

# act:ionaid

— REALIZZA IL CAMBIAMENTO —

## PERCHÉ NON ACCADA

La prevenzione primaria  
come politica di  
cambiamento  
strutturale





**Ricerca a cura di:** Isabella Orfano e Rossella Silvestre

**Indagine demoscopica a cura di:** Osservatorio di Pavia e 2B Research

**Supervisione:** Rossana Scaricabarozzi e Sabrina Liberalato

**Grafica:** Tadzio Malvezzi

**Pubblicazione:** novembre 2025



# INDICE

<b>SINTESI .....</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>7</b>
<b>LA RICERCA .....</b>	<b>9</b>
<b>1 - SPAZIO DOMESTICO E FAMILIARE .....</b>	<b>13</b>
1.1 Genitorialità e cura: il divario si attenua, ma non scompare .....	13
1.2 La cura non va in pensione .....	15
1.3 Il divario finanziario che alimenta la violenza economica .....	16
1.4 Dalla sfera privata alla responsabilità collettiva .....	17
<b>2 - TRASPORTI PUBBLICI .....</b>	<b>22</b>
2.1 Paura e insicurezza a viaggiare sui mezzi pubblici .....	23
2.2 Una “sicurezza condizionata”: paternalismo e limiti culturali .....	25
2.3 Prospettiva di genere nelle politiche di mobilità .....	26
<b>3 - SPAZI PUBBLICI .....</b>	<b>32</b>
3.1 Uso e soddisfazione degli spazi pubblici .....	32
3.2 Paura e insicurezza: un gap di genere radicato .....	33
3.3 Sicurezza condizionata: un paternalismo ancora radicato .....	35
3.4 Integrare la prospettiva di genere nelle politiche urbane .....	36
3.5 Ripensare gli spazi urbani con lo sguardo delle donne .....	39
<b>4 - SPAZI CULTURALI e RICREATIVI .....</b>	<b>42</b>
4.1 Soddisfazione parziale e divari evidenti .....	42
4.2 Disuguaglianze di genere poco affrontate .....	43
4.3 Rappresentazioni che escludono donne e giovani .....	44
4.4 Stereotipi di genere ancora presenti negli spazi culturali .....	45
4.5 Cambiare (la) cultura per promuovere il cambiamento .....	46

<b>5 - MONDO DIGITALE .....</b>	<b>52</b>
5.1 Algoritmi che rafforzano gli stereotipi e il sessismo digitale .....	52
5.2 Il digitale che esclude .....	54
5.3 Il doppio volto del digitale .....	55
5.4 Verso un ecosistema digitale di uguaglianza e responsabilità .....	56
<b>6 - LEGITTIMIZZAZIONE DELLA VIOLENZA .....</b>	<b>61</b>
6.1 Solo un terzo agisce, oltre la metà non vede .....	61
6.2 Negare, giustificare, tollerare: la violenza che resiste .....	62
<b>7 - POLITICHE DI UGUAGLIANZA E PREVENZIONE: LA SVOLTA CHE NON C'È .....</b>	<b>69</b>
7.1 Piani nazionali antiviolenza e la sfida della prevenzione primaria ..	70
7.2 La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026: un'occasione persa .....	73
<b>8 - PREVENZIONE PRIMARIA: UNA POLITICA PER IL CAMBIAMENTO ...</b>	<b>76</b>
8.1 Cos'è la prevenzione .....	76
8.2 I requisiti fondamentali della prevenzione primaria .....	79
<b>CONCLUSIONI .....</b>	<b>82</b>
<b>RACCOMANDAZIONI .....</b>	<b>88</b>

# SINTESI

La ricerca evidenzia che la **violenza contro le donne** è l'**esito** di **disuguaglianze strutturali** radicate nella vita quotidiana. Attraverso l'analisi di una giornata tipo di ragazze e donne – tra casa, spazi pubblici, trasporti, cultura e digitale – emergono gli stereotipi e le norme di genere che ne condizionano libertà, sicurezza e opportunità di partecipazione. Una sezione trasversale approfondisce inoltre il tema della legittimazione e giustificazione della violenza, esplorando opinioni e atteggiamenti di donne e uomini.

## Disuguaglianze nei carichi di cura

Il **74% delle donne si occupa da sola dei lavori domestici**, contro il 40% degli uomini, con divari più ampi tra le Boomers (80% vs 27%) e le Gen X (83% vs 34%). Anche nella genitorialità il carico è sbilanciato: il **41% delle madri si occupa da sola dei figli/e**, contro appena il **10% dei padri**. I Millennials segnano un punto di svolta: il divario di genere si restringe a soli 2,1 punti percentuali, indicando un cambiamento culturale che spinge verso una genitorialità più condivisa ed equilibrata.

## La cura non va in pensione

Il **37% delle donne si prende cura da sola dei genitori** contro il **33% degli uomini**, ma il divario cresce tra le Boomers (40% vs 27%). Solo tra i Millennials emerge una parziale inversione: il 41% degli uomini si occupa dei genitori, contro il 33% delle donne. Il ricorso a figure retribuite è minimo (2%), a conferma del modello di cura mediterraneo, fondato sulla solidarietà familiare come dovere morale e affettivo.

## Il divario finanziario che alimenta la violenza economica

Il **51% degli uomini gestisce da solo le finanze domestiche**, contro il **38% delle donne**, con divari più ampi tra i Boomers (52,6% vs 37,1%) e nella Generazione X (57% vs 46%). Nel Centro Italia il divario raggiunge il massimo (60% uomini vs 31% donne), mentre le donne Millennials (30%) mostrano la più alta propensione alla gestione condivisa.

## Paura e insicurezza sui mezzi pubblici

Il **38% del campione ha avuto paura almeno una volta di viaggiare sui mezzi pubblici**, con un forte divario di genere (32% delle donne vs 19% degli uomini). Tra le giovani della **Gen Z**, quasi **due su tre (65,5%) dichiarano timore o evitano i mezzi** (vs 33,8% tra le Boomers). La paura cresce nelle aree periferiche e rurali, tra le persone LGBTQ+ (50% donne non etero vs 43% etero; 37,9% uomini non etero vs 30,5% etero) e tra le persone con disabilità (46,2% donne vs 42,6% senza; 42,1% uomini vs 29,6% senza), confermando che la mobilità resta uno spazio attraversato da disuguaglianze e insicurezze.

## Sicurezza “condizionata” sui mezzi pubblici

Un quarto del campione (25%) ritiene che una donna sia al sicuro solo se accompagnata, mentre solo il 13% considera i mezzi pubblici sempre sicuri e il 40% lega la sicurezza alla luce del giorno. Tra gli uomini, il 28% condivide l'idea che una donna sia sicura solo se accompagnata (vs 21% delle donne), segno di un atteggiamento ancora paternalistico. La **percezione condizionata è altissima tra le giovani generazioni** (88,5% Gen Z; 86,9% Millennials) e resta elevata anche tra le Boomers (79,9%). Le **differenze territoriali sono minime**, con un picco nel Nord-Ovest (89%), confermando che il limite è soprattutto culturale e trasversale tra generi e generazioni.

## Accesso e presenza negli spazi pubblici

Gli uomini frequentano gli spazi pubblici più delle donne (49% vs 44%). La **partecipazione femminile** cala con l'età (62% Gen Z -> 30% Boomers) e **risente dei carichi di cura**, che rendono la mobilità spesso “necessitata”, ovvero legata a esigenze pratiche più che al tempo libero. Tra le donne con disabilità la presenza scende al 37,6% (vs 45,6%).” Maggiore soddisfazione per le donne non etero rispetto alle etero (63,3% vs. 57,6%).



## Percezione di insicurezza negli spazi pubblici

**Il 52% delle donne (vs 35% degli uomini) dichiara di aver provato paura negli spazi pubblici;** tra le più giovani la quota sale al 79% (Gen Z) e resta alta anche tra le Boomers (55%). Le donne occupate si sentono più esposte a situazioni di insicurezza (72,2% vs 58,6% delle non occupate), Le donne non eterosessuali riportano livelli più alti di insicurezza (76,7% vs 65,7% delle etero) e tra le persone con disabilità il 22% evita del tutto gli spazi pubblici (vs 10% del resto della popolazione).

## Sicurezza condizionata: un paternalismo ancora radicato

Per l'85% del campione, **frequentare spazi pubblici rappresenta un problema per le donne: il 40% li considera sicuri solo di giorno**, il 25% solo se in compagnia, il 3% solo con un uomo, e il 17% mai sicuri. Tra le donne, la convinzione che gli spazi pubblici non siano sicuri resta altissima (88,5% Gen Z; 85,8% Boomers). Le differenze per orientamento sessuale sono minime tra le donne (86,3% etero vs 85% non etero), mentre la disabilità amplifica la visione paternalistica (88% donne con disabilità vs 85,8% senza).

## Accessibilità e soddisfazione negli spazi culturali

Solo il **53% del campione si dichiara soddisfatto degli spazi culturali e ricreativi**, ma appena il 6% esprime un giudizio pienamente positivo. La **soddisfazione cala con l'età** (60% Gen Z vs 45% Boomers) e con la provenienza geografica (65,1% Nord-Est vs 45,1% Sud e Isole). Minori livelli anche per persone LGBTQI+ (48,3% donne non etero vs 54% etero) e persone con disabilità (48,7% donne con vs 54,8% senza), segno di un'offerta ancora poco inclusiva.

## Disuguaglianze di genere poco affrontate

Solo il **50% del campione ritiene che i contenuti culturali stimolino la riflessione sulle disuguaglianze di genere**; il 25% non ne percepisce alcun riferimento e il 9% segnala la presenza di stereotipi. Le **giovani donne (58,4% vs 52,3% coetanei) risultano le più**

**sensibili al tema**, mentre tra le Boomers la quota scende al 42,1%. La percezione che i prodotti culturali non favoriscano uno sguardo critico sulle disuguaglianze cresce tra le donne non eterosessuali (65% vs 49% etero) e tra le persone occupate (58,8% donne; 54% uomini), ma cala tra chi non lavora (41,9% donne; 39,4% uomini).

## Rappresentazioni che escludono donne e giovani

Quasi la **metà del campione (47%) si è sentita svalutata nei contenuti culturali** (55% donne vs 38% uomini). Tra le giovani donne della **Gen Z, la mancata rappresentazione raggiunge il 70,8%**, e resta elevata anche tra le Millennials (60,2%). Il **senso di esclusione cresce tra le donne non etero (65% vs 49% etero)** e tra le lavoratrici (59,4% vs 52% non occupate), mentre tra gli uomini i valori restano molto più bassi (26,3% Boomers).

## Stereotipi di genere protagonisti degli spazi culturali

Il **42% del campione riconosce negli spazi culturali una logica di genere** che assegna attività "più adatte" a uomini o donne. La **percezione è più alta tra le nuove generazioni** (54,4% Gen Z; 54,2% Millennials) e cala con l'età (31,1% Boomers). **Più sensibili le donne non etero (60% vs 42% etero)** e le persone con disabilità (50,4% vs < 50% senza); anche l'occupazione incide (51,8% donne occupate vs 34,7% non occupate).

## Algoritmi e sessismo digitale

Quasi tre persone su quattro (74%) riconoscono che social e pubblicità personalizzano i contenuti in base al genere (79% donne vs 70% uomini). Il **40% ha temuto reazioni sessiste online**, con picchi tra le giovani donne Gen Z (59,3%) e tra chi lavora (46,1% donne occupate vs 36,8% non occupate; 43,6% uomini vs 27,7%). La **paura cresce tra le donne non etero (50% vs 40,7%) e gli uomini GBTQ+ (54,5% vs 37,2%)**, evidenziando una doppia vulnerabilità. La disabilità amplifica il senso di fragilità (43,6% donne con disabilità vs 40,5%; 46,3% uomini vs 37,3%) e mostra quanto il digitale rifletta ancora modelli maschili tradizionali di forza e successo.



### Il digitale che esclude

Quasi una persona su due (47%) si sente svalutata o non rappresentata online (53% donne vs 41% uomini). Il senso di esclusione è più forte tra le giovani donne (71,7% Gen Z; 64% Millennials) e tra le donne non etero (63,3% vs 52,7%), mentre per gli uomini LGBTQ+ la quota sale al 57,6% (vs 39,2% etero). Le donne occupate (59,9% vs 48% non occupate) e le persone con disabilità (59,5% uomini; 58,1% donne) riportano livelli più alti di esclusione.

### Il doppio volto del digitale tra consapevolezza e stereotipi

Il 61% del campione riconosce che online circola l'idea di attività "più adatte" a un genere, mentre il 65% delle donne e il 58% degli uomini trovano nel digitale spunti di riflessione sulle disuguaglianze. Le giovani donne (74,3% Gen Z; 73,3% Millennials) sono le più consapevoli del potenziale critico del web, ma anche delle sue disuguaglianze (76%–77%). Le donne occupate (72,4%) e le non etero (70% vs 64,7%) mostrano maggiore attenzione, così come le persone con disabilità (63,6% uomini vs 56,2%).

### Solo un terzo agisce, oltre la metà non vede la violenza

Solo il 34% del campione ha dichiarato di aver agito di fronte a episodi di violenza, mentre il 57% afferma di non aver mai assistito o saputo di casi simili. La propensione ad agire cresce tra la popolazione giovanile (50% Gen Z; 45% Millennials) e cala con l'avanzare dell'età (29% Gen X; 25% Boomers). Le donne non etero e quelle con disabilità mostrano maggiore consapevolezza (36,7% e 43,6% non hanno mai assistito a episodi, vs 57,3% e 58,3% delle altre). Anche la partecipazione lavorativa aumenta l'attenzione (51,4% lavoratrici vs 60,2% non occupate; 51,9% uomini vs 68,6%), segno che l'esposizione sociale favorisce il riconoscimento della violenza.

### Dalla negazione alla giustificazione

Un quinto del campione (20%) giustifica il controllo sulla partner, in particolare in caso di tradimento (11%) o mancata cura della casa o dei figli (9%). La violenza verbale è ritenuta accettabile dal 26%, con picchi tra uomini Millennials (19%) e Gen Z (15%); solo il 72% la rifiuta sempre. La violenza fisica è respinta in ogni caso dall'82%, ma resta giustificata dal 13%, soprattutto tra uomini giovani (fino al 10%). La violenza economica (26,7%) e psicologica (22%) mostrano ancora forti sacche di legittimazione, più diffuse tra uomini occupati e generazioni più giovani. Tra le persone con disabilità, la giustificazione di varie forme di abuso risulta più elevata (fino al 12% per la violenza fisica e 34,7% per quella psicologica), segno di come la condizione di disabilità possa favorire una maggiore normalizzazione della violenza.

Alla luce di questi dati, la prevenzione primaria deve diventare una responsabilità sistemica e continuativa delle istituzioni, fondata sull'applicazione effettiva del **gender mainstreaming**. In Italia, il principio è da tempo recepito ma resta più dichiarato che praticato, con politiche frammentate. I **Piani nazionali antiviolenza** riconoscono l'importanza di agire sulle cause culturali, ma si limitano a interventi di sensibilizzazione, discontinui e finanziati con risorse inadeguate. Anche la **Strategia nazionale per la parità di genere 2021–2026** non presenta un approccio di reale impatto trasformativo. Serve una **visione strutturale e intersettoriale**, capace di tradurre l'uguaglianza di genere in politiche concrete e durature: la vera **rivoluzione culturale** necessaria per prevenire la violenza maschile contro le donne in Italia.

Il prospetto che segue presenta una sintesi dei profili di donne e uomini, distinguendo tra le diverse generazioni ed evidenziando i principali risultati emersi dalla ricerca.

	Donne	Uomini
<b>Gen Z</b> 	<b>Le Generatrici del Cambiamento Possibile</b> Giovani donne consapevoli e attive, cresciute in una cultura che promette uguaglianza ma la tradisce. Protagoniste nella rivendicazione di spazi liberi da disuguaglianze e stereotipi, vivono tra il desiderio di libertà e la paura di muoversi in mondi che le vogliono autonome ma le mantengono vulnerabili. Trasformano la consapevolezza in azione: alfabetizzate al digitale, capaci di nominare la violenza e riconoscere le forme del controllo, ma talvolta inclini a giustificare alcune manifestazioni, normalizzate nella vita quotidiana e nelle relazioni affettive, continuano a misurarsi con carichi di cura e giudizi che ricordano quanto l'uguaglianza resti incompiuta.	<b>Gli Ambivalenti del Nuovo Mondo</b> Uomini più aperti e sensibili dei padri, ma ancora legati a modelli maschili ereditati. Riconoscono le disuguaglianze, ma faticano a mettere in discussione i vantaggi che ne derivano. Partecipano al cambiamento con passo esitante: curiosi e consapevoli, ma timorosi di perdere centralità. Nei rapporti privati condividono più responsabilità, ma senza modificare davvero le regole implicite. Online alternano empatia e leggerezza, riconoscendo la violenza ma talvolta giustificandola come reazione o fragilità personale.
<b>Millennials</b> 	<b>Le Stanche Rivoluzionarie</b> Donne che hanno trasformato l'idea di uguaglianza in impegno quotidiano, in una società che chiede ancora dedizione più che uguaglianza. Lavorano, curano, denunciano, resistono. La loro autonomia è reale ma faticosa, sostenuta più dalla resilienza che da un cambiamento collettivo. Portano il doppio carico della vita pubblica e privata, in case e città ancora pensate al maschile. Professioniste, madri e cittadine digitali, chiedono rappresentazione e sicurezza ma trovano un sistema che le celebra per la capacità di "fare tutto", invece di condividere il peso. Tra consapevolezza e stanchezza, tengono in piedi la promessa di uguaglianza, spesso da sole.	<b>I Praticanti del Privilegio Quotidiano</b> Prima generazione di uomini che si avvicina alla genitorialità e alla vita domestica con intenzioni paritarie, ma ancora frenata da vincoli culturali e strutturali. Desiderano distinguersi dai propri padri, ma restano imprigionati in modelli sociali che premiano la produttività e penalizzano la cura. Vivono l'uguaglianza come realtà già raggiunta, ma ne riproducono inconsapevolmente i confini. Presenti nella vita familiare e nel lavoro, tendono a condividere senza rinunciare al vantaggio. Così, la disparità sopravvive nella routine: il privilegio diventa un'abitudine più che una scelta.
<b>Gen X</b> 	<b>Le Ereditiere del Dovere</b> Hanno raccolto il peso delle generazioni precedenti e lo hanno trasformato in competenza, affidabilità e senso di responsabilità. Gestiscono tutto – lavoro, prole, genitori – con lucidità e disincanto. Consapevoli e critiche, ma ancora imprigionate nell'idea che la dedizione sia misura del valore femminile. Generazione ponte tra emancipazione e tradizione, hanno vissuto l'ingresso nel lavoro come rivoluzione, ma senza un reale riequilibrio dei ruoli. Continuano a sostenere la cura e l'organizzazione familiare in una spirale di compiti invisibili. Nello spazio pubblico e digitale si muovono con lucidità, ma sentono di non avere più tempo per cambiare davvero le regole.	<b>Gli Inclusivi a Parole</b> Si percepiscono aperti e moderni, ma restano ancorati a un'idea di equilibrio che preserva il potere maschile. Convinti che il sistema sia neutro e l'uguaglianza ormai raggiunta, difendono – spesso senza accorgersene – la continuità di un modello che li favorisce. Si descrivono meritocratici, ma occupano spazi e decisioni con automatismo. Sostengono le donne a parole, mentre nei fatti riproducono gerarchie domestiche, lavorative e culturali. Rappresentano un maschile che si pensa universale e che continua a essere il metro con cui tutto viene misurato.
<b>Boomers</b> 	<b>Le Sopravvissute al Dovere</b> Donne che hanno retto famiglie, comunità e sistemi di cura per decenni, senza riconoscimento né redistribuzione. La loro forza è silenziosa, la libertà relativa. Hanno garantito stabilità più che emancipazione, incarnando la memoria viva della fatica femminile e della resilienza collettiva. Più lontane dal digitale ma lucide nello sguardo, riconoscono la violenza culturale che hanno imparato a normalizzare. Hanno aperto la strada al cambiamento, ma spesso senza poterla percorrere fino in fondo.	<b>I Custodi delle Disuguaglianze</b> Depositari del potere domestico e simbolico, vedono nel controllo una forma di cura e nell'ordine una virtù. Difendono gerarchie e ruoli come fondamento della convivenza, legittimando così la persistenza del dominio maschile. Portavoce di un modello patriarcale ancora diffuso, considerano l'autorità maschile naturale e la protezione delle donne un dovere cavalleresco. Nella casa, nella politica e nella cultura restano i garanti di un equilibrio che assicura loro potere e centralità, dichiarandosi contrari alla violenza anche quando la riproducono.

Fonte: ActionAid, 2025

# INTRODUZIONE

Ogni anno, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne del 25 novembre, il dibattito pubblico sulla violenza maschile contro le donne si riaccende: vengono pubblicate nuove indagini, lanciate campagne di sensibilizzazione rivolte a pubblici sempre più ampi, organizzate conferenze, manifestazioni e iniziative di mobilitazione. Si rinnovano, quindi, gli sforzi per approfondire la conoscenza del fenomeno, sperimentare nuovi strumenti e diffondere messaggi capaci di scuotere coscienze e comunità, online e offline. Anche le istituzioni sembrano seguire un copione ricorrente: l'adozione di nuove leggi, per lo più di stampo punitivo; l'annuncio di misure di sostegno per le donne che subiscono violenza, in molti casi non strutturali; l'aumento – mai sufficiente – dei fondi dedicati; e l'apertura di nuovi centri per autori di violenza. Eppure, nonostante l'apparente fervore di iniziative e provvedimenti, i numeri dei femminicidi e dei reati legati alla violenza maschile contro le donne restano drammaticamente stabili. Questa persistenza è la prova più eloquente della profonda inadeguatezza delle politiche antiviolenza italiane, incapaci di rispondere alla complessità di un fenomeno strutturale e radicato.

È ormai evidente la necessità di elaborare, e soprattutto attuare, politiche e programmi di prevenzione primaria, in grado di intervenire prima che la violenza si manifesti. Ciò significa agire sulle disuguaglianze sistemiche che, sin dall'infanzia, limitano per bambine, ragazze e donne l'accesso alle stesse opportunità e risorse dei loro coetanei a scuola, sul lavoro, in famiglia e negli spazi pubblici. Significa contrastare quelle disuguaglianze profonde che alimentano discriminazioni e normalizzano relazioni di potere asimmetriche, creando il terreno fertile su cui la violenza nasce, cresce e si riproduce, negando alle donne il pieno esercizio del diritto a una vita libera e autodeterminata.

Non sorprende, dunque, che l'Italia continui a registrare risultati deludenti nei principali indici internazionali sull'uguaglianza di genere. A ciò si aggiunge un contesto di regressione dei diritti delle donne, sempre più evidente sia a livello internazionale che nazionale. In Italia, questo *backlash* culturale e politico rischia di indebolire ulteriormente l'impegno istituzionale nella prevenzione della violenza maschile contro le donne. Diversi segnali lo confermano: i disegni di legge sull'educazione alla sessualità e all'affettività che impongono limiti e censure; la proposta di abrogare il divieto di pubblicità sessiste su cartelloni, autobus e taxi, l'apertura dei consultori pubblici ad associazioni contrarie all'interruzione volontaria di gravidanza o ancora la proposta di introdurre un reddito di maternità per chi porta a termine la gravidanza. Questi sono solo alcuni esempi che segnalano un arretramento simbolo e concreto delle politiche di uguaglianza di genere. Riflettono un clima politico e culturale che tende a restringere gli spazi di autodeterminazione delle donne e a ridefinire il loro ruolo sociale in chiave tradizionalista. Un simile orientamento rischia di compromettere la costruzione di politiche di prevenzione realmente trasformatrice, capaci di agire sulle radici strutturali della violenza di genere e di promuovere un cambiamento culturale profondo e duraturo.

In questo quadro, lo studio che segue analizza come i principali ambiti di vita quotidiana di ragazze e donne, ancora permeati da stereotipi e discriminazioni di genere, vengano percepiti e vissuti dalla popolazione. Esamina inoltre in che misura alcune politiche pubbliche rispondano (o meno) a tali bisogni, segnalando anche pratiche positive di intervento (Capitoli 1-5). Esplora poi le modalità attraverso cui la violenza viene legittimata (Capitolo 6) e prende in esame le principali politiche antiviolenza e di promozione dell'uguaglianza di genere (Capitolo 7), proponendo infine un framework

di prevenzione primaria e i relativi requisiti fondamentali (Capitolo 8). Sulla base dei risultati dell'intera indagine, il report presenta Conclusioni e Raccomandazioni rivolte alle istituzioni competenti per la costruzione di una strategia articolata e coerente di prevenzione primaria. L'obiettivo è favorire un cambio di paradigma nella lotta alla violenza maschile contro le donne: passare da risposte frammentarie e contingenti a

interventi strutturali e trasformativi che mettano al centro l'uguaglianza di genere. Perché solo affrontando – e sradicando – le radici culturali e strutturali del patriarcato sarà possibile aprire la strada a un cambiamento reale, duraturo e giusto. Un cambiamento che non riguarda solo le bambine, le ragazze e le donne di questo Paese, ma l'intera società italiana.

# LA RICERCA

## Perché questa ricerca

Si parla spesso di prevenzione, ma molto meno di **prevenzione primaria**, quella che agisce sulle radici culturali e sociali della violenza maschile contro le donne. Quando si invoca una “rivoluzione culturale”, il dibattito pubblico e politico tende a concentrare l'attenzione quasi esclusivamente sulla scuola, come se la prevenzione riguardasse solo le nuove generazioni. Questa ricerca nasce da un presupposto diverso: la violenza è il prodotto di disuguaglianze e discriminazioni di genere radicate nella vita quotidiana di tutte e tutti noi; per questo la prevenzione deve **coinvolgere l'intera società**, considerando **tutte le età** e i **contesti**.

L'idea alla base dell'indagine è semplice ma ambiziosa: **osservare la quotidianità femminile in Italia a partire da una giornata tipo**. Dal momento in cui una ragazza o una donna al mattino apre il telefono e si connette al mondo digitale, scorre le notizie, i messaggi o i social network, fino a quando esce di casa, percorre strade e piazze, prende un autobus o una metropolitana per andare a scuola o al lavoro. Durante la giornata attraversa uffici, università, negozi, musei, teatri, cinema, concerti o altri spazi ricreativi, prima di rientrare a casa la sera. In ognuno di questi luoghi – fisici o virtuali – si riflettono disuguaglianze e norme di genere che influenzano opportunità, sicurezza, libertà di movimento e possibilità di espressione. Per questo la ricerca considera **diversi ambiti della vita quotidiana** e una **dimensione trasversale** – la **legittimazione della violenza** – come tasselli della realtà sociale e punti di osservazione privilegiati per cogliere come e dove le disuguaglianze si producono e si riproducono. La casa, spesso ritenuta luogo di sicurezza, è anche lo spazio in cui più si manifestano squilibri

di potere e controllo. Gli spazi pubblici e i mezzi di trasporto rivelano barriere che limitano la libertà di movimento. Gli spazi culturali, ricreativi e digitali mostrano come gli stereotipi continuino a influenzare rappresentazioni, relazioni e modelli sociali, ma anche come possano diventare laboratori di cambiamento ed emancipazione.

Analizzare questi ambiti attraverso le percezioni di un campione rappresentativo della popolazione italiana significa leggere la **violenza** non solo come evento, ma come **esito di un sistema di disuguaglianze diffuse e normalizzate**. Accanto a questa prospettiva, la ricerca ha esaminato **alcune politiche pubbliche** riferite a ciascun ambito, per comprendere in che misura le risposte istituzionali affrontino le criticità che ragazze e donne vivono quotidianamente e dove, invece, permangano vuoti o frammentazioni che ostacolano la prevenzione e la piena uguaglianza di genere e intersezionale. Sono state inoltre valorizzate **pratiche ed esperienze virtuose** che provano a colmare i gap evidenti nel contesto italiano, a dimostrazione che il **cambiamento è possibile quando politiche e azioni si radicano nei bisogni reali delle persone**.

L'integrazione tra i risultati dei diversi ambiti restituisce un quadro articolato e multilivello delle disuguaglianze che condizionano la vita delle ragazze e delle donne in Italia. **Rende inoltre visibili forme di violenza strutturale e aspetti di discriminazione spesso assenti dal dibattito pubblico e politico**, così come nelle statistiche tradizionali. Questi elementi, invece, andrebbero considerati nelle politiche di uguaglianza di genere e, in particolare, nelle azioni di prevenzione primaria per generare il cambiamento culturale e sociale necessario a sradicare le cause originarie della violenza maschile contro le donne.

TABELLA 1.

**Il campione in sintesi**

<b>Dati principali</b>	
<b>Genere</b>	Donne 52%   Uomini 48%
<b>Generazione (età)</b>	Gen Z (18-28)   Millennials (29-44)   Gen X (45-60)   Boomers (61+)
<b>Area geografica</b>	Nord-Ovest 28%   Nord-Est 18%   Centro 20%   Sud e Isole 34%
<b>Dimensione del centro abitato</b>	Grandi città (>100.000 ab.) 35%   Medie (20-100k) 29%   Piccole (10-20k) 16%   Rurali (<10k) 21%
<b>Condizione occupazionale</b>	Occupato 62% (49% full-time, 13% part-time)   Disoccupato o in cerca 9%   Studente 3% Pensionato 21%   Altro 5%
<b>Orientamento sessuale</b>	Eterosessuale 93%   Omosessuale 2%   Bisessuale 2%   Lesbica, asessuale, pansessuale o altro <1%
<b>Disabilità</b>	Dichiara una disabilità 13% (5% visibile, 8% non visibile)   Nessuna disabilità 85%   Non risponde 1%
<b>Totale campione</b>	<b>1.801 persone</b>

**Campione e strumenti utilizzati**

L'analisi si fonda su un ampio set di dati raccolti tramite **questionario CAWI** (*Computer Assisted Web Interviewing*), somministrato nel luglio 2025 dall'Osservatorio di Pavia e da 2B Research a un campione di 1.801 persone, rappresentative della popolazione italiana per genere, età, area geografica e dimensione del centro abitato. Il questionario ha inoltre rilevato informazioni relative a condizione lavorativa, orientamento sessuale e presenza di disabilità.

Il questionario, articolato in **sei blocchi tematici**, analizza in che modo norme sociali e stereotipi di genere rafforzino un impianto culturale che ri/produce e legittima la violenza, nei principali spazi fisici e simbolici attraversati quotidianamente dalle donne:

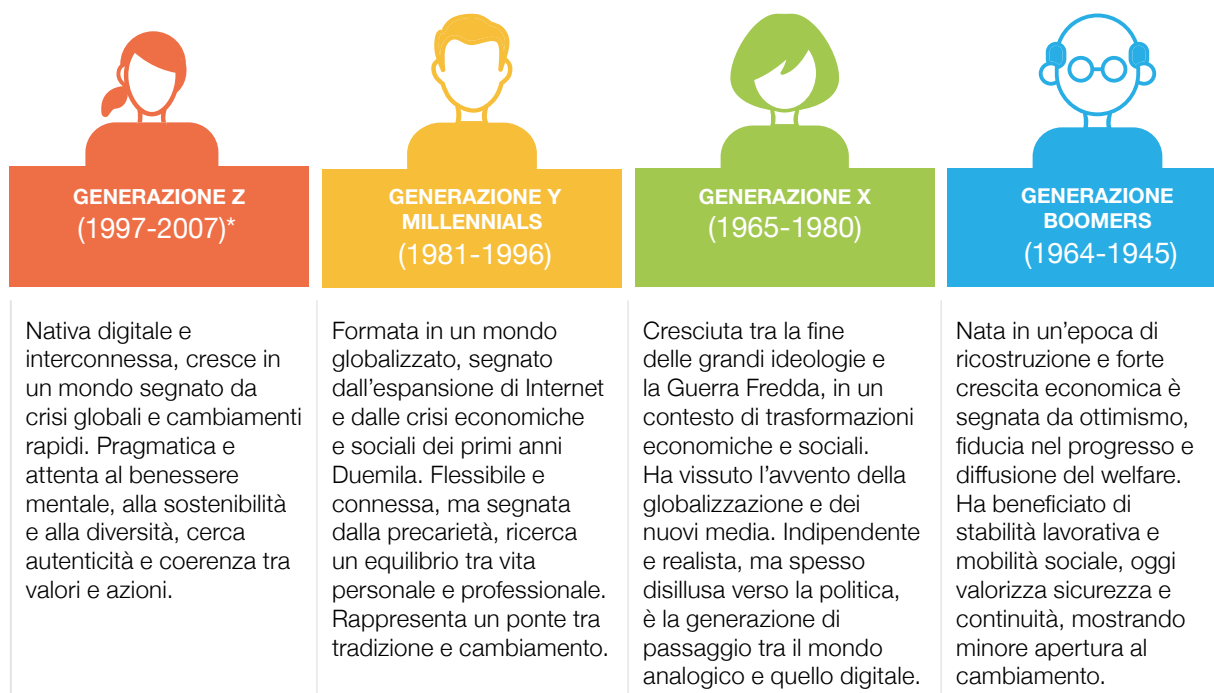
- » **Spazio domestico e familiare**, che comprende le relazioni, le pratiche e la distribuzione dei ruoli all'interno della casa e della famiglia. In questo ambito rientrano la gestione del lavoro domestico e di cura, le responsabilità familiari e le dinamiche di potere tra i generi nella sfera privata;
- » **Spazi pubblici**, che includono luoghi fisici di socialità e partecipazione collettiva, come strade, piazze e parchi, in cui si esercitano diritti di cittadinanza e si manifestano forme di convivenza e interazione sociale;

- » **Trasporti pubblici**, che comprendono l'insieme dei mezzi e dei servizi di mobilità collettiva che consentono l'accesso a lavoro, studio, cura e tempo libero e riflettono le condizioni di accessibilità e sicurezza negli spostamenti, le percezioni di rischio, le disuguaglianze territoriali e le diverse esperienze di utilizzo;
- » **Spazi culturali e ricreativi**, che riuniscono attività e luoghi dedicati alla cultura, all'arte e al tempo libero. Riguardano la partecipazione e la rappresentanza di genere nella produzione e fruizione culturale, nonché l'accesso equo alle opportunità di espressione, svago e socialità;
- » **Mondo digitale**, che comprende tecnologie, piattaforme e ambienti online in cui si sviluppano interazioni sociali, professionali e culturali. Include temi come l'accesso alle competenze digitali, la sicurezza online, la rappresentazione di genere nei media digitali e il contrasto alle discriminazioni e violenze in rete.

A questi ambiti di indagine è stata aggiunta una **sezione trasversale** dedicata alla **legittimazione della violenza**, volta a esplorare le opinioni, gli atteggiamenti e il grado di tolleranza di donne e uomini nei confronti della violenza e delle sue diverse manifestazioni.



## INFOGRAFICA 1. Generazioni



\*Ai fini della ricerca non sono state considerate le classi di età inferiori ai 18 anni

Nonostante rappresentino due dimensioni centrali dell'esperienza quotidiana delle ragazze e delle donne, sono stati esclusi gli ambiti dell'istruzione e del lavoro, già oggetto di numerose indagini recenti<sup>1</sup>. Questa impostazione ha consentito di analizzare in modo integrato i contesti pubblici e privati in cui si costruiscono, si rinforzano e si normalizzano stereotipi e disuguaglianze di genere, e dove possono manifestarsi o essere tollerate forme di violenza diretta o indiretta contro le donne.

La ricerca ha adottato un approccio integrato, combinando strumenti quantitativi e qualitativi. Accanto all'indagine CAWI, sono stati realizzati:

- » **un'analisi di alcune politiche pubbliche rappresentative per ciascun ambito di indagine**, volta a verificare la coerenza delle misure esistenti con i risultati emersi dalla ricerca. Non si è inteso fornire una

mappatura esaustiva delle politiche esistenti, ma tracciare un quadro realistico e rappresentativo delle risposte pubbliche oggi disponibili e che dovrebbero rispondere alle criticità che le ragazze e le donne incontrano quotidianamente in Italia. Per raccogliere dati e informazioni sull'attuazione della Strategia per la parità di genere 2021-2026 e delle principali politiche di prevenzione primaria, nonché sul lavoro dell'Osservatorio per la parità di genere del Ministero della Cultura, sono state inviate **richieste di accesso civico generalizzato** rispettivamente al Dipartimento per le Pari Opportunità e al Ministero della Cultura<sup>2</sup>;

- » **due workshop partecipativi**, tenutisi il 14 settembre 2025 a Bologna e il 4 ottobre 2025 a Roma, **con 49 organizzazioni impegnate nella prevenzione e nel contrasto della violenza maschile contro le donne**,

<sup>1</sup> ActionAid, *Crescere tra stereotipi e giudizi: le voci dei giovani*, 2025; --, *I giovani e la violenza tra pari*, 2023; Save the Children, *L'educazione affettiva e sessuale in adolescenza: a che punto siamo?*, 2025; Istat, *Le molestie: vittime e contesto. Anno 2022-2023*, luglio 2024; Fondazione Libellula, *Risultati Survey L.E.I. 2024 sulle discriminazioni e la violenza sulle donne nel mondo del lavoro*, 2024; --, *Vita ed esperienze delle donne al lavoro*, 2022.

<sup>2</sup> Le richieste sono state inviate alle amministrazioni competenti rispettivamente il 2 luglio 2025 e il 30 settembre 2025.

beneficiarie del progetto europeo *NORA against GBV* implementato da ActionAid Italia e da Fondazione Realizza il Cambiamento. Gli incontri hanno permesso di raccogliere esperienze e indicazioni operative utili alla definizione di principi e di azioni di prevenzione primaria. I risultati sono stati integrati nel report, arricchendo la dimensione quantitativa con una prospettiva qualitativa.

Nel complesso, la metodologia adottata offre un quadro rappresentativo delle opinioni e delle esperienze della popolazione italiana e ha permesso di evidenziare dimensioni delle disuguaglianze di genere e intersezionali che possono contribuire a varie forme di violenza maschile contro le donne, rivelando ciò che spesso rimane invisibile in altre forme di analisi.

# 1 - SPAZIO DOMESTICO E FAMILIARE

Lo spazio privato (domestico e familiare), tradizionalmente percepito come spazio intimo e protetto, rappresenta il principale luogo in cui si manifesta la violenza maschile contro le donne. All'interno delle mura familiari si riproducono e si consolidano stereotipi di genere radicati, che attribuiscono alle donne la responsabilità primaria della cura della casa, delle figlie e dei figli, del partner e delle persone anziane o non autosufficienti. I dati del *Gender Equality Index 2024*<sup>3</sup> mostrano con chiarezza come questo squilibrio persista nel tempo: nonostante i miglioramenti dell'ultimo decennio (il punteggio del dominio "tempo" è passato da 61,4 nel 2015 a 67,4 nel 2024), l'Italia registra valori ancora al di sotto della media europea (68,5), segno che la cura continua a essere in larga parte appannaggio femminile nel nostro Paese<sup>4</sup>. Tale **divisione diseguale dei ruoli alimenta però squilibri di potere, dinamiche di controllo e dipendenza, contribuendo alla produzione, riproduzione e legittimazione di diverse forme di violenza** (psicologica, economica, fisica, sessuale e digitale) che spesso restano invisibili o non denunciate.

## 1.1 Genitorialità e cura: il divario si attenua, ma non scompare

Il **74%** delle donne si occupa da sola dei lavori domestici, mentre tra gli uomini la quota crolla al **40%**.

Questa fotografia generale trova conferma e ulteriore dettaglio nei dati dell'indagine realizzata, che restituiscono un quadro ancora più nitido delle disuguaglianze nei carichi di cura. Il lavoro domestico resta infatti una questione

femminile: il **74% delle donne si occupa da sola dei lavori domestici, mentre tra gli uomini la quota crolla al 40%**. È un divario che attraversa generazioni e territori, assumendo forme diverse ma confermando un modello strutturalmente diseguale. Tra le **donne Boomers la sproporzione è massima: oltre l'80%** gestisce in autonomia la cura della casa, contro appena il 27% degli uomini della stessa età, con un divario di ben 54 punti percentuali. Anche nelle generazioni successive il peso resta sbilanciato: tra le donne della Generazione X l'83% dichiara di occuparsi da sola delle faccende domestiche, mentre tra gli uomini la quota si attesta al 34%. In questo caso, però, quasi la metà degli uomini contribuisce, segnalando che un cambiamento, seppur lento, si sta affacciando. Un segnale più evidente arriva dalle persone più giovani: la Gen Z mostra una maggiore propensione alla condivisione (42%), con gli uomini che raggiungono il 34,5%, un valore più elevato rispetto a quello registrato dagli uomini delle altre generazioni. Anche sul piano geografico emergono differenze: **il divario più ampio resta nel Nord-est e nel Sud e Isole (37 punti di percentuale)**, ma proprio nel Mezzogiorno si registra un dato interessante: il 51% degli uomini condivide i lavori domestici con partner o coinquiline/i, mentre tra le donne la quota scende al 18,6%. Un dato, quest'ultimo, che non può essere letto come una semplice anomalia statistica: rimanda piuttosto a un **fattore culturale radicato**. Nelle aree del Sud Italia, la responsabilità prevalente della cura familiare è ancora attribuita alle donne, tanto che persino in presenza di un partner disponibile alla condivisione, molte tendono a mantenere su di sé la gestione principale. Una dinamica che si lega a modelli di socializzazione e aspettative familiari tramandate, dove la capacità di "tenere

<sup>3</sup> Il *Gender Equality Index* elaborato dall'Eige (*European Institute for Gender Equality*) si compone di sette domini principali (lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere, salute e violenza). Il dominio "tempo" misura le disuguaglianze di genere nella distribuzione del tempo dedicato al lavoro di cura, al lavoro domestico e alle attività sociali. Il punteggio dell'indice varia da 1 a 100, dove 1 rappresenta la totale disuguaglianza e 100 la completa parità di genere.

<sup>4</sup> Eige, *Gender Equality Index 2024. Sustaining Momentum on a Fragile Path*, 2024.

in ordine la casa” resta un tratto identitario e un criterio di giudizio sociale più stringente per le donne che per gli uomini. Colpisce inoltre che gli uomini occupati siano più coinvolti dei non occupati: un paradosso che svela quanto **non sia solo il tempo a disposizione a contare, ma soprattutto i fattori culturali**.

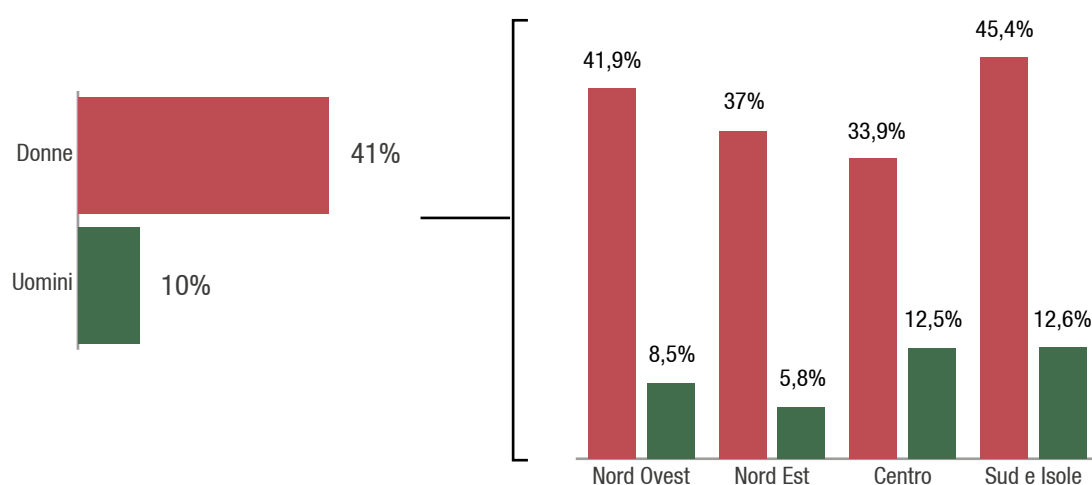
La stessa dinamica emerge guardando alla genitorialità. Il peso della cura resta saldamente sulle madri, seppur con segnali di trasformazione nelle generazioni più giovani. Quando si parla di figlie e figli, la sproporzione è lampante: **il 41% delle madri dichiara di occuparsi da sola della cura, contro appena il 10% dei padri**. Un divario che diventa ancora più netto nelle generazioni più adulte: tra le donne della Generazione X la quota sale al 47%, e tra le Boomers addirittura al 55%. Il peso culturale si riflette anche nelle differenze territoriali (Grafico 1): al Sud e al Nord-Ovest il 45% e il 42% delle donne si occupa della prole senza alcun supporto, mentre al Centro la percentuale è del 34%. Gli **uomini**, al contrario, si collocano **più spesso** sul versante della **gestione condivisa (28% contro il 12% delle donne)** o della **delega alla partner (14% contro 4%)**. Un atteggiamento che rivela come, per molti padri, la cura resti ancora un

compito da “affidare”, più che da assumersi in prima persona.

Tali disuguaglianze emergono chiaramente anche nei dati sull'**utilizzo del congedo di paternità obbligatorio** che ha registrato negli **ultimi dieci anni una crescita significativa**: dal 20% circa dei padri fruitori nel 2013 si è passati al 64% nel 2022, con un assestamento negli anni successivi (64,5% nel 2023 e 64,8% nel 2024). Tuttavia, la propensione a utilizzarlo **varia sensibilmente in base alle condizioni lavorative e al contesto socioeconomico**. I tassi di fruizione risultano più bassi tra i lavoratori precari, tra chi è occupato in piccole imprese e nelle regioni del Mezzogiorno, dove pesano sia fattori organizzativi che norme sociali più tradizionali. Anche i **livelli retributivi** incidono: i padri con redditi più elevati tendono a utilizzare meno il congedo, nonostante questo sia interamente indennizzato. Non potendo quindi attribuire la differenza a un maggiore costo-opportunità, è più plausibile ricondurla ad altri fattori, come una cultura organizzativa meno favorevole nei contesti a più alta professionalizzazione, o la pressione di responsabilità lavorative che rendono più difficile assentarsi dal lavoro. Allo stesso modo, tali disuguaglianze sono confermate dai dati

GRAFICO 1.

### Carico di cura di figli/e: suddivisione per genere e territorio



Fonte: Rielaborazione ActionAid dati indagine demoscopica 2025 a cura di Osservatorio di Pavia e 2B Research.

sull'utilizzo del **congedo parentale facoltativo**: la misura è utilizzata dal **63%** delle **madri** contro appena l'**8,3%** dei **padri**, con una durata media di 126 giorni per le madri e soli 36 per i padri<sup>5</sup>.

Con i Millennials si segna un punto di svolta: il divario di genere nella cura di figlie e figli scende a 2,1 punti percentuali.

**Il quadro cambia guardando ai Millennials**, che rappresentano un punto di svolta. In questa generazione **il divario di genere nella gestione condivisa della**

**cura di figli/e si riduce a soli 2,1 punti percentuali**, segnalando l'emergere di un modello familiare più equilibrato. Un segnale coerente arriva anche dai dati Inps: tra i padri di 34-44 anni si registra infatti una crescita del 22,5% nell'utilizzo dei congedi parentali tra il 2019 e il 2023. Si tratta di un progresso ancora limitato, se si considera che, nella stessa fascia d'età, nello stesso anno, il 74% delle persone beneficiarie del congedo parentale era donna, contro appena il 26% di uomini<sup>6</sup>. Le difficoltà restano però significative: la **cultura aziendale continua a scoraggiare i padri che scelgono di prendersi periodi di cura**, spesso percepiti come meno affidabili o meno produttivi, con un rischio implicito di penalizzazione sulla carriera<sup>7</sup>. A questo si aggiunge il fattore economico: le indennità dei congedi facoltativi sono basse e scoraggiano soprattutto chi ha redditi più contenuti. A conferma di quest'ultima considerazione, i dati Inps evidenziano una crescita, seppur contenuta, della fruizione del congedo parentale da parte dei padri in seguito all'aumento dell'indennità<sup>8</sup> per una mensilità dal 30% all'80% della retribuzione. L'incremento è di circa due punti percentuali, che corrisponde a un aumento relativo di circa il 40% rispetto al basso livello di partenza. **I Millennials si confermano dunque come una generazione di transizione:**

più disposti a condividere la cura di figli/e, ma ancora frenati da barriere culturali, organizzative e materiali. La normalizzazione della presenza paterna è iniziata, ma per consolidarsi richiede un cambiamento sistemico, che passi tanto dal welfare quanto da una trasformazione profonda delle pratiche e dei valori nelle imprese.

## 1.2 La cura non va in pensione

Anche quando si tratta di **prendersi cura dei propri genitori**, il **peso continua a ricadere soprattutto sulle donne**, sebbene con divari meno ampi rispetto alla gestione domestica e della prole. Il **37%** delle **donne dichiara di occuparsene da sola**, contro il 33% degli uomini. Le **differenze diventano più marcate nelle generazioni più anziane**. Tra i Boomers, il 40% delle donne si fa carico da sola dell'assistenza familiare, mentre tra gli uomini la quota scende al 27%. Nella Generazione X la distanza si riduce (40% delle donne e 35% degli uomini), ma è **tra i Millennials che si registra una vera e propria inversione**: il **41%** degli uomini dichiara di occuparsi dei genitori, **contro il 33%** delle loro **coetanee**. Una **tendenza** che sembra segnalare un cambiamento culturale, ma che potrebbe essere **favorita anche dalla maggiore convivenza intergenerazionale** di questa fascia d'età, spesso legata a difficoltà economiche e abitative. Sul piano territoriale, **il divario resta ampio soprattutto al Sud e nelle Isole**, dove il 44% delle donne si prende cura dei genitori contro il 35% degli uomini, e nel Nord-Ovest (37% vs 29%). La condizione lavorativa, invece, introduce dinamiche ancora più interessanti: gli **uomini che lavorano (37%)** sono più coinvolti nella cura rispetto ai **non occupati (24%)**, mentre per le **donne** accade **l'opposto**, sono le non occupate (39%) a occuparsene più delle lavoratrici (36%). Questo dato **riflette** non solo la diversa socializzazione

<sup>5</sup> Cfr. Inps, *Rapporto annuale XXIV*, luglio 2025, pp. 156-174.

<sup>6</sup> Il dato riguarda i soli lavoratori dipendenti del settore privato. Cfr. Inps, *Osservatorio sulle prestazioni a sostegno delle famiglie. Congedi parentali Lavoratori dipendenti del settore privato e agricoli*.

<sup>7</sup> Cfr. Inps, *Rapporto annuale XXIV*, luglio 2025, p. 173.

<sup>8</sup> Cfr. Legge 29 dicembre 2022, n. 197, Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025, art. 1, comma 359; Legge 27 dicembre 2023, n. 213, Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026, art. 1, comma 179.

dei ruoli di genere, ma anche **la composizione del campione dei non occupati** costituito per il 72% pensionati e per l'8% studenti, gruppi che storicamente non hanno interiorizzato la cura come responsabilità propria, a differenza delle donne della stessa età. Il ricorso a figure retribuite resta marginale (2% sia tra uomini che donne), a conferma di un **modello mediterraneo fondato sulla solidarietà familiare come dovere morale e affettivo**. Delegare la cura a servizi esterni continua a essere percepito come meno legittimo, ma **pesa soprattutto la fragilità del welfare italiano**. In Italia, infatti, a fronte di circa **4 milioni di persone non autosufficienti**<sup>9</sup>, i servizi residenziali ospitano circa il 9%<sup>10</sup> di chi ne avrebbe bisogno e l'assistenza domiciliare formale copre poco più del 20% dei casi<sup>11</sup>. Ne consegue che oltre due terzi della domanda resta inevasa e viene assorbita prevalentemente dalle famiglie, attraverso l'impegno diretto di caregiver e il ricorso a badanti (donne per l'86,4% dei casi), spesso assunte in condizioni di irregolarità. Si stima infatti che **oltre la metà (51,8%) dei rapporti di lavoro domestico tra colf e badanti siano non in regola**<sup>12</sup>. Questo squilibrio testimonia la distanza tra il fabbisogno reale di *Long-Term Care (LTC)*<sup>13</sup> e la capacità di risposta del sistema pubblico, scaricando il peso principale dell'assistenza sulle donne, che continuano a farsi carico in misura sproporzionata della cura, con effetti rilevanti sulla loro partecipazione al lavoro e sulla loro autonomia economica.

### 1.3 Il divario finanziario che alimenta la violenza economica

Anche la **gestione delle finanze domestiche** resta **un terreno di squilibrio**: tra chi convive con altre persone, il 44% si occupa

in autonomia dei conti, ma con un divario di genere evidente, il **51%** degli **uomini** contro il **38%** delle **donne**. Un dato che conferma la **persistenza** di un **modello tradizionale**

che assegna agli **uomini** il ruolo di **principali responsabili delle risorse economiche familiari**. Le differenze si accentuano nelle generazioni più adulte: nella Generazione X il 57% degli uomini e il 46% delle donne gestiscono da soli le spese, mentre **tra i Boomers la distanza cresce** ulteriormente (52,6% uomini vs 37,1% donne). Si tratta di una distribuzione che riflette un'eredità culturale in cui la dimensione finanziaria è stata storicamente riservata agli uomini, percepiti come più legittimati ad avere il controllo sul denaro. Anche il **territorio** contribuisce ad **ampliare le differenze**. Nel **Centro Italia** la **forbice di genere è particolarmente marcata**: qui il 60% degli uomini dichiara di gestire i conti, contro appena il 31% delle donne. Al Sud e nelle Isole le percentuali restano elevate per gli uomini (54% contro 41). In entrambe le aree, dove i modelli culturali tendono a essere più tradizionali, la gestione economica domestica resta ancora un affare prevalentemente maschile. Le **donne**, invece, risultano **più orientate** verso una **gestione condivisa** con il partner: 23% contro il 15% degli uomini. Questo dato, apparentemente minore, segnala però una tendenza diversa e più paritaria. In particolare, le **donne Millennials** si distinguono: il **30%** di loro dichiara una **gestione congiunta** dei conti. È un **segnale di cambiamento generazionale**, dove la finanza domestica inizia a essere percepita non più come "compito maschile", ma come responsabilità da condividere all'interno della coppia.

Nel Centro Italia, il 60% degli uomini dichiara di gestire i conti, contro appena il 31% delle donne.

<sup>9</sup> Cfr. Cergas – Bocconi, *Rapporto OASI 2023 Osservatorio sulle Aziende e sul Sistema sanitario italiano*.

<sup>10</sup> Secondo i dati Istat, al 1° gennaio 2023, erano ospitate in strutture residenziali socio-assistenziali e socio-sanitarie 362.850 persone. Se si confronta questo numero con la stima di circa 3,9 milioni di persone anziane non autosufficienti, la copertura dei servizi residenziali risulta pari a circa il 9% del fabbisogno potenziale, ossia meno di una persona non autosufficiente su dieci accede a una struttura.

<sup>11</sup> Istat, *Le strutture residenziali socio-assistenziali e socio-sanitarie, 1° gennaio 2023*.

<sup>12</sup> Osservatorio Domina, *Rapporto annuale sul lavoro domestico 2023*.

<sup>13</sup> Con l'espressione *Long-Term Care* si fa riferimento all'assistenza a lungo termine, che comprende un insieme di servizi sanitari, sociali e di supporto destinati a persone (anziane, con disabilità o patologie croniche) che necessitano di assistenza prolungata nel tempo per svolgere attività quotidiane (alimentazione, igiene, mobilità, ecc.). Cfr. Istat, *La relazione tra offerta di servizi di Long-Term Care ed i bisogni assistenziali dell'anziano*, 2010.



Il permanere di un controllo prevalentemente maschile sulle finanze familiari è particolarmente grave, poiché indica che le **donne continuano ad avere in casa meno autonomia economica**. La **mancaanza di consapevolezza e di potere decisionale** emerge con chiarezza anche dal Rapporto *Edufin Index 2024*<sup>14</sup> sull'alfabetizzazione finanziaria, che conferma un gender gap strutturale in termini di conoscenze, comportamenti e autonomia operativa, con picchi nel Sud e tra le generazioni più mature. Il divario non riguarda solo le competenze numeriche, ma anche l'accesso agli strumenti, la capacità di prendere decisioni e la possibilità di esercitare autonomia in ambito finanziario. In particolare, le donne single, soprattutto giovani e con reddito autonomo, raggiungono livelli di alfabetizzazione comparabili a quelli degli uomini (53% vs 54%), segnalando un potenziale di autonomia pienamente equivalente. Al contrario, le donne in coppia, anche quando economicamente indipendenti o principali percettrici di reddito, ottengono punteggi inferiori (57% contro 61% degli uomini nelle stesse condizioni) e partecipano meno alle decisioni, con un gap di circa 13 punti nel potere decisionale. Ciò evidenzia come le disuguaglianze non siano spiegabili solo da fattori di reddito, ma affondino le radici in ruoli culturali e aspettative tradizionali che continuano a limitare l'autonomia delle donne.

Tuttavia, proprio questa asimmetria, che limita la possibilità per le donne di decidere e gestire risorse proprie o comuni, oltre a rappresentare un ostacolo concreto all'uguaglianza economica, costituisce il terreno su cui si radica una forma di controllo ancora troppo spesso tollerata: quella economica<sup>15</sup>. **Decostruire gli stereotipi e agire sulle cause culturali che alimentano dinamiche di dominio e disuguaglianza** è quindi **cruciale per prevenire e contrastare ogni forma di violenza**, compresa quella economica. Accanto a questo, è **necessario** però **intervenire** con decisione su due dimensioni complementari: l'**inclusione economica** e l'**inclusione finanziaria**. Promuovere la prima

significa favorire una partecipazione femminile al mercato del lavoro più ampia e dignitosa, che non si limiti a contratti precari o part-time involontari e che superi i vincoli della segregazione orizzontale/verticale e i divari retributivi. Una bassa e diseguale partecipazione al lavoro aumenta infatti il rischio di prevaricazione e di violenza economica, riducendo le opportunità delle donne di disporre di risorse proprie e di piena autonomia. L'inclusione finanziaria riguarda invece l'accesso e l'utilizzo di strumenti e servizi bancari e di investimento, ambito in cui persistono divari di genere significativi. In questo senso, l'**educazione finanziaria** rappresenta un passaggio imprescindibile: non è soltanto una competenza tecnica, ma un vero e proprio **strumento di prevenzione ed emancipazione**, capace di ridurre i divari, rafforzare la capacità di scelta e prevenire situazioni di dipendenza economica.

## 1.4 Dalla sfera privata alla responsabilità collettiva

La **normalizzazione delle disparità in ambito domestico** non è un fenomeno privato, ma un **problema sociale e culturale che richiede risposte sistemiche**. La prevenzione primaria deve intervenire proprio sul piano dei modelli relazionali e delle rappresentazioni sociali della famiglia: **promuovere la corresponsabilità tra generi**, sostenere pratiche educative e interventi che incoraggino un **nuovo equilibrio tra cura, lavoro e responsabilità**. In questo modo, lo spazio domestico può trasformarsi da luogo di disuguaglianza e rischio, a contesto di uguaglianza, sicurezza e rispetto reciproco. È importante, tuttavia, riconoscere che molte politiche e interventi per il riequilibrio del carico di cura come i congedi parentali e le misure di conciliazione vita-lavoro, restano ancorate a un modello di famiglia eteronormativo. La recente sentenza della Corte Costituzionale n. 115 del 21 luglio 2025, che ha sancito l'illegittimità dell'esclusione della madre

<sup>14</sup> Osservatorio su consapevolezza e comportamenti finanziari e assicurativi degli italiani, *Rapporto Edufin index 3° edizione Consapevolezza e comportamenti finanziari e assicurativi degli italiani*, ottobre 2024.

<sup>15</sup> Cfr. Capitolo 6, *Legittimazione della violenza*.

intenzionale<sup>16</sup> nelle coppie di donne dal congedo di paternità obbligatorio, rappresenta un segnale incoraggiante, uno spiraglio di apertura verso un riconoscimento più ampio delle diverse forme familiari<sup>17</sup>. Tuttavia, è necessario andare oltre le singole pronunce giurisprudenziali e costruire un quadro normativo realmente inclusivo, capace di tutelare tutte le famiglie in modo diretto e sistemico, senza dover ricorrere a eccezioni o interpretazioni correttive<sup>18</sup>.

È necessario però **intervenire sul piano culturale**, valorizzando, ad esempio, i **programmi di sostegno alla genitorialità**<sup>19</sup> già presenti nel nostro Paese (es. incontri nei consultori familiari, corsi pre- e post-parto), e ristrutturarli seguendo un approccio *gender-transformative*. Ciò significa ripensarli affinché siano in grado di mettere in discussione gli stereotipi, coinvolgere i padri e promuovere relazioni paritarie. In concreto, questo può tradursi nell'integrazione di moduli specifici sulla condivisione delle responsabilità all'interno dei percorsi di accompagnamento alla genitorialità, ma anche negli spazi educativi più diffusi, come i nidi, i servizi 0-6 anni e gli spazi mamma/papà che alcune amministrazioni comunali già offrono come luoghi di incontro e sostegno. Inserire in questi contesti momenti di riflessione sulle dinamiche di potere in famiglia consente di trasformare gradualmente le pratiche quotidiane e i modelli culturali che alimentano le disuguaglianze. Promuovere tali programmi significa non solo sostenere un migliore equilibrio tra vita familiare e lavoro, ma anche agire in profondità sugli squilibri di potere che producono

## APPROCCIO GENDER TRASFORMATIVO

L'**approccio trasformativo di genere** (*Gender-Transformative Approach*) agisce **sulle radici profonde della disuguaglianza di genere**. Mira a superare gli interventi che si limitano a gestirne le **manifestazioni più visibili**, puntando invece a **trasformare le norme sociali discriminatorie**, le **strutture politiche, giuridiche ed economiche ingiuste** e le **dinamiche di potere** che, in determinati contesti, rendono la disuguaglianza **percepita come normale e naturale**.

Fonte: Unione europea, 2024

e legittimano la violenza. Ridistribuire i carichi di cura, coinvolgere attivamente i padri e rafforzare la partecipazione delle donne alle decisioni domestiche riduce le condizioni che legittimano controllo e abuso<sup>20</sup>, e al tempo stesso offre ai bambini un modello positivo di mascolinità, capace di promuovere relazioni più eque ed emancipanti nelle generazioni future<sup>21</sup>. La **corresponsabilità familiare** diventa così non soltanto una questione di giustizia sociale, ma un vero e proprio **strumento strutturale di prevenzione primaria della violenza**.

Per garantire una reale corresponsabilità nella cura della prole all'interno delle famiglie è però urgente **agire anche sul sistema di welfare: potenziare i congedi parentali aumentando l'indennità**, poiché i dati mostrano che i padri tendono a utilizzarli di più quando le condizioni economiche lo consentono; estendere il congedo obbligatorio di paternità, identificando soluzioni che permettano di tutelare anche lavoratori

<sup>16</sup> Per "madre intenzionale" si intende la donna che manifesta la volontà di assumere la genitorialità di un/a bambino/a nell'ambito di un progetto procreativo, a prescindere dal legame genetico o gestazionale. Nel linguaggio giuridico e bioetico, indica la figura che, nei casi di procreazione medicalmente assistita o di gestazione per altri, esprime consapevolmente l'intenzione di essere genitore, assumendone diritti e doveri di cura (cfr. Comitato Nazionale per la Bioetica, *Parere su "La maternità surrogata"*, 2017; Parlamento europeo, *Risoluzione sui diritti LGBTIQ*, 2022; Consiglio d'Europa, *Recommendation CM/Rec (2010)11*).

<sup>17</sup> La sentenza n. 115 del 21 luglio 2025 della Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità dell'articolo 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001 nella parte in cui escludeva dal congedo di paternità obbligatorio la lavoratrice che, in una coppia di donne, fosse riconosciuta come genitore intenzionale. La Corte ha riconosciuto che tale esclusione determinava una discriminazione tra coppie eterosessuali e omogenitoriali poste in situazioni giuridiche equivalenti. Con questa decisione, la Corte ha quindi esteso il diritto al congedo obbligatorio anche alla "seconda madre", segnando un importante passo verso il riconoscimento della genitorialità nelle famiglie omogenitoriali e sottolineando la necessità di adeguare la normativa nazionale a una concezione più inclusiva di famiglia.

<sup>18</sup> Cfr. A. Schillaci, *Famiglie e dignità delle relazioni: una lettura costituzionale*, 2019; --, "Non imposta, né vietata: l'omogenitorialità a metà del guado, tra Corti e processo politico", in *GenUS – Rivista di studi giuridici sull'orientamento sessuale e l'identità di genere*, 2021.

<sup>19</sup> Unicef, *Parenting Programmes to Reduce Violence Against Children and Women, Why it is important What gender-transformative programmes look like*; --, *How to adapt programmes to address both types of violence*; --, *How to measure change*, 2023.

<sup>20</sup> L.J. Bacchus, M. Colombini, I. Pearson, A. Gevers, H. Stöckl, A.C. Guedes, *A rapid systematic review of effective interventions that prevent and/or respond to intimate partner violence against women and child maltreatment*, 2024.

<sup>21</sup> Equimundo, *The International Men and Gender Equality Survey: A Status Report on Men, Women, and Gender Equality in 15 Headlines*, 2022.

precari e autonomi, così come previsto dalla Strategia nazionale per la parità di genere<sup>22</sup>; agire su una cultura aziendale che continua a considerare gli uomini che si assumono responsabili di cura come meno produttivi o meno affidabili, **rafforzando** l'applicazione della **certificazione della parità di genere**<sup>23</sup>. Questo strumento può infatti contribuire in modo concreto a promuovere un cambiamento culturale nei luoghi di lavoro, poiché prevede indicatori che misurano anche quanto le imprese incoraggiano e sostengono l'utilizzo dei congedi di paternità da parte degli uomini. Tuttavia, questi indicatori non si applicano alle micro e piccole imprese che, secondo i dati Inps<sup>24</sup>, sono proprio quelle in cui i padri risultano meno propensi a usufruire del congedo, riducendo così l'efficacia complessiva dello strumento. Accanto all'**estensione** della sua **applicabilità**, è necessario **rivedere** la **prassi di valutazione degli indicatori**, attribuendo un peso differenziato alle diverse misure adottate dalle aziende<sup>25</sup>. Non tutte le politiche di conciliazione, infatti, hanno lo stesso impatto: strumenti strutturali come asili aziendali, piani di welfare dedicati, generano effetti più duraturi e concreti rispetto a misure più deboli, come il solo part-time o lo smart working non regolamentato. Una **revisione qualitativa dei criteri di valutazione renderebbe la certificazione uno strumento più efficace** nel promuovere una reale parità e un benessere organizzativo diffuso. È quindi necessario ampliarne la portata o introdurre meccanismi analoghi anche per le realtà di dimensioni ridotte,

affinché la corresponsabilità nella cura non resti un obiettivo riservato alle aziende medio-grandi.

Inoltre, iniziative come l'adozione del **Codice di autodisciplina delle imprese a favore della maternità**<sup>26</sup>, promosso dalla Ministra Eugenia Roccella nel 2023, rischiano di indebolire il percorso verso una reale corresponsabilità, rafforzando implicitamente l'idea che la cura della prole ricada principalmente sulle madri. Senza un'estensione di tali strumenti ai padri e, più in generale, a entrambi i genitori, il **rischio** è quello di **consolidare modelli tradizionali anziché superarli**. Un'ulteriore criticità riguarda il carattere di "costo zero"<sup>27</sup> che accomuna molte di queste misure, elemento che ne riduce l'impatto concreto in termini di cambiamento culturale e organizzativo. La **cura di minori non deve** però rimanere confinata alle mura domestiche, ma **assumere un valore sociale**. Per questo è necessario **investire** anche sull'**educazione** nella **fascia 0-3 anni**, non solo attraverso trasferimenti monetari come i bonus, ma con un impegno strutturale per **ampliare la rete degli asili nido**, garantendone accessibilità territoriale ed economica a tutte e a tutti. Il **PNRR** aveva previsto un finanziamento per potenziare l'offerta 0-3 anni<sup>28</sup>: inizialmente erano stati stanziati 4,6 mld di euro per creare 264.480 nuovi posti tra asili nido e scuole dell'infanzia. Tuttavia, con la **revisione del 2023**, i **fondi sono stati ridotti a 3,24 mld**, ridimensionando l'obiettivo a **150.480 posti**<sup>29</sup>, e questo nonostante la persistenza di forti disparità territoriali e ostacoli nella gestione operativa. Ad oggi, infatti, in Italia circa 3 bambine/i su 10 nella fascia 0-2 anni trovano un posto nei servizi

<sup>22</sup> Dipartimento per le pari opportunità, *Strategia per la parità di genere 2021-2025*, p. 26.

<sup>23</sup> Cfr. Capitolo 7.

<sup>24</sup> Inps, *Rapporto annuale XXIV*, luglio 2025

<sup>25</sup> Si fa qui riferimento all'Area tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro, indicatori "1. 1. Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/ paternità (es. procedure/attività per il *back to work*, *coaching*, part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale)" e "2. Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il *back to work*, *coaching*, part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità)".

<sup>26</sup> Il Codice per le imprese in favore della maternità è uno strumento di autodisciplina che ha obiettivo di creare un clima culturale ed economico di collaborazione tra datrice/ore di lavoro e dipendenti rispetto al tema della maternità, affinché questa non debba rappresentare per le donne un desiderio alternativo alla carriera. A luglio 2025 risulta che 157 imprese hanno aderito volontariamente al Codice. Cfr. Sito istituzionale Dipartimento per le pari opportunità, Politiche e attività, Parità di genere ed empowerment femminile.

<sup>27</sup> Come riportato sul sito del Dipartimento per le pari opportunità, l'iniziativa si affianca, senza sostituirla, alla misura PNRR della *Certificazione della parità di genere*, che collega l'adozione di politiche di uguaglianza a incentivi concreti, come sgravi fiscali e contributivi o punteggi premiali negli appalti pubblici, e che viene rilasciata da organismi accreditati in conformità alla prassi UNI/PdR 125:2022.

<sup>28</sup> Piano nazionale di ripresa e resilienza, Missione 4 – Istruzione e ricerca, Componente 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università.

<sup>29</sup> Cfr. Ufficio parlamentare di bilancio, *Piano asili nido e scuole dell'infanzia: stato di attuazione e obiettivi del PNRR e del PSB*, 2025.

educativi per la prima infanzia o nei nidi; ciò implica che il **70% circa del fabbisogno resta insoddisfatto**<sup>30</sup>. Lo scarto è però fortemente diseguale: regioni del Nord e del Centro hanno già superato la soglia del 33% prevista per il 2027 dai Livelli essenziali delle prestazioni (LEP)<sup>31</sup>, mentre molte regioni del Sud si attestano intorno al 13-20%. Questo significa che il divario territoriale permane. Secondo le stime dell'Ufficio parlamentare di bilancio<sup>32</sup>, la completa attuazione del PNRR garantirebbe una copertura regionale di almeno il 33% in tutte le Regioni, ad eccezione della Campania e della Sicilia, che pure hanno ricevuto complessivamente un quarto del totale dei finanziamenti. Nonostante questi progressi, l'Italia è ancora lontana dal raggiungere l'obiettivo europeo più ambizioso del 45% entro il 2030<sup>33</sup>.

Allo stesso modo, è urgente **affrontare in maniera strutturale la questione della Long Term Care**, come richiesto dall'Unione europea<sup>34</sup>, per alleggerire il carico sulle famiglie e superare l'approccio italiano centrato prevalentemente su trasferimenti monetari (es. sussidi, bonus, etc.) e soluzioni informali. Le misure introdotte negli ultimi anni<sup>35</sup> hanno consentito di fare importanti passi avanti nello sviluppo di servizi di LTC. Permangono tuttavia **gap** significativi **da colmare**: garantire un **accesso equo in tutti i territori**, incluse le aree rurali e più fragili e assicurare un **finanziamento strutturale e continuativo** che dia stabilità alle riforme. Nel breve e medio periodo è indispensabile **rafforzare il sostegno alla cura informale**, che continua a rappresentare il pilastro del sistema italiano. Tuttavia, è necessario andare oltre questo

modello, promuovendo un **investimento politico e culturale che legittimi l'esternalizzazione della cura**, rompendo lo stigma che la associa a una mancanza familiare e riconosca la cura come responsabilità collettiva e non solo privata.

Infine, è necessario **agire sui divari** che riguardano la **gestione delle finanze domestiche** che risultano essere **terreno fertile per la produzione riproduzione e legittimazione della violenza domestica**. L'introduzione dell'**educazione finanziaria all'interno dell'insegnamento di educazione civica**<sup>36</sup>, così come l'**adozione delle Linee guida**<sup>37</sup> da parte del **Comitato per l'Educazione Finanziaria**, rappresentano un primo passo, ma non sono sufficienti. Attualmente, infatti, l'educazione civica conta complessivamente 33 ore annue e la dimensione economico-finanziaria costituisce soltanto una parte marginale<sup>38</sup>. Per fornire davvero le basi di un'educazione finanziaria adeguata, anche solo in conformità con quanto proposto nelle Linee guida, è indispensabile prevedere un **ampliamento delle ore obbligatorie**, l'**istituzione di una docenza ad hoc** e quindi una **maggiore strutturalità dell'offerta**. Ciò implica **investimenti specifici** in termini di finanziamenti, **obbligatorietà** dei percorsi e sistemi di **monitoraggio** che ne assicurino l'efficacia. Per raggiungere anche le **generazioni adulte**, è necessario sperimentare strumenti esterni al sistema scolastico, come **contenuti audiovisivi** da diffondere sulle reti nazionali, campagne radio-TV pubbliche, podcast e serie web, capaci di coinvolgere chi non frequenta più la scuola e incidere in profondità sul tessuto culturale. A questo vanno affiancate

<sup>30</sup> Cfr. Istat, *I servizi educativi per l'infanzia in Italia. Dalla pandemia al PNRR: trasformazioni e sfide dei servizi educativi per l'infanzia. Anno educativo 2023/2024*.

<sup>31</sup> Il LEP relativo ai servizi per l'infanzia è stato introdotto dalla legge di bilancio per il 2022 (L. 234/2021, art. 1, comma 172) e si basa sull'obiettivo del 33% stabilito dal Consiglio europeo nel 2002.

<sup>32</sup> Ufficio parlamentare di bilancio, *Piano asili nido e scuole dell'infanzia: stato di attuazione e obiettivi del PNRR e del PSB*, 2025.

<sup>33</sup> Nel 2002, gli obiettivi di Barcellona fissavano l'obiettivo di raggiungere almeno il 33% delle bambine e dei bambini sotto i 3 anni di età. Nel 2022, la Commissione europea ha revisionato gli obiettivi del 2002, raccomandando agli Stati membri di aumentare la partecipazione all'assistenza all'infanzia per almeno il 45% di minori sotto i 3 anni di età entro il 2030. Cfr. Raccomandazione del Consiglio relativa alla revisione degli obiettivi di Barcellona in materia di educazione e cura della prima infanzia, COM (2022) 442 final, Bruxelles, 7.9.2022.

<sup>34</sup> Raccomandazione del Consiglio dell'8 dicembre 2022 relativa all'accesso a un'assistenza a lungo termine di alta qualità e a prezzi accessibili (2022/C 476/01).

<sup>35</sup> Cfr. Piano nazionale di ripresa e resilienza, Missione 6 – Salute, Componente 1 - Reti di prossimità, strutture e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale, Legge 23 marzo 2023, n. 33 Deleghe al Governo in materia di politiche in favore delle persone anziane, Decreto 23 maggio 2022, n. 77 Regolamento recante la definizione di modelli e standard per lo sviluppo dell'assistenza territoriale nel Servizio sanitario nazionale.

<sup>36</sup> Cfr. Legge 5 marzo 2024, n. 21, art. 25.

<sup>37</sup> Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria, *Linee guida per lo sviluppo delle competenze di educazione finanziaria nella scuola*, 2020.





<sup>38</sup> Linee guida per l'insegnamento trasversale dell'educazione civica, previste dalla legge 20 agosto 2019, n. 92, e adottate con Decreto del Ministro dell'Istruzione e del Merito del 7 settembre 2024, n. 183.



iniziative di **alfabetizzazione finanziaria** sviluppate in collaborazione **con associazioni di categoria del mondo datoriale** e con gli **ordini professionali**, così da coinvolgere direttamente anche le persone già uscite dai percorsi scolastici, e quindi le generazioni più adulte. In questo quadro si collocano le iniziative promosse da diversi enti, tra cui la Banca d'Italia con il programma *Le donne contano*<sup>39</sup>, sviluppato anche in collaborazione con organizzazioni datoriali e le

iniziative coordinate dal Comitato per l'educazione finanziaria nell'ambito della Strategia nazionale<sup>40</sup> e il relativo programma di attuazione<sup>41</sup>. Si tratta, tuttavia, di azioni sporadiche e su base volontaria. Perché siano efficaci **serve un piano organico**, che renda tali **percorsi obbligatori e strutturali**, almeno **nei luoghi di lavoro**, coinvolgendo tanto le lavoratrici e i lavoratori del **settore privato** quanto quelli del **settore pubblico**.

TABELLA 2.  
**Spazio domestico e familiare: profili generazionali per genere**

	Donne	Uomini
<b>Gen Z</b> 	<b>Le Figlie dell'Uguaglianza Mancata</b> <i>"Cresciute tra uguaglianza dichiarata e ruoli che non cambiano"</i> Più aperte alla condivisione domestica, ma ancora intrappolate in aspettative familiari e giudizi sociali che assegnano alle donne il compito di "tenere in ordine".	<b>I Neotradizionalisti</b> <i>"Collaborano, ma non decostruiscono"</i> Partecipano più dei padri, ma faticano a mettere in discussione la cultura che attribuisce la responsabilità della cura alle donne.
<b>Millennials</b> 	<b>Le Equilibriste della Cura</b> <i>"Lavorano, gestiscono, resistono"</i> Portano avanti carriera e casa, spesso da sole; inseguono l'uguaglianza, ma restano schiacciate da carichi di cura e modelli organizzativi che non cambiano.	<b>I Padri in Transizione</b> <i>"Scoprono la cura, ma la società non li segue"</i> Più coinvolti nella genitorialità e nella casa, ma ancora frenati da barriere culturali e lavorative che li spingono verso ruoli tradizionali.
<b>Gen X</b> 	<b>Le Custodi del Privato</b> <i>"La casa come dovere, non come scelta"</i> Gestiscono tutto: figli/e, lavoro, genitori anziani. Il loro tempo è sacrificato a un modello familiare ancora fondato sulla dedizione femminile.	<b>I Patriarchi Moderni</b> <i>"Condividono poco e controllano molto"</i> Considerano la cura una responsabilità "dell'altra", mantengono il potere economico e la gestione delle decisioni familiari.
<b>Boomers</b> 	<b>Le Incaricate Permanenti</b> <i>"Hanno retto tutto, ma nessuno le ha mai viste"</i> Portano sulle spalle decenni di cura domestica, senza riconoscimento né redistribuzione; la pensione è un miraggio per molte.	<b>I Protettori del Patriarcato</b> <i>"Hanno delegato la cura, ma gestiscono il denaro"</i> Simbolo di un modello culturale che separa compiti e poteri: la donna accudisce, l'uomo decide e controlla le risorse.

\*Ai fini della ricerca non sono state considerate le classi di età inferiori ai 18 anni

<sup>39</sup> Cfr. sezione "Percorsi formativi" della pagina "Le donne che contano" del sito *L'economia per tutti. Banca d'Italia per la cultura finanziaria*.  
<sup>40</sup> Si tratta della *Strategia nazionale per l'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale* prevista dall'art. 24 bis del decreto-legge 23 dicembre 2016, n. 237, così come modificato dalla legge n. 21/2024, nell'ambito della quale si riconoscono le donne come uno dei gruppi vulnerabili a cui dedicare campagne mirate.  
<sup>41</sup> Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria, *Programma di attuazione della "Strategia nazionale per l'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale". Triennio 2024-2026*.

## 2 - TRASPORTI PUBBLICI

Ogni giorno, ragazzi e ragazze, uomini e donne di tutte le età si spostano con autobus, tram, corriere, metropolitane e treni confrontandosi con il trasporto pubblico in modi molto diversi<sup>42</sup>. La **mobilità**, infatti, non è **mai un'esperienza neutra**: varia a seconda di chi la sperimenta e, in particolare, del genere. I **servizi di trasporto collettivo**, di fatto, sono **spazi in cui le disuguaglianze e le discriminazioni di genere si riflettono nelle differenti modalità d'uso**, nei **bisogni specifici spesso ignorati** e nelle **percezioni distinte degli uomini e delle donne** che attraversano città, piccoli centri o aree rurali servendosi dei mezzi pubblici.

Da tempo, le ricerche internazionali, europee e anche italiane mostrano con chiarezza come la mobilità sia profondamente segnata dal genere. Rispetto agli uomini, le **donne** percorrono **in media distanze più brevi**, utilizzano **più frequentemente autobus, tram e metropolitane**, viaggiano **spesso al di**

**fuori delle ore di punta** ed effettuano **tragitti frammentati** che **intrecciano lavoro, gestione domestica e attività di cura**. Questa condizione, definita “**mobilità della cura**” (*mobility of care*)<sup>43</sup>, comporta **tempi più lunghi**, **minori opzioni di scelta di mezzi e orari** e una **maggiore esposizione a disagi** (Infografica 2). Il modello di mobilità femminile in Italia conferma questa maggiore complessità e articolazione rispetto a quello maschile, che resta più vicino al pendolarismo tradizionale: meno spostamenti, ma più lunghi, sistematici ed extraurbani, prevalentemente orientati al lavoro<sup>44</sup>. A ciò si aggiunge un elemento cruciale: la sicurezza. Muoversi da sole, soprattutto la sera, o attendere i mezzi in stazioni e fermate può trasformarsi per le ragazze e le donne in un'esperienza segnata dal **timore di molestie e violenze**, con un impatto diretto sulla loro libertà di movimento. Le differenze di genere nella mobilità quotidiana costituiscono un indicatore inequivocabile delle

INFOGRAFICA 2.

### Differenze di genere nella mobilità quotidiana



Fonte: ActionAid 2025 adattato da Lehner Lierz (2003).

<sup>42</sup> Isfort (Istituto Superiore di Formazione e Ricerca per i Trasporti) e Cnel, 21° RapportoCo sulla mobilità degli italiani. C'è bisogno di una scossa, 2024.

<sup>43</sup> I. Sánchez de Madariaga, "The mobility of care: Introducing new concepts in urban transportation", in I. Sánchez de Madariaga e M. Roberts (a cura di), *Fair shared cities: The impact of gender planning in Europe*, 2013.

<sup>44</sup> Kyoto Club e CNR-IIA, 8° Rapporto Mobilitaria 2025. Una transizione giusta per una mobilità sicura a zero emissioni nelle grandi città italiane trasporto pubblico, automotive, parità di genere, qualità dell'aria e salute, 2025, p. 61.



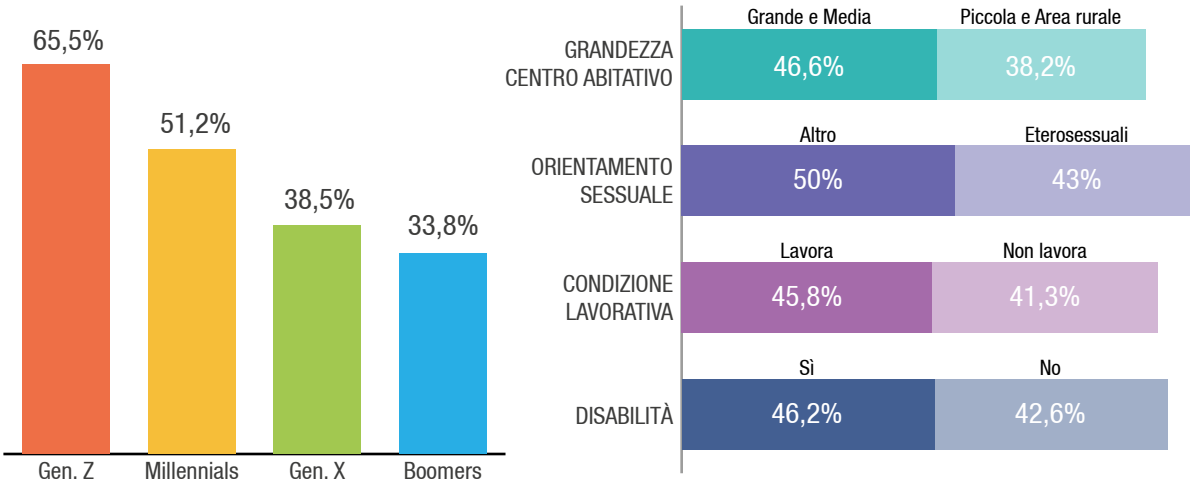
disuguaglianze che persistono nella società italiana, e i risultati dell'indagine qui presentata lo confermano con molta chiarezza.

## 2.1 Paura e insicurezza a viaggiare sui mezzi pubblici

L'esperienza della **mobilità collettiva** in Italia appare segnata da una **diffusa percezione di vulnerabilità**: il **38%** del campione intervistato dichiara infatti di aver avuto **paura almeno una volta** di viaggiare sui mezzi pubblici. Dietro questo dato si celano però divari profondi, che mostrano come le pratiche di spostamento siano fortemente condizionate da genere, età e condizioni sociali. Le **differenze di genere** sono **marcate**: un **terzo delle donne (32%) afferma di aver provato paura**, contro meno di un quinto degli **uomini (19%)**. Ma è guardando alle generazioni che il quadro diventa ancora più netto: tra le **ragazze** e le **giovani donne** della **Gen Z** quasi due su tre (**65,5%**) dichiarano timore o evitano i mezzi, mentre tra le Boomers la percentuale scende a un terzo (33,8%). Anche

gli uomini registrano un calo con l'età, ma i valori restano sensibilmente più bassi: il **44,1%** dei **ragazzi e dei giovani uomini** contro il 19,7% dei Boomers. Queste differenze di percezione si innestano su un quadro strutturale già segnato dall'inadeguatezza del sistema di trasporti pubblici rispetto ai bisogni di chi lo utilizza. Quasi la metà delle **persone intervistate (49%)** si dichiara infatti **poco o per niente soddisfatta di orari, percorsi e servizi**, con una costante penalizzazione per le **donne**, che mostrano **livelli di insoddisfazione elevati in tutte le generazioni** (dal 40,7% nella Gen Z al 50% tra le fasce più adulte). Tale criticità non è neutra rispetto alla sicurezza percepita: un'**offerta di trasporto modellata prevalentemente sui tempi e le esigenze maschili**<sup>45</sup>, concentrata sugli orari di punta del pendolarismo lavorativo e scolastico, lascia scoperte le fasce orarie e le aree in cui le donne si muovono più frequentemente, spesso in tragitti multi-tappa e in momenti di bassa affluenza legati ai carichi di cura. La paura non nasce quindi solo da episodi di violenza o molestie, ma anche da una struttura del servizio che non tutela chi ne fa un uso più continuativo e diversificato. L'insicurezza

GRAFICO 2.  
**Paura delle donne di viaggiare sui mezzi pubblici**



Fonte: Rielaborazione ActionAid dati indagine demoscopica 2025 a cura di Osservatorio di Pavia e 2B Research.

<sup>45</sup> P. Malgieri, *Visione europea sulle politiche parità di genere*, presentazione in occasione del Convegno "Donne, Parità di Genere e Mobilità", Roma, 11 marzo 2025.

femminile si intreccia così con la disillusione verso un modello di mobilità che risponde ai bisogni di chi lo gestisce, in larga parte uomini<sup>46</sup>, e non di chi lo utilizza maggiormente.

Questi dati evidenziano che le **giovani generazioni femminili si percepiscono particolarmente esposte** a rischi concreti o potenziali: **molestie, aggressioni**, ma anche l'**insicurezza** legata agli **spostamenti in orari serali o in contesti diversi**, che vanno dagli spazi urbani affollati e anonimi alle aree più periferiche scarsamente servite o sorvegliate. La **paura**, dunque, non va intesa solo come esperienza individuale, ma come **indicatore strutturale che condiziona la libertà di movimento**: incide sulle scelte quotidiane, orienta i percorsi, induce a strategie di adattamento (viaggiare accompagnate, preferire mezzi privati, rinunciare a spostamenti serali). Il fatto che il **divario di genere** sia **presente in tutte le generazioni** conferma che la **mobilità** non è un'esperienza neutra, bensì **attraversata da rapporti di potere e da disuguaglianze che si riproducono nel tempo**.

L'**orientamento sessuale** interseca e **amplifica ulteriormente** queste **dinamiche di insicurezza**. I dati sull'insoddisfazione per il trasporto pubblico mostrano già uno scarto significativo tra gli uomini eterosessuali (47,4%) e quelli LGBTQ+ (60,6%), segno che le esperienze quotidiane di mobilità per questi ultimi sono più spesso segnate da disagio o esclusione. Questa condizione trova un corrispettivo diretto anche nella sfera emotiva e percettiva: la paura di utilizzare i mezzi pubblici è infatti più diffusa tra le persone non eterosessuali, **a causa della possibilità di subire discriminazioni o molestie di matrice omofobica** durante gli spostamenti. Per le donne, le differenze di soddisfazione appaiono più contenute (48,8% tra le eterosessuali e 45% tra le non eterosessuali), ma la percezione di paura rimane più elevata tra le **donne non etero (50% contro il 43% delle eterosessuali)**, segnalando una **doppia esposizione**: da un lato quella legata al genere, dall'altro la vulnerabilità connessa

all'orientamento sessuale. Tra gli uomini, il divario si conferma significativo (37,9% dei non etero contro il 30,5% degli etero), a dimostrazione di come la mobilità resti un ambito in cui l'identità sessuale può influire concretamente sulla libertà di movimento e sull'accesso agli spazi pubblici. L'esperienza della paura e dell'insoddisfazione non si distribuisce quindi solo lungo la linea di genere, ma si moltiplica nelle intersezioni tra genere e orientamento sessuale, rivelando l'**urgenza di un approccio intersezionale alle politiche di mobilità**.

Un ulteriore elemento di differenziazione riguarda la condizione lavorativa. Tra le donne, le **lavoratrici dichiarano paura più spesso delle non occupate** ad utilizzare i trasporti pubblici (**45,8% contro 41,3%**). Probabilmente influisce l'uso dei mezzi in orari "critici", come le ore di punta, la sera tardi o all'alba. Per gli **uomini**, lo **scarto è ancora più netto (34,5% lavoratori contro 24,1% non occupati): il lavoro sembra "attivare" la paura**, meno diffusa tra i non occupati, ma sensibilmente più presente tra coloro che utilizzano i mezzi con regolarità e in orari potenzialmente più rischiosi. La mobilità legata al lavoro, insomma, appare come un fattore che accresce il senso di vulnerabilità: per le donne si aggiunge a una condizione di insicurezza già trasversale, mentre per gli uomini fa emergere un sentimento di rischio meno comune in altri contesti.

La **disabilità** si associa a una **percezione di insicurezza più elevata, soprattutto tra gli uomini**. In questo gruppo, infatti, la quota di chi dichiara paura passa **dal 29,6% tra i non disabili al 42,1% tra chi vive una condizione di disabilità**: un aumento marcato, che porta i valori maschili molto vicini a quelli femminili. Per le donne, invece, la paura resta diffusa in entrambi i casi (46,2% con disabilità e 42,6% senza), segnalando che il genere da solo comporta già livelli elevati di insicurezza, cui la disabilità aggiunge soltanto una variazione marginale. Questa maggiore percezione di rischio non va intesa come un vissuto soggettivo

<sup>46</sup> Il settore italiano della mobilità, delle infrastrutture e dei trasporti presenta una grave disparità di genere: solo il 13,6% della forza lavoro è femminile, in particolare nelle posizioni di leadership e ruoli tecnici, cfr. Eurostat, *Six million people working in EU transport in 2021*, 2023.

isolato, ma come il riflesso di barriere materiali e organizzative: infrastrutture e servizi di trasporto che ancora non tengono adeguatamente conto delle esigenze delle persone con disabilità contribuiscono infatti ad alimentare il senso di paura nella fruizione dei mezzi pubblici.

La **paura**, in sostanza, è **diffusa in tutte le aree del Paese**, con variazioni contenute: tra le donne oscilla tra il 40,5% nel Centro e il 47,5% nel Nord-Ovest. Tra gli uomini, invece, i valori sono più omogenei (29-30%), con un leggero aumento al Sud e nelle Isole (33,6%). Se la geografia incide in misura limitata, è la **dimensione del luogo di residenza** a fare la **vera differenza**, incidendo tanto sulla paura quanto sulla soddisfazione per i trasporti pubblici. Nelle città medio-grandi la quota di donne che dichiara paura sfiora il **47%**, contro il **38%** dei piccoli centri: una differenza che riflette sia la percezione di maggiore esposizione a situazioni rischiose (uso serale, affollamento, anonimato), sia le **condizioni strutturali del trasporto**. Nelle **città medio-grandi** l'**insoddisfazione** resta **più contenuta (44,4% tra le donne e 45,8% tra gli uomini)**, mentre nei **piccoli centri** e nelle **aree rurali supera il 55%**. Questa disparità – come evidenziato anche dall'Istat<sup>47</sup> – mostra che la carenza di trasporto pubblico penalizza le aree periferiche, incidendo sulle possibilità di accesso al lavoro, alla formazione, ai servizi sanitari e alla vita sociale. Nei contesti rurali, la scarsità di collegamenti e infrastrutture di sicurezza (illuminazione, presidi, vigilanza) accresce la percezione di vulnerabilità, soprattutto per chi non dispone di un mezzo privato e dipende quindi dall'offerta collettiva: sono soprattutto le donne a trovarsi in questa condizione. Per gli **uomini** lo **scarto è più contenuto (32,1% vs 29,2%)**, **ma anche per loro la qualità e l'accessibilità del servizio influenzano la sensazione di sicurezza**. Dove i mezzi scarseggiano, la paura deriva meno da episodi di rischio diretto e più dalla consapevolezza dei limiti del sistema, che genera una forma di esclusione silenziosa ma incisiva: la mancanza di un trasporto equo e

accessibile accentua le disuguaglianze territoriali e di genere, limitando la libertà di movimento e la piena partecipazione alla vita economica e comunitaria<sup>48</sup>.

## 2.2 Una “sicurezza condizionata”: paternalismo e limiti culturali

In Italia, la percezione della sicurezza femminile nei trasporti pubblici è ancora filtrata da stereotipi e logiche paternalistiche.

Un quarto del campione (**25%**) ritiene che **una donna sia al sicuro solo se accompagnata da un uomo o da altre persone**. Si tratta di un dato rilevante, che segnala la persistenza di norme implicite sul comportamento femminile nello spazio pubblico: la sicurezza non è intesa come diritto garantito, ma come condizione subordinata alla presenza di una figura protettiva. Solo il 13% del campione considera i mezzi pubblici sempre sicuri, mentre la quota più consistente (**40%**) lega la possibilità di **spostarsi da sole** alla presenza della **luce del giorno**. Il **17%** esprime una posizione ancora più restrittiva, affermando che non sia **mai prudente** per una donna **viaggiare da sola**, sancendo una visione in cui l'autonomia femminile viene sistematicamente negata.

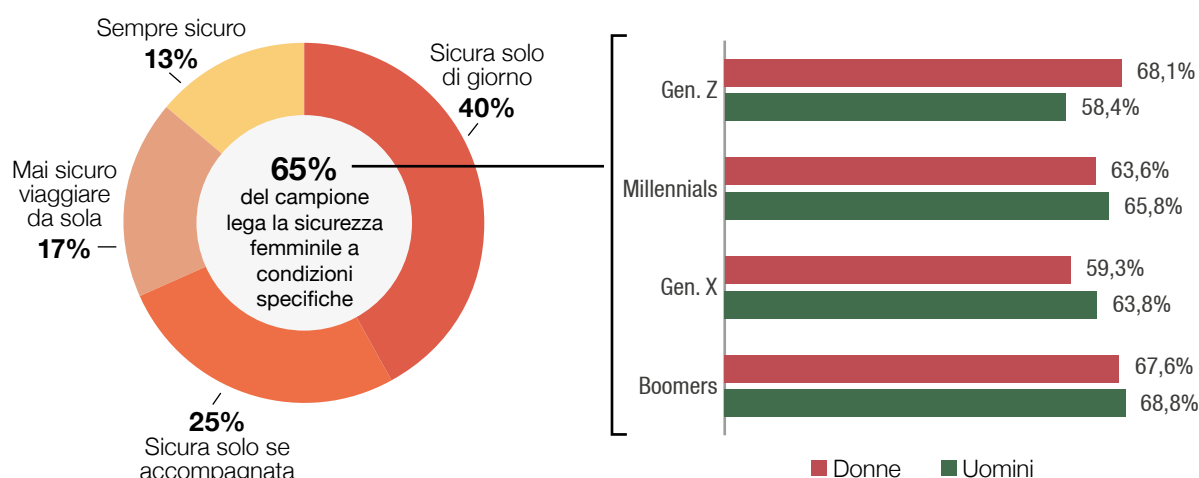
Per l'88,5% delle ragazze e delle donne della Gen Z viaggiare da sole sui mezzi pubblici è sicuro solo “a certe condizioni”: di giorno o se accompagnate.

Le dinamiche di genere rendono il quadro ancora più complesso. Tra gli **uomini**, il **28%** ritiene che una **donna** sia **sicura** sui mezzi di trasporto **solo se accompagnata da altre persone**, contro il 21% delle donne. Questo divario sembra riflettere un atteggiamento protettivo che, pur presentandosi come cura, in realtà riproduce uno **schema paternalistico** fondato sull'idea di una supposta fragilità femminile

<sup>47</sup> Istat, *Rapporto annuale 2025 La situazione del Paese*, 2025, p. 147.

<sup>48</sup> European Parliament, *Women and transport*, 2021.

GRAFICO 3.

**Sicurezza delle donne nell'utilizzo dei trasporti pubblici**

Fonte: Rielaborazione ActionAid dati indagine demoscopica 2025 a cura di Osservatorio di Pavia e 2B Research.

da tutelare. Le **donne**, invece, appaiono più inclini a una “razionalizzazione situazionale”: il **43%** ritiene che viaggiare **da sole** sia **sicuro**, **ma solo di giorno**, contro il 37% degli uomini. In altre parole, **molte donne interiorizzano la necessità di condizioni specifiche per garantire la propria sicurezza**, adattandosi a limiti che di fatto riducono la loro libertà di movimento. Il dato generazionale rafforza questa lettura. Tra le giovani della **Gen Z (88,5%)** e tra le **Millennials (86,9%)** la **percezione condizionata** è particolarmente **diffusa**: un segnale del peso che il timore di molestie e microaggressioni, insieme alle narrazioni mediatiche, esercita nell’interiorizzazione di limiti e cautele negli spostamenti con i trasporti pubblici. Con l’avanzare dell’età la quota cala (81,2% per la Gen X e 79,9% per le Boomers), suggerendo che le donne adulte e anziane percepiscano un rischio relativamente minore o abbiano sviluppato strategie di adattamento più consolidate nelle loro routine quotidiane nell’uso dei mezzi pubblici. Tuttavia, anche in queste fasce d’età la percentuale rimane molto elevata, a conferma di come la **percezione di insicurezza accompagni trasversalmente l’esperienza femminile della mobilità**. Tra gli uomini, invece,

i valori restano più stabili (tra il 78,6% e l’82,5%), ribadendo l’**idea della donna “sicura solo se accompagnata o di giorno” costituisce un atteggiamento culturale normalizzato e condiviso**. Non emergono differenze territoriali significative: la quota di chi ritiene che le donne debbano utilizzare i trasporti pubblici solo a determinate condizioni resta elevata ovunque, con un picco nel Nord-Ovest (89% delle donne) e valori più bassi al Sud (78,6%). La dimensione del luogo di residenza non modifica in modo sostanziale il quadro, a dimostrazione che **la percezione condizionata della mobilità femminile dipende meno dal contesto oggettivo e più da un modello culturale interiorizzato e trasversale ai generi e alle generazioni**.

## 2.3 Prospettiva di genere nelle politiche di mobilità

La fotografia qui sopra delineata conferma, con dati aggiornati e più articolati, una realtà nota da anni. L’attenzione dell’Unione europea al rapporto tra trasporti e genere risale al 2012, quando il Parlamento europeo sottolineò per la prima volta le specificità dei bisogni di mobilità femminile in una risoluzione sul ruolo

delle donne nell'economia verde<sup>49</sup>. Negli anni successivi il tema è entrato progressivamente nell'agenda europea, con varie iniziative, tra cui, le più significative sono: il rapporto *She Moves* (2014)<sup>50</sup>, l'opinione del Comitato economico e sociale europeo sul tema (2015)<sup>51</sup>, gli studi *Gender in transport* (2016)<sup>52</sup>, *Women in transport – EU Platform for change* (2017), *Women in European transport with a focus on research and innovation*<sup>53</sup>, *Women and transport* (2021)<sup>54</sup> e *Mobility for All* (2023)<sup>55</sup>. Anche l'*EU Urban Mobility Observatory*<sup>56</sup>, istituito dalla Commissione europea nel 2014, tratta la questione, ma in modo non sistematico e prevalentemente attraverso linee guida e raccomandazioni, senza fornire dati strutturati o misure vincolanti. Si aggiungono poi finanziamenti a progetti dedicati a sviluppare ricerche, azioni e strumenti per integrare la dimensione di genere nelle politiche di mobilità. Tra questi, si segnala Civitas<sup>57</sup> (dal 2002), rete di città europee impegnate nella mobilità urbana sostenibile, che diffonde buone pratiche e raccomandazioni sul *gender planning* nei sistemi di trasporto pubblico<sup>58</sup>. In altri casi, i progetti si sono conclusi, ma hanno lasciato a disposizione molte risorse utili facilmente accessibili nei siti dedicati. Un esempio significativo è il progetto TInnGO (*Transport Innovation Gender Observatory*)<sup>59</sup>, che ha sviluppato e reso disponibili numerosi strumenti per promuovere una mobilità sostenibile e inclusiva, sensibile alle differenze di genere e alle diversità. Guidato dall'Università di Coventry, il progetto ha riunito 20 partner esperti provenienti da 13 paesi dell'Unione europea, tra cui sette università e istituti di ricerca, quattro

amministrazioni comunali e nove società di consulenza nel settore dei trasporti. Per l'Italia hanno partecipato il Comune e il Politecnico di Torino<sup>60</sup>. Il **tema delle molestie e della violenza nei mezzi di trasporto**, pur richiamato in documenti e raccomandazioni, **non si traduce tuttavia in misure vincolanti né in sistemi di monitoraggio condivisi a livello europeo**.

Parallelamente, diverse città e amministrazioni locali hanno avviato pratiche di *gender mainstreaming* per rendere i trasporti più inclusivi e rispondenti ai bisogni delle donne (tra cui, Malmö, Berlino, Barcellona, Grenoble)<sup>61</sup>. Nel complesso, però, documenti istituzionali e sperimentazioni locali convergono nel mettere in luce le stesse criticità: la **carenza di dati disaggregati**, l'**assenza di analisi che includano regolarmente la prospettiva intersezionale nelle politiche di mobilità**, la **mancanza di rilevazioni sui casi di molestie e violenza sui mezzi di trasporto**. Senza una base conoscitiva solida, infatti, le politiche rischiano di restare parziali e di perpetuare le disuguaglianze. Nonostante l'attenzione pluriennale sul tema, tutte le fonti – a distanza di anni – continuano a segnalare gli stessi nodi irrisolti e a richiamare, quasi invariabilmente, i medesimi esempi di città virtuose, evidenziando la **difficoltà a trasformare buone pratiche locali in politiche diffuse e strutturali**.

In questo quadro, si colloca anche l'**esperienza italiana**, segnata da un'**attenzione ancora limitata al rapporto tra trasporti e genere**, tanto nella ricerca e nella raccolta sistematica di dati quanto nelle politiche di settore. Un segnale

<sup>49</sup> Risoluzione del Parlamento europeo dell'11 settembre 2012 sul ruolo delle donne nell'economia verde (2012/2035(INI)).

<sup>50</sup> Commissione europea, *She moves. Women's issues in transportation*, 2014.

<sup>51</sup> Comitato economico e sociale europeo, Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema "Le donne e i trasporti" (parere esplorativo richiesto dalla Commissione), 509ª sessione plenaria 1-2 luglio 2015, (2015/C 383/01), Bruxelles, 1º luglio 2015.

<sup>52</sup> Eige, *Gender in transport*, 2016.

<sup>53</sup> A. Ortega Hortelano, M. Grosso, G. Haq, A. Tsakalidis, K. Gkoumas, M. van Balen, F. Pekár, *Women in European transport with a focus on Research and Innovation - An overview of women's issues in transport based on the Transport Research and Innovation Monitoring and Information System (TRIMIS)*, Commissione europea, 2019.

<sup>54</sup> European Parliament - Femm Committee, *Women and transport*, 2021.

<sup>55</sup> GUE/NGL The Left in the European Parliament e Fondazione G. Brodolini, *Mobility for all. How to better integrate the gender perspective into transport policy making*, 2023.

<sup>56</sup> [https://urban-mobility-observatory.transport.ec.europa.eu/index\\_en](https://urban-mobility-observatory.transport.ec.europa.eu/index_en)

<sup>57</sup> <https://civitas.eu/>

<sup>58</sup> Civitas, *Smart choices for cities Gender equality and mobility: mind the gap!*, 2014; --, *Gender equality and mobility: Mind the gap!*, 2019.

<sup>59</sup> <https://tinngo.sboing.net/#repository>

<sup>60</sup> Per la lista completa, cfr. <https://www.tinngo.eu/about-us/partners/>

<sup>61</sup> S.A. Useche, N. Colomer, F. Alonso, M. Faus, "Invasion of privacy or structural violence? Harassment against women in public transport environments: A systematic review", in *PLoS ONE* 19(2).



positivo arriva dall'ultima edizione del rapporto *Mobilitaria* (2025)<sup>62</sup>, che dedica un focus specifico – attraverso un “contributo esterno” – al gender gap nella mobilità in Italia e presenta esempi di politiche urbane europee che integrano la prospettiva di genere. Nel complesso, tuttavia, gli **studi nazionali a carattere istituzionale restano frammentari, spesso privi della necessaria articolazione di dati disaggregati e di analisi intersezionali in grado di orientare proposte normative e operative**. In alcuni casi, anche quando i dati suddivisi per genere sono disponibili, non vengono adeguatamente approfonditi per trarne indicazioni utili a rendere le politiche di settore più inclusive<sup>63</sup>. A ciò si aggiunge il **frequente ricorso a un linguaggio neutro** (“popolazione italiana”, “gli italiani”, “i viaggiatori”, “gli utenti”), che riflette la scarsa consapevolezza dell'importanza di adottare in modo strutturale una prospettiva intersezionale nell'analisi, nella pianificazione e nella gestione della mobilità pubblica. Ancora più evidente è la **manca di politiche pubbliche e misure strutturali dedicate** – assenti anche nei piani antiviolenza nazionali, incluso il più recente 2025-2027 – **alla prevenzione delle molestie e della violenza contro le ragazze e le donne nei trasporti**, nonostante la rilevanza del fenomeno. Secondo Istat, infatti, **quasi una donna su tre (29,6%) ha subito molestie fisiche sui mezzi di trasporto pubblici**<sup>64</sup>: un dato che contribuisce a spiegare la diffusa percezione di insicurezza e la paura di viaggiare sui mezzi rilevate tra le donne di tutte le età coinvolte nella presente ricerca.

**Più numerose le iniziative a livello locale o regionale**, sia dal punto di vista della ricerca<sup>65</sup> che delle sperimentazioni<sup>66</sup>. Tra le esperienze più

recenti si colloca l'iniziativa di **Roma Servizi per la Mobilità**<sup>67</sup>, che nel 2023 ha avviato il percorso di certificazione UNI/PdR 125:2022, ottenuto nel 2024, per integrare l'uguaglianza di genere nelle proprie politiche interne e avviare una riflessione sulla mobilità cittadina in chiave inclusiva. Nella stessa direzione va anche la nascita di **WiMIT – Women in Mobility, Infrastructure, Transport**<sup>68</sup>, associazione non profit impegnata a ridurre il divario di genere e a promuovere benefici economici e sociali per le donne, sia come professioniste sia come utenti del sistema dei trasporti. Sul tema delle molestie nei trasporti pubblici, un esempio recente è la campagna nazionale **“Mezzipertutte”**, promossa da *Road to 50%*<sup>69</sup>, una rete paneuropea che promuove l'uguaglianza di genere nella politica, nelle istituzioni e nei luoghi decisionali, sviluppando strategie per aumentare la rappresentanza femminile e produrre un effetto trasformativo su tutti gli ambiti della società. Realizzata a **Bologna, Messina e Roma** tra il 2024 e il 2025, l'iniziativa utilizza cartelloni, adesivi e messaggi audio ironici per sensibilizzare, incoraggiare le segnalazioni e raccogliere dati anonimi tramite QR code. L'obiettivo finale è collaborare con le istituzioni per rendere la mobilità più sicura e inclusiva.

Dal punto di vista delle politiche, le **occasioni recenti più importanti che l'Italia non sembra aver colto** sono due: il **Piano nazionale di ripresa e resilienza** (PNRR) e i **Piani Urbani di Mobilità Sostenibile** (PUMS). Pur avendo previsto la “parità di genere” come priorità trasversale<sup>70</sup> – con 34 misure dedicate<sup>71</sup> – e destinato, tramite la “Missione 2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica”, la “Missione

<sup>62</sup> Kyoto Club e CNR-IIA, *op. cit.*, pp. 59-65.

<sup>63</sup> Cfr. Isfort, *op. cit.*

<sup>64</sup> Istat, *Le molestie: vittime e contesto. Anno 2022-2023*, 2024, p. 13.

<sup>65</sup> Tra gli altri: D. Bertocchi, F. Bruzzone, S. Nocera, “A big data analysis of the gender gap in mobility at the regional scale: Insights from northern Italy”, in *Journal of Transport Geography*, Vol. 128, ottobre 2025; E. Venezia, “Gender Issues, Social Equity, and the Sustainable Management of Urban Transport Networks: An Italian Case Study”, in *European Scientific Journal*, ESJ, 20 (23), 1, 2024; T. Campisi, Kh Md Nahiduzzaman, N. Akgün, D. Ticali, G. Tesoriere, “Gender equality on developing transport system in Sicily: A consideration on regional scale” in AIP Conference Proceedings 2343, 090003, 2021.

<sup>66</sup> Cfr. Capitolo 3 Spazi pubblici.

<sup>67</sup> Convegno “Donne, Parità di Genere e Mobilità”, tenutosi a Roma l'11 marzo 2025.

<sup>68</sup> [www.wimit-italia.org/](http://www.wimit-italia.org/)

<sup>69</sup> <https://www.roadto50.eu/>

<sup>70</sup> L'introduzione della “parità di genere” nel PNRR è un requisito imposto dal Regolamento (UE) 2021/241 e ribadito nelle *Guidance on recovery and resilience plans* (C/2024/4618) della Commissione europea, nel quadro più ampio della Strategia europea per la parità di genere 2020-2025.

<sup>71</sup> Orep - Osservatorio Recovery Plan, Università degli Studi di Roma Tor Vergata, *PNRR, parità di genere tra gli obiettivi chiave: l'Italia in prima linea con 34 misure dedicate* [ultimo accesso: 3 novembre 2025].



3 - Infrastrutture per la mobilità sostenibile” e la Missione 7<sup>72</sup>, ingenti risorse al trasporto pubblico locale, al potenziamento ferroviario e alla logistica, **il PNRR non ha integrato la prospettiva di genere nella loro programmazione**. Dai bandi e dalle informazioni pubbliche disponibili non emergono infatti criteri vincolanti di analisi di genere, né verifiche puntuali sugli obiettivi di uguaglianza negli interventi infrastrutturali destinati al trasporto pubblico. Sul portale istituzionale *Italia Domani*, che illustra il piano e dà conto della sua implementazione, nella sezione “Parità di genere”, si cita tra le linee di intervento della Missione 3 il “Potenziamento del trasporto ferroviario aumentandone la capacità e la sicurezza per migliorare la mobilità delle donne, che utilizzano più degli uomini i mezzi di trasporto collettivi”<sup>73</sup>. Tuttavia, la tabella degli investimenti approvati elenca una serie di azioni che – in assenza di ulteriori dettagli e di indicatori di genere specifici – appaiono solo formalmente ma non tematicamente collegate all’obiettivo dichiarato<sup>74</sup>. Inoltre, sebbene tali misure vengano presentate come riconducibili alla priorità trasversale della parità di genere, nella valutazione ex ante della Ragioneria Generale dello Stato<sup>75</sup> si specifica che “con riferimento alle **Missioni 2 e 3**, non sono attesi progressi sensibili nella riduzione del gender gap occupazionale, poiché gli interventi riguardano settori a prevalente presenza maschile (edilizia civile, produzione e fornitura di energia, trasporto, gestione dei rifiuti, attività agricola, silvicoltura e allevamento)”. Di conseguenza, tali missioni **non sono state ricomprese nella valutazione ex ante di genere, escludendo di fatto interi ambiti di intervento dal perimetro**

delle **politiche considerate rilevanti per il raggiungimento dell’uguaglianza di genere**. Il PNRR ha rappresentato di certo **un’occasione mancata per superare l’approccio gender blind delle politiche pubbliche**, in particolare in settori come il trasporto pubblico, dove sarebbe stato possibile intervenire in modo strutturale per ridurre le disuguaglianze di genere<sup>76</sup>. **L’assenza di indicatori disaggregati, di strumenti di monitoraggio specifici su sicurezza e molestie e di linee guida nazionali per integrare la prospettiva di genere** ha fatto sì che l’uguaglianza rimanesse **più un principio enunciato che una pratica consolidata**. L’inserimento della “parità di genere” come priorità trasversale del Piano risponde, di fatto, a un obiettivo prevalentemente macroeconomico - incrementare l’occupazione femminile - senza affrontare le cause profonde delle disparità, che nel nostro Paese sono soprattutto di natura culturale e sociale. Gli stessi indicatori di valutazione ex ante confermano questa impostazione: essi misurano quasi esclusivamente aspetti legati alla partecipazione delle donne alla vita economica, trascurando dimensioni fondamentali come la qualità dei servizi, la sicurezza, la mobilità e le condizioni che determinano quotidianamente le disuguaglianze di genere<sup>77</sup>.

**Il Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS)** è lo strumento strategico individuato dall’Unione europea<sup>78</sup> per pianificare una mobilità urbana più efficiente, accessibile e rispettosa dell’ambiente, il cui obbligo di adozione in Italia è stato introdotto con il DM 397/2017 e s.m.i.<sup>79</sup> nel 2022, il **Ministero delle**

<sup>72</sup> Camera dei deputati, *Infrastrutture e trasporti* [ultimo accesso: 3 novembre 2025].

<sup>73</sup> Portale Italia Domani, *Piano di Ripresa e Resilienza – Parità di genere* [ultimo accesso: 15 ottobre 2025].

<sup>74</sup> Tra queste, figurano: Collegamenti ferroviari ad Alta Velocità verso il Sud per passeggeri e merci, Connessioni diagonali, Digitalizzazione della catena logistica, Interventi per la sostenibilità ambientale dei porti (Green Ports), Linee ferroviarie ad alta velocità nel Nord che collegano all’Europa, Miglioramento delle stazioni ferroviarie nel Sud, Potenziamento dei nodi ferroviari metropolitani e dei collegamenti nazionali chiave, Potenziamento delle linee regionali, Potenziamento, elettrificazione e aumento della resilienza delle ferrovie nel Sud, Sviluppo del sistema europeo di gestione del trasporto ferroviario (ERTMS).

<sup>75</sup> Ministero dell’economia e delle finanze – Dipartimento Ragioneria dello Stato, *Le disuguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per ridurle*, 2021.

<sup>76</sup> G. Badalassi, *Gender Impact Evaluation of the Recovery and Resilience Plan for Italy*, The Greens/EFA, 2022, pp. 54-55.

<sup>77</sup> Ministero dell’economia e delle finanze – Dipartimento Ragioneria dello Stato, *Le disuguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per ridurle*, 2021, pp. 47-57.

<sup>78</sup> Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, Piano d’azione sulla mobilità urbana, COM(2009) 490.

<sup>79</sup> Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, Decreto 4 agosto 2017, n. 397, recante “Individuazione delle linee guida per i piani urbani di mobilità sostenibile, ai sensi dell’articolo 3, comma 7, del decreto legislativo 16 dicembre 2016, n. 257.

**Infrastrutture e dei Trasporti** ha pubblicato il Vademecum per la redazione del Piano Urbano di Mobilità Sostenibile<sup>80</sup> con l'obiettivo di fornire a comuni e città metropolitane uno strumento agile di programmazione strategica e operativa, prevedendo anche un **percorso partecipato** che coinvolge la cittadinanza e gli stakeholder. Tuttavia, il **documento**, redatto interamente al maschile, **ignora le diverse modalità con cui donne e uomini vivono la mobilità e gli spazi collegati** al trasporto pubblico. Pur valorizzando in modo significativo la partecipazione, il Vademecum **non prevede** la presenza di persone **esperte di genere nel Gruppo interdisciplinare**, né indica la necessità di raccogliere **dati disaggregati per genere** nella fase di redazione del quadro conoscitivo o di definire **indicatori sensibili alle differenze di genere** per il monitoraggio. L'inclusione di **professioniste con competenze di genere sin dalle fasi iniziali di pianificazione** e l'integrazione di questa prospettiva in tutti gli step del ciclo di programmazione sarebbero essenziali per progettare **sistemi di trasporto più equi, accessibili e sicuri**. Solo in questo modo il **PUMS potrebbe diventare uno strumento capace** non solo di **promuovere** la sostenibilità ambientale, ma **anche l'uguaglianza di genere**,

**la sicurezza e la prevenzione primaria della violenza** negli spostamenti e negli spazi urbani.

Dalle politiche analizzate, dunque, emerge con chiarezza come il **gender mainstreaming** resti **confinato a esperienze locali e sperimentali, senza consolidarsi come approccio strutturale e trasversale alla pianificazione della mobilità**. Questa carenza non è solo un problema di eguaglianza di genere, ma anche un limite di efficacia rispetto agli obiettivi del PNRR, che destina risorse rilevanti alla mobilità sostenibile e all'infrastrutturazione del Paese. Integrare la prospettiva di genere nella pianificazione dei trasporti significherebbe valorizzare l'investimento pubblico, rendendo le politiche più inclusive, sicure e aderenti ai bisogni reali della popolazione. I dati della ricerca lo confermano: le differenze di percezione, sicurezza e accessibilità tra donne e uomini restano profonde e richiedono una pianificazione capace di riconoscere tali disuguaglianze e di ridurre i rischi associati alla mobilità. Solo una strategia che unisca sostenibilità ambientale, giustizia sociale e uguaglianza di genere potrà trasformare il PUMS e il PNRR e tutte le altre politiche pubbliche in strumenti realmente efficaci per ridurre le disuguaglianze e prevenire la violenza di genere nei trasporti.

<sup>80</sup> Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, *Vademecum per la redazione del Piano Urbano di Mobilità Sostenibile (PUMS)*, 2022.

TABELLA 3.

**Trasporti pubblici: profili generazionali per genere**

	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
<b>Gen Z</b> 	<b>Le Prigioniere del Bus</b> <i>"Si muovono nel mondo, ma sempre con paura"</i> Giovani donne abituate a spostarsi da sole, ma limitate da timori costanti: molestie, sguardi, insicurezza serale. La libertà di movimento è ancora condizionata.	<b>I Solidali al Finestrino</b> <i>"Vedono il problema, ma restano al finestrino"</i> Riconoscono l'insicurezza vissuta dalle coetanee, ma non si sentono parte del sistema che la genera. Osservano, comprendono, ma agiscono poco.
<b>Millennials</b> 	<b>Le Pendolari della Paura</b> <i>"Ogni viaggio è una strategia di sopravvivenza"</i> Usano i mezzi quotidianamente per lavoro o cura, pianificando percorsi e orari per difendersi da rischi e disservizi. L'autonomia resta vigilata.	<b>I Pendolari Adattati</b> <i>"Capiscono la disparità, ma si adattano"</i> Riconoscono le disuguaglianze che attraversano il trasporto, ma le considerano parte del sistema. Disillusi e adattivi, trasformano la consapevolezza in rassegnazione.
<b>Gen X</b> 	<b>Le Invisibili in Movimento</b> <i>"Sempre in viaggio, ma mai al centro del sistema"</i> Critiche verso un trasporto pensato al maschile, denunciano orari e percorsi che ignorano i carichi di cura e la pluralità dei bisogni femminili.	<b>I Custodi della Normalità</b> <i>"Da utenti a spettatori di un servizio in declino"</i> Convinti della neutralità del sistema, non ne vedono le asimmetrie di genere. Il loro sguardo conferma un'idea di normalità costruita al maschile.
<b>Boomers</b> 	<b>Le Viaggiatrici Guardinghe</b> <i>"Hanno imparato a cavarsela, non a sentirsi sicure"</i> Donne esperte di spostamenti quotidiani, che si affidano all'abitudine più che alla fiducia; la paura è normalizzata, la sicurezza mai piena.	<b>I Protettori del Vagone</b> <i>"Vogliono sicurezza per le donne, ma non l'uguaglianza"</i> Vedono la tutela femminile come un dovere cavalleresco: il paternalismo si maschera da protezione, perpetuando l'idea della fragilità femminile.

Fonte: ActionAid, 2025

### 3 - SPAZI PUBBLICI

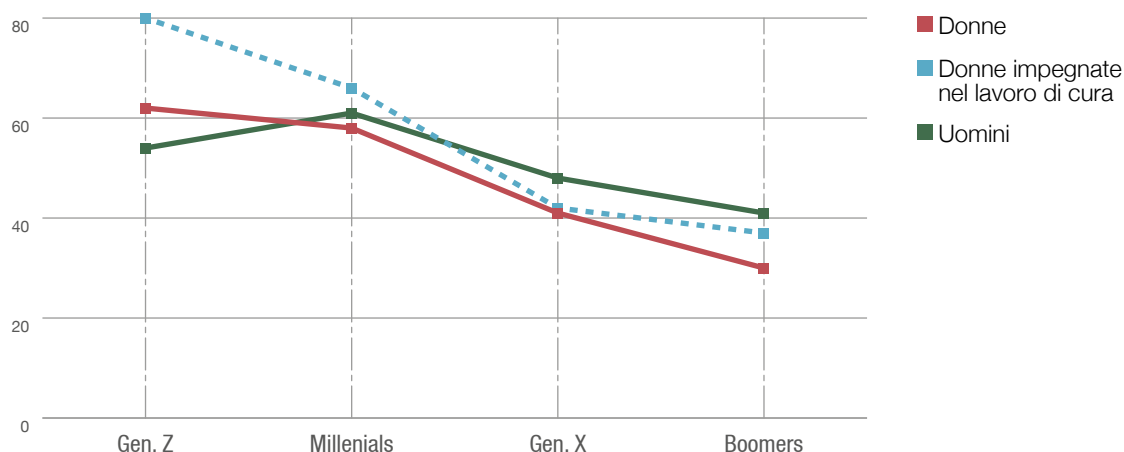
Gli **spazi pubblici** producono e riproducono dinamiche di potere, tra cui quelle di genere. Il modo in cui sono organizzati non è infatti neutrale: sono spesso **progettati, testati e impostati per** rispondere a standard determinati dalle esigenze di un ideale **uomo medio, bianco, giovane e di età adulta**. Questa impostazione risulta escludente per alcune persone e gruppi sociali, tra cui le donne, che tendono a frequentarli meno anche per motivi legati alla sicurezza e alla paura. Ma gli spazi pubblici sono anche i luoghi dove si costruiscono relazioni, appartenenza e libertà: chi ne resta esclusa, resta ai margini della vita collettiva. Capire come le persone lo vivono, quanto si sentono sicure e quanto lo percepiscono “loro” significa misurare la qualità stessa della democrazia. La distanza tra donne e uomini nell’uso e nella soddisfazione degli spazi comuni non è solo una questione di abitudini, ma il riflesso di regole implicite e disuguaglianze strutturali.

#### 3.1 Uso e soddisfazione degli spazi pubblici

I dati dell’indagine confermano che gli **spazi pubblici** non garantiscono ancora pari accesso, ma sono **dominati dalla presenza maschile**. Gli **uomini li frequentano più delle donne**: il **49% contro il 44%** dichiara di andarci tutti i giorni o qualche volta a settimana, con uno scarto analogo nella frequentazione settimanale (36% degli uomini e 31% delle donne). Il **divario cresce con l’età**: tra le **donne**, la **Gen Z** raggiunge il **62%**, le Millennials il 57,7%, la Gen X il 41% e le **Boomers** solo il **30%**; tra gli uomini, le percentuali sono leggermente più alte ma seguono lo stesso andamento (53,6% Gen Z, 60,8% Millennials, 47,5% Gen X, 40,7% Boomers). Sono **le generazioni più giovani ad abitare maggiormente gli spazi pubblici**, la loro frequentazione diminuisce infatti progressivamente con l’avanzare degli anni. Il **quadro cambia se si considera l’impatto del lavoro di cura che spinge molte donne a frequentare gli spazi pubblici, ma in forme di mobilità “necessitata”**, legata alle responsabilità

GRAFICO 4.

#### Impatto del lavoro di cura sulla presenza delle donne negli spazi pubblici



Fonte: Rielaborazione ActionAid dati indagine demoscopica 2025 a cura di Osservatorio di Pavia e 2B Research.

familiari e non a una scelta autonoma e libera. Le donne che si occupano prevalentemente del lavoro di cura domestico, di figli/e e/o di persone anziane dichiara infatti una presenza negli spazi pubblici che raggiunge l'80% per la Generazione Z e il 66% per le Millennials (Grafico 4).

Le **donne adulte e anziane** non solo **frequentano meno gli spazi pubblici**, ma **esprimono anche livelli più bassi di soddisfazione** rispetto alla loro qualità e rispondenza alle proprie esigenze. Con l'avanzare dell'età, infatti, crescono le aspettative e cambiano i bisogni (ad esempio in termini di sicurezza nelle ore serali, accessibilità e manutenzione) e gli spazi pubblici vengono percepiti come meno adeguati a rispondervi. Lo confermano i dati: la **soddisfazione femminile** passa dal **72,6%** tra le più giovani della **Gen Z** al 61,4% delle Millennials, fino a scendere al 53% nella Gen X e al **54,3%** tra le **Boomers**, mentre per gli uomini resta più stabile, oscillando tra il 58% e il 65%. Per le **donne**, la **qualità degli spazi pubblici varia** sensibilmente anche a seconda del territorio, con **valutazioni più positive al Nord** (62,5% Nord Ovest; 62,4% Nord Est), e un forte calo al Sud e nelle Isole (49,5%), soprattutto nelle città medio-grandi. Per gli uomini, invece, la **percezione** resta **omogenea in tutte le aree (59-61%)**, a conferma di criteri di valutazione meno influenzati da fattori strutturali o di accessibilità. Anche i fattori identitari incidono: le **donne non eterosessuali** esprimono una **soddisfazione più alta** (63,3% rispetto al 57,7% delle eterosessuali), percependo gli spazi pubblici come più inclusivi. Questo può riflettere una frequentazione più selettiva di luoghi percepiti come sicuri o affini. Per gli **uomini** lo schema si inverte, con i **non eterosessuali** che mostrano **maggiore insoddisfazione** (48,5% contro 61%). Un dato che segnala una maggiore esposizione a discriminazioni nei contesti pubblici tradizionali. La **disabilità** non modifica in modo sostanziale i giudizi femminili sulla qualità degli spazi pubblici (56,4% rispetto a 58,4%), un dato che va però letto alla luce della minore frequentazione: tra le donne con disabilità la presenza negli spazi pubblici scende al 37,6% rispetto al 45,6% delle non disabili. Ciò suggerisce l'adozione di meccanismi di autoselezione da parte delle

donne, con una tendenza a frequentare luoghi percepiti come sicuri e accessibili, mentre gli uomini con disabilità, più presenti (52,9%) e soddisfatti (66,1%), godono di maggiore libertà di movimento.

### 3.2 Paura e insicurezza: un gap di genere radicato

La minore presenza femminile negli spazi pubblici è legata non solo a fattori di tempo e carichi di cura, ma anche a una più intensa percezione di insicurezza. I dati dell'indagine realizzata

Gli uomini affermano molto più frequentemente di non aver mai avuto paura (48% contro 29%).

mostrano come la paura rappresenti una barriera significativa per le donne, incidendo sulla loro libertà di movimento e sull'uso autonomo degli spazi pubblici. Le **donne** intervistate dichiarano più spesso di aver avuto **paura almeno qualche volta (52% contro il 35% degli uomini)**, mentre **gli uomini affermano molto più frequentemente di non aver mai provato timore (48% contro 29%)**. La paura di frequentare gli spazi pubblici tende a ridursi con l'età, ma resta un fenomeno molto diffuso e, soprattutto, più marcato tra le donne. **Oltre la metà delle donne di ogni generazione dichiara di sentirsi insicura: il 79% tra la Gen Z, il 71% tra le Millennials, il 69% tra la Gen X e il 55% tra le Boomers**. Gli **uomini** riportano **livelli più bassi** di insicurezza, con percentuali che variano dal 63% tra i più giovani della Gen Z al 34% tra i Boomers (53,7% Millennials e 52% Gen X). Il **divario tra i due generi** rimane **costante e significativo**: si attesta intorno al 16% nella Generazione X e cresce fino al 21% tra le Boomers, segnalando come il senso di vulnerabilità femminile sia strutturale e radicato.

La **condizione lavorativa**, aumentando la mobilità quotidiana, **espone le donne a maggiori rischi percepiti**. Le **occupate**, che frequentano più spesso gli spazi pubblici rispetto alle non occupate (51,1% contro 34,6%), dichiarano anche livelli più alti di insicurezza: il **72,2%** afferma



di avere **paura** negli spazi pubblici, **rispetto al 58,6% delle non occupate**. Un divario che riflette l'esperienza più frequente di molestie o microaggressioni negli spazi pubblici e durante gli spostamenti<sup>81</sup>. Il **contesto territoriale incide** in modo rilevante sulla percezione di sicurezza: le **donne del Nord** si sentono **più sicure (71%)** rispetto a quelle del Centro-Sud (62%), **ma la vita urbana** continua a rappresentare un **fattore di rischio**: nelle città la quota di donne che dichiara insicurezza raggiunge il 69%, contro il 62% delle residenti nei piccoli centri. Per gli **uomini non** emergono **differenze significative**, con valori **ovunque inferiori al 50%**. Questo dato va però letto alla luce della diversa frequentazione: nei piccoli centri la percezione di maggiore sicurezza è legata anche a una presenza più ridotta negli spazi pubblici, conseguenza della scarsità di infrastrutture e opportunità. Nelle città, al contrario, l'offerta di parchi, aree verdi, e luoghi di socialità favorisce una maggiore partecipazione (48,3% delle donne e 52,2% degli uomini nei centri medio-grandi, contro il 37,3% e il 43,3% nei piccoli centri), pur a fronte di un rischio percepito più elevato. Anche i dati Istat sulla percezione della sicurezza<sup>82</sup> confermano che le aree metropolitane sono percepite dalle donne come spazi meno sicuri. Pur in un contesto in cui i livelli di criminalità nelle città italiane risultano in calo e i reati commessi negli spazi pubblici colpiscono in misura maggiore gli uomini<sup>83</sup>, le donne dichiarano un senso di insicurezza più elevato rispetto ai coetanei, soprattutto nelle ore serali e notturne. Le donne sono infatti oltre il doppio più propense a sentirsi insicure quando escono da sole la sera (16,4% contro 7,4% degli uomini) e circa quattro volte più numerose nel rinunciare a uscire per paura (19,5% contro 5,3%). Inoltre, risultano maggiormente condizionate dal timore della criminalità (28,8% rispetto al 19% degli uomini)<sup>84</sup> e il 38,9% dichiara di aver paura di poter subire violenza sessuale<sup>85</sup>.

Anche l'**orientamento sessuale** e la **disabilità** rappresentano fattori che **rafforzano le barriere di accesso agli spazi pubblici**. Il **76,7%** delle **donne non eterosessuali** dichiara di avere **paura negli spazi pubblici**, contro il 65,7% delle eterosessuali, un divario legato anche al timore di discriminazioni e microaggressioni. È possibile che questa differenza rifletta anche una maggiore presenza e interazione negli spazi pubblici da parte delle donne non eterosessuali, che vivono con maggiore continuità e visibilità sociale, trovandosi così più spesso esposte a situazioni potenzialmente rischiose o discriminatorie. La disabilità costituisce un'ulteriore vulnerabilità: il **22%** delle **persone con disabilità evita del tutto gli spazi pubblici per paura**, a fronte del 10% del resto della popolazione. Questi dati mostrano come la **percezione di insicurezza non sia uniforme, ma si intrecci con identità e condizioni diverse**, adottando una prospettiva intersezionale che rende più evidenti le disuguaglianze.

La **percezione di insicurezza incide profondamente sulla libertà di movimento delle donne**, già limitata da infrastrutture e spazi pubblici progettati prevalentemente "a misura d'uomo", che non sempre ne facilitano l'accesso e la fruizione. Questo porta **molte donne** ad adottare **strategie di autoprotezione, ridisegnando la propria geografia urbana**: si scelgono strade alternative, si evitano intere aree o si rinuncia a uscire in determinati orari. Un processo che viene definito "geografia della paura", per sottolineare come **il senso di vulnerabilità condizioni non solo le pratiche di mobilità, ma anche l'immaginario dello spazio urbano**. A contribuire a questa percezione vi è anche lo *street harassment*<sup>86</sup>, ovvero una forma diffusa di molestia negli spazi pubblici che agisce come meccanismo di esclusione: la paura della violenza fisica o sessuale, definita da alcune studiose come "*terrorismo sessuale*"<sup>87</sup>, segna

<sup>81</sup> Cfr. Capitolo 2, *Trasporti pubblici*, paragrafo 2.1 *Paura e insicurezza a viaggiare sui mezzi pubblici: un gap di genere radicato*.

<sup>82</sup> Istat, *Reati contro la persona e la proprietà: vittime ed eventi. Anno 2022-2023*.

<sup>83</sup> Ibidem.

<sup>84</sup> Istat, *La percezione della sicurezza. Anno 2022-2023, novembre 2024*.

<sup>85</sup> Idem.

<sup>86</sup> G. Calabresi, "Spazi molesti", in *InGenere*, giugno 2023.

<sup>87</sup> H. Fogg-Davis, *Theorizing Black Lesbians within black Feminism: A Critique of Same-Race Street Harassment*, 2005.

infatti l'esperienza femminile degli spazi pubblici. Le donne che subiscono episodi di molestia tendono ad evitare determinate zone della città o a non uscire nelle ore serali, rafforzando così la **spirale di auto-limitazione che riduce ulteriormente il loro diritto ad abitare gli spazi pubblici**. Per contrastare questi fenomeni, si stanno affermando iniziative che mirano a rafforzare la consapevolezza e la capacità di reazione collettiva: a livello internazionale, ad esempio, il **programma Right to Be**<sup>88</sup> promuove corsi online per formare le persone a intervenire in sicurezza come testimoni di molestie negli spazi pubblici. In Italia, esperienze nate dal basso come **Sono solo complimenti**<sup>89</sup> rappresentano pratiche virtuose che danno voce alle donne e contribuiscono a creare contesti urbani più inclusivi e sicuri. La campagna, attiva soprattutto attraverso i social<sup>90</sup>, raccoglie testimonianze dirette e promuove consapevolezza sull'impatto delle molestie verbali sulla libertà di movimento femminile, trasformando le esperienze individuali in un'azione collettiva di sensibilizzazione e

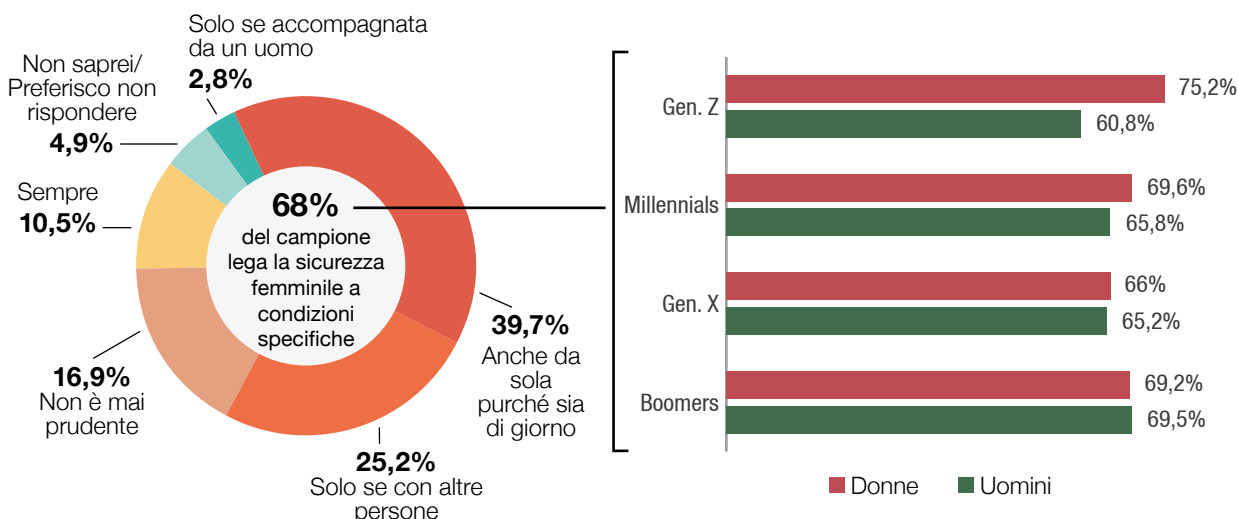
rivendicazione del diritto a degli spazi pubblici liberi e accessibile per tutte le persone.

### 3.3 Sicurezza condizionata: un paternalismo ancora radicato

Oltre all'esperienza diretta della paura e quindi del vissuto personale, l'indagine sviluppata da ActionAid ha esplorato anche la percezione generale della sicurezza degli spazi pubblici per le donne. Le opinioni emerse evidenziano però un quadro preoccupante, abitato da rappresentazioni collettive e stereotipi diffusi che tendono a condizionare l'idea stessa di accessibilità e libertà di movimento per le donne. Per l'**85%** del campione, **frequentare spazi pubblici rappresenta un problema per le donne**. Nel dettaglio, il **40%** ritiene che sia **sicuro solo di giorno**, il **25%** **solo se in compagnia**, il **3%** **esclusivamente se**

GRAFICO 5.

#### Sicurezza femminile condizionata negli spazi pubblici



Fonte: Rielaborazione ActionAid dati indagine demoscopica 2025 a cura di Osservatorio di Pavia e 2B Research.

<sup>88</sup> Nata nel 2005 come blog di testimonianze sullo *street harassment*, *Right To Be* è un'organizzazione non profit internazionale che promuove programmi formativi e piattaforme di supporto per chi subisce molestie, sia nello spazio urbano che online. Maggiori informazioni disponibili su: <https://righttobe.org/who-we-are>.

<sup>89</sup> *Sono solo complimenti* è una campagna di sensibilizzazione nata dal basso in Italia per contrastare le molestie di strada. Attraverso i social, e in particolare la pagina Instagram [@sonosolocomplimenti](https://www.instagram.com/sonosolocomplimenti), raccoglie testimonianze e promuove consapevolezza sull'impatto che le molestie verbali hanno sulla libertà di movimento delle donne.

<sup>90</sup> Cfr. pagina Instagram [@sonosolocomplimenti](https://www.instagram.com/sonosolocomplimenti).

**accompagnate da un uomo**, mentre il **17%** pensa che non sia **mai** prudente muoversi **da sole**. Non emergono grandi differenze tra uomini e donne nell'adesione a una visione protettiva (30% degli uomini, 26% delle donne), ma le donne mostrano una maggiore tendenza a considerare sicuro muoversi da sole soltanto di giorno (43% contro il 36% degli uomini). Il dato generazionale rafforza questo quadro. Per le **donne la percezione di insicurezza è molto elevata in tutte le età: 88,5%** tra le giovanissime (**Gen Z**), 87,8% tra le Millennials, 84,8% per la Gen X e 85,8% per le Boomers. Le più giovani sembrano percepire gli spazi pubblici come particolarmente rischioso, probabilmente a causa di una maggiore esposizione alla mobilità urbana, alla vita notturna e a episodi di microaggressione, amplificati anche dal dibattito pubblico e dai media. Per gli **uomini**, invece, la **percezione di insicurezza è più bassa tra i giovani (79,8% Gen Z e 78,4% Millennials)**, ma **cresce con l'età fino a raggiungere l'88,1% tra i Boomers**, superando persino le donne della stessa generazione.

**L'orientamento sessuale non impatta significativamente sulle donne:** le eterosessuali (86,3%) e non eterosessuali (85%) condividono quasi le stesse percezioni di insicurezza, a conferma di una vulnerabilità trasversale. Per gli **uomini**, invece, emergono **differenze più marcate:** l'83,6% degli eterosessuali ritiene che la sicurezza femminile sia condizionata da accompagnamento o orario, contro il 74,2% dei non eterosessuali, che sembrano meno legati a modelli culturali tradizionali di protezione. La **disabilità** invece **rafforza una visione paternalistica:** tra le **donne con disabilità**, l'**88%** pensa che la sicurezza dipenda dall'essere accompagnate o dal muoversi solo di giorno, **contro l'85,8% di quelle senza disabilità**. Tra gli **uomini**, la quota è dell'**86,8% con disabilità contro 82,6% senza**. La maggiore fragilità sperimentata direttamente sembra dunque accentuare l'idea che l'autonomia femminile

negli spazi pubblici debba essere limitata da vincoli esterni.

Nel complesso, la **sicurezza delle donne negli spazi pubblici continua a essere** rappresentata come **dipendente da condizioni esterne** (orario, presenza di altre persone) **piuttosto che** come **un diritto da garantire in ogni circostanza**. I dati mettono in evidenza come questa percezione sia diffusa e trasversale, con sfumature legate al genere, all'età, all'orientamento sessuale e alla disabilità. Ne emerge un quadro in cui la **paura e l'insicurezza** non sono solo vissuti individuali, ma il **riflesso di una cultura paternalistica e protettiva**, che **finisce per normalizzare la vulnerabilità femminile e giustificare restrizioni all'autonomia delle donne negli spazi pubblici**. In questo senso, la **percezione collettiva contribuisce a riprodurre barriere invisibili**, che limitano la piena cittadinanza e consolidano la distanza di genere nell'accesso agli spazi comuni.

### 3.4 Integrare la prospettiva di genere nelle politiche urbane

La **riflessione su città e spazi pubblici sensibili al genere ha radici lontane:** dagli anni Settanta, movimenti femministi, amministrazioni locali e ricercatrici hanno denunciato come lo spazio urbano non sia neutro, ma riproduca rapporti di potere e disuguaglianze. Da allora sono state promosse numerose iniziative: dall'approccio CPTED (*Crime Prevention Through Environmental Design*) alle prime sperimentazioni di urbanistica di genere, che hanno messo in luce l'importanza di progettare spazi a partire dall'esperienza quotidiana delle donne. È in questo solco che si colloca l'esperienza di **Vienna**, considerata oggi un **modello internazionale:** a partire dagli anni '90 con progetti pilota come **Frauen-Werk-Stadt**<sup>91</sup>, la città ha avviato un percorso di sperimentazioni che ha portato, nel 2013, all'elaborazione delle *Guidelines for*

<sup>91</sup> Il progetto *Frauen-Werk-Stadt* ("Città del lavoro delle donne"), avviato a Vienna nel 1993 e promosso dall'Ufficio per le donne della città (*Frauenbüro*), è stato uno dei primi esempi europei di urbanistica di genere. Si trattava di un complesso residenziale progettato interamente da un'équipe di architette donne, pensato per rispondere ai bisogni quotidiani delle donne e delle famiglie: spazi verdi, percorsi pedonali sicuri, servizi di prossimità, aree comuni e soluzioni abitative flessibili. Cfr. Urban Knowledge Hub, *Gender equal cities*, 2019.

*Implementing Gender Mainstreaming in Urban Planning and Urban Development*<sup>92</sup>. Queste linee guida contengono indicazioni concrete (check-list operative, esempi di progetti realizzati e strumenti di valutazione d'impatto di genere) su come applicare il *gender mainstreaming* a mobilità e accessibilità, sicurezza negli spazi pubblici (illuminazione, visibilità, usi misti), edilizia residenziale, spazi verdi e partecipazione inclusiva ai processi decisionali.

A livello normativo, la **prospettiva di genere** ha faticato a trovare spazio stabile nelle **politiche urbane europee**. Con **Urban II (2000–2006)** è stata per la prima volta integrata in un programma di rigenerazione urbana europea come criterio trasversale, da applicare a tutte le fasi della pianificazione e degli interventi. Questo orientamento è stato successivamente rafforzato dal **Regolamento (UE) 2021/1060**, che prevede l'inclusione della **dimensione di genere** lungo l'intero ciclo di programmazione dei fondi europei. Sia la Nuova Carta di Lipsia (2020)<sup>93</sup> che l'Urban Agenda for the EU<sup>94</sup> – documenti di indirizzo per le politiche urbane europee – hanno trascurato un'integrazione strutturale della dimensione di genere. Solo con la creazione della **Partnership “Cities of Equality”** nel **2023**, l'**uguaglianza** è divenuta una **componente organica dell'agenda urbana europea**. Rilevante a questo proposito è stato il processo di consultazione<sup>95</sup> che ha seguito la pubblicazione del draft dell'*Action Plan*<sup>96</sup>, il quale ha portato all'attenzione dell'Unione la necessità di rafforzare l'approccio intersezionale nelle politiche urbane; legare gli indicatori di uguaglianza alle scelte di bilancio; utilizzare dati disaggregati e territoriali per orientare in modo più mirato gli investimenti pubblici verso le comunità

marginalizzate e sottorappresentate; promuovere risorse pratiche, percorsi di formazione e forme di finanziamento partecipativo (es. bilancio partecipativo) per colmare le lacune e le competenze delle amministrazioni locali e quindi sostenere interventi urbani più equi e inclusivi<sup>97</sup>. Pur non avendo mai adottato documenti specifici sull'urbanistica di genere, anche il Parlamento europeo ha più volte richiamato la necessità di integrare questa prospettiva<sup>98</sup>.

Gli orientamenti europei hanno trovato diversa applicazione pratica nei contesti nazionali e locali. Le esperienze più significative sono sicuramente da ricondurre al contesto svedese. La **città di Umeå** è considerata un **modello internazionale di urbanistica sensibile al genere**, avendo integrato il *gender mainstreaming* già dagli anni '80–'90 in modo strutturale dentro il proprio dipartimento di pianificazione urbana e sviluppo strategico, e non confinandola agli uffici di pari opportunità o welfare. Questo approccio ha prodotto interventi concreti sugli spazi fisici, come la riprogettazione dei tunnel cittadini, resi più larghi e meglio illuminati per ridurre zone d'ombra, e strumenti narrativi e pedagogici, tra cui il *Gendered Landscape Tour*, un itinerario che rende visibili le scelte urbanistiche che incidono sulla vita delle donne e racconta la città attraverso una prospettiva femminista<sup>99</sup>. Umeå ha inoltre creato spazi dedicati a ragazze e giovani donne, introdotto arredi urbani inclusivi (sedute e giochi pensati per corpi e abitudini differenti), e adottato pratiche di pianificazione partecipata supportate da dati disaggregati. In questo modo, la città ha dimostrato come l'uguaglianza di genere possa diventare parte integrante delle politiche urbane, contribuendo a costruire spazi

<sup>92</sup> Urban Development Vienna, *Manual for Gender Mainstreaming in Urban Planning and Urban Development*, 2013.

<sup>93</sup> La Nuova Carta di Lipsia (*The New Leipzig Charter*) è un documento politico europeo adottato nel novembre 2020 dai ministri responsabili dello sviluppo urbano degli Stati membri dell'UE. È l'aggiornamento della Carta di Lipsia del 2007, che già rappresentava un riferimento centrale per le politiche urbane europee. La nuova carta di Lipsia pur riconoscendo il valore di spazi pubblici accessibili, sicuri e inclusivi come base della “città giusta”, non affronta esplicitamente la questione della parità di genere.

<sup>94</sup> L'Agenda Urbana per l'UE (*Urban Agenda for the EU*) è un'iniziativa intergovernativa lanciata nel 2016 con il Patto di Amsterdam per promuovere una migliore legislazione, un accesso più facile ai finanziamenti e una maggiore condivisione delle conoscenze sulle questioni urbane, stimolando la crescita, la vivibilità e l'innovazione nelle città europee.

<sup>95</sup> Cities of Equality Partnership, *Draft Action Plan Consultation Report*, 2025.

<sup>96</sup> Urban Agenda Partnership on Innovative and Responsible Public Procurement for the EU, *Action Plan 2025–2028*, 2025.

<sup>97</sup> Cities of Equality Partnership, *Draft Action Plan Consultation Report*, settembre 2025.

<sup>98</sup> Risoluzione del Parlamento europeo del 3 ottobre 2023 sulla garanzia di trasporti europei che rispondano alle necessità delle donne, lettera J.

<sup>99</sup> Cfr. Sezione “Explore best practices” della pagina *Gender Equality and Inclusiveness in Urban Planning* del sito *Smart City Sweden*, ultimo accesso: 3 novembre 2025].



pubblici più sicuri, accessibili e inclusivi per tutte le persone.

In **Italia** l'**integrazione** del **gender mainstreaming** nella pianificazione urbana è invece rimasta **limitata e frammentata**: il dualismo tra livello nazionale e locale, unito alla cronica carenza di risorse e alla debolezza del coordinamento istituzionale, frena l'adozione sistematica di politiche urbane attente al genere. Nonostante ciò, alcune esperienze locali dimostrano che è possibile andare oltre l'inerzia nazionale e sviluppare pratiche innovative. È il caso, ad esempio, della **città di Bologna**, tra i primi comuni italiani, già alla fine degli anni Novanta, a interrogarsi su come rendere la città più sensibile al genere, con iniziative pionieristiche come la campagna *Zero Tolerance* contro la violenza sulle donne<sup>100</sup>, nell'ambito della quale è stata realizzata una mappa partecipata che individuava i luoghi sicuri e i servizi dedicati alle donne. Negli anni più recenti questo percorso si è strutturato: tra il 2022 e il 2023 il Comune ha realizzato le **Mappe di genere** nell'ambito del progetto *Gender gap reduction in urban projects in Bologna* che ha condotto alla produzione del **Manuale linee guida per progetti inclusivi dal punto di vista di genere**<sup>101</sup>.

Una buona pratica da segnalare è quella dell'**Atlante di genere** di Milano, prodotto dal **collettivo Sex and the City** e co-finanziato dal **Comune di Milano**<sup>102</sup>. Si tratta di uno **strumento teorico e pratico che aiuta a decostruire lo spazio urbano attraverso una lente di genere**, ponendo domande utili a ripensarne l'organizzazione. Il progetto, nato dalla consapevolezza del *gender data gap* che ancora caratterizza le città, si fonda su un lavoro di raccolta e sistematizzazione di dati disaggregati che comprende un percorso di mappature partecipative. In particolare, l'Atlante analizza diverse dimensioni della vita urbana: i servizi che

rispondono alle esigenze quotidiane delle donne (es. trasporti, scuole, centri di cura e spazi per l'infanzia); la dimensione simbolica (es. il numero di piazze e vie intitolate a donne o minoranze di genere); gli spazi e i diritti legati al lavoro sessuale; e la distribuzione dei servizi sanitari e di salute riproduttiva. Nonostante il finanziamento del Comune, l'amministrazione non ha ridefinito le proprie priorità politiche sulla base delle evidenze raccolte: solo alcuni assessorati hanno mostrato interesse, integrando parzialmente i risultati nel dibattito locale e promuovendo iniziative in continuità come *Per strade più libere*<sup>103</sup>. Un progetto simile è stato **replicato a Bologna** con l'**Atlante di genere per una città femminista**, promosso dal Comune insieme a *Period Think Tank* e *Sex & the City*. Qui l'approccio si è ulteriormente consolidato come pratica critica e intersezionale, combinando dati, mappature e narrazioni per affrontare temi centrali come sicurezza, mobilità, lavoro di cura e accessibilità, con l'obiettivo esplicito di immaginare e costruire una città femminista. Iniziative meno strutturali e più sporadiche sono state realizzate anche in altri comuni italiani, come **Women in Lighting**, promosso a **Genova** nel 2021 nel quadro della rigenerazione dei Caruggi<sup>104</sup>. Il progetto, uno dei primi esempi di lighting design urbano permanente firmato da progettiste donne, mostra come la luce possa diventare uno strumento di politica urbana sensibile al genere: migliora la percezione di sicurezza, favorisce la fruizione notturna degli spazi e afferma il diritto di donne e di tutte le persone, nelle loro diversità, a vivere la città anche di notte.

<sup>100</sup> [https://serverdonne.info/zero-tolerance/?utm\\_source](https://serverdonne.info/zero-tolerance/?utm_source)

<sup>101</sup> Cfr. *Mappe di genere* | Comune di Bologna.

<sup>102</sup> Milano Urban Center, *Milan Gender Atlas*, dicembre 2021.

<sup>103</sup> Si tratta di un percorso partecipativo di ascolto, promosso dal Comune di Milano e realizzato in collaborazione con Avventura Urbana e Sex & the City APS, rivolto alle donne e alle soggettività queer. L'obiettivo è raccogliere evidenze dal vissuto quotidiano e trasformarle in linee di intervento concrete, dall'illuminazione agli spazi pubblici, dai percorsi di mobilità alle aree considerate a rischio, così da rendere la città più sicura e inclusiva. A tale iniziativa è poi stato seguito con il progetto *X strada +libere* che prevede un percorso di ascolto a cui seguirà la realizzazione di due interventi di illuminazione pubblica, uno in zona Centrale e uno a Corvetto. Maggiori informazioni sono disponibili su [x STRADA + LIBERE | LA NOTTE - Sex and the City](#).

<sup>104</sup> Comune di Genova, *Piano integrato Caruggi illuminazione scenografica* [ultimo accesso: 3 novembre 2025].



### 3.5 Ripensare gli spazi urbani con lo sguardo delle donne

L'indagine evidenzia la **persistente scarsa presenza delle donne negli spazi pubblici**, una **diffusa percezione di insicurezza** e la conseguente necessità, per molte, di **limitare gli spostamenti a determinati orari o di muoversi solo se accompagnate**. Tutto ciò testimonia come la progettazione degli spazi pubblici non sia neutra, ma maschile. Perché questa prospettiva cambi e non resti confinata a pratiche isolate o sperimentali, è **necessario un quadro normativo e istituzionale vincolante**, a livello nazionale ed europeo. Le esperienze europee mostrano che integrare la prospettiva di genere nella pianificazione urbana non solo è possibile, ma produce benefici concreti in termini di inclusione, benessere e qualità della vita urbana, contribuendo a restituire fiducia e senso di appartenenza a chi oggi tende a evitare determinati luoghi o orari<sup>105</sup>.

Applicare la prospettiva di genere significa però pianificare a partire dalla vita quotidiana, dai tempi e dai bisogni reali di chi abita e attraversa la città, adottando **principi guida** consolidati nel pensiero e nella **pratica urbanistica femminista**<sup>106</sup>, quali: vitalità, prossimità, diversità, autonomia e rappresentatività. In altre parole, è necessario:

- » **promuovere spazi che incoraggino la socializzazione** e garantiscano il **diritto a vivere gli spazi pubblici in modo non segregante (vitalità)**. La presenza diffusa di infrastrutture di comunità e di spazi di socialità contribuisce infatti a ridurre l'isolamento delle donne, rafforzando la loro partecipazione alla vita collettiva. Inoltre, la costante presenza di persone e attività è la prima condizione per contrastare la paura e aumentare la sicurezza, sia percepita che reale delle donne;
- » **assicurare la presenza di servizi essenziali raggiungibili in pochi minuti a piedi o con**

mezzi pubblici, secondo il modello della “città dei 15 minuti” (**prossimità**). La possibilità di accedere facilmente a servizi, trasporti e luoghi di relazione riduce la dipendenza dagli spostamenti in auto o dall'accompagnamento, rafforzando la libertà di movimento quotidiana delle donne;

- » pianificare **spazi che rispondano alle esigenze di una popolazione eterogenea** per età, provenienza, abilità e condizioni sociali, riconoscendo che le differenze di genere e di condizione influenzano il modo in cui lo spazio viene percepito, attraversato e vissuto (**diversità**);
- » **eliminare barriere fisiche, economiche e simboliche**, garantendo accessibilità universale, libertà di movimento e pari opportunità di utilizzo (**autonomia**). Ciò significa progettare spazi che non costringano a limitazioni di orario o accompagnamento, ma restituiscano libertà di circolazione e fiducia negli ambienti urbani;
- » **promuovere la presenza e la visibilità delle donne e delle minoranze nelle decisioni urbane**, nella **toponomastica**, nei **monumenti** e nei **segni della memoria collettiva**, superando la storica sottorappresentazione che contribuisce a una città simbolicamente maschile (**rappresentatività**).

La pianificazione di genere non si fonda solo su principi, ma su pratiche e strumenti concreti. Per rispondere alle disuguaglianze di accesso e alla percezione di insicurezza, è indispensabile sapere come diversi gruppi sociali vivono e percepiscono gli spazi pubblici. L'adozione di indicatori e dati disaggregati non basta: per orientare le politiche in modo realmente inclusivo, è essenziale **partire dall'ascolto diretto delle persone che abitano gli spazi**, in particolare di chi, come donne anziane, migranti o persone con disabilità, tende oggi a sentirsi meno sicuro o meno rappresentato nella città. Le **pratiche partecipative mirate**, che prevedono il coinvolgimento diretto di gruppi di donne e soggetti vulnerabili nei processi di

<sup>105</sup> S. Kneeshaw, J. Norman, *Gender equal cities. Urbact III*, 2019, pp. 43-53.

<sup>106</sup> D. Hayden, “What Would a Non-Sexist City Be Like? Speculations on Housing, Urban Design, and Human Work”, in *Signs*, Vol. 5, No. 3, 1980, pp. S170-S187; --, *The Grand Domestic Revolution: A History of Feminist Designs for American Homes, Neighborhoods, and Cities*, 1981; L. Kern, *Feminist City: Claiming Space in a Man-Made World*, 2020.

progettazione e valutazione, consentono di far emergere criticità locali spesso invisibili agli strumenti tradizionali della pianificazione e di co-produrre soluzioni più rispondenti ai bisogni reali<sup>107</sup>. È quanto testimoniato dalle esperienze pratiche e riportato anche dal **Rapporto Gender Equal Cities**, prodotto nell'ambito del programma di cooperazione territoriale **URBACT**<sup>108</sup>. Quest'ultimo contiene infatti una serie di **indicazioni pratiche su come rendere la pianificazione sensibile al genere**, tra queste si afferma che l'integrazione dell'uguaglianza di genere nei bilanci delle amministrazioni locali (*gender budgeting*), nei criteri di appalto pubblico e nella comunicazione istituzionale rappresenta una leva strategica per sistematizzare questa prospettiva in tutte le fasi del ciclo delle politiche urbane<sup>109</sup>. Esistono già

strumenti operativi che dimostrano la concreta applicabilità di questo approccio (es. *Manuale delle Linee Guida per la progettazione urbana di Bologna*), ma la loro diffusione resta frammentata e dipendente dall'iniziativa delle singole amministrazioni. È pertanto **necessario definire una politica nazionale che promuova l'adozione sistematica dei principi e degli strumenti del gender mainstreaming urbano da parte di tutte le amministrazioni locali**, introducendo, ove opportuno, **condizionalità nell'assegnazione dei fondi pubblici**. Solo una strategia di questo tipo può assicurare che la prospettiva di genere diventi un **criterio strutturale e trasversale della pianificazione urbana**, e non una scelta occasionale o sperimentale.





<sup>107</sup> Cfr. Milano Urban Center, *Milan Gender Atlas*, dicembre 2021.

<sup>108</sup> URBACT è un Programma europeo co-finanziato dal Fondo Europeo di Sviluppo Regionale e dagli Stati membri, nato con lo scopo di promuovere uno sviluppo urbano sostenibile mediante lo scambio di esperienze e la diffusione delle conoscenze tra città europee.

<sup>109</sup> S. Kneeshaw, J. Norman, *op. cit.*

TABELLA 4.

**Spazi pubblici: profili generazionali per genere**

	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
<b>Gen Z</b> 	<b>Le Abitanti Condizionate</b> <i>"Vogliono vivere la città, ma la città non le accoglie"</i> Frequentano parchi e spazi urbani con entusiasmo, ma convivono con paura e limiti: tra libertà desiderata e insicurezza appresa.	<b>I Cittadini Consapevoli</b> <i>"Vedono le disuguaglianze, ma restano spettatori"</i> Vivono lo spazio pubblico come naturale, ma iniziano a riconoscere le paure e i vincoli delle coetanee senza metterli in discussione.
<b>Millennials</b> 	<b>Le Equilibriste Urbane</b> <i>"Tra autonomia e difesa personale"</i> Lavoro, cura e vita pubblica si intrecciano; si muovono con abitudini di autoprotezione costanti, in spazi che restano poco inclusivi e pensati al maschile.	<b>I Sicuri per Abitudine</b> <i>"Si sentono sicuri ovunque, perché il sistema li prevede"</i> Beneficiano di una sicurezza data per scontata, costruita da regole pensate su misura per loro. Riconoscono le disparità, ma difficilmente le interrogano.
<b>Gen X</b> 	<b>Le Escluse di Routine</b> <i>"Spazio pubblico? Solo per necessità"</i> Tra lavoro di cura e insicurezza serale, vivono la città come luogo funzionale, non di benessere o appartenenza.	<b>I Dominanti Distratti</b> <i>"Occupano lo spazio, ma non lo osservano"</i> Presenti e sicuri di sé, continuano a percepire la città come neutra, senza coglierne le barriere per donne e minoranze.
<b>Boomers</b> 	<b>Le Invisibili del Quartiere</b> <i>"Hanno abitato la città, ma ora la evitano"</i> L'età e la paura riducono la loro presenza negli spazi pubblici, vissuti come territori insicuri e poco accoglienti.	<b>I Guardiani dell'Ordine</b> <i>"Pensano di proteggere, ma perpetuano i confini"</i> Convinti che la sicurezza femminile dipenda dalla presenza maschile, incarnano il modello paternalistico che limita l'autonomia delle donne.

Fonte: ActionAid, 2025

## 4 - SPAZI CULTURALI E RICREATIVI

La cultura e la creatività rappresentano un terreno fondamentale di espressione, cittadinanza e sviluppo sociale. Non solo generano valore economico e coesione, ma incidono anche sulle narrazioni collettive, sui modelli di riferimento e sulle relazioni di genere. Tuttavia, così come in altri ambiti della vita quotidiana, la **produzione, la fruizione e la partecipazione culturale non sono esperienze neutre**: gli spazi culturali e creativi riflettono e spesso riproducono disuguaglianze già esistenti, pur potendo trasformarsi in luoghi di emancipazione e cambiamento. L'**ambito culturale e creativo**, quindi, è uno **spazio privilegiato per osservare e promuovere processi di trasformazione sociale**. Qui si sperimentano linguaggi, immaginari e pratiche capaci di mettere in discussione stereotipi radicati e di aprire nuove possibilità di inclusione.

Dopo la brusca contrazione dei consumi culturali dovuta alla pandemia (2020-2021), in Italia si è registrata una ripresa significativa: cinema, teatri, concerti, musei, biblioteche e festival hanno progressivamente rivisto crescere la partecipazione. Non solo è aumentato il numero complessivo di persone coinvolte, ma anche la regolarità con cui si partecipa alle diverse esperienze culturali<sup>110</sup>. Secondo i dati Istat, il 35,2% della popolazione dai 10 anni in su prende parte ad attività culturali fuori casa, con significative differenze generazionali, territoriali e di genere<sup>111</sup>. I livelli di partecipazione sono più elevati al Centro-nord, ma la variabile più decisiva è l'età: la generazione di giovani tra i 15 e i 24 anni, in particolare ragazze e donne, risulta la più assidua frequentatrice, mentre la partecipazione delle donne adulte diminuisce con l'aumentare dell'età, frenata dagli impegni lavorativi e dai carichi di cura sbilanciati. La ricerca qui presentata conferma queste tendenze, evidenziando però che anche altre variabili,

intersecandosi, influenzano non solo le possibilità di accesso, ma anche la qualità dell'esperienza: dal grado di soddisfazione percepito al senso di rappresentatività e inclusione offerto dagli spazi e dai contenuti culturali.

### 4.1 Soddisfazione parziale e divari evidenti

L'**accesso alla cultura** non è ancora percepito come un diritto garantito e universale, ma resta **segnato da fratture profonde che riflettono e rafforzano disuguaglianze sociali, territoriali e di genere già esistenti**. La cultura, in questo senso, rischia di riprodurre le stesse dinamiche escludenti che dovrebbe contribuire a trasformare. La valutazione della **capacità degli spazi culturali e ricreativi di rispondere alle esigenze pratiche delle persone** – come, ad esempio, la raggiungibilità con i mezzi pubblici, anche in orari serali, l'accessibilità per carrozzine e passeggini o la programmazione degli orari – restituisce infatti un quadro segnato da forti disparità. **Poco più della metà del campione (53%)** si dichiara **soddisfatta**, ma solo il 6% esprime un giudizio pienamente positivo. Ne emerge quindi che una parte significativa della popolazione percepisce **ampi margini di miglioramento**, soprattutto sul piano dell'accessibilità e della capacità dei servizi di rispondere a bisogni specifici. Le differenze generazionali sono particolarmente marcate: la **Gen Z** è la fascia **più soddisfatta (60%)**, mentre tra chi è **Boomers** la percentuale scende al **45%**. Le persone più adulte appaiono dunque più critiche, probabilmente per la percezione di un'offerta distante dalle loro esigenze o per la presenza di barriere concrete legate a orari, costi e trasporti che non si conciliano con le loro esigenze quotidiane e di spostamento. I **divari territoriali amplificano ulteriormente queste**

<sup>110</sup> Istat, *Annuario Statistico Italiano 2024*, p. 440.

<sup>111</sup> Istat, *Annuario Statistico Italiano 2025*, pp. 137-142.

**differenze.** La capacità di rispondere ai bisogni del pubblico è maggiore e più diffusa nelle aree settentrionali e metropolitane, mentre si riduce nelle regioni meridionali e periferiche. Nello specifico, nel **Nord Est** le **donne** raggiungono un **livello di soddisfazione** del **65,1%**, mentre al **Sud e nelle Isole** la quota crolla al **45,1%**. Lo **stesso andamento** si registra **tra gli uomini**. Anche la dimensione urbana incide: nei **grandi centri i livelli di soddisfazione** sono **più alti** rispetto alle aree rurali (56% delle donne e 55,8% degli uomini nei contesti urbani, contro il 49,6% e il 46% in quelli periferici).

**Altre variabili accentuano ulteriormente le disuguaglianze:** le **persone LGBTQI+** riportano livelli di soddisfazione inferiori rispetto a chi è eterosessuale (48,3% donne non etero vs 54% etero; 47% uomini LGBTQI+ vs 52,8% etero), suggerendo che la **percezione di minore inclusività o l'esperienza di discriminazioni dirette e indirette** influiscano sul rapporto con gli spazi culturali. Analogamente, le **persone con disabilità** si dichiarano **meno soddisfatte** rispetto a quelle senza (48,7% donne con vs 54,8% senza; 49,6% uomini con vs 53,2% senza), segnalando che molte strutture e servizi culturali non rispondono adeguatamente a esigenze di accessibilità a vari livelli.

## 4.2 Disuguaglianze di genere poco affrontate

Solo metà del campione intervistato (**50%**) ritiene che i **contenuti culturali stimolino almeno in parte la riflessione sulle disuguaglianze di genere**. Una quota consistente (**25%**) **non percepisce alcun riferimento** e quasi una persona su dieci (**9%**) segnala la persistenza di **contenuti stereotipati**. In queste valutazioni non si rilevano sostanziali distinzioni di genere. Ciò evidenzia che il **potenziale educativo e trasformativo della cultura rispetto ai temi di uguaglianza** rimane **parziale e discontinuo**. Le **differenze generazionali** sono **decisive**. In particolare, le **ragazze della Gen Z** (**58,4%** vs 52,3% coetanei) dichiarano di incontrare **più spesso stimoli alla riflessione**, mentre la generazione di **Boomers** riconosce riferimenti

al tema **meno frequentemente** (**42,1% donne**, 41,4% uomini). Questa forbice indica non solo un **cambiamento di sensibilità culturale tra le generazioni**, ma anche una diversa esposizione a linguaggi e contenuti che affrontano questioni sociali e di genere. Nei contesti frequentati dai giovani – festival, centri culturali urbani, produzioni digitali – la dimensione critica è probabilmente più presente, mentre nei luoghi tradizionali di fruizione culturale il richiamo resta debole o assente.

Anche l'**orientamento sessuale incide**: il **65%** delle **donne non eterosessuali percepisce stimoli alla riflessione**, contro il **49%** delle **eterosessuali**. Questo dato suggerisce una maggiore sensibilità delle minoranze sessuali verso linguaggi inclusivi, ma potrebbe anche riflettere la ricerca attiva di spazi e contenuti in cui la propria esperienza sia rappresentata e valorizzata. La **condizione lavorativa influisce in modo significativo** sulla capacità di cogliere la dimensione critica dei contenuti culturali. Tra le **persone occupate**, il **58,8%** delle **donne** e il **54%** degli **uomini riconoscono stimoli alla riflessione sulle disuguaglianze**; la quota cala al 41,9% tra le donne non occupate e al 39,4% tra gli uomini non occupati. Il divario è ancora più marcato se si considera che quasi un quarto di chi non lavora dichiara di non frequentare luoghi culturali o di non saper rispondere (23,1% donne e 23,7% uomini). Questi dati evidenziano un **legame stretto tra occupazione, partecipazione culturale e consapevolezza delle disuguaglianze**: chi lavora, grazie a maggiori occasioni di accesso e a reti sociali più ampie, probabilmente tende a sviluppare una sensibilità più marcata; al contrario, la marginalità lavorativa riduce non solo le opportunità di partecipazione, ma anche la capacità di riconoscere contenuti culturali con potenzialità educative e trasformative. **Non emergono invece differenze sostanziali tra persone con e senza disabilità**: il campione si divide quasi a metà tra soddisfatti e non soddisfatti. La forbice è leggermente più ampia tra gli uomini (56,2% con disabilità vs 48,4% senza) rispetto alle donne, dove i valori restano pressoché identici (49,6% con vs 50,1% senza).



Nel complesso, il quadro restituisce un **sistema culturale** che **non ha ancora assunto un ruolo strutturato e costante** nella **promozione di consapevolezza rispetto alle disuguaglianze di genere**. L'attenzione al tema rimane episodica, dipendente dall'offerta locale, dalla sensibilità individuale e dalle condizioni sociali e lavorative. Perché la cultura possa diventare davvero leva di emancipazione, è necessario che gli spazi culturali si assumano la responsabilità di proporre narrazioni nuove e inclusive, capaci di superare gli stereotipi e di rendere la riflessione sulle disuguaglianze un elemento centrale e non residuale della loro programmazione.

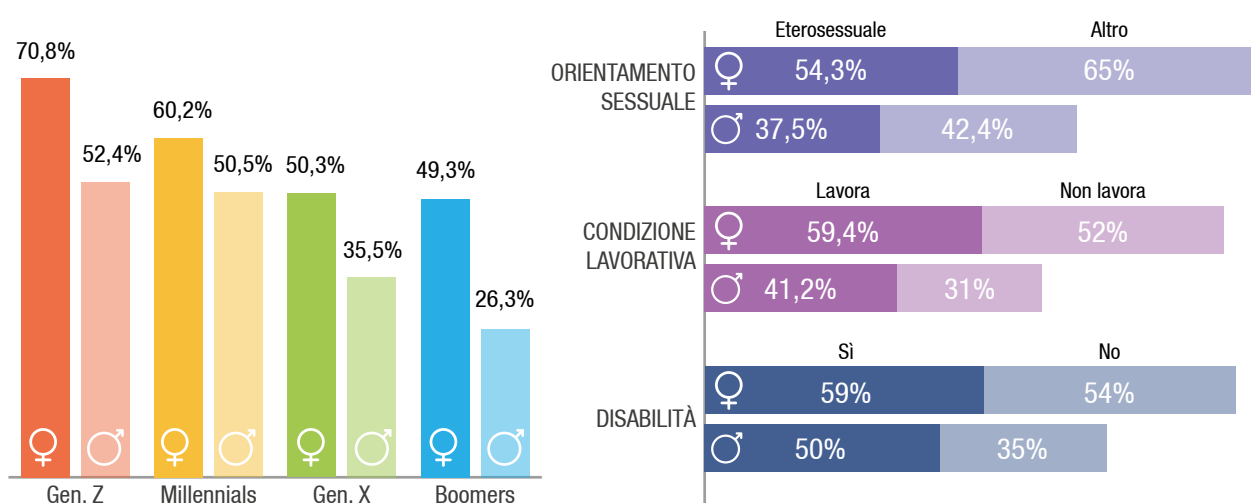
### 4.3 Rappresentazioni che escludono donne e giovani

Quasi la metà del campione (**47%**) dichiara di essersi **sentita “spesso” o “a volte” svalutata nei contenuti culturali**, con una **netta differenza di genere**: il **55%** delle **donne** contro il **38%** degli **uomini**. Al contrario, il **50%** degli uomini afferma di non essersi **mai sentito svalutato**, a fronte del **36%** delle donne. Questo scarto mette in evidenza una forte asimmetria: mentre le

donne risultano più sensibili agli stereotipi e alle rappresentazioni escludenti, gli uomini tendono ad aderire con maggiore facilità ai modelli proposti, anche quando questi perpetuano logiche tradizionali o limitanti. Le **differenze generazionali** rendono il quadro ancora più evidente. Nella **Gen Z** il **senso di mancata rappresentazione è altissimo**: il **70,8%** delle **giovani donne** e il **52,4%** dei **coetanei** dichiarano di **non riconoscersi nei contenuti culturali**. La quota scende progressivamente tra le Millennials (60,2% donne), le donne della Gen X (50,3%) e le Boomers, dove comunque una donna su due (49,3%) si sente esclusa. Per gli **uomini più adulti** la **percezione di non sentirsi rappresentati** è molto bassa (**26,3%** tra i Boomers), a conferma della loro **maggiore adesione a modelli culturali consolidati** e del fatto che l'immaginario dominante continua a costruirsi su di loro. In sostanza, non percepiscono una mancanza di rappresentazione perché i contenuti culturali **riflettono ancora in larga misura la loro esperienza e i loro valori**. Questo andamento conferma che le nuove generazioni, più esposte a dibattiti su genere e diversità, mostrano una consapevolezza critica maggiore rispetto agli stereotipi culturali.

GRAFICO 6.

#### Percezione di mancata rappresentazione nei contenuti culturali



Fonte: rielaborazione ActionAid dati indagine demoscopica 2025 a cura di Osservatorio di Pavia e 2B Research.

Il 70,8% delle ragazze e delle donne della Gen Z si sente svalutata o non rappresentata nei contenuti culturali contro il 26,3% degli uomini Boomers.

**Le donne si sentono non rappresentate nei contenuti culturali e ricreativi in tutte le aree del Paese**, con punte nel Nord Ovest (59,9%) e valori più bassi al Centro (49,2%). Per gli uomini, al contrario, **prevale la percezione opposta**, con scarti

minimi tra i territori (dal 54,2% al Centro al 47,4% nel Nord Est). La dimensione urbana non introduce variazioni significative: le percentuali restano elevate per le donne, sia nei grandi centri (54,8%) sia nei piccoli (55,3%), mentre per gli uomini i valori rimangono relativamente bassi, soprattutto nelle aree rurali (34,6%). **L'orientamento sessuale e la condizione lavorativa accentuano le differenze.** Tra le donne, la mancata rappresentazione cresce al 65% per le non eterosessuali, segnalando una **doppia vulnerabilità** legata a genere e orientamento sessuale. Tra gli uomini, il **divario è meno marcato** ma comunque significativo (42,4% non etero vs 37,5% etero). Anche **l'occupazione gioca un ruolo rilevante**: il 59,4% delle donne lavoratrici e il 41,2% degli uomini occupati non si riconosce nei contenuti culturali, contro il 52% e il 31% tra i non occupati. L'esposizione sociale e professionale sembra dunque accrescere la consapevolezza critica verso stereotipi e rappresentazioni limitanti.

Nel complesso, i dati mostrano che **le donne, in tutte le generazioni e condizioni, avvertono più degli uomini la distanza rispetto ai modelli culturali proposti**, con particolare intensità tra giovani, lavoratrici e donne non etero. Gli uomini, al contrario, tendono a riconoscersi di più nei contenuti, salvo le generazioni più giovani, che iniziano a mettere in discussione figure maschili stereotipate. Questo quadro sottolinea come la **produzione culturale resti in gran parte ancorata a narrazioni tradizionali, eteronormate e poco inclusive, che continuano a marginalizzare le esperienze femminili e giovanili.** Riconoscere

e trasformare queste rappresentazioni è una condizione fondamentale per fare della cultura non uno strumento di esclusione, ma un campo di emancipazione e cambiamento sociale.

#### **4.4 Stereotipi di genere ancora presenti negli spazi culturali**

Una parte consistente del campione (42%) **riconosce negli spazi culturali e ricreativi la presenza di una logica di genere**, ossia l'idea che alcune attività siano "più adatte" alle donne e altre agli uomini. È un dato che non mostra forti differenze tra generi, ma che rivela come gli **stereotipi continuino a condizionare tanto l'offerta quanto la fruizione culturale**, contribuendo a consolidare ruoli tradizionali e visioni limitanti. Le **differenze generazionali** sono particolarmente **evidenti**. Tra le **giovani della Gen Z** (54,4%) e le **Millennials** (54,2%) **più di una donna su due riconosce la presenza di questa dinamica**; la **quota si riduce con l'età**, scendendo al 42,7% tra la Gen X e al 31,1% tra le Boomers. Lo stesso andamento si osserva tra gli uomini: 58,3% nella Gen Z e 54,2% tra i Millennials, fino al 38,8% della Gen X e al 28,1% dei Boomers. Le nuove generazioni, più esposte ai dibattiti su uguaglianza e inclusione, appaiono quindi più critiche verso schemi stereotipati; le **persone adulte tendono invece a considerarli "naturalisti" o invisibili.**

Le **differenze territoriali sono meno marcate ma significative**. Tra le donne, la percezione di stereotipi varia dal 39,3% al Centro al 46,8% nel Sud e nelle Isole, mentre tra gli uomini oscilla tra il 36,9% del Nord Ovest e il 44% del Sud e delle Isole. La dimensione urbana introduce dinamiche più sottili: le donne delle aree rurali segnalano più spesso stereotipi (45,6% contro 42,7% nei centri medio-grandi), mentre per gli uomini la tendenza si inverte, con percentuali più alte nei contesti urbani (43% contro 37,2%). Questo suggerisce che le logiche stereotipate possano emergere sia nelle aree periferiche, dove gli spazi culturali sono più rari e codificati, sia nei grandi centri, dove la diversità porta talvolta a conflitti di rappresentazione. Anche

in questo caso, l'**orientamento sessuale e la condizione lavorativa accentuano ulteriormente le percezioni**. Tra le donne, il **60% delle non eterosessuali riconosce la presenza di stereotipi, contro il 42% delle eterosessuali**, segnalando una sensibilità più acuta ai meccanismi di esclusione. Tra gli uomini, i valori restano più bassi ma comunque significativi: 47% dei non etero contro 40,5% degli etero. Anche **il lavoro incide**: il 51,8% delle donne occupate e il 46,5% degli uomini lavoratori segnalano la presenza di logiche di genere, contro il 34,7% e il 29,6% dei non occupati. Infine, le **persone con disabilità riportano percentuali più alte** (50,4% sia tra le donne che tra gli uomini) rispetto a chi non ne ha, a dimostrazione di come l'esperienza quotidiana di barriere materiali e sociali renda più evidente anche la riproduzione di modelli culturali limitanti.

## 4.5 Cambiare (la) cultura per promuovere il cambiamento

I dati della ricerca mostrano con chiarezza che la cultura, in Italia, non è percepita né vissuta come terreno neutro. **Accesso diseguale, difficoltà pratiche nell'utilizzo degli spazi, rappresentazioni che escludono** soprattutto donne, giovani, persone LGBTQI+ e con disabilità, e la **persistenza di stereotipi nei contenuti rendono evidente come il mondo culturale rifletta e rafforzi disuguaglianze preesistenti**. Non si tratta di un aspetto marginale: quando la partecipazione culturale resta episodica, quando l'inclusione è frammentaria e quando i linguaggi continuano a riprodurre ruoli tradizionali, la cultura smette di essere spazio di riconoscimento e si trasforma in un dispositivo che legittima gerarchie e asimmetrie di potere. È **in questo terreno simbolico** — fatto di normalizzazione, svalutazione e invisibilità — che **si radicano immaginari sessisti**, ostacolando la possibilità di contribuire alla prevenzione della violenza

maschile contro le donne, che — come stabilito dalla Consiglio dell'Unione europea — è uno dei principi guida del Piano di lavoro dell'UE per la cultura 2023-2026<sup>112</sup>.

Queste dinamiche **non si limitano alla fruizione, ma attraversano anche la produzione culturale**. Le donne restano ancora marginali nei ruoli decisionali — dalla governance alla direzione artistica fino alla programmazione — che definiscono linguaggi, contenuti e priorità del sistema. Secondo **Eurostat, l'Italia si distingue in negativo**: nel 2024, gli uomini hanno superato le donne nell'occupazione culturale di 10 punti percentuali<sup>113</sup>, un divario che si accompagna a significative disparità salariali. Un quadro confermato dal **quinto rapporto annuale Gender Balance in Italian Film Crew** (Università Cattolica e Ministero della Cultura)<sup>114</sup>, che evidenzia come su undici professioni del cinema ben otto siano dominate dagli uomini. Le donne risultano prevalenti solo nei reparti con mansioni "più femminili", ovvero costumi (78%), trucco (69%) e scenografia (57%), mentre settori come fotografia (87%), direzione musicale (90%) e suono (92%) restano quasi esclusivamente maschili. Anche la regia continua a essere un ambito sbilanciato: nonostante la crescita delle registe, l'80% dei lungometraggi è firmato da uomini. A ciò si aggiunge una **disparità nei budget: il 27% dei film diretti da donne dispone di meno di 200mila euro**, benché negli ultimi otto anni i costi medi delle opere femminili siano cresciuti più rapidamente rispetto a quelli dei colleghi uomini. Queste statistiche sono strettamente correlate ai dati raccolti dalla presente indagine: il **gender gap** non solo **nel settore cinematografico**, ma anche nei **musei, nei festival, nei teatri e negli spazi creativi** in generale finisce troppo spesso a veicolare **narrazioni sbilanciate e stereotipate**, rafforzando un immaginario che normalizza disuguaglianze e discriminazioni. Non si tratta solo di mera rappresentazione: questi limiti hanno effetti concreti sulla percezione sociale dei ruoli

<sup>112</sup> Risoluzione del Consiglio sul Piano di lavoro dell'UE per la cultura 2023-2026 (2022/C 466/01). Nello specifico, tra i Principi guida, la Risoluzione recita: "La cultura ha il potenziale per promuovere l'uguaglianza e il rispetto reciproco e per combattere tutte le forme di violenza, discriminazione, intolleranza, pregiudizio".

<sup>113</sup> Eurostat, *EU logs lowest gender gap in cultural employment in 2024*, 8 luglio 2025.

<sup>114</sup> Università Cattolica e Ministero della Cultura, *Gender Balance in Italian Film Crews Data and Research Policies # 3*, 2025.

di genere e **alimentano il terreno culturale su cui si attecchisce anche la violenza maschile contro le donne.**

A differenza di altri ambiti analizzati, **per la cultura e gli spazi ricreativi i dati non mancano.** Numerose rilevazioni e statistiche periodiche restituiscono infatti un quadro articolato sia dei consumi culturali sia dell'occupazione in questi settori in Italia. Le analisi sono prodotte da istituzioni ed enti di ricerca (Istat, Censis), organizzazioni di settore (Siae, Associazione Italiana Editori, Cinetel, Confcommercio) e organizzazioni per la promozione culturale (Symbola, Federculture). Una mappatura realizzata da Doxa nel 2024<sup>115</sup> ha confermato la ricchezza e la varietà di queste fonti, che consentono di esaminare la partecipazione culturale in Italia. Tuttavia, **non sempre tali analisi includono dati disaggregati per genere o lo fanno in modo parziale.** In alcuni report autorevoli, poi, l'uso del maschile sovraesteso cancella le differenze tra donne e uomini, **impedendo di cogliere abitudini distinte e bisogni specifici**<sup>116</sup>. Si tratta di una grave lacuna che impedisce di sviluppare politiche culturali realmente mirate ed efficaci. A livello istituzionale, nel 2023, il **Ministero della Cultura** – dopo una pausa di quasi dieci anni – ha ripreso a pubblicare **Minicifre della cultura**, in collaborazione con la Fondazione Scuola dei beni. Si tratta di un aggregatore offline e online dei principali dati statistici, indicatori e informazioni quantitative sulle politiche e i consumi culturali in Italia. Il volume, il compendio e il sito web<sup>117</sup> mettono a disposizione dati articolati in otto aree tematiche: patrimonio culturale; biblioteche e

archivi di stato; arti visive e plastiche, architettura contemporanea e design; editoria e stampa; spettacolo; formazione e occupazione in cultura; risorse economiche per la cultura; benessere, cultura e salute. Pur essendo una risorsa ampia e preziosa, presenta diverse limitazioni: i dati non sono sempre disaggregati per genere, l'uso generalizzato del maschile tradisce la mancanza di un approccio inclusivo e non vi sono approfondimenti qualitativi né analisi di genere o intersezionali delle politiche culturali. *Minicifre della cultura* costituisce dunque una base solida, ma ancora parziale: solo integrandola con prospettive di genere e letture intersezionali potrà trasformarsi in uno strumento realmente efficace per guidare politiche culturali più eque ed inclusive, in coerenza e in continuità con i decreti attuativi della legge sul cinema e l'audiovisivo n. 220/2016<sup>118</sup>, che già hanno introdotto incentivi mirati alla promozione delle pari opportunità. Un ulteriore strumento potenzialmente rilevante in questa direzione è rappresentato dal **Codice dello spettacolo**, previsto dalla **Legge n. 106/2022**<sup>119</sup>, che tra le proprie finalità mira a **promuovere il riequilibrio di genere**. Il Codice avrebbe dovuto essere adottato entro nove mesi dall'entrata in vigore della legge, ma, dopo una serie di proroghe – l'ultima ad **agosto 2025**<sup>120</sup> – il termine è stato **posticipato a dicembre 2026**.

In questo quadro, va ricordato il **monitoraggio annuale condotto dalla RAI** sulla rappresentazione della figura femminile nelle proprie reti e produzioni, previsto a partire<sup>121</sup> dal Contratto di Servizio 2010-2012<sup>122</sup>, che include **approfondimenti sulle questioni di genere e di pari opportunità**, con particolare

<sup>115</sup> Istat, *op. cit.*; Censis, *I media e la libertà. 20° Rapporto sulla comunicazione*, 2025; Doxa, Intesa Sanpaolo, *I consumi culturali in Italia*, 2024; Siae, *Rapporto Siae 2024. Tutti i numeri dello spettacolo in Italia*, 2024; Federculture, *20° Rapporto Annuale "Impresa Cultura"*, 2024; Associazione Italiana Editori, *Se non basta più chiedere "Hai letto un libro?"*. Indagare la lettura in un Paese che cambia, 2023; Confcommercio, *Osservatorio sui consumi culturali degli italiani*, 2023.

<sup>116</sup> Cfr. Censis, *op. cit.*

<sup>117</sup> Tutti e tre i materiali sono consultabili al seguente indirizzo: <https://minicifre.cultura.gov.it>

<sup>118</sup> Legge 14 novembre 2016, n. 220, Disciplina del cinema e dell'audiovisivo. Per approfondimenti: <https://cinema.cultura.gov.it/per-gli-utenti/approfondimenti-tematici/focus-parita-di-genere/>

<sup>119</sup> Legge 15 luglio 2022, n. 106, *Delega al Governo e altre disposizioni in materia di spettacolo*, art. 2, comma 1.

<sup>120</sup> Legge 8 agosto 2025, n. 121, *Proroga del termine per l'esercizio delle deleghe previste dall'articolo 2 della legge 15 luglio 2022*, n. 106, in materia di spettacolo, art. 1, comma 1.

<sup>121</sup> Un riferimento alla necessità di garantire una programmazione rispettosa della figura femminile e di promuovere modelli di rappresentazione, femminili e maschili, egualitari e non stereotipati, era già presente nel Contratto di Servizio 2010-2012.

<sup>122</sup> Rai – Radiotelevisione Italiana, *Contratto di Servizio 2010-2012* tra il Ministero dello Sviluppo Economico e la Rai-Radiotelevisione Italiana S.p.A.m art. 2, comma 7; Rai – Radiotelevisione Italiana, *Contratto di Servizio 2023-2028* tra il Ministero dello Sviluppo Economico e la Rai-Radiotelevisione Italiana S.p.A.m art. 9; Rai – Radiotelevisione Italiana, *Contratto di Servizio 2018-2022* tra il Ministero dello Sviluppo Economico e la Rai-Radiotelevisione Italiana S.p.A.m art. 10.



### attenzione all'informazione e alla narrazione della violenza di genere e del femminicidio<sup>123</sup>.

L'analisi dei dati raccolti nell'ultima edizione ha evidenziato l'importanza di riservare particolare cura ai linguaggi e ai testi della copertura mediatica su questi temi, riconoscendone il valore performativo e l'impatto potenzialmente paragonabile a quello delle campagne di sensibilizzazione rivolte al pubblico<sup>124</sup>. Ha inoltre sottolineato la necessità di **affiancare alla programmazione di tipo informativo una proposta culturale e di finzione capace di contribuire alla costruzione di nuovi immaginari sociali orientati a una società libera dalla violenza maschile contro le donne**<sup>125</sup>. Infatti, nonostante la previsione e la regolarità del monitoraggio, la programmazione RAI continua a presentare contenuti che riflettono rappresentazioni ancora stereotipate o una limitata o addirittura assenza di attenzione al bilanciamento di genere<sup>126</sup>, suggerendo la persistenza di un divario tra l'impegno formale e le pratiche effettive. Un'ulteriore criticità riguarda la natura stessa del monitoraggio che, pur costituendo un passo importante verso la trasparenza, non è supportato da meccanismi correttivi obbligatori. Sebbene la RAI sia soggetta alla vigilanza dell'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni (AGCOM), che può intervenire e, nei casi più gravi, sanzionare condotte contrarie ai principi di parità e non discriminazione, tali interventi non derivano direttamente dai risultati del monitoraggio e restano di carattere episodico<sup>127</sup>. Di conseguenza, **le evidenze emerse dalle analisi tendono a tradursi raramente in cambiamenti concreti**

**nelle pratiche editoriali e produttive.** È dunque fondamentale che chi produce, seleziona e commenta le notizie adotti un approccio consapevole e responsabile, capace di **riconoscere, prevenire e contrastare bias e pregiudizi** nelle rappresentazioni delle questioni di genere e nelle narrazioni dei femminicidi.

È qui importante rilevare inoltre che il **24 novembre 2021**, presso il **Ministero della Cultura**, si è insediato ufficialmente l'**Osservatorio per la Parità di Genere**, con funzioni di consulenza, monitoraggio e promozione di buone pratiche. Attraverso attività di ricerca, formazione e supporto alle politiche, l'Osservatorio ha il **compito di contribuire a consolidare l'integrazione della prospettiva di genere nelle politiche e nelle pratiche culturali**<sup>128</sup>. Si è riunito con una certa regolarità fino al 19 giugno 2024 e, dopo una sospensione di circa un anno e mezzo, è stato riconvocato per il 18 novembre 2025<sup>129</sup>. Ad oggi, l'Osservatorio ha prodotto **un solo rapporto annuale**, pubblicato **nel 2022**<sup>130</sup>, che documenta le disparità di potere, la sotto-rappresentazione femminile, il gender pay gap e la violenza contro le donne nel settore culturale, offrendo al contempo approfondimenti qualitativi di rilievo, frutto di audizioni con rappresentanti di diversi comparti del mondo culturale.

Sono ormai **numerose e diffuse in tutto il territorio italiano le associazioni** di artiste, attive in diverse discipline, **che elaborano analisi e avanzano proposte per promuovere l'uguaglianza di genere nei propri settori**, sia a tutela di chi vi lavora sia di chi vi partecipa come

<sup>123</sup> Rai – Radiotelevisione Italiana, *Monitoraggio sulla rappresentazione della figura femminile, sulla capacità di garantire il pluralismo di temi, soggetti e linguaggi e contribuire alla creazione di coesione sociale nella programmazione rai trasmessa nell'anno solare 2024*.

<sup>124</sup> Ibidem, p. 87.

<sup>125</sup> Ibidem.

<sup>126</sup> A titolo esemplificativo, si ricorda la puntata di *Porta a Porta* del 18 aprile 2024, dedicata al tema dell'interruzione volontaria di gravidanza, nella quale a discutere della questione erano presenti esclusivamente uomini, un elemento che evidenzia la persistente marginalizzazione delle voci femminili anche su temi che le riguardano direttamente. Un episodio analogo è quello della puntata di *Detto Fatto* del 25 novembre 2020, in cui venne trasmesso un "tutorial" su come fare la spesa al supermercato, caratterizzato da toni e contenuti fortemente stereotipati e sessisti.

<sup>127</sup> AGCOM è intervenuta nei confronti della RAI con la Delibera n. 35/24/CONS del 6 febbraio 2024, richiamando l'emittente per la puntata del programma *Avanti Popolo* (Rai 3, 31 ottobre 2023) in relazione a una rappresentazione stereotipata e degradante della vittima di violenza sessuale, in violazione della Raccomandazione AGCOM n. 442/17/CONS. Diversamente, l'Agenzia ha deciso di archiviare le segnalazioni relative alla puntata di *Porta a Porta* del 18 aprile 2024 (Delibera n. 407/24/CONS del 13 novembre 2024), in cui il dibattito sull'interruzione volontaria di gravidanza vedeva la presenza esclusiva di interlocutori maschili, e quella di *È sempre mezzogiorno* del 19 dicembre 2023 (Delibera n. 67/24/CONS del 27 maggio 2024), riguardante le battute sessiste pronunciate da uno chef in diretta, ritenendo in entrambi i casi che non sussistessero i presupposti per un richiamo formale.

<sup>128</sup> Istituito ai sensi dell'art. 32-bis del D.P.C.M. 2 dicembre 2019, n. 169, come modificato dall'art. 31 del D.P.C.M. 15 marzo 2024, n. 57.

<sup>129</sup> Informazione comunicata dal Ministero della Cultura il 30 ottobre 2025 in seguito alla richiesta di accesso civico generalizzato.

<sup>130</sup> Osservatorio per la parità di genere – Ministero della Cultura, *La questione di genere tra immaginario e realtà*, 2022.



pubblico. Tra queste, l'**associazione Amleta**<sup>131</sup>, fondata da un collettivo di attrici, si occupa di monitoraggio, denuncia e sensibilizzazione su discriminazioni, gender gap e rappresentazioni stereotipate, creando spazi in cui le donne possano esprimere liberamente il proprio talento. Tra le sue azioni principali figurano la **mappatura della presenza femminile nel teatro italiano** – realizzata dal 2024 con l'Università di Brescia<sup>132</sup> – e il **Test Amleta**, indicatore che misura la rappresentazione delle donne nei testi teatrali e narrativi, traducendo percezioni soggettive in dati oggettivi e rilevando l'urgenza di interventi strutturali per un teatro più equo e inclusivo, libero da una cultura patriarcale che riproduce stereotipi *on and off stage*. Tramite **Osservatori@**<sup>133</sup>, Amleta contrasta abusi e violenze di genere nel settore teatrale con iniziative di educazione culturale, una mail dedicata per segnalazioni protette e supporto legale in collaborazione con il centro antiviolenza Differenza Donna. In questo contesto, è importante ricordare che il teatro rappresenta uno strumento utilizzato da molti centri antiviolenza e organizzazioni culturali per sensibilizzare su stereotipi e norme di genere, nonché sulla violenza maschile contro le donne: attraverso laboratori e rappresentazioni rivolte sia a chi ha vissuto esperienze di violenza sia al pubblico, il teatro diventa un linguaggio di consapevolezza e trasformazione sociale.

Anche il **cinema e la televisione** rappresentano oggi spazi cruciali per promuovere un cambiamento culturale e contrastare stereotipi e disuguaglianze di genere che alimentano la violenza maschile contro le donne. In questo ambito opera **Women in Film, Television & Media Italia (WIFTMI)**<sup>134</sup>, attiva in Italia dal 2018 per superare la rappresentazione stereotipata delle donne ancora diffusa nei prodotti audiovisivi, favorendo narrazioni più autentiche, plurali e inclusive. Attraverso azioni di sensibilizzazione, advocacy e formazione professionale, WIFTMI lavora per trasformare contenuti, ruoli e pratiche

dell'industria audiovisiva, consapevole del potere dell'immaginario nel plasmare la cultura e i comportamenti sociali. L'obiettivo è favorire un vero cambio di paradigma: decostruire stereotipi di genere radicati e dare vita a una comunità di professioniste e professionisti capace di costruire un immaginario condiviso, più equo e consapevole – anche come strumento di prevenzione della violenza maschile contro le donne. A tal proposito, WIFTMI promuove incontri di confronto e riflessione per contrastare la normalizzazione della violenza di genere nell'industria audiovisiva e “cambiare il copione per le donne e gli uomini sullo schermo e nella vita reale”<sup>135</sup>.

Allo stesso modo, il **mondo della musica** e della produzione culturale più ampia ha iniziato a mobilitarsi per contrastare la violenza maschile contro le donne. In questa direzione si inserisce **Una Nessuna Centomila**, la prima fondazione italiana nata per sostenere i centri antiviolenza e promuovere politiche di prevenzione primaria. Tale realtà opera per modificare le radici strutturali e culturali della violenza maschile contro le donne, utilizzando linguaggi artistici e creativi – dalla musica al teatro, dal cinema ai percorsi educativi nelle scuole – per promuovere una nuova narrazione collettiva e favorire un cambiamento sociale duraturo. Accanto alle attività di sensibilizzazione, la Fondazione sostiene concretamente i percorsi di empowerment e autonomia delle donne, finanziando centri antiviolenza e case rifugio in tutta Italia. Con concerti, mostre e programmi formativi, Una Nessuna Centomila promuove l'uguaglianza di genere, creando sinergie tra istituzioni, mondo artistico e società civile, consapevole che la prevenzione della violenza passa anche attraverso il potere trasformativo dell'arte.

Queste realtà rappresentano solo una parte dei **molti soggetti** che, **ogni giorno, lavorano**

<sup>131</sup> [www.amleta.org](http://www.amleta.org)

<sup>132</sup> Università degli Studi di Brescia – Amleta, *La disparità di genere nel settore teatrale: analisi dei teatri nazionali e dei teatri di rilevante interesse culturale*, 2024.

<sup>133</sup> <https://www.amleta.org/osservatoria-amleta/>

<sup>134</sup> <https://wiftmitalia.it>

<sup>135</sup> [wiftmitalia.it](http://wiftmitalia.it), *Cambiamo copione! Le industrie culturali contro la violenza di genere* [ultimo accesso: 3 novembre 2025].

**sul territorio per cambiare una cultura italiana ancora profondamente diseguale e segnata da norme di genere e stereotipi sessisti.** Attraverso linguaggi artistici, pratiche partecipative e percorsi educativi, associazioni, collettivi, professioniste e professionisti del mondo della cultura contribuiscono a scardinare norme sociali e simboliche che alimentano la violenza maschile contro le donne. A queste esperienze si affiancano i centri antiviolenza, che in tutta Italia portano avanti un lavoro prezioso di prevenzione primaria, spesso con risorse limitate e tra molte difficoltà, nel tentativo di incidere fattivamente sul piano culturale e sociale.




Nonostante ciò, il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2025-2027 non riflette appieno questo panorama ricco e articolato, che dovrebbe essere sostenuto attraverso un maggiore **coinvolgimento del Ministero della Cultura**. Quest'ultimo, infatti, è previsto una sola volta, nell'ambito dell'Asse "Prevenzione", all'interno di una delle misure della Priorità 1.1 dedicata a iniziative di sensibilizzazione nel mondo della scuola,

compreso il concorso nazionale "Da uno sguardo: film di studentesse e studenti contro la violenza sulle donne". Si tratta di un **segnale importante ma largamente insufficiente**, che riduce il potenziale trasformativo della cultura a interventi episodici e settoriali. Non è inoltre chiaro se, tra i progetti di informazione e sensibilizzazione finanziati nell'ambito del precedente piano antiviolenza 2021-2023<sup>136</sup>, siano stati approvati interventi di natura propriamente culturale o legati a spazi ricreativi. Questa mancanza di trasparenza, insieme alla frammentarietà delle azioni previste, evidenzia la **difficoltà delle istituzioni nel riconoscere e valorizzare la cultura come leva strutturale di prevenzione primaria**, assegnandole una funzione chiave nell'ambito della principale politica antiviolenza. Colmare questa lacuna significherebbe, invece, affidare alla cultura un ruolo strategico e permanente nel contrasto alla violenza maschile contro le donne, come ambito capace di incidere sugli immaginari, sulle norme sociali e sui comportamenti quotidiani.

<sup>136</sup> Ci si riferisce ai progetti finanziati attraverso la Linea A dell'[Avviso pubblico per il finanziamento di progetti di informazione e sensibilizzazione rivolti alla prevenzione della violenza maschile contro le donne e per la promozione di buone pratiche nelle azioni di presa in carico integrata da parte delle reti opera](#) del 4 febbraio 2022.

TABELLA 5.

**Spazi culturali e ricreativi: profili generazionali per genere**

	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
<b>Gen Z</b> 	<b>Le Attiviste Culturali</b> <i>"Entrano negli spazi per cambiarli"</i> Frequentano festival e luoghi creativi con consapevolezza e spirito critico; cercano rappresentazione e nuovi linguaggi, portando nella cultura la loro domanda di uguaglianza.	<b>I Sensibili Incompiuti</b> <i>"Vogliono un cambiamento, ma non sanno ancora come"</i> Partecipano con apertura e curiosità, ma restano divisi tra modelli tradizionali e nuovi valori di inclusione.
<b>Millennials</b> 	<b>Le Spettatrici fuori Quadro</b> <i>"Partecipano, ma non sempre si sentono parte"</i> Professioniste e fruitrici assidue, vivono la cultura come luogo di libertà, ma incontrano ancora barriere e rappresentazioni sbilanciate.	<b>I Moderati Culturali</b> <i>"Apprezzano il cambiamento, ma non lo guidano"</i> Attivi nei contesti culturali, percepiscono le disuguaglianze ma raramente le mettono al centro della loro esperienza.
<b>Gen X</b> 	<b>Le Frequentatrici a Mezzo Regime</b> <i>"Partecipano quando possono, più che quando vogliono."</i> Vivono la cultura in modo intermittente, divise tra lavoro, cura e tempo ridotto. La frequentano con interesse, trovandovi un'occasione di libertà più che un'abitudine quotidiana.	<b>I Pratici dell'Arte</b> <i>"Consumano cultura, non la interrogano"</i> Fruitrici costanti ma poco riflessivi; apprezzano l'offerta ma ignorano la riproduzione di stereotipi e ruoli tradizionali.
<b>Boomers</b> 	<b>Le Fruitrici Occasional</b> <i>"Ci sono sempre, ma nessuno le vede"</i> Partecipano saltuariamente alla vita culturale, legandola al tempo disponibile. Vivono la cultura come privilegio più che come spazio di rappresentazione.	<b>I Custodi del Canone</b> <i>"Difendono la cultura com'è, non come potrebbe essere"</i> Legati ai modelli classici, percepiscono la cultura come neutra e universale, ignorando le disuguaglianze che essa ancora riflette.

Fonte: ActionAid, 2025

## 5 - MONDO DIGITALE

Il mondo digitale rappresenta oggi uno degli spazi più rilevanti di partecipazione, produzione e accesso alla conoscenza. Attraversa tutte le dimensioni della vita quotidiana – dal lavoro alla formazione, dalla socialità all'informazione – e incide profondamente sui modelli culturali, sulle relazioni e sulle possibilità di autodeterminazione. Tuttavia, come altri ambiti della società, anche il **digitale non è un terreno neutro: le piattaforme, gli algoritmi e i linguaggi che lo abitano riflettono e amplificano disuguaglianze preesistenti**. Il divario digitale, le disparità nelle competenze tecnologiche e la sotto-rappresentazione delle donne nei ruoli di leadership nei settori STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*)<sup>137</sup> delineano un quadro in cui l'innovazione continua a riprodurre asimmetrie di potere e di accesso.

Accanto alle opportunità di visibilità e di empowerment, l'ambiente online **può trasformarsi** quindi in uno **spazio di esclusione, discriminazione e violenza**. A livello internazionale ed europeo le varie forme di violenza digitale – o facilitate dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione – sono sempre più al centro dell'attenzione, con organizzazioni e istituzioni impegnate a studiarne l'incidenza, a definirne le diverse manifestazioni e a proporre strumenti normativi e strategie di intervento<sup>138</sup>. Questi fenomeni minano la libertà di espressione e la partecipazione, generando paura, isolamento e autocensura. Anche la cronaca recente<sup>139</sup> ha messo in luce la natura pervasiva della violenza digitale in Italia, cui si accompagna una crescente consapevolezza collettiva ma anche una risposta istituzionale

ancora frammentata e disomogenea. La diffusione di comportamenti discriminatori e reati online riflette una mentalità ancora radicata e alimentata dalle rappresentazioni proposte dai media digitali, che spesso rinforzano stereotipi e modelli sessisti, come mostrano i dati qui di seguito riportati.

### 5.1 Algoritmi che rafforzano gli stereotipi e il sessismo digitale

Anche nel mondo digitale, ciò che appare neutro – come la pubblicità o i suggerimenti dei social – raramente lo è davvero. Le piattaforme costruiscono esperienze personalizzate che riflettono e amplificano ruoli tradizionali, alimentando una visione stereotipata di ciò che donne e uomini “dovrebbero” desiderare, acquistare o rappresentare. I dati della ricerca lo confermano: **quasi tre persone su quattro (74%) riconoscono che social e pubblicità personalizzano i contenuti in base al genere**. Le **donne** lo notano **più degli uomini (79% contro 70%) e con maggiore frequenza** (“spesso”: 29% vs 24%), mentre gli uomini dichiarano più spesso di non accorgersene mai (19% vs 13%). La **consapevolezza femminile resta elevata in tutte le età** – dall'**81,4% delle Gen Z** al 74,8% delle Boomers –, mentre tra gli uomini diminuisce con il passare degli anni (dal 73,8% al 68,1%). Questo andamento indica che le donne, a tutte le età, sviluppano una sensibilità più acuta verso le logiche di mercato e gli stereotipi di genere, anche per la maggiore esposizione a messaggi pubblicitari

<sup>137</sup> Commissione europea, *Women in Digital*; --, *Women in Digital Scoreboard 2024* [ultimo accesso: 9 ottobre 2025].

<sup>138</sup> UN Women, *Repository of UN Women's work on technology-facilitated violence against women and girls*, 2025; European Parliamentary Research Service, *Cyberviolence against women in the EU*, 2024; Eige, *Tackling Cyber Violence against Women and Girls: The Role of Digital Platforms*, 2024; --, *Combating cyber violence against women and girls: Developing an EU measurement framework*, 2024; --, *Combating Cyber Violence against Women and Girls*, 2022; OHCHR, *Online and technology-facilitated violence against women and girls*, 2024; Unesco, “Your opinion doesn't matter, anyway”. *Exposing Technology-Facilitated Gender-Based Violence in an Era of Generative AI*, 2023; UN MPTF Office, *A Guide for Women and Girls to Prevent and Respond to Cyberviolence*, 2021; Council of Europe, *Protecting Women and Girls from Violence in the Digital Age*, 2021; --, *Grevio General Recommendation No. 1 on the Digital Dimension of Violence against Women*, 2021.

<sup>139</sup> Si vedano i casi del gruppo Facebook *Mia Moglie* e del portale *phica.it* che riportato al centro del dibattito pubblico la questione della rappresentazione sessista delle donne e delle forme di violenza sulle piattaforme digitali.

che propongono modelli rigidi di bellezza, cura e ruolo sociale. Gli **uomini**, invece, **tendono a percepire la profilazione come neutra**, poiché i **contenuti** rivolti a loro **rispecchiano più spesso modelli dominanti e socialmente accettati**.

Anche la **condizione di disabilità** è associata a una **maggiore consapevolezza della profilazione di genere**, soprattutto tra gli **uomini (79,3% contro 68,9% di chi non ha disabilità)**. L'esperienza diretta di barriere e discriminazioni rende più visibile la dimensione di potere implicita negli algoritmi e nei contenuti online, mentre chi non vive queste esperienze tende a percepire la rete come uno spazio "neutro". Queste differenze mostrano come l'esposizione sociale e le situazioni di vulnerabilità accrescano la capacità critica di leggere le logiche di potere che regolano il digitale.

Ma il digitale non è solo uno spazio di rappresentazione: è anche un **luogo di esposizione e rischio**. Quattro persone su dieci (**40%**) dichiarano di aver avuto **"spesso" o "a volte" timore di ricevere reazioni sessiste ai propri contenuti online**. La **paura è più alta tra le donne (41% contro 39%) e cresce nelle fasce più giovani**: tra le **ragazze della Gen Z** raggiunge il **59,3%**, mentre scende al 29,1% tra

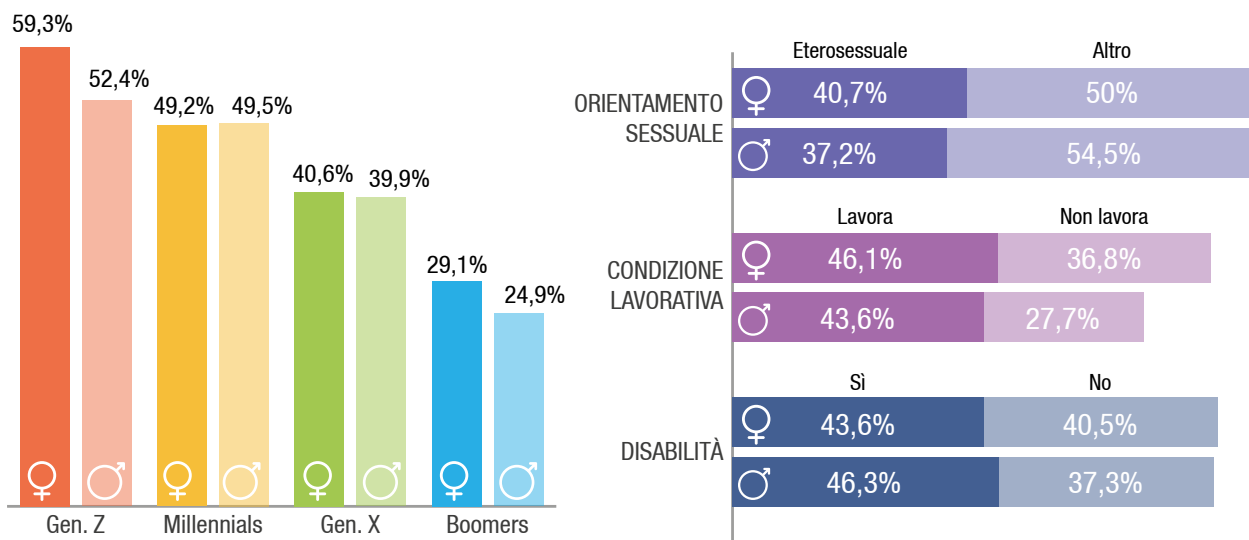
le Boomers. Le più giovani, più presenti nei social, sono quindi più esposte sia agli attacchi sia alla consapevolezza del sessismo digitale. Anche **tra gli uomini** si osserva un **andamento simile** ma con valori inferiori (52,4% Gen Z; 24,9% Boomers), a indicare che il clima ostile online colpisce entrambi i generi, pur colpendo maggiormente le ragazze e le donne.

La **percezione di insicurezza online** è **influenzata** anche dall'**orientamento sessuale**: tra le **donne**, il **50%** delle **non eterosessuali** ha avuto paura di reazioni sessiste, contro il **40,7%** delle **eterosessuali**. Questo scarto di quasi 10 punti riflette una **doppia vulnerabilità**: da un lato, l'esposizione a sessismo e misoginia comuni a tutte le donne; dall'altro, il rischio di subire **discriminazioni aggiuntive** legate all'orientamento sessuale (es. commenti omofobi, attacchi legati all'identità). Tra gli **uomini**, lo **scarto** è ancora **più netto (54,5% contro**

Il 40% afferma di aver avuto «spesso» o «a volte» timore di ricevere reazioni sessiste ai propri contenuti online. La paura è più alta tra le ragazze della Gen Z (59,3%).

GRAFICO 7.

### Paura di ricevere insulti sessisti online



Fonte: rielaborazione ActionAid dati indagine demoscopica 2025 a cura di Osservatorio di Pavia e 2B Research.



37,2%), segno che gli uomini LGBTQ+ sono particolarmente esposti a ostilità alimentate da omofobia e stereotipi di maschilità. Questo suggerisce che, mentre gli uomini etero tendono a percepire meno spesso la minaccia di reazioni legate al genere, gli uomini LGBTQ+ risultano particolarmente esposti a ostilità online alimentate anche da omofobia e stereotipi di maschilità che colpiscono chi non rientra nei modelli tradizionali.

La **situazione occupazionale incide** in modo significativo sulla percezione di insicurezza online. Tra le **donne che lavorano**, il **46,1% teme reazioni sessiste**, contro il 36,8% di chi non è occupata. Un divario di quasi dieci punti che può riflettere una maggiore esposizione pubblica e professionale, oltre a una presenza più attiva sui social per motivi di lavoro o networking. Anche tra gli **uomini** si osserva un **andamento analogo** (43,6% dei lavoratori contro 27,7% dei non occupati), a conferma che la **visibilità digitale legata all'attività professionale accresce il rischio percepito di diventare bersaglio di giudizi o molestie**.

La **disabilità** emerge come un **ulteriore fattore di vulnerabilità**. Tra le **donne** che ne sono interessate, il timore di subire reazioni sessiste raggiunge il **43,6% (contro il 40,5% di chi non ha disabilità)**, segno di una maggiore consapevolezza del rischio di attacchi online. Tra gli uomini lo scarto è ancora più marcato (46,3% contro 37,3%), a indicare che la disabilità accentua la percezione di fragilità nello spazio digitale, poiché li colloca ai margini dei modelli di forza, efficienza e maschilità tradizionali che dominano le rappresentazioni online. Essere percepiti — o percepirsi — al di fuori di tali canoni espone più facilmente a commenti denigratori, stereotipi e forme di esclusione simbolica. In sintesi, la disabilità accresce il senso di insicurezza digitale per entrambi i generi, ma con effetti più evidenti tra gli uomini, rivelando quanto radicati restino gli ideali normativi di corpo e identità maschile nella cultura digitale.

## 5.2 Il digitale che esclude

La **percezione di sentirsi svalutati o non rappresentati nei contenuti digitali è ampia**: quasi una persona su due (**47%**) dichiara di provarlo **“spesso” o “a volte”**. Il dato è **più alto tra le donne**

Il 53% delle donne si sente svalutato o non rappresentato nei contenuti digitali contro il 41% degli uomini. La percentuale sale al 72% tra le ragazze e le donne.

(**53%**) rispetto agli uomini (**41%**), segno di un persistente squilibrio nella rappresentazione di genere online. **Quasi metà degli uomini (47%) afferma di non provare mai questa sensazione**, contro appena il 30% delle donne: una distanza che mostra come la **narrazione digitale resti più aderente ai modelli maschili dominanti**.

La **percezione di esclusione** è particolarmente forte tra le giovani donne, che si sentono meno rappresentate e riconosciute nelle immagini, nei linguaggi e nei modelli valoriali proposti dagli spazi digitali: oltre sette su dieci nella **Gen Z (71,7%)** e quasi due terzi tra le **Millennials (64%)**. La quota cala con l'età — 50,3% tra le Gen X e 41,1% tra le Boomers — segnalando che le generazioni più immerse nei social, e più attente ai linguaggi della rappresentazione, avvertono con maggiore intensità la distanza dai modelli proposti online. Anche tra gli **uomini** il **trend è analogo ma con valori inferiori** (58,3% Gen Z, 51,4% Millennials, 26% Boomers): la percezione di scarsa rappresentazione cresce dunque con la familiarità con il digitale più che con l'età anagrafica.

L'**orientamento sessuale amplifica la distanza dai modelli digitali**, soprattutto per le **donne**: tra le eterosessuali oltre una su due (52,7%) **non si sente rappresentata**, ma la percentuale sale al **63,3%** tra le **non eterosessuali**. Qui si sommano due vulnerabilità: il sessismo, comune a tutte le donne, e la scarsa rappresentazione delle identità non etero. **Tra gli uomini il divario è ancora più netto**: solo il 39,2% degli eterosessuali si sente svalutato, contro il **57,6%** dei **non eterosessuali**.

Gli uomini etero tendono infatti a riconoscersi nei modelli dominanti, mentre quelli GBTQ+ risultano più spesso oggetto di stereotipi o invisibilità, sviluppando una maggiore consapevolezza critica delle narrazioni digitali.

Il 59,5% degli uomini con disabilità si sente svalutato o non rappresentato nei contenuti digitali contro il 38% di chi non ne ha.

Anche la **situazione occupazionale** incide: tra le donne lavoratrici, quasi **sei su dieci (59,9%) dichiarano di non riconoscersi nei contenuti digitali, contro il 48% delle non occupate**. Il lavoro, con la maggiore esposizione pubblica e

relazionale che comporta, sembra favorire una lettura più critica dei linguaggi e delle immagini sociali proposte. Tra gli uomini il pattern è simile ma con valori più bassi (45,2% dei lavoratori contro 31,8% dei non occupati), a indicare che l'esperienza professionale accresce la sensibilità verso la rappresentazione sociale, seppur in misura minore. La **disabilità**, infine, **accentua il senso di esclusione, soprattutto tra gli uomini: 59,5%** di chi ha una disabilità si sente svalutato o non rappresentato, **contro il 37,7%** di chi non ne ha. Tra le donne la differenza è meno marcata (58,1% contro 52,5%), ma comunque significativa. L'esperienza della disabilità mette infatti in discussione i modelli normativi di forza e perfezione fisica – particolarmente rigidi per la maschilità – rendendo più evidente la distanza dai canoni digitali di visibilità.

### 5.3 Il doppio volto del digitale

Il mondo digitale si conferma un terreno ambivalente: uno spazio che, da un lato, amplifica stereotipi e visioni parziali, e dall'altro offre – per una parte consistente della popolazione – occasioni di riflessione critica sui ruoli e le disuguaglianze di genere. Il **61%** del campione riconosce che **online circola l'idea che alcune attività siano “più adatte” a un genere rispetto all'altro**, mentre il **65%** delle **donne** e il **58%** degli **uomini** affermano che le **piattaforme**

**digitali offrono, almeno “a volte”, spunti per interrogarsi** su tali disparità. Le **donne** si mostrano complessivamente più sensibili e consapevoli di questa duplice natura del digitale. Sono **più inclini a riconoscere sia la presenza di stereotipi (64% contro il 57% degli uomini)**, sia il potenziale riflessivo dei contenuti online (55% “a volte” contro il 47%). Gli uomini, al contrario, tendono più spesso a negare entrambe le dimensioni (29% e 18% contro il 22% e 13% delle donne), segno di una distanza ancora marcata nella lettura critica del mondo digitale.

Le  **differenze generazionali rafforzano questo quadro**: le giovani donne, cresciute in un ambiente digitale pervasivo, sono al tempo stesso le più consapevoli del potenziale riflessivo del web e le più critiche verso le sue disuguaglianze. **Tra Gen Z e Millennials, oltre sette su dieci (74,3% e 73,3%) riconoscono nel digitale uno spazio in cui interrogarsi su stereotipi e disparità**, ma anche dove questi vengono riprodotti con forza: più di tre quarti (**76,1% e 77,1%**) percepiscono che **alcune attività** continuano a essere rappresentate come **“più adatte” a uomini o a donne**. La **consapevolezza cala con l'età** – 61,8% tra le donne della Gen X e 50,3% tra le Boomers – segno che una minore familiarità con i linguaggi digitali riduce l'esposizione ai meccanismi di stereotipizzazione. Per gli **uomini il quadro è più frammentato**: i Millennials (67,3%) risultano i più sensibili, seguiti da Gen Z (57,1%) e Gen X (58%), con un ulteriore calo tra i Boomers (51,9%). Anche rispetto agli stereotipi di genere, le percentuali restano inferiori a quelle femminili (64,3% Gen Z; 62,6% Millennials; 57,6% Gen X; 49,8% Boomers), indicando che **per molti il digitale è più uno spazio di intrattenimento che di riflessione**. Ciò può dipendere da una minore esposizione a contenuti che mettono in discussione i modelli dominanti: i feed algoritmici tendono infatti a rafforzare visioni tradizionali della maschilità, limitando le occasioni di confronto critico. Nel complesso, la familiarità con il digitale non garantisce maggiore uguaglianza, ma accresce la consapevolezza delle sue asimmetrie: le generazioni più giovani, soprattutto le donne, ne colgono insieme il potenziale trasformativo e

la capacità di riprodurre — e normalizzare — le disuguaglianze di genere.

L'**orientamento sessuale** introduce ulteriori sfumature. Tra le **donne**, le **non eterosessuali** mostrano una **consapevolezza più marcata sia verso gli stereotipi (66,7% contro 63,5%) sia verso i contenuti riflessivi (70% contro 64,7%)**, probabilmente perché più esposte a forme multiple di discriminazione e dunque più attente ai meccanismi di esclusione e di rappresentazione. Tra gli **uomini**, invece, le **differenze sono minime** (intorno al 58–59%). Questa omogeneità sembra riflettere sia una minore attenzione maschile ai contenuti di genere, sia la tendenza delle piattaforme a offrire, indipendentemente dall'orientamento sessuale, feed meno orientati alla riflessione critica. Così il digitale rischia di riprodurre – e talvolta amplificare – narrazioni che consolidano modelli maschili tradizionali, invece di promuovere spazi di confronto e consapevolezza sulle trasformazioni sociali in corso.

Anche la **condizione lavorativa** incide in modo significativo. Tra le **donne occupate**, il **72,4% riconosce** che il **digitale rafforza stereotipi di genere**, ma anche il **70,9%** lo considera uno spazio che **stimola “spesso” o “a volte” riflessioni sulle disuguaglianze**, contro valori molto più bassi tra le **non occupate (54,4% e 56,8%)**. Una **dinamica analoga**, seppur meno marcata, emerge per gli **uomini (59,3% e 62,3%** tra i lavoratori contro 51,8% e 50% tra i non occupati).

La **disabilità** infine **accentua la consapevolezza critica, soprattutto tra gli uomini**. Se tra le donne le differenze sono contenute (67,5% con disabilità vs 63,2% senza; 65,8% vs 65,1% nei contenuti riflessivi), tra gli uomini lo scarto è netto: il **63,6% di chi ha una disabilità riconosce gli stereotipi digitali (contro il 56,2% di chi non ne ha)** e il **66,1% vede nei social anche un potenziale di riflessione (contro il 57,1%)**. L'esperienza diretta di esclusione o vulnerabilità sembra rendere più evidente il funzionamento

di algoritmi e rappresentazioni che privilegiano corpi e ruoli aderenti alla norma.

## 5.4 Verso un ecosistema digitale di uguaglianza e responsabilità

Le evidenze raccolte dalla ricerca mostrano come il **digitale**, pur essendo uno spazio di partecipazione e di possibilità, **continui a riprodurre schemi di potere e visioni parziali**. Gli algoritmi, i linguaggi visivi e le pratiche di interazione online riflettono le disuguaglianze di genere esistenti, amplificandole talvolta sotto nuove forme: rappresentazioni stereotipate, marginalizzazione dei corpi e delle identità non conformi, esposizione a molestie o hate speech. Eppure, la stessa rete che può ferire o escludere è anche quella che consente nuove forme di mobilitazione, di solidarietà e di educazione critica. È su questo terreno ambivalente che l'Unione europea e gli Stati membri stanno cercando di intervenire, riconoscendo che **l'uguaglianza di genere passa ormai anche attraverso la cittadinanza digitale**.

Negli ultimi anni l'**Unione europea** ha compiuto passi significativi nel definire un quadro normativo per la tutela dei diritti delle donne e delle persone più vulnerabili nello spazio online. La **Direttiva (UE) 2024/1385<sup>140</sup>**, rappresenta un punto di svolta: per la prima volta **riconosce la violenza online**, inclusa quella connessa all'uso delle tecnologie e della comunicazione (Tic), come **parte integrante della violenza contro le donne**, imponendo agli Stati membri di garantire protezione effettiva anche contro pratiche come la diffusione non consensuale di materiale intimo o manipolato, la stalking online, le molestie online, l'istigazione alla violenza e all'odio online. La Direttiva **richiama** inoltre la **responsabilità delle piattaforme digitali**, chiamate a prevenire la diffusione di contenuti offensivi e a collaborare con le autorità per la loro rapida rimozione. Come rilevato da Eige<sup>141</sup>, infatti, le **politiche e**

<sup>140</sup> Direttiva (UE) 2024/1385 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 maggio 2024 sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica.

<sup>141</sup> Eige, *Tackling cyber violence against women and girls: The role of digital platforms*, 2024. Nello studio, Eige ha analizzato le seguenti 17 piattaforme e fornitori di servizi digitali service providers: Facebook, Instagram, WhatsApp, X (Twitter), Tik Tok, Google/Youtube, Snapchat, Reddit, Hinge/Tinder/

gli **standard di sicurezza delle piattaforme restano ancora limitati e privi di un approccio sensibile al genere**, nonché di **dati chiari e pubblicamente accessibili** sulle segnalazioni di violazioni e comportamenti legati alla violenza di genere e sui relativi esiti, rendendo complessa la misurazione e la prevenzione efficace della violenza digitale. Anche per questo la recente **Roadmap per i diritti delle donne (2025)**<sup>142</sup> della Commissione europea include tra i suoi **obiettivi quello di rendere l'ambiente digitale – comprese le piattaforme online – uno spazio sicuro per tutte le donne e ragazze**, in tutta la loro diversità, libero da violenza, sessismo, incitamento all'odio e molestie. Tale orientamento sarà verosimilmente integrato nella **futura Strategia europea per l'uguaglianza di genere**, a conferma di un approccio sempre più integrato e sistemico alla tutela dei diritti e della sicurezza delle donne nello spazio digitale.

Questa cornice si integra con strumenti già previsti dalla strategia digitale europea, come il **Digital Services Act**<sup>143</sup>, che introduce **obblighi di trasparenza e moderazione per le grandi piattaforme**, e la **Dichiarazione europea sui diritti e i principi digitali**<sup>144</sup> che **impegna politicamente l'UE e gli Stati membri a garantire un ambiente online sicuro e tutelato**, libero da disinformazione, manipolazione e contenuti dannosi, comprese le molestie e la violenza di genere. Va inoltre ricordato che, attraverso una pluralità di strumenti e iniziative<sup>145</sup> – tra cui il programma *Digital Europe*, i progetti sostenuti da *Horizon Europe*, l'*European Network of Women in Digital* (EwiD), l'*European Network for Gender Balance in Informatics* – l'Unione europea è impegnata a colmare il divario digitale di genere e a costruire un ecosistema tecnologico più equo, in cui le donne possano partecipare pienamente

alla progettazione, allo sviluppo e alla governance del digitale.

In **Italia**, il recepimento di questa prospettiva si intreccia con interventi normativi già avviati. Il **Codice Rosso**, introdotto nel 2019<sup>146</sup> e successivamente aggiornato<sup>147</sup>, ha ampliato la tutela penale includendo nuove forme di violenza digitale, come la diffusione non consensuale di immagini o video sessualmente espliciti. Più recentemente, la **legge n. 132/2025** ha introdotto nel codice penale l'articolo 612-*quater*, che istituisce il reato di **illecita diffusione di contenuti generati o alterati mediante sistemi di intelligenza artificiale**, volto a sanzionare la condivisione non autorizzata di immagini, video o registrazioni vocali manipolate con IA, comprese le forme di *deepfake* a contenuto sessuale. Parallelamente, politiche più ampie mirano a ridurre il **gender digital divide** e a promuovere la partecipazione delle donne nel mondo tecnologico. In questa direzione, la **Strategia Nazionale per le Competenze Digitali**<sup>148</sup>, coordinata dal **Dipartimento per la Trasformazione Digitale**, rappresenta il principale strumento di indirizzo del Paese. Il relativo **Piano operativo**<sup>149</sup> si distingue per l'impostazione partecipativa e per la presenza di azioni mirate alla promozione delle competenze digitali e dell'accesso femminile alle discipline STEM. Tuttavia, tra gli attori coinvolti non figura il **Dipartimento per le Pari Opportunità**, nonostante la Strategia richiami come politica complementare la **Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021–2026**, che include misure specifiche per il superamento del divario digitale di genere. Inoltre, la scrittura interamente al maschile del documento risulta in contraddizione con l'obiettivo di uguaglianza che esso stesso dichiara di perseguire, segnalando

Match.com, eHarmony, Uber, Depop, Bumble e Aylo.

<sup>142</sup> COM(2025) 97 final, Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, *Una tabella di marcia per i diritti delle donne*, Bruxelles, 7.3.2025.

<sup>143</sup> Regolamento (UE) 2022/2065 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativo a un mercato unico dei servizi digitali e che modifica la direttiva 2000/31/CE (regolamento sui servizi digitali).

<sup>144</sup> Unione europea, *Dichiarazione europea sui diritti e i principi digitali per il decennio digitale (2023/C 23/01)*.

<sup>145</sup> Cfr. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/women-digital>

<sup>146</sup> Legge 19 luglio 2019, n. 69, Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere.

<sup>147</sup> Legge 24 novembre 2023, n. 168, Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica.

<sup>148</sup> Dipartimento per la Trasformazione Digitale, *Strategia Nazionale per le Competenze Digitali*, 2021.

<sup>149</sup> Dipartimento per la Trasformazione Digitale, *Piano operativo. Versione 2.0, Ottobre 2022* e relativa ricca [versione infografica](#).



la necessità di un linguaggio istituzionale più inclusivo e coerente. Va tuttavia sottolineato che la documentazione prodotta, insieme al sistema di monitoraggio<sup>150</sup> e al sito dedicato<sup>151</sup>, costituisce un esempio positivo di **comunicazione pubblica trasparente e rendicontazione partecipata**, utile a rafforzare la cultura della trasparenza e a garantire un dialogo costante sullo stato di avanzamento delle politiche. A tali misure si affianca il **PNRR**, che dedica attenzione specifica alla riduzione del divario di genere nella transizione digitale, attraverso programmi di promozione delle discipline STEM e percorsi di formazione rivolti a studenti e giovani professionisti. Le azioni, realizzate dal **Ministero dell'Istruzione e del Merito** in collaborazione con il **Dipartimento per le Pari Opportunità**, si inseriscono nella priorità di genere prevista dal Piano, contribuendo a promuovere una partecipazione più equa al mercato del lavoro tecnologico<sup>152</sup>.

La recente **legge n. 132/2025**<sup>153</sup> sull'intelligenza artificiale segna un passo rilevante verso la costruzione di un quadro nazionale per uno sviluppo etico e sostenibile dell'IA. L'art. 1 impegna le istituzioni a vigilare sui rischi economici, sociali e sull'impatto sui diritti fondamentali. L'art. 3 richiama tra i principi generali la **non discriminazione**, la **parità dei sessi**, la **trasparenza** e la **protezione dei dati personali**, riconoscendo formalmente la centralità dei diritti umani e dell'uguaglianza di genere nell'innovazione tecnologica. Tuttavia, il riferimento alla "parità dei sessi" resta confinato a un piano dichiarativo, senza indicazioni operative su come integrare la prospettiva di genere nei processi di ricerca, sviluppo e applicazione dei sistemi di IA. L'assenza di una previsione di strumenti concreti rischia di rendere invisibili le disuguaglianze che l'innovazione può amplificare dalle **discriminazioni algoritmiche** alla **scarsa rappresentanza delle donne** nei ruoli decisionali. Un'occasione per colmare questa lacuna è la **delega prevista all'art. 16**, che affida al Governo

il compito di definire, entro dodici mesi, una disciplina organica sull'uso di dati, algoritmi e metodi matematici per l'addestramento dei sistemi di IA. In tale ambito, sarebbe essenziale prevedere la **presenza di esperte/i di genere** nel **Comitato di coordinamento** istituito dall'art. 19, così da assicurare che i criteri di valutazione e le linee guida sull'uso dei dati e degli algoritmi incorporino una prospettiva realmente inclusiva. La **Strategia nazionale per l'intelligenza artificiale 2024–2026**<sup>154</sup>, richiamata dalla legge, menziona tra i propri fattori "l'impatto sociale, la privacy, la sicurezza, l'impatto su questioni di genere, i temi ambientali e la sostenibilità". Tuttavia, il riferimento al genere resta confinato alla premessa, senza svilupparsi in obiettivi, azioni o indicatori: un segnale di quanto la prospettiva di genere sia ancora marginale nel disegno complessivo delle politiche sull'IA. Colpisce infine una scelta linguistica in contraddizione con lo spirito della norma: al comma 3 dell'art. 3 si parla del rispetto dell'"autonomia e del potere decisionale dell'uomo". L'uso del termine "uomo" in senso universale, laddove si intende "essere umano", risulta linguisticamente e concettualmente inadeguato in una legge che dichiara di promuovere "parità" e "inclusione". È un dettaglio che rivela quanto il linguaggio giuridico continui a riflettere una visione androcentrica. Correggerlo significherebbe non solo adottare una formulazione più precisa, ma anche **dare coerenza ai principi della Strategia nazionale per la parità di genere**, che tra le misure trasversali prevede il **superamento di espressioni e manifestazioni sessiste nelle norme e nelle politiche pubbliche**. Un linguaggio realmente inclusivo è parte integrante del cambiamento culturale necessario a rendere effettiva l'uguaglianza.

Nell'ambito del **Piano nazionale antiviolenza 2025–2027**, l'attenzione alla violenza digitale è collocata nell'asse *Prevenzione*, ma risulta al momento limitata a due linee di intervento: l'attuazione del progetto europeo *Safer Internet*

<sup>150</sup> Dipartimento per la Trasformazione Digitale, *Rapporto di monitoraggio della Strategia Nazionale per le Competenze Digitali*, dicembre 2023.

<sup>151</sup> <https://repubblicadigitale.gov.it/portale/>

<sup>152</sup> Piano nazionale di ripresa e resilienza, Missione 4 – Istruzione e ricerca, Componente 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università, Investimento 3.1 "Nuove competenze e nuovi linguaggi".

<sup>153</sup> Legge 23 settembre 2025, n. 132, Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale.

<sup>154</sup> Dipartimento per la Trasformazione Digitale, *Strategia nazionale per l'intelligenza artificiale 2024–2026*.



Centre (SIC) – Generazioni Connesse, coordinato dal **Ministero dell’Istruzione e del Merito**, e “alcune iniziative di informazione e sensibilizzazione sulla violenza online e sulla cyberviolenza” affidate al **Dipartimento per le Pari Opportunità**, di cui non sono tuttavia specificati i contenuti. Questa parziale inclusione appare in contrasto con la crescente centralità del digitale nella vita quotidiana e nelle esperienze di violenza e discriminazione. I dati della presente ricerca mostrano infatti un ambiente online in cui molte donne e ragazze si sentono esposte a ostilità, sessismo e stereotipi che limitano la loro libertà di espressione. Di fronte a una realtà così pervasiva, la violenza digitale continua a essere una delle forme più diffuse e meno riconosciute di violenza di genere. Inserire questa dimensione in modo più strutturale nel Piano nazionale è dunque essenziale per garantire coerenza tra le politiche di prevenzione e le trasformazioni sociali e tecnologiche che attraversano la vita delle donne.

Accanto all’azione normativa, in Italia si sta consolidando un ecosistema di attori pubblici, privati e civici, impegnati a promuovere un ambiente digitale più equo, inclusivo e sicuro. Tra le esperienze più rilevanti si distingue **Parole O\_Stili**<sup>155</sup>, che diffonde una cultura del linguaggio responsabile attraverso il **Manifesto della comunicazione non ostile**<sup>156</sup>: una carta di dieci principi che invita a riflettere sul valore e sulle conseguenze delle parole, riconoscendo che “virtuale è reale” e che la comunicazione online ha effetti concreti nella vita delle persone. Tradotto in oltre 30 lingue e adattato a diversi ambiti — tra cui **aziende, inclusione, infanzia, intelligenza artificiale, politica, pubblica amministrazione, scienza e sport** — il Manifesto rappresenta un impegno collettivo per una rete più sicura e rispettosa. Ogni anno il **Festival Parole O\_Stili**, riunisce istituzioni, mondo dell’educazione, imprese e società

civile in un confronto sul ruolo del linguaggio nella costruzione di una cittadinanza digitale consapevole. Un’altra esperienza significativa è **EmpowerTECH – Centri antiviolenza al futuro**<sup>157</sup>, promosso da **D.i.Re – Donne in Rete contro la violenza** con l’**Università della Calabria** e sostenuto dal **Fondo per la Repubblica Digitale**, che rafforza le competenze digitali e relazionali delle attiviste dei Centri antiviolenza e delle Case rifugio, migliorando la sicurezza dei dati, l’efficienza organizzativa e la qualità dei servizi offerti alle donne che hanno subito violenza prese in carico. In un’ottica complementare, **Mama Chat**<sup>158</sup> utilizza la tecnologia come strumento di prossimità e sostegno: una piattaforma digitale anonima e gratuita che offre ascolto e orientamento psicologico a donne e persone in difficoltà, rendendo il digitale uno spazio di cura accessibile e non giudicante. A livello istituzionale, diverse università e centri di ricerca italiani stanno sviluppando progetti dedicati al rapporto tra genere, tecnologia e piattaforme digitali, nonché violenza online. Ad esempio, l’**Università di Bologna**, con il progetto PRIN **Cyber-VAWG**<sup>159</sup>, analizza le rappresentazioni della violenza digitale contro donne e ragazze per rafforzare la conoscenza accademica, la consapevolezza pubblica e le politiche di prevenzione. Il **Politecnico di Milano**, attraverso l’iniziativa **Girls@Polimi**<sup>160</sup>, promuove invece la partecipazione femminile alle discipline e ai processi tecnologici, contribuendo a ridurre il divario di genere nel settore digitale. A queste si aggiunga che diverse regioni italiane – spesso nell’ambito della Strategia Nazionale per le Competenze Digitali – stanno promuovendo programmi per ridurre il divario digitale di genere, valorizzare la presenza femminile nei processi di innovazione tecnologica, contrastare le forme di violenza digitale. Ad esempio, in **Emilia-Romagna**, il progetto **Ragazze Digitali ER**<sup>161</sup>, con otto campus digitali gratuiti a carattere laboratoriale, offre percorsi STEM a giovani donne per avvicinarle

<sup>155</sup> [www.paroleostili.it](http://www.paroleostili.it)

<sup>156</sup> <https://www.paroleostili.it/manifesto-della-comunicazione-non-ostile>

<sup>157</sup> <https://www.direcontrolviolenza.it/empowertech/>

<sup>158</sup> <https://mamachat.org/>

<sup>159</sup> <https://site.unibo.it/cybervawg/it/progetto>

<sup>160</sup> <https://www.polimi.it/campus-e-servizi/pari-opportunita-e-inclusione/parita-di-genere>





<sup>161</sup> Regione Emilia-Romagna, *Ragazze Digitali ER. Percorsi di orientamento e formazione per ridurre il gender gap nel digitale* [ultimo accesso: 11 ottobre 2025].

all'informatica e al *coding*; in **Veneto** il programma **L4 FabWoman**<sup>162</sup> sostiene la leadership femminile nella transizione digitale delle imprese. Tra queste, l'iniziativa **“Vivi Internet, al meglio”**<sup>163</sup> di **Google Italia**, realizzata con **Fondazione Mondo Digitale**, **Polizia di Stato**, **Altroconsumo** e **Anteas**, propone percorsi formativi su sicurezza online, protezione dei dati e comunicazione rispettosa, promuovendo un uso consapevole e inclusivo del web. Nel loro insieme, queste esperienze e politiche delineano una visione del digitale non solo come infrastruttura tecnica, ma come **ambiente sociale e culturale** da regolamentare in chiave

di **diritti, sicurezza e uguaglianza di genere**. La costruzione di un ecosistema digitale libero dalla violenza e promotore dell'uguaglianza di genere richiede **alleanze multilivello** tra società civile, istituzioni, mondo accademico e settore privato, capaci di connettere **educazione, innovazione e responsabilità sociale** e di tradurre i principi dell'inclusione in pratiche concrete di partecipazione, rappresentazione e giustizia digitale.

TABELLA 6.

**Mondo digitale: profili generazionali per genere**

	Donne	Uomini
<b>Gen Z</b> 	<b>Le Consapevoli Digitali</b> <i>“Vedono tutto, ma non si sentono al sicuro”</i> Cresciute online, riconoscono stereotipi e sessismo meglio di chiunque, ma restano le più esposte al sessismo, molestie e pressione sociale.	<b>I Connessi Indifferenti</b> <i>“Sempre connessi, poco coinvolti”</i> Vivono il digitale come svago più che come spazio di riflessione; notano il sessismo, ma mettono poco in discussione i modelli dominanti.
<b>Millennials</b> 	<b>Le Connesse Insofferenti</b> <i>“Professioniste del digitale, stanche degli stereotipi”</i> Attive e competenti nel digitale, consapevoli di come la rete riproduca stereotipi e disuguaglianze. Partecipano con lucidità, ma faticano a riconoscersi nei modelli dominanti.	<b>I Funzionali del Web</b> <i>“Tra riflessione e inerzia algoritmica”</i> Connessi e competenti, percepiscono le disuguaglianze ma restano intrappolati in un uso del web più funzionale che critico.
<b>Gen X</b> 	<b>Le Profilate Cauti</b> <i>“Visibili per l'algoritmo, ma non per il racconto.”</i> Navigano il digitale con consapevolezza, riconoscendo profilazioni e stereotipi di genere. Presenti ma poco rappresentate, restano ai margini di una narrazione che le definisce dall'esterno.	<b>I Custodi della Rete</b> <i>“Difendono un web neutro che neutro non è”</i> Pragmatici e selettivi, si informano e partecipano, ma percepiscono solo parzialmente il peso degli stereotipi di genere online.
<b>Boomers</b> 	<b>Le Osservatrici Distanti</b> <i>“Online, ma ancora fuori dall'inquadratura”</i> Ai margini del mondo digitale, ne percepiscono la forza culturale ma restano intrappolate in stereotipi e modelli tradizionali.	<b>I Patriarchi Digitali</b> <i>“Nel web vedono solo il riflesso del proprio mondo”</i> Navigano con sicurezza in un ambiente che rispecchia i loro modelli: poco consapevoli delle disuguaglianze, consolidano visioni tradizionali.

Fonte: ActionAid, 2025

<sup>162</sup> Regione Veneto, *L4 FabWoman*. [Parità di genere e competenze digitali nella transizione d'impresa](#) [ultimo accesso: 11 ottobre 2025].

<sup>163</sup> Google Italia, *Vivi Internet, al meglio* [ultimo accesso: 11 ottobre 2025].

## 6 - LEGITTIMIZZAZIONE DELLA VIOLENZA

Negli ultimi anni la **violenza maschile contro le donne è entrata con maggiore forza nel dibattito pubblico** italiano. La medializzazione di alcuni dei femminicidi più cruenti ha contribuito a rendere il tema più visibile, suscitando un'ondata di indignazione e di partecipazione collettiva. Questa **crescente attenzione** ha avuto il **merito di rompere**, almeno in parte, il **silenzio** che per decenni ha circondato la violenza maschile contro le donne, portando molte persone a riconoscerla come una questione strutturale e non come una somma di episodi isolati. Tuttavia, dietro l'hype mediatico, che si genera però unicamente in seguito ai casi di femminicidio, l'indagine restituisce un quadro ancora preoccupante. **Persistono**, infatti, **forme diffuse di legittimazione e di minimizzazione della violenza**: comportamenti di controllo, linguaggi offensivi, pratiche di svalutazione o limitazione della libertà femminile continuano a essere percepiti da una parte significativa della popolazione come "comprensibili" o "giustificabili" in certe circostanze. Questo rivela come la cultura patriarcale continui a esercitare un'influenza profonda e pervasiva, sopravvivendo nei modelli relazionali, nei ruoli di genere e nelle narrazioni che attribuiscono agli uomini il diritto di esercitare potere e controllo, e alle donne il dovere di conformarsi a determinate aspettative affettive e familiari. **La visibilità della violenza**, dunque, **non coincide ancora con una piena consapevolezza delle sue radici e delle sue forme quotidiane**. Se la condanna pubblica è diventata più esplicita, la cultura che la sostiene, fatta di stereotipi, asimmetrie e giustificazioni, continua a riprodursi, alimentando quella "zona grigia" in cui la violenza resta accettata, negata o semplicemente non riconosciuta come tale.

### 6.1 Solo un terzo agisce, oltre la metà non vede

L'indagine realizzata mostra chiaramente questa ambivalenza. Di fronte a episodi di violenza, solo un terzo del campione ha dichiarato di aver

Il 57% del campione afferma di non aver mai assistito o saputo di episodi di violenza.

agito (34%), mentre **oltre la metà (57%) ha affermato di non aver mai assistito o saputo di casi simili**. Un dato, quest'ultimo, difficilmente compatibile con l'incidenza reale del fenomeno, che coinvolge una donna su tre. I dati mostrano inoltre che la **dichiarata mancata esposizione a episodi di violenza contro le donne** è molto più frequente tra le generazioni più adulte, mentre diminuisce nettamente tra i più giovani: il **50% Gen Z e 45% Millennials dichiarano di agire**, contro il **29% Gen X e il 25% Boomers**. Questo mostra che **le generazioni più giovani** non solo sono **più esposte**, ma anche **più disponibili a intervenire** di fronte alla violenza, mentre preoccupa la normalizzazione che appare essere diffusa tra le generazioni più adulte.

Maggiore attenzione si rileva tra chi appartiene a minoranze, che mostra una più alta capacità di riconoscere episodi di violenza, anche nelle forme meno esplicite, come quelle verbali o psicologiche. È il caso delle **donne non eterosessuali**, tra le quali solo il **36,7%** dichiara di non aver **mai assistito a episodi di violenza**, a fronte del **57,3 % delle donne eterosessuali**. E allo stesso modo, la **disabilità** sembra quindi aumentare la sensibilità, con un **impatto più marcato sulle donne**: solo il **43,6%** dichiara di non aver **mai assistito a episodi di violenza**, **rispetto al 58,3% tra quelle senza disabilità**. Una differenza, seppure più contenuta, emerge anche tra gli uomini, tra i quali il **51,2 %** delle persone con disabilità afferma di non aver mai assistito a episodi, contro il **58,6 %** di quelle

senza disabilità. Infine, la partecipazione a **contesti sociali e professionali** sembra favorire una **maggiore capacità di riconoscere episodi di violenza**, rispetto a chi non lavora che è più soggetto a isolamento e una minore esposizione al tema. Tra le **donne**, il **51,4 %** delle **lavoratrici** dichiara di non aver **mai assistito a episodi di violenza**, contro il **60,2 %** di quelle **non occupate**; tra gli **uomini**, il **51,9 %** dei **lavoratori** rispetto al **68,6 %** dei **non occupati**.

## 6.2 Negare, giustificare, tollerare: la violenza che resiste

Un quinto del campione giustifica il controllo sulla partner almeno in alcune circostanze, ad esempio, in caso di tradimento (11%) o di mancata cura della casa e della prole (9%).

Il mancato riconoscimento della **violenza** mostra quanto essa sia ancora **interiorizzata e normalizzata nelle relazioni affettive e familiari**. Molte delle sue **manifestazioni**, dal controllo alla violenza

psicologica, economica, verbale o fisica, **non vengono pienamente riconosciute come abusi**, ma spesso reinterpretate come reazioni “comprensibili” a conflitti o comportamenti percepiti come provocatori. Questa **tolleranza selettiva** evidenzia una persistente asimmetria nei rapporti di potere e la difficoltà, ancora diffusa, di concepire relazioni realmente paritarie, in cui il disaccordo o il rifiuto non siano vissuti come una minaccia all’identità o all’autorità maschile.

Tale dinamica emerge con particolare evidenza nel tema del **controllo sulla partner**, una delle **forme più diffuse e al tempo stesso meno riconosciute di violenza**. Dal monitoraggio del telefono alle limitazioni nelle uscite o nella gestione del denaro. I dati mostrano che due persone su tre (66%) non lo ritengono mai legittimo, ma **un quinto del campione (20%) lo giustifica** almeno in alcune circostanze, soprattutto in **caso di tradimento** (11%) o di **mancata cura della casa e della prole** (9%),

con **percentuali più elevate tra gli uomini** (14% e 10%) rispetto alle donne (9% e 6%). La **tolleranza è più diffusa tra i giovani: il 18% dei ragazzi e degli uomini della Gen Z e il 17% dei Millennials legittimano il controllo in caso di tradimento**, il 12% e l’11% rispettivamente **se la partner decide di lasciare la relazione o non si occupa della casa**. La minore giustificazione espressa dalle generazioni più adulte, tra le quali il 75,6% dei Boomers e il 70,1% della Gen X non legittima il controllo, contro il 54,4% dei Millennials e il 55,8% della Gen Z, non indica necessariamente una maggiore consapevolezza. Spesso riflette una visione ristretta della violenza, in cui pratiche di controllo o limitazione delle libertà personali, non vengono percepite come abuso, ma come comportamenti “normali” legati a ruoli tradizionali difficili da mettere in discussione. Anche le **differenze territoriali rafforzano questo quadro**: il tradimento è più “giustificato” al Nord e al Centro (15%) rispetto al Sud (12%), mentre nel Centro Italia il 14% legittima il controllo per motivi legati alla gestione domestica. Particolarmente critico è il dato relativo agli **uomini Millennials**, tra i quali **solo il 45% rigetta in modo assoluto ogni forma di controllo**, segno che il potere di decisione e sorveglianza sul comportamento femminile conserva ancora una legittimità culturale profonda. La stessa percentuale si riscontra tra gli **uomini con disabilità** (45% contro il 60% dei non disabili), evidenziando come condizioni di fragilità o marginalità possano amplificare la tolleranza verso dinamiche di dominio e controllo.

### VIOLENZA VERBALE

La violenza verbale è una forma di violenza psicologica che comprende insulti, denigrazioni, umiliazioni, urla, scherno e sarcasmo, catcalling, fischi, linguaggio sessista e altre espressioni verbali offensive dirette a ferire, intimidire o sminuire la vittima, spesso come parte integrante di dinamiche di potere e controllo.

Fonte: UN Women - Glossary of Gender-related Terms (2020):

La **violenza verbale** rappresenta un’altra area in cui emergono ampie sacche di legittimazione



sociale. **Insulti, umiliazioni e svalutazioni della partner** continuano a essere percepiti da una parte consistente della popolazione come **reazioni comprensibili a determinati comportamenti femminili**. Più di una persona su quattro (**26%**) ritiene che **in alcune circostanze la violenza verbale possa essere giustificata**. Solo il 72% del campione la rifiuta sempre, con un divario netto tra donne (79%) e uomini (64%). Il **47% dei Millennials non la legittima in nessun caso**, confermando che anche in questo caso questa generazione risulta la più problematica. **Chi la giustifica** individua **soprattutto due motivazioni**: il **tradimento** (10% degli uomini, 5% delle donne) e le **“provocazioni” della partner** (10% uomini, 6% donne). E sono ancora una volta le **giovani generazioni le più tolleranti**: il **19% degli uomini Millennials** e il **12% delle ragazze e delle donne Gen Z** considerano accettabili insulti in caso di tradimento, mentre il 15% dei Millennials uomini e l'11% della Gen Z maschile li ammettono in caso di provocazioni. Tra gli **uomini Gen Z e Millennials** compaiono **anche motivazioni legate ai ruoli familiari**: il 14% e il 13% rispettivamente ritiene giustificata la violenza verbale se la donna trascura casa o figli/e. Territorialmente, **al Nord la giustificazione si lega più all'orgoglio maschile** (tradimento o insulti), mentre **al Sud e nelle Isole prevale il richiamo a ruoli domestici** (10% in caso di mancata cura della famiglia). La **condizione di disabilità incide in modo significativo tra gli uomini**: il 18% ritiene giustificata la violenza verbale se la donna non si occupa della casa, il 12% in caso di provocazioni e un ulteriore 12% in caso di tradimento.

## VIOLENZA FISICA

La violenza fisica comprende qualsiasi atto che provochi, o sia suscettibile di provocare, danni o sofferenze al corpo della persona. Si manifesta attraverso comportamenti quali percosse, spintoni, schiaffi, calci, colpi con oggetti o armi, soffocamenti o altre forme di aggressione fisica.

Fonte: UN Women - Glossary of Gender-related Terms (2020), Istat (2023)

La **violenza fisica** è la forma più riconosciuta e condannata di abuso. I dati lo confermano: l'82% del campione afferma che non è giustificabile in alcun caso e le donne appaiono più intransigenti (86%) rispetto agli uomini (78%). L'intolleranza cresce con l'età, soprattutto tra le donne: la percentuale di chi non la giustifica mai passa dal 74% delle giovani della Generazione Z fino al 95% delle Boomers. Tra gli uomini, invece, il quadro è più complesso: i Boomers restano i più netti nel condannarla (90%), seguiti dalla Generazione X (79%), mentre **Gen Z (71%) e soprattutto Millennials (63%) mostrano livelli più bassi di rifiuto**. È un segnale critico: nelle generazioni più giovani resistono modelli patriarcali che continuano a legittimare la violenza come “reazione comprensibile” al conflitto di coppia o al venir meno dei ruoli tradizionali. Permane tuttavia un **13% del campione che giustifica la violenza fisica in alcune circostanze**. Le motivazioni più frequenti riguardano il tradimento, la volontà della donna di lasciare il partner o, soprattutto tra gli uomini, la mancata cura della casa e di figlie e figli. Tra gli uomini della **Gen Z**, il 10% la considera legittima se la partner decide di interrompere la relazione e un altro 10% se l'uomo è stressato o frustrato per motivi esterni. Tra i **Millennials**, l'8% giustifica la violenza in caso di tradimento o di carenze nella cura familiare. Anche i dati territoriali evidenziano alcune criticità: al Centro Italia il 7% degli uomini la legittima in caso di provocazioni, e il 6% se la donna non si occupa della famiglia. **La disabilità accentua ulteriormente la tolleranza**: tra gli uomini disabili il 12% la giustifica in caso di abbandono, l'11% in caso di tradimento e il 7% in situazioni di stress o frustrazione personale.

I dati dell'indagine appaiono ancora più allarmanti se confrontati con la **dimensione reale del fenomeno**: secondo l'Istat<sup>164</sup>, nel 2023 oltre 16.900 donne sono arrivate nei pronto soccorso italiani con una diagnosi di violenza, con un incremento del 17% rispetto all'anno precedente. Gli accessi per violenza corrispondono a circa 5,6 casi ogni 10.000 residenti, con incidenze più elevate tra le donne di 18-34 anni (10,7 ogni

<sup>164</sup> Istat, Ministero della Salute, *Accessi al Pronto Soccorso di donne con indicazione di violenza*, 24 novembre 2024.



10.000) e tra quelle 35-49enni (9,1 ogni 10.000). Oltre la metà degli accessi avviene a seguito di aggressioni fisiche, segno che la **violenza fisica resta la manifestazione più visibile e grave del fenomeno**. L'aumento più marcato si registra nelle regioni del Centro-Sud, dove si concentra anche la quota più alta di accessi ripetuti. A conferma della persistenza del fenomeno concorrono anche i dati sulle denunce alle Forze di polizia<sup>165</sup> secondo cui nel 2023 sono stati denunciati oltre 7.900 autori di **percosse** e quasi **5.700 per violenze sessuali**. Numeri che mostrano **la distanza tra la condanna dichiarata della violenza fisica e la sua reale diffusione**, così come confermato anche dai risultati della presente indagine.

### VIOLENZA ECONOMICA

La violenza economica è una forma di abuso in cui il controllo delle risorse economiche viene utilizzato come mezzo per esercitare potere e controllo all'interno di una relazione. Può manifestarsi in diversi modi, tra cui: controllo del reddito, limitazione dell'accesso alle risorse finanziarie personali e familiari, obbligo alla contrazione del debito, esclusione dalle decisioni finanziarie, sabotaggio economico.

Fonte: UN Women - Glossary of Gender-related Terms (2020), Istat (2023)

La **violenza economica** rappresenta una delle forme di abuso più sottovalutate e meno riconosciute, pur costituendo un potente strumento di controllo e dipendenza. Il 67% del campione dichiara che non esiste alcuna giustificazione al controllo economico all'interno della coppia. Le donne si mostrano più intransigenti (74%) rispetto agli uomini (60%), confermando una differenza di genere strutturale nella percezione del fenomeno. Anche in questo ambito l'età gioca un ruolo importante: l'intolleranza cresce con le generazioni, passando tra le donne dal 66% della Gen Z all'80% delle Boomers, e tra gli uomini dal 55% dei più giovani al 67% dei Boomers. Tuttavia, **più di una persona su quattro (26,7%) continua a**

**considerarla legittima in alcune circostanze**.

Le motivazioni più frequenti riguardano le spese ritenute "superflue" o "inutili" (16%), la condizione di unico percettore di reddito (6%) o il fatto che la donna non lavori o non contribuisca economicamente (5%). **Tra gli uomini Gen Z (41,7%) e Millennials (40,2%) le percentuali sono ancora più alte**: il 22% dei Millennials e il 20% dei Gen Z giustificano il controllo in caso di spese considerate futili; l'11% e il 13% rispettivamente se l'uomo è l'unico a portare reddito; il 16% degli uomini Gen Z se la partner non contribuisce economicamente; e il 7% se è in maternità.

Questi dati mettono in luce la persistenza di un modello patriarcale che lega la legittimità economica della donna al suo contributo produttivo, rafforzando l'idea che il denaro resti una prerogativa maschile. **Le donne non sono del tutto estranee a questa visione**: tra le Millennials, il 14% giustifica il controllo in caso di spese superficiali, percentuali simili si ritrovano anche tra le donne Gen X (12%) e Boomers (15%). Si tratta di un chiaro segnale di introiezione degli stereotipi di genere: **persino chi subisce la violenza economica può arrivare a legittimarla**, considerandola parte di una normalità relazionale e culturale. Il dato geografico rafforza questa lettura: nel Centro Italia il 21% giustifica il controllo se la donna spende male, l'11% se non lavora, il 9% se ha tradito e il 7% se l'uomo è l'unico a portare reddito. La condizione lavorativa incide in modo diverso a seconda del genere, soprattutto tra gli uomini. Chi lavora tende a giustificare più spesso il controllo economico: solo il 58,8 % degli occupati lo rifiuta in ogni circostanza, contro il 63,9% dei non occupati, segno di quanto il reddito continui a essere percepito come fonte di legittimazione del potere all'interno della coppia. La vulnerabilità risulta ancora più marcata tra gli uomini con disabilità: solo il 48,8% non giustifica la violenza economica, contro il 62,7 % degli uomini senza disabilità. Le principali motivazioni addotte riguardano le spese considerate "superficiali" da parte della

<sup>165</sup> Istat, Banca dati Violenza. Il percorso giudiziario. Denunce Forze di polizia. Anno 2023.

partner (31%), la condizione in cui l'uomo è l'unico a contribuire al reddito familiare (9,9%) e, in misura minore, il tradimento o la volontà della donna di interrompere la relazione (9,9%).

I dati emersi trovano un riscontro significativo anche nella rilevazione Istat<sup>166</sup>, i cui risultati, tuttavia, sono **solo parziali**, poiché riguardano esclusivamente le **donne che hanno già intrapreso un percorso di uscita dalla violenza**. Secondo l'indagine, il **40,2%** di queste donne ha dichiarato di aver subito anche **violenza economica**, manifestata attraverso l'impossibilità di utilizzare il proprio reddito, l'esclusione dalle decisioni sulla gestione del denaro familiare o la negazione di informazioni sull'ammontare delle risorse economiche disponibili. Il confronto tra le due rilevazioni mette in luce la **connessione tra la cultura della legittimazione e l'esperienza concreta della violenza**: ciò che nel discorso sociale viene percepito come "accettabile" o "giustificabile" tende a tradursi, nella realtà, in pratiche di abuso e controllo. È tuttavia importante sottolineare che anche il dato Istat restituisce una fotografia limitata, che non tiene conto del **sommerso molto più ampio** di situazioni di controllo economico e dipendenza non riconosciute né denunciate. Per ottenere una stima più realistica della diffusione del fenomeno, sarebbe necessario considerare anche altri indicatori strutturali, come i livelli di alfabetizzazione finanziaria, l'utilizzo degli strumenti economico-finanziari, l'autonomia economica e i tassi di occupazione femminile, tutti fattori che contribuiscono a determinare il grado di vulnerabilità delle donne rispetto alla violenza economica<sup>167</sup>.

La **violenza psicologica** rappresenta una delle forme più pervasive e meno riconosciute di abuso, proprio perché agisce in modo invisibile, attraverso il controllo emotivo, la manipolazione e la svalutazione della partner. Il 70% del campione afferma che non può mai essere giustificata, ma **quasi una persona su quattro (22%)** ritiene che in alcune circostanze possa essere comprensibile o accettabile. Le motivazioni più

## VIOLENZA PSICOLOGICA

La violenza psicologica comprende ogni comportamento volto a causare o a potenzialmente causare danni o sofferenze emotive, limitando la libertà, l'autostima o la sicurezza della persona. Si manifesta attraverso atti di controllo, intimidazione, umiliazione, isolamento, svalutazione, minacce o altre forme di pressione e coercizione.

Fonte: UN Women - Glossary of Gender-related Terms (2020), Istat (2023)

frequenti sono: se la partner ha molte relazioni sociali o una vita indipendente (9%); se prende decisioni senza consultare l'uomo (7%); o in caso di tensioni lavorative e familiari (7%). **Gli uomini sono leggermente più propensi delle donne a giustificare (24% contro 20%), ma colpisce che alcune donne (7%) legittimino la violenza quando la partner mette in discussione l'autorità maschile.** In particolare, uomini Gen Z (36,9%) e Millennials (36,2%) dichiarano più spesso che la violenza psicologica può essere accettabile. Tra i primi, il 18% la giustifica se la partner ha molte relazioni sociali, l'11% se prende decisioni autonome, l'11% in caso di disaccordi sull'educazione di figlie e figli; tra i Millennials, il 14% la giustifica in caso di vita sociale indipendente della partner e il 10% in caso di tensioni lavorative o familiari. Anche alcune donne giovani mostrano tolleranza: tra le Gen Z, il 15% la giustifica se la partner ha molte relazioni sociali e il 12% se prende decisioni in autonomia. Il quadro complessivo è quindi ambivalente: **la maggioranza condanna la violenza psicologica, ma nelle pieghe dei dati emergono sacche di giustificazione concentrate soprattutto tra uomini giovani, uomini occupati e persone con disabilità.** Gli uomini che lavorano tendono a giustificare la violenza psicologica più spesso (27,2%) rispetto ai non occupati (18,6%) e anche rispetto alle donne occupate (23,4%). Le motivazioni più frequenti riguardano situazioni in cui la partner mantiene una vita sociale ampia o un'elevata autonomia personale (11,1%). Allo stesso modo, tra gli uomini disabili il 34,7% legittima la violenza

<sup>166</sup> Istat, *I centri antiviolenza e le donne che hanno avviato il percorso di uscita dalla violenza anno 2023*, novembre 2024.

<sup>167</sup> Cfr. Capitolo 1, *Il divario finanziario che alimenta la violenza economica*.

per almeno una ragione (contro il 22,6% dei non disabili), soprattutto per una motivazione, ovvero quando la partner prende decisioni senza consultarlo (10,7%).

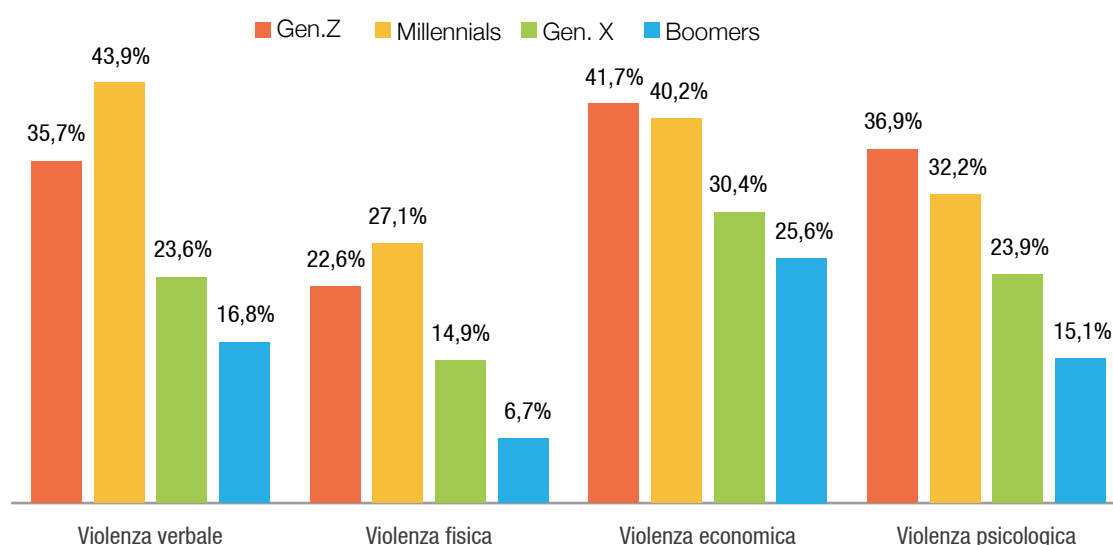
La realtà fotografata dai dati Istat<sup>168</sup> conferma la diffusione e la gravità della violenza psicologica, offrendo un **riscontro concreto rispetto alle percezioni** raccolte dall'indagine demoscopica. Le informazioni relative alle donne che si rivolgono ai centri antiviolenza delineano un quadro particolarmente allarmante: **nove su dieci** tra quelle che hanno intrapreso un percorso di fuoriuscita dalla violenza nel 2023 dichiarano di aver subito anche violenza psicologica, spesso in concomitanza con altre forme di abuso. Si tratta di una fotografia che rappresenta solo le donne che sono riuscite a chiedere aiuto, lasciando fuori un **sommerso molto più ampio** di situazioni non riconosciute o non denunciate. Un'ulteriore chiave di lettura viene dai dati sulle **denunce per stalking**<sup>169</sup>, che rientra a pieno titolo tra le espressioni della violenza psicologica. Nel **2023** sono state presentate **10.667 denunce da parte di donne contro uomini**, pari al **74% del totale**

**delle denunce per motivi di violenza, e oltre la metà** ha riguardato **uomini appartenenti alle generazioni Millennials e X**. Anche questo dato non coglie l'intero fenomeno, ma contribuisce a delinearne la portata reale, mostrando come i comportamenti di controllo e persecuzione siano tutt'altro che marginali. **La prevalenza delle denunce riferite a uomini Millennials** trova un riscontro diretto nei risultati dell'indagine demoscopica, secondo cui questa stessa generazione mostra una **maggiore propensione a legittimare la violenza psicologica** in alcune circostanze. Tale parallelismo evidenzia come le rappresentazioni culturali e i modelli relazionali emersi a livello di percezione sociale possano tradursi, nella realtà, in comportamenti concreti di abuso e controllo.

In sintesi, quindi, i risultati dell'indagine mostrano che la legittimazione della violenza, in tutte le sue forme, diminuisce con l'età ma resta elevata tra gli uomini più giovani (Grafico 9). Millennials e Generazione Z presentano le percentuali più alte di tolleranza: oltre il 40% giustifica almeno un caso di violenza economica, e più di un terzo

GRAFICO 8.

### Uomini che giustificano la violenza per almeno una ragione

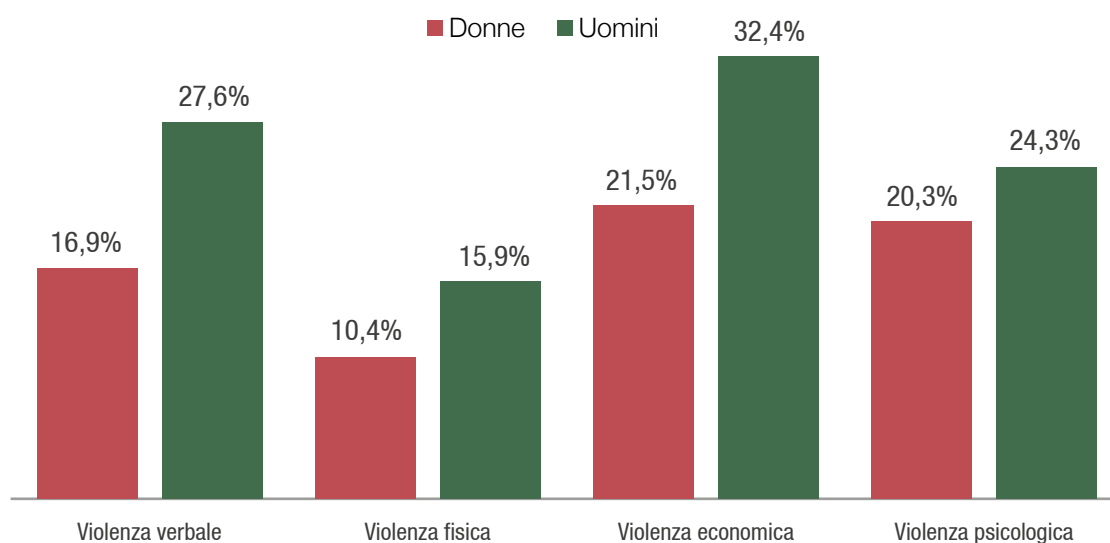


Fonte: rielaborazione ActionAid dati indagine demoscopica 2025 a cura di Osservatorio di Pavia e 2B Research.

<sup>168</sup> Istat, *I centri antiviolenza e le donne che hanno avviato il percorso di uscita dalla violenza anno 2023*, novembre 2024.

<sup>169</sup> Istat, *Banca dati Violenza. Il percorso giudiziario. Denunce Forze di polizia. Anno 2023*.

GRAFICO 9.

**Donne e uomini che giustificano la violenza per almeno una ragione**

Fonte: rielaborazione ActionAid dati indagine demoscopica 2025 a cura di Osservatorio di Pavia e 2B Research.

considera accettabile la violenza psicologica o verbale. Le generazioni più mature (Gen X e Boomers) mostrano livelli più bassi, ma non sempre per maggiore consapevolezza: in molti casi la violenza non viene riconosciuta come tale, soprattutto nelle sue forme più sottili e interiorizzate.

Il confronto per genere (Grafico 8) rafforza questa lettura: gli uomini legittimano la violenza con maggiore frequenza rispetto alle donne in ogni sua forma. Il divario è costante e significativo: dal 32,4% contro il 21,5% per la violenza economica, fino al 27,6% contro il 16,9% per la violenza verbale. Anche le forme più gravi non ne sono escluse: il 15,9% degli uomini e il 10,4% delle donne ritengono comprensibile la violenza fisica in alcune circostanze.

Questi dati confermano la persistenza di schemi culturali che normalizzano il dominio e il controllo maschile nelle relazioni e la loro **parziale interiorizzazione da parte delle donne**, un meccanismo che contribuisce a rendere la violenza meno riconoscibile e più difficile da contrastare.





Le evidenze emerse delineano due direzioni prioritarie di intervento: da un lato, è **necessario continuare ad agire sulle generazioni più giovani**, ma, dall'altro, **occorre intervenire anche sulle generazioni adulte**, spesso invisibili nelle statistiche non perché estranee al fenomeno, ma perché meno in grado di riconoscere la violenza. I dati Istat<sup>170</sup> mostrano infatti che è proprio in queste fasce d'età che si concentra una parte rilevante degli autori di violenza, evidenziando la necessità di percorsi di sensibilizzazione, formazione e responsabilizzazione maschile.

Il confronto tra percezioni e dati oggettivi evidenzia **l'urgenza di disporre di dati più completi e disaggregati per tipologia di violenza, genere, età, condizione economica e territorio**. Solo una conoscenza sistematica e continuativa del fenomeno può consentire di sviluppare politiche di prevenzione primaria efficaci. Le rilevazioni oggi disponibili, pur preziose, offrono solo una rappresentazione parziale: molte forme di abuso, in particolare quelle psicologiche ed economiche, restano sommerse e difficili da rilevare, sfuggendo così alle misurazioni statistiche e agli interventi istituzionali.

<sup>170</sup> Istat, Banca dati Violenza. Il percorso giudiziario. Denunce Forze di polizia. Anno 2023.

TABELLA 7.

**Legittimazione della violenza: profili generazionali per genere**

	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
<b>Gen Z</b> 	<b>Le Contraddittorie Reattive</b> <i>“Riconoscono la violenza, agiscono, ma non sempre la rifiutano”</i> Mostrano maggiore consapevolezza e reagiscono più delle generazioni precedenti, ma convivono con forme di tolleranza e giustificazione della violenza, soprattutto nei legami affettivi.	<b>I Tolleranti Mascherati</b> <i>“Condannano la violenza, ma giustificano il controllo”</i> Cresciuti in un contesto di uguaglianza formale, oscillano tra consapevolezza e retaggi patriarcali, legittimando ancora controllo e violenza psicologica.
<b>Millennials</b> 	<b>Le Sfidanti del Silenzio</b> <i>“Sanno riconoscere la violenza, ma non sempre vengono ascoltate”</i> Critiche e autonome, percepiscono la violenza in tutte le sue forme, ma incontrano ancora resistenze sociali e istituzionali nel contrastarla.	<b>I Normalizzatori Inconsapevoli</b> <i>“Non si considerano violenti, ma giustificano la rabbia”</i> Tendono a vedere la violenza come reazione emotiva; più propensi a legittimare abusi verbali, psicologici ed economici in nome del conflitto di coppia.
<b>Gen X</b> 	<b>Le Testimoni Silenziose</b> <i>“Hanno visto troppo, ma spesso tacciono”</i> Riconoscono la violenza ma la percepiscono come fenomeno privato; oscillano tra indignazione e rassegnazione, specie nelle relazioni familiari.	<b>I Negazionisti del Quotidiano</b> <i>“Non vedono violenza, anche quando la esercitano”</i> Considerano molti comportamenti di controllo come “normali”; vedono la violenza solo nelle sue forme fisiche più estreme.
<b>Boomers</b> 	<b>Le Sopravvissute Inconsapevoli</b> <i>“Hanno subito, taciuto e imparato a convivere con la paura”</i> Portano il peso di una cultura che ha normalizzato l'abuso; condannano la violenza fisica, ma faticano a riconoscere quella psicologica o economica.	<b>Gli Amministratori del Dominio</b> <i>“Dicono di condannare la violenza, ma la riproducono costantemente”</i> Vedono il controllo come cura, la disciplina come diritto; incarnano la legittimazione più radicata della violenza domestica e simbolica.

Fonte: ActionAid, 2025



# 7 - POLITICHE DI UGUAGLIANZA E PREVENZIONE: LA SVOLTA CHE NON C'È

I risultati della ricerca evidenziano che le disuguaglianze di genere attraversano ogni ambito della vita quotidiana, alimentando stereotipi, norme e pratiche che contribuiscono al radicamento della violenza maschile contro le donne. Per contrastarla in modo efficace è necessario agire sulle sue **cause strutturali**, adottando una visione politica di lungo periodo. In questa prospettiva, la **prevenzione primaria** è l'unico approccio capace di intervenire sulle radici culturali, economiche e istituzionali della violenza; ma per essere efficace non può ridursi a iniziative sporadiche o, come spesso avviene nel contesto italiano, a progetti rivolti prevalentemente alle nuove generazioni dentro o fuori le scuole. Deve invece diventare una **responsabilità sistemica delle istituzioni**, capace di orientare in modo integrato e continuativo l'insieme delle politiche pubbliche e di coinvolgere l'intera società, in ogni ambito e fascia di popolazione.

A trent'anni dalla Piattaforma di Azione di Pechino (1995)<sup>171</sup>, il **gender mainstreaming** continua a rappresentare lo strumento cardine

## GENDER MAINSTREAMING

(ri)organizzazione, miglioramento, sviluppo e valutazione dei processi politici in modo da incorporare una prospettiva di uguaglianza di genere in tutte le politiche a tutti i livelli e in tutte le fasi, da parte di attori normalmente coinvolti nella definizione delle politiche.

Fonte: Consiglio d'Europa (1998)

per realizzare questa visione. Introdotto come approccio trasversale e consolidato nelle strategie europee successive<sup>172</sup>, esso è definito dal Consiglio d'Europa come un metodo sistematico per includere la prospettiva di genere in tutte le politiche e azioni, a livello istituzionale e operativo<sup>173</sup>. In Italia, il principio è recepito dal D.Lgs. 198/2006 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (art. 7) e trova fondamento negli articoli 3, 37 e 51 della Costituzione. Le più recenti linee guida, dalla *Strategia per l'uguaglianza di genere 2024–2029*<sup>174</sup> del Consiglio d'Europa agli strumenti dell'Eige (Tabella 8), come il *Gender Mainstreaming Toolkit*, le *Gender Impact*

TABELLA 8.  
**Principali toolkit di gender mainstreaming prodotti dall'EIGE**

» Gender Mainstreaming Toolkit	» Monitoring Progress on Gender Equality Toolkit
» Gender Impact Assessment Toolkit	» Gender-sensitive Evaluation Toolkit
» Gender Budgeting Toolkit	» Toolkit for Integrating Gender into Project Cycle Management
» Gender Institutional Transformation Toolkit	» Gender-sensitive Data Collection Toolkit
» Gender-sensitive Communication Toolkit	» Toolkit on Institutional Mechanisms for Gender Equality
» Gender Equality Training Toolkit	» Toolkit for Gender Analysis
» Gender-sensitive Public Procurement Toolkit	» Toolkit on Gender Equality in EU Funds

Fonte: Eige, 2025.

<sup>171</sup> Disponibili online alla pagina [Beijing Declaration and Platform for Action](#).

<sup>172</sup> L'Unione europea lo ha poi incorporato come principio giuridico e operativo nel Trattato di Amsterdam (1997), imponendo agli Stati membri di promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini in tutte le attività e politiche dell'Unione.

<sup>173</sup> Consiglio d'Europa, *Committee of Ministers Recommendation on gender mainstreaming (CM/Rec(98)14)*. La traduzione italiana è tratta da: Eige, *Mappatura delle politiche e delle prassi riguardanti la formazione in materia di genere nell'Unione europea*, 2023, p. 2.

<sup>174</sup> Consiglio d'Europa, *Gender Equality Strategy 2024–2029*.

*Assessments* e le *Gender Statistics Guidelines*, offrono strumenti concreti per tradurre questo principio in pratica amministrativa e politica<sup>175</sup>.

Tuttavia, nel contesto italiano, il *gender mainstreaming* rimane più una **dichiarazione formale che una prassi consolidata**. È in questo contesto che si collocano le più recenti politiche di prevenzione della violenza e di promozione dell'uguaglianza di genere, che nei documenti strategici, dai Piani nazionali antiviolenza alla Strategia nazionale per la parità di genere, hanno progressivamente riconosciuto la centralità del *gender mainstreaming*. Tuttavia, la distanza tra il livello dichiarativo e quello operativo resta ampia, come evidenziato dalle analisi dei Piani strategici nazionali nei confronti delle donne e la violenza domestica e la Strategia nazionale della parità 2021-2026 che seguono<sup>176</sup>, nonché dai dati di EIGE (2025), che segnalano un impegno ancora limitato nell'attuazione del *gender mainstreaming*, nella stabilità delle strutture di coordinamento e nell'uso di strumenti e metodi efficaci per integrare la prospettiva di genere nelle politiche pubbliche.

## 7.1 Piani nazionali antiviolenza e la sfida della prevenzione primaria

La prevenzione primaria entra per la prima volta in modo esplicito e strutturato nel quadro delle politiche antiviolenza italiane con il **Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021–2023**. Questo passaggio segna un momento di discontinuità rispetto al passato, in cui la prevenzione era spesso relegata a interventi sporadici o limitati alla sensibilizzazione nelle scuole. Il Piano, pur con limiti rilevanti, riconosce infatti la necessità di agire sulle cause strutturali della violenza e di assumere l'uguaglianza di genere come condizione per uno sviluppo equo e inclusivo della società. Si ispira a un insieme di principi che orientano l'intera strategia e che, se

pienamente attuati, rappresentano le condizioni necessarie per prevenire la violenza. Tra questi, l'**uguaglianza di genere** come condizione per uno sviluppo equo e inclusivo della società e il **gender mainstreaming**, inteso come integrazione sistematica della prospettiva di genere in tutte le politiche economiche, culturali e sociali<sup>177</sup>. La violenza maschile contro le donne viene, quindi, riconosciuta come espressione di disuguaglianze radicate e di rapporti di potere asimmetrici, e la prevenzione come un processo di trasformazione delle loro cause culturali e strutturali. Anche nella stesura delle proposte di azione del Piano nazionale antiviolenza 2021–2023, la prevenzione della violenza viene effettivamente riconosciuta come punto di partenza<sup>178</sup>, sebbene in modo parziale e prevalentemente orientato alla sensibilizzazione e alla formazione più che alla trasformazione dei contesti sociali ed economici.

Dalla valutazione del Piano condotta dal CNR-IRPPS<sup>179</sup> emerge infatti che **la parte più consistente delle proposte di intervento riguarda proprio l'ambito della prevenzione**, con 51 azioni, pari al 41,5% del totale. Tra queste, 24 azioni afferiscono alle seguenti priorità:

- » Priorità 1.1 - Aumentare il livello di consapevolezza nella pubblica opinione e nel sistema educativo e formativo sulle radici strutturali, sulle cause e sulle conseguenze della violenza maschile sulle donne e promuovere la destrutturazione degli stereotipi alla base della violenza;
- » Priorità 1.2 - Coinvolgere il settore privato (social, piattaforme, mass media) sul ruolo di stereotipi e sessismo nella violenza maschile contro le donne e nella prevenzione all'utilizzo degli strumenti verso comportamenti lesivi della dignità personale delle donne, anche in relazione alla cyberviolenza e alla diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti;

<sup>175</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits> [ultimo accesso: 20 ottobre 2025].

<sup>176</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/italy>

<sup>177</sup> Dipartimento per le pari opportunità, *Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023*, p. 2.

<sup>178</sup> Idem, p. 26.

<sup>179</sup> L. Molteni, P. Demurtas, Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali, *Violenza maschile contro le donne 2021-2023. Punti di forza e criticità*, 2024, p. 7.

- » Priorità 1.3 - Sostenere azioni tese alla promozione dell'empowerment, dell'autonomia finanziaria, di un approccio di genere nelle politiche del lavoro in favore di tutte le donne, come strumento di prevenzione e contrasto della violenza economica maschile e delle molestie sul luogo di lavoro.

Queste azioni rientrano nell'ambito della **prevenzione primaria**, che rappresenta il **20%** dell'insieme delle azioni di prevenzione. In particolare, **18 delle 24 azioni** riferite alle priorità sopra elencate si concentrano sulla **Priorità 1.1**, dedicata alla **sensibilizzazione dell'opinione pubblica e del sistema educativo sulle cause strutturali della violenza maschile contro le donne** e alla **promozione di un cambiamento culturale** volto a superare stereotipi e disuguaglianze di genere.

Il limite principale del Piano non riguarda solo la parzialità delle proposte, che restano ancorate a un **approccio prevalentemente educativo e comunicativo**, ma anche la loro messa a terra. Nel Piano **non compaiono azioni volte a integrare la prevenzione in modo sistemico nelle politiche pubbliche**, come lavoro, welfare, salute, cultura, economia o urbanistica, né una pianificazione che garantisca continuità, risorse e monitoraggio. In questo senso, la prevenzione primaria, pur riconosciuta come priorità strategica, rimane **confinata a un insieme di iniziative frammentate** e non ancora parte di una visione di politica pubblica capace di incidere sulle disuguaglianze strutturali che producono la violenza. Questa **frammentarietà emerge con chiarezza anche nella sua attuazione**, che

ha mostrato limiti significativi sia in termini di coerenza con il concetto di prevenzione primaria sia di effettiva implementazione. L'azione 1.1 è stata realizzata solo parzialmente attraverso il bando del 4 febbraio 2022, che ha sostenuto iniziative di sensibilizzazione e comunicazione per un importo di 4 mln di euro<sup>180</sup>, nonché mediante la stipula di un protocollo d'intesa a novembre 2023 tra la Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, il Ministro dell'istruzione e del merito, e il Ministro della cultura<sup>181</sup> con obiettivo realizzare azione di prevenzione primaria e secondaria per studenti della scuola secondaria<sup>182</sup>. Tuttavia, rispetto all'Azione 1.1, non sono disponibili informazioni dettagliate sui progetti o le attività effettivamente finanziate dal bando, poiché è stata resa pubblica soltanto la graduatoria. L'azione 1.2 ha trovato applicazione tramite l'istituzione di un "Tavolo interistituzionale per l'individuazione di strumenti tecnologici e informatici funzionali al rafforzamento delle misure di prevenzione del fenomeno della violenza sulle donne"<sup>183</sup>, che però ha un carattere più procedurale che operativo, con un impatto limitato sul piano dell'azione preventiva sistemica. Per quanto riguarda l'azione 1.3, l'attuazione è risultata anch'essa limitata: alle Regioni è stata concessa la possibilità, per gli anni 2023 e 2024, di destinare parte delle risorse anche a iniziative di educazione finanziaria in chiave preventiva<sup>184</sup>. Ad oggi però non è noto quali abbiano effettivamente deciso di investire in questa azione<sup>185</sup>. Inoltre, delegare tale scelta alle singole Regioni, senza indirizzi o criteri condivisi, espone il sistema al rischio di un'attuazione frammentata e diseguale, che può tradursi in forti

<sup>180</sup> Avviso pubblico per il finanziamento di progetti di informazione e sensibilizzazione rivolti alla prevenzione della violenza maschile contro le donne e per la promozione di buone pratiche nelle azioni di presa in carico integrata da parte delle reti operative territoriali antiviolenza delle donne vittime di violenza maschile, Decreto 4 febbraio 2022; Decreto 17 aprile 2025.

<sup>181</sup> Prevenzione e contrasto della violenza maschile nei confronti delle donne e della violenza domestica – iniziative rivolte al mondo della scuola, 23 novembre 2023.

<sup>182</sup> Prevede azioni educative e culturali, tra cui concorso per la realizzazione di prodotti audiovisivi, campagne di sensibilizzazione, elaborazione e diffusione di materiali informativi, per promuovere il rispetto reciproco, la parità di genere e la conoscenza degli strumenti di tutela (es.1522).

<sup>183</sup> Il tavolo è composto da rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità, Dipartimento per la trasformazione digitale, Autorità per la garanzia nelle comunicazioni, Autorità per la protezione dei dati personali, Ministero dell'Interno, Ministero della Difesa, Ministero delle imprese e del Made in Italy. Il tavolo si è riunito in data 25 marzo 2024 e 27 marzo 2025.

<sup>184</sup> Le informazioni sull'attuazione sono state fornite dal Dipartimento per le pari opportunità ad ActionAid a seguito della presentazione di un accesso civico generalizzato avvenuta in data 30.07.2025.

<sup>185</sup> Le informazioni relative all'utilizzo delle risorse del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità vengono rese disponibili attraverso la *Relazione al Parlamento* che ai sensi dell'art. 5-bis, comma 7 del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 che annualmente la Ministra per le pari opportunità presenta. Cfr. [Documenti non legislativi | Senato della Repubblica](#), Documento CXXIX - *Relazione sullo stato di utilizzo delle risorse stanziare per potenziare le forme di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli*.

divari territoriali nelle opportunità di prevenire la violenza.

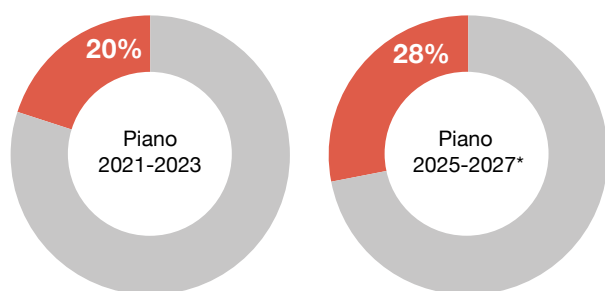
Il Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica 2025–2027 – adottato lo scorso settembre – conferma, almeno sul piano concettuale, la centralità della **prevenzione primaria** e, in continuità con il Piano 2021–2023, individua l'uguaglianza di genere e il *gender mainstreaming* come principi guida della sua attuazione<sup>186</sup>. Tuttavia, come già rilevato per il precedente Piano, **la traduzione operativa di tali principi nell'annesso Quadro operativo rimane limitata**. Dall'analisi del quadro operativo relativo al periodo 2025–2026, allegato al Piano, emerge che la percentuale di azioni di prevenzione primaria, e quindi afferenti alle prime tre priorità, sale dal 20% del precedente Piano al **28%**. Un incremento positivo, soprattutto se si considera che il nuovo quadro operativo fa riferimento a un solo anno, mentre il precedente Piano copriva un intero triennio. È un dato che potrebbe quindi segnalare una maggiore consapevolezza

del ruolo strategico della prevenzione primaria, ma non è ancora chiaro se questa crescita corrisponda a un effettivo rafforzamento qualitativo delle politiche. La distribuzione delle azioni conferma una prevalenza di attività di comunicazione, informazione e sensibilizzazione generiche (30%), a cui si affiancano interventi nel settore educativo (22%) e iniziative rivolte alle forze armate (22%)<sup>187</sup>, segno di un **approccio ancora centrato sulla diffusione di messaggi più che sulla trasformazione strutturale dei contesti sociali**. L'assenza di indicazioni **sulle risorse economiche** dedicate a ciascuna azione prevista rappresenta una criticità rilevante, poiché rischia di compromettere la concreta attuazione degli interventi, rendendoli dipendenti dalla discrezionalità della volontà politica o subordinati al vincolo di non generare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. A questa carenza si aggiunge la mancanza, per molte delle azioni indicate nel Piano operativo, di elementi fondamentali di pianificazione, quali l'individuazione dell'obiettivo specifico a cui l'azione mira, la definizione delle attività concrete da realizzare, la formulazione dei risultati attesi in termini misurabili e la tempistica di attuazione prevista. L'assenza di questi riferimenti rende difficile valutare la coerenza interna del Piano e, soprattutto, misurare l'efficacia degli interventi nel medio-lungo periodo. Si tratta di un limite significativo in termini di efficacia, sostenibilità e impatto delle misure previste. Un cambiamento culturale profondo e duraturo, come quello necessario per prevenire in modo strutturale la violenza maschile contro le donne, **non può essere perseguito senza un'adeguata programmazione e un corrispondente investimento di risorse**. La questione era già stata sollevata in sede di consultazione dell'Osservatorio<sup>188</sup>, ma non è stata accolta nella versione definitiva del Piano, a conferma della persistente debolezza della programmazione

GRAFICO 10.

### Azioni di prevenzione primaria nei Piani nazionali antiviolenza

■ Azioni di prevenzione primaria



\*Il dato fa riferimento al Quadro operativo 2025-2026

Fonte: Rielaborazione ActionAid dati Piano antiviolenza 2021-2023, quadro operativo 2025-2026.

<sup>186</sup> Dipartimento per le pari opportunità, *Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2025-2027*, p. 4.

<sup>187</sup> I dati sono frutto dell'elaborazione delle informazioni contenute nel *Quadro operativo delle azioni programmate per l'attuazione del Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica 2025-2027. Annualità 2025-2026*. Si segnala che le informazioni risentono della scarsa precisione del linguaggio utilizzato nel documento, che in molti casi non consente una classificazione chiara delle azioni rispetto agli assi della Convenzione di Istanbul (prevenzione, protezione, perseguimento e politiche integrate), limitando la possibilità di effettuare un'analisi comparativa pienamente affidabile.

<sup>188</sup> Si fa riferimento ai contributi presentati da ActionAid al DPO nell'ambito dell'Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica, nei mesi di aprile e luglio 2025.

economica e strategica delle politiche di prevenzione. Ciò evidenzia come la prevenzione primaria, pur riconosciuta come priorità politica, resti priva di un ancoraggio stabile nelle politiche per l'uguaglianza di genere.

## 7.2 La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026: un'occasione persa

La fragilità strutturale delle politiche di prevenzione emerge con ancora maggiore evidenza se osservata nel quadro più ampio delle politiche nazionali per l'uguaglianza di genere. La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026<sup>189</sup>, adottata dall'Italia ad agosto 2021 nel quadro delle priorità trasversali del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), avrebbe dovuto garantire l'applicazione sistematica del **gender mainstreaming** e fornire un quadro di riferimento trasversale alle politiche pubbliche. Tuttavia, non è riuscita ad assolvere pienamente a questo compito. Pur ispirandosi alla Strategia europea per la parità di genere

2020-2025<sup>190</sup>, quella italiana ne riduce la portata trasformativa, confermando la tendenza a un **approccio frammentato e prevalentemente performativo**.

Si articola, infatti, intorno alle seguenti priorità:

- » Lavoro
- » Reddito
- » Competenze
- » Tempo,
- » Potere.

Per ciascuna di esse definisce obiettivi specifici e indicatori misurabili, con l'intento dichiarato di migliorare la posizione dell'Italia nell'Indice europeo sull'uguaglianza di genere (Eige)<sup>191</sup>. A tali priorità si affiancano inoltre un insieme di misure trasversali (Infografica 3) volte a rendere effettiva la prospettiva di genere in tutte le politiche pubbliche, tra cui:

- » la promozione del *gender mainstreaming* e del bilancio di genere<sup>192</sup>;
- » l'introduzione della valutazione di impatto di genere per ogni iniziativa legislativa;

### INFOGRAFICA 3.

#### Priorità e misure trasversali



Fonte: rielaborazione ActionAid Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2025

<sup>189</sup> Dipartimento per le pari opportunità, *Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026*, p. 18.

<sup>190</sup> Commissione europea, Comunicazione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025", COM(2020) 152 final, Bruxelles, 5 marzo 2020.

<sup>191</sup> L'ambizione quinquennale della Strategia delinea un chiaro obiettivo da perseguire: guadagnare 5 punti nella classifica del *Gender Equality Index* dell'Eige nei prossimi 5 anni, per raggiungere un posizionamento migliore rispetto alla media europea entro il 2026, con l'obiettivo di rientrare tra i primi 10 paesi europei in 10 anni. Cfr. *Strategia Nazionale per la Parità di Genere*, p. 11.

<sup>192</sup> Il *Bilancio di genere*, previsto dall'art. 38-septies della legge 31 dicembre 2009, n. 196, è uno strumento volto a valutare, in ottica di genere, gli effetti delle politiche pubbliche e dell'utilizzo delle risorse finanziarie dello Stato. È stato introdotto in via sperimentale nel 2016 (art. 9 del d.lgs. 12 maggio



- » il potenziamento delle statistiche ufficiali, per il rafforzamento della produzione di indicatori disaggregati per genere;
- » la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste;
- » considerazione, nel disegno delle norme di legge, della “questione maschile” quale criterio rilevante nell’ applicazione di tutte le azioni volte ad una maggiore parità di genere;
- » sostegno delle fragilità;
- » applicazione del gender procurement come previsto dal PNRR;
- » istituzione di un “Patto Culturale” tra il mondo istituzionale e tra questo e la società civile;
- » rafforzamento della promozione di *role model* per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi di genere;
- » promozione della medicina di genere.

Nonostante tali previsioni, la Strategia resta però più **orientata alla misurazione dei risultati che alla costruzione di un quadro coerente di politiche di uguaglianza sostanziale**. Ne deriva un **approccio prevalentemente quantitativo**, centrato su target numerici di partecipazione femminile al mercato del lavoro, ai processi decisionali o alla formazione, senza affrontare in modo strutturale i fattori culturali e istituzionali che generano e riproducono le disuguaglianze.

**La prevenzione e il contrasto alla violenza contro le donne**, che nella strategia europea sono riconosciute come azione prioritarie per garantire una società effettivamente equa, seppur menzionata nella strategia italiana, non è trattata come asse strategico autonomo né come dimensione sistemica che attraversa le altre politiche, ma viene rimandata ai Piani nazionali specifici contro la violenza maschile sulle donne. Questa separazione concettuale e operativa produce un duplice effetto: da un lato, impedisce

di riconoscere la violenza come espressione sistemica delle disuguaglianze economiche, sociali e simboliche; dall’altro, frammenta le **politiche di prevenzione, che restano confinate a interventi specifici e settoriali**. In questo modo, la Strategia nazionale perde l’occasione di fare del *gender mainstreaming* non solo un principio di rendicontazione, ma uno strumento di trasformazione strutturale.

Queste criticità si riflettono anche nella fase di attuazione della Strategia, che risulta essere **parziale e disomogenea**, con progressi concentrati soprattutto nelle misure finanziate attraverso il *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)*. Le azioni che si collocano in questo ambito sono state, o sono tuttora, in corso di realizzazione. È il caso, ad esempio, del *Sistema di certificazione della parità di genere nelle imprese*<sup>193</sup>, uno strumento adottato per promuovere l’uguaglianza di genere attraverso il riconoscimento delle aziende che adottano politiche e misure per ridurre i divari di genere. Istituito nel 2021<sup>194</sup>, il Sistema, ha l’obiettivo di accompagnare e incentivare le imprese nell’adozione di policy e misure organizzative volte a ridurre i divari di genere in tutte le aree critiche per la crescita professionale delle donne. La certificazione si basa sulla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, che definisce indicatori e parametri misurabili relativi a sei aree di valutazione (cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita e inclusione, equità retributiva, tutela della genitorialità). È rilasciata da organismi di certificazione accreditati da Accredia a seguito di una verifica documentale e ispettiva. Le imprese che ottengono la certificazione possono beneficiare di agevolazioni contributive e di punteggi premiali negli appalti pubblici. A **luglio 2025**, a tre anni dall’attivazione del Sistema, risultano **certificate 8.798 organizzazioni**, un numero che **supera ampiamente l’obiettivo previsto per il 2026**,

2016, n. 90) e applicato per la prima volta al rendiconto dello Stato relativo all’esercizio 2016; le più recenti linee guida, emanate con la Circolare n. 16 del 4 giugno 2025 della Ragioneria Generale dello Stato, hanno aggiornato criteri e strumenti di classificazione delle spese in ottica di genere.

<sup>193</sup> Piano nazionale di ripresa e resilienza, Missione 5 - Coesione e Inclusione, Componente 1- Politiche attive del lavoro e sostegno all’occupazione, Investimento 1.3.

<sup>194</sup> Legge 5 novembre 2021, n. 162, Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo; Legge 30 dicembre 2021, n. 234, Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024, art. 1, commi 145-147.

fissato a 3.000<sup>195</sup>. Tuttavia, si tratta di una cifra ancora limitata se confrontata con il numero complessivo delle piccole e medie imprese in Italia, pari a circa **4 milioni**, evidenziando quindi come l'impatto complessivo della misura rimanga ancora circoscritto.

Altre iniziative, come l'estensione delle indennità di congedo parentale o il rafforzamento delle misure di sostegno alla genitorialità, risultano avviate ma non in modo strutturale o permanente<sup>196</sup>, dipendendo spesso da risorse straordinarie o da interventi di carattere sperimentale. Molte delle altre azioni previste, invece, si sovrappongono a interventi che la politica aveva già avviato indipendentemente dalla Strategia<sup>197</sup>, oppure restano di difficile lettura in termini di effettiva programmazione e realizzazione, poiché non è chiaro se e come verranno concretamente attuate<sup>198</sup>. Questa mancanza di chiarezza e di coordinamento contribuisce a rendere l'attuazione nel complesso frammentata, con un livello di avanzamento che varia sensibilmente da un ambito all'altro e che non consente di valutare in modo trasparente la coerenza tra gli obiettivi dichiarati e le politiche effettivamente messe in campo. A ciò si aggiunge **la limitata accessibilità al sistema di monitoraggio**, che non è pubblicamente consultabile ad eccezione delle misure comprese nel PNRR, per le quali periodicamente sono pubblicati dati sull'attuazione. Non si hanno invece informazioni pubbliche sulle restanti misure della Strategia non ricomprese nel PNRR, il che limita la possibilità di valutarne compiutamente lo stato di attuazione e l'impatto. Inoltre, non è **mai stato chiarito l'onere economico complessivo necessario** per l'attuazione della Strategia, né la **dotazione finanziaria associata** alle singole azioni, rendendo difficile valutarne la sostenibilità e l'efficacia. Ne deriva che, a distanza di quattro anni dall'adozione del documento, non è possibile determinare in modo preciso il livello di

implementazione raggiunto, né stimare l'impatto complessivo delle politiche adottate.

Lo stallo attuativo e la scarsa trasparenza nell'implementazione riflettono anche la debolezza di un sistema di governance incapace di garantire coerenza, continuità e responsabilità nell'attuazione delle misure. Sebbene preveda una governance formale – una Cabina di regia interministeriale istituita nel gennaio 2022 e un Osservatorio nazionale costituito il mese successivo, riunitosi per la prima volta solo il 23 aprile 2024 –, la Strategia non è ancora diventata un effettivo strumento di coordinamento delle politiche di genere. Più che un quadro operativo, essa si è configurata come un **documento prevalentemente dichiarativo**. Il suo inserimento nel PNRR è risultato più un esercizio di allineamento istituzionale che l'espressione di una volontà politica di farne un motore di trasformazione. Di fatto, la Strategia è rimasta confinata a una funzione simbolica, senza tradursi in un piano d'azione capace di orientare in modo coerente e strutturale le politiche di prevenzione della violenza. Alla luce delle nuove raccomandazioni europee in materia di uguaglianza di genere, che introducono una tabella di marcia verso una strategia aggiornata e più comprensiva<sup>199</sup>, sarà fondamentale allineare il documento italiano a un approccio capace di includere aree e settori finora rimasti ai margini delle politiche di uguaglianza (es. digitale, urbanistica, sanità). Solo un'integrazione effettiva di questi ambiti potrà tradurre il principio del *gender mainstreaming* in una politica di prevenzione primaria, capace di agire sulle cause strutturali della violenza e non solo sui suoi effetti e i cui presupposti necessari sono delineati nel capitolo che segue.

<sup>195</sup> Italia Domani – Presidenza del Consiglio dei ministri. (2025, 20 giugno), *Milestone e Target – Programmazione del PNRR [Dataset]*. <https://www.italiadomani.gov.it/Interventi/milestone-e-target.html>

<sup>196</sup> Cfr. Capitolo 1 – Spazio privato e familiare.

<sup>197</sup> È il caso degli interventi connessi alla promozione delle STEM, degli strumenti di decontribuzione fiscale per la promozione dell'occupazione femminile o degli incentivi all'imprenditoria femminile.

<sup>198</sup> Si fa qui riferimento, a titolo esemplificativo, all'*Istituzione di un Patto culturale tra istituzioni e società civile e al rafforzamento della promozione di role model per la parità di genere*, previste tra le "misure di natura trasversale" della Strategia, o anche alle *misure volte a favorire la condivisione delle responsabilità genitoriali*, afferenti alla dimensione "tempo".

<sup>199</sup> Commissione europea, Comunicazione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni "Una tabella di marcia per i diritti delle donne", COM(2025) 97 final, Bruxelles, 7 marzo 2025.

## 8 - PREVENZIONE PRIMARIA: UNA POLITICA PER IL CAMBIAMENTO

### 8.1 Cos'è la prevenzione

La “rivoluzione culturale” spesso evocata nel dibattito pubblico, e ancor più in quello politico, come risposta alla violenza maschile contro le donne in Italia può realizzarsi – come ampiamente sottolineato – solo se l’uguaglianza diventerà un principio guida di tutte le politiche pubbliche, sostenuto da un **quadro giuridico solido**, da un **impegno politico costante** e da una **strategia di prevenzione primaria strutturale, diversificata, ben finanziata e duratura**. Vi è ancora, tuttavia, una significativa confusione<sup>200</sup> su cosa implichi, nella pratica, la prevenzione della violenza. Si tratta di un’ambiguità che condiziona la comprensione pubblica del tema e riduce l’efficacia dell’azione legislativa e programmatica, ostacolando politiche coerenti e di lungo respiro. Le pagine che seguono mirano a chiarire questo nodo concettuale e a delineare un quadro di riferimento condiviso per orientare, in particolare, la prevenzione primaria in modo più strutturato e consapevole.

La **prevenzione** della violenza maschile contro le donne si configura come **un insieme articolato di politiche, strategie, programmi e misure finalizzate a ridurre e, progressivamente, a eliminare ogni forma di violenza**. Questa definizione generale richiede però un approfondimento per coglierne appieno la complessità. Il termine “prevenzione” è infatti polisemico e racchiude differenti significati operativi, la cui distinzione è essenziale per la corretta elaborazione delle norme, nonché progettazione e attuazione degli interventi.

Tre sono le tipologie di prevenzione individuate dal Consiglio d’Europa nella Convenzione di Istanbul e, più recentemente, dall’Unione europea

con la Direttiva (UE) 2024/1385<sup>201</sup> sulla lotta alla violenza contro le donne:

- » **Prevenzione primaria:** mira a impedire che la violenza si verifichi, intervenendo sulle **cause strutturali**, nonché sui **fattori di rischio** che la rendono possibile, promuovendo uguaglianza di genere, il rispetto reciproco e relazioni non violente.
- » **Prevenzione secondaria:** si concentra sull’**identificazione precoce** dei **segnali di rischio** e sui **casi di violenza**, per intervenire tempestivamente, evitare l’aggravarsi della situazione e garantire **protezione e supporto** alle donne coinvolte.
- » **Prevenzione terziaria:** riguarda le **azioni successive alla violenza avvenuta**, rivolte principalmente agli autori, con l’obiettivo di ridurre le conseguenze per le donne coinvolte, prevenire la recidiva e promuovere percorsi di responsabilizzazione e cambiamento.

A ciascuna di queste forme di prevenzione corrispondono misure specifiche, alcune delle quali sono riportate di seguito a titolo esemplificativo:

<sup>200</sup> ActionAid, *Oltre le parole. Narrazione politica e percezione pubblica sulla violenza maschile contro le donne*, 2024.

<sup>201</sup> Direttiva (UE) 2024/1385 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 maggio 2024 sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica.

TABELLA 9.

**Tipologie di prevenzione**

	<b>Obiettivo generale</b>	<b>Esempi priorità d'intervento</b>	<b>Esempi di azioni</b>
<b>Prevenzione PRIMARIA</b>	Agire sulle cause <b>strutturali e culturali</b> della violenza, per cambiare norme e comportamenti sociali e promuovere contesti fondati sull'uguaglianza e rispetto.	Integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche pubbliche.	Bilancio di genere.
			Valutazioni di impatto di genere ex ante ed ex post per tutte le norme e politiche.
			Applicazione del gender procurement.
			Formazione obbligatoria per il personale della PA su <i>gender mainstreaming</i> .
			Politiche di parità salariale.
			Pianificazione urbanistica.
			Pianificazione urbanistica e trasporti pubblici con approccio di genere.
		Rafforzare la governance e la leadership istituzionale.	Formazione a rappresentanti istituzionali e funzionari pubblici.
			Coordinamento interistituzionale (nazionale, regionale e locale) per la prevenzione primaria.
			Piano strategico e operativo su prevenzione primaria.
			Creazione di un sistema di monitoraggio e valutazione dei risultati delle politiche di uguaglianza di genere.
			Stabilizzazione di risorse e fondi dedicati alla prevenzione primaria.
		Educare al rispetto e all'uguaglianza fin dall'infanzia.	Obbligatorietà educazione sessuale-affettiva nelle scuole di ogni ordine e grado.
			Materiali didattici non stereotipati e inclusivi dei contributi delle donne.
			Corsi obbligatori di educazione economica e finanziaria.
			Formazione obbligatoria per insegnanti e dirigenti scolastici/ che sugli approcci educativi sensibili al genere.
		Contrastare stereotipi, linguaggi e rappresentazioni sessiste nella cultura, nei media e nelle tecnologie.	Regolamenti e codici deontologici per giornaliste/i, influencer, piattaforme social, agenzie pubblicitarie.
			Definizione di standard per prodotti e contenuti inclusivi e non sessisti per media, settore audiovisivo, editoria, gaming, piattaforme digitali e intelligenza artificiale.
			Adozione dell'uso del linguaggio di genere nelle istituzioni pubbliche e nei documenti ufficiali.
		Promuovere comunità, luoghi di lavoro e ambienti di vita paritari, sicuri e inclusivi.	Certificazione parità di genere nelle aziende.
			Applicazione programmi e misure previste dalla C. 190 OIL.
			Programmi di sostegno alla genitorialità con approccio <i>gender transformative</i> .
			Politiche di congedo parentale paritario.

	Obiettivo generale	Esempi priorità d'intervento	Esempi di azioni
<b>Prevenzione SECONDARIA</b>	Intercettare <b>segnali precoci</b> di rischio o violenza già avvenuta, fornendo supporto alle donne che rischiano di ri/subirla.	Attivare protocolli integrati tra servizi sociali, sanitari, giudiziari, forze dell'ordine e centri antiviolenza.	Protocolli di coordinamento territoriale e procedure operative standard di identificazione, invio e protezione.
		Formare personale di prima linea al riconoscimento della violenza.	Formazione continua di personale sanitario, sociale, scolastico, giudiziario.
		Rafforzare i canali di segnalazione e accesso ai servizi.	Sportelli di ascolto e supporto psicologico.
		Garantire protezione tempestiva alle donne a rischio.	Campagne rivolte a potenziali testimoni di violenza (familiari, cerchia amicale, colleghe/i, by-standers).
<b>Prevenzione TERZIARIA</b>	Garantire la <b>sicurezza delle donne</b> che hanno subito violenza e ridurre il tasso di recidiva degli autori di violenza.	Assicurare protezione immediata e sostegno continuativo alle donne e alle figlie o figli.	Misure di protezione urgente per le donne.
		Attivare programmi di responsabilizzazione e prevenzione della recidiva per autori di violenza. Integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche pubbliche.	Misure cautelari coercitive per gli autori di violenza.  Interventi di trattamento e riabilitazione per uomini autori di violenza con standard nazionali.

Fonte: ActionAid, 2025

La prevenzione primaria, quindi, rappresenta la dimensione più ampia e trasformativa delle politiche di contrasto alla violenza maschile contro le donne. Agisce **prima che la violenza si manifesti** per **modificare comportamenti, atteggiamenti e norme sociali** che la rendono possibile e la legittimano. Interviene sulle cause profonde del fenomeno, affrontando gli **stereotipi di genere, le disuguaglianze nei rapporti di potere** e quella **cultura patriarcale** che normalizza la sopraffazione maschile nelle relazioni e negli spazi della vita quotidiana. Promuovere questa forma di

prevenzione significa **decostruire i modelli che naturalizzano la violenza e costruire contesti** – pubblici e privati – in cui l'uguaglianza tra donne e uomini sia vissuta come valore condiviso a livello relazionale, comunitario e istituzionale. Non si tratta, perciò, di un ambito d'azione separato, ma di un orizzonte trasversale che deve permeare tutti i settori della vita individuale e sociale. Ciò richiede un'**azione coordinata tra soggetti diversi**, capace di **generare cambiamenti duraturi nelle norme, nei linguaggi, nei comportamenti collettivi e nelle pratiche**. Tra gli attori chiave devono essere ricompresi



istituzioni centrali e territoriali, centri antiviolenza, reti femministe, scuole, università, settore privato, parti sociali, media e organizzazioni della società civile. La collaborazione interistituzionale e la partecipazione attiva dei centri antiviolenza restano condizioni essenziali per un'azione efficace.

**La prevenzione primaria**, in definitiva, è la **politica del cambiamento culturale**, finalizzata a raggiungere una società in cui la violenza maschile contro le donne non sia più pensabile né tollerata. Per questo è necessario dotarsi di una **strategia dedicata di lungo respiro**, che promuova l'uguaglianza di genere non come un obiettivo settoriale, ma come fondamento della convivenza democratica. La sua efficacia richiede **investimenti continuativi**, una **valutazione degli impatti** e una **piena coerenza tra le principali politiche pubbliche** – educative, economiche, sanitarie, di welfare, del lavoro, della

comunicazione, dei trasporti, dell'urbanistica e così via – che devono considerare l'intera **popolazione**, riconoscendo che a **ciascuna fascia d'età** corrispondono bisogni e strategie di intervento differenziate. Questa è la direzione indicata da tempo a livello internazionale dalle principali organizzazioni che si occupano di diritti umani e di violenza maschile contro le donne, che hanno prodotto documenti di indirizzo e strumenti operativi<sup>202</sup> che non paiono essere riflessi nelle politiche italiane di settore.

## 8.2 I requisiti fondamentali della prevenzione primaria

Alla luce di quanto sopra esposto, è possibile individuare alcuni elementi essenziali per la costruzione di una strategia efficace di prevenzione primaria, sintetizzati nella tabella che segue.

TABELLA 7. Requisiti fondamentali per una strategia di prevenzione primaria	
<b>1. Promuovere l'uguaglianza di genere e assicurare una leadership politica forte</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>» Istituzionalizzare l'integrazione del <i>gender mainstreaming</i> e dell'approccio intersezionale in tutte le politiche pubbliche, prevedendo meccanismi trasparenti e regolari di monitoraggio e valutazione, sia ex ante che ex post, e garantendo la pubblicazione e diffusione dei risultati.</li><li>» Adottare un piano strategico e operativo di prevenzione primaria di lungo periodo.</li><li>» Garantire la pubblicazione e la diffusione accessibile dei dati e dei documenti prodotti, in un linguaggio chiaro e comprensibile, come strumento di trasparenza, partecipazione e sensibilizzazione della cittadinanza.</li><li>» Rendere obbligatorio per legge il finanziamento stabile della strategia e delle attività di prevenzione primaria.</li><li>» Assicurare la continuità della strategia di prevenzione primaria anche in caso di cambiamenti politici o istituzionali.</li></ul>	
<b>2. Istituire una struttura dedicata con personale specializzato e fondi adeguati</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>» Dotarsi di una struttura indipendente dedicata allo sviluppo e implementazione di una strategia di prevenzione primaria con personale specializzato e fondi pubblici stabili adeguati e sostenibili nel tempo.</li><li>» Istituire meccanismi efficaci di coordinamento interistituzionale per rafforzare l'infrastruttura della prevenzione primaria e favorire un approccio integrato.</li><li>» Assicurare la co-progettazione partecipata e una collaborazione strutturata e continuativa con organizzazioni ed expert* della società civile, parti sociali, settore privato, mondo educativo e culturale e media.</li><li>» Stabilire il regolare confronto e la cooperazione internazionale con strutture e organismi analoghi per lo scambio di esperienze, conoscenze e buone pratiche.</li></ul>	

<sup>202</sup> UN Women et al., *Together for Prevention: Handbook on Multisectoral National Action Plan to Prevent Violence against Women and Girls*, 2023; WAVE Network, *A Life Free From Violence: Primary Prevention as the Key to Eliminating Violence Against Women and Girls*, 2024; WHO / UN Women, *RESPECT Women: Implementation Package*, 2020; --, *RESPECT Women: Preventing Violence Against Women*, 2019; UN Women, *A Framework to Underpin Action to Prevent Violence Against Women*, 2015.

### 3. Basarsi su dati aggiornati e ascolto delle donne

- » Raccogliere, analizzare e aggiornare costantemente i dati tramite ricerca, monitoraggio e valutazione per orientare lo sviluppo e la revisione delle politiche di prevenzione primaria.
- » Garantire trasparenza, accessibilità e interoperabilità dei dati, promuovendone l'uso da parte di istituzioni, società civile e comunità scientifica.
- » Coinvolgere attivamente donne e ragazze nella raccolta, analisi e diffusione dei dati, integrando le loro esperienze e visioni di cambiamento.
- » Valorizzare il ruolo delle organizzazioni di donne e delle reti territoriali, riconoscendone le competenze e il contributo alla produzione di saperi e all'attuazione delle strategie di prevenzione.

### 4. Approccio intersettoriale e multi-stakeholders

- » Coinvolgere in modo coordinato tutti i settori e gli attori rilevanti (istituzionale, educativo, sportivo, culturale, sanitario, mediatico, digitale, privato e della società civile) per promuovere il cambiamento di norme, comportamenti e pratiche.
- » Promuovere trasformazioni a livello individuale, comunitario, istituzionale e sociale, adottando un approccio per un impatto duraturo e sistemico.
- » Adottare strategie integrate e diversificate, basate sul ciclo della vita, per garantire interventi di prevenzione efficaci e pertinenti in ogni fase dell'età e in tutti gli ambiti della vita quotidiana.

### 5. Sostenere movimenti femministi forti e finanziati

- » Riconoscere i movimenti femministi come motori di cambiamento nelle politiche di prevenzione e promotori di trasformazione culturale.
- » Garantire finanziamenti stabili, flessibili e accessibili alle organizzazioni femministe, prevedendo la partecipazione ai processi decisionali e supporto tecnico anche alle realtà più piccole e attive in luoghi più remoti.

### 6. Riconoscere tutte le forme di violenza e le persone che la subiscono

- » Riconoscere il continuum della violenza, comprendendo che tutte le sue forme sono interconnesse e radicate nelle disuguaglianze di potere e nelle strutture patriarcali che le alimentano.
- » Riconoscere le specificità della violenza contro persone LGBTQ+ per sviluppare strategie inclusive ed efficaci, superando visioni binarie ed eteronormative.
- » Agire in modo ampio, integrato e coordinato per affrontare l'intero spettro della violenza, dalle sue radici culturali alle manifestazioni più estreme, contrastando anche ogni forma di arretramento nei diritti delle donne.

### 7. Adottare un approccio trasformativo di genere

- » Superare l'approccio di mera sensibilità di genere e agire sulle strutture e le norme sociali e culturali di stampo patriarcale che perpetuano asimmetrie di potere e forme di esclusione.
- » Trasformare relazioni di potere, ruoli e pratiche sessiste e discriminatorie per modificare comportamenti e promuovere l'uguaglianza di genere.

### 8. Includere l'approccio intersezionale

- » Riconoscere come l'intersezione di fattori individuali (tra cui, genere, etnia, età, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere, status migratorio, classe) influenzi l'esperienza della violenza, influenzandone forme, rischi e conseguenze.
- » Applicare sistematicamente l'approccio intersezionale nella progettazione, nell'attuazione, nonché nella valutazione degli interventi, per garantire inclusività e rispondenza ai diversi bisogni e contesti considerati.

### 9. Comunicare per il cambiamento culturale

- » Integrare la prevenzione primaria nella comunicazione pubblica, nei media tradizionali e digitali e nei programmi educativi, per promuovere norme di genere positive e modelli relazionali basati sul rispetto e sull'uguaglianza.
- » Garantire una comunicazione incisiva, accessibile, continuativa e adeguata ai diversi pubblici, inserita in una strategia chiara di cambiamento culturale.

### 10. Iniziare da sé

- » Promuovere consapevolezza personale e organizzativa su genere, potere e privilegio.
- » Assicurare un processo continuo di formazione e riflessione per integrare la prospettiva di genere e intersezionale in tutti i comportamenti e pratiche personali, professionali e pubbliche.

Fonte: ActionAid, 2025 adattato da Prevention Collaborative (2024), UN Women (2023), Our Watch (2022)

---

La **prevenzione primaria**, dunque, non è un mero settore di intervento, ma una **prospettiva di governo del cambiamento**. Riconoscerla come tale significa consolidare un **approccio fondato su conoscenza, partecipazione e responsabilità**, capace di incidere nel tempo

sui fattori che generano e legittimano la violenza, promuovendo al contempo una **cultura dell'uguaglianza come bene pubblico**. Solo un impegno stabile e condiviso potrà **trasformare la prevenzione in una politica sistemica**, anziché in un obiettivo dichiarato ma disatteso.

## CONCLUSIONI

La ricerca fotografa l'Italia del 2025 come un **paese sospeso tra continuità e trasformazione**. Le donne hanno ampliato la loro presenza nella sfera pubblica, nel lavoro, nella cultura e nel digitale, ma restano vincolate a ruoli e aspettative che le richiamano alla responsabilità domestica, alla prudenza e alla moderazione. Anche gli uomini più giovani, pur dichiarandosi favorevoli all'uguaglianza di genere, manifestano resistenze più sottili – dal controllo affettivo a forme di paternalismo –, segno di un cambiamento culturale ancora incompiuto. **Le disuguaglianze non scompaiono: si adattano, assumendo forme nuove, radicate in un modello di maschilità ancora dominante.** Superare questa eredità richiede di riconoscerne la natura strutturale e trasformare l'ordine simbolico e sociale che costruisce la virilità come dominio e la dipendenza femminile come normalità. Promuovere maschilità fondate su empatia, condivisione e corresponsabilità restituisce libertà a donne e uomini, delineando una trasformazione culturale che rappresenta la vera frontiera della prevenzione primaria della violenza maschile contro le donne: non basta condividere i compiti, occorre ridistribuire il potere.

**Le disuguaglianze di genere non operano in modo isolato.** L'indagine mostra come età, orientamento sessuale, disabilità, condizione lavorativa e contesto territoriale si intreccino nel determinare opportunità, libertà e sicurezza. Le persone LGBTQ+ restano più esposte a discriminazioni, le persone con disabilità affrontano barriere materiali e simboliche, mentre la condizione lavorativa e le differenze territoriali incidono sull'autonomia, la protezione, i percorsi di vita. Queste intersezioni rivelano i limiti di politiche settoriali e la **necessità di un approccio intersezionale, capace di orientare le politiche verso una reale uguaglianza sostanziale.** Un nodo cruciale, trasversale a tutti gli ambiti presi in esame, riguarda la scarsa

rappresentanza femminile nei luoghi dove si decide e si progetta. Dai trasporti alla cultura, dall'urbanistica al digitale, la prevalenza maschile nelle leadership influenza priorità e qualità delle scelte. Quando le donne non siedono ai tavoli decisionali, i loro bisogni restano invisibili e le politiche diventano solo apparentemente neutre. È il caso, ad esempio, dei trasporti, costruiti su modelli di mobilità maschili, o della cultura, dove la minore presenza femminile perpetua narrazioni stereotipate. Rafforzare la presenza e il potere decisionale delle donne non è solo una questione di rappresentanza democratica, ma una condizione per migliorare la qualità delle politiche pubbliche.

La **violenza maschile contro le donne** non è un tema separato dalle politiche del lavoro, della mobilità, del welfare o della cultura: ne è piuttosto il risultato. Per prevenirla serve un'azione capace di **incidere sulle strutture e sui contesti dove la disparità nasce e si riproduce.** Solo integrando la **prospettiva di genere in tutte le politiche pubbliche** e rimuovendo le disuguaglianze che la alimentano si può agire sulle radici della violenza e costruire un cambiamento culturale reale. Le sezioni che seguono traducono questa prospettiva nei diversi ambiti analizzati dalla ricerca mostrando come la costruzione di uguaglianza di genere in ciascuno di essi rappresenti la base per prevenire in modo profondo e duraturo la violenza maschile contro le donne.

### Riequilibrare il privato per trasformare il pubblico

Le asimmetrie che si producono all'interno delle mura domestiche non restano confinate alla sfera privata e familiare, ma si riflettono sulla vita sociale, economica e lavorativa, contribuendo a generare e legittimare disuguaglianze e forme di violenza. I dati mostrano che, nonostante alcuni segnali di cambiamento tra le generazioni più giovani, gli squilibri nella gestione dei carichi di

cura restano profondi e trasversali alle differenze territoriali, occupazionali e culturali. Contrastare le disuguaglianze che si radicano nel contesto domestico richiede dunque un approccio integrato, capace di agire insieme sui piani culturale, sociale ed economico. È innanzitutto necessario **intervenire sul piano culturale, decostruendo gli stereotipi** che continuano ad attribuire alle donne la responsabilità primaria della cura e **promuovendo modelli di corresponsabilità effettiva**. Occorre tuttavia andare oltre la semplice misurazione quantitativa del numero di congedi fruiti, introducendo **criteri che valutino la reale efficacia delle politiche di conciliazione e il loro impatto sul benessere organizzativo**. Andrebbero inoltre previsti **meccanismi che scoraggino le pratiche di overworking** e valorizzino una **gestione equilibrata del tempo**, riconoscendo la conciliazione tra vita e lavoro come fattore strategico di qualità, efficienza e uguaglianza. Parallelamente, è necessario rafforzare il sistema di welfare, **ampliando durata e indennità dei congedi parentali e di paternità**, rendendoli realmente **accessibili anche ai lavoratori autonomi e precari**, e accompagnando tali misure con un **cambiamento della cultura aziendale**. A ciò deve affiancarsi un investimento strutturale nei servizi di cura: **potenziare la rete degli asili nido e della long-term care**, superando la logica dei bonus occasionali a favore di un'**offerta universale e di qualità**, capace di alleggerire il carico sulle famiglie. Infine, va rafforzata l'autonomia economica delle donne attraverso **politiche di educazione finanziaria strutturali e continuative**, da introdurre nelle scuole e nei luoghi di lavoro e da estendere anche alle generazioni adulte. Occorre inoltre promuovere misure di inclusione che riducano i divari di accesso e utilizzo dei servizi bancari e di investimento, garantendo alle donne **strumenti concreti di indipendenza economica**.

### **La mobilità deve cambiare direzione**

La paura di viaggiare, spesso percepita come sentimento individuale, emerge come un ostacolo strutturale che condiziona scelte, orari e percorsi, spingendo molte donne a

viaggiare accompagnate, preferire mezzi privati o rinunciare a parte della propria vita sociale ed economica. Non è un'esperienza personale, ma un indicatore delle disuguaglianze di accesso alla mobilità e, più in generale, ai diritti di cittadinanza. Questa condizione è aggravata da due fattori. Da un lato, le carenze del sistema – orari concentrati sui picchi pendolari, scarsa qualità e infrastrutture poco sicure – penalizzano chi si muove fuori dagli orari canonici o con tragitti frammentati. Dall'altro, fattori culturali che mantengono uno sguardo paternalistico sul ruolo femminile nello spazio pubblico, normalizzando la paura invece di leggerla come segnale del fallimento delle politiche di uguaglianza. Non è un caso che i sistemi di trasporto, progettati e gestiti storicamente da uomini, riflettano priorità maschili, ignorando bisogni ed esperienze di una parte ampia della popolazione. La mobilità è un diritto, non un privilegio: salire su un autobus o una metropolitana deve rappresentare per chiunque un'esperienza di libertà, non di vulnerabilità. Garantirla richiede un cambio di paradigma politico e culturale. Non bastano interventi tecnici o sperimentazioni locali: la **prospettiva di genere deve diventare parte strutturale della pianificazione e della governance dei trasporti**, attraverso strumenti di programmazione che raccolgano **dati disaggregati** e utilizzino **indicatori sensibili al genere e all'intersezionalità**, orientando decisioni e investimenti verso soluzioni inclusive. La **pianificazione** deve essere **partecipata**: coinvolgere esperte, associazioni e utenti è una condizione di efficacia, perché la diversità dei punti di vista aiuta a individuare bisogni e rischi ancora invisibili. Va **ridotto il gender gap** nella filiera dei trasporti: una maggiore presenza femminile nei ruoli tecnici e decisionali rende il settore più innovativo e sicuro. La mobilità deve diventare anche spazio di prevenzione primaria: **investire in infrastrutture sicure, illuminazione, servizi accessibili e campagne contro le molestie riduce i rischi di violenza** e rafforza la fiducia nello spazio pubblico. Una politica dei trasporti sensibile al genere è una strategia di giustizia sociale che assicura a tutte



le persone il diritto di muoversi libere e senza paura.

### **Rendere gli spazi pubblici motore di uguaglianza**

Gli spazi pubblici restano luoghi segnati da profonde disuguaglianze di genere. Le donne li frequentano meno, li percepiscono come meno sicuri e li valutano più negativamente in termini di qualità e accessibilità. Queste differenze – amplificate da età, condizione lavorativa e presenza di disabilità – delineano una vera e propria geografia della paura che limita il diritto delle donne a muoversi, sostare e vivere liberamente gli spazi comuni. La ricerca conferma che la progettazione e la gestione degli spazi pubblici non sono neutre: rispondono a modelli centrati sull'esperienza maschile, che trascurano i bisogni di sicurezza, prossimità, comfort e cura da cui dipendono la libertà di movimento e l'autonomia femminile. La paura, le molestie e la carenza di infrastrutture di qualità non sono dunque percezioni individuali, ma esiti strutturali di scelte urbanistiche e politiche che escludono le donne dai processi decisionali. Le esperienze internazionali e locali dimostrano che **integrare la prospettiva di genere nella progettazione e nella governance degli spazi pubblici** è possibile e produce risultati concreti: migliora la sicurezza, amplia la partecipazione e rafforza la coesione sociale. In Italia, però, questo approccio rimane episodico e frammentato, affidato alla volontà di singole amministrazioni e privo di un coordinamento nazionale capace di trasformare le buone pratiche in politiche strutturali. Garantire a tutte e tutti il diritto a vivere pienamente gli spazi pubblici richiede un cambiamento politico e culturale. Servono **linee guida vincolanti, criteri di valutazione d'impatto di genere, condizionalità nell'uso dei fondi pubblici, raccolta di dati disaggregati e processi di mappatura partecipata dei bisogni**, strumenti indispensabili per orientare le politiche in modo inclusivo e misurarne l'efficacia nel tempo. Soprattutto, **occorre ripensare la cultura della progettazione, riconoscendo la diversità dei corpi, dei tempi e dei bisogni come punto di partenza, e non come eccezione**. Guardare

gli spazi pubblici con lo sguardo delle donne significa trasformarlo in un luogo di libertà e di cittadinanza, dove la presenza femminile non sia più condizionata da orari, paura o accompagnamento, ma garantita come diritto. Solo così gli spazi comuni potranno diventare motore di uguaglianza e partecipazione, anziché riflesso delle disuguaglianze che la società continua a riprodurre.

### **La cultura deve cambiare prospettiva**

La cultura e l'intrattenimento, nati come spazi di libertà e partecipazione, restano attraversati da profonde disuguaglianze di genere e intersezionali. Luoghi che dovrebbero ampliare orizzonti e rappresentazioni finiscono spesso per replicare le stesse asimmetrie della società: accesso diseguale, linguaggi stereotipati, ruoli di potere concentrati e scarsa presenza di sguardi femminili e intersezionali nei processi decisionali. Orari, costi, logistica e percezione di insicurezza – soprattutto nelle ore serali e nelle aree periferiche – limitano la partecipazione, mentre i carichi di cura e la scarsità di tempo libero riducono ulteriormente le opportunità di fruizione. Anche la produzione culturale riproduce gerarchie consolidate: le donne restano marginali nei ruoli direttivi e incontrano ostacoli nell'accesso a risorse e visibilità, mentre i contenuti diffusi continuano a veicolare narrazioni sbilanciate che alimentano un immaginario patriarcale. Quando la prospettiva di genere entra nelle scelte artistiche e organizzative, la cultura mostra invece il suo potenziale trasformativo: nuovi linguaggi, pratiche più inclusive e forme di partecipazione che rafforzano coesione sociale e cittadinanza attiva. Festival, musei, centri culturali e progetti di rigenerazione urbana che adottano approcci sensibili al genere dimostrano che la cultura può diventare un laboratorio di uguaglianza e prevenzione, agendo sui codici simbolici che alimentano la violenza. Tuttavia, il sistema culturale italiano manca di una strategia nazionale che riconosca la cultura come parte integrante delle politiche di uguaglianza e della prevenzione primaria della violenza maschile contro le donne. Il **Ministero della Cultura dovrebbe assumere un ruolo centrale nel**

**Piano nazionale antiviolenza**, coordinando politiche culturali con quelle educative e sociali, garantendo risorse dedicate e continuità d'azione. L'**Osservatorio per la Parità di Genere** e gli **strumenti informativi del Ministero**, come **Minicifre della Cultura**, andrebbero **potenziati e aggiornati con indicatori intersezionali**, per orientare non solo le politiche di settore ma anche quelle per la promozione dell'uguaglianza. Fare della cultura una politica di uguaglianza significa integrare criteri di parità e inclusione in ogni fase della programmazione pubblica, garantire la presenza femminile nei ruoli decisionali, formare competenze di genere nel settore e **promuovere spazi culturali e ricreativi sicuri, accessibili e rappresentativi**. Solo così la cultura potrà diventare una leva strutturale di giustizia sociale e libertà, capace di **trasformare linguaggi, immaginari e relazioni tra i generi**.

### Riscrivere le regole del digitale

Il digitale non è neutro: filtra visibilità, potere e opportunità, costruendo ogni giorno le cornici del discorso pubblico. La ricerca mostra come algoritmi e linguaggi online tendano a profilare per genere, normalizzare stereotipi e generare ostilità, colpendo in particolare donne, persone LGBTQ+ e con disabilità. La paura di reazioni sessiste non è un sentimento privato, ma un ostacolo strutturale che limita voce, partecipazione e autonomia, segnalando una cultura che ancora sanziona la presenza femminile nello spazio pubblico, digitale o fisico. Lo spazio online è divenuto anche terreno di diffusione della *manosfera*, comunità misogine che legittimano odio di genere e difesa di un presunto privilegio maschile. Alimentate dagli algoritmi e da scarsa moderazione, queste reti producono un ecosistema di violenza simbolica e psicologica che normalizza il sessismo e rende più accettabili comportamenti abusivi anche offline. Contrastarle significa **riconoscere che la violenza digitale è parte integrante delle disuguaglianze di genere**. Perché la trasformazione digitale ampli diritti e non disuguaglianze, occorre **integrare stabilmente l'analisi di genere in tutte le politiche digitali** — dalla programmazione al monitoraggio — e rendere **obbligatori dati**

**disaggregati e indicatori sensibili al genere**. Le piattaforme devono garantire **trasparenza sugli algoritmi, procedure rapide contro molestie e hate speech, audit indipendenti e canali di segnalazione accessibili**, con **sostegni concreti a chi subisce violenza digitale**. La prevenzione passa anche da un'**educazione digitale** critica lungo tutto l'arco della vita. Scuole, università, imprese e pubbliche amministrazioni devono diventare luoghi di alfabetizzazione all'uguaglianza, con **linguaggi inclusivi e campagne** che rendano **inaccettabili sessismo e discriminazioni in rete**. Allo stesso tempo, è necessario **colmare il gender gap tecnologico**, aumentando la presenza delle donne nei settori STEM e nelle posizioni di leadership, con criteri equi di reclutamento e formazione mirata per chi progetta o modera contenuti. Le politiche pubbliche devono allineare incentivi e risorse: **finanziamenti e appalti vanno vincolati a standard di sicurezza, inclusione e uguaglianza**. Servono **sportelli di tutela digitale** integrati nei centri antiviolenza e un **coordinamento stabile tra Dipartimento per la Trasformazione Digitale e Dipartimento per le Pari Opportunità**. Infine, il digitale va riconosciuto come spazio di cittadinanza. Progettare piattaforme e servizi *by design* — concepiti fin dall'origine per integrare accessibilità, sicurezza e uguaglianza — significa trasformare la rete da vettore di esclusione a infrastruttura di libertà, dove la parola delle donne e di tutte le soggettività sia riconosciuta come parte essenziale della vita pubblica.

### Verso una prevenzione strutturale e sistemica

Le evidenze dell'indagine qui presentata sono chiare: **non si può prevenire la violenza senza promuovere uguaglianza, e non si può costruire uguaglianza senza integrare, in modo stabile e concreto, la prospettiva di genere in ogni politica pubblica**. Non è solo un dato consolidato, ma un principio sancito da decenni di normative e documenti di indirizzo internazionali e nazionali: a partire dal 1993, quando la violenza maschile contro le donne, nella sfera privata e pubblica, è stata

riconosciuta come **violazione dei diritti umani e delle libertà fondamentali**, impegnando Stati e comunità internazionale a prevenirla e contrastarla<sup>203</sup>. Questo riconoscimento è stato costantemente ribadito, fino al più recente **Consiglio dell'Unione europea** (ottobre 2025)<sup>204</sup>, che ha riaffermato con forza che **l'uguaglianza di genere e l'eliminazione della violenza contro le donne sono obiettivi** "intrinsecamente collegati" e che la **prevenzione** passa attraverso **l'integrazione sistematica della prospettiva di genere** in tutte le politiche pubbliche degli Stati membri<sup>205</sup>. **Dove l'uguaglianza è più solida, la violenza arretra.**

La **prevenzione primaria** deve quindi configurarsi come un principio trasversale dell'azione pubblica, capace di orientare progettazione, attuazione e valutazione di ogni politica, guidando la definizione delle priorità e la distribuzione delle risorse. Finora, tuttavia, il dibattito politico l'ha confinato quasi esclusivamente all'ambito scolastico, senza tradurla in un impegno strutturale nemmeno lì dove dovrebbe essere centrale. Ne è prova l'iter ancora incompiuto dell'introduzione dell'obbligo di **educazione alla sessualità e all'affettività** in tutti gli ordini del sistema scolastico: una misura attesa da anni che il disegno di legge Valditara<sup>206</sup> rischia di allontanare ulteriormente, vincolandone l'insegnamento al consenso delle famiglie<sup>207</sup>. Si tratta di una scelta che comprometterebbe la funzione preventiva della scuola ed escluderebbe proprio i contesti in cui la presenza di stereotipi e modelli relazionali violenti rende più urgente un intervento educativo universale.

In Italia esistono numerose esperienze e sperimentazioni in tema di prevenzione e uguaglianza, ma non si sono ancora tradotte in un modello stabile di intervento. Sebbene il **gender mainstreaming** sia richiamato in

tutti i principali documenti istituzionali – dalla **Strategia nazionale per la parità di genere 2021–2026** al **Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2025–2027** – non è mai diventato una pratica sistematica. Gli strumenti esistenti, come il **Bilancio di genere** della Ragioneria Generale dello Stato o gli **Osservatori regionali per le pari opportunità**, rappresentano esperienze rilevanti ma ancora isolate e prive di continuità. Il Bilancio di genere, in particolare, continua ad essere applicato soltanto al rendiconto dello Stato, senza influenzare in modo sostanziale la fase programmatica delle politiche e delle risorse. La strategia nazionale, pur costituendo un passo avanti, resta priva degli elementi essenziali per garantirne l'efficacia: non dispone di risorse adeguate, di un cronoprogramma preciso né di una chiara assegnazione di ruoli e responsabilità tra istituzioni e soggetti coinvolti. A questo si aggiunge un **deficit di capacità amministrative**: molte realtà territoriali non possiedono ancora le competenze necessarie per integrare in modo consapevole la prospettiva di genere nella progettazione e nella gestione delle politiche pubbliche. **Rafforzare tali competenze attraverso percorsi di formazione** è quindi indispensabile per trasformare la prevenzione in un impegno effettivo e non solo dichiarato. Oggi, infatti, l'applicazione della prospettiva di genere dipende più dalla sensibilità delle singole amministrazioni che da un disegno politico complessivo.

Eppure, i dati mostrano che l'Italia non può più permettersi questa frammentazione. Secondo l'**Indice europeo sull'uguaglianza di genere 2024**<sup>208</sup> dell'Eige, il Paese si colloca a **69,5 punti su 100**, ancora sotto la media europea (70,2) e con criticità persistenti nei domini del potere, del tempo e della conoscenza. Il **Global**

<sup>203</sup> Onu, *Dichiarazione e programma d'azione di Vienna*, 1993.

<sup>204</sup> Consiglio dell'Unione europea, *Doc. 13244/25- Progetto di conclusioni del Consiglio dal titolo "Violenza contro le donne e violenza domestica: prevenzione, individuazione precoce e intervento"*, Bruxelles, 2 ottobre 2025, disponibile su: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13244-2025-INIT/it/pdf>.

<sup>205</sup> Ibidem, p. 2, punto 4; p. 4, punto 9.

<sup>206</sup> Atto Camera 2423 - Disposizioni in materia di consenso informato in ambito scolastico, disponibile su *XIX Legislatura - Lavori - Progetti di legge - Scheda del progetto di legge*.

<sup>207</sup> Il ddl introduce l'obbligo del consenso informato preventivo da parte delle famiglie per la partecipazione di studenti minorenni ad attività scolastiche che riguardano «temi attinenti all'ambito della sessualità».

<sup>208</sup> G. Vertova, A. Vincenti, "Lights and Shadows in the Italian Gender Mainstreaming" in S. Pulcher, S. Basaglia, S. Cuomo, Z. Simonella (a cura di), *Diversity and Inclusion in Italy. Diversity and Inclusion Research*, 2025, pp. 589-611.

**Gender Gap Report 2025**<sup>209</sup> del *World Economic Forum* posiziona l'Italia al **79° posto su 146 Paesi**, segnalando ritardi nella partecipazione economica e nella presenza femminile nei ruoli decisionali. Questi dati non indicano solo una distanza di opportunità, ma un **rischio strutturale: un sistema che non promuove l'uguaglianza genera condizioni sociali e culturali che rendono la violenza possibile e legittimata**. Colmare questo divario richiede un vero cambio di paradigma nelle politiche pubbliche. Il *gender mainstreaming* deve diventare non solo un metodo di lavoro, ma il **principio guida dell'azione di governo**, dal bilancio allo sviluppo territoriale, dal welfare alla mobilità, dalla cultura alla transizione digitale, affinché ogni decisione pubblica contribuisca in modo misurabile alla riduzione delle disuguaglianze. In questo quadro, l'uguaglianza di genere non può limitarsi ad aumentare la partecipazione femminile alle discipline STEM o al mercato del lavoro<sup>210</sup>. Sono passaggi fondamentali, ma insufficienti se non accompagnati da un **riequilibrio del potere** nelle istituzioni,

nella cultura e nella rappresentanza sociale. L'uguaglianza non si realizza solo ampliando competenze tecniche, ma **trasformando le strutture** che definiscono chi partecipa, chi decide e chi ha voce. Per rendere effettivo questo cambiamento è altrettanto necessario **adottare un piano strategico e operativo specifico di prevenzione primaria di lungo periodo**, fondato su risorse certe, obiettivi verificabili e responsabilità condivise. Tale piano deve essere sostenuto da una **legge che garantisca il finanziamento stabile** della strategia e delle attività di prevenzione, e deve poter **perseguire con continuità anche in caso di cambiamenti politici o istituzionali**, preservando l'impegno dello Stato nel tempo. Agire per l'uguaglianza non è un obiettivo settoriale, ma una **scelta politica** che riguarda la qualità della democrazia e la libertà delle persone. **Ogni politica che riduce i divari di potere è una misura di prevenzione primaria. L'uguaglianza non è il traguardo, ma la condizione di partenza** per una società capace di prevenire la violenza maschile contro le donne.

<sup>209</sup> Cfr. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/IT> [ultimo accesso: 20 ottobre 2025].

<sup>210</sup> Cfr. Piano nazionale di ripresa e resilienza; Strategia Nazionale per la Parità di Genere; ActionAid, *Cronache di un'occasione mancata*, 2021.

## RACCOMANDAZIONI

Alla luce di quanto emerso, e con l'obiettivo di garantire l'uguaglianza di genere e costruire una società libera dalla violenza, ActionAid chiede alle istituzioni di agire prontamente, ciascuna nell'ambito delle proprie competenze. Pur rivolgendosi in modo specifico a soggetti istituzionali, ActionAid ribadisce l'importanza che il cambiamento culturale debba coinvolgere tutti gli attori della società, nessuno escluso. Le proposte che seguono non rappresentano un elenco esaustivo, ma offrono **indicazioni esemplificative e immediatamente attuabili, costruite a partire da strumenti e politiche già esistenti, per avviare un cambiamento concreto verso una società più equa e libera dalla violenza**. La prima sezione raccoglie le raccomandazioni di carattere generale, condizione imprescindibile per garantire l'uguaglianza di genere, seguita da una serie di raccomandazioni settoriali, articolate secondo gli ambiti della vita quotidiana analizzati dall'indagine.

In questa prospettiva, ActionAid chiede al **Governo** e al **Parlamento italiano** di:

- » **garantire la piena e tempestiva attuazione della Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021–2026**, assicurando che tutte le misure in essa previste si traducano in interventi concreti, monitorabili e sostenuti da risorse adeguate;
  - » **modificare l'art. 5, comma 3, del Decreto-Legge n. 93/2013**, al fine di garantire che almeno il **40%** delle risorse stanziare annualmente per il finanziamento del Piano nazionale antiviolenza **sia vincolato all'implementazione di attività di prevenzione primaria**;
  - » **applicare in modo sistematico il principio del *gender mainstreaming*** in tutte le politiche pubbliche (sociali, economiche, urbanistiche, educative, culturali, etc.), integrando la prospettiva di genere in ogni fase del ciclo di programmazione:
- dall'analisi dei bisogni alla valutazione degli impatti, in conformità con il principio di uguaglianza sostanziale sancito dall'art. 3 della Costituzione nonché dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;
  - » **adottare un piano strategico e operativo di prevenzione primaria** di lungo periodo, fondato su risorse certe, obiettivi verificabili e responsabilità condivise, al fine di garantire continuità e coerenza all'azione di prevenzione della violenza maschile contro le donne;
  - » **rendere obbligatoria la raccolta di dati disaggregati** per genere, età, residenza, nazionalità e disabilità in tutti i settori chiave (es. mobilità, urbanistica, sociale, sanità, cultura, digitale, istruzione e lavoro) per orientare politiche basate sull'evidenza e ridurre le disuguaglianze strutturali;
  - » **assicurare la piena trasparenza dell'operato di ciascun Ministero**, garantendo la **pubblicazione regolare, completa e accessibile** dei dati relativi a politiche, programmi, risorse impiegate e risultati ottenuti, rendendoli disponibili in **formato aperto**, aggiornati e facilmente consultabili dalla cittadinanza, in coerenza con i principi di **pubblicità e accessibilità totale** previsti dal **D.lgs. 33/2013**;
  - » **promuovere e rendere uniforme** l'adozione di **linee guida sul linguaggio inclusivo e di genere in tutte le amministrazioni pubbliche**, garantendo che anche gli enti che non hanno ancora adottato misure in materia si adeguino ai principi di parità e rappresentazione, così come previsto dalla Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026.



## SPAZIO PRIVATO E DOMESTICO

### al Dipartimento per le pari opportunità:

- » promuovere una revisione del **Sistema di certificazione della parità di genere** al fine di:
- » **rendere vincolanti gli obblighi** di applicazione e verifica anche per **le micro e piccole imprese**, con particolare riferimento all'utilizzo dei congedi parentali e alle misure di sostegno alla genitorialità condivisa, nell'ambito dell'area "Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro";
- » **modificare la prassi UNI/PdR 125:2022**, introducendo una ponderazione differenziata negli indicatori che consenta di **distinguere tra interventi di natura formale** (es. part-time o policy standard) e **azioni strutturali di maggiore impatto sul benessere organizzativo**, come asili nido aziendali o piani di welfare dedicati, nell'ambito dell'area "Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro";
- » **garantire la raccolta e la pubblicazione di dati disaggregati relativi** non solo al numero delle certificazioni rilasciate, ma anche alle **aree di criticità emerse nelle imprese certificate**, così da identificare le aree di miglioramento ricorrenti e orientare le politiche pubbliche e gli interventi correttivi in materia di uguaglianza di genere e benessere organizzativo;
- » promuovere, attraverso la definizione di linee guida nazionali condivise con il Ministero della Salute e le Regioni, l'adozione di un **approccio gender-transformative** nei programmi di sostegno alla genitorialità, per **integrare sistematicamente nei percorsi nascita e nei servizi per le famiglie** azioni rivolte anche ai padri, mirate a superare gli stereotipi di genere nella cura e a promuovere una reale corresponsabilità genitoriale;

### al Ministero dell'Istruzione e del Merito:

- » potenziare l'integrazione dell'educazione finanziaria nei programmi scolastici di educazione civica, ai sensi della legge n. 92/2019 e in coerenza con quanto previsto dalle *Linee guida per l'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale* adottate dal Comitato Edufin, **ampliando le ore obbligatorie dedicate, istituendo una docenza ad hoc** e rendendo **strutturale l'offerta formativa**.

### al Parlamento:

- » aumentare in modo strutturale l'indennità del **congedo parentale facoltativo**, portandola all'80% della retribuzione per almeno tre mesi, per favorire un utilizzo più equo tra entrambi i genitori;
- » **estendere la durata del congedo obbligatorio di paternità a 5 mesi**, rendendolo pienamente retribuito e accessibile anche ai lavoratori autonomi e precari, così come previsto dalla Strategia Nazionale per la Parità di Genere e proposto dal progetto di legge n. 2228;
- » **modificare la legge n. 21/2024** al fine di vincolare il **Comitato Edufin** a predisporre e realizzare, nell'ambito della Strategia nazionale per l'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale di cui all'art. 24-bis, comma 3, del DL 237/2016, **percorsi strutturati e continuativi di alfabetizzazione finanziaria, assicurativa e previdenziale**, in collaborazione con **organizzazioni datoriali, associazioni di categoria e sindacati**, per garantire la diffusione delle competenze economiche e finanziarie tra le lavoratrici del settore privato;
- » **modificare l'art. 1 del d.lgs. n. 165/2001**, al fine di assicurare, anche attraverso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione e in raccordo con il Comitato Edufin, **l'inserimento di moduli di alfabetizzazione finanziaria, assicurativa e previdenziale nei percorsi di formazione iniziale e**

**continua del personale delle pubbliche amministrazioni**, promuovendo così la consapevolezza economico-finanziaria anche tra le lavoratrici del settore pubblico.

## TRASPORTI PUBBLICI

### al Dipartimento per le pari opportunità:

- » includere il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili nella Cabina di regia del Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne e la violenza domestica

### al Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili:

- » adottare un Decreto Ministeriale integrativo al DM 397/2017 e s.m.i. , così come previsto dall'art. 6 dello stesso, per **integrare la prospettiva di genere e l'approccio intersezionale** nella pianificazione, gestione e monitoraggio dei Piani Urbani della Mobilità Sostenibile. A tal fine, si raccomanda di:
  - » **integrare il tavolo interdisciplinare di cui all'Allegato 1, comma 1, lettera a)** prevedendo la partecipazione obbligatoria di esperte/i in materia di uguaglianza di genere e intersezionalità;
  - » **modificare i macrobiettivi e gli indicatori di monitoraggio di cui all'Allegato 2**, assicurando equità di accesso alla mobilità tra generi; sicurezza e comfort negli spostamenti per donne, persone con disabilità e minori; rappresentanza di genere nei processi decisionali e di governance della mobilità;
  - » **vincolare le risorse economiche alla clausola di genere**, stabilendo che l'accesso ai finanziamenti statali e comunitari relativi ai PUMS sia subordinato all'integrazione della dimensione di genere nel piano;
  - » **assicurare percorsi partecipati di progettazione, monitoraggio e valutazione** dei PUMS, prevedendo consultazioni pubbliche con il coinvolgimento strutturato

di associazioni di donne, reti civiche e organizzazioni della società civile.

## Regioni e Amministrazioni locali:

- » Introdurre nei propri bandi e nei criteri di accesso ai fondi per la mobilità sostenibile la condizione che i **Piani Urbani della Mobilità Sostenibile (PUMS)** adottino la prospettiva di genere e che l'erogazione dei finanziamenti regionali sia vincolata al rispetto di tale criterio;
- » Integrare **la prospettiva di genere nei Piani Regionali della Mobilità e dei Trasporti (PRMT)** e nei programmi regionali di finanziamento del **trasporto pubblico locale (TPL)**, prevedendo che le linee di programmazione del TPL includano **servizi di prossimità nelle ore non di punta, tariffe flessibili e collegamenti interquartiere**, più aderenti ai bisogni quotidiani delle donne.

## SPAZI PUBBLICI

### al Governo:

- » istituire un **coordinamento interministeriale**, che coinvolga il Dipartimento per le pari opportunità, il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica e il Ministero dell'Economia e delle Finanze, per assicurare coerenza tra politiche di genere, pianificazione territoriale e investimenti infrastrutturali;
- » **definire un quadro normativo nazionale per l'integrazione della prospettiva di genere nelle politiche urbane e negli spazi pubblici**, con **linee guida vincolanti** che rendano sistematica l'applicazione del *gender mainstreaming* nella pianificazione, nella sicurezza urbana e nella rigenerazione territoriale;
- » introdurre la **condizionalità di genere nei decreti di riparto, nei bandi e nei**

**programmi di finanziamento connessi alla pianificazione e alla rigenerazione urbana**, in coerenza con quanto previsto dalla normativa europea e nazionale, assicurando che ogni intervento finanziato includa l'analisi e la valutazione dell'impatto di genere nelle fasi di progettazione, attuazione e monitoraggio, nonché sia progettato e valutato secondo i cinque principi della pianificazione urbana di genere (vitalità, prossimità, diversità, autonomia e rappresentatività).

#### **al Parlamento:**

- » introdurre, con norma di rango primario, una **condizionalità di genere per l'accesso ai fondi pubblici nazionali** (es. modificando la legge n. 183/1987, che disciplina il Fondo per lo Sviluppo e la Coesione, oppure mediante una norma quadro che introduca la valutazione di impatto di genere come prerequisito obbligatorio per la concessione dei finanziamenti pubblici) destinati alla pianificazione e alla rigenerazione urbana, prevedendo che ogni intervento finanziato debba includere l'analisi e la valutazione dell'impatto di genere nelle fasi di progettazione, attuazione e monitoraggio, nonché essere progettato e valutato secondo i cinque principi della pianificazione urbana di genere (vitalità, prossimità, diversità, autonomia e rappresentatività).

#### **alle Amministrazioni locali:**

- » introdurre il **gender mainstreaming negli strumenti di pianificazione urbanistica e territoriale**, compresi i piani regolatori, i piani di sicurezza urbana e i programmi di rigenerazione, applicando in tutte le fasi i principi della pianificazione femminista (vitalità, prossimità, diversità, autonomia e rappresentatività) per garantire spazi pubblici inclusivi, accessibili e sicuri per tutte e tutti.

## **SPAZI CULTURALI E RICREATIVI**

### **Al Dipartimento per le Pari Opportunità:**

- » **introdurre** nell'ambito dell'Asse "Prevenzione" del Piano nazionale antiviolenza, una **nuova Priorità di intervento dedicata alla dimensione culturale e simbolica della violenza maschile contro le donne**, che riconosca il ruolo della cultura, dei linguaggi e delle rappresentazioni sociali nella prevenzione primaria e promuova azioni strutturali di cambiamento culturale;
- » finanziare nell'ambito del Piano antiviolenza iniziative artistiche che **sfidano stereotipi e norme patriarcali**, promuovendo linguaggi e narrazioni inclusive al fine di prevenire la violenza a livello primario.

### **Al Ministero della Cultura:**

- » **introdurre la condizionalità di genere per l'accesso a fondi, bandi e incentivi** (inclusi quelli previsti dalla Legge 220/2016 sul cinema e audiovisivo), con indicatori e obiettivi misurabili su partecipazione, rappresentazione e leadership femminile;
- » **assicurare il funzionamento regolare dell'Osservatorio per la parità di genere**, stabilendo riunioni periodiche, un calendario annuale di attività e la pubblicazione regolare dei verbali e dei report di lavoro, e garantendo al contempo che le funzioni consultive di cui all'art. 31, comma 1, del DPCM 57/24 siano effettivamente esercitate a supporto dell'elaborazione, dell'attuazione e della valutazione delle politiche del Ministero in materia di parità di genere e cultura.

### **Alle Regioni e alle Amministrazioni locali:**

- » integrare nella programmazione culturale regionale e locale la prospettiva di genere, includendo indicatori sull'**accessibilità fisica, economica e sociale** ai luoghi e alle attività culturali, misure per la **sicurezza e il**

**benessere** nei contesti culturali e strumenti di **monitoraggio della rappresentanza e della partecipazione equilibrata di genere** nei bandi, nei festival e nelle reti culturali;

- » **assicurare la partecipazione delle donne nella governance di enti e spazi culturali** introducendo **misure di incentivazione** nei bandi e negli strumenti di finanziamento per valorizzare la presenza di **direzioni femminili** nelle istituzioni e nei progetti culturali, assicurando una **rappresentanza equilibrata** nei tavoli consultivi e negli organi decisionali del settore;
- » garantire il **riequilibrio territoriale e l'accesso paritario alla cultura** nelle aree rurali e periferiche destinando **fondi regolari** a biblioteche, teatri e spazi di prossimità, intesi come presidi culturali e sociali, per promuovere **programmi e interventi di prevenzione primaria della violenza maschile contro le donne**.

## AMBITO DIGITALE

### Al Governo:

- » assicurare la presenza strutturale del Dipartimento per le Pari Opportunità e di figure esperte di tecnologia digitale, genere e intersezionalità nel Comitato di coordinamento delle attività di indirizzo su enti, organismi e fondazioni che operano nel campo dell'innovazione digitale e dell'intelligenza artificiale, istituito dall'art. 19 della l. 132/2025, affinché le linee di indirizzo sull'innovazione digitale e l'intelligenza artificiale siano coerenti con i principi di inclusione e uguaglianza sostanziale;
- » **introdurre nei decreti legislativi** previsti dall'art. 16 della legge n. 132/2025 sull'intelligenza artificiale, **obblighi di trasparenza e controllo sugli algoritmi e sui dati di addestramento**, per prevenire discriminazioni di genere nei sistemi di IA.

### al Dipartimento per le Pari Opportunità:

- » **potenziare**, nell'ambito dell'Asse *Prevenzione* del Piano nazionale antiviolenza 2025–2027, le azioni dedicate alla **prevenzione della violenza digitale e delle forme di abuso tecnologico**, ampliandole ad altri ambiti, tra cui le connessioni tra **intelligenza artificiale, algoritmi e violenza di genere**, e attuandole attraverso **interventi di ricerca, formazione e sensibilizzazione** in collaborazione con università, centri di ricerca e società civile;
- » rivedere in sede di attuazione della **legge n. 132/2025** la formulazione del comma 3 dell'art. 3, sostituendo l'espressione "potere decisionale dell'uomo" con "potere decisionale umano", in coerenza con i principi della **Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026** e con l'obiettivo di superare le espressioni sessiste nel linguaggio normativo e delle politiche pubbliche;

### al Dipartimento per la Trasformazione Digitale:

- » includere il **Dipartimento per le Pari Opportunità** nel **Comitato tecnico guida della Strategia Nazionale per le Competenze Digitali**, per favorire l'integrazione della prospettiva di genere nelle politiche di innovazione tecnologica e transizione digitale;
- » assicurare che tutte le politiche connesse alla transizione digitale e alla sicurezza online siano accompagnate da **valutazioni di impatto di genere** anche attraverso la definizione di indicatori comuni con il DPO e l'Istat.











# act:onaïd

— REALIZZA IL CAMBIAMENTO —

Via Carlo Tenca, 14  
20124 - Milano

Tel. +39 02 742001

Fax +39 02 29533683

Via Ludovico di Savoia, 2B  
00185 - Roma

Tel. +39 06 45200510

Fax 06 5780485

Via San Carlo, 32  
80133 - Napoli

Tel. +39 081 9766758

Codice Fiscale  
09686720153



[informazioni@actonaïd.org](mailto:informazioni@actonaïd.org)

[www.actonaïd.it](http://www.actonaïd.it)