

FEM·ABLE



FEM-ABLE

Promoting women's participation
in the political domain

ITALIA

STRATEGIA NAZIONALE PER L'UGUAGLIANZA DEI GENERI

Documento D3.2

CESIE

Cofinanziato dal programma Cittadini, uguaglianza, diritti e valori (CERV) dell'Unione europea



Co-funded by
the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

SCHEDA DEL DOCUMENTO

Acronimo del progetto	FEM-ABLE
Titolo del progetto	Promoting women's participation in the political domain
Durata del progetto	2023-2025
Numero di riferimento del progetto	CERV-2022-GE / n° 101088295
WP	WP3 Elaborazione e sperimentazione delle strategie nazionali
Attività	T3.2 Progettazione e sviluppo della strategia nazionale di FEMABLE
Prodotto	D3.2 Strategia nazionale per l'uguaglianza dei generi
Stato	Rivisto con il feedback degli stakeholder, dopo l'attività pilota (T3.3)
Versione n.	2.0
Partner responsabile	CSI
Livello di divulgazione	PUB-pubblico
Data di consegna	2 febbraio 2024
Data di presentazione	18 marzo 2024

Indice

I. Glossario.....	4
II. Analisi contestuale.....	7
1. Finalità della strategia.....	7
2. Il quadro italiano	7
2.1 Il quadro normativo e istituzionale.....	7
2.2 Organi governativi e istituzioni.....	10
2.3 Sfide e opportunità chiave individuate nella fase di ricerca.....	11
III. Strategia per l'uguaglianza dei generi.....	14
1. Metodologia.....	14
2. Finalità generali.....	14
3. Aree prioritarie	15
3.1 Priorità 1: Istruzione e attività di sensibilizzazione	17
3.2 Priorità 2: Attività di formazione e capacity building	21
3.3 Priorità 3: Reti e meccanismi di sostegno	23
3.4 Priorità 4: Inclusione e diversità	25
3.5 Priorità 5: Misure legislative e politiche di welfare	27
3.6 Priorità 6: Ricerca e monitoraggio	29
4. Risorse	31
5. Organizzazioni e alleanze strategiche a livello locale e nazionale.....	33
6. Monitoraggio e valutazione.....	34
7. Comunicazione e <i>advocacy</i>	36
IV. Bibliografia	37

I. GLOSSARIO

- ◇ **Azione o discriminazione positiva:** si tratta di una strategia utilizzata per mitigare le conseguenze di disuguaglianze che possono essere sradicate solo dopo molto tempo. Grazie all'azione o alla discriminazione positiva è possibile intraprendere delle misure volte a fornire dei vantaggi agli individui che vivono una condizione di subalternità a causa di usi, abitudini, preconcetti e ruoli diffusi all'interno di un determinato contesto sociale (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. 2023. *Participación política con perspectiva de género y diversidad. Colección XYZ+*. Argentina).
- ◇ **Deficit democratico:** delegittimazione dei meccanismi democratici determinata dall'impatto di uno squilibrio di genere all'interno delle istituzioni; ad es., sovra rappresentazione degli uomini e sotto rappresentazione delle donne (EIGE).
- ◇ **Discriminazione strutturale:** una forma di discriminazione prodotta dalle politiche che, sebbene possano apparire neutre, hanno degli effetti fortemente negativi su determinate fasce della popolazione (United Nations Children's Fund. 2017. *Glossary of terms and concepts.*)
- ◇ **Diversità:** per diversità si intende la varietà di *background* e identità in relazione al genere, all'etnia, alla nazionalità, alla disabilità, alla lingua, alle convinzioni politiche, al credo religioso, all'orientamento sessuale, all'aspetto fisico e al colore della pelle (International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. 2020. *Gender & Diversity Policy.*)
- ◇ **Donna:** adottando una visione non binaria dell'identità di genere, è donna ogni essere umano che si identifichi come tale.
- ◇ **Doppio standard:** definire il contenuto di culture comportamentali formali e informali in modo tale che i criteri o gli standard applicati per valutare e disciplinare le donne differiscano da quelli applicabili agli uomini, a vantaggio di questi ultimi (EIGE).
- ◇ **Effetto Matilda:** un fenomeno che vede i risultati scientifici ottenuti dalle donne scienziate attribuiti ai loro colleghi uomini.
- ◇ **Equità:** è un valore improntato alla tutela della comune dignità umana e alla partecipazione di tutte le persone (cfr. definizione di diversità) alla vita economica, sociale e culturale (EQUINET).
- ◇ **Equità di genere:** applicazione di principi di equità e giustizia alla distribuzione di benefici e responsabilità tra donne e uomini. Il concetto riconosce che le donne e gli uomini hanno necessità e poteri differenti e che tali differenze dovrebbero essere individuate e affrontate in modo tale da ovviare agli squilibri tra i sessi. Ciò può comprendere la parità di trattamento ovvero un trattamento differente ma considerato equivalente in termini di diritti, benefici, obblighi e opportunità (EIGE).

- ◇ **Gender mainstreaming:** il gender mainstreaming (GM) è una strategia volta a raggiungere l'uguaglianza dei genere. Prevede l'adozione di una prospettiva di genere nella preparazione, la progettazione, l'attuazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche, dei regolamenti e dei programmi di finanziamento allo scopo di promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne e delle persone con altre identità di genere e combattere le discriminazioni (EIGE).
- ◇ **Intersezionalità:** per intersezionalità si intende uno strumento di analisi e di lotta politica che prende in esame il sovrapporsi di forme simultanee di oppressione legate alle differenze di etnia, genere e classe allo scopo di sradicarle (Crenshaw 1991). L'identità è vista, quindi, come un processo in costante evoluzione e in maniera non gerarchica (Ribeiro Corossacz 2023). Senza l'adozione di un approccio intersezionale si rischia di perpetuare una violenza epistemica imponendo su tutte le soggettività la prospettiva di genere delle donne bianche e la narrazione dell'esperienza della "razza" vista attraverso la lente degli uomini neri (Crenshaw 1991).
- ◇ **Modello culturale antropocentrico maschile:** Una visione del mondo che pone al centro gli esseri umani e privilegia la prospettiva e le esperienze maschili, spesso comportando una marginalizzazione del punto di vista di altre soggettività e dell'ambiente naturale.
- ◇ **Modelli di genere:** modelli di riferimento e aspettative alle quali le donne e gli uomini si conformano abitualmente, entro limiti che definiscono una particolare società, cultura e comunità in un dato momento (EIGE).
- ◇ **Patriarcato** sistema sociale caratterizzato dalla dominazione maschile sulle donne. La violenza patriarcale è, dunque, qualunque tipo di violenza che crea o perpetua il dominio maschile oppure si rivale per la perdita di potere (EIGE).
- ◇ **Rapporti di potere basati sul genere:** il modo in cui il genere modifica le dinamiche di potere nei rapporti sociali, politici, interpersonali spesso ponendo in evidenza le disuguaglianze e le norme sociali.
- ◇ **Ruoli di genere:** norme sociali e comportamentali considerate appropriate per le persone di un determinato sesso in un contesto culturale specifico. Spesso tali ruoli determinano le responsabilità e i compiti assegnati a uomini, donne, ragazzi e ragazze (United Nations Children's Fund. 2017. *Glossary of Terms and Concepts*).
- ◇ **Sindrome dell'impostore:** condizione psicologica che induce le persone a dubitare dei loro traguardi e ad avere paura di essere smascherate come "impostori" a dispetto delle loro chiare competenze.
- ◇ **Soffitto di cristallo:** ostacoli artificiali e barriere invisibili che si oppongono all'accesso delle donne a posizioni direttive e decisionali apicali in un'organizzazione, sia essa pubblica o privata, operante in qualsiasi settore (EIGE).
- ◇ **Stereotipi di genere:** idee preconcepite secondo cui a maschi e femmine sono attribuite caratteristiche e ruoli determinati e limitati dal genere loro assegnato in base al sesso (EIGE).

- ◇ **Uguaglianza dei generi:** il concetto secondo il quale uomini e donne, ragazze e ragazzi e persone con altre identità di genere meritano pari opportunità e trattamento al fine di poter esprimere appieno il loro potenziale, esercitare i loro diritti, beneficiare dello e contribuire allo sviluppo economico, sociale, culturale e politico (Healthline Editorial Team. *What Is the Gender Binary? Definition and Impact.* Healthline). In italiano il termine viene spesso reso con “uguaglianza dei generi” per via delle implicazioni binarie che espressioni come “uguaglianza di genere” e “parità di genere” hanno a livello linguistico.
- ◇ **Violenza istituzionale:** Azioni o omissioni commesse da agenti e persone addette ai pubblici uffici che impediscono alle donne di accedere a politiche pubbliche o esercitare i loro diritti. Questo tipo di violenza viene perpetrata anche all’interno dei partiti politici, dei sindacati, delle aziende, delle associazioni sportive e delle organizzazioni della società civile (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. 2020. *Cuaderno de participación y formación. Registro de promotorxs territoriales de Género y Diversidad a Nivel Comunitario. Tejiendo Matria.* Argentina).
- ◇ **Violenza mediatica:** la divulgazione di messaggi e immagine stereotipate attraverso i mass media che ritraggono le donne in ruoli tradizionali quali angeli del focolare o oggetti sessuali, promuovendone così lo sfruttamento.
- ◇ **Violenza simbolica:** il potere dei simboli di imporre, distruggere, attaccare, sopprimere e distorcere modi di vedere, pensare, parlare. La violenza simbolica impone e rinforza il danno sociale determinato dalle differenze di classe, genere e altre forme di diversità, rafforza le barriere sociali e i giochi di potere insiti nel contesto culturale. Uno dei principali esempi di violenza simbolica è il metodo utilizzato per imporre il genere e le sue discriminazioni (Bourdieu, P. 1991. United Nations Population Fund.)
- ◇ **Tokenism:** politica o prassi che è prevalentemente simbolica e consiste nel tentativo di adempiere i propri obblighi in relazione agli obiettivi stabiliti, come le quote di genere volontarie o obbligatorie, con pochi sforzi o pochi atti, specialmente nei confronti dei gruppi minoritari e delle donne, in modalità tali che non modificano il potere dominato dagli uomini e/o le disposizioni organizzative (EIGE).

Invitiamo a consultare il [Gender Equality glossary and thesaurus](#) redatto dall’EIGE per approfondire le definizioni inerenti **all’uguaglianza di genere, il potere e i processi decisionali.**

II. ANALISI CONTESTUALE

1. Finalità della strategia

A cosa serve una strategia per l'uguaglianza dei generi? È semplice, in Italia la promozione di una più alta partecipazione delle donne alla vita politica è essenziale allo scopo di creare un **sistema democratico più inclusivo, rappresentativo ed efficace**

Le donne costituiscono la metà della popolazione ed i loro punti di vista, bisogni ed esperienze sono fondamentali allo scopo di promuovere politiche in grado di influire su ogni aspetto della vita sociale. Facendo sì che le voci delle donne siano ascoltate e prese in considerazione nei processi decisionali possiamo arricchire la diversità dei punti di vista e migliorare la qualità di tali processi, oltre che aderire meglio ai **principi di rappresentanza politica**.

Consentire a più donne di ricoprire delle cariche pubbliche non è solo una questione di equità, ma anche di giustizia sociale, poiché ci permette di porre rimedio a secoli di **discriminazioni** nel corso dei quali le donne sono state tagliate fuori da discussioni e decisioni chiave. In sintesi, incoraggiare più donne a prendere parte ad attività politiche aiuta a costruire una società più giusta ed equilibrata. Questo approccio è in linea con i valori di democrazia e uguaglianza propugnati dall'Italia e spianerebbe la strada verso un futuro in cui tutte le persone abbiano la possibilità di contribuire alla società in cui vivono.

**Questo documento serve come una guida flessibile su misura per una gamma diversificata di stakeholder. Copre un'ampia varietà di argomenti, consentendo agli utenti/attori di concentrarsi sulle sezioni o priorità che si allineano strettamente con i loro contesti ed esperienze unici.*

2. Il quadro italiano

La presente sezione è dedicata alle peculiarità del quadro normativo e del contesto politico italiano che potrebbero influire sullo sviluppo e sull'attuazione della strategia per l'uguaglianza di genere. Comprende un'analisi delle normative e degli organismi che si occupano di questi temi e fornisce una panoramica sull'attività di ricerca condotta nell'ambito del progetto.

2.1 Il quadro normativo e istituzionale

Il quadro normativo

L'Italia ha adottato numerosi provvedimenti in materia di uguaglianza di genere. Di seguito riportiamo i decreti e le azioni legislative più significative.

- **1947** – L’**articolo 3 della Costituzione italiana** stabilisce il principio di uguaglianza tra tutta la cittadinanza a prescindere dal sesso, dall’etnia, dalla lingua, dalla religione, dalle opinioni politiche e dalla condizione sociale: *Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.*

E l’**articolo 51** riguardo alle opportunità di accesso ai pubblici uffici *“tutti i cittadini dell’uno o dell’altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge.”*

- **2006** - [Codice nazionale delle pari opportunità](#) - **Decreto legislativo N. 198**: Noto come Codice delle pari opportunità tra uomo e donna. Il decreto convoglia 11 leggi sulle pari opportunità in un unico testo. Mira a razionalizzare e ad armonizzare le normative in materia di parità di genere vigenti in Italia ed prende in esame rapporti etici, sociali ed economici e diritti politici e civili.
- **2011** – **La legge Golfo-Mosca** stabilisce delle quote di genere all’interno dei consigli di amministrazione delle aziende italiane. La legge prevede che il genere meno rappresentato deve ottenere almeno un terzo degli amministratori eletti. Tale criterio si applica per tre mandati consecutivi. La disciplina in materia è stata in seguito integrata dal Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica (TUSP), nonché dalla Legge di bilancio 2020 e, da ultimo, dall’articolo 6 della legge 5 novembre 2021, n.162¹

Inizialmente, si prevedeva la presenza di almeno un quinto dei membri di ogni genere per la prima elezione nel 2012. Nelle successive due elezioni il genere meno rappresentato avrebbe dovuto ottenere almeno un terzo degli amministratori eletti. Nel dicembre del 2019 la legge è stata estesa per altre tre elezioni e la quota è stata aumentata fino al 40%.²

Per quanto attiene alla rappresentanza di genere, l’attuale legge elettorale in vigore in Italia ha introdotto diverse misure volte ad agevolare un maggiore equilibrio di genere nella rappresentanza parlamentare. Alcune riguardano il metodo proporzionale e dispongono che le candidate siano collocate secondo un ordine alternato di genere e che nessuno dei due generi possa essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento. Anche per quanto attiene ai collegi uninominali e, la legge stabilisce che “nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento” nel complesso delle candidature presentate da ogni lista o coalizione.

- **2015** – **Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro** - **Decreto legislativo 80/2015** – Introduce degli orari di lavoro flessibili per aiutare le dipendenti a destreggiarsi meglio tra esigenze di cura, di vita e di lavoro allo scopo di raggiungere un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata e ottenere la parità di genere nei luoghi di lavoro.

¹ Camera dei Deputati. *L’equilibrio di genere nelle società a partecipazione pubblica*. Disponibile all’indirizzo <https://temi.camera.it/leg19/temi/l-equilibrio-di-genere-nelle-societ-a-partecipazione-pubblica.html>

² Camera dei Deputati. (n.d.). *Norme elettorali per le pari opportunità*. Disponibile all’indirizzo <https://temi.camera.it/leg19/post/norme-elettorali-per-le-pari-opportunit.html>

- **2016 – Promozione delle pari opportunità nell’accesso alle cariche elettive regionali – Legge del 15 febbraio N. 20** – Promuove la parità di genere all’interno degli organi regionali puntando a parificare l’accesso e la partecipazione alla vita politica regionale.
- **2017 – Alternanza tra i candidati di sesso diverso – Legge N. 165/2017** obbliga all’alternanza di genere nelle liste elettorali per garantire la parità nelle candidature.
- **2018** – Legge di bilancio sull’estensione del **congedo di paternità obbligatorio**. Estende la durata del congedo di paternità obbligatorio per promuovere una maggiore condivisione delle responsabilità genitoriali e sostenere l’uguaglianza di genere a casa e sul lavoro.
- **2020** – Il rapporto [Donne per un nuovo rinascimento](#) promosso dalla *task force* della ministra Bonetti presso il Dipartimento per le Pari Opportunità delinea la strategia dell’Italia per la ripresa post-pandemia. È incentrato su cinque aree chiave: promuovere l’uguaglianza di genere, ridefinire il lavoro adottando un approccio inclusivo, promuovere il ruolo delle scienze per il progresso della società, investire in solidarietà per l’emancipazione universale e utilizzare una comunicazione efficace per guidare il cambiamento. Il rapporto sottolinea il ruolo svolto dalle donne nel plasmare il rinascimento sociale, culturale ed economico dell’Italia.
- **2021 – Divario salariale di genere - Legge N. 162/2021** Istituisce un fondo per il sostegno alla parità salariale di genere, incentivando la parità di retribuzione a parità di lavoro.
- **2021 – Il piano di ripresa e resilienza (PNRR)** dell’Italia pone l’accento sulla Missione 5 che svolge un ruolo chiave ai fini del raggiungimento degli obiettivi del piano. Prevede il sostegno all’emancipazione femminile e la lotta alla discriminazione di genere, migliorando le opportunità di lavoro per le persone giovani e incentivando un riequilibrio territoriale e lo sviluppo del sud e delle aree interne.
- **2021 – Fondo per la parità salariale e sistema di certificazione della parità di genere - Legge N. 162/2021** Il [Sistema di certificazione della parità di genere](#) (2022) promosso dal PNRR, sotto la responsabilità del Dipartimento per le Pari Opportunità, mira a guidare e incoraggiare le aziende ad adottare delle politiche adeguate per ridurre il divario di genere in settori critici quali le opportunità di crescita all’interno dell’azienda, la parità retributiva a parità di lavoro e la tutela della maternità³.
- La legge di Bilancio del **2022** accresce la percentuale del **Fondo di solidarietà comunale (FSC)** destinato ad aumentare il numero di posti disponibili all’interno degli asili nido e dei servizi educativi per i minori e punta a garantire un livello minimo di assistenza (il 33% a livello locale entro il 2027)⁴.

³ Dipartimento per le Pari Opportunità. (2023). Attuazione misure PNRR, sistema di certificazione della parità di genere. Disponibile all’indirizzo: <https://www.pariopportunita.gov.it/attuazione-misure-pnrr/sistema-di-certificazione-della-parita-di-genere/>

⁴ Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASviS). (n.d.). Goal 5: Parità di Genere. Disponibile all’indirizzo <https://asvis.it/goal-5-parita-di-genere/>

Strategie nazionali per l'uguaglianza dei generi

L'Italia ha adottato una [Strategia nazionale per la parità di genere](#) per il periodo 2021-2026. La strategia è incentrata sul lavoro, i salari/il reddito, le competenze, il tempo, il potere e l'impatto della pandemia di COVID-19.

La visione delineata nella strategia si inserisce in una cornice onnicomprensiva e all'avanguardia.

“Rendere l'Italia un paese dove persone di ogni genere, età ed estrazione abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro, senza disparità di trattamento economico o dignità, e possano realizzare il proprio potenziale con consapevolezza di una uguaglianza garantita e senza compromessi in un paese moderno e preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri.”

Per quanto attiene alla priorità strategica del potere, mira a *“sostenere un'equa distribuzione di genere nei ruoli apicali e di leadership economica, politica, sociale e culturale, in termini sia di rappresentanza che di responsabilità e coltivare la formazione e lo sviluppo di un ampio bacino di talenti, con eguale rappresentazione di genere”*⁵.

Tuttavia, la strategia aderisce tuttora a un **anacronistico approccio binario** che non tiene conto dell'ampio spettro delle identità di genere. Pertanto, non riesce a rispondere appieno alle esigenze e a tutelare i diritti delle persone non-binarie, *genderqueer* e *transgender*.

Infine, la strategia dovrebbe porre l'accento sulle **iniziative educative**. L'istruzione contribuisce in maniera decisiva al cambiamento sociale. Pertanto, poiché questa strategia non attribuisce la priorità ad iniziative volte a decostruire gli stereotipi e promuovere l'uguaglianza di genere fin dalla prima infanzia, l'Italia potrebbe perdere la preziosa opportunità di coltivare una società più equa e inclusiva a partire da questa dimensione.

2.2 Organi governativi e istituzioni

Organi governativi

Il [Dipartimento per le Pari Opportunità](#) è la struttura di supporto alla Presidenza italiana del Consiglio dei Ministri e costituisce il principale organo del governo che opera nell'ambito della parità di genere. Istituito nel 1996, dal 1997 supporta l'attività del Ministero per le Pari Opportunità, adesso Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia (Decreto della Presidenza del Consiglio del 12 febbraio 2021). Il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia è il massimo organo del governo ad occuparsi delle questioni inerenti all'uguaglianza di genere.⁶ Tutti gli altri dipartimenti e ministeri possono consultare

⁵ Dipartimento per le Pari Opportunità, Presidenza del Consiglio dei Ministri. *Gender Equality Strategy*. Disponibile all'indirizzo https://www.pariopportunita.gov.it/media/2049/strategia_parita- genere_en.pdf

⁶ European Institute for Gender Equality. (n.d.). *Gender mainstreaming in Italy*. Disponibile all'indirizzo <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/italy#toc-references>

e seguire le linee di indirizzo del Dipartimento per le Pari Opportunità riguardo a politiche, leggi e programmi esistenti, sebbene non siano obbligati a farlo.

La normativa italiana riconosce l'importanza dell'adozione di un approccio intersezionale nella lotta a ogni forma di discriminazione razziale e di genere, secondo quanto previsto dal decreto 215/2003. L'[Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali: A Difesa delle Differenze](#) è stato istituito proprio a questo scopo e fornisce un contributo fondamentale al contrasto e alla prevenzione di ogni forma di discriminazione razziale e di genere. A tal proposito è stata presentata di recente una [Strategia nazionale LGBT+ 2022-2025](#).

Organi indipendenti

La [Consigliera nazionale di parità](#) è una figura istituita per la promozione e il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro. Le sue funzioni sono regolate dal Decreto legislativo 198/2006 e dai successivi emendamenti.

È nominata con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, tra persone in possesso di requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro. Questa figura indipendente viene consultata in merito a politiche, leggi o programmi nuovi o esistenti a livello parlamentare e governativo (in ambiti diversi rispetto a quello della parità di genere).

Promossa nel 2009, la Carta italiana per la diversità o [Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro](#)" è un patto volontario sottoscritto dalle aziende di tutte le dimensioni in Italia allo scopo di promuovere una cultura aziendale inclusiva e non discriminatoria. La Carta mira a creare dei luoghi di lavoro in grado di offrire pari opportunità all3 dipendenti affinché siano capaci di riconoscere il talento individuale e contribuire così all'uguaglianza sociale e alla competitività delle imprese. Colloca le aziende firmatarie, insieme alla Fondazione Sodalitas, all'interno della piattaforma europea delle Carte della Diversità, un'iniziativa volta a combattere ogni forma di discriminazione.

2.3 Sfide e opportunità chiave individuate nella fase di ricerca

La prima fase del progetto FEMABLE è stata caratterizzata da **ricerche documentali e sul campo** a livello nazionale e locale (cfr. [FEMABLE policy toolkit & national reports](#)). Tale intenso lavoro di analisi ha portato all'individuazione di numerose sfide e opportunità per quanto attiene alla partecipazione e all'accesso delle donne alla politica. L'obiettivo era quello di comprendere le cause e i fattori che contribuiscono alle disuguaglianze di genere a livello decisionale e politico.

Per fornire una panoramica chiara e ricca di spunti abbiamo deciso di creare una serie di grafici che illustrassero i risultati della ricerca, suddivisi per sezioni chiave e aree critiche. Ogni sezione pone in evidenza le principali criticità del sistema attuale alle quali, però, abbiamo associato delle azioni positive volte a rispondere ai bisogni individuati.

Pregiudizi e stereotipi di genere



Mettere a punto delle politiche educative incentrate sull'uguaglianza di genere nelle scuole per sfidare le norme culturali e favorire percorsi di emancipazione aperti a persone che si identificano in entrambi i generi



I pregiudizi e gli stereotipi radicati all'interno della società ostacolano i progressi delle donne in ambito politico.

Atteggiamenti sociali e norme culturali



Creare delle reti di sostegno, mettere in discussione convinzioni diffuse e promuovere l'uguaglianza di genere in ogni ambito della vita sociale.

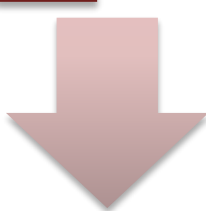


Atteggiamenti e convinzioni radicate all'interno della società che ostacolano la partecipazione delle donne.

Modelli di ruolo

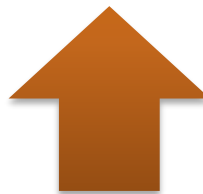


Promuovere e porre in evidenza i traguardi ottenuti dalle donne, garantire una rappresentazione simbolica e far sì che le donne ricoprano dei ruoli decisionali.



Mancanza di modelli di ruolo femminili in politica

Doppio standard e eccesso di attenzione

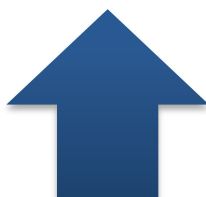


Chiedere dei criteri di giudizio equi, applicare le leggi antidiscriminazione ed evitare di concentrarsi su aspetti secondari.



Le donne che scelgono di scendere in politica sono costrette a fare i conti con un doppio standard e la loro azione è sempre sotto esame.

Equilibrio tra lavoro e vita privata

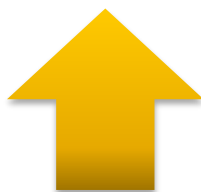


Fornire dei servizi di supporto, sostegno economico e orari flessibili per alleggerire il peso del lavoro riproduttivo.



Le donne faticano a trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata poiché il lavoro di cura ricade sulle loro spalle.

Intersezionalità



Istituire dei programmi che diano voce alle comunità marginalizzate e promuovano l'inclusività e la diversità nei processi decisionali.



Mancanza di impegno e scarsa inclusione delle donne con un diverso background culturale.

Ruolo del media

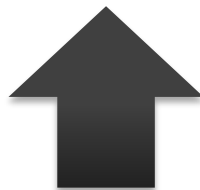


Chiedere una rappresentazione adeguata e precisa mediante una copertura mediatica attenta alla dimensione del genere in grado di dare voce a soggettività differenti.



Rappresentazione falsata delle donne impegnate in politica

Altri ostacoli presenti all'interno del sistema



Superare gli ostacoli attraverso la creazione di programmi di formazione, promozione dell'uguaglianza di genere all'interno dei partiti politici e creazione di quote riservate alle donne.



Disparità salariali, ambiente di lavoro ostile, scarse opportunità di promozione, ecc.

III. STRATEGIA PER L'UGUAGLIANZA DEI GENERI

1. Metodologia

La metodologia adottata per sviluppare la presente strategia si basa sulle linee guida fornite dal **Kit** che ne delinea il quadro di riferimento per far sì che ogni elemento ritenuto essenziale (scopi, obiettivi, azioni, indicatori, *stakeholder* responsabili) sia inserito e tenuto in considerazione. Grazie a questo approccio il gruppo di lavoro ha potuto mantenere un buon livello di coesione e sistematicità durante tutto il processo di stesura della strategia.

Lista di controllo per lo sviluppo di una strategia per l'uguaglianza dei generi

- A: Analisi dei risultati della ricerca e individuazione degli obiettivi strategici
- B: Individuazione delle aree prioritarie
 - B1: Individuazione degli aspetti critici
 - B2: Valutazione della fattibilità
 - B3: Valutazione del grado di urgenza
- C: Individuazione degli obiettivi operativi mediante il metodo SMART
 - D: Individuazione degli obiettivi operativi (OO)
 - E: Ideazione delle azioni specifiche (AS)
 - F: Descrizione dei risultati attesi (RA)
 - G: Popolazione target (PT)

2. Finalità generali

La strategia per l'uguaglianza dei generi di FEMABLE mira ad affrontare e a superare gli ostacoli culturali, sociali e strutturali che impediscono la piena rappresentanza e la partecipazione di tutte le persone che si identificano come donne alla vita politica, facendo in modo che queste ultime abbiano a disposizione tutti gli strumenti e la visibilità necessaria per partecipare attivamente ai processi politici a tutti i livelli.

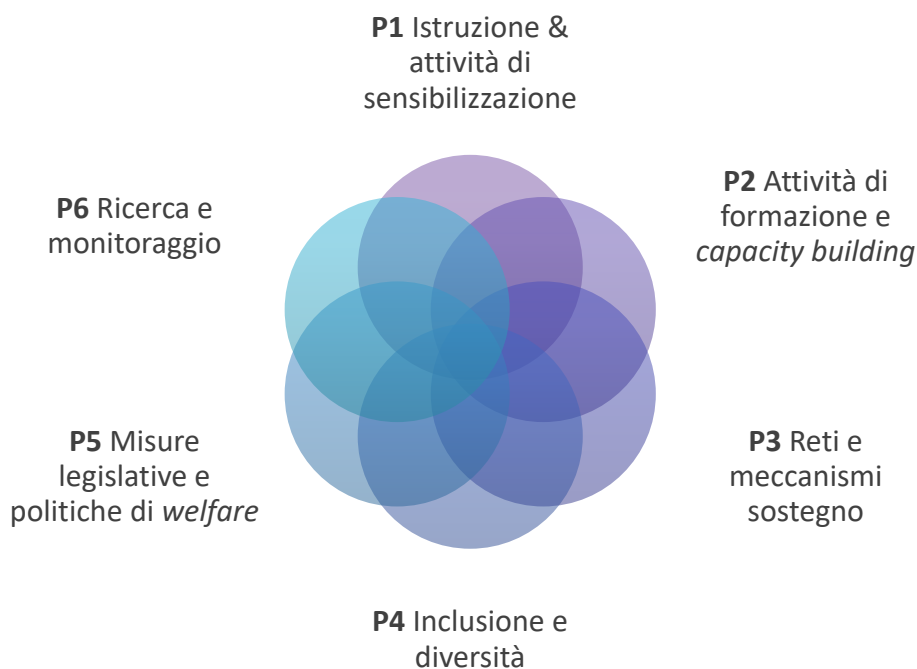
La strategia punta a innescare un cambiamento trasformativo attraverso un approccio sfaccettato che comprende propone azioni nei seguenti ambiti: istruzione, *gender mainstreaming*, attività di sviluppo delle capacità, reti di sostegno, diversità e inclusione, provvedimenti legislativi, ricerca e monitoraggio.

La **finalità generale** della strategia è quella di:

contribuire alla creazione di una società più equa e inclusiva in cui ogni individuo, a prescindere dal genere in cui si identifica, possa godere delle stesse opportunità, dello stesso spazio e della stessa capacità di esercitare la propria influenza.

3. Aree prioritarie

Dalla ricerca condotta a livello nazionale e locale sono emerse **6 aree prioritarie**. Questi macro-temi sono considerati fondamentali allo scopo di superare le barriere e gli ostacoli che impediscono alle donne di accedere alle posizioni apicali ed insieme creano un quadro di riferimento completo e strutturato.



Attuabilità e urgenza

Le iniziative associate alle aree prioritarie individuate sono state, poi, valutate in termini di attuabilità ed urgenza. Questi criteri ci aiutano a capire quanto velocemente e efficacemente ciascuna priorità può essere affrontata e ci forniscono delle indicazioni in merito alla necessità di intraprendere immediatamente delle azioni in quell'ambito.

ELENCO DI PRIORITÀ	ATTUABILITÀ	URGENZA
PRIORITÀ 1 ISTRUZIONE E ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE	Alta Le iniziative nel campo dell'istruzione e delle attività di sensibilizzazione possono essere attuate abbastanza velocemente ed efficacemente – tra queste iniziative ricordiamo laboratori e seminari nelle scuole, campagne di comunicazione che richiedono pochi cambiamenti a livello normativo.	Forte Le campagne di sensibilizzazione e le iniziative portate avanti in ambito educativo hanno un impatto diretto sul modo in cui viene concepita l'uguaglianza di genere e vengono affrontati gli stereotipi. È essenziale intervenire allo scopo di promuovere dei cambiamenti a livello sociale.
PRIORITÀ 2 ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E CAPACITY BUILDING	Media L'attuazione di programmi di formazione completi richiede tempo, risorse e una lunga preparazione. Implica la creazione di un programma, l'individuazione di personale docente qualificato e il coordinamento di un gruppo composto da diversi <i>stakeholder</i> .	Media Le attività di <i>capacity building</i> sono essenziali, tuttavia tale processo può avvenire solo in maniera graduale poiché si basa sul livello di consapevolezza creato grazie alle iniziative portate avanti in ambito educativo.
PRIORITÀ 3 RETI E MECCANISMI DI SOSTEGNO	Media Al fine di creare delle reti e dei meccanismi di sostegno occorre coordinare di diversi gruppi. Tale processo implica, indubbiamente, delle sfide, ma potrebbe essere semplificato sfruttando delle reti esistenti.	Media Il <i>networking</i> è essenziale per fornire sostegno e contribuire ai processi di <i>empowerment</i> a lungo termine.
PRIORITÀ 4 INCLUSIONE E DIVERSITÀ	Alta Le iniziative volte a promuovere l'inclusione e la diversità possono essere portate avanti agevolmente in quanto non richiedono modifiche all'impianto legislativo.	Forte Bisognerebbe affrontare rapidamente il problema dell'esclusione e delle discriminazioni dal momento che queste questioni hanno un impatto diretto sulla partecipazione politica e i processi decisionali.
PRIORITÀ 5 MISURE LEGISLATIVE E POLITICHE DI WELFARE	Bassa L'elaborazione e l'attuazione di nuove leggi e misure determinano procedure estremamente complesse che richiedono diversi passaggi e il superamento di possibili resistenze. Per questa ragione, queste iniziative non possono essere attuate in tempi brevi.	Alta Il bisogno di portare avanti delle riforme e sostenere delle politiche attente alle identità di genere è urgente in quanto solo così è possibile tutelare i diritti e garantire la parità di tutte le persone.
PRIORITÀ 6 RICERCA E MONITORAGGIO	Media Questa attività richiede competenza, tempo e risorse.	Media Le attività di ricerca e monitoraggio sono essenziali allo scopo di prendere decisioni e sviluppare delle politiche consapevoli. Tuttavia, queste azioni di solito sono inserite all'interno di strategie a lungo termine.

3.1 Priorità 1: Istruzione e attività di sensibilizzazione

Obiettivo strategico 1

Coltivare una maggiore consapevolezza della prospettiva e della diversità di genere fin dall'infanzia, gettando le basi di una società in grado di sfidare e ripensare le norme culturali e sociali esistenti radicate nel modello patriarcale.

Obiettivi operativi (OO)

OO1.1 Coltivare nell3 bambinz e nelle persone giovani la capacità di spirito critico affinché possano acquisire una maggiore consapevolezza rispetto alla diversità e alle specificità di genere permettendo loro di comprendere meglio gli stereotipi, studiare la violenza di genere e le varie forme di discriminazione e capire l'influenza che il patriarcato esercita all'interno della società.

OO1.2 Sensibilizzare l'opinione pubblica in merito all'importanza di garantire un'adeguata rappresentanza ed equilibrio di genere in ogni ambito della vita pubblica. Far comprendere che la presenza di voci diverse in posizioni di potere non contribuisce solo ad arricchire il processo democratico, ma è fondamentale anche ai fini della creazione di società più giuste e inclusive.

AZIONI SPECIFICHE

Azioni da svolgere per raggiungere l'**OS1.1**:

AS1.1.1 Attuare dei programmi scolastici in grado di riconoscere e prendere in esame le sfide affrontate dalle donne e dalle persone che si identificano in generi sottorappresentati a livello sociale, culturale e strutturale (*ad es., integrando la storia del (trans)femminismo e le prospettive di genere nei programmi delle scuole primarie e secondarie e promuovere il ricorso al linguaggio ampio o inclusivi*).

- **RA** L3 studenti comprenderanno ben presto il problema della disparità di genere e la sua importanza all'interno della società. Introducendo il tema della parità di genere in tutte le materie sarà possibile decostruire gli stereotipi relativi ai ruoli di genere e mettere in discussione le basi su cui si fonda il sistema patriarcale.
- **PT** Studenti della scuola primaria e secondaria di primo e secondo grado.



Suggeriamo di consultare le seguenti risorse:

[Kit](#) sviluppato nell'ambito del progetto *Stereotipi di genere*.

AS1.1.2 Fornire al personale docente una formazione specifica sull'uguaglianza di genere, sui metodi di insegnamento inclusivi e su come introdurre e moderare le discussioni in merito alle questioni di genere in classe.

- **RA** Il personale docente avrà a disposizione gli strumenti necessari per spiegare e moderare dei dibattiti sugli stereotipi, sulle forme di discriminazione e sulla violenza di genere, sul linguaggio ampio o inclusivo e su altri temi correlati.

- PT Personale docente e l'intera comunità scolastica.



Sugeriamo di consultare le seguenti risorse:

[Mind the Gap, step up for gender equality](#) a cura di AIDOS, APF, END FGM e *Médicos del mundo*; [Alfabeti per l'educazione sentimentale](#), progetto ABC a cura di AIDOS, APF, END FGM e *Médicos del mundo*.

AS1.1.3 Incoraggiare donne e ragazze a intraprendere percorsi formativi e professionali tradizionalmente appannaggio degli uomini, sradicare i pregiudizi presenti all'interno del mondo della scuola allo scopo di far sì che le loro scelte siano meno influenzate dagli stereotipi di genere.

- RA Un ambiente formativo più inclusivo e aperto in grado di promuovere l'autonomia delle ragazze e delle giovani affinché possano prendere delle decisioni senza tenere conto delle aspettative e dei ruoli di genere diffusi all'interno della società.
- PT Ragazze e giovani donne.



Sugeriamo di consultare le seguenti risorse:

[Inspiring girls](#), progetto promosso da ValoreD.

AS1.1.4 Portare avanti delle sessioni informative e dei laboratori all'interno delle università e degli istituti di alta formazione in merito all'uguaglianza di genere e l'*empowerment* politico. Organizzare dei seminari con ospiti, invitando donne che ricoprono cariche pubbliche, figure di spicco nell'ambito degli studi di genere o dell'attivismo.

- RA Una maggiore consapevolezza tra la popolazione studentesca dell'impatto dei modelli e degli stereotipi di genere, nonché della necessità di sostenere la *leadership* femminile.
- PT Studenti, insegnanti, mondo accademico e comunità scolastica.



Sugeriamo di consultare le seguenti risorse:

[Cuaderno de participación y formación](#) a cura del Ministero delle Donne, del Genere e della Diversità argentino.

Azioni da svolgere per raggiungere l'OO1.2:

AS1.2.1 Promuovere delle campagne di comunicazione volte a sottolineare il contributo delle donne alla sfera economica, sociale e politica allo scopo di sensibilizzare in merito all'importanza della partecipazione delle donne alla vita pubblica sia come semplici cittadine che in ruoli apicali.

- RA Informare l'opinione pubblica sul ruolo cruciale svolto dalle donne e sul bisogno di promuovere la *leadership* femminile.
- PT Società civile.



Sugeriamo di consultare le seguenti risorse:

[Ted Talks](#) sulla *leadership* femminile.

AS1.2.2 Promuovere l'attuazione dei provvedimenti sull'uguaglianza di genere adottati a livello nazionale ed europeo per incentivare la partecipazione delle donne e aumentare la rappresentanza femminile all'interno dei partiti politici, delle istituzioni pubbliche, delle organizzazioni private e

della società civile allo scopo di far loro comprendere quanto sia importante che le donne esercitino il loro diritto di prendere parte alla vita politica

- RA Maggiore consapevolezza da parte dei partiti politici, delle istituzioni, delle organizzazioni e dell'opinione pubblica in merito alle misure da attuare allo scopo di promuovere la parità di genere.
- PT Partiti politici, istituzioni pubbliche e aziende.

AS1.2.3 Sensibilizzare e promuovere il ricorso al linguaggio inclusivo o ampio ed evitare di utilizzare immagini e narrazioni stereotipate e discriminatorie.

- RA Maggiore ricorso al linguaggio e a rappresentazioni inclusive e maggiore consapevolezza da parte dell'opinione pubblica affinché impari a riconoscere e a scoraggiare l'utilizzo di termini o immagini discriminatorie o stereotipate.
- PT Media, istituzioni pubbliche, governo locale e nazionale, decisori politici, organizzazioni private e società civile.



Suggeriamo di consultare le seguenti risorse:

[Toolkit on Gender-sensitive communication](#) a cura dell'EIGE;

[Linee guida per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo](#) a cura dell'Università di Genova;

[Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo](#) a cura del MIUR;

[Quel genere di parole](#) a cura di Open future;

[La Neutralità di genere nel linguaggio](#) usato al Parlamento Europeo, a cura del Parlamento europeo;

[Gender & Media resource guide](#) a cura di Freepressunlimited.

AS1.2.4 Incentivare un dialogo aperto tra le donne attive in politica e l'opinione pubblica adottando un approccio più inclusivo e partecipativo

- RA Un maggiore impegno pubblico allo scopo di creare un rapporto più forte tra la comunità e le donne attive in politica attraverso, ad esempio, degli incontri aperti al pubblico, la partecipazione di figure di spicco ad eventi e il lancio di campagne di comunicazione.
- PT Opinione pubblica.

AS1.2.5 Ripensare le rappresentazioni e le narrazioni che contribuiscono a perpetuare le disuguaglianze di genere promuovendo una comunicazione in grado di esaltare la diversità di genere e sfidare gli stereotipi, sfruttando la capacità dei media di colpire e influenzare l'immaginario collettivo.

- RA Creazione di contenuti più equi e attenti al genere e una maggiore consapevolezza da parte dell'opinione pubblica delle questioni di genere e, di conseguenza, una riduzione della presenza degli stereotipi all'interno della società.
- PT Persone che lavorano nel mondo della comunicazione (giornalisti, *content creator*, redattori) che possono contribuire a cambiare la narrazione. Persone e organizzazioni impegnate in favore della parità di genere affinché collaborino e monitorino i progressi.



Suggeriamo di consultare le seguenti risorse e notizie:

[STEP](#) - Osservatorio indipendente sui media contro la violenza nel linguaggio sulle donne;

[GIULIA Giornaliste](#), [ingener](#), [power&gender](#), [lasvolta*](#) - Riviste indipendenti online che offrono una prospettiva di genere;

[Pagella politica](#) - progetto editoriale indipendente che si occupa di verificare le informazioni contenute in dichiarazioni politiche, articoli e notizie che circolano in rete;

[WECAMS](#) – unione di tre organizzazioni delle donne europee istituita allo scopo di porre fine al sessismo nei media e nella pubblicità;

[Testo unico dei doveri dei giornalisti](#) *Articolo 5-bis Rispetto delle differenze di genere* approvato il 1° gennaio 2021.

AS1.2.6 Lanciare una campagna di sensibilizzazione volta a dare visibilità e importanza alla partecipazione delle donne alla vita politica in vista della campagna per le elezioni al Parlamento europeo del giugno 2024.

- **RA:** Una società più informata che riconosce i valori e il contributo chiave dato dalle donne in ambito politico e che sia in grado comprendere la necessità di aumentare la loro presenza all'interno della sfera pubblica in particolare nel contesto delle elezioni europee.
- **PT:** Opinione pubblica, persone giovani che si avvicinano alle elezioni.

3.2 Priorità 2: Attività di formazione e *capacity building*

Obiettivo strategico 2

Incoraggiare e sostenere le donne che si impegnano in politica contribuendo alla creazione di un contesto più inclusivo, sicuro e attento.

Obiettivi operativi

OO2.1 Sostenere e motivare le donne a intraprendere una carriera politica e ricoprire con successo posizioni apicali.

- Migliorare le competenze tecniche e trasversali necessarie per fare politica e assumere dei ruoli apicali, consentendo alle donne di accedere e fare carriera in questo mondo.
- Coltivare l'autostima e la fiducia delle donne allo scopo di favorire e incoraggiare la loro partecipazione attiva all'interno della comunità (quartiere, scuola, università, città, ecc.).

OO2.2 Coinvolgere enti ed istituzioni pubbliche, aziende, università e la società civile in iniziative di capacity building volte a promuovere i diritti delle donne, inserire una prospettiva di genere in tutti i provvedimenti politici, e concentrarsi sulla prevenzione e il contrasto alla violenza di genere.

AZIONI SPECIFICHE

Azioni da svolgere per raggiungere l'**OO2.1**:

SA2.1.1 Creare dei programmi volti a sostenere le donne nella loro crescita professionale all'interno delle aziende private, la pubblica amministrazione e altre istituzioni.

- **RA** Aumento del numero di donne dotate delle conoscenze e delle competenze pratiche richieste per ricoprire posizioni apicali in ambito politico e in altri settori.
- **PT** Donne desiderose di intraprendere una carriera politica, raggiungere posizioni di potere o crescere da un punto di vista professionale.



Sugeriamo di consultare le seguenti risorse:

[Donne di governo](#) Scuola di alta formazione per donne;

[Prime minister](#) - scuola politica rivolta alle donne;

[Corso online](#) volto a promuovere l'uguaglianza e l'*empowerment* delle donne, a cura di UNitar.

SA2.1.2 Attuare dei programmi volti a permettere alle donne di acquisire maggiore fiducia in sé stesse e autostima mediante delle attività di *coaching* e dei gruppi di sostegno.

- **RA** Aumento della fiducia, dell'assertività e delle competenze interpersonali necessarie alle donne allo scopo di raggiungere e ricoprire delle posizioni apicali.
- **PT** Donne desiderose di intraprendere una carriera politica, raggiungere posizioni di potere o crescere da un punto di vista professionale.



Sugeriamo di consultare le [seguenti risorse](#):

[Power Talks](#) promosse da Pangea.

Azioni da svolgere per raggiungere l'OO2.2:

SA2.2.1 Adottare e promuovere dei programmi di formazione sull'inclusione e la diversità di genere, che affrontino temi quali i diritti delle donne, la storia del (trans)femminismo, i problemi di giustizia sociale allo scopo di coltivare una maggiore consapevolezza rispetto ai principi dell'uguaglianza di genere, della diversità e dell'inclusione.

- **RA** Una maggiore consapevolezza in merito ai principi dell'uguaglianza di genere, delle disuguaglianze e adozione di una prospettiva di genere nell'elaborazione e nell'attuazione di provvedimenti politici, importanza della diversità e dell'inclusione. Attuazione di pratiche inclusive e atte a promuovere la diversità di genere nei luoghi di lavoro.
- **PT** Aziende private e istituzioni pubbliche, dipendenti.



Sugeriamo di consultare le [seguenti risorse](#):

[Gender Equality Training \(GET\)](#) a cura di EIGE;

[Linee Guida su Diversity & Inclusion in azienda](#): UN Global Compact Network Italy Observatory.

3.3 Priorità 3: Reti e meccanismi di sostegno

Obiettivo strategico 3

Incentivare la creazione e consolidare le reti tra *stakeholder* chiave allo scopo di tutelare i diritti delle donne, promuovere la solidarietà, creare delle sinergie e incoraggiare la collaborazione tra i movimenti (trans)femministi.

Obiettivi operativi

OO3.1 Creare o consolidare delle reti di cooperazione per dare ancora più voce alle donne e permettere loro di raggiungere un pubblico più ampio, portando avanti delle azioni comuni, imparando dalle rispettive esperienze, condividendo buone pratiche e creando un clima di fiducia.

AZIONI SPECIFICHE

Azioni da svolgere per raggiungere l'OO3.1:

SA3.1.1 Creare delle alleanze, sostenere e cooperare con organizzazioni che operano a livello locale e nazionale e/o associazioni dal basso che si battono per l'uguaglianza di genere e danno voce alla diversità.

- **RA** I membri della rete potranno imparare condividendo le rispettive conoscenze ed esperienze, entrare in contatto con altre persone per creare delle sinergie, avere accesso a risorse e sostegno che potranno aiutarli a raggiungere degli obiettivi comuni.
- **PT** Tutte le persone e le organizzazioni, la comunità locale, le organizzazioni della società civile, le aziende private, le istituzioni pubbliche.



Suggeriamo di consultare le seguinti risorse:

[Rete Donne Transfemminista](#) promossa da Arcigay;

[Rete di donne per la politica](#) rete con sede a Genova;

Guida per [Guida al networking e all'organizzazione di campagne per la prevenzione e l'eliminazione della violenza di genere](#) sviluppata nell'ambito del progetto [Mariposa](#).

SA3.1.2 Creare un registro locale/nazionale delle associazioni che si occupano di diversità e questioni di genere, rafforzare i rapporti di collaborazione con enti e organizzazioni pubbliche.

- **RA** Maggiore riconoscimento e visibilità del lavoro delle organizzazioni della società civile, rafforzamento delle iniziative promosse all'interno della propria comunità di riferimento.
- **PT** Organizzazioni della società civile attive a livello locale o nazionale, ONG, ecc. che lavorano sul tema della parità di genere.

SA3.1.3 Organizzare degli eventi con donne che facciano da modelli di ruolo e che ricoprono un ruolo politico per condividere esperienze, idee innovative e buone pratiche.

- **RA** Chi prenderà parte a queste iniziative avrà l'opportunità di imparare condividendo esperienze e conoscenze con altre persone con le quali entrerà in contatto per creare delle nuove sinergie, avere accesso ad altre risorse e ricevere sostegno per raggiungere obiettivi comuni.
- **PT** Tutte le persone e le organizzazioni, tra cui aziende private, governi e istituzioni pubbliche.



Sugeriamo di consultare le seguenti risorse:

[Women & the city](#) – il primo festival interamente dedicato alle donne e agli spazi urbani con incontri con giornalisti, docenti, sociologh3, *project manager* e altre figure con il compito di ripensare gli spazi urbani e renderli più accessibili e inclusivi.

3.4 Priorità 4: Inclusione e diversità

Obiettivo strategico 4

Garantire l'inclusione e la rappresentazione delle donne appartenenti a gruppi marginalizzati, vulnerabili o minoritari nella sfera politica e nei processi decisionali, contrastando i fattori che contribuiscono ad aggravarne la condizione di esclusione, quali l'etnia, l'orientamento sessuale, la disabilità e l'estrazione socioeconomica, tra gli altri.

Obiettivi operativi

OO4.1 Incoraggiare la partecipazione delle donne vulnerabili e marginalizzate (a causa del *background* migratorio, della disabilità, dell'età o dell'estrazione sociale) alla vita pubblica.

OO4.2 Portare avanti delle politiche atte a promuovere l'inclusività e la diversità nel settore pubblico e privato, creando degli ambienti più aperti a tutti i membri della società tenendo conto dell'intersezionalità delle discriminazioni.

AZIONI SPECIFICHE

Azioni da svolgere per raggiungere l'**OO4.1**:

SA4.1.1 Portare avanti dei processi partecipativi (consultazioni pubbliche, co-creazione di iniziative, tavole rotonde o forum di discussione) rivolti alle donne appartenenti a gruppi sottorappresentati, consentendo loro di partecipare alla vita pubblica.

- **RA** Maggiore coinvolgimento della cittadinanza nei processi decisionali, in particolare degli individui che appartengono a gruppi marginalizzati, migliore capacità di rispondere alle esigenze della comunità e fiducia nelle istituzioni.
- **PT** Donne appartenenti a gruppi minoritari, tra cui persone con *background* migratorio, con disabilità o di diversa estrazione sociale.



Suggeriamo di consultare le seguenti risorse:

[Open Government](#) e [OECD Open Government Dashboard](#), uno strumento che presenta numerosi indicatori riguardanti diversi temi legati all'*open government*;

Piattaforma [ParteciPA](#) – iniziativa del governo italiano volta a facilitare le consultazioni pubbliche e i processi partecipativi. Inoltre, suggeriamo di consultare anche l'[hub partecipazione](#), una piattaforma a supporto delle politiche partecipative in Italia.

SA4.1.2 Entrare in contatto con rappresentanti di gruppi o organizzazioni dal basso per comprendere le esigenze dei soggetti che vivono una condizione di emarginazione e sostenere i loro diritti e i processi di inclusione.

- **RA** Migliore comprensione dei bisogni dei gruppi sottorappresentati e iniziative di *advocacy* mirate.
- **PT** Organizzazioni dal basso e ONG che lavorano con gruppi di persone marginalizzate, vulnerabili o sottorappresentate.

Azioni da svolgere per raggiungere l'**OO4.2**:

SA4.2.1 Adottare delle politiche non discriminatorie e delle misure volte a sostenere le pari opportunità nei luoghi di lavoro per garantire l'equilibrio di genere e le stesse opportunità di crescita professionale per ogni individuo.

- **RA** Ambienti di lavoro più inclusivi in grado di garantire la parità di genere nelle assunzioni e negli avanzamenti di carriera.
- **PT** Datori di lavoro, responsabili della gestione delle risorse umane e candidati.



Sugeriamo di consultare le seguenti risorse:

[Gender & Diversity Management policy](#) a cura del CESIE.

3.5 Priorità 5: Misure legislative e politiche di *welfare*

Obiettivo strategico 5

Migliorare il quadro normativo e sostenere delle politiche in grado di garantire pari opportunità di partecipazione e rappresentanza, prevenendo e affrontando allo stesso tempo il problema della violenza contro le donne impegnate in politica e che occupano delle posizioni apicali.

Obiettivi operativi

OO5.1 Introdurre o incentivare azioni di discriminazione positiva in ambito politico.

OO5.2 Modificare le normative vigenti allo scopo di lottare contro il sessismo, le discriminazioni e la violenza di genere durante le elezioni, nel mondo della politica e all'interno delle aziende private.

OO5.3 Migliorare i servizi di *welfare* offerti dalle istituzioni e dalle aziende per far sì che le donne non debbano farsi interamente carico del lavoro di cura.

AZIONI SPECIFICHE

Azioni da svolgere per raggiungere l'**OO5.1**:

SA5.1.1 Istituire e aumentare le quote di genere nelle liste elettorali e alternare le posizioni di candidati di diversi generi, puntando a una quota del 50% – aumentando quella istituita dalla legge Golfo-Mosca. *Le normative vigenti a livello nazionale e regionale in Italia indicano che nelle liste dei candidati nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore a due terzi. La proposta si propone raggiungere la parità esatta.*

- RA Maggiore parità di genere e visibilità delle donne che si candidano a ricoprire delle cariche pubbliche e una rappresentanza più equa nei processi elettorali.
- PT Partiti politici, candidate.

SA5.1.2 Migliorare il sistema di voto utilizzando la doppia, la tripla o la quadrupla preferenza di genere nelle elezioni locali. *La legge italiana prevede un voto per ogni candidato uomo e donna. L'ambito di applicazione di questo provvedimento potrebbe essere ampliato in alcune regioni, dal momento che chi vota può esprimere fino a quattro preferenze.*

- RA Rappresentanza più equa dei generi in politica e nei processi decisionali.
- PT Partiti politici, candidate.

SA5.1.3 Creare dei programmi a sostegno delle iniziative delle donne allo scopo di incoraggiarle a perseguire una carriera nel mondo dell'imprenditoria o della politica.

- RA Maggiori opportunità di crescere e ricoprire posizioni apicali per le donne e le persone che fanno parte della comunità LGBT+.
- PT Aziende private e istituzioni pubbliche.

 **Sugeriamo di consultare le seguenti risorse:**

[Fondo Impresa Femminile](#) – l’incentivo ministeriale che favorisce la creazione, lo sviluppo e il consolidamento delle imprese guidate dalle donne mediante dei prestiti a fondo perduto.

Azioni da svolgere per raggiungere l’**OO5.2**:

SA5.2.1 Attuare e consolidare le politiche di zero tolleranza nei confronti della violenza di genere e dei discorsi di odio a livello politico e istituzionale, prevenendo e contrastando le discriminazioni multiple e le forme di violenza fisica, psicologica, sociale e simbolica.

- **RA** Un contesto politico più sicuro, rispettoso e privo di violenza di genere.
- **PT** Istituzioni politiche, membri del parlamento, esponenti politici, candidat3 e personale coinvolto nei processi politici e istituzionali.

 **Sugeriamo di consultare le seguenti risorse:**

[Parlamenti senza sessismo e molestie sessuali](#) a cura del Consiglio d’Europa che ha lanciato l’iniziativa [#Notinmyparliament](#) nel 2018 (cfr. il [video](#));

[Political violence targeting women](#) – un polo di ricerca creato da ACLED allo scopo di creare una piattaforma con informazioni pressoché in tempo reale sulla violenza politica contro le donne e, in particolare, contro quelle che occupano posizioni di potere.

In Argentina, la violenza politica è stata citata fra le forme di violenza inserite nella legge n. 26.485 volta a prevenire, sanzionare ed eliminare la violenza sulle donne negli ambiti in cui sviluppano delle relazioni interpersonali.

Azioni da svolgere per raggiungere l’**OO5.3**:

SA5.3.1 Incoraggiare delle politiche volte a conciliare lavoro e vita privata per sostenere la partecipazione di chi svolge un lavoro di cura. *Ad es., flessibilità, allattamento nei luoghi di lavoro, creazione di asili nido e di parchi gioco per le famiglie, congedi di paternità della stessa durata di quelli di maternità, alle stesse condizioni retributive, ecc.*

- **RA** Distribuzione più equa del lavoro riproduttivo, riduzione dei pregiudizi di genere relativi ai congedi parentali e un migliore equilibrio tra vita personale e professionale volta a una maggiore soddisfazione e produttività.
- **PT** Dipendenti che si identificano in ogni genere e che operano nel settore pubblico e privato.

 **Sugeriamo di consultare le seguenti risorse:**

Certificazione [Family Audit](#) – un’iniziativa promossa nella provincia di Trento, riconosciuta come [buona pratica](#) dall’EIGE. Si tratta di uno strumento, associato un marchio, assegnato alle aziende che sono attente e favoriscono la conciliazione tra lavoro e vita privata.

3.6 Priorità 6: Ricerca e monitoraggio

Obiettivo strategico 6

Misurare in maniera efficace, monitorare e parlare dell'uguaglianza di genere nell'arena politica conducendo allo stesso tempo delle ricerche approfondite per individuare i progressi, apportare delle modifiche mirate e offrire un quadro completo delle dinamiche di genere in politica.

Obiettivi operativi

SO6.1 Monitorare e valutare lo stato e i progressi legati in merito alla parità di genere utilizzando una serie di indicatori e statistiche volti a misurare l'impatto dei provvedimenti adottati.

SO6.2 Promuovere la ricerca nel campo degli studi di genere all'interno degli istituti di alta formazione, concentrandosi, in particolare, sulla rappresentanza femminile e la partecipazione delle donne alla vita politica.

AZIONI SPECIFICHE

Azioni da svolgere per raggiungere l'**OO6.1**:

SA6.1.1 Istituire dei registri, facendo ricorso a dati statistici disaggregati per genere, per condurre degli studi dettagliati sulla presenza delle donne in politica e nei processi decisionali.

- **RA** Maggiore riconoscimento, conoscenza e consapevolezza degli ostacoli e delle discriminazioni di genere che impediscono alle donne di entrare in politica e prendere parte ai processi decisionali, allo scopo di portare avanti delle politiche attente e degli interventi mirati.
- **PT** Istituzioni pubbliche, organizzazioni specializzate nell'analisi dei dati e enti di monitoraggio indipendenti.



Suggeriamo di consultare le seguenti risorse:

[Gender Statistics Database](#) a cura dell'EIGE; contiene dei dati sul numero di uomini e donne in posizioni apicali in diversi settori allo scopo di fornire delle statistiche affidabili che potrebbero essere utilizzate per monitorare la situazione attuale e individuare i trend;

[Women Count](#) – Piattaforma per la raccolta dei dati sui generi. Cfr. il profilo dell'Italia;

[Position paper 2023 for goal 5](#) a cura di ARVIS, misura e monitora gli obiettivi di sviluppo sostenibile a livello europeo e nazionale. È possibile consultare anche il [database](#) degli indicatori ODS;

[Gender equality index of Italy](#) con diversi indicatori relativi anche alla sfera pubblica;

[Manuale per l'analisi di genere](#) a cura dell'Agenzia Italiana per la cooperazione allo sviluppo;

[Gender Equality indicators: What, Why and How?](#) – suggerimenti pratici a cura dell'OECD.

SA6.1.1 Condurre una valutazione interna per misurare l'adeguatezza, l'efficacia e la rilevanza delle pratiche istituzionali e aziendali volte a promuovere parità di genere.

- **RA** Individuazione e rafforzamento dei punti deboli nell'ambito delle misure volte a promuovere la parità di genere, attuazione dei provvedimenti e maggiore trasparenza.
- **PT** Aziende private, istituzioni pubbliche e altre organizzazioni.



Sugeriamo di consultare le seguenti risorse:

[Inclusion Impact Index](#) a cura di Valore D. L'indice misura l'impatto in quattro macro-aree: governance, abilità di attrarre, sviluppare e valorizzare i talenti femminili nel corso del tempo. Ciascun indicatore si basa sugli standard di sostenibilità internazionali e l'azienda può, quindi, usare i risultati per redigere la dichiarazione non finanziaria prevista dal bilancio annuale;

[Gender Gap Analysis Tool](#) – uno strumento di autovalutazione a cura del Global Compact delle Nazioni Unite, collegato ai WEP (*Women's Empowerment Principles*);

[Standard 405](#) sulla diversità e l'inclusione a cura del GRI (Global Reporting Initiative), in base al quale nel settore privato bisognerebbe raccogliere e analizzare la maggior parte dei dati statistici (numero di assunzioni, numero di promozioni e salari) disaggregandoli per genere.

SA6.1.3 **Attenersi alla direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva.** *Ogni lavoratorā, nella fase di selezione, ha il diritto di ricevere informazioni in merito alla retribuzione iniziale e alla fascia retributiva prevista.*

- RA Maggiore consapevolezza e riduzione del divario retributivo di genere allo scopo di promuovere delle politiche più eque da parte di enti e aziende.
- PT Dipendenti delle aziende private.

Azioni da svolgere per raggiungere l' **SO6.2**:

SA6.2.1 **Sostenere la ricerca sui temi legati al genere e alla partecipazione politica e promuovere gli studi di genere allo scopo di approfondire le dinamiche di genere e smantellare i meccanismi patriarcali tuttora presenti in politica.**

- RA Approfondire a livello accademico le conoscenze relative alle dinamiche di genere in politica allo scopo di elaborare delle misure e delle pratiche più attente alle specificità di genere.
- PT Docenti, gruppi di ricerca, analist3, studenti e decisor3 politich3 che si occupano della partecipazione delle donne in politica.



Sugeriamo di consultare le seguenti risorse:

[Culture di genere](#) – Centro di ricerca interuniversitario sugli studi di genere;

[Centro studi sul genere e l'educazione](#) – promosso dall'università di Bologna;

[ABCD](#) - centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere dell'Università di Milano-Bicocca;

[CIRQUE](#) - entro interuniversitario di ricerca queer;

[Studi e Politiche di Genere](#) – Master universitario di primo livello;

[Gender studies](#) promosso dall'Università di Pisa.

4. Risorse

Di seguito riportiamo una tabella ricca di spunti, ma non esaustiva, su una serie di **organizzazioni, iniziative, strumenti e materiali** utili ai fini dell'attuazione della strategia italiana per la parità di genere.

**Ogni voce è associata a una breve descrizione e sono fornite delle indicazioni circa l'ambito di applicazione (livello locale, nazionale ed europeo) e l'area prioritaria di riferimento.*

TITOLO	BREVE DESCRIZIONE	LIVELLO	PRIORITÀ
Stereotipi di genere stereotipidigendere.eu/	Uno strumento completo e gratuito per affrontare il tema degli stereotipi e dell'uguaglianza di genere nelle scuole primarie e secondarie.	Nazionale	Priorità 1
Rewiring project re-wiring.eu/	RE-WIRING mira a ripristinare il rapporto con le istituzioni per prevenire e sovvertire le disuguaglianze di genere, catalizzare i processi di cambiamento e convogliare diverse risorse nel processo di ricerca.	Europeo	Priorità 1
AIDOS aidos.it	AIDOS si concentra sull'emancipazione di donne e ragazze mediante dei progetti nel campo della salute sessuale e riproduttiva, l'emancipazione economica, l'istruzione e la formazione.	Nazionale e Internazionale	Priorità 1, 2 e 3
<i>Inspiring girls</i> (promosso da Valore D) videohub.inspiring-girls.com	Il progetto, promosso in Italia e in altri paesi, mira a mettere in discussione gli stereotipi di genere nel mondo dell'istruzione e del lavoro permettendo alle ragazze di entrare in contatto con donne leader di diversi settori. L'iniziativa è rivolta a ragazze di età compresa tra i 10 e i 15 anni, mediante laboratori, sessioni di <i>mentoring</i> e la campagna sui social dal titolo " <i>Non è da maschio</i> ".	Internazionale	Priorità 1 e 3
<i>Intheboardroom</i> (promosso da Valore D) intheboardroom.it	Il programma prevede dei corsi, delle discussioni e delle attività di <i>networking</i> con figure esperte, percorsi di <i>coaching</i> e laboratori di <i>self empowerment</i> finalizzati all'inserimento e alla promozione dell'inclusione di donne di talento nei consigli di amministrazione.	Nazionale	Priorità 2
Arcigay www.arcigay.it/	Arcigay è la principale associazione LGBTI italiana senza scopo di lucro. A livello nazionale agisce direttamente come soggetto di iniziativa politica e istituzionale. A livello locale sostiene i comitati e le associazioni affiliate.	Locale, Nazionale	Priorità 2 e 3
Valore D valored.it	È la prima associazione che promuove la parità di genere e una cultura inclusiva per incentivare la crescita delle aziende e del Paese.	Internazionale	Priorità 3

Consulta delle Donne	Un'iniziativa promossa a livello nazionale che riunisce le donne provenienti da diversi settori allo scopo di farle dialogare in merito alla parità di genere e all'emancipazione femminile, influenzando il dibattito politico e pubblico riguardo alle questioni di genere.	Locale & Nazionale	Priorità 3
Circolo Arci arci.it	Progetto SWAT <i>Supporting Women, Arousing Talents</i> htPTS://www.arci.it/campagna/s-w-a-t/	Nazionale	Priorità 3
Non una di meno nonunadimen.worpress.com	Rete e associazione politica attiva a livello nazionale	Locale e Nazionale	Priorità 3
Rete per la parità www.reteperlaparita.it/	La rete per la parità è tra le associazioni che hanno partecipato attivamente all'Alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile fin dal 2016.	Nazionale	Priorità 3
Donne in quota donneinquota.org/	Fondata a Milano nel 2006, mira ad aumentare la partecipazione delle donne in politica. L'organizzazione si occupa principalmente del raggiungimento dell'equilibrio di genere nella rappresentanza politica e nella rappresentazione delle donne sui media.	Nazionale	Priorità 3
Rete di donne in politica retedidonneperlapolitica.wordpress.com/	Con sede a Genova, l'associazione mira a combattere gli stereotipi di genere, la violenza contro le donne e le discriminazioni basate sul genere e l'orientamento sessuale. La sua <i>mission</i> è quella di aumentare la presenza delle donne nei ruoli decisionali e promuovere la cultura delle donne.	Locale	Priorità 3
ASVIS – Alleanza italiana per lo Sviluppo sostenibile asvis.it/goal5	È una rete di oltre 300 soggetti impegnati in favore dell'attuazione dell'Agenda 2030 delle Nazioni unite.	Nazionale	Priorità 3 e 6
Inclusion Impact Index (promosso da Valore D) inclusionimpactindexplus.valored.it/landing	L'Inclusion Impact Index offre alle aziende l'opportunità di mappare le loro politiche in favore della diversità e dell'inclusione e misurarne l'efficacia.	Europeo	Priorità 6
Genport genderportal.eu	GenPORT è un portale gestito da una <i>community</i> volto alla condivisione di conoscenze e azioni collaborative sul genere e le scienze.	Nazionale	Priorità 6

5. Organizzazioni e alleanze strategiche a livello locale e nazionale

Per raggiungere gli obiettivi proposti occorre adottare un approccio **collaborativo** in grado di coinvolgere diversi enti: non solo istituzioni pubbliche a livello nazionale e locale, ma anche organismi indipendenti, organizzazioni della società civile, agenzie internazionali e singoli individui. Il ruolo dei media, delle istituzioni accademiche e di altri *stakeholder* chiave è, infatti, cruciale.

Tra questi soggetti ricordiamo:

- > **istituzioni locali** – consigli, giunte comunali e altri organi amministrativi che svolgono un ruolo di rilievo nell’attuazione di provvedimenti e misure politiche;
- > **istituzioni nazionali** - ministeri e organismi che si occupano di parità di genere;
- > **partiti politici e persone candidate alle elezioni;**
- > **organizzazioni della società civile** - associazioni di quartiere, organizzazioni dal basso e centri sociali in grado di incoraggiare il coinvolgimento e la partecipazione all’interno della comunità;
- > **istituti di formazione** - scuole e università che possono contribuire inserendo il tema dell’uguaglianza di genere nei programmi;
- > **organizzazioni non governative (ONG)** – le associazioni si occupano dei diritti delle donne, di giustizia sociale e di sviluppo locale possono fornire conoscenze ed esperienze e attivare percorsi di *advocacy*;
- > **aziende** in grado di adottare dei provvedimenti volti a garantire la parità di genere all’interno delle proprie politiche allo scopo di promuovere iniziative di responsabilità sociale d’impresa;
- > **gruppi e reti di donne** - organizzazioni e reti a livello locale e nazionale che offrono sostegno risorse e che si battono per la parità di genere;
- > **media** - giornalisti che possono sensibilizzare e informare l’opinione pubblica sui temi riguardanti l’uguaglianza di genere.
- > **società civile** - persone che hanno il potere di innescare dei cambiamenti con le loro azioni quotidiane, partecipando ai movimenti per la giustizia sociale, esercitando il loro diritto di voto, ecc.

Ciascuno di questi attori può contribuire alla promozione e all’attuazione di una strategia per la parità di genere, creando un panorama politico più equo e inclusivo.

6. Monitoraggio e valutazione

Una solida strategia per l'uguaglianza dei generi non può prescindere da una fase di monitoraggio e valutazione nel corso della quale saranno prese in esame tutte le azioni intraprese. Tuttavia, gli indicatori e le misure specifiche di verifica per gli obiettivi formulati non stati inclusi a causa delle limitazioni legate al progetto CERV, che rendono tale verifica non sostenibile all'interno dei confini di un progetto finanziato dall'UE di questa portata. Questa sezione fornisce degli spunti sulle misure che possono essere attuate a questo scopo.

Di seguito elenchiamo alcune azioni volte a **monitorare** in maniera efficace l'attuazione della strategia per l'uguaglianza dei generi.

- ☞ **Raccogliere i dati con cadenza regolare** in merito alla partecipazione delle donne alla vita politica e istituzionale e capacità di ricoprire ruoli apicali.
- ☞ **Raccogliere i riscontri forniti dai soggetti interessati** mediante delle consultazioni regolari con donne impegnate in politica e organizzazioni della società civile.
- ☞ **Analisi dei progressi** mediante delle valutazioni periodiche rispetto agli obiettivi da raggiungere, l'analisi delle tendenze nel corso del tempo e il confronto con altre regioni o Paesi, soprattutto nel contesto europeo.

I seguenti **indicatori chiave di rendimento** possono essere utilizzati allo scopo di valutare l'efficacia della strategia.

- Percentuale in termine di rappresentanza politica: percentuale di donne che ricoprono delle cariche politiche a livello locale, regionale e nazionale.
- Dati delle elezioni: numero di donne, numero di donne elette e che occupano delle posizioni apicali all'interno dei partiti politici e delle aziende private.
- Indice di parità di genere: un confronto tra il numero di donne e uomini che ricoprono delle posizioni apicali.
- Sondaggi relativi alla percezione dell'opinione pubblica: analisi dell'atteggiamento dell'opinione pubblica nei confronti delle donne ricoprono dei ruoli di potere e occupano delle posizioni apicali.
- Corsi di formazione e sviluppo di opportunità: disponibilità e diffusione di programmi progettati per permettere alle donne di ottenere maggiore potere dal punto di vista politico.




Suggeriamo di consultare le seguinti risorse che forniscono dei dati preziosi per valutare l'efficacia delle strategie per l'uguaglianza dei generi in Italia e in Europa.

Lo [European Institute for Gender Equality](#) (EIGE) mette a disposizione risorse, ricerche e dati statistici sulla parità di genere in Unione europea, relativi anche alla sfera politica.

[L'ISTAT](#) fornisce dati statistici sulle questioni di genere in Italia, con approfondimenti sulla partecipazione delle donne alla vita politica.

[EUROSTAT](#) è l'istituto europeo di statistica che mette a disposizione dei dati sulla parità di genere in tutti i Paesi dell'Unione europea.



[La Strategia per la parità di genere del Consiglio d'Europa](#) offre delle linee guida e degli standard di riferimento per la parità di genere, anche in ambito politico. Sugeriamo di consultare il portale di monitoraggio per analizzare i metadati raccolti a livello europeo in merito al seguente ambito: *“Leading equally throughout society”*.

7. Comunicazione e *advocacy*

Questa sezione si riferisce a una serie di azioni fondamentali per sensibilizzare, ottenere sostegno e influire sui cambiamenti politici. Il progetto FEMABLE, pensato per sviluppare delle strategie nazionali in tutti i Paesi partner, prevede delle iniziative di comunicazione e *advocacy*. Di seguito riportiamo gli obiettivi individuati, i gruppi target, le attività che potrebbero essere replicate in altri contesti a fini divulgativi.

PER QUALE RAGIONE è necessario promuovere delle campagne di comunicazione e di *advocacy*?

- Al fine di garantire l'**adozione delle strategie nazionali per l'uguaglianza dei generi** nei Paesi partner del progetto, presentandole online e permettendo a più persone, provenienti dagli Stati membri dell'Unione europea, di accedervi.
- Al fine di permettere ai soggetti interessati di acquisire **le capacità, le competenze e le conoscenze necessarie** per occuparsi di questi temi e promuovere le iniziative relative alla parità di genere.
- Al fine di creare **dei modelli** che possano sostenere la diffusione e l'attuazione delle strategie per l'uguaglianza dei generi sviluppate.
- Al fine di **ispirare e fornire informazioni** a chi desidera elaborare delle strategie tese a raggiungere l'uguaglianza dei generi e l'inclusione a livello politico in Europa.

A CHI si rivolgono?

Queste iniziative sono rivolte a diverse organizzazioni e partner strategici, descritti nella *sezione 5*, attivi a livello locale e nazionale. Tra questi ricordiamo: enti che si occupano di parità di genere, autorità pubbliche (comuni e ministeri), partiti politici, persone candidate alle elezioni (a livello locale, nazionale o europeo); mass media, organizzazioni della società civile, ONG impegnate nella lotta alle discriminazioni di genere; gruppi di ricerca che si occupano di studi di genere e partecipazione politica; elettorato giovane.

CHE tipo di attività saranno svolte al fine di ottenere dei buoni risultati?

- (2) *laboratori e seminari* sulla strategia per l'uguaglianza dei generi che prevedono la partecipazione di persone impegnate nel promuovere cambiamenti a livello politico. Nel corso dei laboratori saranno utilizzati scenari e attività interattive allo scopo di offrire esperienze di apprendimento pratiche.
- (2) *eventi ibridi* volti a promuovere delle discussioni pubbliche sulla partecipazione delle donne alla vita politica e l'importanza della rappresentanza femminile a livello locale, nazionale ed europeo. Gli eventi finali saranno volti a mostrare le buone pratiche e attuare delle strategie per l'uguaglianza di genere con donne impegnate in politica.

IV. BIBLIOGRAFIA

1. **ASviS. (2023).** *L'eguaglianza di genere: Un obiettivo trasversale.* Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile. Disponibile all'indirizzo [htPTs://asvis.it/public/asvis2/files/Pubblicazioni/PositionPaper/2023/PositionPaperASviSGoal5_eguaglianza_genere.pdf](https://asvis.it/public/asvis2/files/Pubblicazioni/PositionPaper/2023/PositionPaperASviSGoal5_eguaglianza_genere.pdf)
2. **Camera dei deputati XVIII LEGISLATURA. (2022, March 2).** *Legislazione e politiche di genere. Documentazione e ricerche.* Disponibile all'indirizzo [htPTs://documenti.camera.it/leg18/dossier/pdf/ID0007.pdf?_1704808444747](https://documenti.camera.it/leg18/dossier/pdf/ID0007.pdf?_1704808444747)
3. **Commissione per le Pari Opportunità & Servizio donna della Provincia autonoma di Bolzano–Alto Adige/Eurac Research. (2022).** *Più donne in politica. Prospettive e soluzioni.* Bolzano, Italia. Disponibile all'indirizzo [htPTs://webassets.eurac.edu/31538/1655820094-frauenstudie_it_web.pdf](https://webassets.eurac.edu/31538/1655820094-frauenstudie_it_web.pdf)
4. **Council of Europe. (2018).** *Gender Equality Strategy 2018-2023.* Disponibile all'indirizzo [htPTs://rm.coe.int/ge-strategy-2018-2023/1680791246](https://rm.coe.int/ge-strategy-2018-2023/1680791246)
5. **Department for Equal Opportunities, Presidency of the Council of Ministers. (2021, July).** *Gender Equality Strategy.* Disponibile all'indirizzo [htPTs://www.pariopportunita.gov.it/media/2049/strategia_parity_genere_en.pdf](https://www.pariopportunita.gov.it/media/2049/strategia_parity_genere_en.pdf)
6. **Food and Agriculture Organization of the United Nations. (2017).** *Regional Gender Equality Strategy for the Near East and North Africa 2017-2020.* FAO. Disponibile all'indirizzo [htPTs://www.fao.org/3/i7116e/i7116e.pdf](https://www.fao.org/3/i7116e/i7116e.pdf)
7. **International Planned Parenthood Federation. (2017).** *IPPF 2017 Gender Equality Strategy.* Disponibile all'indirizzo [htPTs://www.ippf.org/sites/default/files/2018-04/IPPF%202017%20Gender%20Equality%20Strategy%20-%20English.pdf](https://www.ippf.org/sites/default/files/2018-04/IPPF%202017%20Gender%20Equality%20Strategy%20-%20English.pdf)
8. **Camera dei Deputati. (2023).** *Parità di Genere.* Camera dei Deputati. Disponibile all'indirizzo [htPTs://www.camera.it/temiap/documentazione/temi/pdf/1355827.pdf?_1707213665904](https://www.camera.it/temiap/documentazione/temi/pdf/1355827.pdf?_1707213665904)
9. **Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. (2020).** *Cuaderno de participación y formación. Registro de Promotorxs. Territoriales de Género y Diversidad a Nivel Comunitario Tejiendo Matria.* Disponibile all'indirizzo [htPTs://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuaderno_de_participacion_y_formacion_-_registro_tejiendo_matria.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuaderno_de_participacion_y_formacion_-_registro_tejiendo_matria.pdf)
10. **Ministerio de igualdad, Gobierno de España. Instituto de las Mujeres. (2022).** *Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025.* Disponibile all'indirizzo [htPTs://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1824.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1824.pdf)

11. **Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, Gobierno de Argentina (2023).** *Guía de Recursos para Organizaciones Sociales y Comunitarias del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.* Disponible all'indirizzo [htPTs://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/33](https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/33)
12. **Ministry of Health and Social Protection, Government of Albania. (2021).** *National Strategy for Gender Equality 2021-2030.* Disponible all'indirizzo [htPTs://shendetesia.gov.al/wp-content/uploads/2022/02/WEB_Strategjia-Kombetare-EN.pdf](https://shendetesia.gov.al/wp-content/uploads/2022/02/WEB_Strategjia-Kombetare-EN.pdf)
13. **OCDE and Government of Colombia (2021).** *Promoción del acceso a la política por parte de las mujeres a nivel local en Colombia. Caja de Herramientas OCDE.* Ministerio de Justicia y del Derecho. Disponible all'indirizzo [htPTs://www.minjusticia.gov.co/programas-co/tejiendo-justicia/Documents/publicaciones/genero/Caja%20de%20Herramientas%20OCDE%20Participaci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20de%20Mujeres%20FINAL%20Junio%202021.pdf](https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/tejiendo-justicia/Documents/publicaciones/genero/Caja%20de%20Herramientas%20OCDE%20Participaci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20de%20Mujeres%20FINAL%20Junio%202021.pdf)
14. **Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità, Governo italiano. (2021).** *Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026.* Disponibile all'indirizzo [htPTs://www.pariopportunita.gov.it/media/2022/national-strategy-for-gender-equality-2021-26.pdf](https://www.pariopportunita.gov.it/media/2022/national-strategy-for-gender-equality-2021-26.pdf)
15. **United Nations Development Programme. (2022).** *Diagnóstico para El Salvador del Índice de Paridad Política.* UNDP. Disponible all'indirizzo [htPTs://www.undp.org/es/el-salvador/publicaciones/diagnostico-para-el-salvador-del-indice-de-paridad-politica](https://www.undp.org/es/el-salvador/publicaciones/diagnostico-para-el-salvador-del-indice-de-paridad-politica)