

Parola d'ordine: rispetto

Uno sguardo d'insieme sulla parità di genere

di Maria Rita Cattani

L'uguaglianza in teoria e in pratica

L'espressione **parità di genere** indica una condizione di uguaglianza tra uomini e donne nella partecipazione a tutti gli aspetti della vita: sociali, economici e politici. È sancita dalla Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite e, in Italia, dall'articolo 3 della Costituzione.

Molti sono stati nel tempo i progressi verso la parità, ma ancora oggi non si è giunti alla sua piena affermazione, soprattutto a causa dei pregiudizi sociali che la ostacolano in settori quali il lavoro, la politica e l'istruzione.

Se dal punto di vista giuridico la parità di genere è un concetto consolidato, la sua applicazione pratica, in Italia e nel mondo, è tuttora un obiettivo realizzato solo parzialmente. L'ONU l'ha inserita nell'**Agenda 2030** per lo Sviluppo Sostenibile come Obiettivo n. 5: *Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze*. I traguardi principali che si propone questa iniziativa riguardano la tutela dei diritti fondamentali delle donne in quanto persone (eliminando le pratiche di discriminazione e violenza in qualsiasi modo realizzate), la lotta alle pratiche che limitano le libertà delle donne in ambito sessuale, riproduttivo e nelle scelte matrimoniali, la loro promozione in ambito lavorativo, nella vita pubblica e nella rappresentanza politica.

Nel **nostro Paese** l'obiettivo dell'effettiva parità di genere è ancora lontano: attualmente l'Italia si colloca in posizione intermedia tra i Paesi UE, al 14° posto nella classifica per Indice della parità di genere.

È tuttavia importante segnalare che negli ultimi anni il nostro Paese ha fatto registrare significativi progressi, se consideriamo che dieci anni fa l'Italia era in fondo alla classifica, al 22° posto, in una evidente situazione di forte squilibrio. Il progresso nel raggiungimento della parità di genere è stato determinato soprattutto da una maggiore presenza femminile nelle posizioni di vertice in ambito economico, politico e sociale, come ad esempio la partecipazione negli organi decisionali, nei consigli d'amministrazione e nei consigli regionali; inoltre, si è riscontrato un deciso miglioramento dei livelli di istruzione.

L'**ambito lavorativo**, viceversa, è quello in cui permangono le maggiori disparità di genere: per le donne i livelli retributivi sono sensibilmente inferiori a quelli degli uomini (-18%) e, soprattutto, risulta più difficile trovare un lavoro e mantenerlo nel tempo; infatti, gli impegni familiari spesso comportano l'abbandono del lavoro per la difficoltà di conciliare gli impegni lavorativi con quelli domestici. Se consideriamo che il lavoro domestico in Italia grava per l'80% sulle donne e solo per il 20% sugli uomini, risulta comprensibile come questa condizione rappresenti un forte ostacolo all'occupazione femminile, il cui livello, pari al 49%, indica che meno di una donna su due, tra i 15 e i 64 anni, ha un lavoro retribuito.

Parola d'ordine: rispetto

Per quanto gli interventi normativi siano essenziali per rimuovere gli ostacoli che impediscono il raggiungimento di un'effettiva parità di genere, è necessario che ciascuno di noi si interroghi su quello che personalmente può fare. Nei rapporti interpersonali, nelle nostre amicizie, nelle attività scolastiche e quando ci ritroviamo nei momenti di divertimento, dovremmo sempre ricordarci che il **rispetto reciproco**, e in particolare il rispetto verso le persone dell'altro sesso, è fondamentale per instaurare rapporti in un clima di **serenità e correttezza**. I giovani che sanno riconoscere una vera parità e dignità all'altro sesso saranno adulti che sapranno applicare questa parità e dignità in ogni ambito della loro vita, familiare, sociale e lavorativo.

La violenza sulle donne

Gli atti di violenza contro le donne rappresentano una gravissima forma di discriminazione verso il genere femminile, di cui abbiamo purtroppo riscontro quotidiano in relazione ai fatti di cronaca che avvengono nel nostro Paese. Oltre alle **violenze domestiche**, purtroppo molto diffuse e spesso con un tragico epilogo, dobbiamo registrare altre gravi forme di violenza contro le donne, come quelle che si realizzano con **molestie** fisiche oppure attuate sui social media o con la diffusione di immagini online.

Altrettanto grave è il capitolo delle **mutilazioni genitali** femminili e delle restrizioni alla libertà delle ragazze di operare le proprie scelte in ambito sessuale e affettivo, che si manifestano soprattutto all'interno di alcune comunità, spesso senza che se ne abbia adeguata informazione e consapevolezza.

L'evoluzione normativa verso la parità di genere in Italia

Nonostante il principio della parità di genere sia sancito dalla Costituzione all'articolo 3, il percorso per adeguare le norme del nostro ordinamento a questo principio è stato lungo e complesso.

Per quanto riguarda l'occupazione femminile, la **tutela delle lavoratrici madri** è stato uno dei principali obiettivi, considerando che la maternità era frequente motivo di licenziamento, ovvero di discriminazione nelle assunzioni.

Per promuovere una parità effettiva tra i sessi sono state previste le cosiddette **quote rosa**: norme che stabiliscono, in determinati settori, una presenza femminile proporzionale e obbligatoria. Nel 2003 l'articolo 51 della Costituzione, che sancisce il diritto dei cittadini di accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, è stato integrato con il seguente comma: «*A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità fra uomini e donne*».

Nel 2006, con il decreto legislativo n. 198, è entrato in vigore il **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**, che ha posto il divieto alle discriminazioni nel lavoro, nell'accesso alle prestazioni previdenziali, nell'arruolamento nelle forze armate. Nel 2021 il Codice ha subito alcune modifiche volte a rafforzare ulteriormente il contrasto al gap di genere in ambito lavorativo, prevedendo incentivi all'assunzione di personale femminile e sgravi fiscali per le aziende che adottano politiche utili a conciliare tempi di lavoro e di vita delle lavoratrici. È stata inoltre introdotta un'importante novità, quella della **certificazione della parità di genere**: un documento pubblico in cui ogni azienda che abbia più di 50 dipendenti deve riportare specifici indicatori sulle politiche di gestione del personale, tra cui le modalità di reclutamento, i livelli salariali e gli inquadramenti. In caso di omessa presentazione o di falsa comunicazione dei dati sono previste sanzioni.