



Roma, 21 giugno 2022

Al Tavolo Permanente Per il
Partenariato Economico e Sociale

c.a. Coordinatore Prof. Tiziano Treu

OGGETTO: osservazioni scritte relative all'approfondimento sui temi oggetto dell'informativa del Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia Elena Bonetti in merito all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza

Gent.mo Prof. Treu,

in merito alla riunione di codesto Tavolo di Partenariato concernente l'oggetto, si inviano le osservazioni scritte dell'Osservatorio Civico PNRR e, per quanto di competenza, si rappresenta quanto segue.

PARITÀ DI GENERE

In premessa, appare opportuno evidenziare che la **parità di genere** è una priorità strategica e trasversale del PNRR. È stato ampiamente scritto e descritto nella pianificazione strategica del PNRR e nei vari documenti di analisi prodotti, *in primis* in [quello della Ragioneria generale dello Stato e del Dipartimento del Tesoro del MEF](#), in cui si sottolinea che l'approccio di genere trasversale adottato contribuirà a superare le attuali "politiche di genere" frammentate e occasionali in favore di interventi strutturali per combattere le disuguaglianze di genere. Il PNRR però affronta la parità di genere da un punto di vista **principalmente occupazionale**. Lo stesso approccio si rileva anche nella complementare Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026. Il PNRR e la Strategia nazionale, infatti, **non aggrediscono nel profondo le cause sociali e culturali che determinano il divario di genere** che i due documenti programmatici intendono colmare. È necessario, infatti, **investire nel contrasto alle discriminazioni di genere in ciascun ambito della vita del nostro Paese per scardinare e, quindi, cambiare alle radici quella cultura di stampo patriarcale che da secoli – nonostante le leggi in vigore – non consente alle donne di avere accesso alle stesse opportunità di vita, di lavoro che hanno i loro fratelli, i compagni di banco, di scrivania o di vita, gli uomini, insomma**. Se non si parte da questa evidenza per disegnare e implementare politiche trasversali e complementari, sarà pressoché impossibile raggiungere l'obiettivo che il PNRR si pone, ovvero risalire di cinque punti la classifica dell'Indice sull'Uguaglianza di Genere dell'EIGE entro il 2026.



PROMOZIONE DELLE STEM

La promozione delle STEM, programmata nell'ambito della Missione 4, non è una condizione sufficiente per favorire la parità di genere. Gli investimenti che intendono intervenire sul gap educativo esistente non considerano infatti gli ostacoli di natura socioculturale che le donne incontrano nell'accesso al mondo del lavoro. I dati dimostrano che la sottorappresentanza femminile nelle discipline STEM non riguarda solo il percorso formativo, ma anche l'accesso al mondo del lavoro, dove stereotipi di genere e condizioni contrattuali discriminano le donne¹. In Italia, infatti, nonostante le donne rappresentino il 36% delle persone laureate in discipline STEM e conseguano il titolo di laurea con votazioni superiori ai loro colleghi uomini, solo una su tre riesce ad accedere effettivamente a carriere di ricerca² o a ricoprire gli incarichi più remunerativi nel settore delle STEM. Non è quindi sufficiente limitare gli investimenti alla promozione dell'insegnamento delle discipline STEM, ma è **necessario intervenire affinché siano contrastate discriminazioni e stereotipi che ostacolano l'equo accesso delle donne al mercato del lavoro e a tutte le relative posizioni professionali dei settori di impiego delle discipline in questione.**

POLITICHE OCCUPAZIONALI E CONDIVISIONE DEI CARICHI DI CURA FAMILIARI

Le soluzioni politiche identificate dal PNRR e dalla *Strategia per la parità* per incrementare l'occupazione femminile sono inadeguate per favorire la parità di genere in Italia. Gli investimenti previsti dalla Missione 5 - Componente 1 appaiono insufficienti e frammentari. Le politiche occupazionali pianificate **non prendono in considerazione la complessità e la molteplicità dei bisogni che caratterizzano le donne.** Si pensi ad esempio alle lavoratrici agricole o alle donne in fuoriuscita dalla violenza che hanno bisogni specifici a cui politiche standardizzate non sono in grado di rispondere. È quindi necessario ripensare gli strumenti messi in campo, partendo da una **puntuale analisi intersezionale dei bisogni³ soprattutto delle lavoratrici più vulnerabili, includendo anche quelle non considerate nel Piano (es. lavoratrici con contratti non tutelanti o impiegate nel settore informale), per assicurare anche a loro un'equa e dignitosa partecipazione al mercato del lavoro.** Per programmare politiche più efficaci è inoltre necessario disporre dei dati Istat sulla partecipazione al mercato del lavoro e occupazione disaggregati per genere – già disponibili a livello nazionale e regionale –, riguardanti anche il livello comunale.

È inoltre **urgente ripensare il sistema di welfare** per rispondere ai bisogni di una popolazione che invecchia e per supportare le famiglie nella gestione della cura genitoriale. Le politiche volte a **rendere il lavoro di cura una questione di rilevanza pubblica** non devono però risolversi in mere misure di assistenza o in stanziamenti frammentari. Devono essere ripensate in modo che possano incidere positivamente sull'occupazione femminile, da un lato, liberando il tempo delle donne e, dall'altro, offrendo loro nuovi posti di lavoro, di qualità, regolarmente ed equamente retribuiti. Non vanno in questa direzione gli investimenti messi in

¹ ISTAT, [Rapporto BES 2021: il benessere equo e sostenibile in Italia](#), 2021, Assolombarda, ⁰⁵ [servatorio Talents Venture STEAMiamoci sul Gender Gap nelle facoltà STEM](#), Edizione 2020.

² ISTAT, *op. cit.*

³ Con "analisi intersezionale dei bisogni" ci si riferisce ad una tipologia di valutazione che prenda in considerazione quella molteplicità di fattori (es. genere, etnia, classe sociale, dis/abilità, orientamento sessuale, identità di genere, religione, età, nazionalità, status migratorio) che, intersecandosi, modellano le identità e le esperienze di vita delle singole persone, determinando anche i loro specifici bisogni multidimensionali.



campo dal PNRR, volti principalmente al potenziamento di asili nido e del tempo pieno nelle scuole primarie. Essi, infatti, non considerano la complessità del tema in questione né promuovono misure per favorire un'equa condivisione dei carichi di cura nell'ambito familiare o modelli innovativi di servizi **pubblici flessibili e rispondenti ai bisogni di genere (*gender-responsive public services*)** e culturali.

Per programmare politiche più efficaci di gestione dei carichi di cura, si ritiene di fondamentale importanza disporre dei seguenti dati:

- disponibilità dei servizi integrativi a quelli educativi per l'infanzia (es. centri estivi, centro per minori e famiglie) e a quelli per persone con disabilità e/o anziane;
- utilizzo congedi parentali obbligatori e facoltativi per genere;
- intensità del carico di lavoro, funzioni svolte e livelli di benessere delle/dei caregiver non professionali (es: familiari e/o amicali);
- uso di forme di lavoro agili (es. smart working e telelavoro) disaggregati per genere, età, nazionalità, livello di istruzione e composizione familiare.

MONITORAGGIO IMPATTO PARITÀ DI GENERE

Per circa l'80% degli investimenti previsti dal PNRR non è esplicitato l'obiettivo. Non è chiaro come questi contribuiranno ad aumentare la parità di genere. L'utilizzo degli indicatori annualmente monitorati dal Bilancio di genere dello Stato, nonché quelli di benessere equo e sostenibile (BES-DEF) e quelli previsti del modello MACGEM-IT predisposto per una valutazione complessiva del PNRR, non sono sufficienti a rilevare la complessità del fenomeno. Tali indicatori permetterebbero infatti di misurare solo alcuni degli effetti che il PNRR potrebbe produrre (es. tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro). Per verificare come ciascuna Missione contribuirà ad aumentare la parità di genere nel nostro Paese, **è necessario predisporre indicatori ad hoc che permettano di valutare l'impatto che ciascuna riforma e investimento avrà sulla vita delle donne e sulla loro opportunità di partecipare attivamente alla vita economica, sociale, politica e culturale del nostro Paese.** È determinante quindi **assicurare un regolare monitoraggio, qualitativo e quantitativo**, che non può prescindere da una puntuale **raccolta periodica di dati disaggregati per genere e liberi da stereotipi.**

OSSERVATORIO NAZIONALE PER L'INTEGRAZIONE DELLE POLITICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

Secondo il decreto d'istituzione⁴, l'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere sarà costituito da 24 componenti, di cui 5 appartenenti ad associazioni impegnate sul tema della parità di genere. Si ritiene però che, **per garantire un confronto ampio e trasversale con le molte realtà**

⁴ [DPCM del 22 febbraio 2022.](#)



femminili e femministe esistenti, sia necessario allargare la compagine in questione. Inoltre, allo stato attuale, non si conoscono i **criteri utilizzati per la selezione** di tali organizzazioni, di cui si richiede la tempestiva pubblicazione.

VIOLENZA MASCHILE CONTRO LE DONNE

La prevenzione e il contrasto alla violenza maschile contro le donne rimangono gravemente assenti nel PNRR, nonostante tale fenomeno impedisca il raggiungimento delle pari opportunità e il pieno sviluppo del sistema-Paese. L'Istituto europeo per l'eguaglianza di genere (EIGE) ha infatti stimato che la violenza maschile contro le donne costa circa 49,1 mld l'anno all'Italia, una cifra che include – tra le altre voci – anche il costo della mancata partecipazione delle donne alla vita economica, sociale, politica e culturale del nostro Paese dovuta alla violenza subita. Per tale motivo è necessario che tutte le politiche, comprese quelle previste dal PNRR, mirino a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena partecipazione delle donne alla vita del Paese. In tale prospettiva, è quindi fondamentale **assicurare che i temi della prevenzione, della protezione e del contrasto alla violenza maschile sulle donne informino sistematicamente tutte le politiche, le riforme e la decisione di spesa** adottate, a partire da quelle economico-finanziarie fino ad arrivare a quelle sanitarie. Al contempo è necessario **eliminare la neutralità che caratterizza le politiche del nostro Paese, valutare l'impatto** che ciascuna politica o decisione di spesa pubblica può avere sulla vita delle donne, in particolare di coloro che vivono o hanno vissuto in condizioni di violenza, e tenerne conto per migliorare il quadro strategico-programmatico presente e futuro. Bisogna superare l'idea che il Piano anti-violenza finanziato da legge con 15 mln di euro annui, che in base a chi governa possono duplicare o triplicare, sia l'unica politica di questo Paese per prevenire e contrastare la violenza maschile contro le donne, nonché per supportare le donne che la subiscono.

Non aver declinato il tema della violenza di genere nelle missioni del PNRR e aver relegato il tema ad un Piano *ad hoc* con risorse limitate significa aver perso una grande opportunità in termini di investimento economico, ma soprattutto culturale per contribuire a prevenire e contrastare violenza maschile contro le donne in Italia. In molte delle misure del PNRR si sarebbero infatti potute inserire azioni specifiche per prevenire la violenza e supportare le donne. A tal proposito, vi diamo tre esempi concreti su come il tema della violenza si sarebbe potuto integrare nell'ambito del PNRR:

Missione 5 – Componente 1 – Riforma 1.1

Il Programma nazionale per la Garanzia di occupabilità (GOL) che ha dato avvio alla riforma per le politiche attive del lavoro **avrebbe potuto includere esplicitamente** nella platea beneficiaria **le donne che hanno subito violenza**, prese in carico dai servizi specializzati, tra i target del GOL. Ciò avrebbe permesso di dedicare anche a loro le sperimentazioni di “forme di occupazione protetta” e di “percorsi di accompagnamento al lavoro personalizzati” previsti dallo stesso Piano, da co-progettare con le donne, i centri anti-violenza e le case rifugio che le hanno in carico, nonché con i servizi territoriali e tutti gli attori delle reti locali. Per tale ragione **è auspicabile che il Governo dia chiare indicazioni alle Regioni per garantire un'attuazione della riforma che tenga conto anche dei bisogni specifici delle donne in fuoriuscita dalla violenza.**



Missione 5 – Componente 1 – Riforma 1.3

L'investimento destinato a potenziare i Centri per l'Impiego (CPI) avrebbe potuto prevedere l'inserimento di moduli di formazione sul tema della violenza contro le donne rivolti al personale dei Centri per l'impiego. Le specificità dei bisogni delle donne in fuoriuscita dalla violenza richiedono infatti una presa in carico personalizzata che il personale dei CPI spesso non è in grado di assicurare perché sprovvisto delle necessarie competenze e strumenti per attivarla. Per tale ragione, è fondamentale introdurre regolari moduli di formazione continua così da garantire che le operatrici e gli operatori dei CPI utilizzino linguaggi, strumenti e approcci adeguati a rispondere ai bisogni delle donne.

Per tale ragione è **auspicabile che il Governo dia chiare indicazioni alle Regioni per garantire che nell'attuazione della riforma** si preveda l'inserimento di moduli di formazione obbligatoria sul tema della violenza maschile contro le donne, da strutturare ed erogare in stretta collaborazione con personale specializzato di centri antiviolenza e case rifugio.

Missione 5 – Componente 1 – Investimento 1.3

Le linee guida che definiscono i parametri minimi per il conseguimento della **certificazione della parità di genere** da parte delle aziende non contengono alcun riferimento alla violenza maschile contro le donne, sebbene potrebbero rappresentare un'ottima opportunità per sensibilizzare il personale di aziende private sul tema, in particolare in termini di prevenzione e di supporto alle lavoratrici impegnate in un percorso di fuoriuscita dalla violenza. Per tale ragione, le linee guida dovrebbero includere una sezione che valuti l'impegno delle aziende a:

- svolgere formazione, a tutti i livelli, sulla prevenzione e il contrasto della violenza contro le donne basata sul genere nonché sulla protezione delle donne che la subiscono, anche in collaborazione con centri antiviolenza e/o organizzazioni operanti nel settore della prevenzione e del contrasto alla violenza contro le donne basata sul genere;
- prevedere attività di informazione rivolte allo staff sugli strumenti di welfare (es. congedo per motivi di violenza) o politiche aziendali volte a supportare le donne impegnate in percorsi di fuoriuscita dalla violenza;
- istituire una figura o un ruolo specifico che si occupi di tutte le questioni correlate alla violenza contro le donne basata sul genere (formazioni, sensibilizzazione dipendenti, gestione degli strumenti per promuovere l'inserimento o il mantenimento del lavoro da parte delle donne che subiscono violenza);
- adottare linee guida e/o politiche, anche in collaborazione con i centri antiviolenza, per favorire l'inserimento lavorativo o il mantenimento del lavoro da parte delle donne impegnate in percorsi di fuoriuscita dalla violenza;



- sperimentare buone pratiche, anche in collaborazione con i centri antiviolenza, per favorire l'inserimento lavorativo o il mantenimento del lavoro da parte delle donne impegnate in percorsi di fuoriuscita dalla violenza;
- riconoscere gli effetti della violenza domestica e, nella misura in cui ciò sia ragionevolmente fattibile, attenuarne l'impatto nel mondo del lavoro.