

Parità di Genere: colmiamo il divario entro il 2025

Vision

Cosa vogliamo ottenere:

- **Un mercato del lavoro trasparente e non distorto da pregiudizi:** pari retribuzione per lavoro di pari valore, fine della segregazione professionale e settoriale di genere, rottura del tetto di cristallo che impedisce alle donne di raggiungere posizioni apicali. Il raggiungimento di una **effettiva parità genitoriale**, attraverso il riconoscimento della **paternità come diritto irrinunciabile**.
- Una progressiva **de-stigmatizzazione** di genere. La via per l'equità passa per la **comprensione e la collaborazione reciproca**: il deciso contrasto agli stereotipi e ostacoli che le donne incontrano sulla loro strada non deve far dimenticare gli stigmi che influenzano le vite degli uomini.
- Una **sensibilizzazione sul tema della violenza di genere**, a cui affiancare **strumenti educativi** necessari per gestire i rapporti interpersonali e il relativo supporto psicologico-affettivo;

Vogliamo creare una **società più equa in cui le opportunità e le possibilità di scelta non siano determinate in base al genere**, ma in base alle capacità del singolo.

Cosa sta succedendo?

L'uguaglianza di genere è un diritto umano fondamentale riconosciuto dai trattati dell'Unione Europea ed è necessario che venga garantito adeguatamente in tutti gli Stati Membri. A fronte di un'uguaglianza formale dichiarata tra i generi, permangono, sul piano applicativo, delle sostanziali asimmetrie di genere sia in ambito **pubblico**, sia in ambito **privato**. Allo stato attuale delle nostre società, le donne continuano ad essere trattate ingiustamente, si trovano ad affrontare barriere maggiori di quelle che si presentano alle controparti maschili e sono soggette a vari tipi di violenze. Le donne sono discriminate in particolare sul posto di lavoro: tendono ad avere salari più bassi, a essere sotto-rappresentate nei consigli di amministrazione e a subire episodi di bullismo e molestie.

Per quanto riguarda la situazione italiana, i Gender Equality Index Indicators mostrano che le donne, nonostante abbiano titoli di studio avanzati, sul posto di lavoro hanno meno possibilità di vedere rinnovato il contratto di lavoro e di fare carriera rispetto ai loro omologhi maschi. In più, a parità di livello, sono pagate di meno dei loro colleghi uomini. Neanche salendo la scala sociale le cose vanno meglio: le donne trovano barriere di accesso alle posizioni di potere in ambito politico, sociale, economico.

Le donne investono molto più tempo delle controparti maschili in attività di volontariato, sociali ed umanitarie, e si occupano di faccende domestiche in misura superiore (meno del 20% degli uomini si dedica alla casa, contro oltre l'80% delle donne).

In termini di aspettativa di vita e salute percepita, le donne godono generalmente di migliori condizioni rispetto agli uomini, mentre dal punto di vista delle violenze, si segnala come il 27% di donne sia soggetta a molestie di ogni genere fin dall'età di 15 anni.¹

Differentemente da quanto ci potremmo aspettare, anche gli uomini sono talvolta vittime di violenza. Nel caso della donna che commette violenza sessuale, questa emerge con **minori connotati fisici e più psicologici**. Questa precisazione non ha lo scopo di confrontare l'entità dei due fenomeni, ma di sottolineare come lo stigma maschile **possa essere una debolezza sulla quale può agire una violenza psicologica**.^{2 3}

Indicatori di uguaglianza di genere - 2015 (EIGE, Eurostat)

Lavoro										
	Partecipazione				Segregazione e qualità del lavoro					
	Tasso di impiego equivalente a tempo pieno (%)		Durata della vita lavorativa (anni)		Persone impiegate in attività legate a educazione, salute e servizi sociali (%)		Possibilità di prendersi una o due ore libere per prendersi cura di questioni personali o familiari (%)		Indice di prospettiva di carriera (punti, 0-100)	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
IT	30.0	50.3	25.7	35.4	25.4	7.0	19.3	22.0	55.7	51.9
EU-28	39.6	55.8	32.8	37.9	30.4	8.3	22.8	27.3	63.7	62.6
Soldi										
	Risorse finanziarie				Situazione economica					
	Salario medio mensile (PPS)		Salario medio netto equivalente (PPS)		Non a rischio povertà (%)		Distribuzione del reddito S20/S80 (%)			
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini		
IT	2134	2589	17284	18279	80.2	82.5	17.8	17.4		
EU-28	2266	2831	16468	17195	82.9	83.9	19.8	18.8		

¹ Gender Equality Index, European Institute for Gender Equality.

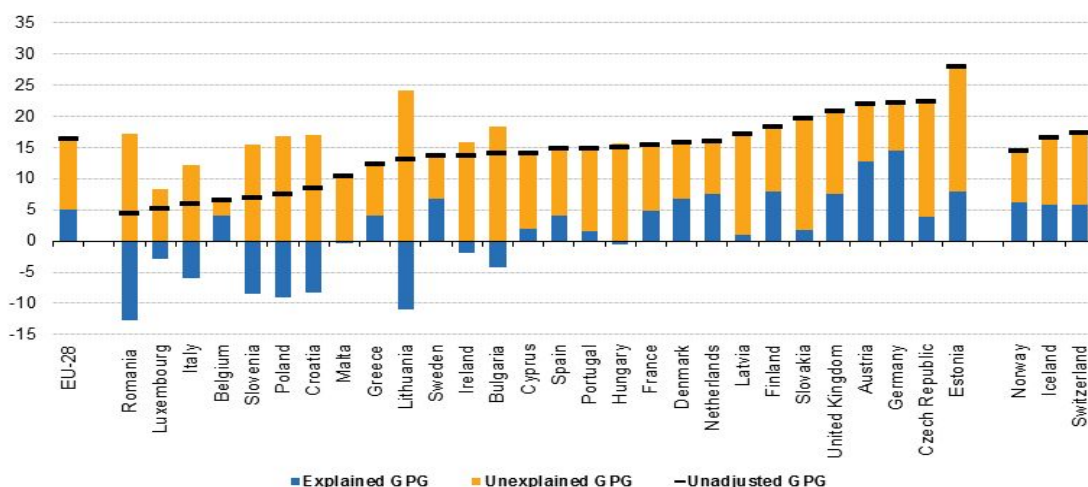
² <https://www.ilpost.it/2014/02/14/uomini-stuprati/>

³ <https://jamanetwork.com/journals/jamapediatrics/fullarticle/1748355>

Istruzione										
	Conseguimenti e partecipazione					Segregazione				
	Laureati (%)		Persone che partecipano in percorso di istruzione formale o informale (%)			Studenti di corsi universitari che riguardano educazione, salute, welfare, lettere e arte (%)				
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini		
IT	14.1	12.2	12.5	12.3	44.5	27.4				
EU-28	24.3	23.9	16.9	16.1	42.8	21.4				
Uso del tempo										
	Attività di cura				Attività sociali					
	Cura dei propri figli o nipoti, anziani o persone con disabilità, ogni giorno (%)		Cucina e/o cura della casa, ogni giorno (%)		Attività sportive, culturali o altri passatempi, fuori di casa, una o più volte a settimana (%)			Attività di volontariato o caritatevoli, almeno una volta al mese (%)		
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
IT	34.1	24.0	80.9	19.7	23.6	28.2	12.8	10.8		
EU-28	37.5	24.7	78.7	33.7	27.5	31.9	12.2	11.4		
Potere										
	Politico						Economico			
	Ministri (%)		Proporzione di membri del parlamento (%)		Composizione assemblee regionali (%)		Membri del consiglio di amministrazione nelle grandi imprese quotate(%)		Proporzione dei membri del consiglio direttivo della banca centrale	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
IT	27.2	72.8	30.2	69.8	17.3	82.7	26.7	73.3	20.4	79.6
EU-28	26.8	73.2	27.7	72.3	28.0	72.0	21.7	78.3	19.4	80.6
Salute										
	Stato						Comportamento			
	Salute percepita, buona o molto buona (%)		Aspettativa di vita alla nascita (anni)		Aspettativa di vita in salute (anni)		Non fumatori né eccessivamente bevitori (%)		Attività fisica e/o consumano frutta e verdura (%)	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
IT	62.6	68.9	84.9	80.3	62.7	62.6	79.9	65.6	24.5	30.4
EU-28	64.4	69.6	83.3	77.9	63.3	62.6	72.4	52.2	36.1	40.1

Violenza					
	Prevalenza			Severità	
	Donne che hanno subito violenza fisica e/o sessuale a partire dai 15 anni (%)	Donne che hanno subito violenza fisica e/o sessuale negli ultimi 12 mesi (%)	Donne che hanno subito conseguenze di salute a seguito di violenza fisica e/o sessuale a partire dai 15 anni (%)	Donne che hanno subito conseguenze di salute a seguito di violenza fisica e/o sessuale negli ultimi 12 mesi (%)	Donne che hanno subito violenza fisica e/o sessuale da diversi tipi di abusatori (partner attuali, ex-partner e/o non partner)(%)
IT	27.0	7.1	67.7	35.3	35.0
EU-28	33.0	7.8	68.9	32.9	37.4

Violenza					
	Disclosure	Indicatori aggiuntivi			
	Donne che hanno subito violenza fisica e/o sessuale negli ultimi 12 mesi e non l'hanno detto a nessuno(%)	Donne che hanno subito violenza psicologica dal partner attuale o passato	Percentuale di donne che hanno subito molestie sessuali	Donne che hanno subito stalking(%)	Tasso di donne e ragazze vittime di traffico umano (ogni 100.000)
IT	15.0	38.0	51.0	18.0	1.8
EU-28	13.4	43.0	55.0	18.0	2.3



Note: The results are based on Eurostat's statistical working paper that will be published in the first half of 2018; The study uses 2014 data of the Structure of Earnings Survey data are used.

Legenda:

Explained part (parte spiegata): Il divario medio di retribuzione trova ragione nella posizione differenziata che uomini e donne rivestono nel mercato del lavoro (compresa la segregazione femminile in certi settori e posizioni lavorative).

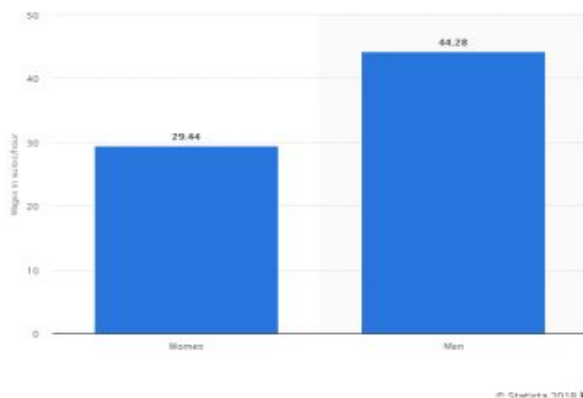
Unexplained part (parte non spiegata): il divario medio di retribuzione non trova ragioni esplicative, viene mostrata la differenza tra quanto guadagnerebbe una donna se fosse trattata allo stesso modo di un uomo nel mercato del lavoro e quanto guadagna realmente.

Unadjusted GPG (indice non aggiustato): il dato apparente del divario medio di retribuzione.

Dati relativi alla disuguaglianza di genere sul posto di lavoro in Italia

Society • Economy • Italy: gender pay gap 2017

Gender pay gap in Italy in 2017



RAL Media 2016 per livello di istruzione e genere

LIVELLO DI ISTRUZIONE	UOMINI	DONNE	GENDER SALARY GAP
Scuola dell'obbligo	€ 26.662	€ 23.656	12,70%
Diploma di scuola professionale	€ 27.070	€ 26.141	3,80%
Diploma di media superiore	€ 31.594	€ 27.762	13,80%
Laurea triennale	€ 32.256	€ 26.971	19,60%
Master di I livello	€ 47.745	€ 35.334	35,10%
Laurea magistrale	€ 47.347	€ 34.995	35,30%
Master di II livello	€ 53.580	€ 38.632	38,70%
Dottorato di ricerca	€ 53.385	€ 39.039	36,70%
TOTALE	€ 30.676	€ 27.228	12,70%

L'analisi dell'Osservatorio JobPricing nasce dai database di circa 260mila lavoratori (Operai, Impiegati, Quadri e Dirigenti) dipendenti del settore privato, trattati con un algoritmo di calcolo ex-post, denominato "Rapporto all'Universo", che rende i valori pubblicati rappresentativi dell'intero mercato del lavoro italiano. Comparando i dati retributivi lordi di donne e uomini si può capire dove le remunerazioni sono differenti e dove simili.

La situazione legislativa in Italia

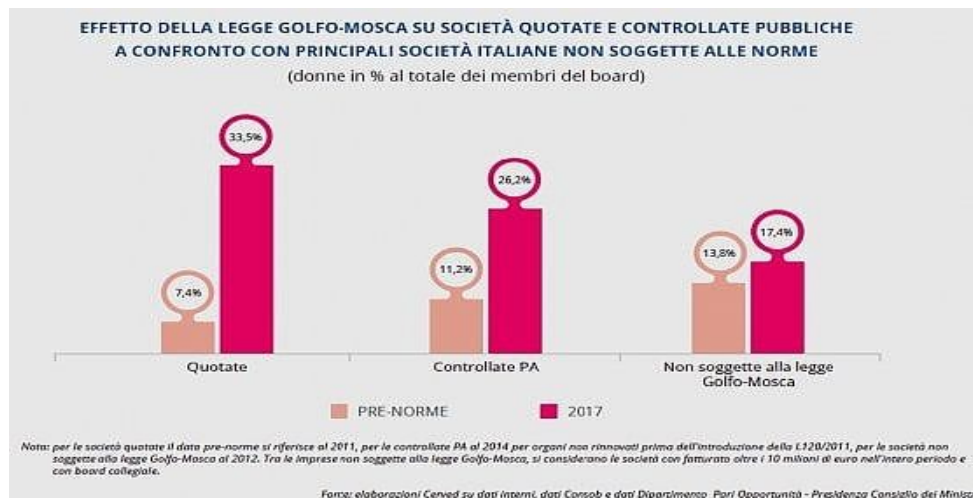
- Legge 22/05/1956 n. 741 sulla **parità retributiva** tra uomo e donna.
- Legge 09/01/1963 n. 7, nullità delle c.d. "**clausole di nubilato**" nei contratti di lavoro, che molte donne erano costrette a firmare, e si consente alle donne pieno accesso a tutte le professioni e agli impieghi pubblici.
- Legge 06/12/1971 n. 1044, **asili nido comunali** e **scuola materna**.
- Legge 09/12/1977 n. 903, **parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro**.
- Legge 04/05/1983 n.184, **parità tra padri e madri nei congedi parentali**.

Aggiornata nel 2001 estendendo il congedo di maternità anche al padre, che può usufruire, alternativamente alla madre, di tutta la durata del congedo.

Aggiornata nel 2016 (attraverso il la legge c.d. 'Jobs Act') creando il congedo obbligatorio di paternità che a partire dal 2018 sarà di 4 giorni.

- Legge 29/12/1987 n. 546, **indennità di maternità per le lavoratrici autonome**.
- Legge 23/12/1998 n.448, **indennità di maternità per le lavoratrici disoccupate**.
- Legge 12/08/2011 n. 120, "Golfo-Mosca" istitutiva delle **quote rosa nel diritto societario**, che a partire dall'agosto 2012 riserva un quinto dei membri degli organi sociali delle società quotate alle donne; riserva che salirà ad un terzo a partire dal secondo e terzo rinnovo degli organi in questione. L'effetto obbligatorio della legge Golfo Mosca scade nel 2022.

Effetti Positivi della Legge Golfo-Mosca e successive Modificazioni⁴



In Italia, se negli anni '70 solo il 33,5% delle donne lavorava, ora siamo saliti al 48% (fonte: ISTAT).

La rappresentanza femminile è cresciuta di 558 unità **tra le società quotate** e di 660 tra le controllate pubbliche. Sono 162 (il 70%) le società quotate che ottemperano l'obbligo, tuttavia solo in 26 di queste (l'11%) il numero supera di almeno un'unità il minimo richiesto: infatti, a fine 2017, sono 751 le donne a sedere nei Cda delle 227 società quotate in Borsa, pari al 33,5%. Si tratta comunque di un numero quattro volte superiore a quello del 2011. Rimangono marginali, invece, i casi di donne che ricoprono la carica di amministratore delegato (solo 18 a fine 2017, pari al 7,9% delle società) o di presidente del Cda (23, due in più del 2016).

Norme analoghe sono in vigore dal 12 febbraio 2013 anche per le **società a controllo pubblico**. La presenza tra il 2014 e il 2017 di donne nei Consigli d'Amministrazione e nei Collegi Sindacali (gli organi oggetto delle norme) delle società controllate, è aumentato di 660 unità, passando dal 18,3% al 30,9% mentre la presenza femminile si attesta al 26,2% nei Cda (era il 14,8% nel 2014).

Discorso del tutto diverso se si considerano le **società non soggette agli obblighi di legge**. Se si guarda solo a quelle che nell'ultimo decennio hanno realizzato un fatturato superiore a 10 milioni di euro (circa 14mila), risultano donne 9mila dei 53mila amministratori (17,2%), appena 2,2 punti percentuali in più del 2012, con una leggera accelerazione rispetto al quinquennio precedente. Le donne crescono sia nelle società con amministratore unico (da 10,9 a 12,2% tra il 2012 e il 2017), sia in quelle che hanno un board collegiale (da 15,2 a 17,4%). La crescita della componente femminile è più forte tra le società di maggiori dimensioni: tra il 2012 e il 2017 la quota in rosa nei Cda è infatti cresciuta dal 9,9 al 14,2% nelle aziende che fatturano più di 200 milioni di euro. A fine 2017 risultano a capo dell'impresa 1.473 donne, circa il 10% del totale, con un incremento di 133 unità rispetto al 2012.

⁴ Fonte: Repubblica.it

Cosa proponiamo?

1. Trasparenza

Qual è lo stipendio giusto? Al di là delle percezioni e del sentito dire, sai qual è lo stipendio giusto per il tuo ruolo?

Proponiamo di imporre alle aziende con più di 250 impiegati pubblicità e trasparenza nel bilancio annuale riguardo alla percentuale di impiegati maschi, la percentuale di impiegate femmine e gli stipendi da essi percepiti (salari e bonus compresi). In questo modo:

- si può avere un quadro completo su quante e quali posizioni di potere siano occupate da donne;
- si può monitorare la parità degli stipendi, permettendo alle donne di essere consapevoli del divario con i loro omologhi maschi;
- viene favorita l'effettiva meritocrazia all'interno dell'azienda;
- si attira forza lavoro femminile qualificata, dal momento che pubblicità e trasparenza sono una garanzia per le donne.

La PA offre servizi complementari su come identificare le differenze e come gestirle. Ad esempio, la PA mette a disposizione delle piccole e medie imprese, che data le ridotte dimensioni non hanno la capacità di affrontare in autonomia le questioni di parità di genere, un servizio di diversity management.

Proponiamo che le imprese possano richiedere un certificato ufficiale del Dipartimento delle Pari Opportunità che dimostri la parità dei salari.

2. Discriminazione positiva

Intendiamo proseguire il lavoro iniziato con la Golfo-Mosca estendendola fino al 2025.

Le quote a tutela del genere meno rappresentato sono una misura temporanea, nata per rompere un equilibrio consolidato in cui i consigli di amministrazione erano quasi esclusivamente maschili (ma potrebbe valere anche al contrario!). Studi hanno dimostrato gli effetti positivi dell'iniziativa.⁵

Aggiungiamo quindi un programma di **incentivi fiscali e non per le imprese che perseguono politiche di parità di genere.** (vedi "Incentivi fiscali e non-fiscali all'uguaglianza di genere").

Empowerment politico e manageriale: la bassa partecipazione delle donne è ancora un dato rilevante. Promuoviamo quindi misure a favore di una maggiore rappresentanza del mondo femminile in questi ambiti.

⁵ <http://ftp.iza.org/dp10239.pdf>

3. Potenziare il congedo di paternità

Le madri godono di un congedo obbligatorio di 5 mesi (2 precedenti la data presunta di parto e 3 successivi), i padri godono di 2 giorni di congedo in concomitanza del parto più 4 giorni obbligatori, mentre il congedo facoltativo può essere goduto per un totale di 10 mesi entro i primi 12 anni di vita del bambino alternativamente tra padre e madre. Il congedo è pagato all'80% dallo Stato ma le aziende tendono a colmare il 20% per garantire lo stipendio pieno. In Italia solo il 14% dei padri usufruisce dei permessi che sono sfruttati all'86% dalle donne (fonte: Istat)

La nostra proposta consiste in una riforma del congedo parentale che includa anche un congedo di paternità obbligatorio. Volt riconosce la paternità come un diritto irrinunciabile per il lavoratore, al pari della maternità, e per questo **proponiamo: (i) l'introduzione di un congedo di paternità obbligatorio di 4 settimane e (ii) la creazione di un tesoretto di congedo di genitorialità di 150 giorni**. Il congedo di genitorialità è volto a incentivare un'equa distribuzione delle responsabilità: se, esaurito il periodo di obbligatorio, entrambi i genitori usufruiscono del congedo condiviso, il tesoretto diminuisce. Se entrambi i genitori vogliono andare in congedo contemporaneamente e lavorano entrambi nella medesima piccola impresa, il datore di lavoro deve dare il suo consenso.

Il congedo retribuito, inoltre, graverà sulle casse dello Stato prevedendo un sussidio pari all'80% della retribuzione del salario.

Volt Europa sostiene l'importanza di **rendere effettivo il tempo di lavoro in famiglia a seguito del congedo parentale** per permettere a entrambi i genitori di tornare a lavoro partendo dal part-time, con una possibile compensazione a causa del ridotto introito dovuto alle differenti fasi della vita (es. durante i primi anni del bambino, come previsto dalla legge tedesca sul congedo parentale)⁶ per meglio bilanciare la responsabilità di essere genitori, di prendersi cura dei propri cari ammalati e comunque generare del reddito.⁷

Volt Italia ritiene sia una policy da sviluppare nel lungo periodo, quando il mercato del lavoro italiano sarà meno soggetto a possibili distorsioni della misura in questione. Infatti, con le condizioni del mercato del lavoro attuale, nel breve periodo aumenterebbe il tasso di occupazione femminile, ma nel medio-lungo periodo andrebbe ad aggravare la condizione di discriminazione in cui le donne lavoratrici versano: il part-time è una prerogativa femminile che, nonostante i benefici in termini di orari di lavoro, comporta minor retribuzione e assenza di scatti di carriera.

4. Conciliare lavoro e genitorialità

In Italia non c'è un dato che monitori quante donne tornino a lavorare dopo la nascita di un figlio; l'ISTAT calcola che nel 2016 il tasso di occupazione delle madri è inferiore di 14 punti percentuali rispetto al tasso di occupazione delle donne senza figli.⁸

⁶ BMFSFJ, ['Manuela Schwesig: Mütter und Väter wollen heute beides: Familie und Beruf'](#).

⁷ OECD, ['Be Flexible! Background brief on how workplace flexibility can help European employees to balance work and family'](#).

⁸ Fonte: [Governo italiano](#).

Incoraggiare la creazione di **asili nido aziendali e universitari, nonché la diffusione di orari di lavoro flessibili** sul posto di lavoro per aiutare i genitori a conciliare gli impegni del lavoro e della famiglia.

Rafforzare gli **incentivi finanziari e non-finanziari** alle imprese per fornire opzioni di lavoro flessibile ai propri dipendenti.

5. Speak up - Dare voce alla discriminazione e combatterla tramite la comprensione del fenomeno e l'educazione sociale

*Il 31,5% delle 16-70enni (6 milioni 788 mila) ha subito nel corso della propria vita una **qualche forma di violenza fisica o sessuale**⁹. Tuttavia, il numero potrebbe essere sottostimato: quasi una donna su due (47%) **non si è mai confidata** con nessuno.¹⁰ Le forme più gravi di violenza sono esercitate da partner, parenti o amici.*

Secondo il sondaggio di Eurobarometro (Novembre 2016)¹¹, il 27% dei cittadini europei intervistati pensa che rapporti sessuali non consensuali siano giustificabili in determinate situazioni. Tra queste ricordiamo: se la donna era ubriaca o sotto effetto di stupefacenti, se la donna è andata a casa con qualcuno, se la donna non ha detto chiaramente no o non ha combattuto durante l'attacco, se la donna era vestita in modo provocante.

Oltre alla violenza fisica o sessuale, le donne con un partner subiscono anche violenza psicologica ed economica, cioè comportamenti di umiliazione, svalutazione, controllo e intimidazione, nonché di privazione o limitazione nell'accesso alle proprie disponibilità economiche o della famiglia.

Si stima che il 21,5% delle donne fra i 16 e i 70 anni (pari a 2 milioni 151 mila) abbia subito comportamenti persecutori da parte di un ex partner nell'arco della propria vita (stalking).

L'obiettivo è quello di promuovere lo sfruttamento dei canali istituzionalizzati dove tutti, in particolare le donne (ma anche le minoranze), possano **denunciare trattamenti discriminatori o violenti**:

- **Vogliamo inserire nelle strutture dedicate alla gestione delle violenze di genere figure maschili** da affiancare alle figure femminili per favorire la comunicazione tra i generi.
- **Vogliamo incentivare un supporto sanitario** che si concentri sulle conseguenze mediche e psicopatologiche della violenza.
- **Vogliamo incentivare la denuncia** diffondendo un messaggio chiaro: subire una violenza non è una colpa e denunciare ha un importante valore dal punto di vista medico oltre che giuridico. E' nostra intenzione estendere il limite della legge italiana che prevede 6 mesi di tempo dalla data del reato per presentare querela.

Per quanto riguarda la prevenzione di molestie sul luogo di lavoro, vogliamo introdurre un training obbligatorio (annuale) sul tema per le imprese con più di 50 dipendenti.¹²

⁹ Istat: <https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-dentro-e-fuori-la-famiglia/numero-delle-vittime-e-forme-di-violenza>

¹⁰ Eige: <https://eige.europa.eu/news-and-events/news/gender-equality-index-2017-we-cannot-be-silent-about-violence>

¹¹ Eurobarometer survey: <https://ec.europa.eu/justice/savnostopvaw/downloads/materials/pdf/6.pdf>

¹² Linee guida dello stato di NY: <https://www.ny.gov/sites/ny.gov/files/atoms/files/SexualHarassmentDRAFTModelTrainingq.pdf>

La sensibilizzazione sul tema è fondamentale ma, se portata avanti **da sola**, ha due difetti: tende a **criminalizzare** acriticamente l'uomo creando un clima di **"scontro di genere"** e non considera la componente **dinamica, in evoluzione** costante dei **rapporti interpersonali**.

Tralasciando i casi in cui la violenza è commessa da personalità patologiche, la sola sensibilizzazione non basta: sottolinea sì la dimensione del "rispetto verso la donna" a livello sociale, ma **incide poco sulle suddette dinamiche private di coppia**.

La sensibilizzazione sulla violenza e la promozione della figura femminile nella comunità, seppur su livelli differenti, **agiscono sullo stesso target, ovvero quello sociale**. Per ridurre davvero i casi di violenza bisogna di pari passo **educare entrambi i sessi** ed agire a livello **privato**: educazione all'affettività ed educazione ad un rapporto interpersonale sano ed equilibrato, con dinamiche di coppia eque e bilanciate, indipendenti dai "doveri di genere" tradizionali.

- *Prevenzione*. Istituzione dello Psicologo di Base, figura che, in questo ambito (vedi documento Sanità), avrà lo scopo di fornire un supporto diretto ai suoi assistiti (es: incoraggiare le denunce e fornire altresì un supporto per chi avesse dei **dubbi sulle dinamiche della propria relazione**) e promuovere campagne di orientamento relazionale, nonché, in quanto figura specializzata, contribuire alla comprensione delle cause e delle conseguenze dei fenomeni di violenza. Prevedere un percorso di sensibilizzazione al concetto di consenso e rispetto dell'altro nel contesto di un programma di educazione sessuale nelle scuole superiori. Parallelamente istituire campagne di sensibilizzazione attraverso i mass media sul ruolo degli stereotipi di genere e sul sessismo.¹³
- *Attivare il "circuito virtuoso della tutela"* (Linee Guida ANCI-D.i.Re). Per ogni euro investito in azioni contro la violenza sulle donne, c'è un ritorno di nove euro.¹⁴ Le azioni sociali a più alto ritorno sono: (i) la formazione di figure professionali, (ii) l'assistenza in materia di denunce individuali e collettive, (iii) sensibilizzazione.
- *Rendere la rete di supporto sociale efficace nel sostenere la vittima di violenza*. Vogliamo protocollare un "percorso sanitario post-violenza" che comprenda: 1) valutazione sanitaria delle conseguenze organiche immediate, 2) valutazione sanitaria delle conseguenze psicologiche immediate e a lungo termine, 3) che permetta il recupero dell'autonomia affettiva e relazionale.
- *Persecuzione e recupero degli autori di violenza*: migliorare l'efficacia dei procedimenti a tutela delle vittime e contemporaneamente inserire gli autori della violenza in percorsi psicologici di recupero.

¹³ Sole24Ore e-book: https://www.ilsole24ore.com/art/generico/2017-11-20/ebook_20171121_allev_ooop_n3_20171120_201002.shtml

¹⁴ Studio WeWorld:

<http://allevoop.ilsole24ore.com/2017/03/01/investire-contro-la-violenza-sulle-donne-conviene-ogni-euro-ne-frutta-nove-weworld/>

Vogliamo inoltre istituire la campagna **“He for She - Coinvolgere gli uomini”**: la via per la parità di genere non deve passare per lo scontro di genere, ma per una collaborazione di genere che favorisca la comunicazione delle esigenze reciproche. Diventa quindi necessario coinvolgere gli uomini nel dibattito sulle tematiche di genere, in modo da elaborare un programma di prevenzione che porti anche il loro contributo.

Gli uomini non devono essere trattati come parte del problema, ma parte della soluzione: solo se tutti siamo coinvolti riusciremo a raggiungere l’obiettivo prefissato, equità nel trattamento dell’uomo e della donna.

6. Non più lavoro “da uomo” e lavoro “da donna”

Proponiamo di incoraggiare le ragazze ad esplorare ambienti lavorativi considerati storicamente maschili e i ragazzi quelli tradizionalmente femminili.

La nostra proposta è quella di creare un [FutureDay sullo stile tedesco](#): avrà lo scopo di portare i ragazzi, dalla scuola media in poi, a conoscere lavori tradizionalmente femminili e viceversa e permetterà loro di entrare in contatto con le realtà lavorative.

Le ragazze entreranno in contatto con branche quali l’informatica, l’artigianato e l’ingegneria, e i ragazzi con professioni socio-pedagogiche, amministrative, di insegnamento scolastico e relative alla cura della persona. Ciò potrà successivamente essere ampliato creando un’alternanza scuola-lavoro che persegua gli stessi obiettivi.

Intendiamo quindi:

- intervenire nella fase di socializzazione al lavoro, **portando nelle scuole esempi di donne di successo** in ambiti non tradizionalmente femminili **e viceversa**, e **utilizzare linguaggi visivi** per promuovere un **immaginario comune** più equo.
- **affermare la dignità** della donna negli ambiti tradizionalmente non femminili **e la dignità** dell’uomo negli ambiti tradizionalmente femminili, **promuovendo con linguaggi visivi** i ruoli considerati “atipici” per rendere l’**immaginario comune** più equo