
LIBERE E UGUALI
UNA ROAD MAP CONTRO LA VIOLENZA

Donna
moderna

LIBERE E UGUALI.
PER UNA NUOVA IDEA DI PARITÀ
UNA ROAD MAP CONTRO LA VIOLENZA

Donna
moderna

A Giulia

Ogni anno oltre 100 donne

perdono la vita nel nostro Paese per mano di un uomo, quasi sempre un compagno, un ex o altro familiare. È un dato che ormai conosciamo a memoria e che ha visto poche variazioni nell'ultimo decennio.

Eppure, molte leggi sono state fatte per fermare questa mattanza e sconfiggere la piaga della violenza, che si manifesta in molte forme, fisiche e psicologiche, e conta un numero drammaticamente elevato di vittime, oltre a un "sommerso" che non consente di avere una stima precisa del fenomeno. I dati che abbiamo a disposizione si basano solo sulle denunce e i casi conclamati che finiscono sulle pagine di cronaca nera. E ci dicono che circa il 31,5% delle italiane tra i 16 e i 70 anni ha subito nel corso della propria vita una qualche forma di abuso o molestia fisica o sessuale (dati Istat). Stiamo parlando di minacce (12,3%), spintoni e stratonamenti (11,5%), schiaffi, calci, pugni e morsi (7,3%), tentativi di strangolamento, ustione e soffocamento. Tra le molestie della sfera sessuale, accanto a quelle più gravi, come gli stupri (3%) e i tentati stupri (3,5%), vanno annoverati i rapporti sessuali indesiderati, dentro e fuori la coppia, più i vari approcci non graditi, dai palpeggiamenti ai baci e abbracci estorti con la forza.

Naturalmente questa è solo la punta dell'iceberg, l'aspetto "visibile" della faccenda. I maltrattamenti contro le donne si esprimono anche in modi più subdoli e meno manifesti. Per esempio attraverso azioni di sopraffazione psicologica e umiliazioni di vario tipo, come insulti, critiche, ricatti, accuse, offese, controllo economico, atti persecutori e altre angherie che instillano paura e minano nel profondo il valore e il senso stesso di identità della persona, compromettendone l'autostima e la capacità decisionale, azzerando di fatto ogni libertà di pensiero e d'azione. Se un tempo questa emergenza era sottostimata, oggi, grazie all'attività congiunta dei media, delle associazioni e delle istituzioni, ha avuto finalmente l'attenzione che merita.

*«Starò zitta quando
potremo dire aggressione sessuale
senza che loro
gridino bugiarda»*

Rupi Kaur, *Milk and honey*

E molte iniziative sono state promosse per sensibilizzare sul tema, invitare le vittime a uscire allo scoperto, offrire ascolto e supporto per sottrarsi da situazioni di rischio, punire i colpevoli.
Ma ancora non basta.

L'aumento delle denunce che si è registrato negli ultimi anni e i provvedimenti legislativi che sono stati messi in campo per rendere più tempestivi gli aiuti e più aspre le pene non sono riusciti ad abbassare il numero di femminicidi e gli episodi di violenza nel nostro Paese. Anzi, ci sembra di assistere a una recrudescenza, con forme di aggressione sempre più barbare e spesso un totale senso di impunità da parte dei colpevoli.

Eppure il nostro impianto giuridico è oggi tra i più avanzati sul tema. Malgrado la cultura fortemente patriarcale e il ritardo con cui il nostro Paese ha sanato gli evidenti squilibri di potere tra i generi (ricordiamo che solo nel 1969 è stato dichiarato costituzionalmente illegittimo l'art. 559 del codice penale che puniva unicamente l'adulterio della moglie; che abbiamo dovuto aspettare il 1981 per abrogare l'attenuante del delitto d'onore, e che ci sono voluti 20 anni per perseguire la violenza sessuale non più come reato contro la morale ma contro la persona, grazie alla legge n.66 del 15 febbraio 1996), a partire dal nuovo millennio, la macchina legislativa si è mossa in modo rapido ed efficace, con una serie di importanti interventi normativi. Nel 2009 è stata approvata la legge contro lo stalking, nel 2019 il revenge porn è diventato reato, entrando nel corpus del Codice rosso, il pacchetto di misure nato per accelerare gli interventi contro la violenza domestica e di genere, mentre già nel 2013 è stata ratificata la Convenzione di Istanbul, il più ampio trattato internazionale in materia. A questo si aggiunge il lavoro instancabile e capillare delle associazioni.

Un enorme sforzo collettivo, che non ha portato i risultati sperati. Come mai? Perché bisogna andare più a fondo. Agire sulle cause che scatenano la violenza, bonificando il terreno su cui prolifera, strappando le radici da cui prende nutrimento, spazzando via i semi cattivi che la generano. Un lavoro faticosissimo, ma necessario. Ci siamo rimboccate le maniche e abbiamo cominciato.

COME ABBIAMO LAVORATO

Da sempre il compito di un femminile è ascoltare le donne, mettersi al loro fianco nelle battaglie quotidiane, prenderle per mano in quelle che sembrano perse in partenza e che sono invece il punto d'inizio di cruciali conquiste sociali, dare una voce a chi non ce l'ha. Una missione che *Donna Moderna*, fin dai suoi esordi, ha preso molto seriamente. E che è diventata "dovere", urgenza l'11 novembre 2023. Cosa è successo?

Mancavano due settimane esatte alla Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne e la redazione stava lavorando come ogni anno al numero speciale che la celebra, con uno slogan come filo conduttore, "Chi ti ama non ti fa del male", e una coppia in copertina, Francesca Barra e Claudio Santamaria. Volevamo mostrare in modo chiaro che cosa è amore e cosa non lo è. Come si costruisce un rapporto sano che non confonde la gelosia con il possesso, l'attrazione con l'abuso, il naturale desiderio di sentirsi amati con la gabbia di un legame esclusivo e simbiotico, che alla lunga cancella ogni velleità di autodeterminazione e libertà. Tante storie di abuso raccolte dalle associazioni ci dicono che ancora molte donne non riconoscono di essere all'interno di relazioni maltrattanti e sottovalutano i segnali. Ma volevamo anche tirare dentro gli uomini, farli sentire "parte in causa", perché fosse evidente che la violenza non è un problema solo delle donne, ma anche loro, anzi soprattutto loro. Sono gli uomini che devono imparare a gestirla. E solo attraverso uno sforzo comune, un'alleanza, possiamo sperare di vincerla.

Proprio in quei giorni l'Italia viveva col fiato sospeso la storia di una giovane donna di 22 anni, Giulia Cecchettin, rapita dall'ex fidanzato, Filippo Turetta, dopo un'aggressione, avvenuta al termine della serata passata insieme, nella notte tra sabato 11 e domenica 12 novembre. Le speranze su un improbabile lieto fine che tutti in cuor nostro abbiamo nutrito durante le ore della ricerca, si sono infrante quando il corpo senza vita della ragazza è stato ritrovato, una settimana dopo il sequestro, in un canalone nei pressi del lago di Barcis, in provincia di Pordenone, e il ragazzo è stato arrestato. Due giorni prima, il 16 novembre, Giulia avrebbe dovuto laurearsi.

Prefazione

Quella tragedia ha scosso nel profondo il Paese, l'ha come risvegliato da un lungo sonno, diventando il punto di non ritorno di una rinnovata, incontenibile e furiosa ribellione alla violenza. Che ha fatto scendere la gente nelle piazze, alzato ovunque lo stato di allerta chiedendo alla politica, alle associazioni, agli educatori, alla società civile di fare di più.

Abbiamo sentito che era necessario fare un salto di qualità, adottando strategie più drastiche e radicali contro quella malerba.

Per noi è stata come una chiamata alle armi, una presa di coscienza fortissima da cui è scaturito il bisogno di usare la nostra voce per fare qualcosa di tangibile e concreto. Non fermarsi alle parole, ma passare ai fatti.

Mai come in quella circostanza è stato chiaro che chiunque può essere vittima di violenza e chiunque carnefice, anche il più insospettabile degli uomini, e che il “gesto estremo” non è mai figlio di un raptus, di un buio della ragione, ma è frutto di una cultura che tutti i giorni, nei modi più sottili e impercettibili sviscerisce le donne, le mette su un piano di subalternità, alimentando pregiudizi e stereotipi che legittimano il sopruso, la mancanza di rispetto, la prepotenza, la brutalità.

Quando qualcosa viene svalutata, cioè considerata di poco valore, è un attimo sentirsi autorizzati a calpestarla. Ed è su questo che bisogna intervenire.

Disinnescare la miccia che fa credere agli uomini di poter esercitare un controllo sulle donne, sulla loro vita e sulle loro scelte, secondo un retaggio consolidato da millenni.

Filippo non tollerava che Giulia fosse più in gamba negli studi, che avesse dei progetti, che potesse vivere senza di lui. Non accettava, soprattutto, di essere rifiutato. La maggior parte dei femminicidi nasce così.

Per questo siamo ripartite dai fondamentali, cioè dai diritti e dalle libertà, che dovrebbero essere garantiti in un Paese democratico a tutti i suoi cittadini, che siano uomini o donne.

Solo quando le donne vedranno riconosciuti i propri meriti senza invidie e senza impedimenti; quando al lavoro godranno di pari opportunità e pari compensi; quando i carichi familiari verranno condivisi in modo equo, senza che nessuno dei due partner debba sacrificare ambizioni e talenti; quando potranno contare su una maggiore presenza nello spazio pubblico e avranno

Prefazione

voce in capitolo ai tavoli delle decisioni, senza essere mosche bianche; quando potranno muoversi ed esprimersi liberamente, scegliendo di fare e di essere ciò che vogliono, senza paura di essere giudicate o in pericolo, allora potremo pensare seriamente di sconfiggere la violenza.

Non è una cosa da pretendere “anche”, è la cosa da fare prima di tutto, il prerequisito perché tutte le altre azioni messe in campo per eliminare la violenza, funzionino davvero.

Bisogna curare la malattia non il sintomo. Spegnerne il focolaio che genera il virus. Altrimenti sarebbe come vincere il covid con le mascherine. È necessario mettere a punto un vaccino contro la violenza.

Da tutte queste riflessioni è nato *Libere e Uguali. Per una nuova idea di parità*, un progetto di ampio respiro inaugurato l'8 marzo all'Università degli Studi di Milano con il lancio dell'Osservatorio sui diritti.

Un'ampia indagine affidata all'istituto di ricerca SWG, che nel corso dei mesi ha analizzato la vita delle donne, in vari ambiti - relazioni, lavoro, famiglia, spazio pubblico, immagine e linguaggio - per capire di cosa c'è bisogno per raggiungere la vera parità.

Ma anche per smascherare gli “unconscious bias”, ovvero i pregiudizi inconsci, che ancora si annidano nel linguaggio, nelle abitudini, nel modo di pensare di ciascuno di noi, intrappolando ambizioni e talenti delle donne e creando terreno fertile per la cultura della violenza.

Da ognuno dei sondaggi realizzati dall'Osservatorio, sono emersi spunti che hanno costituito la base di partenza per altrettanti tavoli di lavoro, a cui hanno preso parte figure esperte (giuristi, docenti, istituzioni, scrittrici, associazioni anti-violenza, psicologi, forze dell'ordine, aziende, network di imprese attive nella gender equality, esperti di comunicazione, studentesse e studenti), chiamate a individuare, in un confronto aperto e informale, i punti deboli delle attuali strategie anti-violenza, trovare insieme correttivi e soluzioni, promuovere una cultura più inclusiva.

Come promotori dell'iniziativa e professionisti dell'informazione, ci siamo ritagliati il ruolo di moderatori e divulgatori. Il nostro compito

Prefazione

è stato in definitiva quello di riunire attorno allo stesso tavolo personalità già impegnate attivamente nella lotta alla violenza e alle discriminazioni di genere, per mettere a fattor comune la loro esperienza, condividere le buone pratiche, sollevare dubbi, avanzare proposte, offrire punti di vista differenti. E, al termine dell'incontro, "unire i puntini".

Cioè provare a creare dei ponti tra i vari organismi, colmare il gap che spesso si crea tra diversi interventi, vanificando i risultati. Sono infatti i buchi nella comunicazione e nella rete d'aiuto che in molti casi fanno perdere efficacia anche alle misure più valide. Ci sono ottimi provvedimenti sulla carta, che non riescono ad avere applicazione nella pratica. Perché le vittime non si fidano, perché non si sentono protette, perché l'assistenza si ferma a metà. Pensiamo a quante donne non riescono a uscire dalla spirale della violenza perché le strutture d'accoglienza non hanno risorse sufficienti per garantire loro di mantenersi da sole e rifarsi una vita. O a quante ragazze tacciono episodi di maltrattamento per paura di non essere credute o di venire giudicate.

Lo scambio tra professionisti di ambiti diversi è servito proprio a questo: evidenziare le falle del sistema e provare a mettere a punto un piano integrato di azioni che coinvolga diversi "attori" della società, con particolare attenzione per quelli che operano nei luoghi e con i mezzi con cui si fa cultura, come la scuola, l'università, il cinema, il teatro. Solo così infatti si possono creare gli anticorpi che spengono alla base i recettori della violenza. Come? Attraverso una riscrittura del rapporto tra i generi, che non contempra più squilibri di potere o concessioni a vetuste credenze patriarcali, e inauguri un nuovo corso in cui nessuno è superiore all'altro, tutti hanno pari diritti e doveri, e nessuna (nessuna!) forma di prevaricazione o controllo viene tollerata.

Per questo è stato fondamentale avere al nostro fianco come consulente scientifico, l'Università degli Studi di Milano che da più di 10 anni si dedica, anche grazie al ruolo trainante dei proretorati su parità di genere o inclusione, agli studi di genere e si avvale di un team di eccellenze interdisciplinare, organizzato nell'hub Human Hall, che si occupa di parità e diritti. Ma anche il supporto di D.i.Re, la più importante Rete anti-violenza, che riunisce 88 organizzazioni e 117 centri anti-violenza su tutto il territorio nazionale.

Prefazione

Con il loro aiuto e il generoso contributo di tanti validissimi esperti, che ci hanno dedicato a titolo gratuito ore preziose del loro tempo, oltre a passione, idee ed esperienza, abbiamo stilato una serie di proposte da presentare il 25 novembre al Governo. Le abbiamo raccolte in questo documento con nessuna presunzione di sostituirci ai legislatori e a chi con più strumenti e competenze già combatte da anni contro la piaga della violenza, mossi solo dall'obbligo morale di dare un nostro contributo a questa causa. Abbiamo lavorato con umiltà e senso di responsabilità, usando i mezzi che ci sono propri, dopo aver consultato giuristi e professionisti esperti in materia per le proposte che richiedevano modifiche di legge o la creazione di nuove figure professionali capaci di fare da guardiani o "sentinelle" in quelle realtà, come la scuola, dove le prime avvisaglie di comportamenti a rischio si manifestano e si può ancora fare prevenzione. Nelle pagine seguenti, illustriamo il modo in cui abbiamo operato, riportando capitolo per capitolo una sintesi delle discussioni e delle proposte emerse da ogni tavolo di lavoro.

Dalle lezioni all'affettività, ai laboratori teatrali, dalle campagne di sensibilizzazione agli sportelli di ascolto negli uffici e nelle università, siamo certe che tutto può servire per decontaminare la cultura che genera il sessismo e le relazioni tossiche.

Al termine ci sono le 25 proposte di questa ideale road map con cui, un passo alla volta, nutriamo l'ambizione di vincere la violenza. Se anche una sola di loro verrà accolta dal Governo, per noi sarà un grande traguardo.

Naturalmente soltanto il primo. Perché il nostro impegno non si ferma qui.

La guerra è lunga e le battaglie da fare molte.

Basta non scoraggiarsi e affrontarne una alla volta.

Lo facciamo per Giulia, per le nostre figlie, per le figlie delle figlie.
Per tutte noi. Stufe di sentirci in pericolo per il solo fatto di essere femmine.

Maria Elena Viola
DIRETTRICE DI DONNA MODERNA

CAPITOLO 1

LE DONNE E LE RELAZIONI

N*el primo tavolo del nostro Osservatorio sui diritti abbiamo indagato il tema delle relazioni, concentrandoci in particolare sui ruoli nella coppia e sul concetto di consenso, che appare ancora poco chiaro e male interpretato. La non accettazione del rifiuto è spesso alla base delle reazioni violente. L'educazione all'affettività è il punto di partenza per riscrivere le dinamiche del rapporto tra i sessi*

HANNO PARTECIPATO A QUESTO TAVOLO

Elena Biaggioni, avvocatessa e vicepresidente di D.i.Re

Caterina Crapanzano, vice questore aggiunto della Polizia di Stato

Cristina Dell'Acqua, docente di latino e greco

Matteo Lancini, psicoterapeuta e presidente della Fondazione Minotauro di Milano

Francesca Maur, operatrice, attivista e consigliera nazionale D.i.Re

Giulia Mir, studentessa di Scienze filosofiche all'Università degli Studi di Milano

Costanza Nardocci, professoressa associata di Diritto costituzionale all'Università degli Studi di Milano

Martina Semenzato, Presidente della Commissione Bicamerale d'Inchiesta sul Femminicidio

RISULTATI DEL SONDAGGIO E TEMI EMERSI

Gli equilibri di potere nella coppia, secondo la ricerca, non sono ancora alla pari. Gli uomini prendono le decisioni e si occupano della sfera economica, le donne hanno sulle loro spalle le mansioni domestiche e il lavoro di cura in modo quasi esclusivo. Alcuni comportamenti disfunzionali o morbosi come la gelosia esagerata, il controllo del tempo e del denaro, la violenza fisica e psicologica sono ritenuti sbagliati, ma facendo i conti con la realtà “possono capitare”. Il 12% delle donne (e il 22% degli uomini) crede che controllare spese e carte di credito del partner sia normale, mentre 1 italiano su 4 ritiene che faccia parte della coppia l’accesso ai reciproci smartphone. Più alta la guardia al di fuori della coppia, dove atteggiamenti ambigui e inopportuni vengono vissuti come violenza, spingendo molte ragazze a fingere di stare al telefono quando camminano da sole per strada o a evitare abiti che possono essere considerati provocanti in luoghi “a rischio”. Dal tavolo sono emersi in particolare i seguenti aspetti su cui lavorare.

EDUCAZIONE AFFETTIVA

Dai dati emerge che, nella sfera personale, quando parliamo di rapporti occasionali, relazioni di coppia con o senza figli, facciamo più fatica a distinguere cosa sia violenza e quali siano i limiti che non vanno superati, a causa di retaggi patriarcali assimilati nel tempo e mai realmente messi in discussione. La conseguenza è che spesso le donne non riconoscono di vivere in contesti maltrattanti e scambiano l’atteggiamento possessivo o di controllo del partner come una forma d’amore, a cui tutto è concesso, anche il commento denigratorio o il gesto violento. Gli stessi retaggi fanno sì che, qualora la vittima di abuso decida di uscire dalla relazione tossica, poi faccia fatica a sporgere denuncia per paura di essere giudicata: lo confermano il 53 per cento delle donne e il 57 per cento degli uomini. Per un quarto delle italiane, anche a fronte di una violenza manifesta, non sono da escludere responsabilità della vittima. Ad aggravare la situazione è la posizione di subalternità in cui vivono molte donne nel nostro Paese, per stereotipi culturali che le vogliono relegate in casa e spesso in una posizione di totale dipendenza economica.

Il basso tasso d’occupazione femminile costringe molte di loro a farsi mantenere dal partner o a lasciare il proprio impiego all’arrivo di un figlio,

privandole di qualsiasi margine di autonomia e libertà decisionale. Ma anche condannandole ad accettare forme di coercizione e prepotenza da parte del partner, non avendo vie di fuga. Dal sondaggio, il 18% degli uomini sostiene che non ci sia niente di male nel fare pressione sulla compagna per avere un rapporto sessuale.

Il primo passo per smantellare convinzioni patriarcali (di cui è ancora intrisa la nostra cultura per il 79% delle donne intervistate) e comportamenti ambigui, è smettere di giustificare la violenza, pensando che sia il sintomo di una persona instabile o, ancora peggio, il frutto di un momento di rabbia o di fragilità. La violenza si può esprimere in molte forme, anche da parte di persone a noi vicine e in luoghi che consideriamo protetti. E poi fare educazione sessuale nonché educazione all’affettività fin dalla tenera età, cioè aiutare le ragazze e i ragazzi a sperimentare e ad accogliere le emozioni, siano esse positive o negative, insegnando loro ad accettare anche gli addii. A pensarla così è il 54 per cento delle donne interpellate, che vedono nella prevenzione il modo più efficace per contrastare la violenza di genere. A cominciare dalle scuole.

CONSENSO

Le risposte del nostro sondaggio sul consenso sono ambivalenti: se da un lato due terzi degli intervistati dice che il «Sì» al rapporto vale solo se esplicitato verbalmente, il 18% delle ragazze (percentuale che sale al 24 tra le più giovani) e il 25% dei ragazzi considera il consenso come una cosa non revocabile. Un dato di cui non c’è da stupirsi visto che in Italia non esiste ancora una legge sulla violenza sessuale in cui si parli di consenso, come in Danimarca.

Ad aggravare il quadro, c’è anche un altro dato: il 43 per cento delle donne pensa che non sia sempre necessario esplicitare il consenso con partner stabili. È questo un aspetto di cui si parla meno: anche in coppia occorrerebbe poter avere la libertà di dire «No».

Il consenso quindi spesso si presume: si pensa che le donne siano sempre disponibili. Il problema è che questo permea anche l’azione giudiziaria.

SICUREZZA

I dati del nostro sondaggio dimostrano che la consapevolezza su ciò che è violenza nella sfera esterna, ovvero per strada, quando le donne sono

in un locale con le amiche, in discoteca, al lavoro, è molto migliorata. Oggi le donne sanno riconoscere con chiarezza le forme di violenza, anche quelle più sottili e striscianti. La sensibilità sta aumentando e aumentano le persone che chiamano la polizia direttamente dalla strada. Proprio in virtù di questa nuova consapevolezza, le donne non si sentono sicure. Quattro su 5 cambiano i propri comportamenti: il 57 per cento delle donne evita le zone in cui si sente a rischio, a un terzo è capitato di farsi accompagnare a casa la sera o di simulare una telefonata trovandosi da sola, mentre il 27% evita di indossare abiti appariscenti che possono essere considerati un “invito”.

LE NOSTRE PROPOSTE

1. Educazione al rispetto e all'affettività come materia curricolare: più che istituire progetti specifici, meglio sarebbe parlarne nelle ore di educazione civica ma, ancora meglio, affrontare questi argomenti in tutte le materie, da geografia a matematica, in modo da lavorare su più livelli. Strumenti utili per educare le ragazze e i ragazzi all'affettività, a riconoscere le proprie emozioni e rapportarsi con i pari, potrebbero essere laboratori teatrali e cinematografici.

2. Rendere la scuola uno spazio di confronto e di ascolto in cui le ragazze e i ragazzi possano fidarsi con insegnanti formati che facciano da ponte con le famiglie, con la psicologa scolastica e con le istituzioni. In questo modo è possibile evidenziare e fermare sul nascere possibili comportamenti di cui gli adolescenti siano vittime o spettatori, aumentandone la consapevolezza e non lasciandoli soli.

3. Migliorare la sicurezza negli spazi pubblici, soprattutto di sera e nelle aree meno frequentate, potenziando i mezzi di trasporto, aumentando l'illuminazione delle strade, rendendo capillari e più riconoscibili i Punti Viola, ovvero i locali commerciali che offrono rifugio e sicurezza in caso di situazioni di difficoltà. Infine, promuovere la App YouPol con cui è possibile chiedere aiuto in diretta alla Polizia.

4. Promuovere il Testo Unico sulla violenza di genere da adottare anche a livello europeo e da divulgare anche nelle scuole per aumentare la consapevolezza delle ragazze e dei ragazzi. Alla stesura di questo provvedimento si arriverà grazie all'elaborazione della Relazione sulla ricognizione degli assetti normativi in materia di prevenzione e contrasto della violenza di genere già approvata all'unanimità dalla Commissione Bicamerale d'Inchiesta sul Femminicidio lo scorso 31 luglio. Una Relazione volutamente onnicomprensiva che guarda le cause profonde del fenomeno e spazia in tutti gli ambiti in cui entra in gioco il ruolo della donna, per darne un'immagine non stereotipata ma conforme a una cittadinanza femminile davvero paritaria.

5. Legge sul consenso. L'articolo 609 bis del Codice Penale relativo alla violenza sessuale recita: “Chiunque, con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità costringe taluno a compiere o subire atti sessuali è punito con la reclusione da sei a dodici anni”. Occorre introdurre una modifica normativa che oltre a violenza o minaccia preveda il riferimento al consenso, come previsto dalla Convenzione di Istanbul (che prevede che il consenso debba essere dato volontariamente e valutato tenendo conto della situazione e del contesto).

CAPITOLO 2
LE DONNE E IL LAVORO

N

*el secondo tavolo
di discussione abbiamo indagato le dinamiche
che ancora oggi rendono difficile per le donne
lavorare e fare carriera in condizioni di pari
opportunità. In particolare ci siamo focalizzate
sulla conciliazione tra vita privata e professione,
sulle discriminazioni che ancora sperimentano,
già a partire dal colloquio, e sulle molestie*

HANNO PARTECIPATO A QUESTO TAVOLO

Maria Sole Aliotta, *Human Resources Director di Mundys*
Giulia Bertoli, *studentessa di Giurisprudenza,
partecipante al tavolo sulla Parità di genere Università degli
Studi di Milano*
Alessia Cappello, *assessora Sviluppo Economico
e Politiche del Lavoro Comune di Milano*
Anna Chiara Lucchini, *Head of Group Leadership
Development and Group Academy di Generali*
Costanza Nardocci, *professoressa associata
di Diritto costituzionale, Università degli Studi di Milano*
Azzurra Rinaldi, *docente di Economia Politica
Università Unitelma Sapienza di Roma*
Ulrike Sauerwald, *responsabile Centro studi Valore D*
Marta Stella, *giornalista e scrittrice, autrice di Clandestine*
Anna Maria Tartaglia, *Co-chair W7 Italy*
Mariangela Zanni, *consigliera Associazione nazionale
D.i.Re*

RISULTATI DEL SONDAGGIO E TEMI EMERSI

Il punto di partenza sembra essere positivo: 3 donne su 4 si dichiarano soddisfatte del loro lavoro. Ma la frustrazione emerge quando si parla di crescita professionale e di conciliazione tra vita lavorativa e privata. Nel primo caso, il maggiore ostacolo è proprio l'essere donna: già in fase di colloquio emergono le disparità di trattamento visto che a oltre metà delle candidate vengono chieste informazioni relative alla loro situazione familiare e ai piani futuri di maternità, benché un'apposita normativa lo vieti. Anche la famigerata work-life balance, però sembra un sogno a causa dei carichi ancora completamente sbilanciati, motivo per cui il part time o l'abbandono del lavoro diventa spesso una scelta obbligata.

Altra importante discriminazione riguarda il gender pay gap e l'accesso alla carriera: ancora a parità di capacità e mansioni, le donne vengono pagate meno dei colleghi maschi e fanno fatica a veder riconosciuti i propri meriti e ad emergere. Ultimo capitolo, le molestie: oltre 1 donna su 2 è stata oggetto di comportamenti lesivi della propria professionalità, tra cui sotto-mansionamento e commenti sessisti. Questi i punti principali emersi dal tavolo.

CARRIERA

Il lavoro per le donne è un percorso a ostacoli, mentre oggi è più che mai cruciale renderlo inclusivo, equo e sicuro. Come è emerso dal nostro Osservatorio sui diritti, continui pregiudizi difficili da scalzare ci rallentano in ogni fase della carriera. Questo succede fin dall'inizio, anzi ancora prima di affacciarsi al mondo del lavoro: 4 donne su 10 hanno rivelato di aver escluso alcuni percorsi di formazione perché ritenuti poco "femminili" dalla società. Non solo. Secondo il 33% delle donne, gli uomini sono biologicamente portati per la leadership, mentre per quasi una su 3 l'empatia è una caratteristica più femminile. Se si indaga poi su cosa cerchino le donne in un lavoro, i desideri (il primo è la stabilità economica) non trovano riscontro nella realtà (troppo spesso devono accontentarsi di impieghi precari e di part-time). Questo però le porta ad avere stipendi – e poi pensioni - più bassi. Le donne – in particolare le over 40 della Generazione X - vorrebbero aziende capaci di investire ancora su di loro (quasi 2 su 3 sono insoddisfatte delle prospettive salariali e di carriera).

CONCILIAZIONE

Le scarse prospettive di un lavoro ben remunerato e di proficui sviluppi di carriera si accoppiano, in una morsa venefica, alla difficoltà di barcamenarsi tra casa e lavoro. Per più di 7 donne su 10 sarebbe importante avere in azienda servizi di cura (per esempio, nidi aziendali), ma anche supporto psicologico. Le ragioni del mancato work life balance si annidano in parte anche all'interno delle famiglie: per una lavoratrice su 2 il carico di mansioni domestiche è sbilanciato sulle sue spalle; quasi metà delle donne non riesce a dedicare il tempo desiderato alla vita privata; oltre 4 su 10 affermano di aver rinunciato alla crescita professionale per occuparsi della famiglia. È ancora debole nella nostra cultura il concetto di condivisione dei carichi familiari che vanno equamente ripartiti tra i due partner, garantendo pari diritti e responsabilità.

DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE

Nonostante la legislazione sia piuttosto avanzata (da ultimo la Convenzione International Labour Organization del 2024), le donne sperimentano evidenti discriminazioni a cominciare dal colloquio di lavoro, durante il quale - sebbene sia vietato dall'articolo 27 del Codice delle pari opportunità - spesso viene loro chiesto se siano fidanzate o vogliano avere figli: succede a quasi 7 Millennial su 10. Non solo. L'analisi di SWG rivela che il 54% delle lavoratrici è stata oggetto di almeno una pratica lesiva della sua professionalità o della sua persona. Una su 5 dichiara di essere stata assegnata almeno una volta a mansioni al di sotto della sua competenza. Una su 4 dice di aver subito battute sessiste oppure avances non richieste da parte di colleghi o superiori. A complicare il quadro contribuisce il fatto che, per paura di perdere il posto, molti episodi di molestie sul lavoro restano purtroppo nel sommerso. Chi fa un percorso di fuoriuscita dalla violenza ha diritto a un congedo lavorativo di 90 giorni, ma molte aziende non lo conoscono o ne rendono difficile l'utilizzo.

LE NOSTRE PROPOSTE

1. Ampliamento dei programmi ministeriali per valorizzare le voci femminili nelle varie discipline, di solito messe in ombra o mai citate a causa della soverchiante presenza di personalità maschili.

2. Corsi di formazione per gli insegnanti di ogni ordine e grado sui temi D&I e sul linguaggio inclusivo.

3. Buone pratiche in azienda:

- Garanzia di equità nei processi di selezione del personale attraverso la formazione degli HR, la revisione dei codici di condotta in caso contengano elementi anche solo implicitamente discriminatori, l'utilizzo di blind c.v. per la presentazione delle candidature.

- Formazione del personale sui temi di diversity & inclusion a tutti i livelli, dal Ceo in giù, e degli HR sulle leggi in materia di molestie sul lavoro.

- Educazione finanziaria ai dipendenti, presupposto indispensabile per la (ancora troppo rara) indipendenza economica delle donne.

- Condivisione di buone pratiche da parte di grandi imprese che già le implementano con le Pmi, a cominciare da quelle presenti nella loro filiera.

- Codici di condotta aziendali stilati anche in collaborazione con enti terzi ed esperti. Tutto il personale, a prescindere dal tipo di contratto con cui è legato all'azienda, deve esserne a conoscenza.

4. Semplificazione delle procedure burocratiche per la costituzione di nidi aziendali o comuni a più aziende sul territorio.

5. Contrasto al part time involontario, che libera tempo ma decurta lo stipendio. Con ricadute sui contributi e la futura pensione.

6. Contrasto alle dimissioni post maternità. Le aziende, prima di accettare la lettera di licenziamento, potrebbero cercare con sindacato, altri enti e istituzioni soluzioni alternative. Quasi sempre le neomamme che si licenziano beneficiano di 2 anni di Naspi: al suo posto si potrebbe dare ai neogenitori (madri, ma anche padri) forme diverse di supporto così che non lascino il lavoro.

7. Promozione più stringente della Certificazione per la parità di genere. Per le Pmi i requisiti previsti dalla Pdr 125 sono inferiori a quelli per le grandi aziende; ma tante non hanno personale ed expertise sufficienti per compiere l'intero processo di certificazione e altre di fatto rispettano molti dei requisiti ma non hanno risorse per arrivare alla certificazione ufficiale.

La Certificazione, sebbene preveda benefici fiscali e non solo, non è obbligatoria: le aziende grandi potrebbero mettere a disposizione la loro expertise per aiutare le piccole della loro filiera a conseguire la Certificazione e privilegiare come loro fornitori quelle che lo stanno facendo.

8. Recepimento e applicazione dei principi della direttiva Ue 2024/1385. Dispone che, qualora la molestia sessuale sul lavoro configuri un reato ai sensi dell'ordinamento interno, vada formato il personale con funzioni di vigilanza, vadano adottate azioni preventive e mirate e offerti servizi di consulenza alle vittime. Gli Stati membri, quindi anche l'Italia, hanno tempo fino al 14 giugno 2027 per recepirla, ma bisognerebbe farlo al più presto, tenuto conto che sono già stati presentati progetti di legge per contrastare il fenomeno, prevedendo proprio il reato di molestie sessuali nell'ambito lavorativo. A questo si dovrebbe accompagnare l'adozione da parte delle imprese di Policy sulle molestie e sulla violenza di genere come parte integrante della governance aziendale.

9. Recepimento e applicazione della direttiva Ue 2023/970 prima della scadenza del 7 giugno 2026. Garantisce la trasparenza retributiva sotto forma sia di diritto di informazione sia di tutela e, per questo, è un importante strumento di contrasto al gender pay gap.

10. Presenza e intervento di una parte terza. Negli sportelli anti-violenza, tanto in università quanto in azienda, chi accoglie la richiesta di aiuto dovrebbe essere estraneo alla struttura per permettere alla vittima di chiedere aiuto senza temere ritorsioni. Similmente, occorre eliminare le procedure aziendali – ancora troppo spesso previste e operative – secondo le quali i casi di molestie resterebbero materia di esclusiva competenza interna all'azienda stessa. La loro gestione andrebbe invece demandata a strutture esterne (per esempio ai centri anti-violenza presenti sul territorio).

CAPITOLO 3
LE DONNE E LA FAMIGLIA

N *el terzo tavolo*

del nostro Osservatorio sui diritti abbiamo indagato i ruoli dell'uomo e della donna all'interno del matrimonio, approfondendo il tema del divorzio e l'impatto che una separazione può avere sui figli. La cronaca ci dice che la maggior parte dei femminicidi e degli episodi di violenza, avviene tra le mura domestiche, dove perdurano vecchi retaggi e dove le donne sono spesso dipendenti economicamente dai propri compagni, perdendo autonomia e capacità decisionale

HANNO PARTECIPATO A QUESTO TAVOLO

Anna Agosta, *consigliera nazionale di D.i.Re*

Caterina Crapanzano, *vice questore aggiunto della Polizia di Stato*

Folco Gervasutti, *PR&CSR Supervisor in Avon Italia*

Alessandra Kustermann, *ginecologa e presidente di SVS Donna Aiuta Donna Onlus*

Laura Logli, *avvocata matrimonialista*

Costanza Nardocci, *professoressa associata in Diritto Costituzionale all'Università degli Studi di Milano*

Silvia Romani, *professoressa ordinaria di Storia delle Religioni all'Università degli Studi di Milano e referente di genere di Ateneo*

Claudia Segre, *Presidente di Global Thinking Foundation*

Martina Semenzato, *Presidente della Commissione Bicamerale d'Inchiesta sul Femminicidio*

RISULTATI DEL SONDAGGIO E TEMI EMERSI

Il matrimonio viene visto da 1 donna su 3 come un legame fondato sull'amore. Per le più giovani è soprattutto una “tutela legale”, anche se poi sono poco informate sui loro diritti in seno alla relazione.

Proprio nel matrimonio si annidano ancora molti disequilibri: se sull'educazione dei figli i ruoli sono intercambiabili e gli italiani ritengono giusto che siano entrambi i genitori a occuparsene, su altre mansioni pesa una divisione di genere. Per il 41% la gestione del budget familiare è a carico dell'uomo mentre le faccende domestiche sono per il 39% degli intervistati ancora un'attività femminile. E quando la coppia scoppia? La famiglia può essere difficile da tenere in piedi ma per il bene dei figli, quasi 8 italiani su 10 sono disposti a sopportare comportamenti disfunzionali. Dal tavolo sono emerse in particolare tre aree di intervento su cui lavorare.

VIOLENZA DOMESTICA

Se da un lato i dati sono positivi perché solo 1 donna su 10 accetterebbe episodi di violenza fisica e pressioni psicologiche da parte del partner, dall'altro i numeri ci dicono che quasi 8 italiani su 10 dichiarano di essere disposti a sopportare sacrifici, situazioni difficili e comportamenti disfunzionali per amore dei figli. In Italia c'è ancora l'idea che la famiglia debba restare unita.

Una concezione romantica che poi si scontra con la realtà perché proprio nella famiglia si annidano stereotipi di genere che sono l'humus di cui si nutre la violenza maschile. È infatti tra le mura domestiche che si manifestano la disparità di potere e il controllo. Un controllo che a volte inizia con una serie di pressioni già in gravidanza, quando la neomamma viene invitata, se non costretta, a restare a casa per occuparsi del bambino, magari anche lasciando il lavoro. L'isolamento che ne consegue a lungo andare produce effetti sulla vita della donna, sulle sue relazioni ma anche sul suo mondo interiore: in modo subdolo certi uomini inducono le compagne a sentirsi in colpa per ogni momento che sottraggono alle cure del neonato.

Senso di colpa che, in seguito, le porta a giustificare comportamenti violenti e a non andarsene, per non togliere il padre ai bambini. Nei centri anti-violenza sono moltissime le donne che dicono: «Ma lui con i figli è bravissimo», senza rendersi conto che un papà violento non è un buon padre. E soprattutto non permette alla mamma di essere una buona madre. Diventa così molto

difficile vedere in modo obiettivo come la violenza sia una spirale da cui si fa fatica a uscire. In primis per paura, poi per ragioni pratiche: se una donna non lavora o se non ha un reddito sufficiente, come fa a lasciare il marito e a mantenere i figli?

VIOLENZA ECONOMICA

Una donna su 3 dipende economicamente dal partner o da un familiare e solo il 58% possiede un conto corrente proprio, secondo un'indagine realizzata da Global Thinking Foundation. La mancanza di autonomia economica rende le donne più fragili, esposte al controllo del partner e dipendenti dalla famiglia. È in questi casi che si innesca una forma di violenza meno nota e raccontata: quella economica.

La Convenzione di Istanbul l'accosta alle più riconosciute: violenza fisica, sessuale e psicologica. Anche questa è una forma di controllo sulle donne, esercitata in famiglia o all'interno della coppia, che si perpetua dopo separazioni e divorzi e usa la superiorità economica per alimentare nelle vittime una condizione di dipendenza, isolamento, insicurezza. Può palesarsi attraverso l'impedimento a possedere risparmi o un conto corrente personali, a conoscere l'ammontare del reddito familiare o a svolgere un lavoro; oppure tramite il controllo ossessivo delle spese, la confisca del denaro e di altri dispositivi di pagamento.

Da un'audizione Istat presso la Commissione Parlamentare d'Inchiesta sul Femminicidio del gennaio scorso, si evince che circa il 60% delle utenti dei centri anti-violenza non è economicamente autonoma e più del 40% ha subito anche abusi finanziari.

A rendere questo abuso un fenomeno trasversale alla professione, al censo, al grado d'istruzione e alla comunità di appartenenza è il pervicace radicamento di stereotipi che alimentano l'idea che le donne siano incapaci o poco interessate a gestire le questioni finanziarie. Un tempo delegare la gestione dei soldi al coniuge era indice di fiducia, anche perché tradizionalmente era lui a portare i soldi a casa. Oggi questa pratica persiste per abitudine, anche nei casi in cui la donna contribuisce a sostenere le spese familiari. Per ragioni culturali molte sottovalutano i segnali di un atteggiamento coercitivo e di controllo. Ignorando che l'autonomia finanziaria

e la trasparenza patrimoniale, sono requisiti fondamentali per essere libere. In Italia la violenza economica è riconosciuta come reato solo per i casi di mancata corresponsione del contributo al mantenimento della prole o del coniuge. La violenza economica come forma di violenza domestica invece non è sufficientemente riconosciuta.

Per questo sono importanti gli strumenti normativi sovra nazionali come la Convenzione di Istanbul e la recedente Direttiva dell'Unione Europea sulla violenza del maggio 2024 che riconoscono tutte le forme di violenza e in particolare quella fisica, sessuale, psicologica ed economica. Questo apparato normativo internazionale è un'utile misura per implementare il lavoro avviato con il Codice rosso. Per permettere alle donne di uscire dalla violenza, bisogna che anche la violenza economica sia riconosciuta.

CONGEDI E TUTELE LEGALI NEL MATRIMONIO

Per 1 donna su 3 (e per il 40% degli uomini) il matrimonio è un legame fondato sull'amore. Se la Gen X ha una visione romantica del matrimonio, Millennial e Gen Z lo vivono come una tutela legale, cosa che non è più. Oggi, infatti, il matrimonio in Italia non offre più la "protezione economica" di una volta. Mentre nei Paesi anglosassoni c'è una legge che in caso di separazione prevede la redistribuzione del patrimonio tra i due coniugi, in Italia esiste un assegno mensile, calcolato in base ai redditi della moglie e del marito. Abbiamo però a disposizione delle tutele legali che pochi conoscono, come la possibilità di stipulare un contratto di convivenza, ovvero un accordo scritto che disciplina i rapporti patrimoniali, gli obblighi e le tutele relativi alla vita in comune.

In ogni caso, i matrimoni calano: secondo l'Istat, dopo 2 anni di boom, nel 2023 tornano a segnare un -6,7% rispetto allo stesso periodo del 2022. Mentre continuano a diminuire senza sosta le nascite, che nel 2023 scendono ancora del 3,6%. I motivi? Qui le generazioni sono tutte d'accordo: tra le cause principali ci sono gli stipendi bassi, la vita troppo cara e, soprattutto per le Millennial, il timore che l'arrivo di un figlio possa incidere sulla loro carriera. E questo perché il carico familiare è ancora sbilanciato a sfavore delle donne, come sostiene nel sondaggio una lavoratrice su due.

LE NOSTRE PROPOSTE

1. Congedo obbligatorio più lungo per i neo papà: l'Italia attualmente garantisce dieci giorni obbligatori e uno facoltativo per i lavoratori dipendenti, utilizzabili tra i due mesi precedenti e quelli successivi al parto. Decisamente troppo pochi rispetto agli altri Paesi europei. Per sostenere la genitorialità e promuovere la condivisione dei compiti di cura di padri e madri, proponiamo di estendere il congedo obbligatorio anche per i padri a cinque mesi, da poter utilizzare anche in maniera alternata rispetto alla madre.

2. Educazione finanziaria nelle scuole fin dalle elementari, anzi materne: il 2024 vede per la prima volta l'educazione finanziaria entrare nelle scuole di primo e secondo grado grazie alla legge 21/2024 Legge Capitali. Un cambiamento epocale che integra questo importante strumento di emancipazione e indipendenza nei programmi scolastici all'interno delle ore di educazione civica. È una svolta culturale che non può essere sostenuta solo singolarmente, ma deve essere innescata da reti che abbiano competenza e capacità divulgativa, ma anche consistenza numerica e capillarità nella distribuzione sul territorio, come istituti di credito, fondazioni, associazioni, enti.

3. Corso sui diritti e doveri dei futuri coniugi: accanto al corso prematrimoniale religioso, bisognerebbe istituire uno giuridico legale per essere messi al corrente di diritti, doveri e tutele a cui si va incontro sposandosi.

4. Un pensiero deve andare agli orfani e alle orfane di femminicidio che oggi un'apposita legge (la n.4 del 2018) tutela dal punto di vista economico e medico-psicologico, ma con tempi di applicazione talvolta lunghi e complessi. Attenzione maggiore andrebbe posta al trauma di cui sono vittime, fornendo metodologie di approccio mirate che partano da una dettagliata analisi dei loro bisogni. La stessa cura andrebbe riservata alle vittime di violenza assistita, cioè ai minori che fanno esperienza di maltrattamenti fisici, verbali e psicologici su figure di riferimento o su altre figure affettivamente significative. Le nuove regole introdotte dalla Riforma Cartabia dall'1 marzo 2023 per gli abusi familiari e violenza domestica, già accelerano i tempi di intervento, ma occorre rafforzare la rete di aiuto costituita dai centri-sportelli anti-violenza e dal numero nazionale 1522 e creare una campagna di sensibilizzazione.

LE DONNE, IL CORPO,
IL LINGUAGGIO
E LA RAPPRESENTAZIONE
NELLA SOCIETÀ

Nel quarto e ultimo tavolo di lavoro abbiamo voluto approfondire il rapporto che le donne hanno con il proprio corpo. In particolare come si rapportano ai diktat estetici diffusi da vecchi e nuovi media, nonché oggi dall'Intelligenza Artificiale, come reagiscono al giudizio altrui e quanti "pregiudizi inconsci" annidati nella lingua le discriminano. Minando la loro autostima e limitando la loro presenza nello spazio pubblico

HANNO PARTECIPATO A QUESTO TAVOLO

Paola Andreozzi, responsabile comunicazione di Valore D
Elena Biaggioni, avvocatessa e vicepresidente D.i.Re
Manuela De Giorgi, dirigente Centro Operativo per la Sicurezza Cibernetica Polizia Postale Lombardia
Michela Gattermayer, giornalista di moda e costume
Antonella Lattanzi, scrittrice e sceneggiatrice, autrice del romanzo *Una storia nera* da cui è stato tratto l'omonimo film
Francesca Maur, consigliera nazionale di D.i.Re
Costanza Nardocci, professoressa associata di Diritto costituzionale all'Università degli Studi di Milano
Irene Pellizzone, professoressa associata di Diritto costituzionale all'Università degli Studi di Milano
Fabio Roia, Presidente del Tribunale di Milano
Cinzia Spanò, attrice, socia fondatrice e presidente dell'associazione *Amlata* per il contrasto al divario di genere e alla violenza nel mondo dello spettacolo
Novella Varzi, Managing Director di Jeep Italia

RISULTATI DEL SONDAGGIO E TEMI EMERSI

L'indagine di SWG rivela un rapporto molto conflittuale delle donne con il proprio corpo, che genera, in tutte le generazioni ma in particolare tre le più giovani, emozioni contrastanti, tra cui domina l'insicurezza, che non di rado degenera in vergogna. A causa di questi sentimenti negativi 7 donne su 10 vorrebbero modificare il proprio aspetto. Per piacersi di più, ma anche perché non rispecchia le aspettative del partner, degli amici, della famiglia e i modelli che la società impone come vincenti. Il corpo e la sua forma sono, non a caso, i bersagli più frequenti di commenti dispregiativi – circa 1 intervistata su 2 ha subito un commento negativo almeno una volta nella vita. Alle pressioni sul fronte estetico, si aggiunge la disparità con cui le donne vengono trattate sui media. Sono declinati al femminile temi come il gossip, l'empatia, la genitorialità, mentre forza, leadership, ambizione e successo sono quasi sempre riferiti al mondo maschile. Due i punti principali su cui concentrare l'attenzione.

IL CORPO E IL PESO DELLE ASPETTATIVE

Quando si parla di corpo, tutto chiede bellezza. Ed è per quello che, come sottofondo costante, c'è il suono della preoccupazione che il nostro aspetto, la sua forma, il suo peso ci provocano, e della fatica che facciamo per tenere tutto a bada. Questo “rumore” emerge chiaramente anche dalle risposte al sondaggio: a causa di etnie, forme, inestetismi lontani dai canoni estetici dominanti, sentirsi bene nel proprio fisico è difficile. A dirlo è il 38% delle intervistate, soprattutto Millennial, e il 22% degli uomini. I modelli estetici hanno sempre angustiato le donne, ma oggi tutto viene amplificato dal web e dai social, esponendo soprattutto le più giovani a continui stimoli visivi di forme perfette, che causano un'overdose di attenzione alla fisicità e ai dettagli. In realtà, anche per le donne più adulte l'immagine che rimanda lo specchio è fonte di ansia, perché non risponde a quel modello di giovinezza perenne che richiede il mondo in cui viviamo. Mentre gli uomini hanno diritto di invecchiare e mettere su qualche chilo restando affascinanti, per le donne superati i 50 si fa avanti lo spettro dell'ageismo, ovvero quel fenomeno caratterizzato da pregiudizi e discriminazioni basati sull'età. Un doppio standard che spiega come mai mentre gli uomini associano alla loro fisicità parole come sicurezza e gratitudine, le donne maturano un senso

di insicurezza che le fa sentire sempre inadeguate. Troppo grasse, troppo magre, troppo poco curate, troppo vecchie. Non a caso 7 intervistate su 10 hanno dichiarato di voler modificare il proprio corpo. Ma sono poche, per fortuna, quelle che poi passano ai fatti. Per scardinare questa faticosissima rincorsa a modelli irraggiungibili, dovremmo guardarci con occhi più indulgenti, non giudicanti. Insegnando anche alle nostre figlie a fare altrettanto. Oggi le ragazze pensano di dover piacere a tutti i costi e talvolta cedono a rapporti tossici e mortificanti pur di essere accettate. Allora, proviamo a liberare il “piaccio” dalla pura questione estetica e leghiamolo ad altro: all'intelligenza, alla forza, al coraggio, ai mille meriti e talenti di cui ognuna dispone. Solo così non si diventa schiave del giudizio altrui e si impara a difendersi. Ricordiamo che il corpo è sempre il bersaglio preferito degli attacchi verbali, fisici e psicologici. L'insulto dell'uomo maltrattante colpisce quasi sempre lì: “Sei brutta”, “Fai schifo”. Questi commenti hanno il potere di ferire e indebolire le donne proprio perché l'accettazione passa dall'aspetto fisico. Proviamo a spostarla altrove e quelle “frecciate” non faranno più male.

IL LINGUAGGIO

Le parole possono essere ali o prigionie, dipende da come si usano. Purtroppo oggi quasi sempre ci ingabbiano, reiterano stereotipi, non ci rappresentano, sminuendo anche lo spazio che meritiamo di occupare nella società. Tanto che, come emerge dal sondaggio, circa 7 donne su 10 dichiarano insofferenza rispetto al modo in cui i media sviliscono la loro professionalità nel confronto con i colleghi uomini. In che modo? Per esempio omettendo di indicare la qualifica professionale di una donna, che è sempre “signora” oppure associata al ruolo più basso, come “collaboratrice”, “assistente” o “dottoressa”; oppure declinando il loro ruolo al maschile (avvocato, dottore, ingegnere: come se certi mestieri fossero esclusiva dell'altro sesso); usando i nomi propri invece che i cognomi, anche quando ricoprono cariche importanti, tipico atteggiamento paternalistico; o ancora, trattandole come esseri “relazionali”, che esistono cioè solo in relazione a qualcuno (di una donna, anche se arriva ai vertici, si dice per esempio che è madre o moglie, pure quando questo non ha nessuna importanza nella storia che si sta raccontando). Una corretta rappresentazione e narrazione è fondamentale non solo sui media, ma anche nei tribunali, nei commissariati di polizia, negli ospedali, nei consultori. Le parole sbagliate, infatti, possono essere alla base

di una forma di violenza subdola e fino a oggi poco raccontata, che si chiama “vittimizzazione secondaria”. Si manifesta tutte le volte che una donna non viene creduta o viene ritenuta in qualche modo “complice” di un’aggressione che ha avuto il coraggio di denunciare. Il classico: “Te lo sei cercata”. Perché hai provocato, perché avevi un vestito succinto, perché avevi assunto alcol o droghe, perché non sei stata abbastanza attenta... La cronaca ci riporta tanti casi di gogne mediatiche di questo tipo, col risultato che molte vittime di violenza preferiscono tacere. Ma ancora più grave è quando le stesse autorità che dovrebbero combattere la violenza, non la riconoscono o la sottovalutano. Addirittura attuano comportamenti che fanno rivivere alla vittima le condizioni di sofferenza a cui è stata sottoposta. Minano la sua credibilità sulla base di luoghi comuni. Screditano la sua vita privata. La colpevolizzano al punto da ritenerla parzialmente o interamente responsabile di ciò che le è accaduto. Se vogliamo che la violenza finisca dobbiamo mettere tutte le donne nella condizione di uscire allo scoperto senza sentirsi minacciate.

LE NOSTRE PROPOSTE

1. Creare un “protocollo d’intesa” che diffonda un’immagine più inclusiva delle donne e che coinvolga istituzioni, scuole di moda, brand, associazioni e media. Una rete che faccia squadra per spostare l’attenzione dai canoni estetici della magrezza/giovinezza a tutti i costi al concetto del corpo sano e in forma.

2. Migliorare la formazione per magistrati, giudici, forze dell’ordine, operatori degli ospedali, coinvolgendo i centri anti-violenza che sono competenti in materia: quella che già esiste, richiesta peraltro dalla Convenzione di Istanbul, andrebbe affinata, nello specifico andrebbe resa obbligatoria, capillare e multidisciplinare perché la vera formazione non è conoscere le leggi ma capire la donna e riuscire a starle accanto in maniera non giudicante e senza vittimizzarla.

3. Accelerare i tempi dei processi per violenza sessuale e domestica e usufruire dello strumento dell’incidente probatorio entro 6 mesi dal fatto per permettere alla vittima di testimoniare una volta sola, senza dover intervenire successivamente, rivivendo la violenza subita.

4. Fare chiarezza sui reati in Rete perché sono nuovi e poco conosciuti, utilizzando opuscoli, campagne di sensibilizzazione e la creazione di una Chat anonima che faccia capo alla Polizia Postale in cui ragazze e ragazzi, ma anche adulti, possano fare domande per conoscere i propri diritti e i pericoli legati a tutte le attività online.

5. Condividere un codice deontologico sulla corretta rappresentazione nei media della violenza di genere che non alimenti gli stereotipi contro le donne e che sia rispettato da tutti i professionisti dell’informazione (print, digital, audiovisivo).

6. Creare un vocabolario contro gli stereotipi di genere da distribuire nelle scuole elementari e medie, come ha fatto Unimi elaborando un dizionario sugli stereotipi associato alla violenza di genere e alla vittimizzazione secondaria.

25 PROPOSTE CONTRO LA VIOLENZA

Qui di seguito la sintesi delle proposte emerse dai quattro tavoli di lavoro per una cultura paritaria e rispettosa delle donne

- 1. Introdurre nel programma scolastico l'educazione all'affettività** come materia curricolare, da corredare con laboratori teatrali o cinematografici che insegnino ai ragazzi a riconoscere e gestire le emozioni.
 - 2. Formare all'interno del corpo docente figure dotate di competenze specifiche** per monitorare segnali di comportamenti tossici o violenti, accogliere eventuali segnalazioni da parte di alunne e alunni e fungere da "ponte" con le famiglie, lo psicologo scolastico, la dirigenza. La loro funzione di "sentinella" ha lo scopo di prevenire o fermare sul nascere situazioni potenzialmente a rischio.
 - 3. Migliorare la sicurezza negli spazi pubblici**, soprattutto di sera, potenziando i mezzi di trasporto, aumentando l'illuminazione, rendendo capillari e ben riconoscibili, con apposita mappatura, i Punti Viola, ovvero tutti quei luoghi che offrono rifugio in caso di situazioni di difficoltà. Obiettivo è non solo rafforzare la tutela per chi gira da sola, ma anche prevenire comportamenti a rischio.
 - 4. Promuovere il Testo Unico sulla violenza di genere** da adottare anche a livello europeo e da divulgare anche nelle scuole per aumentare la consapevolezza delle ragazze e dei ragazzi. Alla stesura di questo provvedimento si arriverà grazie all'elaborazione della Relazione sulla ricognizione degli assetti normativi in materia di prevenzione e contrasto della violenza di genere già approvata all'unanimità dalla Commissione Bicamerale d'Inchiesta sul Femminicidio lo scorso 31 luglio. Una Relazione volutamente onnicomprensiva che guarda le cause profonde del fenomeno e spazia in tutti gli ambiti in cui entra in gioco il ruolo della donna, per darne un'immagine non stereotipata ma conforme a una cittadinanza femminile davvero paritaria.
 - 5. Introdurre nell'art. 609 bis del Codice Penale una modifica normativa** che pre-
- veda, oltre a violenza o minaccia, il riferimento esplicito al consenso, come indicato dalla Convenzione di Istanbul.
- 6. Ampliare i programmi scolastici ministeriali** per dare una corretta rappresentazione delle voci femminili nelle varie discipline, spesso messe in ombra.
 - 7. Istituire corsi di formazione per gli insegnanti** di ogni ordine e grado sui temi Diversity & Inclusion e sul linguaggio inclusivo.
 - 8. Rendere obbligatorie le buone pratiche di gender equality in azienda:** dai processi di selezione e recruiting non discriminatori, grazie per esempio a c.v. ciechi, alla garanzia di pari compenso e pari opportunità di carriera per uomini e donne; dalla formazione degli HR sulle leggi in materia di molestie sul lavoro e del personale a tutti i livelli sui temi di D&I, all'introduzione di codici di condotta, stilati con enti terzi, estesi a tutti i dipendenti.
 - 9. Semplificare le procedure burocratiche per la costituzione di nidi aziendali** o comuni a più aziende sul territorio, per aiutare le madri lavoratrici.
 - 10. Contrastare dimissioni e demansionamenti post maternità**, cercando attraverso un confronto tra aziende e sindacati, soluzioni alternative, anche temporanee, per quante fanno fatica a conciliare figli e carriera.
 - 11. Scoraggiare il ricorso al part time, quando non è volontario**, ma dettato da necessità e mancanza di alternative. Questa formula libera tempo ma decurta lo stipendio, con ricadute sui contributi e la futura pensione.
 - 12. Recepire e applicare** la direttiva Ue 2023/970 prima della scadenza del 7 giugno 2026. Garantisce la trasparenza retributiva sotto forma sia di diritto di informazione sia di tu-

tela e, per questo, è un importante strumento di contrasto al gender pay gap.

13. Promuovere la Certificazione per la parità di genere, al momento non obbligatoria e per questo poco diffusa soprattutto nelle piccole e medie imprese, malgrado i benefici fiscali, a causa di una scarsa expertise. Le grandi aziende potrebbero mettere a disposizione la propria competenza in materia per aiutare le piccole a conseguire questo importante riconoscimento.

14. Recepire e applicare in tempi rapidi, cioè prima della scadenza del 14 giugno 2027, i principi della direttiva Ue 2024/1385, che dispone la formazione di personale con funzioni di vigilanza e l'adozione di azioni preventive in caso di molestie sul lavoro che si possono configurare come reato. In più occorre promuovere l'adozione da parte delle imprese di Policy sulle molestie di genere nei luoghi di lavoro e la violenza domestica sulle donne.

15. Creare sportelli anti-violenza, nelle università e nelle aziende per accogliere le richieste di aiuto. Importante che siano gestiti da enti terzi, cioè estranei alla struttura, per permettere alle vittime di parlare senza temere ritorsioni.

16. Prolungare il congedo obbligatorio per i neo papà, ora non superiore a 10 giorni, per garantire una equa condivisione dei compiti di cura tra i partner, sostenere la genitorialità, assicurare pari opportunità sul lavoro a entrambi i genitori.

17. Estendere le lezioni di educazione finanziaria, introdotte nelle scuole di primo e secondo grado a partire da quest'anno grazie alla legge 21/2024, già dalle elementari o addirittura dalla materna, con programmi calibrati in base all'età. Si tratta infatti di uno strumento importante di emancipazione e indipendenza, al momento inserito nelle ore di educazione civica.

18. Istituire, accanto al corso prematrimoniale obbligatorio per chi si sposa in chiesa, un corso giuridico-legale per tutti i futuri sposi affinché siano messi al corrente di diritti, doveri e tutele a cui si va incontro con il matrimonio.

19. Offrire un supporto mirato agli orfani di femminicidio, rafforzando e rendendo più snello l'iter di applicazione della legge n.4 del 2018, che fornisce loro supporto economico e medico-psicologico. Ogni storia ha un suo vissuto e un suo trauma, che merita una metodologia di approccio su misura, calibrata sui bisogni specifici della persona. Stessa attenzione andrebbe riservata alle vittime di violenza assistita.

20. Elaborare un protocollo d'intesa che coinvolga vecchi e nuovi media, scuole di moda, brand, associazioni e istituzioni, per spostare l'attenzione da canoni estetici idealizzati e irraggiungibili, al concetto di corpo sano e in forma.

21. Rendere obbligatoria e capillare la formazione per magistrati, giudici, forze dell'ordine, operatori degli ospedali, al fine di trattare con la giusta sensibilità le vittime di maltrattamenti e abusi.

22. Accelerare i tempi dei processi per violenza sessuale e domestica e usufruire dello strumento dell'incidente probatorio entro 6 mesi dal fatto per permettere alla vittima di testimoniare una volta sola, senza dover rivivere la violenza.

23. Diffondere maggiori informazioni sui reati in Rete, perché sono nuovi e poco conosciuti, utilizzando opuscoli, campagne di sensibilizzazione e la creazione di una chat anonima che faccia capo alla Polizia Postale e tramite la quale ragazze, ragazzi e adulti possano fare domande per conoscere i propri diritti e doveri e i pericoli legati alle attività online.

24. Condividere con tutti i professionisti dell'informazione (print, digital e audiovisivo) un codice deontologico sull'uso corretto della lingua e delle immagini, che sia rispettoso delle vittime di violenza.

25. Distribuire nelle scuole un dizionario sugli stereotipi associato alla violenza di genere e alla vittimizzazione secondaria, che spazii via pregiudizi e modi di pensare e di dire che discriminano le donne.

RINGRAZIAMENTI

Questa road map contro la violenza non sarebbe nata senza l'ispirazione e il supporto di alcune persone. In primis Gino ed Elena Cecchetti, padre e sorella di Giulia. Il primo ci ha insegnato a trasformare una tragedia in una occasione di consapevolezza e cambiamento, la seconda a non stare zitte. L'urgenza di fare qualcosa di concreto contro la strage delle donne, è frutto del loro esempio.

Grazie a chi ha permesso di tramutare questa urgenza in un progetto ampio e articolato, credendoci fin da subito e dandoci una mano a realizzarlo.

Comincio da Silvia Romani, professoressa ordinaria presso l'Università degli Studi di Milano, che ha fatto da ponte con l'ateneo mettendoci in contatto con Marilisa D'Amico, prorettrice con delega a Legalità, Trasparenza e Parità di Diritti e tutto il fantastico staff della Statale, tra cui Costanza Nardocci e Irene Pellizzone, docenti di Diritto costituzionale, specializzate in Giustizia di Genere. La loro collaborazione e la generosità con cui hanno ospitato i nostri tavoli di lavoro nelle sale del rettorato sono state preziosissime.

Grazie a Stefania Rossi e all'avvocata Elena Biaggioni, che hanno voluto aggiungere una gamba all'iniziativa, offrendo la consulenza della più importante associazione anti-violenza d'Italia, la rete D.i.Re.

Grazie agli enti e alle imprese che l'hanno sostenuta, non solo finanziariamente, ma anche condividendo proposte e buone pratiche. La prima è stata Generali, a cui sono seguite a stretto giro, Mundys, Jeep, Banco BPM, Gruppo FS, Biorepack, Avon.

Grazie soprattutto alle donne di queste grandi aziende, che hanno abbracciato con entusiasmo e pragmatismo tutto femminile i nostri piani ambiziosi, felici di fare rete per un obiettivo così importante.

Grazie alla Presidente della Commissione Bicamerale d'Inchiesta sul Femminicidio Martina Semenzato, all'assessora allo Sviluppo Economico e Politiche del Lavoro del Comune di Milano Alessia Cappello, al Presidente del Tribunale di Milano Fabio Roia, alla vice-questore aggiunto della Polizia di Stato Caterina Crapanzano e a tutti gli esperti e le esperte che hanno generosamente messo a disposizione il loro tempo e le loro competenze partecipando ai nostri tavoli. Spostandosi talvolta da altre città, incastrando agende pienuissime pur di esserci. Da ogni incontro siamo uscite arricchite.

Grazie al team di SWG, che con le approfondite indagini dell'Osservatorio sui diritti, ci ha dato una fotografia esaustiva della situazione delle donne in Italia e offerto un'ottima base di partenza per le nostre discussioni.

Grazie anche al nostro editore Maurizio Belpietro, che ha seguito a distanza e con grande rispetto il nostro lavoro, rendendosi disponibile ogni volta che c'è stato bisogno e mostrandosi solidale, da padre di figlie femmine, alla nostra battaglia contro l'indecente mattanza delle donne.

E infine grazie a tutta la squadra di *Donna Moderna*, che ha dedicato a questa impresa passione ed energia. Mossa dalla speranza di fare qualcosa di buono e di utile. Una scintilla di rivoluzione.

Maria Elena Viola
DIRETTRICE DI DONNA MODERNA