

Capitolo

12. Autodeterminazione femminile

Scritto da: Maria Teresa Defraia



Rapporto sullo stato
dei diritti in Italia

www.rapportodiritti.it

2020

I DIRITTI AL TEMPO DELLA PANDEMIA

un progetto di



A BUON
DIRITTO
ONLUS

con il sostegno di



Partner



nData

Il punto della situazione tra passi avanti e ritorno al passato

A circa un anno dall'approvazione della L. 69/2019, che ha istituito il reato di diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti, destinati a rimanere privati, senza il consenso delle persone rappresentate (art. 612-ter c.p.), i fatti di cronaca che si riferiscono a tale condotta si moltiplicano: dal caso della maestra licenziata dalla direttrice della scuola a causa della diffusione di un video intimo privato divulgato dall'ex fidanzato all'interno della chat della squadra di calcetto, alle numerose segnalazioni riguardanti canali presenti nell'app di messaggistica istantanea Telegram attraverso i quali è possibile condividere foto intime di ignare ragazze, soprattutto minorenni, ricchi di commenti inneggianti allo stupro e al femminicidio.

Ciò che è emerso a una più attenta analisi del fenomeno, è che la vendetta per una relazione finita male non rappresenta l'unico scopo di tale condotta criminale – per questo motivo sarebbe riduttivo utilizzare l'espressione *revenge porn* – ma è molto più evidente la volontà di umiliare pubblicamente la vittima (resa riconoscibile attraverso il volto, il nome e cognome e talvolta anche il luogo di lavoro). Il numero di persone potenzialmente responsabili di questa forma di violenza appare elevatissimo: solo su Telegram sono stati censiti 89 gruppi/canali attivi, con una platea di circa 6 milioni di utenti unici.

Una prima forma di tutela nei confronti della persona offesa dovrebbe provenire innanzitutto dalle piattaforme che ospitano tali contenuti, alcune delle quali (soprattutto Telegram) tuttora si mostrano restie a intervenire, eliminando i gruppi/canali, nonostante le segnalazioni ricevute da parte di cittadini e associazioni.

Un altro episodio di cronaca che nel 2020 ha suscitato sdegno è relativo alla scoperta, da parte di una donna precedentemente sottoposta ad interruzione di gravidanza terapeutica, che il proprio feto fosse stato sepolto in un cimitero pubblico e reso identificabile attraverso una croce recante nome e cognome della donna stessa, sebbene questa non avesse prestato alcun consenso alla sepoltura, tanto meno in quella modalità.

Dal dibattito pubblico che è seguito alla denuncia della diretta interessata, è emerso come non si tratti di un caso isolato. La consuetudine di celebrare esequie e seppellire all'interno dei "cimiteri dei feti", all'insaputa o contro il volere delle donne che hanno praticato l'interruzione di gravidanza, è resa possibile dall'intervento di associazioni che si connotano ideologicamente e politicamente come "pro vita" e dalla presenza di una variegata normativa regionale e comunale in materia che va a colmare le lacune di quella nazionale.

L'art. 7 del D.P.R. 285/1990 (Regolamento di polizia mortuaria) dispone, infatti, che la sepoltura dei prodotti abortivi e dei feti avvenga dietro rilascio dei permessi di trasporto e di seppellimento da parte dell'unità sanitaria locale, lasciando intendere che sia obbligatoria. Al contrario, la sepoltura dei prodotti del concepimento («di presunta età inferiore alle 20 settimane») è permessa ma facoltativa: questi *possono* essere raccolti nel cimitero solo qualora i genitori ne facciano richiesta. In entrambi i casi, i parenti o *chi per essi* – proprio a quest'ultima espressione potenzialmente onnicomprensiva si appigliano le associazioni "pro vita" – che vogliono farsi carico direttamente della sepoltura sono tenuti a presentare apposita domanda all'unità sanitaria locale.

In tutti i casi di sepoltura mediante inumazione, l'art. 70 del D.P.R. 285 prevede che ogni fossa debba essere contraddistinta, a cura del Comune, da un cippo recante un numero progressivo e una targhetta con l'indicazione del nome e del cognome e della data di nascita e di morte del defunto (nulla è stabilito a proposito del feto o del prodotto del concepimento).

Il decreto non entra nel merito relativamente alla forma del cippo, affinché sia garantita la libertà di scelta sia a chi professa un qualunque credo religioso sia ai non credenti.

L'episodio avvenuto, quindi, fa sorgere forti dubbi sul rispetto di tali diritti e libertà, in quanto la donna non era stata adeguatamente informata né sulla destinazione del proprio feto né sulla tipologia della sepoltura che poi è stata effettuata (con apposizione di una croce, simbolo religioso nel quale lei ha dichiarato di non riconoscersi).

Inoltre, è ravvisabile anche una violazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (UE) 2016/679, il quale, all'art. 9, dispone che il trattamento di categorie particolari di dati personali – quali sono quelli relativi alla salute – sia di norma vietato, salvo nel caso in cui l'interessato abbia prestato il proprio consenso esplicito per una o più finalità specifiche. Non vale neanche l'eccezione prevista quando il trattamento è effettuato da un'associazione o altro organismo senza scopo di lucro che persegue finalità politiche, filosofiche o religiose (quali possono essere le associazioni "pro vita"), dal momento che il trattamento deve riguardare unicamente i membri, gli ex membri o le persone che hanno regolari contatti con l'ente a motivo delle sue finalità e che i dati personali non devono essere comunicati all'esterno senza il consenso dell'interessato. Per questa ragione il Garante per la protezione dei dati personali ha avviato un'istruttoria per presunta violazione delle disposizioni vigenti.

Non meno importante della privacy è la questione della tutela della libertà e della dignità della donna, assicurata dall'art. 11 della L. 194/1978, quando prevede che, in caso di interruzione di gravidanza, debba essere rispettato l'anonimato («il medico che lo ha eseguito dà notizia dell'intervento stesso e della documentazione sulla base della quale è avvenuto, senza fare menzione dell'identità della donna»).

Altro evento di rilievo è rappresentato sicuramente dall'aggiornamento delle "Linee di indirizzo sulla interruzione volontaria di gravidanza con mifepristone e prostaglandine" (cosiddetta pillola abortiva RU486), col quale il ministero della Salute ha modificato le modalità di esecuzione dell'aborto farmacologico: questo può essere ora effettuato fino alla 9ª settimana di età gestazionale anche presso strutture ambulatoriali pubbliche adeguatamente attrezzate, funzionalmente collegate all'ospedale e autorizzate dalle Regioni, nei consultori oppure in regime di *day hospital*. In precedenza, l'assunzione del farmaco poteva avvenire solo entro la 7ª settimana e a seguito di ricovero ospedaliero. I dati relativi al 2018 riportano che sul totale di IVG effettuate, il 20,8% è avvenuto tramite RU486. Tale metodica è ormai applicata in tutte le regioni.

Tuttavia il SSN non appare ancora in grado di garantire uniformemente su tutto il territorio nazionale il diritto all'autodeterminazione e alla salute della donna riconosciuto dalla L. 194: la quota di medici e personale sanitario che si avvalgono dell'obiezione di coscienza, infatti, è molto elevata (69% dei ginecologi, con picchi di oltre l'80% in Molise, Puglia, Basilicata, Sicilia e Provincia di Bolzano).

Violenza sulle donne: effetti della pandemia

In questo anno caratterizzato da misure restrittive sugli spostamenti e convivenza forzata – e, di conseguenza, riduzione dei contatti sociali al di fuori della cerchia familiare – cui si deve aggiungere l'insicurezza economica legata alle minori opportunità occupazionali, alla perdita del lavoro o alla riduzione della retribuzione, le donne vittime di abusi si sono trovate letteralmente "imprigionate" nella propria casa per mancanza di alternative o per non essere in grado di mantenersi autonomamente.

In questo senso, una via di fuga virtuale, è potuta arrivare dagli strumenti tecnologici (come le app tramite le quali si può denunciare la violenza). Tuttavia, proprio a causa del confinamento domestico, la donna è costantemente sottoposta al controllo del maltrattante che può facilmente privarla del suo telefono e, in

generale, della possibilità di comunicare con l'esterno.

Secondo il Rapporto Istat 2020, dal 22 marzo fino alla fine del *lockdown*, si è verificata un'impennata delle chiamate valide (il doppio rispetto al trimestre marzo-maggio 2019) al numero antiviolenza e antistalking 1522: per la metà di esse si è trattato di richieste di aiuto o di segnalazioni, nel 20% dei casi le donne avevano necessità di supporto sociale o psicologico.

È ipotizzabile che l'aumento delle chiamate sia ascrivibile soprattutto all'ampia pubblicizzazione del numero 1522 realizzata dal Dipartimento per le Pari Opportunità attraverso la campagna sui *social* "Libera puoi" e l'esposizione di manifesti nelle farmacie: circa un contatto su tre, infatti, aveva come scopo quello di ricevere informazioni sui servizi offerti o di tipo legale.

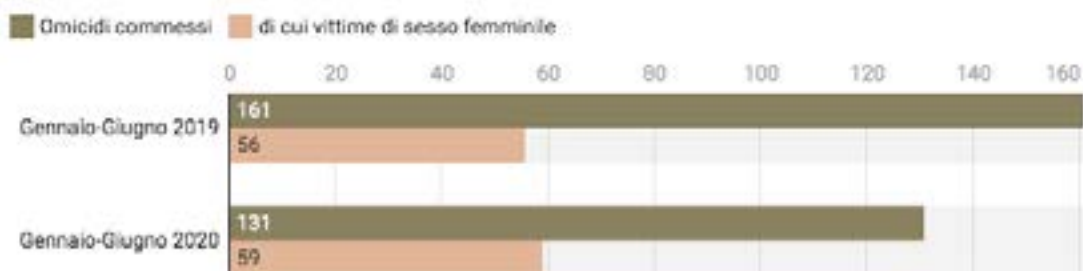
Questo dato si raccorda con l'aumento del numero delle chiamate verso le sale operative delle Questure (+8,3% nel primo quadrimestre 2020). Tuttavia, alle numerose richieste di intervento non sempre sono seguite le denunce (anzi, queste hanno registrato un calo dal 16,6% al 12,9%): comportamento motivato soprattutto da pressioni derivanti dal contesto familiare, dal controllo esercitato dal maltrattante e dal timore di una reazione ancor più aggressiva da parte dello stesso.

Ponendo a confronto i dati forniti dal Dipartimento della Pubblica Sicurezza, Direzione Centrale della Polizia Criminale, relativamente al I semestre 2020 rispetto al medesimo periodo dell'anno precedente, gli omicidi volontari sono diminuiti complessivamente del 19%. Ma, analizzando più a fondo il genere della vittima, si evince che, a fronte di una diminuzione per gli uomini (dal 65% al 55%), vi è stato un aumento speculare relativamente alle donne (dal 35% al 45%). Il massimo effetto negativo si è avuto nel mese di marzo 2020, in pieno *lockdown*, quando il 57,1% delle vittime era costituito da donne.

La stessa tendenza influenzata dal genere si rileva anche negli omicidi consumati in ambito familiare (nell'insieme, aumentati dal 2019 al 2020): il 23% con vittima uomo (nel 2019 erano il 38%), il 77% con vittima donna (nel 2019 erano il 62%).

C12. Grafico 1 • Vittime donne sul totale degli omicidi commessi (Grafico 1/2)

Il grafico confronta i valori del periodo Gennaio-Giugno 2019 con il periodo Gennaio-Giugno 2020



[vai su rapportodiritti.it](http://www.rapportodiritti.it)

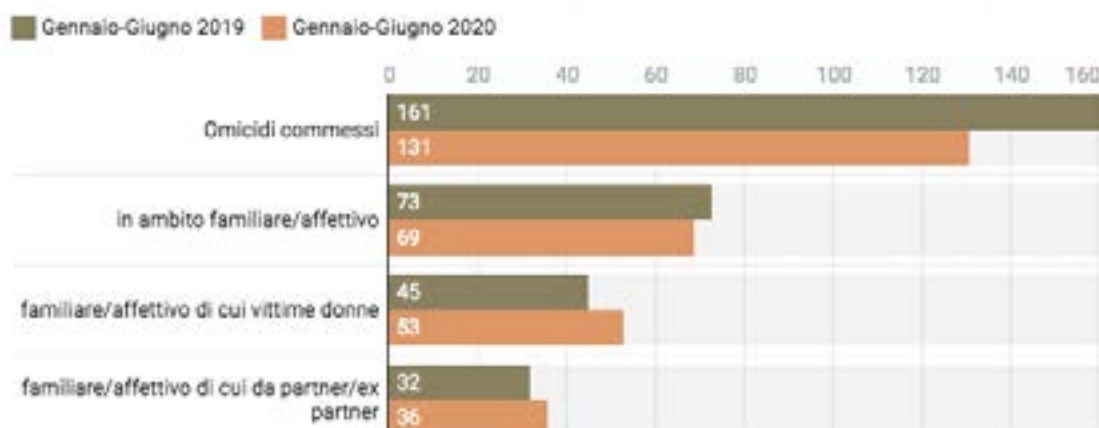
Grafico: <https://www.rapportodiritti.it/> - Fonte: Dipartimento della Pubblica Sicurezza, Direzione Centrale della Polizia Criminale, Violenza di genere e omicidi volontari con vittime donne (Gennaio - Giugno 2020) - Scaricare i dati - Creato con Datawrapper

Nello stesso periodo considerato (gennaio-giugno 2020), sono stati esaminati anche i cosiddetti reati spia afferenti alla violenza di genere: i maltrattamenti contro familiari e conviventi e gli atti persecutori hanno registrato una flessione tra marzo e aprile, per poi aumentare nel mese di maggio. Hanno seguito lo stesso trend i reati di minaccia, lesione personale e percosse consumati in ambito familiare. Anche i casi di violenza

sessuale sembrano essere cresciuti di numero con la fine del *lockdown* (soprattutto a giugno), fenomeno spiegabile anche con la ripresa della libera circolazione e della vita sociale. In generale, i valori si mostrano inferiori rispetto al 2019: come detto precedentemente, nonostante le richieste di aiuto in seguito a episodi di violenza non siano diminuite, le vittime sono state meno inclini a denunciare e ciò ha fatto sì che una parte dei reati sia rimasta sommersa.

C12. Grafico 1 • Vittime donne e relazione con il colpevole sul totale degli omicidi commessi (Grafico 2/2)

Il grafico confronta i valori del periodo **Gennaio-Giugno 2019** con il periodo **Gennaio-Giugno 2020**



[vai su rapportodiritti.it](https://www.rapportodiritti.it)

Grafico: <https://www.rapportodiritti.it/> • Fonte: Dipartimento della Pubblica Sicurezza, Direzione Centrale della Polizia Criminale, Violenza di genere e omicidi volontari con vittime donne (Gennaio - Giugno 2020) • Scaricare i dati • Creato con Datawrapper

Nel corso del 2020 sono proseguiti i lavori della Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio e sulla violenza di genere, la quale ha approvato un documento denominato “[Misure per rispondere alle problematiche delle donne vittime di violenza, dei centri antiviolenza, delle case rifugio e degli sportelli antiviolenza e antitratata nella situazione di emergenza epidemiologica da Covid-19](#)”. La commissione ha segnalato l’opportunità di apportare modifiche in sede di conversione al D.L. 18/2020 (che prevedeva la sospensione dei procedimenti pendenti fino a data successiva al 15 aprile), chiedendo l’introduzione di una deroga per quelli di convalida dell’arresto o del fermo o dell’ordine di allontanamento immediato dalla casa familiare.

Per quanto riguarda gli effetti sulle attività dei centri antiviolenza prodotti dalle misure volte a limitare la diffusione del Covid-19, è stata realizzata un’[indagine](#), a cura del Cnr-Irpps, relativa al periodo 8 aprile - 4 maggio 2020. Su 335 centri rilevati dall’Istat, hanno risposto 253 strutture.

Dalle risposte al questionario si evince che un terzo dei centri ha operato esclusivamente da remoto, a causa della presenza di locali non idonei ad accogliere fisicamente le donne nel rispetto del distanziamento sociale. Circa la metà ha utilizzato come mezzo di comunicazione un numero telefonico attivo h24, la messaggistica istantanea o la segreteria telefonica.

Una parte dei centri si è adattata alle prescrizioni anti contagio, fornendo ospitalità nelle case rifugio dopo un periodo di quarantena presso alberghi, b&b e appartamenti appositamente adibiti. Significativa in questo senso è stata la collaborazione con le Prefetture, destinatarie della Circolare 21 marzo 2020 del Ministero dell’Interno e realizzata in sinergia con la ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia, per l’individuazione di sistemazioni alloggiative, anche temporanee.

Per quanto concerne i servizi richiesti, il 90% dei centri intervistati ha ravvisato una domanda più ridotta da parte delle donne migranti, a testimonianza del fatto che la pandemia ha accentuato le forme di emarginazione delle categorie più vulnerabili.

Un'analoga diminuzione delle richieste ha riguardato l'accompagnamento verso l'autonomia lavorativa e abitativa; di contro, è aumentato il numero delle donne che hanno manifestato l'urgente necessità di un sostegno economico.

Lavoratrici ai tempi del Covid-19

Negli ultimi decenni la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è cresciuta in maniera costante e considerevole. Tuttavia, il tasso di occupazione femminile in Italia rimane ancora al di sotto della media europea, poiché il nostro Paese subisce le conseguenze di un livello di partenza molto basso. Attualmente, secondo Eurostat, il *gap* di genere si attesta intorno ai 18 punti percentuali, con poco più della metà di occupate sul totale della popolazione femminile: le donne lavorano meno ore rispetto agli uomini, hanno carriere più brevi e discontinue e ottengono con più difficoltà le promozioni. Di conseguenza guadagnano meno e hanno diritti pensionistici inferiori: il *gap* retributivo di genere in Italia comporta che la retribuzione oraria mediana di una lavoratrice sia il 7,4% più bassa di quella relativa a un lavoratore (Rapporto Istat 2020).

Gli effetti sull'economia della pandemia di Covid-19 hanno prodotto gravi ripercussioni sull'occupazione femminile, vanificando alcuni risultati faticosamente conquistati.

Innanzitutto, nonostante il rischio di disoccupazione fino a poco tempo fa fosse divenuto pressoché identico nei due generi, nell'era della pandemia le donne occupate risultano essere [più penalizzate](#) rispetto ai colleghi uomini: tra il secondo trimestre 2019 e il secondo trimestre 2020, infatti, su 100 posti persi, 56 hanno riguardato lavoratrici. I settori economici più colpiti dall'emergenza sanitaria sono proprio quelli ad alto tasso di femminilizzazione: ospitalità e ristorazione (in particolare il *catering*), servizi commerciali, istruzione e formazione privata, servizi di assistenza alla persona e alle famiglie (soprattutto baby sitter, collaboratrici domestiche e badanti), industria tessile ecc. Questo si è tradotto in una probabilità più alta di perdere il posto di lavoro o di avere una riduzione della retribuzione.

Le impiegate nei servizi pubblici, in particolare quelli sanitari, invece, hanno mantenuto all'incirca gli stessi livelli di occupazione e tutele.

Anche per quanto concerne il lavoro part time – fino all'anno scorso la modalità di impiego utilizzata dal 33% delle lavoratrici e solo dall'8% dei lavoratori –, dopo la crisi dovuta alla pandemia, si è riscontrata una contrazione del 7,4%.

Per una quota rilevante di donne, tuttavia, l'orario ridotto non è frutto di una preferenza ma di una condizione di marginalità occupazionale: secondo l'Istat, la probabilità di lavorare part time non per scelta ma per mancanza di alternative è, a parità di altre condizioni, tre volte maggiore se si è donna. Lo svantaggio di genere è spesso sommato ad altre condizioni che comunque interessano particolarmente la quota femminile degli occupati: avere un contratto a termine (probabilità doppia), svolgere una professione non qualificata (probabilità quadrupla), avere un impiego nei servizi alla famiglia rispetto all'industria (probabilità sei volte superiore).

A che punto è, invece, lo stato dell'imprenditoria femminile e quale impatto ha avuto l'epidemia su di essa? Ce lo racconta il [IV Rapporto di Unioncamere](#) dedicato a questo tema: nell'ultimo quinquennio il numero di imprese avviate da donne è stato il triplo di quelle avviate da uomini. Ciò dimostra una forte vocazione delle donne verso l'autoimpiego, soprattutto nelle regioni del Meridione, nella fascia di età più giovane (fino a 35 anni) e nel settore dei Servizi. Tuttavia, tra aprile e giugno 2020, le iscrizioni al Registro delle Imprese di nuove aziende a conduzione femminile sono diminuite del 42,3%, mentre quelle guidate da uomini solo del 35,2%.

Altro aspetto che suscita interesse è la rischiosità delle professioni: le donne risultano più esposte al rischio di contagio da Covid-19 rispetto agli uomini per via della preponderante presenza tra le professioni considerate più "pericolose" (socio-sanitarie, cura della persona, insegnamento nella scuola primaria ecc.). È stato stimato che il 22,4% delle lavoratrici sia a rischio elevato e il 21,6% a rischio molto elevato (rispetto all'11,3% e al 5,1% dei lavoratori).

Parola d'ordine: conciliazione

Gran parte del part time involontario si spiega col fatto di doversi occupare del cosiddetto doppio carico (adempire ai compiti di cura familiari e domestici che la società attribuisce tradizionalmente alla donna e allo stesso tempo ricoprire anche il ruolo di lavoratrice). Le ripercussioni negative sulla carriera in seguito alla nascita dei figli possono portare, ad esempio, a dover ridurre l'orario di lavoro, a cercare un impiego meno impegnativo e/o di livello inferiore o addirittura a scegliere di non lavorare.

A tal proposito, l'Italia detiene un record tutt'altro che invidiabile: il più alto tasso di donne inattive tra i Paesi europei (intorno al 45%, oltre 10 punti al di sopra della media europea). Il tasso di inattività, secondo la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, è ulteriormente aumentato (+8,5%) tra il II trimestre 2019 e il II trimestre 2020, vanificando i progressi raggiunti nel decennio precedente in termini di partecipazione femminile al mercato del lavoro. Questo dato è probabilmente segno del forte stress causato dal sovraccarico di impegni e responsabilità al quale sono state sottoposte le donne lavoratrici dall'avvio del *lockdown* fino alla conclusione dell'anno scolastico. Per una quota di loro, infatti, è stato impossibile mantenere l'impiego.

Secondo le statistiche, il 30% delle occupate italiane ha un figlio sotto i 15 anni, il 46,9% ha due figli e l'8,8% ne ha tre. Nel 10,5% dei casi la madre è l'unico genitore del nucleo. Non è irrilevante, perciò, che i casi di abbandono del lavoro siano più frequenti nella classe di età 30-34 anni, quella maggiormente interessata dalla fase riproduttiva (l'età media al parto nell'ultima rilevazione ISTAT è pari a 32,5 anni). L'organizzazione [Save the Children](#) definisce le mamme lavoratrici italiane delle vere e proprie "equilibriste", in continuo affanno per conciliare vita privata e familiare con la carriera. Una buona parte di loro è costretta ad arrendersi: tra i 25 e i 54 anni, solo il 57% delle madri risulta occupata rispetto all'89,3% dei padri. Il tasso di occupazione è minimo in corrispondenza di figli di età da 0 a 2 anni (53%).

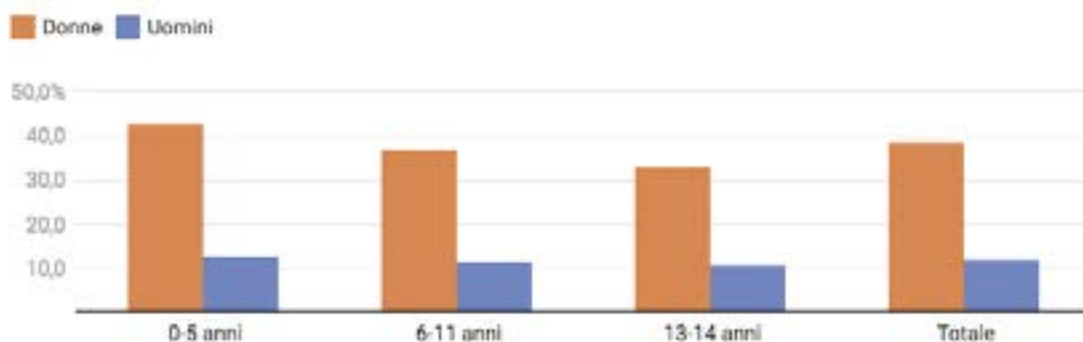
Il fattore di svantaggio più decisivo è, quindi, rappresentato dalla maternità: questo evento, di per sé fonte di gioia, può costituire, tuttavia, una cesura netta nella vita professionale di molte donne, arrivando a produrre una sorta di "penalità" destinata a ripercuotersi non solo nel breve termine ma – secondo una stima dell'INPS – anche fino ai 15 anni successivi al parto. L'unico elemento che sembrerebbe mettere le madri al riparo da questo effetto è l'aver raggiunto un alto livello di istruzione: le laureate hanno, infatti, una probabilità maggiore di tornare alle condizioni di lavoro preesistenti in tempi brevi rispetto alle diplomate, mentre le neo mamme con la sola licenza media sono più portate a subire una drastica e prolungata espulsione dal mercato del lavoro.

Ciò è confermato dai dati presenti nella Relazione del 2019 sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali, elaborata dall'[Ispettorato Nazionale del Lavoro](#): il 53% dei padri e delle madri indica come causa delle proprie dimissioni la difficoltà di conciliare l'occupazione lavorativa con le esigenze di cura della prole. Nella maggior parte dei casi, il problema più serio è rappresentato dalla carenza di servizi di assistenza all'infanzia (soprattutto in quelle famiglie in cui non vi sono altri parenti che possano offrire un supporto). In particolare, i genitori lamentano l'insostenibilità dei costi per l'asilo nido e per il servizio di baby sitting e il mancato accoglimento al nido del neonato. In un terzo dei casi, invece, l'impossibilità di conciliare lavoro e cura dei figli viene imputata all'organizzazione aziendale (per esempio, il non aver ottenuto dal proprio datore di lavoro la modifica degli orari lavorativi o la concessione del part time).

Anche i dati raccolti dall'Istat tramite il Modulo ad hoc 2018 "[Conciliazione tra lavoro e famiglia](#)" conducono a risultati analoghi: il 38,3% delle madri occupate (42,6% con figli da 0 a 5 anni) sono state costrette a modificare almeno un aspetto del loro lavoro per esigenze di conciliazione, mentre i padri lo hanno fatto in misura molto minore (rispettivamente 11,9% e 12,6%).

C12. Grafico 2 • Occupati di 18-64 anni con figli minori di 15 anni che hanno cambiato almeno un aspetto del lavoro attuale per età del figlio più piccolo e per genere, valori percentuali (2018)

Il grafico rappresenta la percentuale di uomini e donne che hanno modificato almeno un aspetto della loro vita lavorativa per facilitare la conciliazione famiglia-lavoro



[vai su rapportodiritti.it](http://www.rapportodiritti.it)

Grafico: <https://www.rapportodiritti.it/> • Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze lavoro. Modulo ad hoc 2018 "Conciliazione tra lavoro e famiglia" • Scaricare i dati • Creato con Datawrapper

Anche in questo caso, è stata rilevata come causa principale la scarsa disponibilità di servizi per la prima infanzia. Esiste, infatti, una forte disomogeneità nella distribuzione territoriale degli asili: solo cinque regioni offrono un numero di posti pubblici e privati ritenuto adeguato (Valle d'Aosta, Umbria, Emilia Romagna, Provincia Autonoma di Trento e Toscana). Rispetto ai parametri stabiliti a livello europeo (almeno 33 posti ogni 100 bambini da 0 a 3 anni), tutto il Meridione si situa nettamente al di sotto, con l'unica eccezione della Sardegna. E questo indubbiamente concorre a determinare un tasso di occupazione delle donne con almeno un figlio che è quasi la metà di quello registrato nel Nord Italia. In secondo luogo, secondo l'Istat, per l'86% delle famiglie con reddito più basso – proprio quelle i cui membri minori sono maggiormente a rischio di subire gli effetti della povertà e dell'emarginazione sociale – l'asilo nido è un lusso che non ci si può permettere.

Per quanto riguarda le scuole primarie, [il tempo pieno e il servizio mensa](#) sono assenti in quasi tutte le aree del Mezzogiorno.

Un'altra causa della mancata conciliazione è stata individuata nell'inadeguatezza delle politiche in materia. I recenti [interventi governativi](#) (Decreto "Cura Italia", "Decreto Rilancio" e Decreto "Agosto"), attuati per sostenere i genitori lavoratori del settore privato durante il periodo di chiusura delle scuole e delle attività, hanno riguardato congedi parentali straordinari o, in alternativa, bonus spendibili per l'acquisto di servizi di baby sitting. Bisogna sottolineare l'assenza di un meccanismo di incentivo alla fruizione equa di tali benefici. Questi, infatti, erano riconosciuta alternativamente alle madri o ai padri. Come risultato, il 76% dei [congedi Covid](#) previsti dal decreto "Cura Italia" sono stati goduti da donne: la metà "sacrificabile" della coppia. A tal proposito, diversi studi, tra cui uno effettuato dall'[INPS](#), riportano una correlazione positiva tra godimento di congedi parentali da parte dei padri e offerta di lavoro femminile.

Senza dubbio anche i modelli di organizzazione scelti dalle imprese influiscono sulla partecipazione delle donne al lavoro: il tempo parziale non sempre riesce a soddisfare il bisogno di conciliazione, dal momento che l'individuazione dei giorni e delle fasce orarie è quasi sempre in capo all'azienda sulla base delle necessità di quest'ultima.

L'impatto sulle donne lavoratrici della didattica a distanza

Durante l'emergenza sanitaria, il 74% delle madri occupate (con almeno un figlio di età inferiore ai 15 anni) ha continuato a lavorare, rispetto al 66% degli uomini, perché impiegate nei servizi pubblici essenziali (come istruzione, sanità e assistenza sociale), nel commercio, nelle libere professioni, nella Pubblica Amministrazione ecc.

Da questo punto di vista, la concomitante chiusura delle scuole (praticamente fino al termine dell'anno scolastico) e l'introduzione della didattica a distanza (DAD) hanno creato un vero e proprio sconvolgimento. Secondo uno studio effettuato dall'[Università di Milano-Bicocca](#), il 65,5% delle madri occupate che ha partecipato all'indagine (quasi tutte con figli frequentanti la scuola primaria), è convinta che la DAD sia incompatibile col lavoro. Le difficoltà nel supportare i figli nello studio permarrebbero anche in caso di modalità mista: se la didattica a distanza proseguisse in futuro, quasi una mamma lavoratrice su tre, addirittura, prenderebbe in considerazione di lasciare il proprio impiego. A fronte di un impegno giornaliero medio dichiarato per seguire i propri figli oscillante da 1 a 4 ore (a seconda del numero di figli e dell'ordine scolastico), si rilevano punte di 5 o più ore (dettaglio non trascurabile, considerato che il 5% dei figli delle intervistate presenta una disabilità e il 14% Disturbi Specifici dell'Apprendimento): praticamente, l'equivalente di un secondo lavoro part time non retribuito oltre a quello svolto fuori casa.

Il vero problema è, dunque, la ripartizione dei compiti di cura all'interno della famiglia, che appare ancora squilibrata tra uomini e donne, a parità di condizione occupazionale (ovvero quando entrambi i partner/genitori lavorano). Soprattutto queste ultime, come abbiamo visto, rivestono il ruolo di *caregiver* non solo a livello professionale ma anche in ambito domestico, accudendo bambini, anziani e familiari non autosufficienti e occupandosi della preparazione dei pasti, delle pulizie ecc.

Il numero di ore giornaliere che i padri dedicano ai figli appare più adeguata rispetto al passato: tuttavia, questi impiegano la gran parte del tempo giocando, parlando o leggendo coi propri figli; mentre le madri, oltre a queste attività, sono più presenti quando si tratta di aiutarli con i compiti e nell'accudimento in senso stretto.

Oltre che causare un rilevante impatto sul lavoro, la DAD è stata, pertanto, portatrice di un carico emotivo sfiancante in grado di deteriorare il benessere psicofisico delle donne coinvolte.

In tutti i casi in cui, per motivi economici o altri fattori, non sia stato possibile usufruire degli strumenti “formali”, le famiglie hanno fatto ricorso alle soluzioni più tradizionali e informali, ovvero l’aiuto di nonni, altri parenti o amici. Questo, tuttavia, non significa che tutte abbiano avuto la possibilità di sfruttare tali alternative, soprattutto durante il *lockdown*.

Donne e carriera tra successi e stereotipi duri a morire

Ha suscitato scalpore l’ordinanza n. 663 del 18 aprile 2020 – con la quale il Capo del Dipartimento della Protezione Civile ha nominato i componenti del Comitato Tecnico Scientifico che fornisce supporto nelle attività finalizzate al superamento dell’emergenza epidemiologica da Covid-19 – per il fatto di non avere incluso, tra gli esperti del suddetto Comitato, neanche una donna. A ciò si è aggiunto l’esiguo numero di componenti di sesso femminile all’interno della *task force* a servizio del Governo (solo 4 su un totale di 17).

In conseguenza della reazione da parte di esponenti politici, movimenti e società civile, successivi provvedimenti sono giunti a porre rimedio, incrementando la quota femminile del CTS e della *task force* rispettivamente di 6 e 5 nuovi membri selezionati tra scienziate, docenti universitarie e donne che si sono distinte a vario titolo per le loro competenze.

Questo fatto dimostra quanto nel nostro Paese in molti casi l’assegnazione dei ruoli di primo piano sia ancora un’opzione impostata “di default” a favore della componente maschile della popolazione. Le donne vengono considerate indispensabili nel momento in cui si fanno carico di oneri assai gravosi in ambito familiare, sanitario, scolastico ecc. (soprattutto in un frangente estremamente complesso come quello attuale) ma non sono ritenute abbastanza competenti né meritevoli di prendere parte ai processi decisionali. Eppure, in spregio ad uno degli anacronismi più diffusi, le donne hanno smesso già da tempo di stare sempre un passo indietro.

I dati Eurostat relativi al 2019 mostrano, per esempio, che la componente femminile ha una migliore performance per quanto riguarda l’istruzione. In particolare, le ragazze italiane sono meno colpite dalla dispersione scolastica rispetto ai ragazzi (11,5% contro 15,4%). Anche per quanto riguarda l’istruzione terziaria, nella classe d’età 30-34 anni il 33,8% delle donne ha la laurea (contro il 21,6% degli uomini), sebbene il dato non ci renda particolarmente onore, dal momento che l’Italia si trova al penultimo posto in Europa per numero di laureati, seguita solo dalla Romania. In ogni caso, ciò che qui rileva è il fatto che le donne, pur essendo più brave e più costanti nello studio, non riescano a raggiungere risultati corrispondenti al loro impegno in termini di opportunità occupazionali e progressioni di carriera.

Sulla base dei dati pubblicati l’anno scorso dal MIUR all’interno del Focus [“Le carriere femminili in ambito accademico”](#), emergono aspetti interessanti che confermano il *gap* di genere che caratterizza il nostro Paese.

Innanzitutto, nel mondo universitario italiano la partecipazione femminile può definirsi, in alcuni casi, addirittura maggioritaria: sono donne il 55,5% degli iscritti ai corsi di laurea, il 57,6% degli studenti che conseguono la laurea, il 50% degli iscritti ai corsi di dottorato ed il 51,8% dei dottori di ricerca (dati riferiti agli anni accademici 2016-2017 e 2017/2018).

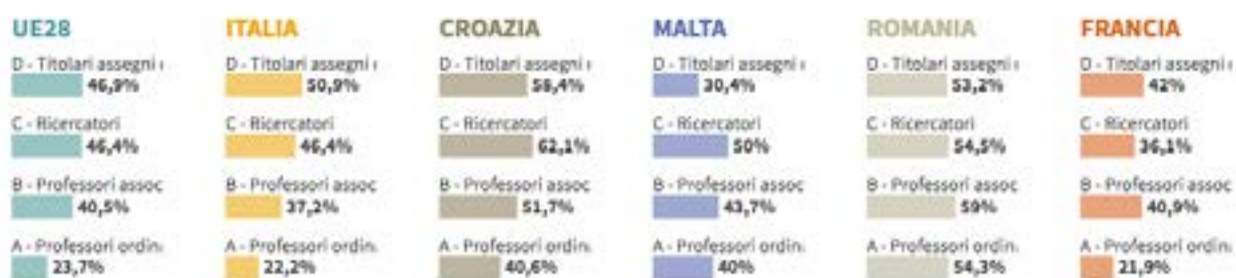
Tuttavia, questa supposta “superiorità” svanisce quando si raffronta la presenza femminile con quella maschile nei diversi settori scientifici e professionali. Ad esempio, il numero di studentesse nelle cosiddette aree STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) è ancora troppo limitato e questa differenziazione nella scelta dei percorsi di studio si riflette anche sulle prospettive occupazionali.

In letteratura il fenomeno è conosciuto come segregazione orizzontale, ovvero l’esistenza di una ripartizione diseguale tra settori professionali e di studio sulla base di un modello culturale che vede la donna più “capace” e “idonea” a ricoprire ruoli di cura, educazione e assistenza, riconducibili, evidentemente, alla sua funzione biologica di madre. Una distribuzione non casuale di lavoratrici (ancor prima di studentesse) in settori compatibili con questo modello è indice di uno squilibrio di genere. In particolare, secondo l’ISTAT, le professioni tradizionalmente “femminilizzate” sono quelle che concernono la formazione (79% di presenza femminile), le attività ricreative e culturali (88,8%), il lavoro d’ufficio o di assistenza clienti (70,3%), i servizi socio-sanitari e di assistenza alle famiglie (65,2%). Al contrario, sono professioni a prevalenza maschile (e riconosciute tali anche culturalmente) quelle dell’industria, della manifattura, della conduzione di veicoli e macchinari, dell’agricoltura, allevamento, silvicoltura e pesca.

Se osserviamo l’effetto di questa disomogenea distribuzione per genere e area di studio, notiamo ad esempio che le laureate nell’area *Humanities* sono circa l’80%, seguite da quasi il 70% nelle *Medical Sciences*. L’area nettamente meno rappresentata è *Engineering and technology*, prescelta da circa il 30% delle laureate/ dottoresse di ricerca. Andando a scorporare ulteriormente il settore minoritario, valori ancora più bassi si registrano nel campo delle ICT (solo il 25% del totale delle dottoresse di ricerca, comunque al di sopra della media UE, che è pari al 21%).

Un approfondimento molto dettagliato su questo tema si ritrova nel rapporto triennale “*She Figures*” pubblicato dalla Commissione Europea (l’ultima edizione risale al 2018). In particolare, lo studio si sofferma non solo sulla segregazione orizzontale, ma anche su quella verticale che investe la carriera delle donne in ambito universitario. La segregazione verticale si manifesta, per usare un’altra metafora, come un “soffitto di cristallo” (*glass ceiling*) che limita le progressioni verso l’alto a causa di ostacoli difficili da identificare.

C12. Grafico 3 - Percentuale di donne negli staff accademici per posizione raggiunta (2016)



Fonte: Women in Science Database, DG Research and Innovation / Commissione Europea, “*She Figures*” 2018, table 6.1. Grafico: www.rapportodiritto.it

Analizzando, infatti, la distribuzione delle accademiche italiane nelle diverse posizioni, nel 2017 la percentuale di assegniste di ricerca (D) era pari al 50,9%, le ricercatrici erano il 46,4% (C), le professoresse associate (B) il 37,2% e quelle ordinarie (A) solo il 22,2%.

Entrambi i fenomeni sono particolarmente evidenti se si osserva la componente femminile nelle aree STEM (36% in totale) e soprattutto nella sua ripartizione tra i vari livelli (oltre il 40% tra le assegniste e le ricercatrici, 34% tra le docenti associate e uno scarso 19% tra quelle ordinarie). In riferimento alla posizione apicale A, solo in cinque Paesi si raggiunge la soglia di parità fissata dalla Commissione Europea corrispondente ad almeno il 40% (Bosnia Erzegovina, Croazia, Lettonia, Malta e Romania). Nel grafico

sopra riportato sono messi a confronto i valori di sei Stati europei (tra cui l'Italia) relativi alle percentuali di donne negli staff accademici per posizione raggiunta. Si può notare che le donne italiane si posizionano sopra la media europea solo all'inizio della carriera, ma già dal secondo "scalino" inizia una discesa che le porterà a conseguire più o meno lo stesso risultato delle colleghe francesi, che partivano da una posizione ben più bassa. Hanno prospettive di carriera nettamente migliori le accademiche romene e croate (non a caso questi due Paesi rientrano nella "top five"). In particolare le prime possono vantare un percorso molto più lineare, segno che, una volta intrapresa la carriera, difficilmente la abbandonano.

Conclusioni

A fine anno sono stati avviati i lavori per la predisposizione del nuovo Piano Strategico Nazionale per il contrasto alla violenza maschile contro le donne 2021-2023, all'interno del quale – ha assicurato la ministra Bonetti – sarà centrale il tema del lavoro per l'indipendenza economica. Il Dipartimento per le Pari Opportunità ha, inoltre, stanziato 28 milioni di euro che verranno ripartiti tra le regioni per sostenere i centri antiviolenza, le case rifugio e i vari progetti in materia. A questo si aggiungono l'ulteriore finanziamento (5,5 milioni) di interventi urgenti per fronteggiare la pandemia da Covid-19 e l'istituzione di un "[microcredito di libertà](#)" che supporti le donne vittime di violenza verso l'indipendenza economica (in collaborazione con Abi, Federcasse, Ente Nazionale per il Microcredito e Caritas Italiana).

Anche sul fronte del potenziamento delle competenze nel settore scientifico, è stato incrementato, fino a un totale di 4 milioni di euro, il fondo dedicato all'Avviso "STEM2020". Purtroppo, il divario di genere a sfavore delle studentesse rimane tuttora elevato per quanto riguarda le [abilità matematiche](#) (16 punti di differenza, contro 5 della media europea).

Come ha ricordato la [Commissione europea](#), il nostro Paese è ancora privo di un progetto unitario che integri, da un lato, misure che favoriscano la crescita dell'occupazione femminile, dall'altro, politiche e servizi che garantiscano il giusto equilibrio tra lavoro e vita privata. Da questo punto di vista, lo *smart working* può essere considerato una soluzione o, piuttosto, potrebbe rappresentare l'emergere di nuovi ostacoli all'emancipazione e all'autodeterminazione femminile?

Sicuramente ne deriverebbero dei vantaggi, se il lavoro fosse riorganizzato veramente in chiave "smart" – come prescrive la L. 81/2017 – misurando la prestazione sulla base del raggiungimento di obiettivi, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, lasciando la lavoratrice libera di alternare attività in presenza e da remoto e di programmare il proprio tempo da dedicare ai figli o ad altre esigenze personali/familiari.

È stato riscontrato, per esempio, che il 25,8% delle [dipendenti](#) possano essere destinate al lavoro agile. Le professioni maggiormente compatibili sono quelle più qualificate o di natura intellettuale, richiedenti titoli di studio medio-alti (le donne, abbiamo visto, sono in vantaggio rispetto agli uomini per livello di istruzione raggiunto). Addirittura il 51,1% delle [mamme lavoratrici](#) potrebbe svolgere il proprio lavoro in *smart working*.

Se, da un lato, questo è un dato estremamente positivo – anche in vista di un impiego sempre più diffuso di questa modalità nel prossimo futuro –, dall'altro, bisogna registrare la carenza di soluzioni alternative per il restante 48,9% che dovrà continuare a lavorare in presenza, sopportando i maggiori costi in termini di tempo libero e denaro per la cura della casa e dei figli.

La rivoluzione "smart" potrà funzionare, inoltre, se sarà supportata da un'equa ripartizione dei carichi

domestici e di cura, migliori servizi per l'infanzia e più efficaci politiche assistenziali a favore di anziani e persone non autosufficienti (contrariamente al massiccio utilizzo del *welfare* familiare cui abbiamo assistito finora). Rappresenta un segnale positivo, perciò, lo stanziamento con la legge di bilancio 2021 di 100 milioni di euro per l'anno 2022 (che diventeranno 300 milioni annui a decorrere dal 2026) per il potenziamento degli asili nido.

Solo una minoranza delle mamme lavoratrici ha potuto “approfittare” del cambiamento nelle abitudini dovuto all'emergenza sanitaria, trasformandolo in un'opportunità a favore di un riequilibrio tra i ruoli nella famiglia. Al contrario, la pandemia ha riportato in auge lo stereotipo della donna “angelo del focolare” che sembrava ormai in via di superamento: ancora oggi, d'altronde, è [opinione diffusa](#) che per l'uomo, più che per la donna, sia molto importante avere successo nel lavoro.

Questione non di poco conto, infine, è quella legata alla bassa natalità che affligge l'Italia. Secondo il Rapporto Istat 2019, vi è una sconcertante discrepanza tra il numero dei figli desiderati e quelli effettivamente avuti (cosiddetto *fertility gap*). L'indagine mette in evidenza che, tra le donne senza figli in età fertile, sono meno del 5% quelle che non desiderano diventare madri. Il diritto alla maternità, in molti casi, viene progressivamente annichilito a causa di fattori socio-economici quali reddito insufficiente, mancanza o precarietà del lavoro, carenze nel sostegno alla genitorialità da parte delle istituzioni e scarsa sensibilità da parte delle imprese.

Tuttavia, segnali incoraggianti arrivano dal [Censimento permanente delle imprese](#) a cura dell'Istat, dal quale emerge che nel triennio 2016-2018 oltre la metà delle aziende con più di tre dipendenti abbia adottato misure per il sostegno della genitorialità e della conciliazione lavoro-famiglia (flessibilità dell'orario, estensione dei congedi ecc.).