

IMPATTO CORONAVIRUS IN OTTICA DI GENERE

Gruppo di lavoro Goal 5

PREMESSA

L'emergenza sanitaria in corso rischia di compromettere importanti risultati fino ad oggi raggiunti in materia di parità di genere. Il lavoro certamente è l'ambito su cui si è avuto l'impatto maggiore; tuttavia, la pandemia ha rafforzato criticità presenti in altri ambiti come la condivisione dei carichi di cura, la violenza, l'imprenditoria, la formazione e la povertà.

La situazione che stiamo vivendo rischia di acuire le disuguaglianze di genere e di rendere la società in generale meno inclusiva. Ciò pone quindi delle sfide che non possono essere né ignorate né affrontate in ritardo, per le quali sono necessari interventi e atti di responsabilità, *in primis* da parte delle istituzioni.

In tal senso si guarda con favore alle iniziative della Ministra per le pari opportunità e la famiglia, Elena Bonetti, che ha dato vita ad una task force di donne per elaborare proposte e implementare politiche pubbliche per l'empowerment femminile e, nello stesso tempo, si è adoperata per una maggiore presenza femminile nella task force governativa e nel comitato tecnico scientifico chiamati a coadiuvare l'Esecutivo nella costruzione dell'Italia post-Covid.

Durante l'emergenza, la società tutta e le donne in particolare si sono messe in gioco dimostrando di sapere interpretare il cambiamento con una velocità e una proattività che in molti casi ha sorpreso, dando prova di una capacità di reazione straordinaria e innovativa, in grado di fronteggiare le criticità delle persone, dell'economia e del territorio.

La questione del futuro è stata posta in maniera più pressante, innescando la riflessione sulla necessità di ambienti sociali in qualche modo aumentati: senzienti, *open source*, intelligenti, produttivi, creativi, resilienti, reticolari, strategici. In questi processi di cambiamento le donne rappresentano un capitale umano che non deve essere assolutamente disperso: sarà determinante per questo l'impatto delle politiche che verranno introdotte.

Questa crisi rappresenta dunque un momento di svolta, un'opportunità, la possibilità di riaggiustare la traiettoria e di ripensare il cammino da percorrere, per creare un laboratorio politico che traghetti il Paese verso un futuro pienamente sostenibile soprattutto per le donne. È necessaria una nuova leadership femminile che sappia connettere e attivare la rete di questo cambiamento.

IMPATTO DELLA PANDEMIA COVID 19

La pandemia da coronavirus sta avendo e avrà sicuramente gravi ripercussioni sull'economia e sul mercato del lavoro nel nostro Paese già alle prese con una lunga fase di stagnazione, per cui le pur "poderose risorse" stanziare finora dal Governo e finalizzate ad ammortizzare i riflessi più negativi sull'economia, sul lavoro e a livello sociale – prestiti garantiti alle imprese, cassa integrazione, bonus, permessi retribuiti aggiuntivi (pagati al 50% anziché al 30%), congedi, modalità di lavoro da remoto - appaiono insufficienti a coprire adeguatamente il lungo periodo di astensione dal lavoro e le diverse necessità che permarranno anche a causa della chiusura delle istituzioni scolastiche (almeno fino a settembre).

La sospensione di molte attività produttive necessita, invece, di una cura "da cavallo" che nessun paese europeo è in grado di sostenere da solo, per la quale il ruolo dell'Unione Europea diventa fondamentale.

Le necessarie misure messe in atto per il contenimento del contagio Covid-19 hanno rappresentato per le donne motivo di grande preoccupazione. La violenza, come riportato anche nelle ultime notizie di cronaca, non si è fermata, anzi in molti casi si è aggravata, proprio in questo periodo che ha obbligato a restare a casa e quindi alla convivenza forzata. Per le donne chiuse in casa e soggette alle violenze del partner, ovviamente, tutto ciò ha rappresentato un pericolo ulteriore, con chiare difficoltà a rivolgersi e contattare forze dell'ordine e presidi di sicurezza preposti, come ad esempio il numero antiviolenza 1522. Senza dimenticare i figli e le

figlie, che presenti costantemente a casa per la chiusura delle scuole, si sono ritrovati loro malgrado vittime passive delle violenze stesse. Per fortuna, le sollecitazioni espresse a riguardo da società civile e sindacati hanno prodotto importanti risultati a livello istituzionale, con interventi e campagne finalizzate a facilitare le vittime nel richiedere aiuto, supporto e assistenza. La decisione che ha visto protagonista in questa fase il procuratore della Repubblica di Trento il quale ha stabilito, nei casi di violenza domestica, che non dovranno essere più la donna ed eventuali minori ad abbandonare l'abitazione della coppia ma l'autore delle violenze, ha sollevato un velo che impediva di avere presente l'importanza delle norme che già consentono sia al magistrato civile che a quello penale il ricorso agli ordini di protezione, allontanando i violenti (nei cui confronti è auspicabile l'applicazione di nuovi strumenti tecnologici) anziché le vittime.

Appare evidente, inoltre, l'urgenza di rafforzare case rifugio e centri antiviolenza dotandoli in questo periodo dei dispositivi sanitari di sicurezza necessari e assicurare la fruibilità del congedo delle vittime di violenza domestica. Successivamente si rende necessario potenziare i finanziamenti loro destinati rendendoli strutturali e assicurando formazione professionale ed incentivi per l'occupazione delle donne vittime di violenza: sul piano economico, l'introduzione di misure di sostegno aiutano più concretamente le donne a fuoriuscire dalla violenza perché la mancanza di un reddito autonomo azzerava la libertà di scelta e di autodeterminazione, oltre che l'autostima impedendo alle vittime di liberarsi dalla violenza.

Si dovrà riprendere, altresì, il percorso relativo all'attuazione del Piano nazionale antiviolenza 2017-2020.

Per quanto riguarda l'accesso ai servizi per la salute sessuale e riproduttiva, sono state segnalate da più parti, problematiche collegate a questi servizi a causa della chiusura di alcuni reparti poi destinati al Covid-19, facendo saltare una già fragile rete in cui, ad esempio, solo il 64% degli ospedali in Italia, ha reparti dedicati per la legge 194, riaprendo così l'annosa questione, mai risolta, sull'uso della pillola Ru486.

In generale, è da sottolineare come la disparità di genere sia acuita in presenza di una qualsiasi forma di disabilità: le discriminazioni si sommano producendo un effetto moltiplicatore. Sulla scia della dichiarazione pubblicata dalla Women Enabled International (WEI), l'organizzazione con sede a Washington D.C. che promuove i diritti umani delle donne e delle ragazze con disabilità, è necessaria una riflessione seria e di lungo termine sugli effetti dell'intersezione tra genere e disabilità durante l'emergenza Covid-19. Oltre all'indebolimento dei diritti, la politica di isolamento e di confinamento ha portato ad un aumento dei livelli di violenza domestica, sessuale e di genere con un peso più grande per le donne disabili che vivono, molto spesso, il fenomeno nel silenzio più totale.

PROPOSTE GOAL 5 PER IL 2020 - 2021

LAVORO

Superata questa fase, il Governo dovrà decidere sulle politiche e strategie da mettere in atto sulle questioni legate alla disparità di genere. All'interno di queste politiche riteniamo debba essere prestata maggiore attenzione, oltre a provvedimenti mirati **alla partecipazione delle donne nel mercato del lavoro** e al potenziamento e facilitazione dell'accesso ai servizi per la famiglia, a misure per promuovere ulteriormente la **condivisione dei lavori di cura**, non solo attraverso un maggiore sviluppo del welfare aziendale ma anche facendo ricorso a istituti innovativi come lo **smart-working o lavoro agile**, che, laddove è stato possibile il suo utilizzo, si è dimostrato un ottimo ausilio in questo periodo emergenziale, da perfezionare però riguardo al tema della condivisione dei carichi di cura familiare. Per molte donne, infatti, lavorare da casa in questo periodo ha comportato un sacrificio maggiore, con manifesti casi di burnout, dovuto alla restrizione delle relazioni sociali da una parte e al doppio lavoro, professionale e di cura, dall'altra. (cfr. "#IOLAVORODACASA" ricerca condotta dall'Associazione "Valore D" su un campione di 1300 lavoratori e lavoratrici, che conferma ancora una volta come la vita per le donne rimane una corsa ad ostacoli).

Senza un adeguato supporto delle politiche interne aziendali che permettano di gestire in maniera corretta il rapporto tra datore di lavoro e lavoratore/lavoratrice, esiste un rischio concreto di complicare la separazione tra vita privata e vita lavorativa, incentivando lo stress lavoro correlato. Non bisogna dimenticare che lo smart-working, perché funzioni davvero incentivando anche la produttività, deve essere volontario (anche passata l'emergenza), garantire una autonomia reale nell'organizzazione del lavoro ed essere supportato dalla sicurezza del posto di lavoro.

Come già indicato, la combinazione tra smart working e chiusura delle scuole ha prodotto per le donne un pesante aggravio dei carichi di lavoro e accudimento. Gli interventi correttivi indicati di seguito, riguardano sia le urgenze immediate per la "Fase 3" sia modifiche più strutturali di medio periodo che richiedono, accanto all'introduzione di adeguate politiche aziendali, anche l'azione centralizzata dello Stato.

Tra gli **interventi urgenti per lo smart working**:

- a) congedo parentale aggiuntivo ed obbligatorio fino a settembre 2020 (quando gli studenti dovrebbero poter tornare in classe) per uomini e donne con figli minori o disabili a carico (anche somministrato per singoli giorni e/o fasce orarie), indennizzato all'80% della retribuzione al fine di favorire una maggiore condivisione delle responsabilità genitoriali tra madri e padri;
- b) regolamentazione orario e calendario smart working, attraverso incentivi ad hoc per la contrattazione collettiva, spesso invasivo e totalizzante;
- c) fare attenzione a che non vi sia alcuna disparità di genere;
- d) prevedere aiuti economici, dalla fase di riapertura delle attività produttive e per tutto il periodo estivo, per uomini e donne con figli a carico affinché possano usufruire di servizi a supporto familiare. Inoltre, è necessario prevedere l'apertura di attività ludiche pubbliche che permettano alle famiglie – soprattutto alle meno abbienti – di avere un'adeguata offerta di servizi per i mesi successivi al termine dell'anno scolastico in corso.

Tra gli **interventi di medio periodo per lo smart working**:

- a) identificazione e diffusione di modalità efficienti di applicazione dello smart working (sicurezza digitale, piattaforme, competenza digitale, etica online);
- b) trasparenza aziendale nella comunicazione interna degli obiettivi, adottando la valutazione del risultato anziché del tempo di lavoro;
- c) leadership partecipativa, incentrata sull'inclusione e sull'ascolto dei diversi contributi, con particolare attenzione all'equità di genere.

Importante distinguere tra quello che in questo periodo si è connotato come telelavoro e quello che è stato lo smart working. Quest'ultimo, se ben regolato, sembra rispondere di più alle esigenze sia dei soggetti coinvolti che alla di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Tra gli **interventi di medio periodo per la scuola**:

- a) rimodulazione del calendario scolastico (tradizionale e da remoto) in linea con quelli del resto d'Europa: vacanze più distribuite nell'anno, specie nei mesi con maggior rischio di influenze/virus, e prolungamento fino almeno a fine giugno/metà luglio, senza per questo modificare le ore di lavoro complessive degli insegnanti, sia per un impegno più continuativo nell'apprendimento sia per una maggiore sincronia con l'attività lavorativa dei genitori (specie se appartenenti a fasce disagiate);
 - b) predisposizione di un valido e adeguato sistema di insegnamento a distanza nel caso, da settembre (o in altra data) dovesse nuovamente essere necessario l'insegnamento e apprendimento da remoto:
 - identificazione di adeguate piattaforme di gestione della didattica e dei contenuti, formazione digitale dei docenti, di studenti e studentesse e delle loro famiglie e adozione di metodi valutativi condivisi;
 - superamento del *digital divide* in termini infrastrutturali (copertura di rete e banda larga) e individuazione di modalità di distribuzione/fruizione di strumenti digitali a disposizione;
- predisposizione di un sistema di divulgazione pubblica per i primi gradi della scuola dell'obbligo (materna, primaria, scuola media inferiore), fruibile anche dalle fasce più disagiate o prive di connessione.

COMPETENZE E DIGITALIZZAZIONE

Un tema su cui è necessario soffermarsi nella individuazione di politiche e strumenti per il post-Covid è quello della digitalizzazione. Occorre lanciare progetti specifici nel settore dell'**economia digitale**, che offre numerose opportunità alle donne che desiderano affermarsi e raggiungere la propria indipendenza, anche come imprenditrici, ma questo percorso deve essere supportato da conoscenze nel settore finanziario ed economico. Le donne che intendono accedere a forme di telelavoro o lavoro da remoto hanno bisogno di nozioni di pianificazione finanziaria per gestire anche le esigenze della famiglia e degli eventuali figli.

A tal proposito va fatta una riflessione sul tema delle competenze intese in senso assoluto, perché l'approccio al mondo digitale richiede abilità tecnologiche di base e specialistiche che necessitano di formazione e riqualificazione (*reskilling*) e strumentazione adeguata (*devices*), non disponibile in casi di povertà o scarsa disponibilità economica. Sulla formazione, l'azione più semplice da sostenere è quella di incentivare la scelta da parte delle ragazze degli studi scientifici - STEM, ma, soprattutto in questo momento, bisogna dare spazio alle **palestre digitali** (senza che queste abbiano vincoli di età) per costruire e consolidare la fiducia delle donne nelle proprie competenze digitali – una scarsa fiducia che spesso è causa di una minore aspirazione nell'intraprendere professioni digitali. L'interazione tra le donne e la digitalizzazione rappresenta una sfida, ma al tempo stesso una nuova opportunità da cogliere per contrastare le disuguaglianze di genere. Le competenze digitali (uso del pc – creazione di un codice – sviluppo di sistemi di software per l'intelligenza artificiale) sono pietre miliari in un mondo in costante evoluzione, sia per la possibilità di gestire in maniera più semplice la quotidianità, pensiamo ad esempio ai pagamenti digitali, sia nel binomio donna-mondo del lavoro.

In ultimo è necessario attivare politiche che attenuino e risolvano il problema dell'accesso alle nuove tecnologie.

LEADERSHIP – RAPPRESENTANZA - EMPOWERMENT

Se la focalizzazione su una diversa organizzazione del lavoro e della istruzione/formazione, insieme agli strumenti di contrasto della violenza di genere sono i temi più immediati per il post-Covid, non vanno trascurati obiettivi da cui discende l'effettiva parità di genere. Tra questi il sostegno della **leadership femminile**, vigilando innanzitutto sui nuovi livelli di presenza nei CdA (40%) introdotti con la proroga della **legge Golfo Mosca** al fine di consolidare una cultura virtuosa non ancora del tutto affermata.

Le imprese devono essere incoraggiate a considerare la parità di genere come un fattore di crescita che migliora i risultati (infatti, quando la rappresentanza femminile dei CdA è compresa tra il 30% e il 39%, le imprese hanno il 18,5% in più di probabilità di migliorare i propri risultati; percentuale che sale al 20% quando sono composti al 50% da donne).

Si ritiene opportuno introdurre quote di genere per i livelli manageriali più elevati, identificabili nelle posizioni apicali di AD e DG, nonché nelle posizioni di 1° e 2° riporto dell'AD e/o del DG.

In considerazione della possibile oggettiva incapienza del bacino interno, a causa del permanere di ostacoli e pregiudizi nel percorso di carriera delle donne, sarebbe auspicabile introdurre dei meccanismi di incremento relativo, anno su anno, fino al raggiungimento del target finale fissato al 40%.

Il lasso temporale potrebbe essere fissato in un periodo di 3 anni + 3 anni, con obbligo di pianificazione e dichiarazione dei target intermedi.

Il **campo di applicazione** viene individuato:

- nelle aziende quotate e loro controllate (eventualmente fissando il target finale al 40% per quelle di grandi dimensioni - secondo la definizione del Codice di Corporate Governance – e al 30% per le altre);
- nelle aziende pubbliche e loro controllate;
- nella pubblica amministrazione;

d) negli enti pubblici a livello governativo, nazionale, regionale e locale;

e) nelle liste elettorali di natura amministrativa e politica a livello nazionale, regionale, locale.

Altro ambito su cui è necessario impegnarsi è quello della minore retribuzione delle donne- **gender pay gap**. Dovranno essere approvate in tempi brevi le proposte di legge assegnate alla Commissione Lavoro della Camera per il superamento del divario retributivo di genere e per favorire l'accesso delle donne al lavoro. Le misure puntano anche a premiare le aziende che contrastano efficacemente il divario retributivo e/o facilitano la conciliazione tra vita privata e lavoro. In quest'ottica, partendo dalla consapevolezza che si è rivelata negli anni poco efficace la redazione da parte delle aziende del rapporto biennale sulla situazione del personale, sarebbe opportuno prevedere sistemi differenti di misurazione e monitoraggio del gender balance all'interno delle realtà aziendali. In particolare, si ritiene opportuno prevedere il ricorso – almeno per le aziende più grandi dal punto di vista di numero di dipendenti - ad uno strumento che, basato su una metodologia scientifica ed oggettiva, misuri effettivamente la situazione interna del personale. Al fine di evitare che anche tale strumento sia evitato o ignorato dalle aziende, si ritiene che possa essere efficace un approccio premiale, che potrebbe prevedere meccanismi incentivanti per le organizzazioni più virtuose.

In merito al divario retributivo di genere, si ritiene utile:

a) adottare strumenti di monitoraggio anche per contratti a tempo determinato e part time;

b) introdurre l'obbligo di trasparenza sulla retribuzione di base, sulla retribuzione variabile ed anche su forme retributive di tipo non monetario, al fine di superare il divario retributivo in tutte le sue declinazioni.

È auspicabile inoltre, quale strumento finalizzato al riequilibrio della parità di genere, l'introduzione di una **Policy di Genere**, atta a fornire, nel settore pubblico come nel privato, sia linee guida di comportamento che indicatori di monitoraggio e misurazione, utili a garantire in tutte le fasi di carriera un equo trattamento delle donne al lavoro. L'adozione diffusa di una Policy di Genere consentirebbe di rendere più accessibili i processi di reclutamento e selezione, di garantire il necessario equilibrio tra vita privata e professionale in grado di includere e promuovere – in pari misura per uomini e donne – l'adeguato riconoscimento degli impegni familiari, di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo, di sostenere la crescita professionale delle donne basata sul merito e sui risultati, con conseguente accesso ai corretti livelli retributivi stabiliti per le responsabilità ricoperte, fino al momento della percezione della pensione, da maturarsi senza differenze retributive rispetto ai colleghi uomini, oggi ancora frequente a causa di diversi trattamenti economici e dell'accumularsi di ritardi nell'avanzamento di carriera.

La Policy di Genere rende inoltre disponibili linee guida e indicazioni per **una più equa valutazione dei curricula delle numerose donne capaci e meritevoli**, che spesso si vedono precluse posizioni di vertice e ruoli decisionali a causa di un minor numero di incarichi ricoperti.

Per un efficace risultato si ritiene opportuno **inserire la Policy di Genere all'interno dei corpi normativi o dei codici di autodisciplina normalmente previsti o volontariamente adottati** dalla maggior parte di aziende pubbliche e private – a prescindere da dimensione e settore produttivo – come principi etici e linee guida di comportamento.

Bisogna che sin da subito la **presenza delle donne in ogni task force, in ogni commissione tecnica, in ogni organismo** che sarà formato per riprendersi dalla crisi, sia considerata **indispensabile** - esistono esperte in ogni campo - al fine di garantire che nel momento in cui si individueranno nuovi percorsi, nuovi strumenti, nuovi sostegni, nuovi algoritmi, nuovi processi nessuno ometta di considerare l'impatto di tali innovazioni in ottica di genere.

VIOLENZA

L'asimmetria di potere tra uomini e donne è alla base anche del problema delle **molestie e dei ricatti sessuali sul posto di lavoro** con evidenti effetti economici negativi sulle donne. Importante è assicurare la diffusione e il monitoraggio dell'applicazione dei vari accordi firmati in termini di discriminazione e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro.

Per quanto riguarda la violenza contro le donne in ambito lavorativo, sono state attivate diverse azioni di advocacy per la Ratifica della *ILO Convention N. 190 on Violence and Harassment at Work* che ad oggi hanno portato in Parlamento all'esame del progetto di legge "AC 2207" proprio sulla ratifica della Convenzione ILO. Infine, vanno programmati lo studio e la sperimentazione di Piani di azioni positive che le imprese dovrebbero mettere in atto in un determinato periodo di tempo, ispirate all'esempio degli *Affirmative Action Plans* che tanto successo hanno avuto negli Stati Uniti.

ACCESSO ALLA SALUTE SESSUALE RIPRODUTTIVA E MATERNITA'

L'accesso ai diritti e ai servizi per la salute sessuale e riproduttiva è fondamentale per il raggiungimento dell'uguaglianza di genere. L'attuale crisi sanitaria sta facendo emergere molte criticità già molto spesso denunciate che, invece, se risolte, potrebbero contribuire a rafforzare un sistema sanitario più vicino ai bisogni di donne e ragazze.

Per questo si propone di:

- a) garantire una maggiore capillarità dei consultori sul territorio nazionale fino ad averne uno ogni 20 mila abitanti così come previsto dalla legge 34/96 anziché i 35.000 attuali.
- b) assicurare una formazione del personale dei consultori specifica e adeguata che preveda un approccio femminista, interculturale e di genere capace di contribuire a ridurre le disuguaglianze nell'accesso ai servizi sanitari;
- c) promuovere l'educazione sessuale e informazioni per adolescenti e giovani, soprattutto ragazze, adeguate alla loro età e provenienza e favorire il loro accesso ai servizi integrati che tengano conto dei loro tempi e bisogni. Educazione e servizi dovrebbero essere coordinati con le istituzioni educative presenti sul territorio;
- d) prevedere fondi certi, adeguati e sicuri nel tempo da destinare ai consultori per garantire l'offerta gratuita dei servizi multidisciplinari inclusa quella dei contraccettivi;
- e) dare attuazione al Progetto Obiettivo Materno-Infantile introdotto dal Piano Sanitario Nazionale per il triennio 1998-2000.

Ulteriore fenomeno da monitorare sarà la variazione del tasso di natalità che potrebbe vedere un'ulteriore contrazione a seguito dell'aumento della disoccupazione femminile e della situazione di incertezza economica. Oltre alle azioni di contenimento della disoccupazione, sarà necessario garantire un rafforzamento di tutte le iniziative già avviate a tutela del diritto di maternità.

UN ORGANISMO ISTITUZIONALE PER LE POLITICHE DI GENERE

Si rende necessaria, infine, per la pluralità di competenze istituzionali che dovrà essere coinvolta, come già l'ASviS aveva chiesto nel Rapporto 2019, l'istituzione nell'ambito della Presidenza del Consiglio di un **organismo permanente per la concertazione con la società civile delle politiche a favore della parità di genere**. Un Consiglio ispirato all'esperienza dell'*Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes* francese, che è stato rinnovato il 10 settembre 2019.

In tale ambito, e comunque anche all'interno delle competenze dell'attuale Ministero per le Pari Opportunità, si ritiene necessario adottare la "**Valutazione dell'Impatto di Genere**", definita dallo European Institute for Gender Equality, quale prassi metodologica per la sistematica analisi preventiva di qualsiasi intervento normativo, progetto di legge, indirizzo politico, al fine di valutarne, in modo oggettivo e contestualizzato, il potenziale impatto in termini di divario di genere. L'adozione della Valutazione dell'Impatto di Genere, unitamente ad una adeguata raccolta dei dati di contesto opportunamente disaggregati per genere, non solo

consente di evitare l'inconsapevole aggravarsi dell'eventuale divario di genere già presente ma permette anche di introdurre correttivi per mitigarlo o, ancora meglio, ridurlo o eliminarlo.

La cultura, le competenze e gli assunti alla base della Valutazione dell'Impatto di Genere dovrebbero diventare patrimonio comune di quanti, nella pubblica amministrazione come nel settore privato, partecipano a vario titolo all'istruzione di istanze di natura normativa o di semplice indirizzo politico.

PRIORITÀ INDIVIDUATE DAL GRUPPO DI LAVORO PER AZIONI DA INTRAPRENDERE ENTRO IL 2021

Per individuare le azioni da attivare nel breve periodo il gruppo di lavoro goal 5 si è diviso in tre sottogruppi tematici:

- 1. Sottogruppo di lavoro 1 LAVORO - SMART WORKING – DIGITALIZZAZIONE**
- 2. Sottogruppo di lavoro 2 LEADERSHIP – RAPPRESENTANZA – EMPOWERMENT**
- 3. Sottogruppo tematico 3 VIOLENZA - SALUTE SESSUALE E RIPRODUTTIVA E MATERNITÀ**

Ciascun gruppo ha prodotto un documento sugli argomenti di competenza, riportato in allegato.

Partendo da tali riflessioni sono state evidenziate le priorità di azione del GdL da intraprendere nel breve periodo, elencate secondo i target.

VIOLENZA

➤ Azioni

1. Promozione delle **raccomandazioni** del Gruppo di Esperte/i sulla lotta contro la Violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (**GREVIO** organismo indipendente del Consiglio d'Europa che monitora l'applicazione della Convenzione di Istanbul), ritenute di fondamentale importanza per ridurre l'incidenza della violenza di genere e per aiutare le vittime in un'ottica integrata.
2. Sostegno per il **completamento dell'iter parlamentare per la ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190** sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.
3. **Monitoraggio** dell'attuazione del **Piano Nazionale Antiviolenza 2017-2020** e pressione per la preparazione del Piano 2021-2024.

➤ Indicatori delle azioni proposte

1. Monitoraggio ratifica Convenzione ILO
 - Data termine iter parlamentare
2. Monitoraggio Piano Nazionale Antiviolenza:
 - indicatori previsti dal Piano Antiviolenza relativi ai 4 assi di intervento: prevenzione, protezione e sostegno, perseguire e punire, assistenza e promozione

LAVORO- SMART WORKING

➤ Azioni

1. **Prorogare almeno fino al 31 Dicembre 2020 l'applicazione del DPCM 1° Marzo 2020** che interviene sulle modalità di accesso allo smart working, in particolare l'articolo 4 "Ulteriori misure sull'intero territorio nazionale".
2. Avviare una riflessione volta a **meglio definire le forme di lavoro a distanza** e quindi a identificare le differenze fra telelavoro, smart-working e lavoro agile al fine anche di cogliere in pieno le opportunità che essi offrono, regolamentandolo nell'ambito della contrattazione per salvaguardare ad esempio il diritto alla disconnessione, la formazione mirata, la salute e sicurezza, ecc.

3. Attivare **progetti educativi e formativi**, tanto dei giovani quanto degli adulti, che, siano in grado di incidere sui comportamenti, sulla vecchia concezione dei ruoli e sugli stereotipi relativi alla figura e alle capacità femminili.

➤ **Indicatori delle azioni proposte**

1. valutare dopo l'emergenza se lo smart working sia stato utile anche per promuovere una maggiore condivisione e riequilibrio dei ruoli tra lavoratori e lavoratrici negli impegni domestici.

LEADERSHIP – RAPPRESENTANZA

➤ **Azioni**

1. Promozione o sostegno di proposte per l'introduzione a livello legislativo di quote di genere al 40% per organi decisionali della PA, delle Istituzioni, delle organizzazioni di rappresentanza in genere (cfr. punto 2. delle Priorità). Richiesta dell'attuazione di un monitoraggio costante sulla composizione di genere degli organi decisionali della RAI.
2. Introduzione della **Valutazione Impatto di Genere (VIG)** trasversalmente su tutta la funzione pubblica. Iniziativa da sottoporre al Ministero Pari Opportunità come promotore della metodologia rispetto agli altri livelli istituzionali, in primo luogo agli altri Ministeri, e attivatore del processo formativo di tutti i funzionari.
3. Sostegno alle proposte per **l'estensione del campo applicativo della legge 160/2019** al fine di ricomprendere le aziende non quotate del settore pubblico (incluse controllate) e del settore privato (di grandi dimensioni).
4. Sostegno e diffusione di **indagini qualitative** finalizzate ad approfondire la variazione del peso, ruolo e **grado di incidenza decisionale delle donne nelle imprese di più piccole dimensioni**, insieme alla formulazione di proposte di misure premianti per le imprese che presentano buone pratiche nella crescita della leadership femminile.
5. Attività di **advocacy** che le rappresentanti delle organizzazioni componenti del Goal 5 dovranno svolgere rispetto alla adozione di **policy di genere** su tutti i tavoli istituzionali e non, su organizzazione del lavoro, criteri di selezione, promozione, retribuzione ecc.

➤ **Indicatori delle azioni proposte**

1. Introduzione a livello legislativo di **quote di genere al 40%** per organi decisionali della PA e delle Istituzioni:
 - creazione di una Authority/Comitato e di un Registro degli organi permanenti e temporanei
 - misurazione della percentuale di donne nominate, a valle dell'efficacia normativa
 - applicazione di meccanismi sanzionatori (decadenza) in assenza di ottemperanza
2. Iniziative legislative con **VIG**:
 - numero delle normative nazionali con VIG rispetto a quelle entrate in vigore nello stesso periodo
 - verifica della "standardizzazione" di statistiche di genere oggi non previste
 - verifica dei livelli di inclusione/fruizione delle iniziative da parte delle donne (prima/dopo)
3. Estensione del campo applicativo della **legge 160/2019** al fine di ricomprendere le aziende non quotate del settore pubblico (incluse controllate) e del settore privato (di grandi dimensioni):
 - creazione di una Authority e di un Registro degli organi di amministrazione e controllo previsti in statuto.
 - misurazione della percentuale di donne nominate, a valle dell'efficacia normativa
 - applicazione di meccanismi sanzionatori (o mancata erogazione incentivi) in assenza di ottemperanza.
4. In base all'obbligatorietà o volontarietà della **Policy di Genere**, si possono misurare:

- n. aziende aderenti/compliant
- verifica obiettivi annuali e target di medio periodo per:
 - ✓ n. donne occupate
 - ✓ n. donne funzionarie/quadro
 - ✓ n. donne dirigenti
 - ✓ n. donne C-Level e/o AD/DG

SALUTE SESSUALE E RIPRODUTTIVA E MATERNITA'

➤ Azioni

1. Azioni per il rilancio del **ruolo dei consultori familiari** potenziandone il numero (come previsto dalla legge 34/96), dotandoli di personale formato con approccio femminista, interculturale e di genere e di risorse finanziarie adeguate.
 - a. Individuare consultori familiari pubblici che possano attivare un servizio di sostegno anche per donne con disabilità.
 - b. Costituire presso consultori familiari pubblici condizioni di accessibilità e percorsi formativi e informativi sulle disabilità per rendere esigibile il diritto alla salute.
2. Modifica delle **“Linee di indirizzo sulla interruzione volontaria di gravidanza con mifepristone e prostaglandine”** emesse dal Ministero della Salute in data 24 giugno 2010 sull'uso non esclusivamente ospedaliero della Ru486.
3. Campagne di sensibilizzazione per concepire **la maternità come un vantaggio lavorativo** e diffondere una nuova cultura dell'idea della lavoratrice madre, capaci di dimostrare i reali vantaggi di conoscenze e competenze che comporta l'essere madre.
4. **Incentivi per l'assunzione delle donne incinte** e alla maternità per aziende e persone fisiche.

➤ Indicatori delle azioni proposte

1. Promozione per rilanciare il ruolo dei consultori familiari pubblici:
 - n. direttive/raccomandazioni Asl per l'organizzazione dei consultori familiari.
 - monitoraggio a livello regionale dei consultori familiari pubblici per donne con disabilità:
2. Monitoraggio del processo di modifica **“Linee di indirizzo sulla interruzione volontaria di gravidanza con mifepristone e prostaglandine”**:
 - % di aumento dell'uso della Ru486;
 - numero o percentuale di incremento IVG farmacologiche
3. Campagne di sensibilizzazione per illustrare i reali vantaggi di conoscenze e competenze che comporta l'essere madre:
 - numero di campagne sociali e istituzionali promosse da Governo, Associazioni ed Organizzazioni;
 - n. di organizzazioni coinvolte.
4. Garantire incentivi maternità:
 - n. donne assunte in stato interessante;
 - n. donne che hanno mantenuto lo stesso ruolo e/o hanno avuto opportunità di progredire nella carriera a seguito della gravidanza.

EMPOWERMENT

➤ Azioni

1. Promuovere l'attivazione di politiche che attenuino e risolvano il problema **dell'accesso alle nuove tecnologie**.

2. lanciare progetti specifici nel settore dell'**economia digitale**, per offrire opportunità alle donne che desiderano affermarsi e raggiungere la propria indipendenza, percorso che deve essere supportato da **conoscenze nel settore finanziario ed economico**.
3. Dare spazio alle **palestre digitali** (senza che queste abbiano vincoli di età) per costruire e consolidare la fiducia delle donne nelle proprie competenze digitali.

➤ **Indicatori delle azioni proposte**

- % delle donne in età 20-49 anni che usano il computer
 - % di donne che effettuano acquisti online
 - Numero di donne con partite Iva per settore economico
-

Allegato 1

Sottogruppo di lavoro 1 LAVORO- SMART WORKING – DIGITALIZZAZIONE

L'emergenza sanitaria causata dal Covid-19 come opportunità per superare "Care e Digital Gender gap" per riflettere sul lavoro agile (Smart Working, telelavoro, ecc.) e sul suo impatto.

L'emergenza sanitaria causata dal Covid-19 ci ha catapultati all'improvviso in una nuova dimensione dove, escludendo le attività lavorative con una presenza significativa di lavoratrici che hanno continuato a lavorare in presenza per garantire i servizi essenziali (basti pensare al comparto sociosanitario, grande distribuzione alimentare ecc.), per molte lavoratrici l'unico modo per lavorare, affrontare la quotidianità, studiare e in sostanza per sopravvivere è stato dettato dalla tecnologia, accelerando di fatto processi in atto ma a lentissima "andatura".

Lavorare da remoto, ha costretto moltissime lavoratrici, da un giorno all'altro, fare i conti con un doppio carico di lavoro e con il fenomeno della digitalizzazione e, di conseguenza, con la necessità stringente di sapere usare correttamente software e dispositivi tecnologici.

Questo trova riscontro anche nel recente Rapporto di Save the Children, dove si rileva che in questa fase, l'aiuto venuto dallo smart-working, sia sopraggiunto senza seguire del tutto lo spirito della legge che lo ha istituito e, senza accordi predefiniti, ha comportato un utilizzo senza limiti di connessione con un aggravio per le donne che hanno dovuto barcamenarsi tra lavoro, cura dei figli lontani dalle scuole perché chiuse, e cura della casa e familiare in generale (cucinare, pulire ecc.). Sarà importante, perciò, valutare dopo l'emergenza se lo smart working sia stato utile anche per promuovere una maggiore condivisione e riequilibrio dei ruoli tra lavoratori e lavoratrici negli impegni domestici. Tutto questo ci convince ancora di più che la parità di condizione tra uomini e donne non può venire semplicemente dalla straordinarietà delle situazioni o dalle norme, ma anche e soprattutto dai cambiamenti culturali che, attraverso progetti educativi e formativi, tanto dei giovani quanto degli adulti, siano in grado di incidere sui comportamenti, sulla vecchia concezione dei ruoli e sugli stereotipi relativi alla figura e alle capacità femminili. In questo senso, l'attuale situazione emergenziale, ci ha fornito sicuramente un'interessante chiave di lettura per capire come e se funzionano alcuni strumenti che, sebbene innovativi, vanno ricondotti in un alveo in cui parità e riequilibrio di genere non passino in secondo piano.

Contestualmente, anche il mondo del lavoro si è trovato coinvolto in una fase di profonda trasformazione, orientata alla ri-organizzazione di processi e strumenti, pena la paralisi delle attività.

Sempre più frequentemente abbiamo sentito parlare di smart working, un concetto che fino a quel momento ci aveva fatto pensare a realtà particolarmente virtuose e innovative.

Smart working, adesso, significa sia assicurare la continuità lavorativa e la conseguente stabilità reddituale, sia avviare una profonda riflessione sulle variabili di tempo e spazio, sull'importanza del welfare aziendale e, all'interno delle famiglie, sui carichi di cura.

Tempo e spazio hanno segnato il primo grosso cambiamento, non supportato, il più delle volte, da una adeguata conoscenza del diritto del lavoro in merito e da schemi di lavoro non sempre orientati al raggiungimento di un obiettivo, con il rischio concreto di confondere lo smart working con il telelavoro (pur nella consapevolezza che, a seconda delle mansioni, in alcuni casi la piena flessibilità non possa essere applicata).

È emerso che, in ottica di work life balance, senza un adeguato supporto delle politiche interne aziendali che permettano di gestire in maniera corretta il rapporto tra datore di lavoro e il/le lavoratore/ci sono esposte al

rischio concreto di complicare la separazione tra vita privata e vita lavorativa, incentivando lo stress lavoro correlato.

Non bisogna dimenticare, inoltre, che lo smart-working, perché funzioni davvero incentivando anche la produttività, deve essere volontario, deve garantire una autonomia reale nell'organizzazione del lavoro, deve essere supportato dalla sicurezza del posto di lavoro ivi compresi degli strumenti adeguati (ad esempio il pc, la stampante, connessione veloce ecc), da tenere in dovuta considerazione anche nella contrattazione per regolamentare i costi del consumo elettrico e del diritto ai buoni pasto.

Per le donne la situazione è stata ancora più difficile da gestire, perché si sono trovate letteralmente investite non solo da una nuova organizzazione del lavoro fuori casa, ma anche dalla necessità di dovere riorganizzare i carichi di cura per i genitori anziani per i figli di diversa età insieme a casa, per sé stesse.

Spesso abbiamo sentito parlare di un parziale progresso in questo senso, ma bisognerà capire se effettivamente la possibilità di fruire dello smart working anche da parte degli uomini possa davvero dare un input di accelerazione alla reale condivisione dei carichi di cura.

Un altro aspetto rilevante è stato l'impatto con la tecnologia. Se da una parte, infatti, le donne con una formazione più solida hanno affrontato il cambiamento, riuscendo a fare un passo avanti, basti pensare per esempio a quante hanno acquisito sicurezza nel fare la spesa online o nel destreggiarsi con i pagamenti digitali in genere, dall'altra parte molte di loro, in particolare quelle che si possono definire analfabete digitali, con lavori in nero e/o precari, e con mansioni in cui la tecnologia non è utilizzata, si sono trovate a fare i conti con un vero e proprio trauma e con il rischio concreto di essere escluse dal mondo del lavoro ma anche di non riuscire ad accedere ai servizi quotidiani, sempre più informatizzati (bancari, sanitari, culturali, ecc), soprattutto quando bisogna fare i conti anche con la carenza di tempo da dedicare alla propria formazione o semplicemente con la mancanza di strumenti come i device e/o la connessione wi-fi.

Il nostro gruppo di lavoro, pertanto, si pone tra le priorità quella di analizzare i temi del corretto utilizzo dello smart-working, soprattutto in chiave condivisa, e del *Digital Gender Gap*, nella consapevolezza di quanto le prospettive future per raggiungere una piena parità di genere siano fortemente influenzate dai processi di reskills e upskills, come elementi strategici per sviluppare e implementare la parità di opportunità, di responsabilità, di rappresentanza, di doveri e infine la parità nelle decisioni.

A livello operativo, come Gruppo di Lavoro, raccomandiamo alcune misure di breve termine e altre con un respiro più lungo.

Proposte per agire nel breve termine:

1. Proroga almeno fino al 31 Dicembre 2020 per l'applicazione del DPCM 1 Marzo 2020 che interviene sulle modalità di accesso allo smart working, in particolare l'articolo 4 "Ulteriori misure sull'intero territorio nazionale", stabilisce che "la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti. Gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro".
2. Avviare una riflessione volta a meglio definire e chiarire le forme di lavoro a distanza e quindi a identificare le differenze fra telelavoro, smart-working e lavoro agile al fine anche di cogliere in pieno le opportunità che essi offrono, regolamentandolo nell'ambito della contrattazione per

salvaguardare ad esempio il diritto alla disconnessione, la formazione mirata, la salute e sicurezza ecc.

3. Avviare percorsi di informazione e sensibilizzazione sullo smart working, promuovendo ed elaborando proposte alla politica che incentivino l'utilizzo, sempre in ottica di condivisione delle responsabilità di cura, di questo strumento da parte dei lavoratori e le lavoratrici, specie dopo il lockdown,

Proposte con effetti nel medio-lungo termine:

1. Prevedere una regolamentazione unica del lavoro a distanza nelle sue varie forme, nelle imprese private e nella PA, per impedire che sia utilizzato solo dalle donne;
2. Azioni di informazione e sensibilizzazione sulla scelta di discipline STEM/STEAM.
3. Azioni di sensibilizzazione, rivolte alle associazioni datoriali e alle pubbliche amministrazioni, che mantengano vivo il dibattito sia sui cambiamenti del lavoro in generale e sull'importanza delle politiche di welfare
4. Percorsi di formazione, che tengano conto in modo particolare delle competenze chiave necessarie all'affrontare il mercato del lavoro
5. Riformare la normativa che regola i congedi parentali, favorendo la corresponsabilità tra genitori nella cura familiare. Rafforzare ed estendere il congedo di paternità.
6. Rivedere organicamente - nel quadro di una più ampia riforma del sistema tributario - gli istituti di sostegno alle responsabilità familiari, ad oggi frammentati e poco efficaci, procedendo nella direzione di un contributo (differenziato per fasce di reddito) a tutte le famiglie alla nascita di un figlio.

Il nostro impegno sarà volto a valorizzare tutti i contenuti e le esperienze positive già in essere su questi temi e a creare nuovi input su aspetti che necessitano di approfondimento.

Le attività che proporremo saranno disseminate grazie alle piattaforme digitali che ci daranno disponibilità ad accogliere le iniziative, per esempio Futura, e, ribadisco, costituiranno il risultato concreto di una azione di networking tra i diversi aderenti, con competenze complementari, presenti nel nostro gruppo e, ove strategico, anche negli altri.

Le azioni e le attività che introdurremo saranno guidate da analisi di fattibilità che condurremo a diversi livelli: mappatura delle competenze chiave per il mondo del lavoro e questionari e interviste volte ad indagare la situazione reale rispetto alle competenze digitali e ai bisogni formativi connessi.

Ogni aderente avrà il ruolo di facilitatore nella somministrazione dei questionari/interviste sui propri target di riferimento.

Un ulteriore tema su cui vorremmo avviare una riflessione, riguarda il fintech come strumento a sostegno dell'imprenditoria femminile. Su quest'ultimo tema, organizzeremo un seminario formativo che possa illustrare nuovi strumenti guida per una evoluzione dei modelli di business rispondenti ai bisogni specifici delle donne.

Per quanto riguarda gli indicatori con i quali dare una misura del cambiamento realizzato, ci confronteremo con il Gruppo di riferimento per stabilire una precisa strategia.

Allegato 2

Sottogruppo di lavoro 2 LEADERSHIP – RAPPRESENTANZA – EMPOWERMENT

L'emergenza sanitaria causata dal Covid-19 come opportunità per una trasformazione resiliente

Se la focalizzazione su una diversa organizzazione del lavoro e della istruzione/formazione, insieme agli strumenti di contrasto della violenza di genere sono i focus più immediati per la gestione della situazione che si è determinata a seguito dell'emergenza sanitaria indotta dalla pandemia Covid, non vanno trascurati obiettivi di carattere più strutturale oggetto della riflessione del Goal5 da cui discende l'effettiva parità di genere e che possono fare la differenza nella definizione di programmi e progetti per un futuro che necessariamente dovrà presentare reali elementi di innovazione in termini di sostenibilità. Tra questi obiettivi il supporto alla costruzione di una vera leadership femminile, che consenta a tutti i livelli dell'economia e della società di valorizzare il contributo fattivo delle donne. Il dibattito e le pressioni nei confronti del Governo dopo la costituzione della Task force presieduta da Colao, per una sua più equilibrata composizione di genere, andavano in questa direzione.

MACRO PROPOSTE EMERSE DAL SOTTOGRUPPO DI LAVORO

1. PRESENZA FEMMINILE NEGLI ORGANI DECISIONALI ISTITUZIONI, PA, RAPPRESENTANZA

Introduzione delle quote di genere al 40% negli organi amministrativi, consultivi, decisionali (permanenti o temporanei) della PA, delle istituzioni, degli enti pubblici (locali, regionali, nazionali, governativi), delle fondazioni, delle associazioni datoriali e sindacali, delle organizzazioni del Terzo Settore, dei partiti politici. Importante sostenere la presenza di donne ai vertici degli organismi pubblici di informazione, in primo luogo della RAI

2. VALUTAZIONE IMPATTO DI GENERE

Adozione della Valutazione Impatto di Genere (**VIG**) come metodologia ex ante da applicarsi a qualsiasi politica, intervento legislativo, iniziativa programmatica, indirizzo strategico, al fine di ridurre la disparità di genere nel contesto e tra i destinatari delle diverse iniziative.

Applicabile come strumento diagnostico e valutativo anche ex post.

3. PRESENZA FEMMINILE NEGLI ORGANI DECISIONALI DELLE SOCIETÀ' (non quotate)

- Estensione della legge 160/2019 (quote al 40%) alle aziende pubbliche non quotate, alle controllate, alle aziende private non quotate di grandi dimensioni.
- Promozione dell'adozione di linee guida/codici di comportamento da parte delle organizzazioni d'impresa con riferimento alle imprese di più piccole dimensioni.

PROPOSTE DI AZIONI DA CONCRETIZZARE ENTRO IL 2021

- Promozione o sostegno di proposte per l'introduzione a livello legislativo di quote di genere al 40% per organi decisionali della PA, delle Istituzioni, delle organizzazioni di rappresentanza in genere (cfr. punto 2. delle Priorità). Richiesta dell'attuazione di un monitoraggio costante sulla composizione di genere degli organi decisionali della RAI.
- Introduzione della Valutazione Impatto di Genere trasversalmente su tutta la funzione pubblica. Iniziativa da sottoporre al Ministero Pari Opportunità come promotore della metodologia rispetto agli altri livelli istituzionali, in primo luogo agli altri Ministeri, e attivatore del processo formativo di tutti i funzionari.

3. Sostegno alle proposte per l'estensione del campo applicativo della legge 160/2019 al fine di ricomprendere le aziende non quotate del settore pubblico (incluse controllate) e del settore privato (di grandi dimensioni).
4. Sostegno e diffusione di indagini qualitative finalizzate ad approfondire la variazione del peso, ruolo e grado di incidenza decisionale delle donne nelle imprese di più piccole dimensioni, insieme alla formulazione di proposte di misure premianti per le imprese che presentano buone pratiche nella crescita della leadership femminile.

Trasversale a queste azioni è l'attività di advocacy che le rappresentanti delle organizzazioni componenti del Goal 5 dovranno svolgere rispetto alla adozione di policy di genere su tutti i tavoli istituzionali e non, su organizzazione del lavoro, criteri di selezione, promozione, retribuzione con obbligo di dichiarazione di obiettivi incrementali annuali sul numero di donne occupate e sul numero di donne in posizioni apicali e target di medio (5 anni) e lungo termine (10 anni).

La logica della verifica implementativa può essere premiale o sanzionatoria.

INDICATORI DELLE AZIONI PROPOSTE

1. In base all'obbligatorietà o volontarietà della **Policy di Genere**, si possono misurare:
 - n. aziende aderenti/compliant
 - verifica obiettivi annuali e target di medio e lungo periodo per:
 - ✓ n. donne occupate
 - ✓ n. donne funzionarie/quadro
 - ✓ n. donne dirigenti
 - ✓ n. donne C-Level e/o AD/DG
 - incremento PIL a livello sistemico
2. Introduzione a livello legislativo di **quote di genere al 40%** per organi decisionali della PA e delle Istituzioni:
 - creazione di una Authority/Comitato e di un Registro degli organi permanenti e temporanei
 - misurazione della percentuale di donne nominate, a valle dell'efficacia normativa
 - applicazione di meccanismi sanzionatori (decadenza) in assenza di ottemperanza
3. Iniziative legislative con **VIG**:
 - numero delle normative nazionali con VIG rispetto a quelle entrate in vigore nello stesso periodo
 - verifica della "standardizzazione" di statistiche di genere oggi non previste
 - verifica dei livelli di inclusione/fruizione delle iniziative da parte delle donne (prima/dopo)
4. Estensione del campo applicativo della **legge 160/2019** al fine di ricomprendere le aziende non quotate del settore pubblico (incluse controllate) e del settore privato (di grandi dimensioni):
 - Creazione di una Authority e di un Registro degli organi di amministrazione e controllo previsti in statuto.
 - Misurazione della percentuale di donne nominate, a valle dell'efficacia normativa
 - Applicazione di meccanismi sanzionatori (o mancata erogazione incentivi) in assenza di ottemperanza.

Allegato 3

Sottogruppo tematico 3 VIOLENZA - SALUTE SESSUALE E RIPRODUTTIVA E MATERNITÀ

L'emergenza sanitaria causata dal Covid-19 come allarme per individuare le azioni prioritarie rivolte al contrasto della violenza di genere (con particolare attenzione alle donne migranti, vittime di tratta e con disabilità) e a rendere più efficiente e inclusivo il sistema sanitario per quanto riguarda il diritto alla salute sessuale e riproduttiva.

Le necessarie misure messe in atto per il contenimento del contagio Covid-19 hanno rappresentato per le donne motivo di grande preoccupazione. La casa non è il luogo sicuro e lo dimostrano i dati (fonte ISTAT): il 93% dei casi la violenza sulle donne si consuma tra le mura domestiche (nel 64% si riportano anche casi di violenza assistita). La chiusura forzata e l'isolamento dall'esterno hanno causato un incremento dei casi di violenza, come riportato anche nelle ultime notizie di cronaca¹. Le sollecitazioni espresse al riguardo da società civile e sindacati hanno prodotto importanti risultati a livello istituzionale, con interventi e campagne finalizzate a facilitare le vittime nel richiedere aiuto, supporto e assistenza.

La recente decisione del Procuratore di Trento che ha disposto l'allontanamento dalla casa familiare dell'autore delle violenze, ha sollevato un velo che impediva di avere presente l'importanza degli Ordini di protezione (introdotti con la legge 2/4/2001 n. 154 per prevenire le violenze e fornire maggiore tutela delle vittime) che già consentono sia al magistrato civile che a quello penale di allontanare anziché le vittime i violenti (nella cui sorveglianza è auspicabile l'applicazione di nuovi strumenti tecnologici).

Tuttavia, si ritiene che, al di là del periodo di crisi, il fenomeno della violenza richieda azioni integrate di prevenzione oltre che di monitoraggio e gestione dei casi che sappiano indirizzare anche le esigenze delle donne migranti, vittime di tratta o con disabilità.

Per quanto riguarda l'accesso ai servizi per i diritti e la salute sessuale e riproduttiva, sono state segnalate da più parti problematiche collegate a questi servizi a causa della riduzione dell'attività dei consultori e della chiusura di alcuni reparti ospedalieri poi destinati al Covid-19², facendo saltare una già fragile rete in cui, ad esempio, solo il 64% degli ospedali in Italia, ha reparti dedicati per la legge 194, riaprendo così l'annosa questione, mai risolta, sull'uso della pillola Ru486.

Ulteriore fenomeno da monitorare nei prossimi mesi sarà la variazione del tasso di natalità che potrebbe vedere un'ulteriore riduzione a seguito dell'aumento della disoccupazione femminile e della situazione di incertezza economica. Oltre alle azioni di contenimento della disoccupazione, sarà necessario garantire un rafforzamento di tutte le iniziative già avviate a tutela del diritto di maternità.

PRIORITA' IDENTIFICATE DAL SOTTOGRUPPO

VIOLENZA

1. Adottare misure per garantire che la violenza contro le donne sia affrontata in modo globale e integrato e che tali misure siano attuate e monitorate tramite un coordinamento efficace tra autorità nazionali, regionali e locali. Si ritiene di dare priorità soprattutto ad alcune delle raccomandazioni pubblicate a gennaio del 2020 dal GREVIO³ ritenute di fondamentale importanza per ridurre l'incidenza della violenza di genere e per aiutare le vittime. In particolare:

¹ [Inchiesta](#) sulla violenza domestica nel periodo del COVID19.

² Si veda [articolo](#) LAIGA.

³ Gruppo di Esperte/i sulla lotta contro la VIOLENZA nei confronti delle donne e la violenza domestica, previsto dalla Convenzione di Istanbul come organismo indipendente di monitoraggio incaricato di vigilare sulla sua applicazione.

- a. sviluppare soluzioni a lungo termine adeguate per le organizzazioni che gestiscono centri anti violenza e case rifugio, al fine di assicurare **finanziamenti strutturali** per i servizi di protezione e supporto (inclusa formazione professionale e incentivi per l'occupazione) per le donne sopravvissute alla violenza e i/le loro figli/e, semplificando e rendendo più rapida l'erogazione dei finanziamenti (si dovrà riprendere, altresì, il percorso relativo all'attuazione del Piano nazionale anti violenza 2017-2020);
 - b. rafforzare le attività di prevenzione nel campo della **sensibilizzazione, dell'educazione, della formazione delle figure professionali, dei programmi rivolti agli autori di violenze e nel settore dell'occupazione**, con iniziative di lungo periodo destinate a promuovere il cambiamento dei comportamenti sessisti e basati sulla concezione dell'inferiorità delle donne nel contesto sociale e culturale.
 - c. consentire una **gestione rapida delle indagini e dei procedimenti penali** nei casi di violenza contro le donne, garantendo allo stesso tempo che le misure adottate a tal fine siano adeguatamente finanziate e che le sentenze nei casi di violenza nei confronti delle donne, compresa la violenza domestica, siano commisurate alla gravità del reato;
 - d. adottare le misure necessarie per assicurare che i tribunali in sede civile considerino eventuali paralleli o pregressi procedimenti in sede penale al momento di determinare i diritti di custodia e di visita dei minori anche al fine di valutare eventuali restrizioni;
 - e. migliorare **l'accesso delle donne straniere al permesso di soggiorno e a procedure di asilo e riconoscimento dello status di rifugiata in relazione alla violenza di genere subita**, facilitando l'accesso a strutture di accoglienza e di alloggio e servizi di supporto sensibili alle specificità di genere.
2. Diffondere la **conoscenza legge 2/4/2001 n. 154** e succ. mod. al fine di privilegiare, ove possibile, **l'allontanamento dei violenti anziché delle vittime** e assicurare il rispetto delle restrizioni avvalendosi anche dei più moderni sistemi di monitoraggio.
 3. Assicurare la diffusione e il monitoraggio dell'applicazione **dell'accordo interconfederale in termini di discriminazione e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro**, siglato il 30 gennaio u.s. da AGCI, Confcooperative, Legacoop, Cgil, Cisl e Uil, in quanto l'asimmetria di potere tra uomini e donne è alla base anche del problema delle molestie e dei ricatti sessuali sul posto di lavoro con evidenti effetti economici negativi sulle donne.
 4. Lottare contro lo sfruttamento sessuale e far conoscere la **Legge Merlin per contrastare il fenomeno della tratta di esseri umani** ed evitare che in periodi di crisi economica si accentui il tentativo di far passare la prostituzione come lavoro.
 5. Garantire una **particolare attenzione alle donne migranti e a quelle con disabilità**: le ragazze e le donne con disabilità hanno più probabilità di diventare vittime di violenza basata sul genere, in particolare di violenza domestica e sfruttamento sessuale. Da un'indagine condotta dall'Istat nel 2014, risulta come abbia subito violenze fisiche o sessuali il 36,6 per cento delle donne con limitazioni gravi e come per queste il rischio di subire stupri o tentati stupri sia doppio (10 per cento contro il 4,7 per cento delle donne senza tali problemi).

SALUTE SESSUALE E RIPRODUTTIVA E MATERNITÀ

1. **Rilanciare il ruolo dei consultori familiari** potenziandone il numero (come previsto dalla legge 34/96), dotandoli di personale formato con approccio femminista, interculturale e di genere e di risorse finanziarie adeguate.
2. **Modificare le "Linee di indirizzo sulla interruzione volontaria di gravidanza con mifepristone e prostaglandine" emesse dal Ministero della Salute in data 24 giugno 2010.** In particolare si chiede di

estendere il previsto periodo di amenorrea fino a 63 giorni (contro gli attuali 49), eliminare il ricovero in regime ordinario, ammettere i soli regimi di ricovero in day hospital, con due accessi ospedalieri, e ambulatoriale, e ammettere in via transitoria, in situazioni di particolari difficoltà in relazione all'attuale stato di emergenza, una procedura totalmente da remoto, monitorizzata da servizi di telemedicina, come è già avvenuto in Francia e nel Regno Unito.

3. **Rafforzare le iniziative a tutela della maternità.**

PROPOSTE DI AZIONI DA CONCRETIZZARE ENTRO IL 2021

VIOLENZA

1. Promozione dell'applicazione delle **raccomandazioni del GREVIO** con particolare riferimento a quelle identificate come prioritarie (si veda §VIOLENZA).
2. Sostegno per il **completamento dell'iter parlamentare** per la ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione.
3. **Monitoraggio dell'attuazione del Piano Nazionale Antiviolenza 2017-2020** e pressione per la preparazione del Piano 2021-2024.

SALUTE SESSUALE E RIPRODUTTIVA E MATERNITA'

Promozione (azioni di advocacy) di:

1. **Rilancio del ruolo dei consultori familiari** potenziandone il numero (come previsto dalla legge 34/96), dotandoli di personale formato con approccio femminista, interculturale e di genere e di risorse finanziarie adeguate.
 - a. Individuare consultori familiari pubblici che possano attivare un servizio di sostegno anche per donne con disabilità.
 - b. Costituire presso consultori familiari pubblici condizioni di accessibilità e percorsi formativi e informativi sulle disabilità per rendere esigibile il diritto alla salute.
2. **Modifica delle "Linee di indirizzo sulla interruzione volontaria di gravidanza con mifepristone e prostaglandine"** emesse dal Ministero della Salute in data 24 giugno 2010 sull'uso non esclusivamente ospedaliero della Ru486.
3. Campagne di sensibilizzazione per concepire la **maternità come un vantaggio lavorativo** e diffondere una nuova cultura dell'idea della lavoratrice madre, capaci di dimostrare i reali vantaggi di conoscenze e competenze che comporta l'essere madre.
4. **Incentivi per l'assunzione delle donne incinte** e alla maternità per aziende e persone fisiche.

INDICATORI DELLE AZIONI PROPOSTE

VIOLENZA

1. Monitoraggio del fenomeno della violenza contro le donne:
 - indicatori stabiliti dal Piano nazionale antiviolenza, quali ad esempio il numero di coloro che hanno conseguito i risultati previsti da un determinato intervento (es. donne vittime di violenza che alla fine del loro percorso hanno trovato lavoro).

2. Ratifica della Convenzione ILO n.190
 - Data della ratifica
3. Monitoraggio Piano Nazionale Antiviolenza:
 - indicatori relativi agli assi di intervento.

SALUTE SESSUALE E RIPRODUTTIVA E MATERNITÀ

1. Promozione per rilanciare il ruolo dei consultori familiari pubblici:
 - n. direttive/raccomandazioni Asl per l'organizzazione dei consultori familiari.
 - a) Individuare consultori familiari pubblici per donne con disabilità:
 - Dati disaggregati e monitoraggio a livello regionale.
2. Monitoraggio del processo di modifica "Linee di indirizzo sulla interruzione volontaria di gravidanza con mifepristone e prostaglandine":
 - % di aumento dell'uso della Ru486;
 - numero o percentuale di incremento IVG farmacologiche
3. Campagne di sensibilizzazione per illustrare i reali vantaggi di conoscenze e competenze che comporta l'essere madre:
 - numero di campagne sociali e istituzionali promosse da Governo, Associazioni ed Organizzazioni;
 - N. di organizzazioni coinvolte.
4. Garantire incentivi maternità:
 - N. donne assunte in stato interessante;
 - N. donne che hanno mantenuto lo stesso ruolo e/o hanno avuto opportunità di progredire nella carriera a seguito della gravidanza.

.....