Consiglio di Sicurezza, la n.

1325, in materia di Donne, Pace e Sicurezza, che impone il coinvolgimento attivo delle donne nei processi di pace e nella pianificazione degli interventi volti a evitare conflitti.

Le organizzazioni e reti femministe e la parte più progressista della società civile hanno lavorato in tutto il mondo su azioni locali e internazionali di *advocacy* in vista della 64° sessione della Commissione delle Nazioni Unite sulla condizione delle donne che si doveva tenere a New York nel marzo 2020. L'avvento della pandemia ha cancellato l'evento, ma non l'attivismo femminista attorno a *Pechino+25* ed in questo si inserisce il presente Position Paper per affermare la richiesta di quei cambiamenti strutturali e culturali necessari per cambiare il mondo e quindi l'Italia.

È questa la sfida che abbiamo accettato come **gruppo eterogeneo di donne**. Molte avevano già collaborato alla redazione dei Rapporti ombra rispettivamente di CEDAW e di GREVIO coordinati da D.i.Re, la prima e principale Rete dei Centri anti violenza in Italia. Come esperte, singole e/o con le proprie organizzazioni della società civile di attivismo femminista, abbiamo deciso di dare voce al cambiamento che vogliamo, anzi che esigiamo con chiarezza e determinazione.

Quello che vi presentiamo è una presa di posizione con alcune proposte rispetto alle 12 Aree critiche della Dichiarazione di Pechino, senza pretesa di esaustività, come espressione delle competenze e specificità di chi ha partecipato alla redazione. Nella ricostruzione dell'economia e della società in generale, soprattutto dopo la pandemia Covid-19, anche nel nostro Paese si dovrà tenere conto dell'esperienza e del sapere delle organizzazioni femministe e femminili che continueranno a lavorare per una società più giusta, ma **non accetteranno più di essere considerate marginali**.

Come efficacemente affermato nel blog www.feministcovidresponse.com, *“La pandemia globale costituisce un evento che non agisce certamente per eliminare le disuguaglianze. Anzi. Agisce come il cambiamento climatico che rende maggiormente evidenti, aumenta e sovrappone le disuguaglianze. Ma si tratta anche di un evento che ci sfida a creare un cambiamento urgente e sistemico, dato che mette a nudo le false linee secondo le quali le nostre società sono organizzate.”*

Con questo documento raccogliamo la sfida, indicando proposte per contrastare le disuguaglianze sociali, economiche e di genere, sempre più profonde ed evidenziando il fallimento (accentuato dalla crisi della pandemia) dell'attuale sistema economico e politico. Il fallimento di un sistema patriarcale, sessista e razzista, dove lo sfruttamento delle persone e dell'ambiente è da troppo tempo la norma. Vogliamo contrapporre a questo sistema distruttivo di gestione del potere e delle risorse le proposte delle donne, portatrici di altre priorità e valori, affinché si inneschi davvero un cambiamento nella nostra società post-Covid. Donne competenti ed esperte da coinvolgere come protagoniste nella cabina di regia di questo Paese e del mondo, con superamento della loro sotto-rappresentazione in tutti i contesti decisionali (politico, economico, lavorativo, della ricerca e della comunicazione/media), e non da “dimenticare” nella nomina di “task force”. Per una società ove si combattono *“le barriere strutturali all'uguaglianza, con implicazioni negative sulla vita delle donne e delle ragazze in tutte le loro diversità e sulla loro capacità di esercitare e godere dei diritti umani e delle libertà fondamentali”* (come auspicato nella **Feminist Declaration del 9 marzo 2020** dal Women's Rights Caucus (WRC), una rete internazionale femminista di circa 200 organizzazioni, della quale per l'Italia fanno parte D.i.Re, AIDOS e Effe Rivista Femminista). La stessa dichiarazione afferma anche con forza che la crisi climatica e il degrado ambientale rappresentano la sfida fondamentale per il nostro pianeta e la nostra specie e costituiscono una barriera strutturale per l'uguaglianza di genere. La Dichiarazione Femminista afferma inoltre la necessità di frenare e normare il potere delle imprese multinazionali e globalizzate, sia nei settori industriali, agricoli, dei servizi che in quelli finanziari, riformando tra l'altro i sistemi fiscali. L'ordine economico neo-liberista costituisce infatti un'ulteriore barriera strutturale che ha esacerbato – e lo farà sempre di più se non si pongono limiti – le disuguaglianze all'interno dei Paesi, tra i Paesi e tra

i generi, dando priorità al profitto rispetto al benessere umano, consentendo livelli di ricchezza inaccettabili ai pochi che hanno accesso alle leve del potere economico e politico.

In Italia e a livello mondiale servono cambiamenti strutturali globali, in cui si ripensino gli assetti economici e produttivi e al tempo stesso si dia riconoscimento, spazio e valore al lavoro delle donne (incluso il lavoro di cura non pagato). A livello culturale deve essere data centralità e trasversalità all'educazione come leva di trasformazione e cambiamento della condizione materiale, culturale e simbolica delle donne e degli uomini, oltre che come forma di prevenzione alla violenza; serve un forte contrasto al già incalzante *backlash* dei diritti delle donne, fomentato negli ultimi anni da forze ultra-conservatrici. Ricordiamo che dal 2013 un centinaio di organizzazioni di oltre trenta Paesi europei ha attivato la strategia estremista denominata “Ristabilire l’Ordine Naturale”, una cosiddetta “Agenda Europa” che progetta la regressione dei diritti nel nome di una presunta legge naturale. Il loro obiettivo è modificare le leggi esistenti su divorzio, contraccezione, riproduzione assistita, aborto, diritti per lesbiche, gay, bisessuali, transessuali o intersessuali; restaurare i valori della famiglia patriarcale, con una rigida divisione dei ruoli tra i sessi e limitare l'autogestione delle donne sui diritti sessuali e riproduttivi. Si sono incontrati al Congresso mondiale delle famiglie di Verona nel marzo del 2019. Ogni azione politica deve essere informata da dati e statistiche di genere e da strumenti in grado di orientare e valutare quali il bilancio di genere.

Affinché quanto riportato nel presente documento si concretizzi, sono necessari strategie, politiche, infrastrutture, meccanismi che mettano la dimensione di genere al centro, considerandone la prospettiva intersezionale.

Struttura del Position Paper

Nel 2020 per la prima volta il processo di revisione degli impegni assunti a Pechino si è svolto in contesto internazionale che contemplava l’Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e i relativi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile.

PIATTAFORMA D'AZIONE DI PECHINO - 12 Aree critiche	AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE - Target dell'Obiettivo 5
A. Donne e povertà B. Istruzione e formazione C. Donne e salute D. Violenza contro le donne E. Donne e conflitti armati F. Donne e economia G. Donne e processi decisionali H. Meccanismi istituzionali per il progresso delle donne I. Diritti umani delle donne J. Donne e media K. Donne e ambiente L. Le bambine	5.1 Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze di ogni parte del mondo 5.2 Eliminare ogni forma di violenza contro tutte le donne, bambine e ragazze 5.3 Eliminare tutte le pratiche dannose 5.4 Riconoscere e valorizzare il lavoro di cura e il lavoro domestico non retribuiti 5.5 Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli 5.6 Garantire l'accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti riproduttivi 5.a Avviare riforme per dare alle donne pari diritti di accesso alle risorse economiche 5.b Migliorare l'uso della tecnologia che può aiutare il lavoro delle donne, in particolare la tecnologia dell'informazione e della comunicazione 5.c Adottare e rafforzare politiche concrete e leggi applicabili per la promozione dell'uguaglianza di genere

AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE - Obiettivi con una dimensione di genere

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------------|
| ■ Porre fine ad ogni forma di povertà | ■ Ridurre le disuguaglianze |
| ■ Porre fine alla fame | ■ Città sostenibili |
| ■ Salute e benessere | ■ Azione per il clima |
| ■ Educazione di qualità | ■ Pace, giustizia e inclusione |
| ■ Lavoro dignitoso | ■ Partenariato per lo sviluppo |

Al fine di sottolineare le interconnessioni tra la Piattaforma d'Azione di Pechino e l'Agenda 2030 rispetto al tema dei diritti delle donne e all'uguaglianza di genere (vedi tabella), le Nazioni Unite hanno invitato gli Stati a rendicontare i progressi compiuti a 25 anni da Pechino secondo uno schema che ha raggruppato le 12 aree critiche in alcune tematiche più ampie e trasversali:

1. *Sviluppo inclusivo, crescita condivisa e lavoro dignitoso;*
2. *Povertà, protezione sociale e servizi sociali;*
3. *Violenza maschile contro le donne;*
4. *Partecipazione, accountability e istituzioni gender-responsive;*
5. *Società pacifiche e inclusive;*
6. *Protezione, conservazione e rigenerazione dell'ambiente;*
7. *Istituzioni e meccanismi per l'uguaglianza di genere.*

Volendo collocarsi all'interno della riflessione che sta accompagnando il processo internazionale di revisione degli impegni di Pechino, il presente documento si articola nella medesima struttura.



1. Sviluppo inclusivo, crescita condivisa e lavoro dignitoso

1.1 Mercato del lavoro e occupazione femminile

In Italia la situazione del **mercato del lavoro per le donne è estremamente critica**: lo era per gli effetti negativi del 2008 non ancora recuperati, lo è e lo sarà a seguito della pandemia Covid-19, che ha mostrato come lo sviluppo attuale diventi insostenibile non solo per le donne, ma per tutta la nostra specie, se non si interviene decisamente con misure strategiche. Sono oggi ancor più evidenti i **problemi strutturali** che affliggono da sempre il lavoro femminile il cui tasso di occupazione sfiora il 50% (mentre il tasso medio dei paesi UE è 64,3%) e con forti differenze territoriali (al Nord tassi di occupazione anche al di sopra del 70% mentre al Sud sfiorano il 30% - ISTAT 2019). Nella popolazione compresa tra i 15 e i 64 anni è occupato solo il 31,3% di coloro che soffrono di gravi limitazioni (26,7% tra le donne, 36,3% tra gli uomini) contro il 57,8% delle persone del resto della popolazione (Istat 2019). È un mercato del lavoro “bloccato”, strozzato da diversi fattori di **disuguaglianza sociali e discriminazione di genere** non risolti da politiche parziali e frammentarie sul piano legislativo, non supportate da investimenti sufficienti (Gottardi, Peruzzi 2017). Ciò è dovuto all’ottica che sempre ha caratterizzato le politiche pubbliche, secondo la quale il lavoro per il mercato delle donne è complementare a quello maschile, marginale nell’economia del Paese. Questa impostazione va cambiata.

Occorre considerare l’occupazione femminile quale fattore indispensabile e centrale di sviluppo economico oltre che di *empowerment* delle donne e un investimento economico (l’incremento dell’occupazione femminile potrebbe aumentare il PIL tra 0,8 – 1,5% (EIGE 2019). I mesi di pandemia hanno dimostrato la centralità delle professioni di cura svolte al 75% dalle donne ed elevate competenze in professioni scientifiche considerate “maschili”. Nel lavoro a distanza le donne hanno dimostrato capacità e flessibilità insieme a un accumulo tra i tempi di lavoro e familiari. È dunque evidente la necessità di interventi politico culturali ed economici che, partendo dalle diffuse criticità del lavoro delle donne (bassi salari, precariato, part-time involontario, *gender pay gap*, ecc.), producano forti cambiamenti: aumento della partecipazione al lavoro produttivo, modifiche alle condizioni di lavoro nei diversi settori, potenziamento delle norme contro le discriminazioni e le molestie, qualifica del welfare per diminuire le difficoltà di accesso e permanenza nel mondo lavoro. Al coinvolgimento prioritario del Ministero del Lavoro devono essere riportate tutte le azioni di sviluppo della partecipazione femminile per incrementare occupazione, produzione e livelli del Prodotto interno lordo, affinché anche nel nostro Paese le politiche di *work life balance* siano considerate investimenti e non costi/perdite.

La recente situazione di crisi ha dimostrato la possibilità di una **rivisitazione degli assetti organizzativi** non vincolati alla presenza ma alla capacità di sapersi rapidamente adattare a nuove condizioni ed esigenze. Crolla il mito del lavoro pensato al maschile, e si fa strada la possibilità di rivedere modelli organizzativi produttivi che hanno compresso la partecipazione femminile con sistemi premianti la presenza più che la qualità della prestazione svolta e che hanno penalizzato le donne perché spesso più assenti negli orari tradizionali per impegni di cura (part-time, congedi parentali, l. 104/92 permessi per allattamento e per la malattia del/la bambino/a). È imperativo, inoltre, andare oltre l’attuale legislazione sulle migrazioni per superare le specifiche condizioni di precarietà e invisibilità delle donne con

background migratorio che le rende particolarmente soggette a forme di sfruttamento, discriminazione e violenze sui luoghi di lavoro.

1.2 Misure di conciliazione - condivisione

Anche le misure **di conciliazione** (*Work-Life Balance*) vanno riviste nell'ottica del sostegno allo sviluppo economico e non solo di supporto alle famiglie e agli individui. Attualmente frammentate e disomogenee, tali misure vanno sviluppate in una duplice direzione. Tutta la materia dei congedi e dei sostegni va rivista nel segno di un'estensione universale dei diritti legati alla **maternità**, di aumento del congedo obbligatorio di **paternità** e di potenziamento dei congedi facoltativi, riducendone la penalità retributiva e contributiva, con l'ulteriore obiettivo di sostenere l'occupazione femminile (37.000 donne hanno lasciato il lavoro dopo la maternità nel 2019 - Ispettorato Nazionale del Lavoro) e contrastare anche il forte indice di denatalità che interessa il Paese. Vanno inoltre riviste e **potenziate le infrastrutture** dei servizi per l'educazione e la cura di minori, le persone con disabilità ed anziani/e, in un'ottica che è di quantità e soprattutto di flessibilità temporale e organizzativa. In tal modo gli investimenti in conciliazione saranno visti come investimenti produttivi per la crescita dell'occupazione femminile e creazione di nuovi posti di lavoro per altre donne, e non solo come costi di welfare.

Va modificata la profonda arretratezza culturale che, svalorizzando il lavoro delle donne con discriminazioni e disparità economiche, produce un **gap sulla parità di genere** che ci vede sotto la media in Europa (l'Italia è al 14° posto con 63 punti, quattro sotto la media di 67) (ILO 2018). C'è un divario percentuale di oltre 20 punti in meno fra il tasso di occupazione delle donne con figli/e (un quarto delle madri abbandona il lavoro per difficoltà sul luogo di lavoro, servizi carenti, impossibile conciliazione, ecc.) rispetto alle donne senza figli/e, il cui tasso di occupazione si avvicina a quello degli uomini. Per affrontare questa asimmetria "strutturale" e culturale insieme, contrastando gli stereotipi che ne sono alla base, occorre che legislazione e contrattazione collettiva passino da politiche di conciliazione a politiche di **condivisione**, in modo che gli uomini condividano il lavoro di cura non retribuito. È necessario valorizzare la **contrattazione sindacale** che costituisce uno strumento decisivo per contrastare e ridurre le disuguaglianze di genere nei luoghi di lavoro. Essa deve agire per migliorare l'organizzazione del lavoro attraverso pratiche e modelli che favoriscano il superamento delle tante forme di segregazione (orizzontale e verticale). Non solo con l'obiettivo dell'equiparazione del reddito femminile a quello maschile con la riduzione del Gender Pay Gap, (la retribuzione mensile mostra un divario del 24,5%) (ILO 2018) e del Gender Pension Gap che è nell'ordine del 40% in meno del monte pensionistico percepito dagli uomini (ActionAid 2016), ma per potenziare il valore del lavoro in alcuni settori fino ad oggi sottostimati (sanità, istruzione, assistenza a persone con disabilità ed anziani/e).

Negli ultimi anni sono notevolmente aumentati i **rapporti di lavoro precari** che colpiscono in modo più elevato le donne, si sono diffuse modalità di lavoro legate alla digitalizzazione e alle piattaforme, vi è un incremento di lavoro autonomo e di piccola imprenditoria. È necessario intervenire perché queste nuove modalità non rimangano prive di tutele contro le discriminazioni. Poiché il lavoro a distanza è divenuto una modalità obbligatoria nella Pubblica amministrazione, occorre evitare che esso divenga fonte di ulteriori difficoltà e discriminazioni.

Il **Digital Gender Gap** è elevato rispetto ad altri paesi; in Italia persiste un differenziale di circa 10 punti nell'uso di internet da parte dei maschi rispetto alle femmine, dovuto sia ai percorsi scolastici che a quelli formativi successivi nella vita adulta. La segregazione orizzontale non produce danni a carico delle donne esclusivamente nel mondo della formazione e della ricerca quanto, e in misura prevalente, nel mondo del lavoro. I dati relativi alla formazione STEM dicono che la "selezione di genere" inizia molto prima della scelta universitaria perché è legata a modelli di genere e di ruolo che vengono trasmessi e introiettati fin dalla primissima infanzia, durante la quale la fortissima pressione sociale determina scelte,



gusti e propensioni e influisce sull'autostima e sull'autopercezione. Tale divario digitale attiene inoltre a una dimensione di utilizzo, formazione e partecipazione nella produzione e di policy. Secondo il World Economic Forum, nei settori STEM il rapporto tra lavori persi e nuovi lavori per gli uomini sarà di 5 a 1, per le donne 20 a 1. Il Digital Gender Gap avrà un effetto moltiplicatore rispetto al gender gap in termini di accesso e permanenza nel mercato del lavoro ed accrescerà il divario retributivo. Chi dispone di conoscenze in materie afferenti all'area STEM è avvantaggiato/a e può scegliere tra un più ampio ventaglio di possibilità lavorative e meglio retribuite. Sono perciò improcrastinabili specifiche misure di policy per la riduzione del Digital Gender Gap.

1.3 Molestie sul lavoro

Sempre nell'ottica di difesa dell'occupazione femminile è necessario potenziare l'impegno nella prevenzione e nel contrasto alle **molestie e ai ricatti sessuali in ambito lavorativo**, garantendo un uso più efficiente dei meccanismi a disposizione per far emergere tali violenze, favorendo al più presto l'adozione di accordi specifici nel settore privato (GREVIO 2020, D.i.Re 2019), potenziando la diffusione e l'applicazione dei Piani di Azioni Positive nel settore pubblico e ratificando la Convenzione ILO n. 190.

1.4 Politiche attive per il lavoro

Nell'ambito delle politiche attive del lavoro, le **azioni positive**, oggetto di discussione nel nostro Paese fin dagli anni Ottanta, non sono veramente mai state centrali nelle politiche volte ad aumentare la presenza delle donne – come di altri gruppi più svantaggiati nell'accesso al lavoro (giovani, persone con disabilità, immigrati/e) – in tutti i livelli della gerarchia professionale e dell'organizzazione della produzione e dei servizi di una determinata impresa. Finora si è utilizzato soprattutto il sistema delle quote, mentre *l'azione positiva* dovrebbe mirare a correggere i “sistemi di impiego”, producendo nuove strutture di ripartizione e condivisione delle mansioni e nuove forme di organizzazione del lavoro. Poiché si tratta di un processo di pianificazione che corregge la discriminazione e la sottoutilizzazione del lavoro femminile, le azioni positive devono essere decise tramite un Piano che stabilisca obiettivi, scadenze e misure da adottare, con la partecipazione attiva di coloro che collaborano all'organizzazione del lavoro e delle sue regole nell'ambito di una impresa. Occorre che il Ministero del Lavoro, insieme con le parti sindacali e datoriali, predisponga Linee guida articolate per la elaborazione di Piani di Azione positiva, che in una prima fase di sperimentazione potrebbero essere volontari.

Con il decreto 196/2000, era stato definito il **sistema di organismi per la parità nei luoghi di lavoro**. Al Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, venivano aggiunte le Consigliere di parità (a livello nazionale, regionale e provinciale) autonome nel loro operato, con il potere di portare un'ottica di genere nei tavoli di concertazione e in quelli di vigilanza sui Fondi Strutturali e intervenire per la risoluzione di gravi discriminazioni per via conciliativa. Negli ultimi anni si è assistito al depotenziamento continuo del ruolo delle Consigliere di Parità ed è stato modificato anche il Comitato nazionale presso il Ministero del Lavoro, il quale ora ha unicamente il ruolo di esprimere indirizzi in ordine ai Piani di azioni positive (peraltro mai realizzati) e alle scelte di politica economica e del lavoro.

Prima di rimettere mano al sistema dei Meccanismi di parità in materia di lavoro si propone di dare incarico a un Istituto indipendente di effettuare un'analisi valutativa dettagliata sul loro funzionamento attuale e di esprimere indicazioni su come il sistema dovrebbe essere riformato, seguendo le indicazioni della Direttiva 2006/54/CE3 e le Raccomandazioni dell'ultimo Rapporto del Cedaw.

2. Povertà, protezione sociale e servizi sociali

2.1 Povertà femminile

Gli ostacoli nel mercato del lavoro esposti nella sezione precedente, conducono inevitabilmente a pensioni più basse, spesso integrate al minimo e per lo più le donne anziane devono far affidamento sulle pensioni di reversibilità. Le donne sole e con figli/e minori a carico sono particolarmente esposte al rischio di povertà relativa o assoluta, a volte anche se lavoratrici (vedi il fenomeno del *working poor*).

La **complessità della povertà femminile è spesso interconnessa ad altri aspetti economici e socioculturali**, ma tutto questo non si rileva dai rapporti ISTAT dai quali apprendiamo soltanto che la povertà è in crescita. **Non esistono dati scorporati per genere** che permettano di conoscere l'incidenza della povertà tra le minori d'età o tra le donne con background migratorio. Allo stesso modo, non sono disponibili dati specifici sulla condizione economica delle donne con disabilità; l'alto tasso di disoccupazione e di inattività suggerisce che esse sono esposte a un rischio di povertà più elevato rispetto alla popolazione femminile in generale e anche agli uomini con disabilità. La legge 68/99 e le misure contro la povertà indicate dagli ultimi governi non hanno previsto misure efficaci per ridurre la situazione di povertà delle persone con disabilità. Al contrario, alcuni dispositivi messi in campo trattano le famiglie povere in cui una persona disabile è presente in modo meno favorevole rispetto ad altre famiglie.

2.2 Protezione sociale e servizi sociali

La correlazione tra la protezione dei diritti umani, l'accesso al lavoro dignitoso e ai servizi pubblici è centrale per ridurre l'esposizione alle povertà: se adeguatamente finanziati e organizzati per essere sensibili al genere, i servizi pubblici possono svolgere un ruolo trasformativo nella creazione di società più giuste ed eque. È in questo senso fondamentale riconoscere la stretta correlazione tra disuguaglianza economica e disuguaglianza di genere, operando un cambio di paradigma nei sistemi di *governance* che regolano la partecipazione delle donne alle politiche pubbliche, intervenendo sulle pre-condizioni che la ostacolano (lavoro dignitoso, salute, servizi di cura e abitativi carenti e territorialmente disomogenei). In questo quadro, uno degli elementi fondanti è il processo di **ridefinizione dei servizi pubblici a partire dai bisogni espressi**, perché siano sensibili al genere e co-costruiti dalle donne secondo modelli di *governance* collaborativa.

Esistono barriere legali ed economiche che ostacolano le donne con background migratorio nell'accesso alla protezione sociale, ma nessuno se ne fa carico. La commercializzazione e burocratizzazione dei servizi sociali, i tagli delle risorse per i servizi impediscono di sviluppare politiche di attivazione della cittadinanza intesa come garanzia dei diritti e partecipazione sociale in risposta a dinamiche scaturite dall'intersezione tra l'appartenenza di genere e i processi migratori. Ciò richiede un investimento in formazione del personale dei servizi sulla prospettiva intersezionale delle barriere



strutturali e sui processi comuni di autodeterminazione individuale e collettiva con le donne con background migratorio al fine di aprire i servizi stessi a forme di partecipazione sociale attiva e condivisa.

2.3 Medicina di genere o meglio genere-specifica

Negli anni successivi al 1991 la ricerca ha iniziato a fornire sempre maggiori certezze sulle differenze, nelle stesse patologie, tra gli organismi maschili e femminili, a tutti i livelli (nei fattori di rischio, nella sintomatologia, negli esiti degli esami clinici, nei devices, nelle terapie e nei farmaci) e in tutti gli apparati. E si parla di genere, e non di sesso, perché l'interazione tra la nostra identità sessuale e la realtà socio culturale e storica in cui tale identità insiste condiziona la nostra salute, l'accesso alle cure e la stessa modalità con cui le cure vengono somministrate. L'Italia è la prima nazione al mondo che si sia dotata di una legge sulla **medicina di genere**, confermata dal piano applicativo approvato il 13 giugno 2019 (Ministero della Salute 2019). L'obiettivo di una vera medicina dell'appropriatezza è tuttavia ostacolato da carenze nella **raccolta e nell'analisi dei dati disaggregata per genere ed età**, nella formulazione di linee guida; nella formulazione dei testi universitari; e nella formazione del corpo studente, dei Medici in attività di tutte le categorie e profili professionali.

2.4 Diritti sessuali e riproduttivi

La regionalizzazione e il progressivo definanziamento della sanità pubblica con il correlato incremento di quella privata, hanno eroso la capacità del Servizio Sanitario Nazionale di erogare servizi su base universalistica ed egualitaria ed introdotto concrete disuguaglianze di LEA tra regione e regione. È invece essenziale affrontare la salute sessuale e riproduttiva in modo integrato con povertà, disuguaglianze di genere e comportamenti sociali a rischio, ed è fondamentale un approccio di salute pubblica (Glasier et al. 2006). Rispetto al funzionamento dei **Consultori** le principali criticità sono: la diminuzione costante del loro numero con una distribuzione disomogenea sul territorio nazionale, la diversità dei contesti organizzativi in cui operano, la diversa accessibilità fra regioni, la costante e continua carenza di personale e di strumentazione adeguata, la mancata formazione del nuovo personale al lavoro territoriale durante il corso di specializzazione (ISS 2019). Va potenziata invece la rete dei Consultori e mantenuto in tutte le regioni un accesso diretto, libero e gratuito agli stessi, valorizzando contemporaneamente l'aspetto sociale e quello sanitario.

A fronte di alcuni dati positivi, come la significativa riduzione del tasso di IVG nel corso degli anni (Ministero della Salute 2018), in molte regioni l'accesso all'IVG risulta *estremamente difficoltoso*, talvolta impossibile, a causa dell'**altissimo ricorso da parte degli/delle operatori/trici all'obiezione di coscienza** e la mancata, pur dovuta, *riorganizzazione del servizio da parte dell'autorità sanitaria preposta*. Deve essere **incentivata la preferenza per l'IVG farmacologica**, rendendola possibile fino a 63 giorni e con modalità domiciliare come nel resto d'Europa, con la possibilità di accedervi attraverso i Consultori attrezzati e con personale formato. Le misure di senso opposto adottate in ultimo questo periodo volte a rendere maggiormente difficoltoso l'accesso all'IVG farmacologico, imponendo ad esempio un ricovero ospedaliero di 3 giorni, sono particolarmente allarmanti e vanno contrastate.

Particolare attenzione va prestata ai diritti delle donne con background migratorio per le quali l'accesso all'IVG è reso più difficile dagli ostacoli che incontrano nella ricerca della sede per l'intervento e che, insieme ad altri fattori, influiscono sul fenomeno dell'aborto clandestino. Per donne con background migratorio e rifugiate, l'accesso all'aborto farmacologico è molto limitato perché difficilmente si rivolgono al Consultorio in tempo, a causa di barriere linguistiche e della difficoltà di accedere più volte alla struttura per effettuare i controlli (dati SIMM). Infine, le normative e le condizioni

di accoglienza delle donne richiedenti asilo spesso ritardano la possibilità di accesso all'IVG anche per coloro che sono in stato di gravidanza in seguito a violenze sessuali subite durante il tragitto. Va inoltre considerato il trattamento delle MGF, che richiede formazione specifica e un approccio che superi prospettive paternalistiche e culturalizzanti.

Nell'accesso alla **contraccezione**, l'obiettivo da raggiungere è la gratuità universalistica, mentre ora in Italia è tra le più care d'Europa; particolarmente difficili da ottenere sono gli anticoncezionali a lunga durata. Sono necessari un sito ministeriale e un numero verde che diano informazioni corrette ed aggiornate sulla salute riproduttiva (anche in diverse lingue). Si segnala inoltre che **l'emergenza Covid-19 ha reso in alcune regioni ancora più difficoltoso l'accesso all'IVG e il reperimento dei contraccettivi, compresi quelli di emergenza** (EPF 2020). Non è da dimenticare che le infezioni sessualmente trasmesse non sono scomparse; va quindi facilitato e diffuso l'uso del profilattico femminile, oltre a quello maschile.

Pur mancando dati sistematici sul tema, le **donne con disabilità** riferiscono difficoltà nell'accesso paritario all'assistenza sanitaria e ai servizi di informazione da parte dei Consultori. Gli stereotipi e i pregiudizi sono spesso causa della violazione del diritto all'autodeterminazione, del diritto ad esprimere un libero consenso informato, della dignità e del rispetto del diritto alla sessualità, della salute sessuale e riproduttiva e del diritto di fondare una famiglia. La contraccezione, l'interruzione di gravidanza e la sterilizzazione forzate delle ragazze e delle donne con disabilità, soprattutto intellettiva e/o psico-sociale, rimangono pratiche relativamente diffuse e moralmente accettate.

Maggiore attenzione va riservata alle tematiche relative alla **gravidanza, al parto ed al puerperio**. Ancora troppo elevato è l'uso di episiotomia e taglio cesareo, e poco considerata e disomogenea sul territorio è una gestione del parto rispettosa delle scelte della donna ed attenta ai bisogni del/della neonato/a; non è sempre diffusa la disponibilità di tecniche di analgesia del parto efficaci. Inoltre, non è sufficientemente presente il supporto domiciliare alla mamma nel post-partum, con particolare attenzione alle tematiche dell'allattamento e della depressione post-partum. È importante dare una puntuale informazione alla donna in tutte le fasi della gravidanza, che deve essere seguita davvero gratuitamente, e con il maggior coinvolgimento delle ostetriche, evitandone l'inutile medicalizzazione.

La **PMA** è regolata dalla (ampiamente censurata a livello costituzionale) legge 40 del 19 febbraio 2004 e successivi aggiornamenti, ma non sempre donne e uomini trovano servizi pubblici adeguati. Troppo frequente è il ricorso al settore privato, che agendo secondo logiche di profitto, facilita spesso la cultura del figlio ad ogni costo. In Italia la gravidanza per altri (**GPA**) non è consentita. Su questo tema non c'è convergenza di posizioni e sensibilità.

La conoscenza del proprio corpo, della sessualità e delle modalità della riproduzione è praticamente assente nelle nostre scuole. Conoscere e rispettare il nostro corpo, i suoi cicli i suoi diversi bisogni, conoscere la sessualità ed avere strumenti per viverla felicemente, è un modo efficace per combattere molti problemi attuali: dai disturbi del comportamento alimentare, al bullismo, alla violenza di genere. Nei Consultori assieme alle scuole si devono prevedere progetti di **educazione sessuale ed affettiva** per tutte le classi dalla scuola dell'infanzia all'università.

2.5 Disparità di genere nel mondo dello studio e della ricerca

Nonostante la crescente presenza femminile, la disparità di genere persiste nella tipica carriera accademica (EIGE 2016). **La segregazione femminile** nel mondo della ricerca avviene a due livelli: **verticale**, ossia la presenza (scarsa) di donne in posizioni apicali della carriera accademica e **orizzontale**, e cioè a presenza (molto scarsa) delle donne nei diversi campi di studio e di ricerca, in particolare nelle discipline delle scienze dure (STEM) (European Commission 2018). Le scienziate devono affrontare molti ostacoli e la loro presenza diminuisce man mano che si sale nella scala



gerarchica. È il fenomeno, noto come **“leaky pipeline”**: **metafora dell’uscita progressiva delle donne** dai percorsi di carriera accademica. Le serie storiche dei dati mostrano che **questo fenomeno è consolidato** sebbene si registri un esiguo miglioramento: **0,5% circa ogni anno** (Sdao et al. 2018). Tenuto conto che le donne in posizioni apicali rappresentano poco più di un quinto del totale, questa tendenza significa che occorreranno decenni prima di raggiungere la parità di genere. Le ragioni di questa sproporzione sono diverse.

La carenza di un role model femminile mina la possibilità di creare nuove reti e influisce sull’autostima delle donne e sui processi di concorrenza, che rimangono «neutrali» rispetto al genere. Questa resistenza al cambiamento va contrastata con **sistemi di monitoraggio e di follow-up** come il bilancio di genere e la sua integrazione nel Bilancio di Ateneo e in tutti i documenti di Governance, e attività di monitoraggio e analisi delle azioni di contrasto. È necessario altresì promuovere un **modello di ricerca “femminile”** (soprattutto in relazione a ai tempi) che includa: azioni di welfare che superino la conciliazione dei tempi vita-lavoro coniugata quasi sempre solo al femminile; telelavoro e smart-working; aumento di **donne in posizioni chiave**; un orientamento *gender-sensitive* per contrastare la segregazione orizzontale; la valorizzazione degli studi di genere e la promozione della presenza femminile nei percorsi formativi considerati tradizionalmente maschili. Si deve promuovere un **cambiamento culturale (soprattutto in relazione al target dei/delle docenti)** attraverso la progettazione di percorsi formativi sulle tematiche di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni, l’avvio di progetti su stereotipi di genere nelle **scuole primarie** (i **libri di testo** utilizzati scuole italiane sono intrisi di stereotipi di genere) e l’adozione progressiva di un linguaggio non neutro (Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR – DM 137).

3. Violenza maschile contro le donne

La violenza maschile contro le donne, radicata e diffusa in Italia, ha natura strutturale e si basa come ovunque sui rapporti di forza storicamente diseguali tra i sessi, come affermato anche nella Convenzione di Istanbul. Il GREVIO, nel primo rapporto sull'Italia, sottolinea tra le raccomandazioni la necessità di adottare soluzioni coordinate e multi-istituzionali che coinvolgano tutti gli attori interessati e in particolare le associazioni di donne che storicamente hanno fondato Centri antiviolenza e Case rifugio.

In Italia, l'attuazione dei Piani nazionali non ha garantito la messa in atto di politiche globali e coordinate sulla violenza contro le donne. Non si sono capitalizzate le esperienze realizzate da più di 20 anni dalle ONG di donne che hanno creato i Centri antiviolenza e le Case rifugio, né attinto alla loro competenza nella attuazione delle politiche di governo.

3.1 Centri antiviolenza

I Centri antiviolenza sono presidi culturali per la trasformazione dei *“meccanismi sociali per mezzo dei quali le donne sono costrette in una posizione subordinata rispetto agli uomini”* che devono essere valorizzati sia per la funzione di servizio che svolgono, che per il lavoro culturale contro stereotipi patriarcali e di messa in rete con l'istituzione pubblica. Esistono esperienze positive di reti tra i centri antiviolenza e le istituzioni in cui si sono creati e rafforzati ponti di collaborazione, pratiche e spazi di pensiero condivisi che possono e devono essere diffusi e replicati.

Proprio in ragione della fondamentale importanza dei Centri antiviolenza, è necessario un richiamo alla **tipologia delle organizzazioni** che possono, o non possono, gestire strutture antiviolenza. Su diversi territori, servizi antiviolenza sono stati aggiudicati, attraverso bandi pubblici, a organizzazioni use a gestire case-famiglia o ad ospitare, su invio del Tribunale per i Minorenni, nuclei mamma-bambini o anche solite gestire asili nido o ludoteche, quando non servizi a persone con fragilità. Non sono organizzazioni di sole donne, non hanno quale fondamentale fine statutario il contrasto alla violenza di genere e non *“lavorano sulla base di una metodologia dell'accoglienza basata su un approccio di genere e sui principi della CdI”*. Non sono presidi culturali per la trasformazione dei modelli culturali patriarcali che alimentano e giustificano la violenza maschile sulle donne. Organizzazioni di questo tipo non sono **“elementi cruciali dei sistemi integrati di governance territoriale locale e delle relative reti.”**

Il Piano strategico si rifà ai principi espressi dalla Convenzione di Istanbul, ma nella declinazione delle azioni non fa adeguatamente riferimento ai Centri antiviolenza gestiti dalle associazioni di donne, individuandoli come complementari agli interventi pubblici, destinati ad intervenire in emergenza e senza un ruolo chiave per le azioni di prevenzione e nella formazione degli/delle operatori/trici dei vari servizi. In tal modo il Piano esclude di fatto le associazioni di donne dagli ambiti decisionali e programmatori e dai livelli di governance.

Per evitare la deriva di fondi pubblici assegnati a pioggia ad organizzazioni che si denominano Centri antiviolenza ma non ne praticano le metodologie, è assolutamente necessario procedere a *“verificare*

e garantire la qualità dei servizi/prestazioni erogati e finanziati con risorse pubbliche e il loro impatto, nell'interesse delle donne ad essere accolte e protette con adeguata professionalità e competenza, sulla base di un approccio di genere" (Piano Strategico Antiviolenza 2017/2020).

■ Erogazione fondi

La modalità di **assegnazione dei fondi**, oltre che la loro quantificazione e distribuzione, è elemento di incertezza e instabilità per il lavoro e la presenza dei Centri antiviolenza nei territori. Nel territorio nazionale si è determinato un effetto disomogeneo e discriminatorio in quanto, rispetto alle risorse del Governo nazionale destinate alle regioni, si sono evidenziate gravi incapacità di spesa e di selezione di soggetti a cui devolvere le stesse.

Organizzazioni che non praticano la metodologia dell'accoglienza basata su un approccio di genere e femminista si aggiudicano detti servizi grazie a forti ribassi nell'offerta economica: "sconti" che si possono permettere grazie al complesso delle loro attività che sono, spesso, prettamente economiche e/o legate a istituti religiosi, rendendo impari la partecipazione di organizzazioni che praticano la "sola" accoglienza di donne con vissuti di violenza e una metodologia fondata sulla professionalità e la relazione tra donne.

Il ricorso ad aggiudicazione del "servizio" con mero riferimento a requisiti formali e con **il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa rischia di svuotare il significato del Centro antiviolenza come attivatore di cambiamento culturale** per lasciar spazio a soggetti che erogano servizi, a discapito di luoghi di elaborazione di pensiero trasformativo del sé e della società.

Permangono poi i problemi connessi all'**erogazione dei fondi** ai Centri antiviolenza quali la quantificazione delle risorse svincolata dall'analisi periodica dei bisogni territoriali e dei costi sostenuti, il ritardo cronico con cui i finanziamenti giungono a destinazione – mediamente trascorrono due anni dalla ripartizione dei fondi alla loro liquidazione – l'assenza di trasparenza circa allocazione e liquidazione delle risorse.

Si dovrebbe adottare una programmazione e ripartizione pluriennale dei fondi basata sull'analisi periodica dei bisogni e dei costi territoriali al fine di assicurare continuità agli interventi, favorire uno snellimento dei procedimenti amministrativi e la liquidazione tempestiva dei fondi con pratiche di trasparenza e accessibilità alle informazioni sui fondi.

3.2 Accesso alla giustizia, vittimizzazione secondaria nei Tribunali civili e per i minorenni, urgenza di formazione delle figure professionali

Nella giustizia in generale permangono gravi stereotipi e pregiudizi sessisti che inficiano l'applicazione delle norme ed ostacolano l'emersione giudiziale degli atti di violenza maschile contro le donne. L'impunità dei violenti che ne consegue finisce per legittimare la violenza stessa.

Il sistema giuridico italiano e la produzione legislativa post 1995 sono contrassegnate da quello che è stato definito come il principio della "Primazia del diritto penale", sia nell'esercizio del potere legislativo che in quello del potere giudiziario. Governo (e Parlamento) continuano a muovere dal diritto penale, che è certamente il diritto dotato della più forte carica simbolica, ma è anche il più debole intrinsecamente quanto a capacità di incidere sui rapporti di potere. Sotto il profilo contenutistico, la tendenza all'inasprimento sanzionatorio costituisce la connotazione più vistosa della legislazione penalistica, nella logica del populismo penale punitivo. Altra caratteristica dominante di tale produzione legislativa è la mancanza di riforme organiche.

Uno dei problemi più pressanti e sul quale lo stesso rapporto GREVIO ha raccomandato un intervento urgente è la vittimizzazione secondaria nei procedimenti di affidamento e regolamento dei rapporti

genitoriali nei Tribunali civili e nelle procedure avanti al Tribunale per i Minorenni. Innanzi agli uffici giudiziari si registra una profonda diffidenza nei confronti delle donne, sempre meno credute quando esprimono preoccupazione per l'incolumità dei figli e delle figlie a causa delle condotte paterne, fino ad essere additate loro stesse come causa di pregiudizio.

L'incapacità di riconoscere la violenza si trasforma in mancato accesso alla giustizia laddove si impongono forme di **mediazione occulta o supporto alla bigenitorialità** da svolgersi con servizi sociali o psicologi/ghe. Troppo spesso le figure professionali ricorrono a concetti più o meno espressamente ispirati alla Alienazione Parentale, malgrado le stessa sia stata dichiarata scientificamente invalida e malgrado la Cassazione e recentemente il Ministero della Salute ne neghino la validità.

Per far fronte a una tale situazione, servono misure drastiche: bandire il ricorso alla PAS o affini dai Tribunali, dalle relazioni dei servizi sociali, dalle consulenze tecniche. Istituzione di albi di consulenti specializzati in casi di violenza maschile contro le donne.

Deve istituirsi una formazione permanente per tutti gli/le operatori/operatrici del diritto (magistratura, avvocatura, forze dell'ordine) e di tutte le figure professionali (consulenti tecnici, psicologhe/gi, assistenti sociali) con due obiettivi: il riconoscimento e la valutazione dell'impatto e delle conseguenze della violenza domestica su relazioni e genitorialità e il contrasto agli stereotipi sessisti che minano l'effettività degli strumenti legislativi esistenti. Tale **formazione deve coinvolgere nella sua programmazione e nella attuazione le organizzazioni di donne** per garantire un approccio di genere ed evitare formazioni "neutre" e che deve tener conto di una prospettiva intersezionale capace di considerare le discriminazioni multiple.

3.3 Educazione e formazione scolastica

L'educazione al genere e alle differenze è uno strumento fondamentale per il contrasto alla violenza contro donne e bambine e per combattere una cultura basata sulla disuguaglianza di donne e uomini e intrisa di stereotipi di genere. Lo è altresì per riconoscere il ruolo che giocano le diverse forme di discriminazione intersezionale che sono alla base della violenza e che contribuiscono ad acuire le molteplici forme di marginalizzazione e esclusione subite da donne e bambine. Tale educazione deve essere riconosciuta come obbligatoria a partire dalla fascia 0-6, per tutti gli ordini e gradi e poi permanente, per superare gli ostacoli sempre più presenti nei singoli istituti e nella cultura scolastica generale. Nella acquisizione di competenze didattiche da parte dei/delle docenti, va incluso un percorso formativo anche su tale componente.

È importante promuovere il rapporto strategico e di reciproco scambio con università e centri di ricerca (benefici e diffusione degli esiti delle ricerche) e vanno promosse solide **reti territoriali tra istituzioni scolastiche/centri di ricerca e Centri antiviolenza, servizi sociali, e realtà che si occupano di educazione al genere e alle differenze**, oltre che un coordinamento con i Consultori per l'educazione alla sessualità e all'affettività. Per assicurare che i soggetti aggiudicatari di bandi pubblici garantiscano i requisiti essenziali per attività di educazione/formazione al genere, dovrebbero essere creati albi specializzati di concerto con i Centri antiviolenza.

La legge 107/2015 e le successive Linee guida risultano disattese nell'attuazione e monitoraggio delle azioni e strategie di contrasto alle discriminazioni di genere nei programmi scolastici e nella formazione, non adeguatamente supportate da azioni di formazione agli/alle insegnanti e da **ridiscutere laddove prevedono il consenso informato e il patto di corresponsabilità educativa**.

■ Prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne perpetrata attraverso mezzi informatici

Lo specifico tema della violenza online, l'uso consapevole della tecnologia e i rischi ad essa collegati, dovrebbero essere inclusi in programmi educativi dedicati al riconoscimento dei meccanismi di adescamento e di diffusione dei contenuti, la comprensione dell'inesistenza di un uso neutro della pornografia e l'educazione specifica al riconoscimento di modelli stereotipati (per esempio la componente promozionale del sexting) veicolati attraverso il mezzo tecnico. Tali programmi devono comprendere l'educazione all'uso consapevole della tecnologia oltre che i suoi rischi.

Per quanto riguarda la diffusione non consensuale di immagini sessualmente esplicite, senza il coinvolgimento dei gestori delle piattaforme online, il contrasto non può che avere forma meramente punitiva. Si deve quindi lavorare con le piattaforme sensibilizzandole e sollecitando la ricerca di **meccanismi di segnalazione precoce** che impediscano la diffusione e la viralità delle immagini, introducendo, se necessari, sanzioni pecuniarie in caso di mancata attivazione.

3.4 Rappresentazione delle donne, discriminazione e stereotipi di genere nei media

Impegno comune di chi fa comunicazione e informazione deve essere eliminare ogni radice culturale fonte di disparità, stereotipi e pregiudizi che, direttamente o indirettamente, producono una asimmetria di genere nel godimento dei diritti. Tenere conto degli elementi culturali è indispensabile, il diritto di cronaca non può trasformarsi in un abuso e l'informazione non deve trasformarsi in sensazionalismo.

Il Manifesto di Venezia elaborato da CPO Fnsi, Cpo USIGRAI, giornaliste GIULia e Sindacato giornalisti del Veneto, presentato il 25 novembre 2017 e sottoscritto da numerosi giornalisti e giornaliste (sono ormai più di mille e tra loro anche direttori, direttrici), va esattamente in questa direzione: partendo dalle indicazioni per una narrazione corretta della violenza contro le donne e dei femminicidi, contiene chiare indicazioni per contrastare gli stereotipi e preservare la dignità delle donne. Perché il Manifesto di Venezia dispieghi la propria forza e produca cambiamento, deve essere attivato un osservatorio che monitori la narrazione in tutti i media. Solo in questo modo potranno emergere le cattive e le buone pratiche.

Si deve inoltre insistere affinché tutti **i professionisti e le professioniste della comunicazione pubblica e privata (giornalisti e giornaliste, autori e autrici, conduttori e conduttrici ecc.)** siano adeguatamente formati e formate su come veicolare una corretta, rispettosa e multiforme immagine delle donne e, ancor più importante, su tutto ciò che riguarda la violenza maschile contro le donne. I temi legati al Manifesto di Venezia devono diventare materia di insegnamento nelle scuole di giornalismo. Anche la Rai, che ha inserito il Manifesto di Venezia nel contratto giornalistico, deve promuovere adeguata formazione aziendale sui principi che lo ispirano, rivolta a tutte le/i dipendenti e soprattutto a chi ricopre ruoli apicali. Infine, sono necessari strumenti su base normativa che monitorino e regolino l'operato delle emittenti private nazionali e regionali.

La necessità di potenziare il Manifesto di Venezia tramite un osservatorio e la necessità di vigilare sul rispetto del Contratto MISE-Rai sono proposte condivise da tutte coloro che hanno contribuito a questa sezione del documento.

■ Linguaggio di genere

L'uso del "linguaggio di genere", e quindi di un uso della lingua italiana rispettoso del percorso sociale e culturale compiuto dalle donne, rappresenta un obiettivo socioculturale e politico ancora disatteso dal linguaggio dei media, delle istituzioni e della comunicazione quotidiana. Ne è un indizio inequivocabile

sul piano grammaticale il diffuso rifiuto a usare il genere femminile per i termini che indicano professioni e ruoli istituzionali di prestigio ricoperti da donne e, sul piano del contenuto, una rappresentazione della donna lontana da quella della realtà attuale, legata a modelli sociali superati e limitanti per quanto riguarda la sfera personale, lavorativa e professionali, che continuano la tradizione patriarcale. Sono questi i comportamenti linguistici da scardinare attraverso l'adozione del linguaggio di genere sul piano individuale, negli ambienti lavorativi e professionali, in ambito educativo, mediatico e istituzionale, anche mediante opportune iniziative formative.

■ Hate speech - discorsi d'odio

Per quanto riguarda i media e la rappresentazione della donna sugli stessi, particolare attenzione deve essere prestata alle parole d'odio, forma di violenza con numeri in crescita esponenziale nei confronti delle donne come dimostrato dalla mappatura di VOX diritti. Molestie, *hate speech*, *body shaming* sono forme di discriminazione in quanto colpiscono le donne in modo sproporzionato, minando le loro possibilità di esprimersi anche in contesti lavorativi e nello sport (la campagna “odiare non è uno sport” ha evidenziato un aumento preoccupante delle parole d'odio con bersaglio le atlete).

■ Vittimizzazione secondaria sui media

L'informazione televisiva, cartacea, radiofonica e online troppo spesso propone ancora un racconto che vittimizza le donne una seconda volta, presentandole come colpevoli o complici di quanto hanno subito. Malgrado intorno al Manifesto di Venezia sia in corso dal 2017 un massiccio intervento formativo, con la diffusione di una maggiore sensibilità sul tema del linguaggio di genere e del racconto della violenza contro le donne, ancora troppo frequenti sono i casi in cui le notizie vengono presentate giustificando l'autore di reato, imputando i crimini all'inesistente “delitto passionale”, gelosia, “raptus”, malattie, problemi economici, volontà da parte della donna di separarsi al fine di sottrarre i/le figli/e invece che per proteggerli dalle violenze, confondendo così violenza e conflitto di coppia. Una narrazione che provoca una seconda sofferenza alle sopravvissute e ai familiari di chi è stata uccisa.

Nel caso in cui la notizia riguardi persone minorenni, sebbene esista un codice deontologico di regolamentazione adottato dall'Ordine dei giornalisti per tutelarne la privacy – la Carta di Treviso – vengono spesso riportati i dati della persona minorenne o elementi che fanno risalire alla sua identità. Le bambine e le ragazze sopravvissute a pedofilia o a induzione alla prostituzione vengono descritte come “baby squillo” o “baby prostitute”.

Serve un piano focalizzato sul contrasto di queste forme di vittimizzazione secondaria. È necessario rafforzare la formazione di tutti i/le professionisti/e della comunicazione sulla violenza maschile contro le donne, istituire un tavolo istituzionale di consultazione sui media che includa Dipartimento Pari Opportunità, organismi di categoria, associazioni femministe e società civile, oltre ad un osservatorio di monitoraggio e individuazione di nuove strategie. Si deve mantenere una costante vigilanza sul contratto di servizio pubblico della Rai, promuovendo codici di autoregolamentazione per le TV private, per i quotidiani, per le testate di news online e le riviste e soprattutto con costante e capillare attività di formazione.

3.5 Violenza contro gruppi specifici di donne o donne esposte a discriminazioni multiple

È importante considerare che come ricordato dalla Convenzione di Istanbul la matrice di genere della violenza contro le donne si interseca con le molteplici espressioni delle diversità delle donne quali

p.e. età, origine, classe, cultura, religione, lingua, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere, condizioni di salute.

■ Donne con disabilità

La violenza fisica, psicologica, economica, sessuale e domestica contro le donne e le ragazze con disabilità, la violenza nelle istituzioni e nei centri sociali e sanitari rimangono nascoste e non vengono rilevate dagli enti pubblici preposti alla raccolta di informazioni, dalle organizzazioni femminili e dai centri antiviolenza, salvo alcune eccezioni, e nemmeno dalle stesse organizzazioni delle persone con disabilità e dei loro familiari.

Nel caso delle ragazze e delle donne con disabilità, questa forma di discriminazione multipla produce fenomeni di violenza già citati al punto 2.4 di questo documento. Le donne con disabilità, in particolare con disabilità psicosociali o intellettive, non hanno possibilità di scegliere, spesso vengono ignorate e le loro decisioni vengono sostituite da terzi come rappresentanti legali, tutori/trici, fornitori di servizi e familiari, in piena violazione dei loro diritti.

■ Lesbiche, bisessuali, transessuali, transgender, queer, intersessuali

Le lesbiche, bisessuali, transessuali, transgender, queer e intersessuali subiscono forme di discriminazione e violenza ulteriori rispetto a quelle che quotidianamente vivono tutte le donne. Ciò può avvenire già in giovane età all'interno della famiglia, nella scuola, oltre che poi nel lavoro, nelle relazioni affettive e nella società in generale. Riconoscere e far emergere queste forme di violenza è particolarmente difficile, in quanto la nostra società è ancora molto improntata a una visione tradizionale binaria e stereotipata delle identità uomo/donna. Servono un'attenzione particolare ai messaggi culturali ed a ogni forma di discriminazione, oltre che un sostegno materiale pubblico concreto alle realtà che si occupano di queste tematiche e si attivano per i diritti di queste persone.

■ Donne, ragazze e bambine Rom, Sinti e Camminanti

La condizione giuridica e sociale di donne, ragazze e bambine Rom, Sinti e Camminanti in Italia è preoccupante. In particolare, si segnalano: la loro invisibilità nel discorso pubblico, lo status di apolidia seppur nate in Italia (o trattate come marginali ai diritti se cittadine), la privazione del permesso di soggiorno per l'intero corso della vita, l'esposizione a discriminazioni molteplici (scolastica, lavorativa, sanitaria). Tali aspetti le espongono a situazioni di violenza di genere domestica e pubblica (compreso l'intervento discriminatorio sui loro diritti riproduttivi e genitoriali, es. sottrazione dei/delle figli/e).

3.6 Migrazioni e traiettorie per asilo

La violenza di genere nelle migrazioni e nelle traiettorie per asilo delle donne necessita una posizione femminista radicale che metta al centro la prospettiva intersezionale. Tale prospettiva guarda all'agire combinato di molteplici forme di violenza, sopraffazione e discriminazione agite sulle linee di genere, sesso, classe, "razza" e ad altre variabili che operano in modo congiunto e sovrapposto, lungo l'intero percorso migratorio (compresi i luoghi di arrivo). Le discriminazioni sono alimentate da barriere strutturali (legali, burocratiche, economiche e linguistiche), compromettendo il godimento dei diritti e le libertà delle donne.

Le limitate possibilità di ingresso legale in territorio UE sono per ricongiungimento familiare, che aggravano relazioni di sopraffazione e controllo della rete familiare (genitori o coniugi – dai quali dipende

tipo e durata, ottenimento e perdita del permesso), mettendo le donne nelle condizioni di dover rispettare il ruolo loro assegnato o cui sono costrette.

I permessi di soggiorno specifici per l'emersione da situazioni di violenza e sfruttamento sono depotenziati da prassi discriminatorie e limiti applicativi. In particolare, art. 18 bis d.lgs. 286/1998, che prevede un permesso di un anno nei casi di violenza domestica, ha un'efficacia compromessa dalla necessità che si avvii un procedimento penale ed è molto vincolato alla competenza e formazione delle FFOO che entrano in contatto con la donna che chiede aiuto. È necessaria formazione specifica e orientata per superare queste barriere.

Gli accordi di cooperazione con paesi non sicuri come la Libia e per l'esternalizzazione delle frontiere violano il principio di *non refoulement* e impattano in maniera sproporzionata su donne e ragazze. Il basso tasso di riconoscimento dello status di rifugiata a donne evidenzia la mancata conoscenza delle persecuzioni su istanze di genere e d'interpretazione della Convenzione di Ginevra (1951) sensibile al genere (Convenzione di Istanbul, art. 60).

Per sottrarre le "seconde generazioni" da uno stato legale incerto e dipendente dalla famiglia, è necessario **superare il criterio *jus sanguinis*** per l'ottenimento della cittadinanza. Questo criterio colpisce le giovani che subiscono violenza nelle reti familiari, in quanto non possono rendersi autonome. In presenza di situazioni di violenza e di controllo della sessualità questa condizione può comportare il rischio di matrimoni forzati e di trasferimento delle giovani nel Paese di origine dei genitori a tale scopo. Sono necessarie attività specializzate di sensibilizzazione e formazione che coinvolgano il personale delle rappresentanze diplomatiche e consolari all'estero e un visto di reingresso per il rientro delle giovani donne rimpatriate senza consenso, oltre che procedure semplificate di rinnovo e richiesta di permesso di soggiorno, spesso lasciato scadere proprio per evitare il loro rientro.

3.7 Tratta

Dopo una prima fase delle politiche anti-tratta iniziata alla fine degli anni '90, nella quale il nostro Paese assunse un ruolo di avanguardia al livello europeo e internazionale, anche grazie all'approvazione dell'art. 18 T.U. Immigrazione – che comunque costituisce ancora un *benchmark* internazionale – e all'attribuzione del ruolo di coordinamento al Dipartimento delle Pari Opportunità, **le politiche anti-tratta hanno subito una continua marginalizzazione**, che costringe le associazioni attive nel settore a rincorrere bandi di gara e scarsi finanziamenti, e a supplire con le proprie forze alle innumerevoli carenze del sistema. La redazione del nuovo piano anti-tratta è ferma da tempo.

Occorre una vera e propria svolta nelle politiche anti-tratta che devono essere **fondate sul rispetto dei diritti umani delle donne**, sfuggire a qualsiasi approccio paternalistico, e **basarsi sull'idea di empowerment e ascolto qualificato delle donne**. Il modello tradizionale di identificazione, che attribuisce un ruolo decisionale esclusivo alle autorità di immigrazione e di polizia, non è idoneo a garantire l'ascolto e la valutazione delle vulnerabilità personali e sociali. L'art. 18 T.U. immigrazione deve essere applicato valorizzando il percorso sociale. Inoltre, nuove procedure dedicate devono essere istituite nei luoghi di primo arrivo, laddove l'intervista deve essere condotta in modo confidenziale da personale professionalmente qualificato e la decisione sulle forme di aiuto deve essere affidata a team multidisciplinari.



4. Partecipazione, accountability e istituzioni gender-responsive

4.1 Partecipazione alla vita pubblica e ai processi decisionali

Il “divario di genere” in politica deve essere affrontato come questione prima di tutto culturale. Nonostante le modifiche legislative, l’adeguamento degli statuti comunali, la pressione e l’attenzione della società civile, in Italia **le donne sono meno rappresentate rispetto agli uomini nelle istituzioni politiche** e tale squilibrio pregiudica la qualità della democrazia stessa ed evidenzia un **limite nella rappresentanza degli interessi e diritti specifici alla condizione di donna**.

La reale uguaglianza di genere nella partecipazione alla vita pubblica e nei processi decisionali è lontana. Persistono pregiudizi culturali di matrice patriarcale relativi alla possibilità per una donna di ricoprire ruoli di potere, e sussistono innumerevoli ostacoli materiali che impediscono alle donne di partecipare alla vita pubblica. Per questo motivo, vanno rimossi gli ostacoli materiali e si deve favorire un cambiamento culturale profondo per eliminare gli stereotipi e le discriminazioni di genere esistenti (ANPAL 2019). Inoltre, è necessario favorire inclusività dei processi decisionali istituzionali aprendoli a un confronto obbligatorio con il settore non-profit e con la cittadinanza attiva più o meno organizzata, che registra una presenza predominante di donne al suo interno, grazie anche a una sua maggiore agibilità politica rispetto ai contesti partitici tradizionali (Il Sole 24 Ore 2019). L’inaccettabile **composizione pressoché totalmente maschile delle varie task-force** di nomina governativa in epoca Covid-19 è chiaro sintomo di questa emarginazione.

Le donne impegnate e visibili nel mondo del lavoro o della politica sono bersaglio di **discorsi e dei comportamenti di odio**. Il sessismo e il riferimento al corpo o all’immagine delle donne (che si intersecano col razzismo nei confronti delle donne non bianche e/o con background migratorio) sono spesso utilizzati per demonizzare, stigmatizzare ed infine escludere le donne da contesti pubblici e lavorativi.

L’esclusione si manifesta anche attraverso il silenzio e l’invisibilità. La mancata attribuzione per legge del cognome materno viola il principio di parità e rafforza gli stereotipi già a partire dall’infanzia.

4.2 Accesso all’espressione e partecipazione ai processi decisionali nei media

Nonostante la presenza delle donne nei media italiana sia massiccia e sfiori il 40%, a tale presenza non corrisponde un peso adeguato delle giornaliste nei processi decisionali.

Il primo effetto è che sulla stampa e in televisione le tematiche di genere sono perlopiù assenti oppure relegate in spazi dedicati. Ed è assente la voce non soltanto dei movimenti delle donne e del femminismo, ma anche quella delle professioniste che nei vari settori potrebbero offrire il loro competente punto di vista. Questo vale anche per la Rai, per la quale il monitoraggio sulla figura femminile che ogni anno l’azienda concessionaria del servizio pubblico è obbligata a pubblicare dal contratto di servizio, evidenzia come *“il profilo socio-anagrafico delle persone (...) sia rappresentato soprattutto da uomini, adulti, eterosessuali, di estrazione borghese, etnia occidentale, religione cattolica e, in apparenza, normalmente abili.”*

C'è poi la realtà pervasiva delle **molestie sessuali subite dalle giornaliste**: è quanto emerge dalla prima indagine sperimentale condotta in Italia per illuminare un fenomeno che resta in gran parte sommerso (FSNI 2019). La rilevazione, che ha coinvolto più di 1000 giornaliste, indica che quella delle molestie è una costante nell'esercizio della professione. Le giornaliste inoltre sono vittime di molestie in rete (43% a prescindere dal settore). Le criticità che riguardano la presenza e il lavoro delle donne nel mondo dell'informazione non hanno ricadute soltanto sulle giornaliste: carriere bloccate, hate speech e molestie sono un **potente bavaglio alla libertà di espressione e di conseguenza un ostacolo alla presenza dello sguardo femminile nel mondo dei media e dell'informazione**.

Il quadro rischia di peggiorare nei prossimi mesi. La pandemia infatti si è innestata su una grave crisi editoriale. L'intervento necessario all'informazione è dunque un progetto mirato, di grande portata, come quello dedicato ad altri settori industriali in crisi, che sia occasione per privilegiare il lavoro femminile, non solo nella quantità di giornaliste, ma anche nei ruoli che esse ricoprono, così come raccomandato anche dall'Europa.

4.3 Proporzione del budget investito nella promozione dell'uguaglianza di genere

Introdotto in Italia nel 2001, il bilancio di genere ha conosciuto un iniziale sviluppo tra il 2003 e il 2010, a cui ha fatto seguito una costante declino dell'attenzione politica e istituzionale. In post crisi COVID-19, sembrano esserci indicazioni di un nuovo interesse, ma nulla che indichi una decisa svolta verso l'uso politico del bilancio di genere.

Nelle leggi finanziarie e di bilancio mancano meccanismi che permettano di riconoscere e rendicontare le somme investite nella promozione dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment femminile. La richiesta di "istituzionalizzazione" del bilancio di genere si riconduce alla **necessità di una capacità di previsione strategica che deve accompagnare l'azione di governo ai suoi vari livelli** (e con coordinamento tra questi), reindirizzando forzatamente i percorsi decisionali sul binario dei SDG tra i quali è compresa e componente essenziale l'eguaglianza tra donne e uomini.

Insistere nella promozione del bilancio di genere come **strumento per stimolare un cambiamento a livello politico** significa cominciare a dare una svolta effettiva all'indirizzo dell'azione stessa e mandare un segnale sulla rilevanza attribuita al raggiungimento dell'obiettivo dell'eguaglianza. Per fare ciò, si ritiene quindi indispensabile agire sulla formazione dei/delle dipendenti della Pubblica amministrazione e della classe politica; sostenere l'attuazione delle norme che prevedono la redazione del bilancio di genere con adeguati meccanismi sanzionatori; finanziare studi e ricerche sulle metodologie di *gender auditing/budgeting*, anche implementando le statistiche di genere all'interno del sistema informativo pubblico; promuovere un'alleanza strategica tra mondo politico, pubblica amministrazione e società civile per indurre ad un uso politico del bilancio di genere.

4.4 Proporzione dell'aiuto pubblico allo sviluppo investito nella promozione dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment delle donne

Tra il 2007 e il 2017 i fondi destinati dall'Italia a progetti di cooperazione internazionale che promuovono l'uguaglianza di genere sia come obiettivo principale che significativo sono cresciuti notevolmente, ma sono ancora pochi se si considera l'ammontare che altri paesi G7 destinano a questo settore. È evidente che gli **investimenti dell'Italia devono aumentare in termini di risorse allocate e in termini di competenze nelle sedi di programmazione e coordinamento**.

È auspicabile che Maeci e Aics completino l'iter di revisione delle Linee guida sulla parità di genere e l'empowerment delle donne, delle ragazze e delle bambine 2019-2024, la cui ultima versione risale al 2014. Ulteriori raccomandazioni sono: prendere in considerazione i diritti delle persone LGBTQIA+;



prevedere azioni a sostegno delle difensore dei diritti umani; **passare dall'ottica del progetto all'ottica del programma**; sostenere le organizzazioni e le reti delle donne; promuovere un approccio integrato che consideri la necessità anche di trasformare il contesto sociale e i sistemi di welfare in cui le donne vivono; richiedere a tutti gli attori della cooperazione internazionale l'adozione di policy relative all'uguaglianza di genere e all'empowerment delle donne e delle ragazze in una prospettiva intersezionale.

4.5 Istituzione nazionale per i diritti umani

Le istituzioni nazionali per i diritti umani (NHRI) hanno una posizione unica per proteggere e aiutare a rispettare i diritti umani delle donne. Le NHRI svolgono un ruolo cruciale nell'Agenda per lo sviluppo sostenibile del 2030, oltre ad assicurare la solida partecipazione della società civile. Nonostante le raccomandazioni ricevute negli anni da molteplici organismi internazionali e regionali e i reiterati impegni assunti, **l'Italia – insieme a Malta – è rimasta l'ultimo Paese in Europa a non avere un'autorità indipendente per i diritti umani in linea con i Principi di Parigi.**

Eppure, una NHRI potrebbe avere un ruolo specifico, quale autorità indipendente, nel contrasto alle norme sociali avverse e nella lotta agli stereotipi di genere, alle discriminazioni multiple ed intersezionali. Formulando segnalazioni, adottando prescrizioni per il caso di mancato adeguamento, svolgerebbe un ruolo attivo nel sollecitare legislazione, politiche, interpretazioni e buone prassi, in definitiva promuovendo la conoscenza e l'applicazione dei trattati internazionali sui diritti umani e, conseguentemente, il riconoscimento dei diritti delle donne. Potrebbe altresì favorire l'adozione di un processo trasparente e basato sul merito per la selezione dei/delle candidati/e alle posizioni di esperto/a presso gli organismi internazionali/regionali in materia di diritti umani.

5. Società pacifiche e inclusive

5.1 Attuazione Agenda Donne, Pace, Sicurezza

Nel 2020 si celebra l'anniversario della prima Risoluzione del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite, la 1325, in materia di Donne, Pace e Sicurezza. Il CIDU, Comitato Interministeriale per i Diritti Umani – in qualità di Focal Point per l'implementazione della Ris. 1325, si è contraddistinto per l'impegno nell'assicurare un dialogo costante ed ampio con tutti gli/le *stakeholders*, in particolare con la società civile, nell'attuazione di tre Piani di Azione Nazionali che si sono succeduti negli anni. Da un punto di vista contenutistico, ha cercato sempre di assicurare un focus specifico sulle categorie più vulnerabili, così come sulla partecipazione e la protezione delle *Women Human Rights Defender*.

In termini di raccomandazioni, diviene dunque essenziale rafforzare il percorso, assicurando il mantenimento dello specifico finanziamento diretto all'implementazione della Risoluzione 1325 e seguenti, che ha posto l'Italia tra i pochi Paesi che hanno mostrato finora di comprendere la necessità di dare specifica concretezza ad un settore di impatto trasversale.

Parimenti, il prossimo Piano dovrebbe focalizzarsi in maniera eguale sia sulla dimensione nazionale che internazionale. Il nuovo Piano dovrebbe rafforzare la portata degli Obiettivi e delle Azioni in termini di operatività, soprattutto nel sostenere le organizzazioni delle donne nelle aree in conflitto, considerandole soggetti chiave per ridurre o trasformare situazioni di conflitto. Occorre un'attenzione particolare alle giovani, oltre ad un rafforzamento del focus sull'impatto della discriminazione multipla ed intersezionale. Diventa necessario inoltre investire in servizi, percorsi, reti di supporto a favore delle donne e ragazze con vissuti di violenza maschile oltre che a percorsi di prevenzione. Si raccomanda un particolare riguardo ai diritti riproduttivi delle donne e delle ragazze e a misure di prevenzione degli stupri e le violenze sessuali nelle situazioni di conflitto.

Si ritiene importante inoltre continuare la formazione di tutti i componenti delle forze armate, valorizzando al contempo la presenza delle donne nelle Forze Armate e assicurando che possano accedere – in assenza di discriminazione e attraverso processi trasparenti – alle posizioni decisionali apicali nei processi politici e di pace nei quali è direttamente coinvolto il nostro Paese, così come nei processi di prevenzione e risoluzione dei conflitti, incluse le mediazioni e le negoziazioni.

5.2 Cause alla radice dei conflitti

Rimane poi come questione di fondo la necessità di affrontare le cause alla radice dei conflitti, tra cui la disuguaglianza e la discriminazione di genere, la militarizzazione e la proliferazione degli armamenti, e l'economia politica della guerra, il cambiamento climatico e le violazioni dei diritti umani e del diritto umanitario.

È in questo senso fondamentale cessare di alimentare le economie di guerra, il sostegno alle parti in guerra o il trasferimento di armi quando vi è un rischio sostanziale che possano essere utilizzate per commettere violazioni dei diritti umani internazionali e del diritto umanitario, in linea con il Trattato sul Commercio delle Armi, così come ridurre la spesa per gli eserciti e la difesa in linea con le raccomandazioni della Piattaforma d'Azione di Pechino e riassegnare il massimo delle risorse finanziarie, umane e tecnologiche disponibili a beni e servizi pubblici.

6. Protezione, conservazione e rigenerazione dell'ambiente

6.1 Partecipazione attiva e leadership di donne e ragazze

La crisi climatica ed ecologica è la sfida fondamentale per il nostro pianeta, ed è una barriera strutturale per la realizzazione degli impegni della Dichiarazione e della Piattaforma d'Azione di Pechino e dei successivi accordi. Affrontare la crisi climatica ed ecologica a livello intergovernativo non può essere limitato alla sola Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici (UNFCCC) e ha invece bisogno di un approccio olistico con l'impegno di ogni istituzione, entità e processo internazionale a tutti i livelli.

Le donne devono potersi assumersi la responsabilità di guidare i processi di cambiamento, valorizzando le esperienze già presenti nel settore dello sviluppo sostenibile. Determinante è il **contributo delle donne nel settore agroalimentare** (30% delle aziende del Paese) guidate da iniziative di green economy, ma in grado anche di creare sviluppo sociale valorizzando tradizioni del territorio, organizzando attività di formazione per minori e adulti, dimostrando che è possibile coniugare profitto e sviluppo sociale. Vanno predisposti in ogni settore politico, economico e culturale piani di azioni positive e di formazione a tutte e tutti per affrontare i drastici cambiamenti necessari a scongiurare future pandemie, rallentando inquinamenti e riconvertendo l'economia in modo ecologicamente compatibile: fondamentale il coinvolgimento di tante e tanti giovani che già stanno sperimentando in start up, in aziende agroalimentari e nel volontariato una società più giusta, ecologica e non violenta, che applica l'economia circolare. Allo stesso modo, le disposizioni in risposta al COVID-19 devono essere l'anticipo di una **giusta ed equa transizione verso un pianeta sano ed equo per tutti e per tutte.**

Bisogna riconoscere che gli impatti della crisi climatica e, più in generale, il degrado ambientale, sono questioni strettamente correlate alle relazioni di genere che hanno bisogno **della partecipazione attiva e della leadership di donne e ragazze** in tutte le loro diversità per essere affrontati e mitigati. Una transizione equa verso la green economy deve considerare il lavoro di cura non pagato delle donne che sostiene l'attuale sistema economico. L'impegno di conteggiare il lavoro non pagato delle donne nel Pil, preso a Pechino, non è stato mantenuto.

7 ■ Istituzioni e meccanismi per l'uguaglianza di genere

7.1 Strategia nazionale per l'uguaglianza di genere

Secundo un recente studio di EIGE (2020), il livello di responsabilità dell'Italia nella promozione della parità di genere risulta indebolito, così come il livello di impegno nell'attuare il *gender-mainstreaming*.

Sebbene il Dlgs 5/2010, art. 1 comma 4 preveda che la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini debba essere tenuta presente nella formulazione e attuazione di regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori statali, la situazione italiana si distingue per **l'assenza di una politica globale e integrata sulla parità di genere a livello nazionale**. Mentre infatti esistono politiche e/o piani d'azione che affrontano questioni specifiche (occupazione, istruzione, salute, violenza contro le donne, tratta di esseri umani, ecc.), queste sono formulate come politiche a sé stanti, settoriali e compartimentalizzate, e quindi non in grado di affrontare in maniera sistemica la questione di genere e la sua intersezione con le molteplici articolazioni della diversità quali età, provenienza, classe, cultura, lingua, orientamento sessuale, identità di genere, diverse abilità, religione/spiritualità, ecc. Sempre più spesso, inoltre, vi è una **tendenza a reinterpretare e ridefinire le politiche di uguaglianza di genere in termini di politiche familiari e maternità** (GREVIO 2020; CEDAW 2017).

Detto diversamente, **manca una piena integrazione nell'azione governativa del principio dell'uguaglianza di genere come componente essenziale ed imprescindibile all'adozione di ogni atto**. Inoltre, le risorse tecniche, umane e finanziarie stanziare per sostenere l'integrazione della dimensione di genere nella pubblica amministrazione sono molto limitate e spesso mancano di competenze e formazione specifiche.

7.2 Infrastrutture nazionali per l'uguaglianza di genere e l'empowerment

Nonostante i progressi compiuti sotto la pressione esercitata dal movimento delle donne, dalla società civile e dalla legislazione europea, all'Italia **mancano adeguate infrastrutture di genere a livello centrale per promuovere, coordinare e monitorare le iniziative a favore dell'uguaglianza di genere**. Non esiste neppure un coordinamento, anch'esso sistemico e strutturale, tra i differenti ministeri implicati di volta in volta da singoli atti normativi e da quelli di indirizzo generale – quali le leggi finanziarie e di bilancio – diretto a corredare con una specifica valutazione di impatto di genere le scelte politiche e di allocazione delle risorse.

A livello centrale, nonostante il suo ampio mandato, il Dipartimento Pari Opportunità sconta una debolezza politico istituzionale dovuta alla sua posizione secondaria, se non subordinata, all'interno della gerarchia di governo. L'azione del/della referente politico/a del Dipartimento è sempre stata compromessa dalla mancanza di risorse, da brevi mandati (13 in 24 anni) e talvolta anche dalla mancanza di esperienza e specializzazione nelle questioni di genere, problematica che si riscontra spesso anche tra funzionari e funzionarie.

Così come a livello di policy, anche il livello istituzionale, a partire dal Dipartimento Pari Opportunità e gli altri meccanismi preposti alla lotta alle discriminazioni quali l'Ufficio Nazionale contro la Discriminazione Razziale, l'Osservatorio per la Sicurezza contro le Azioni Discriminatorie, l'Osservatorio Nazionale sulla Condizione delle Persone con Disabilità, non affronta in maniera compiuta l'intersezionalità. Inoltre, sono organismi del Governo e come tali non sono organismi indipendenti.

Nel complesso, i meccanismi per l'uguaglianza di genere sono particolarmente vulnerabili ai cambiamenti del governo, fattore che influenza la continuità e la coerenza della politica di uguaglianza, così come la loro interazione con la società civile data la **mancaanza di canali istituzionalizzati di consultazione** o comunque la previsione di obbligatorietà di consultazione come requisito di legittimità degli atti che vengono adottati.

7.3 Proposta di Meccanismo di parità presso la Presidenza del Consiglio

Si chiede che venga istituito un nuovo meccanismo di consultazione e concertazione permanente per la parità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, indipendente dal Governo e presieduto da una personalità esperta di tematiche di genere, dotato di mezzi finanziari e risorse umane per la realizzazione dei suoi obiettivi, al quale partecipino rappresentanti delle Istituzioni preposte alla parità di genere, del Parlamento, delle organizzazioni femministe/femminili maggiormente rappresentative, delle Università e Centri di ricerca, oltre ad esperte/i indipendenti. Questo meccanismo dovrebbe promuovere studi, analisi e ricerche, formulare proposte e raccomandazioni, assicurare che venga effettuata la valutazione dell'impatto di genere delle varie leggi e decreti attuativi, lavorare di concerto con la Commissione Inter-ministeriale presso la Presidenza del Consiglio che ha il compito di verificare la realizzazione degli Obiettivi dell'Agenda 2030.

7.4 Strumenti per l'uguaglianza di genere

Le c.d. «azioni positive» costituiscono il più potente ed efficace strumento cui si ricorre per la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne. Tali misure sono l'espressione di una «politica della differenza» che, nel contestare e rifiutare l'assimilazione al modello costruito dal gruppo dominante degli uomini, rivendica il valore della differenza delle donne, quale gruppo segnato, in passato, dal marchio dell'esclusione.

L'ultimo intervento normativo di introduzione del **meccanismo delle quote di genere** per superare il persistente *gender gap* è stata la Legge n. 120/2011, nota come Legge Golfo - Mosca **nell'ambito del diritto societario italiano**. Le statistiche dimostrano che le norme sono state applicate con successo e hanno permesso un salto nella presenza di donne nei board delle quotate e delle controllate. Senza il meccanismo della Legge Golfo-Mosca la quota femminile sarebbe cresciuta lentamente, per effetto di tendenze demografiche e della maggiore diversità di genere tra le generazioni più giovani. **Tuttavia, tali interventi normativi non hanno prodotto l'effetto di trascinamento che ci si attendeva** e vanno perciò stabilizzati come criteri strutturali permanenti.

Anche in ambito elettorale, il sistema delle quote si è rivelato in Italia uno strumento insufficiente a garantire una reale uguaglianza di genere nell'accesso alle cariche politiche. I meccanismi di funzionamento individuati sono stati facilmente aggirati dai partiti in quanto deficitarie di sistemi di cerniera più cogenti. Il rispetto di principi di base (i.e. partecipazione, rappresentanza, parità retributiva), quando non garantito da meccanismi sanzionatori, rimane opzione che l'amministratore di turno, quando non direttamente il legislatore o il governante, si sente libero di rispettare o meno, in dipendenza della congiuntura temporale, economica o politica.

Occorre ripensare i meccanismi per la gender equality e l'empowerment delle donne, nella politica,

come nelle istituzioni e nel mondo del lavoro **con un cambio di prospettiva**, in modo da agire direttamente sugli stereotipi di genere e favorire il tanto atteso cambio di passo. Un esempio, come suggerito dalla politologa Rainbow Murray, potrebbe essere un **cambio di prospettiva in merito alle quote**, usandole non più come quote minime, ma come quote massime di posti assegnati a ciascun genere. Seguendo questo tipo di logica, gli uomini, essendo il 49% della popolazione, potrebbero ricoprire una quota massima del 49% dei posti in Parlamento e in altre istituzioni. Gli esiti degli ultimi anni confermano, ad ogni modo, che **il sistema delle quote può rappresentare solo uno strumento parziale e temporaneo** di livellamento dell'arena politica per le donne che non potrà compiersi senza profondi cambiamenti culturali e sociali della società volti ad eliminare gli ostacoli di accesso alla partecipazione.

BIBLIOGRAFIA

- ActionAid Italia Onlus** (2017) *L'indipendenza economica delle donne*, Progetto We Go!.
- ActionAid Italia Onlus** (2019) *Trasparenza e Accountability: Monitoraggio dei Fondi Statali Antiviolenza 2019*. https://www.actionaid.it/app/uploads/2019/11/Monitoraggio_fondi_antiviolenza_2019.pdf.
- ANPAL** (2019), *Conciliazione vita lavoro: sviluppo di policy analisi comparata internazionale*. Collana biblioteca ANPAL n. 9, Roma.
- BeFree (2018)** *GREVIO: Evaluation of Italy. Written contribution by BeFree Cooperativa Sociale sulla violenza contro le donne, il traffico di esseri umani e la discriminazione*, <https://rm.coe.int/grevio-report-draft-be-free/16808ebe57>.
- Castelli A.** (2016) "Le modifiche legislative in materia di organismi di parità: una tabula rosa?" *50 anni non sono bastati. Le carriere delle donne a partire dalla sentenza N. 33/1960 della Corte Costituzionale*, a cura di A.M. Isastia e R. Oliva, Ed. Science Express.
- CEDAW** (2017) *Concluding observations on the seventh periodic report of Italy*. CEDAW/C/ITA/CO/7, 3 - 21 July 2017.
- D.i.Re** (ed.) (2018) *L'attuazione della Convenzione di Istanbul in Italia. Rapporto delle associazioni di donne*, <https://www.direcontrolaviolenza.it/wp-content/uploads/2019/02/Rapporto-ombra-GREVIO.pdf>.
- Differenza Donna** (2018) *Written observations on the Technical Working Group on General Recommendations on Trafficking in Women and Girls in the Context of Global Migration*, <https://www.ohchr.org/>.
- EIGE** (2016) *Gender in Research*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EIGE** (2019) *Vantaggi economici dell'uguaglianza di genere nell'Unione Europea*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EIGE** (2020) *Beijing + 25: the fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States Area H — Institutional mechanisms for the advancement of women: reduced efforts from Member States*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EPF** - European Parliamentary Forum for Sexual and Reproductive Rights (2018) *Restoring the natural order: the religious extremists vision to mobilize European societies against human rights on sexuality and reproduction*. <https://www.epfweb.org/node/690>.
- EPF** - European Parliamentary Forum for Sexual and Reproductive Rights & IPPF - International Planned Parenthood Federation, European Network (2020) *Sexual and Reproductive Health and Rights during the COVID-19 pandemic*.
- European Commission** (2018) *She figures 2018. Gender in research and innovation*, Brussels.
- FNSI** (2019) *Indagine sulle molestie sessuali nel mondo dei media*. <https://www.fnsi.it/upload/70/70efd2ec9b086079795c442636b55fb/309ba66c49f8316b7b7b28c46957f8a9.pdf>.
- Glasier A., Gülmezoglu A.M., Schmid G.P.** et al. (2006) "Sexual and reproductive health: a matter of life and death", *Lancet*, 368:1595-1607.
- Gottardi D., Peruzzi M.** (a cura di) (2017) *Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva*. G. Giappichelli Editore, Torino.
- GREVIO** (2020) *Rapporto di Valutazione (di Base) del GREVIO sulle misure legislative e di altra natura da adottare per dare efficacia alle disposizioni della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica*, <http://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2020/06/Grevio-revisione-last-08-06-2020.pdf>.
- Il Sole 24 Ore** (2019) *Il no profit italiano cresce ed è donna. E anche part time*.

- ILO** (2018), *Global Wage Report 2018/2019, What lies behind gender pay gaps?* Geneva.
- Ispettorato Nazionale del Lavoro** (2019) Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni
- Ispettorato Nazionale del Lavoro** (2019) *Risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151*, <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Documents/Relazione-Convalida-Dimissioni-anno-2019.pdf>.
- ISS - Istituto Superiore di Sanità** (2019) *Materiali del Convegno "I consultori Familiari a 40 anni dalla loro nascita tra passato, presente e futuro"*. <https://www.epicentro.iss.it/consultori/convegno-iss-dicembre-2019>.
- ISTAT** (2018), *Rapporto annuale 2018. La situazione del paese*, Roma, Cap. 4, "Il valore aggiunto delle reti".
- ISTAT** (2019) *Conoscere il mondo della disabilità: persone, relazioni, istituzioni*, <https://www.istat.it/it/archivio/236301>.
- ISTAT** (2019) Tasso di occupazione - Banca dati, http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_TAXOCCU1.
- Ministro della Salute** (2018) *Relazione sull'attuazione della legge contenente norme per la tutela sociale della maternità e per l'interruzione volontaria di gravidanza (Legge 194/78)*.
- Ministro della Salute** (2019) *Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere* (in attuazione dell'articolo 3, comma 1, Legge 3/2018).
- OECD** (2019) *OECD Development Co-operation Peer Reviews: Italy 2019*.
- OECD-DAC Network on Gender Equality** (2016) *Handbook on the OECD-DAC Gender Equality Policy Marker*.
- Pietrobelli M.** (et al.) (2020) "Violence against women in Italy after Beijing 1995: the relationship between women's movement(s), feminist practices and state policies" *Gender & Development*, Volume 28, 2020 - Issue 2: Beijing +25.
- Quagliarello C.** (2019) "Salute riproduttiva, genere e migrazioni. Il continuum di violenze nei vissuti di donne e madri 'dalla pelle nera'", *Mondi Migranti*, 1: 195-216.
- Reale E.** (ed) (2018) *Report on the procedures of the civil court and the juvenile court concerning the custody of children in cases of domestic violence*, <https://rm.coe.int/italian-report-on-procedure-of-the-civil-court-eng/168093337e>.
- Robustelli C.** (2014) *Guida "Donne, grammatica e media"*. Edito da GiULiA. Giornaliste.
- Sdao P.** (et al.) (2018) *Women's Empowerment and Leadership in Academia: a case study*, ICGR 2018 - International Conference on Gender Research, Porto (Portugal).
- SIMM, Salute delle Donne Immigrate**, <https://www.simmweb.it/aree-tematiche/salute-delle-donne-immigrate> (visitato il 23/06/2020).
- Vox-Osservatorio italiano sui diritti** (2019), *Mappa dell'Intolleranza, marzo-maggio 2019*.
- Women's Aid** (2018) *Domestic Abuse, Human Rights and the Family Courts*, <https://www.womensaid.org.uk/research-and-publications/domestic-abuse-human-rights-and-the-family-courts/>.
- Women's Major Group** (2020) 2020 High Level Political Forum Position Paper "Accelerated action and transformative pathways: realizing the decade of action and delivery for sustainable development".
- Women's Rights Caucus** (2020) *Feminist declaration on the occasion of the twenty-fifth anniversary of the Fourth World Conference on Women*, <https://iwhc.org/wp-content/uploads/2020/03/Beijing-25-Feminist-declaration.pdf>.



