



unite

VERSO UN NUOVO GENERE DI POLITICA

REPORT TRASVERSALE PER TEMI DEI GRUPPI DI LAVORO



Indice

Premessa	2
Un lavoro a misura di donna	3
Politiche del lavoro	4
Rappresentanza dei temi di genere nel mondo del lavoro	4
Precarietà, parità salariale e meritocrazia	5
Genitorialità e congedo parentale	6
Welfare e servizi per l'infanzia	6
Codice etico, codice comportamentale e azioni di tutela	7
Educazione e formazione per prevenire le molestie	8
Consenso esplicito e violenza sessuale	10
La normativa	11
Le definizioni	11
La narrazione della violenza di genere	12
Assistenza e tutela	12
Educazione e sensibilizzazione per prevenire la violenza	14
Donne e politica	15
Le donne nella politica e nel dibattito pubblico	16
La rappresentanza delle donne in politica	17
Formazione e comunicazione in politica	18
Ringraziamenti	20

Premessa

Il presente report racchiude una sintesi dei temi emersi durante “**UNITE verso un nuovo genere di politica**”, il primo grande evento del Movimento 5 Stelle dedicato alla partecipazione delle donne in politica tenutosi il 25 maggio 2024 a Roma presso il Salone delle Fontane.

L'evento, promosso dal Comitato Politiche di Genere e Diritti Civili del Movimento 5 Stelle, ha visto il confronto tra circa 160 donne, raggruppate per tavoli, in merito alle differenti tematiche proposte.

L'evento è stato strutturato in **3 sessioni di lavoro** distinte, aventi lo scopo di raccogliere contributi utili ad arricchire la riflessione, individuare le barriere esistenti e pervenire a proposte concrete per il loro superamento.

Le sessioni sono state le seguenti:

1. Il mondo del lavoro e le donne, con un focus sul tema delle molestie sul mondo del lavoro;
2. Il consenso esplicito e i limiti alla definizione di stupro come reato;
3. La partecipazione delle donne alla politica e come favorirla.

Sia la prima che la seconda sessione di discussione hanno visto lavorare 19 tavoli, mentre nella terza e ultima sessione, a causa di un aumento delle partecipanti, sono stati 20 i tavoli di lavoro attivi. I Tavoli sono stati facilitati da alcune volontarie del M5S, appositamente formate per l'occasione.

Di seguito si riporta una sintesi dei principali temi emersi, raccolti per temi trasversali ricorrenti nei diversi tavoli.

UN LAVORO A MISURA DI DONNA

Politiche del lavoro

Le partecipanti hanno reso evidente la necessità di pensare a politiche lavorative volte a **sradicare la cultura patriarcale** persistente nella nostra società, da attuarsi non attraverso azioni di superficie (dette *pink washing*), ma attraverso azioni concrete e di carattere generale volte ad attuare delle **politiche del lavoro a misura di donna**.

Viene sottolineato il principio sancito dalla Costituzione secondo il quale non esiste alcuna differenza tra uomo e donna (Art. 3). Per alcune partecipanti, però, delle differenze tra i generi esistono, e necessitano di essere colmate se si vuole davvero permettere alle donne di vivere in una condizione di parità.

Anzitutto, è necessario **rafforzare l'offerta di posti di lavoro dedicati alle donne** e migliorare la qualità lavorativa delle donne madri. Tra le proposte emerse, vi sono: l'introduzione del **salario minimo**, la **settimana lavorativa "corta"** da applicare in via prioritaria alle donne madri, un **orario flessibile**, l'ampliamento dello **smart working**, importante per migliorare l'attività lavorativa e conciliare il lavoro con la propria vita privata. Alcune ritengono che l'accesso allo smart working debba essere rafforzato per legge, e che sia necessario renderlo disponibile, oltre che alle donne con figli minori di 12 anni, anche agli uomini e a coloro, donne o uomini, che affrontano situazioni di cura verso familiari.

Inoltre, occorre porre attenzione anche ai **tempi di lavoro** e al tema degli **straordinari** che, oltre a non portare giovamento in termini di produttività, penalizzano i dipendenti, soprattutto le donne, che non sempre possono trattenersi sul luogo di lavoro, con conseguenze frequenti anche sull'opinione della lavoratrice da parte del datore di lavoro.

Infine, è emersa la proposta che il M5S richieda al Governo di stanziare dei fondi per incentivare le aziende che decidono di adottare la **Certificazione delle Parità di Genere**, ai sensi della Legge Gribaudo (n. 162/2021) che prevede l'esonero di una percentuale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. Il rilascio di queste certificazioni, per essere credibile, dovrebbe però avvenire da parte di enti esterni.

A questo proposito viene citato il caso dell'Islanda, che ha approvato una legge sulla certificazione delle pari opportunità salariali, introducendo l'obbligo per le aziende di dimostrare una parità di stipendio tra uomini e donne, pena il pagamento di una sanzione.

Rappresentanza dei temi di genere nel mondo del lavoro

Al fine di garantire una maggiore tutela delle donne in ambito lavorativo,

si ritiene importante il loro ingresso all'interno delle **rappresentanze sindacali**. Il lavoro con i sindacati è necessario per migliorare i servizi di welfare all'esterno dei luoghi di lavoro, attualmente insufficienti per garantire la parità di genere in ambito lavorativo.

Inoltre, i luoghi di lavoro dovrebbero prevedere misure di comunicazione riportanti le regole da seguire per garantire un ambiente a misura di donna, e la presenza di **un/una referente per la parità di genere**, simile per ruolo a quello della Consigliera di Parità e comunque responsabile per questa tematica.

Precarietà, parità salariale e meritocrazia

Al fine di raggiungere la parità di genere negli ambiti lavorativi si ritiene che dovrebbero essere introdotte misure come la **riduzione della precarietà**, la **parità salariale** e la **meritocrazia**.

La qualità lavorativa, soprattutto di donne e giovani, è compromessa da condizioni lavorative precarie e da scelte spesso basate sul ripiego. L'offerta attuale di lavoro, infatti, non facilita la scelta di un'occupazione che risponda alle proprie aspirazioni. Tali condizioni precarie si traducono anche nel **gender pay gap**, che vede spesso le donne percepire uno stipendio inferiore rispetto a quello degli uomini. Questo fenomeno è una delle concause per cui, nel momento della maternità, le donne abbandonano il lavoro per prendersi cura della famiglia.

Al fine di risolvere questa disparità, si ritiene utile imporre una **maggior trasparenza sul tema delle retribuzioni**, rivedendo il modo in cui sono strutturate le Certificazioni di parità affinché facciano emergere con trasparenza i divari esistenti e le misure approntate per colmarli. Inoltre, è stato proposto di istituire un "reddito di sostenibilità di genere", volto a sostenere le donne lavoratrici che hanno difficoltà economiche o i genitori single.

Il tema della parità salariale, secondo le partecipanti, impatta, anche sul **riconoscimento del valore economico del lavoro di cura** che le donne prestano alla famiglia e, quindi, alla società. In questo senso appare necessario quantificare tale valore, evidenziando il costo orario di retribuzione e quantificando il tempo lavorativo investito nel lavoro di cura, che sarebbe da scorporare rispetto all'orario lavorativo e da considerare nel calcolo dell'età pensionistica.

La mancanza di questo riconoscimento impedisce una scelta libera e consapevole rispetto al ruolo che si intende esercitare (di cura o di lavoro), e pertanto si ritiene che lo Stato dovrebbe farsene carico.

Infine, è stato evidenziato il tema della **mancata meritocrazia** e dello

scarso riconoscimento delle qualifiche professionali e lavorative della donna. Infatti, il raggiungimento delle posizioni apicali da parte delle donne è spesso negato. In tale contesto si evidenzia la necessità di un **sistema meritocratico obbligatorio** e trasparente che premi le persone più meritevoli indipendentemente dal genere. Per alcune partecipanti si rende necessario applicare l'Art. 47 del Codice degli Appalti (D.L. 77/2021) che tratta il tema delle pari opportunità e dell'inclusione lavorativa delle donne, mentre altre reputano utile riprendere la Legge Golfo Mosca (L. 120/2011) che ha introdotto le quote di genere nei Consigli di amministrazione e nella scelta per le posizioni apicali. Alcune partecipanti, però, dubitano che le professionalità delle donne possano essere davvero valorizzate con meccanismi di questo tipo. In ultimo, non perché meno importante, va ricordato che, una volta superato questo divario, sarà necessario che anche le donne sviluppino nuovi **modelli di leadership** che siano basati sul rispetto delle donne.

Genitorialità e congedo parentale

Un altro tema emerso in relazione al divario di genere nel mondo del lavoro è quello del mancato riconoscimento normativo della genitorialità, che invece si realizza in altri Paesi, come ad esempio la Spagna. Alcune partecipanti ritengono necessaria una nuova normativa sul **congedo parentale** in modo che la contrattazione collettiva consideri, non più la maternità, ma la **genitorialità**, come principio da salvaguardare, estendendo la tutela anche agli uomini. A questo proposito è stata avanzata anche la proposta di aumentare il congedo facoltativo del 30% del tempo e quella di prevedere il congedo contemporaneo per entrambi i genitori, con una durata proporzionata al numero di figli, all'età e alla presenza di persone con disabilità.

Welfare e servizi per l'infanzia

Più volte è stato sottolineato quanto la cura della famiglia e dei propri cari impatti negativamente sulle donne lavoratrici.

Per tale motivo, anziché prevedere solo un sostegno economico, si ritiene preferibile introdurre **servizi di welfare e assistenziali** pensati sui reali bisogni delle famiglie, così da soddisfare i loro bisogni dalle primissime fasi fino a quando i figli avranno raggiunto i 12 o 13 anni.

I **servizi per l'infanzia** (asili nido, scuole per l'infanzia, centri estivi, ecc.), che al momento non sono sufficienti o accessibili a tutti, sono considerati importanti misure sociali. Permettono infatti di migliorare la situazione economica e finanziaria delle famiglie e di conseguenza il rapporto vita-lavoro dei genitori, garantendo il diritto al benessere psico-fisico dei minori.

Per tale ragione, è importante favorire la **creazione di una rete territoriale di servizi per l'infanzia** dotati di piani educativi adeguati e di orari

compatibili con l'orario lavorativo dei genitori, primi tra tutti il rispetto del requisito di vicinanza alla residenza effettiva del bambino e la gratuità del servizio, secondo alcune partecipanti anche a prescindere dalla capacità economica dei genitori. Inoltre, si ritiene importante la presenza di asili nido e scuole dell'infanzia all'interno delle aziende e detrazioni d'imposta per il rimborso delle spese per asili privati.

Una preoccupazione che avvertono molte partecipanti riguarda la qualità dei servizi educativi. A questo proposito si ritiene utile un maggiore controllo degli standard di qualità dei servizi sia pubblici che privati e l'inserimento di volontari adeguatamente formati. Secondo altre partecipanti è importante che in età scolare si possa usufruire di piani di studio innovativi che integrino la didattica "tradizionale" con attività ludiche, artistiche e sportive, sempre a condizione di costi accessibili per le famiglie. I servizi, nel loro complesso, devono anche sostenere le famiglie dei **ragazzi con disabilità** che spesso sono in situazione di povertà a causa delle molteplici spese mediche che devono sostenere.

Un altro sostegno per le donne nel lavoro di cura e durante il periodo della maternità è quello di un incremento dei fondi per l'**assistenza domiciliare**.

Codice etico, codice comportamentale e azioni di tutela

Per raggiungere una parità di genere negli ambienti lavorativi pubblici e privati, si ritiene importante che questi si dotino di strumenti adeguati come il **Codice etico** e il **Codice di comportamento**, che siano conformi alle leggi vigenti in materia di molestie sul luogo di lavoro. L'idea è che la prevenzione, unita a controlli più capillari ed eventuali sanzioni, crei un ambiente sicuro e rispettoso per tutti, le donne incluse. Il Codice di comportamento dovrà essere ampliato in maniera costante attraverso una formazione aziendale, volta a classificare in maniera sempre più puntuale le possibili violazioni, e attraverso indagini frequenti e regolari nel tempo, volte a indagare il clima lavorativo e identificare situazioni abusanti e aree di miglioramento.

Oltre a questi strumenti è stata avanzata l'ipotesi di inserire nel Dvr (Documento di valutazione dei rischi) delle aziende una parte dedicata alla **valutazione dei rischi al femminile**, anche eventualmente richiamando il Bilancio di genere o il Bilancio di sostenibilità. Questa innovazione potrebbe avere un valore preventivo, ossia individuare misure per contrastare i rischi più frequenti di violenze e molestie sul lavoro.

È opinione comune che il problema delle molestie ancora oggi faccia fatica ad essere riconosciuto come tale, sia dagli abusanti che dalle abusate, che spesso finiscono per accantonare gli episodi che violano la propria dignità. Il tema dell'emersione del fenomeno è stato quindi al centro di molte discussioni. Sono state avanzate proposte relative a **luoghi fisici, comitati**

e personale dedicato a cui le donne potrebbero rivolgersi per denunciare situazioni critiche e affrontare la questione senza subire discriminazioni. Una proposta specifica riguarda l'attivazione di un **numero antiviolenza** e di un portale di "**whistleblowing di genere**", uno spazio ad hoc volto a raccogliere le denunce e proteggere la lavoratrice denunciante da possibili ritorsioni. Si propone che il portale di *whistleblowing*, già obbligatorio per le aziende che hanno più di 50.000 dipendenti, diventi tale anche per aziende più piccole.

Sempre sul tema delle molestie alcune partecipanti ritengono necessario rompere il circolo vizioso che vede da un lato il ricatto alla lavoratrice e dall'altro la solidarietà tra colleghi uomini. Per tale ragione si ipotizza un **percorso di accompagnamento**, con l'inserimento di sanzioni, affinché tutte e tutti inizino ad attuare comportamenti paritari negli ambienti lavorativi.

Educazione e formazione per prevenire le molestie

Nei diversi tavoli di discussione è stata evidenziata l'importanza di avviare dei percorsi volti all'educazione, alla sensibilizzazione e alla formazione sulle tematiche della parità di genere, sia in ambito lavorativo che in ambito familiare e scolastico.

Le **campagne di sensibilizzazione** e i **corsi di formazione** dovrebbero essere di alta qualità, specifici, periodici e obbligatori per tutti e tutte (dipendenti, datori di lavoro, dirigenti e quadri superiori) e dovrebbero riguardare episodi di disparità di genere, molestie, bullismo, fenomeni di stalking, violenza verbale e sessuale e altri comportamenti irrispettosi. I corsi di formazione dovrebbero coinvolgere anche L'Ispettorato Nazionale del Lavoro così che ispettori e ispettrici siano più efficaci all'interno delle aziende quando verificano il rispetto della qualità lavorativa per le donne.

Viene suggerito di prevedere anche dei corsi di "**comunicazione teatrale**" affinché le donne acquisiscano, anche attraverso la drammatizzazione del trauma, la capacità di poter reagire nella maniera più appropriata e acquisire maggiore consapevolezza. Alcune partecipanti ritengono utile istituire anche dei **corsi di autodifesa**.

La sensibilizzazione su queste tematiche dovrebbe però avvenire anche in ambito familiare, dove occorre **favorire una comunicazione più appropriata** per la condivisione dei compiti di ciascun componente della famiglia, e per la promozione di una cultura non patriarcale. Per questo, è molto importante che sia la **scuola** a farsene carico, grazie a progetti specifici (laboratori teatrali, corsi di lettura, percorsi di educazione sentimentale ed emotiva, etc.) capaci di educare i giovani al rispetto e alla parità di genere, enfatizzando le differenze e l'esclusività di ogni persona. Sia gli insegnanti che le famiglie dovrebbero essere formati per riconoscere tempestivamente comportamenti inappropriati e segnali di malessere.

Le partecipanti propongono, inoltre, dei **corsi di formazione ed educazione specifici** all'interno dei luoghi di lavoro privati e pubblici. Si ritiene importante che forze dell'ordine, giudici, magistrati, medici, siano correttamente formati sul tema della violenza di genere affinché, ogni qual volta sono chiamati a intervenire, abbiano la sensibilità di riconoscere situazioni sommerse e di entrare in contatto con la vittima, facendola sentire accolta e capita, non colpevolizzata.

Infine, è stato suggerito di realizzare un **videocorso formativo con professionisti** (es. psicologi o pedagogisti), commissionato dal M5S, sulla base di quanto sarà emerso dal lavoro svolto durante l'evento Unite.

**CONSENSO
ESPPLICITO
E VIOLENZA
SESSUALE**

La normativa

Le partecipanti ricordano che sebbene la **Costituzione** sancisca che “*Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge...*” (Art. 3), il nostro ordinamento giuridico è stato permeato dalla violenza di genere. Infatti, fino al 1956 era in vigore lo *jus corrigendi* e solo nel 1996 lo stupro è stato inserito tra i reati alla persona. Malgrado le leggi relative al delitto d'onore e al matrimonio riparatore siano state superate, sopravvive tutt'oggi l'immaginario che le alimentava.

Alcune partecipanti sostengono che la recente **Direttiva europea per contrastare la violenza di genere** avrebbe dovuto contenere molti degli avanzamenti raggiunti in 2 anni di negoziazioni, che non compaiono nel testo finale della Direttiva poiché, se lo avesse fatto, non sarebbe stato necessario interrogarsi su quali strumenti introdurre.

Si ritiene necessario, inoltre, implementare la **Convenzione di Istanbul** e seguire l'esempio della Spagna, prevedendo un adeguamento normativo sulla violenza di genere e sulle definizioni di stupro e violenza fisica e psicologica.

In merito al quadro normativo, è emersa la proposta di richiedere al Ministro della Giustizia la **revisione dell'articolo 609-bis del Codice penale** affinché qualsiasi atto sessuale non consensuale sia punibile. Inoltre, è stato proposto di applicare l'Art. 71 della Costituzione che permette di presentare, attraverso una raccolta firme, una **Proposta di legge di iniziativa popolare** per contrastare la violenza di genere.

Le definizioni

Un tema importante emerso dai diversi tavoli è l'**inadeguatezza della definizione normativa di violenza**, molestie e consenso esplicito, a cui è necessario far fronte urgentemente al fine di arrivare ad una normativa precisa e inclusiva rispetto alle donne e agli uomini, i quali possono essere anch'essi oggetto di molestie e violenze.

Per tale ragione, è stato proposto di istituire una **commissione parlamentare** per studiare e proporre una definizione legale e inconfutabile di “consenso esplicito”, coinvolgendo esperti sul tema della violenza e sulle politiche di genere (psicologi e terapeuti, sociologi e attivisti) in grado di fornire una visione articolata e realistica della realtà e una definizione chiara di consenso esplicito.

Alcune partecipanti hanno sottolineato la difficoltà di pervenire a una definizione univoca di consenso o ad oggettivizzarlo poiché ritengono che la violenza o la molestia siano legate a una percezione soggettiva. Si dovrebbe, secondo alcune, partire dal concetto di **compressione della libertà**: “non c'è consenso quando c'è compressione di libertà, è stupro quando c'è compressione di libertà”. La violenza può essere più

o meno riconoscibile e visibile: può esserci quando una persona si sente discriminata (in base all'età, allo stato civile, allo stato ormonale, etc.), si sente abusata, quando non c'è esplicito consenso, ma anche in situazioni fisiche e mentali che non permettono di manifestare il proprio consenso.

Per alcune, il concetto di consenso esplicito andrebbe sostituito con il concetto di **"consenso libero"** e, perché sia libero, deve essere senza condizionamenti. Si dovrebbe parlare di "libera adesione e partecipazione" o di "diniego esplicito", che deve essere supportato anche da un referto medico.

È importante quindi giungere a una **descrizione condivisa del concetto di "dissenso"**, tutelato dalla legge, che contempili "il diritto" della vittima di esprimere il diniego all'atto sessuale in qualsiasi forma e in qualunque momento.

Per questo si ritiene necessario ampliare tutte le situazioni che il consenso esplicito e la violenza possono comprendere e introdurre degli indicatori per renderli oggettivi. A tal proposito, una partecipante propone di effettuare una ricerca comparativa della giurisprudenza nei Paesi europei.

La narrazione della violenza di genere

Un aspetto importante che interessa il tema della violenza di genere è la sua **narrazione**, che deve essere modificata poiché spesso cerca attenuanti per i comportamenti violenti degli uomini e si concentra sulla vittimizzazione secondaria della donna.

Infatti, nelle aule di tribunale vengono poste delle domande riferite alle situazioni di contesto, ai luoghi, all'abbigliamento, allo stato di alterazione della vittima che inficiano sul verdetto. Per questa ragione si ritiene che tutti i soggetti che si occupano di reati sulla violenza di genere **non debbano considerare la vittima quale terza chiamata in correità**.

Un'altra sfaccettatura critica riguarda il fatto che spesso alla vittima viene chiesto di dimostrare di aver subito violenza, anziché **chiedere all'accusato di dimostrare la sua innocenza**. Alcune partecipanti hanno però avanzato dei dubbi sulla scelta di domandare all'uomo di dimostrare la propria innocenza, poiché questa possibilità potrebbe comportare il rischio di una richiesta preventiva di consenso (anche scritta) e una conseguente disumanizzazione dei rapporti.

In molti gruppi emerge la convinzione che la società civile sia più avanti sul tema del consenso rispetto alla legislazione, e per questo si pensa che sia necessario far partire un dibattito interno ai gruppi territoriali, seguito da campagne e momenti di incontro per fare massa critica ed elaborare delle proposte normative.

Assistenza e tutela

Le partecipanti hanno evidenziato l'assenza di un percorso specifico,

tutelato e anonimo – al momento non previsto – per **segnalare episodi di molestie e di stupri**.

Spesso le donne si trovano, durante la denuncia, a parlare con le forze dell'ordine che minimizzano l'accaduto. Pertanto, si ritiene necessario che le forze dell'ordine si dotino di spazi dedicati e personale formato per accogliere le denunce.

Un altro fenomeno importante riguarda la **difficoltà delle donne a denunciare** le violenze subite o il fatto che le denunce avvengono dopo molti anni. A fronte di tali considerazioni, alcune partecipanti hanno affermato che la difficoltà nel denunciare sia legata non soltanto a motivi di ordine culturale o economico, ma anche al bisogno di evitare sconvolgimenti nella propria vita. Infatti, anche quando la donna ha una propria indipendenza economica o un percorso di carriera, accade che, per rispettare i termini di legge sulla “protezione”, essa venga allontanata dal contesto familiare e socio-lavorativo, mentre l'uomo continua a vivere nel suo contesto di vita originario. Per superare questa problematica occorrerebbe intervenire giuridicamente introducendo l'**allontanamento obbligatorio dell'uomo** attraverso la modalità della misura cautelare d'urgenza.

Sempre in merito alla difficoltà nella denuncia, le partecipanti hanno suggerito una serie di iniziative per avvicinare le istituzioni alle donne: l'apertura di **sportelli di ascolto** presso le istituzioni e gli uffici pubblici; **presidi culturali e progetti scolastici**, un rafforzamento dei **consultori**, con servizi di assistenza psicologica e di presa in carico della vittima durante tutto il percorso; la possibilità che anche gli psicologi, come avviene nei pronto soccorso degli ospedali, possano denunciare anonimamente casi di violenza.

Altre iniziative invece riguardano aspetti legati all'intimidazione delle donne: alcune partecipanti hanno segnalato il fatto che non si dovrebbe dare la possibilità ai pro-vita e ai medici obiettori di entrare nei consultori, stando attenti alla componente cattolica che “costantemente mina i diritti fondamentali dei cittadini italiani”. Una partecipante propone un “consultorio 5stelle” in ogni gruppo territoriale, dove sociologhe, psicologhe, volontarie possano dare assistenza alle donne.

Inoltre, un altro elemento d'aiuto potrebbe essere l'istituzione di un **reddito che aiuti la vittima a superare il trauma** e ad alleviare le sue condizioni se il suo reddito non è sufficiente al suo mantenimento. Inoltre, alcune partecipanti suggeriscono la costituzione di una **task force** altamente qualificata per la gestione dei casi di violenza.

Si ritiene utile pubblicizzare maggiormente dei codici che identificano una situazione di pericolo, come delle parole in codice o il gesto di richiesta di aiuto. È stato inoltre proposto di utilizzare delle app che utilizzino anche l'intelligenza artificiale al fine di indicare le modalità più efficaci per reagire ad episodi di violenza.

Infine, le partecipanti suggeriscono **percorsi di riabilitazione e servizi di**

supporto nei confronti degli autori di violenza al fine di evitare che si inneschi una spirale di violenza continua.

Educazione e sensibilizzazione per prevenire la violenza

Al fine di prevenire ed eliminare la violenza di genere si ritiene indispensabile prevedere attività di educazione, informazione, formazione e sensibilizzazione.

Molte partecipanti credono che il primo luogo da cui iniziare questo percorso sia la scuola, la quale deve prevedere **corsi o materie specifiche di educazione sessuale, emotiva e affettiva** appropriati alle diverse fasce di età, al fine di responsabilizzare le nuove generazioni, educarle al rispetto e all'uguaglianza di genere.

In questo contesto, si ritiene importante che questi percorsi coinvolgano anche **genitori, famiglie e docenti** in modo che possano essere messi nelle condizioni di fornire supporto agli/alle studenti/esse qualora ve ne fosse necessità. Inoltre, nelle scuole potrebbero essere inserite figure come lo psicologo, un medico professionista, uno psichiatra o un neurologo e potrebbero essere realizzati dei test psicoattitudinali volti a favorire l'individuazione di comportamenti a rischio. Tali percorsi di educazione e sensibilizzazione dovrebbero essere previsti anche all'interno dei consultori.

Si ritiene, inoltre, che molti **giovani** abbiano cambiato modo di esprimersi e che soprattutto, a seguito del Covid-19, riscontrino difficoltà a livello relazionale, intraprendendo delle relazioni tossiche e spesso violente. Inoltre, una partecipante sottolinea l'importanza di riconoscere il disagio anche di quei giovani che oggi temono di non riuscire ad approcciare nella maniera giusta le ragazze per paura di essere denunciati.

Alcune partecipanti hanno inoltre evidenziato il problema della **pornografia** diffusa anche negli adolescenti che contribuisce alla formazione di una visione distorta della sessualità. Si auspica un sistema di controllo per evitare queste attività, tra cui l'eccessiva presenza di telefoni a scuola.

Dal punto di vista delle potenziali vittime di violenza, invece, è emersa la necessità di intraprendere dei **percorsi introspettivi** che riguardino l'affermazione identitaria della donna e delle sue peculiarità, in modo che riesca a riconoscere il proprio valore e la propria unicità personale e non abbia paura di denunciare, ricordando che "la violenza psicologica ha più forza quando la donna ha scarsa autoconsapevolezza".

Infine, si ritiene che i **social** e apposite campagne di comunicazione e sensibilizzazione (da rendere obbligatorie a tutti iscritti del M5S) dovrebbero essere utilizzate per **contrastare le diverse tipologie di violenze** e combattere ogni forma di "oggettificazione" della donna, dal linguaggio all'immagine.

DONNE E POLITICA

Le donne nella politica e nel dibattito pubblico

Molti tavoli hanno evidenziato un dato eclatante, presente nella Guida alla discussione, ovvero che, sebbene le donne rappresentino la metà della popolazione italiana, esse risultano ancora sottorappresentate, soprattutto nei ruoli apicali. Gli squilibri nelle attività e nei ruoli lavorativi/familiari ricoperti dalle donne, infatti, crea loro difficoltà di accesso anche in ambito politico. Secondo alcune partecipanti, questo fenomeno è ricercabile anche in una **matrice culturale** che vede nelle donne la mancanza di competitività e di aspirazione a ruoli di potere. Secondo questa visione del problema sarebbe necessario ripensare alla società immaginandone una **misura di donna**: per far questo occorre quindi intervenire a livello culturale per cambiare il modo di vedere le donne all'interno della politica.

Un'altra considerazione riguarda il fatto che le donne che riescono a ricoprire posizioni di rilievo alle volte emulano le caratteristiche comportamentali del genere maschile: per esempio decidono di utilizzare pronomi che non corrispondono al proprio genere (si veda l'attuale Presidente del Consiglio), alimentando ancora di più il radicamento del sistema patriarcale. Tale sistema ha reso possibile il dilagarsi della convinzione per cui l'uso dei pronomi maschili per fare riferimento ad un soggetto femminile conferisca un maggiore status e credibilità.

Oltre a queste discriminazioni, è stato evidenziato come le donne in politica o che ricoprono posizioni di potere subiscano numerosi **pregiudizi e stereotipi** legati all'aspetto fisico; pregiudizi che sono stati ampliati e fortificati dalla "cultura berlusconiana", che ha pervaso tutti gli altri partiti e anche i media, colpevole di aver agevolato le donne "belle" prive di un curriculum professionale adeguato. Tali stereotipi obbligano la donna a dover dimostrare - e far riconoscere con difficoltà - le proprie capacità, titoli curriculari e competenze.

Portando l'esempio dei **dibattiti**, le donne non hanno gli stessi spazi degli uomini in termini quantitativi e spesso vengono chiamate a parlare di tematiche "più soft", mentre l'uomo ha la possibilità di affrontare diversi argomenti "più impegnati", tra cui anche tematiche legate all'universo femminile.

Per contrastare questi fenomeni le partecipanti credono che le donne elette debbano farsi promotrici verso le altre donne dell'importanza di partecipare attivamente alla vita politica del paese, per essere protagoniste delle scelte che le riguardano e contare a pari merito. È importante incentivare le donne ad occuparsi di argomenti politicamente rilevanti e di temi ad oggi considerati "maschili" e coinvolgerle nei gruppi territoriali, in convegni e in panel tematici. In queste diverse occasioni di confronto si deve pretendere il rispetto della rappresentanza di genere e, qualora non accada, è importante non rimanere in silenzio e denunciare apertamente.

A questo proposito, alcune partecipanti hanno proposto la costituzione di una **commissione** ad hoc **per garantire e vigilare la parità di genere** negli interventi, nelle trasmissioni televisive, nei media, nei social e in tutti quegli spazi che parlano di politica.

Un altro elemento che aiuterebbe a far fronte a questo fenomeno è quello di avere un'**equa rappresentanza delle donne nelle liste** che, anziché essere chiamate per “riempire i posti”, dovrebbero poter esprimere la propria ambizione e ricoprire i primi posti. Si ritiene però necessario intervenire sui meccanismi di decisione per la scelta dei candidati a parità di competenze e per evitare di arrivare a candidare le donne solo in quanto donne.

Per agevolare l'ingresso delle donne in politica, le partecipanti reputano necessario che la L. 28/2000 (“Disposizioni per la parità di accesso ai mezzi di informazione durante le campagne elettorali e referendarie e per la comunicazione politica”) sia modificata tenendo conto anche di una **par condicio di genere**, così da garantire la stessa esposizione e gli stessi spazi di confronto per tutti e tutte. Inoltre, le soglie relative alle spese sostenute per la campagna elettorale dovrebbero essere abbassate in modo da permettere a tutti e tutte di candidarsi e di concorrere, tenuto conto del divario salariale di genere, a pari condizioni economiche.

Infine, è stato proposto di istituire all'interno dei gruppi territoriali una **consulta-osservatorio regionale** specifico per le tematiche legate alla parità di genere.

La rappresentanza delle donne in politica

Per far fronte alle problematiche legate alla rappresentanza delle donne in politica, per alcune partecipanti è necessario prevedere uno **strumento normativo** che obblighi la presenza di quote minime riservate al genere femminile (“quote rosa”) nelle liste elettorali e nelle cariche politiche. Per alcune questo è considerato l'unico modo - al momento - per garantire la rappresentanza delle donne in politica; per altre invece il ruolo delle donne dovrebbe essere legittimato e riconosciuto a prescindere dalla legge. Inoltre, il termine “quote rosa”, per alcune, andrebbe sostituito con “quote di genere”, “parità di rappresentanza” o “quota protetta e pari opportunità”.

Altre partecipanti propongono di inserire giuridicamente all'interno delle istituzioni, la **doppia rappresentanza** di genere negli incarichi politici apicali, seguendo il modello delle “donne del Kurdistan”. Secondo alcune, tale modello dovrebbe essere adottato anche a livello territoriale per quanto attiene alla nomina dei referenti territoriali, attualmente caratterizzati da una prevalenza di uomini, poco inclini a condividere il loro spazio decisionale con le donne. Questo modello è ritenuto utile a combattere la cultura patriarcale sommersa e a favorire una maggiore partecipazione e quindi un maggior potere politico alle donne.

In termini di opportunità, si ritiene che la presenza femminile abbia ricadute positive sull'empowerment complessivo della società e che sia fondamentale "fare rete" fra donne e anche con uomini.

La discussione ha evidenziato come le donne abbiano però la necessità di acquisire maggiore **consapevolezza della loro identità** di genere per poter proporre modelli sociali più adatti e rispondenti alla loro natura e alle loro diverse esigenze. Alcune partecipanti riscontrano una **diffusa rivalità tra donne**, una carente solidarietà ed una certa responsabilità delle stesse nella scelta dei politici, riportando l'esempio delle donne che hanno votato personaggi come Berlusconi. Al tal proposito, molte condividono quanto sia arricchente creare momenti di condivisione e di incontro dedicati alla partecipazione di sole donne per far emergere una visione condivisa rispetto a determinate tematiche, sviluppare uno spirito di squadra e accrescere la consapevolezza del proprio apporto al mondo della politica.

Un ulteriore spunto emerso è quello di istituire una **piattaforma dedicata ai progetti per coinvolgere le giovani donne** che fanno attivismo politico, sì da favorire la generazione di nuove idee politiche ideate dalle donne.

Si ritiene inoltre importante prevedere degli **incentivi economici** per alleggerire il carico familiare in capo alla donna che vuole fare politica, istituire una legge che impedisca le candidature a pagamento e fornire sostegno finanziario alle candidate, per aiutarle a superare le barriere economiche che possono impedire la loro partecipazione.

Formazione e comunicazione in politica

Al fine di favorire la partecipazione alla vita politica si reputa importante, anche in questo caso, investire nell'educazione, nella formazione e nella comunicazione.

Alcune partecipanti ritengono essenziale avere **uno spazio nella propria circoscrizione**, o almeno in ogni capoluogo di regione, in cui si possano organizzare corsi di formazione e incontri sulle tematiche della parità di genere, finanziabili anche con i fondi 2x1000, rivolti alle attiviste e aperti alla società civile. Questi corsi potrebbero favorire un cambio della narrazione, fornire modelli che siano esempi positivi per le generazioni future e avviare una serie di riforme strutturali in grado di apportare cambiamenti culturali.

Oltre agli incontri, dovrebbero essere realizzate reti di supporto e programmi di mentoring nei gruppi territoriali, volti a valorizzare le competenze delle donne, **prepararle all'esercizio della politica** e creare un collegamento con altre donne impegnate in politica al fine di condividere esperienze e affrontare meglio le sfide.

Le partecipanti ritengono fondamentale un'**attività di sensibilizzazione** da parte della scuola, dei movimenti politici, della società civile, dei media

e, delle donne stesse, volta a coinvolgere e responsabilizzare un numero sempre più ampio di donne ad impegnarsi in prima persona per ottenere un agire politico sempre più su misura.

Rispetto alle scuole, si ritiene importante introdurre delle materie come educazione civica e realizzare delle attività volte a promuovere la **cultura alla partecipazione politica inclusiva e non sessista**, offrendo anche corsi di formazione (anche online) specifici per coloro che sono interessate a entrare in politica, focalizzati su leadership, gestione delle campagne elettorali e competenze comunicative. Inoltre, è stato proposto di riprendere l'esperienza del CCR (Consiglio Comunale Ragazzi) che in Veneto ha visto una partecipazione più femminile che maschile.

Si ritiene che anche i media debbano ricoprire un ruolo nel lanciare campagne di sensibilizzazione che sfidino **gli stereotipi di genere** e che promuovano l'importanza delle donne in politica e l'uguaglianza. È necessario regolamentare la parità di genere nei media e utilizzare un **linguaggio adeguato e inclusivo**, vigilato da una normativa o da un organo apposito.

Ringraziamenti

Senza il prezioso contributo delle facilitatrici, di tutte le portavoce e le attiviste coinvolte, delle relatrici, non sarebbe stato possibile arrivare a questo grande risultato, che è solo l'inizio di un percorso sul quale continueremo a lavorare.

Un grazie speciale va ad Avventura Urbana e a tutte le facilitatrici:

Alessandra Manzin, Olinda Moro, Ada Bastone, Alessia Cozzolino, Roberta Capoccioni, Marina Battisti, Luisa Del Prete, Antonella Pompili, Marina Riccardi, Natalia Pascaru, Maria Tindara Sidoti, Annamaria Nagnano, Marianna Riccardi, Chiara Sikorski, Asmeret Yemane, Valentina Lombardo, Giampiera Di Iorio, Francesca Curatola, Stefania Scaramella, Karen Iacono.



unite

VERSO UN NUOVO GENERE DI POLITICA