



#LuogoLiberoDaViolenza
DiGenere



COORDINAMENTO DONNE
CGIL MESSINA



OPENLAB



ANALISI E PROPOSTE
PER UNO SVILUPPO
SOSTENIBILE ED
INCLUSIVO

REPORT

Le condizioni di vita e di lavoro delle donne nella provincia di Messina ANALISI E PROPOSTE



MARZO 2026

REPORT

Le condizioni di vita e di lavoro delle donne nella Provincia di Messina

ANALISI E PROPOSTE

Sommario

PREFAZIONE	2
------------------	---

di Pietro Patti, Segretario generale CGIL Messina

INTRODUZIONE	3
--------------------	---

di Stefania Radici, Segretaria confederale CGIL Messina responsabile Mercato del Lavoro,
Welfare e Contrattazione sociale e territoriale e curatrice del Report

REPORT	5
--------------	---

VISIONI ED AZIONI DEL COORDINAMENTO DONNE CGIL	15
--	----

di Marcella Magistro, Segretaria confederale CGIL Messina responsabile per le Politiche di Genere
e del Coordinamento Donne

PROPOSTE	20
----------------	----

(a cura del Coordinamento Contrattazione Sociale e territoriale e del Coordinamento Politiche di
Genere della CGIL di Messina)

Prefazione

di Pietro Patti, Segretario generale CGIL Messina

Questo report nasce da un'urgenza: rendere visibile ciò che troppo spesso resta invisibile, ossia la condizione delle donne nel contesto lavorativo e sociale della provincia messinese. Esprimiamo l'esigenza di analizzare con maggiore attenzione la condizione delle donne nel mercato del lavoro, mettendo in luce le disuguaglianze che ancora oggi segnano in modo profondo l'accesso al lavoro, la qualità dell'occupazione e le prospettive di autonomia economica femminile. Le donne, sempre nella nostra provincia, continuano a vivere condizioni di svantaggio lungo tutto l'arco della vita lavorativa, tra precarietà, salari più bassi e un carico di cura che rimane quasi interamente sulle loro spalle. I dati dimostrano che il lavoro femminile continua a essere caratterizzato da fragilità strutturali: minori tassi di occupazione, maggiore diffusione del part-time involontario, gender pay gap, carriere più discontinue e una forte concentrazione nei settori meno tutelati e meno retribuiti. Queste criticità assumono contorni ancora più marcati in territori come quello messinese, dove alle difficoltà generali del mercato del lavoro si aggiungono debolezze economiche, carenze nei servizi sociali e insufficienti politiche di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Il risultato è un sistema che continua a scaricare sulle donne gran parte del lavoro di cura, limitandone le opportunità professionali e rafforzando dinamiche di disuguaglianza economica e sociale.

Attraverso questo lavoro di analisi, la CGIL di Messina intende contribuire a una riflessione pubblica più ampia, fondata su dati ed esperienze, con l'obiettivo di individuare possibili azioni e politiche territoriali capaci di ridurre il divario di genere e promuovere un lavoro più giusto, stabile e di qualità. Promuovere l'occupazione femminile non è soltanto una questione di equità: è una condizione essenziale per lo sviluppo economico, sociale e culturale del territorio. Investire nel lavoro delle donne significa rafforzare l'autonomia delle persone, sostenere le famiglie, migliorare la qualità della vita e costruire una società più inclusiva. La piena partecipazione delle donne alla vita economica e sociale non è solo un obiettivo di giustizia, ma una condizione imprescindibile per lo sviluppo sostenibile.

Questa analisi non si limita a descrivere criticità, ma propone un quadro interpretativo utile alla programmazione territoriale e alla definizione di politiche pubbliche integrate. Il report rappresenta uno strumento di lavoro per Istituzioni, parti sociali, sistema educativo e attori economici, chiamati ad un impegno condiviso per la costruzione di un territorio più equo e inclusivo.

Introduzione

di Stefania Radici, Segretaria confederale CGIL Messina
responsabile Mercato del Lavoro, Welfare e Contrattazione sociale
e territoriale e curatrice del Report

Tutto il percorso di vita delle donne è segnato da condizioni penalizzanti che si manifestano plasticamente nel mercato del lavoro ed incidono sull'indipendenza economica in età lavorativa e la sicurezza economica nella vecchiaia. Tali condizioni ostacolano l'accesso al mercato del lavoro, la possibilità di rimanerci con continuità, aggiornarsi e fare carriera. Nella nostra provincia, le donne prevalgono in settori economici che generano meno ricchezza (commercio, turismo, pulizie, cura alla persona), hanno per lo più rapporti a tempo parziale (il 60% delle dipendenti sono part-time), contratti precari (l'84,2% delle assunzioni del 2024 è stato a termine, di breve e brevissima durata), percepiscono retribuzioni più basse degli uomini anche a parità di inquadramento (il 27% in meno nel privato), risentono di un lavoro di cura scaricato quasi esclusivamente su di loro in un contesto in cui i servizi territoriali sono molto lacunosi. Su 100 donne tra i 15 ed i 64 anni solo il 35,4% lavora. Sono tante, troppe le donne che non lavorano. La maternità incide nella perdita del lavoro o nella flessione del salario, ma anche in assenza di figli si registrano disparità e disuguaglianze di genere.

Tali disuguaglianze di genere sono direttamente connesse ad un impianto culturale, caratterizzato da norme non scritte, che assegnano alle donne un ruolo nella società diverso da quello degli uomini e nel tempo influenzano aspettative, opportunità, comportamenti e decisioni individuali e collettive. Norme, che sono state trasmesse di generazione in generazione ed interiorizzate, tanto da essere considerate normali (ma non per questo giuste).

Tradizionalmente alle donne sono attribuite responsabilità nella sfera privata e domestica, agli uomini nella sfera pubblica e produttiva. "Da me comanda mia moglie", è una frase che sentiamo spesso e che mistifica, edulcorandola, la realtà di donne che decidono il pranzo della domenica, la marca del detersivo o l'arredo domestico, ma non hanno alcun potere decisionale in merito a carriere, stipendi, corpi, libertà.

Tenere la metà della popolazione ai margini della società, relegata a ruoli ben circoscritti, non è solo un'ingiustizia sociale intollerabile, è anche un enorme limite allo sviluppo economico del nostro Paese e del nostro territorio in particolare.

È necessario costruire un sistema integrato di politiche pubbliche e territoriali capace di accompagnare le donne lungo tutto il percorso di crescita, formazione e inserimento nel lavoro e nella società. E per farlo occorre costruire visioni condivise e partecipate sulle sfide da affrontare e le azioni da intraprendere, fondate su coordinamento interistituzionale, costruzione di reti multiattoriali nel territorio e coinvolgimento attivo nei processi decisionali. Non è sufficiente un insieme di interventi frammentati, scoordinati e di breve respiro, né sono efficaci misure generali e

categoriali rivolte alle donne come fossero un gruppo omogeneo: serve una strategia di sistema che valorizzi le specificità delle diverse condizioni femminili e le peculiarità della dimensione territoriale e di contesto.

La CGIL di Messina ha prodotto il presente report con l'obiettivo di consegnare alle Istituzioni pubbliche, alle forze politiche e sociali, al mondo dell'educazione e della cultura, al sistema delle imprese, al mondo associativo uno strumento di conoscenza sulla condizione delle donne nel mercato del lavoro nella provincia di Messina, sulle cause e gli effetti di tale condizione, ma anche con l'obiettivo di fare appello alla corresponsabilità affinché insieme, in sinergia, si lavori alla definizione di politiche di sistema, misure strutturali, servizi efficienti ed efficaci. Occorre un'ottica integrata e finalizzata a promuovere la partecipazione delle donne alla vita democratica, economica e sociale del territorio, aumentare la quantità e la qualità dell'occupazione femminile, garantire le pari opportunità ed il diritto ad essere autonome ed autodeterminarsi.

I dati qui riportati sono il riflesso di chi siamo, ma anche di chi possiamo diventare, se lo vogliamo, insieme. Il report presenta le nostre proposte d'azione. Le poniamo all'attenzione degli attori del territorio, affinché ne scaturisca un confronto, un dialogo, un coordinamento ed un'azione concreta.

Nessuno è fragile in sé e per sé: la fragilità non è una caratteristica dell'individuo, ma è la condizione in cui esso si può trovare. Sta a tutte e tutti noi cambiare quella condizione e riconoscere diritti, tutele ed opportunità alle donne.

REPORT

Le donne costituiscono il 51,6% della popolazione complessiva nella provincia di Messina (307.370 contro 288.777 di uomini su un totale di 596.147).

Nella fascia di età 15-64 anni, ossia il range di età preso a riferimento dall'ISTAT per il tasso di occupazione, soltanto il 35,4% delle donne lavora, a fronte del 58,3% relativo agli uomini: 22,9 punti percentuali di scarto.

Tasso di occupazione – Provincia di Messina (ISTAT)

Tempo	2023			2024		
Sesso	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Età						
15-24 anni	18,6	12,9	15,8	23,4	8,2	15,7
18-29 anni	37,0	28,2	32,9	42,8	20,9	32,2
15-29 anni	30,9	21,8	26,5	34,8	17,4	26,3
25-34 anni	58,4	41,6	50,1	61,3	35,1	48,7
15-34 anni	39,3	28,0	33,8	43,7	22,1	33,1
35-44 anni	66,7	44,3	55,5	67,4	45,9	56,2
35-49 anni	67,4	43,1	55,0	70,0	46,3	58,0
45-54 anni	67,0	40,7	53,3	73,5	45,6	59,4
55-64 anni	58,2	33,1	45,1	57,1	34,8	45,6
50-64 anni	60,7	35,7	47,6	62,0	37,8	49,4
50-74 anni	43,1	24,3	33,3	43,6	27,7	35,3
15-64 anni	55,4	35,5	45,3	58,3	35,4	46,7
20-64 anni	59,4	38,4	48,8	62,2	38,4	50,2

Dalla tabella di cui sopra emerge che il tasso di occupazione femminile, già di per sé basso, è particolarmente contenuto ed in diminuzione nelle fasce più giovani, a testimoniare le crescenti difficoltà delle donne ad accedere al mercato del lavoro.

Nel 2024, sul totale delle attivazioni di nuovi rapporti di lavoro, soltanto il 6% del totale hanno riguardato donne assunte a tempo indeterminato (4.461 assunzioni su un totale di 73.463 assunzioni e nello stesso anno si sono registrate 5.260 cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato).

A fronte di 4.461 assunzioni a tempo indeterminato, 23.710 sono state le assunzioni a termine, di breve e brevissima durata (pari all'84,2% delle assunzioni riguardanti donne).

Assunzioni nel 2024 – dati provinciali (INPS)

	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Stagionale	In somministrazione	Con contratto intermittente
Femmine	4.461	14.858	7.503	595	754
Maschi	7.460	26.523	9.045	1.049	1.215
Totale	11.921	41.381	16.548	1.644	1.969

Inoltre, per le donne 7 assunzioni su 10 sono state part-time. Si tratta per lo più di part-time involontario, ossia chi ha avuto un contratto a tempo parziale, lo cercava a tempo pieno, ma non trovandolo, ha accettato per necessità - o ha subito per assenza di altre possibilità - il tempo parziale.

Assunzioni part-time nel 2024 – dati provinciali (INPS)

Femmine	19.684	69,9% del totale
Maschi	16.535	36,5% del totale
Totale	36.219	49,3% del totale

Nella nostra provincia il 60,1% delle donne dipendenti è part-time (21.277 su 35.388); gli uomini part-time sono invece il 28,8% (15.502 su 53.752).

Lo squilibrio nell'utilizzo del part time testimonia la dinamica socioculturale che attribuisce alle donne la responsabilità prevalente del lavoro familiare. Una responsabilità, che tuttavia, non sempre il tempo parziale aiuta a gestire, anzi spesso complica il delicato equilibrio con la vita familiare e le esigenze di cura. In presenza di clausole flessibili ed elastiche, infatti, l'orario di lavoro viene allungato secondo la necessità del datore di lavoro, trasformato "di fatto" in un full-time all'occorrenza, in presenza di picchi di lavoro, o viene spostato di giorni e fasce orarie, inchiodando le donne ad una gestione estemporanea degli impegni lavorativi e le responsabilità familiari. Inoltre, il part-time è utilizzato in maniera strutturale nei settori ad alta prevalenza femminile, quali commercio, turismo, pulizie, assistenza e cura alla persona.

Le donne dunque, nel mercato del lavoro entrano con una doppia penalizzazione, dovuta alla forma precaria contrattuale e alla forma oraria ridotta. Lavoro a termine e lavoro a tempo parziale si traducono in retribuzioni basse e discontinue.

Le donne percepiscono stipendi inferiori di oltre 27 punti percentuali rispetto agli uomini. In media, nei settori privati, le donne percepiscono 59,7 euro al giorno, a fronte degli 81,9 euro degli uomini (22,2 euro in meno).

Le differenze si registrano in tutti i settori economici (tranne nel settore dell'estrazione/lavorazioni di minerali da cave e miniere per via delle mansioni svolte, più amministrative per loro, più manuali per gli uomini. Tuttavia, esso non è un settore ad alta partecipazione femminile).

Retribuzioni/Redditi medi giornalieri per settori economici dei dipendenti privati - dati provinciali (INPS)

Settore economico	Femmine	Maschi	Delta in Euro	Delta in Percentuale
Estrazione di minerali	165,7	154,3	11,4	7,39
Attività manifatturiere	64,7	90,7	-26	-28,67
Fornitura di energia	125,5	167,3	-41,8	-24,99
Forniture di acqua	87,7	94,8	-7,1	-7,49
Costruzioni	71,6	87,7	-16,1	-18,36
Commercio	56,7	67,3	-10,6	-15,75
Trasporto e magazzinaggio	94,7	101,5	-6,8	-6,70
Servizi alloggio e ristorazione	52	62,2	-10,2	-16,40
Attività finanziarie	113,7	158,9	-45,2	-28,45
Attività immobiliari	48,2	63,2	-15	-23,73
Attività professionali	57,8	73,9	-16,1	-21,79
Noleggio e servizi imprese	48,3	70,1	-21,8	-31,10
Sanità e assistenza sociale	54,5	73,2	-18,7	-25,55
Attività artistiche	59,5	70,3	-10,8	-15,36
Altre attività di servizi	46,7	67,9	-21,2	-31,22
Servizi informazione e comunicazione	66	91,1	-25,1	-27,55
Lavoro domestico	46,3	54,4	-8,1	-14,89
Istruzione	67,8	72,4	-4,6	-6,35
Totale medio	59,7	81,9	-22,2	-27,11

Nei settori pubblici la differenza è di 27,2 euro (il 19%), 113,2 euro contro 140,4 euro. Il gap è più ampio nelle amministrazioni locali, nelle forze dell'ordine, nel servizio sanitario e nell'Università, meno nella scuola).

Retribuzioni/Redditi medi giornalieri per settori economici dei dipendenti pubblici - dati provinciali (INPS)

Gruppo contrattuale	Femmine	Maschi	Delta in Euro	Delta in Percentuale
Amministrazioni Centrali	144,2	150,9	-6,7	-4,44
Amministrazioni locali	84,2	99,6	-15,4	-15,46
Forze Armate e Polizia	145,8	162,6	-16,8	-10,33
Scuola	101,4	98,7	2,7	2,74
Servizio Sanitario	136,4	163,8	-27,4	-16,73
Università ed enti di ricerca	172,4	188,8	-16,4	-8,69
Altro	146,8	157,6	-10,8	-6,85
Totale medio	113,2	140,4	-27,2	-19,37

Il gender pay gap deriva sia dalla specificità produttiva dei settori economici in cui le donne prevalgono, che sono comparti economici a minor valore aggiunto e quindi a più basse retribuzioni (commercio, turismo, terziario arretrato), le tipologie contrattuali applicate, spesso precarie e part-time, e quindi il numero di giornate lavorate, l'inquadramento contrattuale, la qualifica professionale e le mansioni svolte, ma anche altri elementi come i trattamenti individuali ed il lavoro straordinario.

Registriamo una segregazione orizzontale (relativa ai comparti economici in cui le donne trovano maggiori opportunità di lavoro) che si combina con la segregazione verticale (relativa alle posizioni nella gerarchia di potere). L'accesso alle posizioni apicali e di responsabilità manageriale continua a essere prevalentemente appannaggio degli uomini, evidenziando la persistenza di un modello professionale e organizzativo ancora caratterizzato da una limitata presenza femminile nei ruoli di comando.

Anche a parità di tipologia contrattuale, di orario e di livello di inquadramento, tuttavia, registriamo un gap retributivo, connesso al fatto che il nostro modello produttivo premia più la presenza fisica sul luogo di lavoro che il raggiungimento degli obiettivi, ed in particolare la massima disponibilità in termini di mobilità o di nastro orario. Questo grava sulle donne che non sono nelle condizioni di poter prestare straordinari, andare in trasferta, fare missioni lontano da casa, per via di un modello familiare in cui permangono squilibri nella ripartizione del lavoro di cura e alla luce degli insufficienti servizi a sostegno delle famiglie.

Abbiamo pochi asili-nido e servizi integrativi rispetto al numero di persone che ne avrebbero diritto. Nonostante ci sia un obiettivo di servizio fissato quale LEP (Livello Essenziale delle Prestazioni) che prevede di garantire almeno 33 posti negli asili nido ogni 100 bambini 0-2 anni entro il 2027 (obiettivo che dovrà salire a 45 posti entro il 2030), in base ai dati ISTAT vi sono 15 posti ogni 100 bambini nella provincia di Messina (pari a 1.865 posti autorizzati a fronte di 12.160 bambini) e 6 posti ogni 100 bambini nel Comune capoluogo (269 posti autorizzati a fronte di un numero di 4.414 bambini). Si tratta di un servizio che è sempre più richiesto dalla famiglie. Ne è prova il crescente ricorso al bonus asilo nido. Dal 2020 al 2024 il numero di beneficiari di bonus asilo nido in Sicilia è aumentato in modo significativo passando da 14.966 (importo medio di 166 euro) a 34.169 (importo medio 202 euro), nonostante la diminuzione delle nascite. Precisiamo che i nidi, oltre a tornare utili alle famiglie, sono fondamentali per lo sviluppo sociale ed emotivo del/la bambino/a: spazi educativi forieri di esperienze pedagogiche e scambi relazionali preziosi per la crescita.

Il tempo pieno nelle strutture per l'infanzia e nella scuola primaria è ancora molto limitato: nell'infanzia le liste di attesa per le sezioni a tempo pieno sono ogni anno lunghissime; solo il 22% delle scuole in Sicilia ha il tempo prolungato. Le scuole, nonostante le ingenti somme messe a disposizione dal PNRR ai Comuni, continuano a non avere mense, palestre e spazi adatti ad accogliere gli alunni per l'intera giornata.

I servizi sociali, socio-assistenziali e socio-sanitari per persone anziane, disabili e non autosufficienti sono ancora molto limitati rispetto ad una popolazione che invecchia e vede aumentare il bisogno di assistenza domiciliare.

I congedi parentali sono pagati poco e scarsamente utilizzati dai padri: a livello regionale, nel 2024, le giornate di congedo parentale utilizzate dalle donne sono state 613.334, contro 243.001 degli uomini dipendenti del settore privato.

I permessi per malattia del figlio sono solo 5 l’anno dai 3 agli 8 anni del figlio e non sono pagati.

Tra i fattori che determinano le disparità nel lavoro la maternità è certamente quello decisivo. Essa produce ricadute permanenti, in termini di percorsi professionali e di reddito. Il gap retributivo, infatti, raddoppia in presenza di figli in età prescolare. Il lavoro delle donne continua ad essere considerato secondario ed accessorio in famiglia, rispetto a quello principale del padre, qualcosa a cui è possibile rinunciare di fronte ai prioritari doveri di cura della famiglia.

Notevoli differenze di genere si registrano nel tasso di disoccupazione.

Tasso di disoccupazione – dati provinciali (ISTAT)

	2023			2024		
Sesso	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Età						
15-24 anni	42,9	41,7	42,4	29,7	40,9	33,0
25-34 anni	22,0	28,6	24,8	19,5	34,5	25,4
15-34 anni	27,9	31,9	29,6	22,3	35,7	27,3
35-49 anni	15,6	22,4	18,4	12,1	20,4	15,6
20-64 anni	17,4	21,7	19,1	13,5	20,3	16,2
15-64 anni	18,2	22,1	19,8	13,6	20,6	16,4
15-74 anni	17,7	21,8	19,3	13,3	19,8	15,9
50-74 anni	12,5	13,0	12,7	7,8	9,5	8,5

Il dato mostra chiaramente come aumentino in misura significativa le disoccupate giovani tra i 15 ed i 34 anni, ed in particolare tra i 25 ed i 34 anni (+ 5,9%): donne, che cercano lavoro, ma non lo trovano.

A queste si aggiungono le disoccupate che hanno perso il lavoro e percepiscono un’indennità di disoccupazione, la NASpI, destinata ai lavoratori subordinati che perdono involontariamente l’occupazione.

NASpI – domande accolte nel 2024 (INPS)

	Femmine	Maschi	Totale
2024	15.162	15.933	31.095
2023	14.026	15.079	29.105
Incremento	+8.10%	+5.66%	+6.84%

Tra il 2023 ed il 2024, in un contesto di incremento complessivo del sussidio, le donne hanno registrato un incremento maggiore, a testimoniare la maggiore incidenza di interruzioni dei rapporti di lavoro o di condizioni occupazionali instabili tra la componente femminile della forza lavoro.

Un altro dato importante per comprendere la condizione delle donne è l'inattività.

Tasso di inattività – dati provinciali (ISTAT)

Tempo	2023			2024		
Sesso	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Età						
15-24 anni	67,5	77,8	72,5	66,8	86,2	76,5
18-29 anni	45,5	57,4	51,1	43,9	66,4	54,7
15-29 anni	54,6	66,9	60,6	54,0	72,1	62,7
25-34 anni	25,2	41,7	33,3	23,8	46,4	34,7
15-34 anni	45,5	58,8	52,0	43,7	65,7	54,5
35-44 anni	20,6	43,6	32,1	21,6	41,0	31,7
35-49 anni	20,1	44,5	32,5	20,4	41,8	31,2
45-54 anni	20,3	48,3	34,8	19,3	46,1	32,9
55-64 anni	34,4	63,0	49,4	37,8	61,9	50,3
50-64 anni	29,9	58,7	44,9	32,3	57,7	45,5
20-64 anni	28,2	50,9	39,7	28,1	51,9	40,1
15-64 anni	32,3	54,5	43,5	32,5	55,4	44,1
55-74 anni	59,1	78,2	69,1	60,9	74,8	68,2
15-74 anni	41,5	61,7	51,8	41,9	61,5	51,9
15 anni e più	48,3	67,6	58,4	48,8	67,5	58,5
15-89 anni	47,8	67,0	57,7	48,2	66,9	57,9
50-74 anni	50,7	72,1	61,9	52,7	69,4	61,4

Al netto di coloro che sono inattivi/e perché percepiscono la pensione o perché studiano, i motivi di inattività sono riconducibili a motivi familiari e scoraggiamento. Per le donne, il motivo principale è legato alla cura della famiglia.

Se guardiamo ai dati sulle famiglie e le coppie, rileviamo che in Sicilia su 1.497.000 famiglie con almeno un 15-64enne, le famiglie monoreddito sono 692.000, di cui 488.000 con 1 solo occupato maschio, e solo 357.000 con due o più occupati; delle 851.000 coppie con la donna di 25-64 anni, 389.000 sono monoreddito, e solo 66.000 di queste vedono la donna occupata.

Le donne continuano a farsi carico della maggior parte del lavoro di cura, sia quando non lavorano, perché vi rinunciano, sia quando lavorano, perché la condivisione degli oneri di cura, ossia la ripartizione equa del lavoro di cura, è ancora una chimera, così come la presa in carico del lavoro di cura da parte del sistema pubblico quale questione di interesse sociale.

Tra le donne inattive, ci sono anche tante donne tra i 15 ed i 29 anni che non studiano né lavorano. Le donne NEET (*Not engaged in Education, Employment or Training*) sono più degli uomini NEET. In Sicilia si registra il dato peggiore per le donne (27,4% a fronte del 16,6% nazionale) contro il 24,2% degli uomini (a fronte del 13,8% nazionale)

L'alto tasso di NEET è in parte legato all'elevato tasso di abbandono scolastico, che nel 2024 in Sicilia è stato circa il 16% tra i giovani tra i 18 ed i 24 anni (ben sopra la media nazionale del 9,8%); in parte alla difficoltà di trovare un lavoro adeguato alle proprie competenze e titoli.

Nella provincia di Messina solo 22 persone su 100 tra i 25 ed i 39 anni hanno un titolo di studio terziario (laurea); 55 persone su 100 tra i 25 ed i 64 anni hanno almeno il diploma; 28 persone su 100 tra i 25 ed i 49 anni hanno abbandonato precocemente gli studi ed oggi sono analfabeti, senza titolo di studio o con licenza elementare o media.

I dati ISTAT sul tasso di occupazione in base al titolo di studio mostrano che maggiore è il titolo di studio, maggiore è la possibilità di inserirsi nel mercato del lavoro. Tra i laureati, la percentuale di occupati è pari al 75,1% nel Mezzogiorno (83,1% in Italia); per i diplomati è il 53,8% (67,2% in Italia); per chi non ha nessun titolo o ha la licenza di scuola elementare o media è pari al 34% (43,1% in Italia). Le percentuali scendono però se consideriamo le donne: 71,4% se laureate (80,7% in Italia); 40,2% se diplomate (57,6% in Italia); 17,2% senza diploma (28,6% in Italia).

A parità di titolo di studio le donne incontrano maggiori difficoltà ad accedere al mercato e a rimanerci. Nel contesto lavorativo e professionale vengono capovolti e contraddetti i valori di merito espressi in ambito scolastico e formativo. Si registra infatti una maggiore quota di persone sovraistruite tra le donne rispetto agli uomini, ossia persone che possiedono un livello di studio e competenze superiori rispetto alle mansioni lavorative svolte. Una disparità, che suggerisce percorsi di carriera per le donne che non riflettono pienamente il livello di istruzione conseguito.

Se analizziamo il dato Almalaurea delle persone laureate all'Ateneo di Messina nel 2024, rileviamo che in tutte le aree disciplinari, comprese quelle STEM, le donne che si sono laureate sono più degli uomini.

Laureati all'Ateneo di Messina nel 2024 (Dati Almalaurea)

Area disciplinare	Totale	Uomini	Donne
Artistico, letteraria, educazione	534	100	434
Economica, giuridica e sociale	1.008	283	725
Sanitaria ed agroveterinaria	1.391	561	830
STEM	593	294	299

Aumentano le donne laureate ed aumentano i flussi migratori in uscita. Nel periodo 2004-2024 si è registrata una crescita del volume delle emigrazioni sia maschili che femminili. Nel 2024 le donne costituiscono circa il 49% del totale. Aumentano le donne in età lavorativa che lasciano Messina, segnale di una crescente mobilità femminile legata a motivazioni formative o professionali, ma anche le donne in età di pensione che lasciano la provincia per seguire figli e nipoti che vivono fuori.

Emigrati dalla provincia di Messina (ISTAT)

Tempo		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2014-2024	Delta %
Sesso	Età													
Maschi	Fino a 17 anni	883	836	866	875	919	896	854	807	894	879	786	9.495	-11,0
	18-39 anni	2.481	2.317	2.453	2.504	2.704	2.914	2.720	2.479	2.921	2.969	3.179	29.641	28,1
	40-64 anni	1.388	1.348	1.399	1.535	1.535	1.637	1.454	1.544	1.564	1.722	1.695	16.821	22,1
	65 anni e più	458	438	450	455	481	477	473	523	501	568	564	5.388	23,1
	Totale	5.210	4.939	5.168	5.369	5.639	5.924	5.501	5.353	5.880	6.138	6.224	61.345	19,5
Femmine	Fino a 17 anni	802	815	783	819	850	869	818	749	854	830	842	9.031	5,0
	18-39 anni	2.530	2.348	2.628	2.617	2.758	3.037	2.604	2.590	2.936	2.987	2.893	29.928	14,3
	40-64 anni	1.200	1.121	1.283	1.313	1.353	1.378	1.313	1.365	1.437	1.459	1.562	14.784	30,2
	65 anni e più	492	548	608	577	568	604	456	579	629	653	660	6.374	34,1
	Totale	5.024	4.832	5.302	5.326	5.529	5.888	5.191	5.283	5.856	5.929	5.957	60.117	18,6
Totale	Fino a 17 anni	1.685	1.651	1.649	1.694	1.769	1.765	1.672	1.556	1.748	1.709	1.628	18.526	-3,4
	18-39 anni	5.011	4.665	5.081	5.121	5.462	5.951	5.324	5.069	5.857	5.956	6.072	59.569	21,2
	40-64 anni	2.588	2.469	2.682	2.848	2.888	3.015	2.767	2.909	3.001	3.181	3.257	31.605	25,9
	65 anni e più	950	986	1.058	1.032	1.049	1.081	929	1.102	1.130	1.221	1.224	11.762	28,8
	Totale	10.234	9.771	10.470	10.695	11.168	11.812	10.692	10.636	11.736	12.067	12.181	121.462	19,0

La nostra provincia perde sempre più giovani, la parte di popolazione che dovrebbe essere considerata la risorsa principale su cui investire per produrre innovazione, crescita, sviluppo. A loro sono spesso riservate condizioni di lavoro precarie e poco retribuite in nome di una gavetta sine die. I giovani vivono condizioni, che non solo mortificano percorsi formativi e competenze, ma generano ansie e preoccupazioni che inficiano la possibilità di costruire un progetto di vita autonoma.

Non a caso, assistiamo a quello che lo Svimez chiama “l’esodo dei giovani” con riferimento ai giovani neo-laureati che dal Sud si dirigono verso il Centro Nord e dal Centro Nord verso l’estero, con il risultato che il territorio perde la possibilità di fruire dei frutti dell’investimento fatto in formazione.

Nella struttura per età della popolazione provinciale, la fascia giovanile è quella che si assottiglia sempre di più per il combinato disposto di denatalità e emigrazione giovanile, accompagnato da una scarsa capacità di attrarre giovani dall’Italia e dall’estero. Meno giovani che fanno figli, più giovani che vanno via. Questo significa meno potenziali lavoratori: a fronte di due uscite c’è un potenziale ingresso. La platea di lavoratori/trici in cerca di lavoro si va a restringere e questo spiega, in parte, il mismatch tra domanda e offerta di lavoro, spesso segnalato dalle imprese. Meno lavoratori/trici occupati significa meno potenziali genitori, meno persone che decidono di metter su famiglia, anche in considerazione delle condizioni di lavoro povere e precarie. Meno genitori equivale a meno figli/e, in un vortice di spopolamento o “degiovanimento” della popolazione per dirla con il demografo Rosina. In assenza di politiche mirate, ossia politiche per un inserimento dignitoso nel mercato del lavoro e politiche che facilitino ed accompagnino l’autonomia e le scelte di genitorialità dei giovani, il nostro territorio avrà sempre meno abitanti. Una situazione che si tradurrà (si sta già traducendo) nel ridimensionamento (o nella chiusura) di servizi pubblici, finanziati in ragione del numero di abitanti (scuole e servizi sanitari in primis), ma anche servizi ed attività private (servizi postali,

bancari, esercizi commerciali, attività produttive). Si tratta di una situazione che già vivono molte aree interne e periferiche della nostra provincia che si stanno svuotando e desertificando.

Tornando alle disparità di genere, evidenziamo che le differenze retributive non influiscono soltanto sull'indipendenza sul lavoro, ma si riflettono anche sugli assegni pensionistici, condizionando l'autonomia e il benessere delle donne lungo tutto l'arco della vita. Nelle pensioni dei dipendenti privati registriamo una differenza di 575,9 euro (808,8 euro per le donne a fronte di 1.384,7 euro per gli uomini) e di 684,6 euro nel pubblico (1.913,9 donne vs 2.598,5 uomini nel pubblico).

Sebbene le donne siano numericamente superiori tra i beneficiari di pensioni (89.085 donne a fronte di 81.313 uomini per un totale di 170.398 pensionati INPS), permangono significative differenze negli importi erogati.

Importo medio pensioni IVS vigenti nel 2024 – dati provinciali (INPS)

Gestione/Sezione	Trattamento	Femmine	Maschi	Differenza
Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti	Anzianità/Anticipate	1336,9	2098,3	
	Vecchiaia	789,0	1164,4	
	Invalidità	663,8	870,3	
	Superstiti	757,5	539,3	
Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti	IMPORTO MEDIO MENSILE	808,8	1384,7	-575,9
Dipendenti Pubblici	Anzianità/Anticipate	2417,2	2786,8	
	Vecchiaia	2006,2	2704,9	
	Invalidità	1937,4	2644,9	
	Superstiti	1311,5	877,5	
Dipendenti Pubblici	IMPORTO MEDIO MENSILE	1913,9	2598,5	-684,6
Lavoratori Parasubordinati	Vecchiaia	753,6	881,4	
	Invalidità	307,8	495,5	
	Superstiti	248,6	163,6	
Lavoratori Parasubordinati	IMPORTO MEDIO MENSILE	410,3	832,4	-422,1
Lavoratori Autonomi	Anzianità/Anticipate	1168,9	1318,8	
	Vecchiaia	743,9	915,3	
	Invalidità	568,9	706,9	
	Superstiti	585,3	470,8	
Lavoratori Autonomi	IMPORTO MEDIO MENSILE	672,8	1007,4	-334,6
Altre Previdenziali	Anzianità/Anticipate	2233,6	2396,0	
	Vecchiaia	1424,0	1863,0	
	Invalidità	1295,1	1528,6	
	Superstiti	1185,8	815,9	
Altre Previdenziali	IMPORTO MEDIO MENSILE	1439,4	2173,8	-734,4

Nel lavoro dipendente privato, le pensioni per le donne sono del 41,6% inferiori rispetto a quelle degli uomini. Nel lavoro dipendente pubblico, le pensioni delle donne sono il 26,3% in meno. Nel lavoro parasubordinato, il 50,7% in meno. Nel lavoro autonomo il 33,2% in meno.

Le donne prevalgono numericamente nelle prestazioni pensionistiche di vecchiaia e ai superstiti. Il numero limitato delle donne che beneficiano della pensione di anzianità/anticipata (14.270 donne, il 16% del totale delle pensioni di donne; a fronte di 30.952 uomini, il 43% del totale delle pensioni di uomini) evidenzia le difficoltà delle donne a raggiungere gli alti requisiti contributivi previsti, a causa della discontinuità che caratterizza il loro percorso lavorativo. I dati delle pensioni sono, infatti, il riflesso di una condizione di svantaggio che le donne vivono nel mercato del lavoro.

Pensionati INPS per genere e tipologia nel 2024 – dati provinciali (INPS)*

Genere	Pensionati IVS	Beneficiari di pensioni o assegni sociali	Beneficiari di pensioni di invalidità civile e/o indennità di accompagnamento
Femmine	68.102	9.672	31.444
Maschi	64.957	6.377	22.903
Totale	133.059	16.049	54.347

*Si noti che uno stesso individuo può cumulare pensioni diverse, di conseguenza le platee di cui sopra non sono del tutto distinte, ma in parte sovrapposte.

Le dinamiche discriminatorie che attraversano la vita delle donne generano violenze che si manifestano sotto vari aspetti, dentro e fuori i luoghi di lavoro: fisiche, sessuali, psicologiche, emotive, economiche. Violenze, talvolta sommerse sotto il velo della presunta normalità, talvolta manifeste, talvolta segnalate o denunciate, talvolta sottaciute per paura di ritorsioni o sfiducia nel sistema. Le violenze di genere sono trasversali all'età, alla condizione economica e sociale e alla provenienza geografica. Riconoscere, prevenire, contrastare le violenze e supportare le donne che ne sono vittime è un dovere pubblico, a cui la comunità, nella sua interezza, deve adempiere. Non si tratta di fatti privati, legati alla singola persona, ma di dinamiche relazionali proprie di una società che non riconosce la parità di genere. I femminicidi ne sono l'estrema manifestazione. Non c'è nulla di episodico nel femminicidio, esso non è l'effetto collaterale di un conflitto di coppia, è il sintomo di una cultura patriarcale e misogina, in cui la volontà della donna è sistematicamente ignorata e calpestata.

Ogni persona ha diritto a costruire il suo percorso di vita, fuori da luoghi comuni, stereotipi, scelte indotte e binari predeterminati. Un diritto che non basta enunciare, va praticato da tutti/e e da ciascuno/a in ogni ambito del vivere quotidiano.

Visioni ed azioni del Coordinamento donne CGIL

di Marcella Magistro, Segretaria confederale CGIL Messina
responsabile per le Politiche di Genere e del Coordinamento Donne

Le politiche di genere sono una responsabilità sociale e la contrattazione di genere è una delle pratiche basilari e strumento sindacale fondamentale per promuovere la parità nei luoghi di lavoro, intervenendo su salari, organizzazione del lavoro e conciliazione vita-lavoro, e nel territorio con tavoli appositi, e proposte concrete, per una cultura inclusiva e di convivenza tra i generi, senza stereotipi, violenze e discriminazioni.

L'obiettivo è il raggiungimento della parità reale tra uomini e donne nei luoghi di lavoro e nei luoghi di residenza (territorio, città) per garantire stesse opportunità, e mettendo in pratica i principi femministi di giustizia sociale, autodeterminazione, intergenerazionali e intersezionali, contro ogni struttura patriarcale.

Per il sindacato la preparazione di piattaforme e proposte provinciali, regionali e nazionali, redatte con le assemblee delle categorie e confederali e con i coordinamenti donne, possono essere come delle linee guida rispetto a proposte di genere, da realizzare, ove sia necessario riequilibrare la parità.

Si chiede accesso paritario a risorse, istruzione, lavoro, ruoli apicali e decisionali, riduzione del gender gap, una società della cura, che include reti sociali, spazi verdi, luoghi di aggregazione, politiche che riducono le disuguaglianze, e creano benessere psicofisico, una redistribuzione equa della cura tra donne, uomini, famiglie e Stato, l'adozione di politiche di genere che, nel rispetto delle diversità, comprendano solidarietà e giustizia sociale per cambiare le relazioni di potere esistenti che, ancora oggi, vedono una violenza maschile verso le donne come espressione di potere, prevaricazione e possesso.

Serve cambiare la narrazione anche perché spesso le donne vengono narrate solo come vittime, come nei femminicidi, violenza maschile sistemica e strutturale, da combattere e fermare con ogni azione politica e culturale possibile, perché responsabilità sociale.

Quindi servono visioni, contesti, luoghi e città a misura delle donne per cambiare la narrazione e innescare un cambiamento reale, fatto di luoghi pensati e costruiti che tengano conto delle esigenze femminili, spesso ignorate dall'urbanistica tradizionale, e progetti per colmare il gap narrativo aumentando le voci delle donne, per un'effettiva uguaglianza e autodeterminazione.

Ragionare sui temi della parità di genere e chiedere azioni concrete (come norme antidiscriminatorie) sia a livello istituzionale (normative) che come cambiamento culturale, è la strada corretta per riuscire a trasformare le relazioni di potere nella società, per un percorso di parità, per garantire il diritto all'autodeterminazione, inclusa la salute sessuale e riproduttiva.

E' fondamentale la partecipazione attiva del sindacato nella definizione di clausole contrattuali che promuovono la parità e l'inclusione, con la contrattazione collettiva nazionale e aziendale, da agire nei CCNL e nella contrattazione di secondo livello e territoriale, con forme indirizzate alle istituzioni, ma anche con iniziative di prossimità che possano coinvolgere i quartieri e le persone che ci vivono, diventando strumento di trasformazione culturale esercitata e condivisa.

Nella strategia UE 2026-2030 il Focus è sulla lotta alla violenza di genere, la riduzione dei divari pensionistici e la promozione della presenza femminile nei settori strategici, quindi raccogliere dati e agire proposte, anche a livello locale, assume un significato importante per i diritti delle donne, i diritti sociali, e anche per le persone e l'ambito LGBTQIA+ per il quale servono azioni mirate per rispetto, identità, inclusività, accesso al lavoro e per servizi pubblici che possano garantire ogni diritto di parità e convivenza delle differenze.

Serve assicurare quote di assunzione per le donne (es. 30% nel PNRR) e misure che includono la lotta a molestie e discriminazioni, oltre che a promuovere l'inclusività e la convivenza, rispetto al genere, senza abilismo e ageismo, in una visione intergenerazionale e intersezionale-

La contrattazione riveste un ruolo cruciale nel definire parametri vincolanti per garantire pari opportunità e trattamento, in linea con le direttive europee e la Costituzione italiana.

Nessun luogo è esente da disparità e discriminazioni di genere, anche quelli dove la manodopera è a maggioranza femminile, sia nel settore pubblico che privato e nel terziario in generale, nel sistema degli appalti e nel lavoro autonomo, per questo emerge la necessità di ascolto e confronto per far emergere le disparità e riequilibrare la parità tra chi lavora con trattamenti diversi economici e normativi, favorendo la stabilizzazione e la parità di genere.

Nel territorio è fondamentale avere i servizi necessari alle donne e alle persone in generale, non ultimi, bagni pubblici, distribuiti in modo equo in città, per le donne e le persone che attraversano i luoghi, sia per lavoro sia per motivi personali, familiari o ludici.

Si deve realizzare la contrattazione di genere, in un contesto, come Messina, città di mare, anche per l'accesso libero e sostenibile alle spiagge urbane, come luoghi territoriali da vivere e raggiungere con i mezzi pubblici, gratuiti, per le donne e le famiglie, e come spazi naturalistici, sostenibili e di socialità, inoltre per i servizi al femminile e per la famiglie, monitorare l'applicazione della legge 405/1975 dei consultori, perché dovremmo averne uno ogni 20.000 abitanti e uno ogni 10.000 abitanti nelle zone interne e ad oggi questo presidio gratuito, laico e di comunità è in numero inferiore, rispetto alla legge e alle esigenze, in Sicilia e nella nostra provincia.

Si deve fare contrattazione di genere per il diritto alla salute, alla sicurezza e alla libera scelta delle donne, rispetto alla legge 194, per poter garantire il servizio IVG, i certificati necessari, la telemedicina, l'aborto farmacologico, e luoghi sicuri, arginando, con clausole nei contratti e organizzazione del lavoro, il problema della presenza di un numero elevato di obiettori di coscienza e la presenza di associazioni antiabortiste, a volte, presenti all'interno delle strutture pubbliche. Nella nostra provincia solo un reparto esegue l'IVG, al Policlinico di Messina e per 108 comuni.

Ed è importante agire buone pratiche e condividerle come fotografia della situazione ad oggi, e spunto per divulgazione e applicazione della parità di genere, per esempio, nelle contrattazioni garantire il salario al 100% per le lavoratrici in “gravidanza a rischio” del settore privato, violenza sistemica nei confronti delle donne, che si ritrovano con un salario decurtato, anche d’ufficio, rispetto ad alcune tipologie di lavoro considerati pesanti, come nel commercio, come se il loro fosse un lavoro di minore valore e creando un gender gap che avrà ricadute anche nell’ambito previdenziale, con pensioni inferiori a quelle degli uomini e, di fatto, configurandosi come un furto del salario alle donne e quindi una violenza economica di genere.

È importante in un report descrivere le politiche necessarie e le buone pratiche realizzate, qui si elencano alcune buone pratiche lanciate, come politiche di genere, come Coordinamento donne Cgil Messina, o di categoria, o confederale, per la contrattazione aziendale e la contrattazione territoriale.

- Il diritto al salario al 100% per le donne in “gravidanza a rischio” è stato applicato nel settore del credito, grazie alla lotta sindacale partita a livello della nostra provincia messinese dalla categoria di riferimento Fisac Cgil Messina, con il proprio coordinamento donne, ed è stato assunto nella piattaforma regionale e nazionale e provinciale del nostro sindacato, Cgil, e adesso con la contrattazione aziendale, a tutti i livelli, serve ottenere il diritto del salario al 100% per le lavoratrici, in tutti i settori, per una parità salariale e sociale, contro ogni violenza economica nei confronti delle donne.
- Il Coordinamento donne Cgil Messina, ha lanciato, da diversi anni, il progetto “Luogo libero da violenza di genere”, che prevede la firma delle persone o dei luoghi, di un protocollo che contiene concetti di parità contro ogni discriminazione o violenza, e la consegna di spilla e adesivo identitari, in uno spirito di divulgazione e di impegno sociale contro la violenza maschile sulle donne, che è patriarcale e sistemica. Tra chi ha firmato sino ad ora, librerie, negozi, gallerie d’arte, scuole, comuni, ecc. Questa modalità consente la presenza nei quartieri per un dialogo sui temi di genere, divulgativo, informativo e formativo.
- Nell’ottobre del 2024 il Coordinamento donne Cgil ha lanciato il progetto “Città a misura delle donne”, in rete con la città, per una visione urbanistica, sociale e delle relazioni tra i luoghi e le persone. Un’analisi dello spazio pubblico rispetto alla fruizione delle donne e anche di tutte quelle componenti marginalizzate, per costruire una città e una visione della città, in ottica di genere. Nel 2025 è stato costruito, in rete con le persone e le associazioni che hanno partecipato al progetto, e somministrato, un questionario, per conoscere le esigenze e la percezione delle persone riguardo vari aspetti della vita urbana. Il questionario ha raccolto dati, su mobilità, percezione dell’insicurezza, cura e spazio pubblico, è stato presentato alla città a marzo del 2025, e ha offerto, e offre, una base per studio, conoscenza e future iniziative concrete di contrattazione, per migliorare la qualità della vita urbana e delle persone che ci abitano. A gennaio 2026, coerentemente con le finalità del progetto, di “Città a misura delle donne”, per creare uno spazio sociale pubblico di prossimità, inclusivo e sicuro e per contrastare l’invisibilità e l’insicurezza femminile negli spazi pubblici, si è avviata una contrattazione di genere e si è concordato con il Comune di Messina, l’utilizzo di uno spazio

comunale di quartiere, come il Mercato coperto Muricello. Quindi all'interno del luogo pubblico, provvisto di servizi igienici fondamentali per la libera frequentazione dei luoghi, e all'interno del progetto "Città a misura delle donne" si è creato uno spazio di aggregazione, gratuito e in ottica di genere, chiamato "Muricella" per una declinazione sovraestesa femminile, come segno identitario, all'interno del quale, ancora oggi, si propongono, durante la settimana e mensilmente, laboratori, iniziative, sportello salute per l'endometriosi, laboratori di letture, informazione finanziaria di genere, approfondimenti per la mobilità, spazi liberi di socialità. Attività proposte dal Coordinamento donne Cgil e dalle realtà cittadine che partecipano a questo progetto femminista territoriale e di prossimità.

- Il Coordinamento donne, da diversi anni, insieme alla Cgil nazionale e la Banca d'Italia, propone iniziative di informazione finanziaria, decentrata, in ottica di genere, per conoscere e difendersi, contro ogni violenza, anche quella economica, che spesso si palesa come modalità patriarcale che, come evidenziato nell'ultima commissione sui femminicidi del parlamento, prepara il terreno per ogni tipo di violenza psicologica e fisica. E questa attività continua e si svolge come attività confederale e con la Fisac Cgil, categoria del credito, per iniziative informative di prossimità, contro ogni violenza economica (perché se conosci, ti difendi e sei libera).
- A marzo del 2026 il lancio del "Laboratorio delle parole", riconoscendo l'importanza di un corretto uso del linguaggio non sessista, in ogni contesto (documenti pubblici, luoghi di lavoro e contesti privati e sociali) si è realizzato un laboratorio e una raccolta che, nella consegna delle parole, ispirate dal "Dizionario di genere", della casa editrice Settenove, per una riflessione ed eventuale integrazione ai lemmi già esistenti, ha prodotto una FANZINE, che si riproporrà come buona pratica, anche in altri territori, oltre che nel tempo. All'interno della pubblicazione i contributi di sindacaliste/i, università, ANPI, collettivi, associazioni, centri antiviolenza, nodo NONUNADIMENO, realtà e persone della città. La fanzine, e la modalità laboratoriale, è di fatto una testimonianza come base e occasione per iniziative, e proposte per un linguaggio corretto e non sessista.
- Iniziative e approfondimenti sulla Medicina di genere per conoscere le dinamiche della ricerca e dell'applicazione (prevenzione, farmaci, ecc.) e le possibili azioni di contrattazione aziendale e territoriale di genere.
- Presenza nei tavoli di genere al Comune di Messina e alla Camera di Commercio.
- SIT -IN realizzati e programmati per una mobilitazione che chiede il diritto ad un servizio sanitario per le donne, che possa garantire salute, sicurezza e libera scelta, svolti e in programma in città, per visibilità e divulgazione dei temi, e nei pressi delle realtà ospedaliere per il diritto all'applicazione delle leggi, come per la 194/IVG e la 405/1975 per i consultori e per l'ottenimento, ove non ci fossero, di centri pubblici (anche con l'autorizzazione per i piani terapeutici) per endometriosi, fibromialgia, osteoporosi, e medicina di genere.

Queste alcune delle iniziative realizzate, inoltre all'interno della Camera del Lavoro di Messina alcuni sportelli come questi riportati:

SPORTELLLO DONNA con la presenza del Coordinamento donne Cgil Messina e in collaborazione con il centro antiviolenza cittadino Cedav, come punto di ascolto contro la violenza maschile delle donne e per sostenere l'accesso al lavoro in presenza di discriminazioni di genere

SPORTELLLO LGBTQI+ in collaborazione con l'ARCIGAY di Messina per ogni sostegno di genere e per l'accesso al lavoro in caso di discriminazioni, spesso presenti, nel settore privato, nel caso di persone in transizione.

SPORTELLLO DISABILITA' per un ascolto, rispetto alle esigenze per chi, anche in ottica di genere, riscontra difficoltà in presenza di una disabilità, soprattutto quando i contesti lavorativi e sociali non sono costruiti, in modo adeguato, senza barriere architettoniche, o psicologiche o sociali, giudicanti e discriminanti.

SPORTELLLO MIGRAZIONE ad oggi, nell'affrontare e risolvere le richieste che si palesano giornalmente, si sta strutturando uno spazio completo, che possa contenere ogni istanza, contro ogni discriminazione, anche in ottica di genere.

Tutti questi sportelli che rappresentano una cura sociale, collaborano in una visione intersezionale e intergenerazionale, senza ageismo o abilismo, seguono e affrontano ogni esigenza, sono luoghi sicuri di ascolto e sono tramite, rispetto a richieste specifiche che richiedono specializzazione e servizio di settore per l'ufficio INCA Cgil e per il CAAF Cgil, presenti all'interno della Camera del Lavoro.

PROPOSTE

(a cura del Coordinamento Contrattazione Sociale e territoriale e del Coordinamento Politiche di Genere della CGIL di Messina)

Per promuovere l'occupazione femminile, occorre attuare azioni di sistema: politiche, misure e strumenti strutturali, coordinati ed integrati messi in atto da Istituzioni, parti sociali, aziende ed organizzazioni per rimuovere gli ostacoli che limitano la partecipazione delle donne al lavoro, intervenendo sulle cause delle disuguaglianze e delle disparità.

Non sono sufficienti interventi sconsiderati e occasionali quali bonus una tantum, incentivi all'assunzione senza politiche di accompagnamento; servono interventi strutturali in grado di cambiare le condizioni di contesto (sociali, economiche, culturali, organizzative) per permettere alle donne di entrare, restare e crescere nel mercato del lavoro.

Per favorire un'azione sinergica tra gli attori del territorio, avanziamo le proposte a seguire.

Cosa chiediamo alla Città metropolitana di Messina:

Coordinamento di un Tavolo permanente per il Lavoro delle donne, che condivida politiche, misure e strumenti a sostegno delle donne. In particolare, si segnalano i seguenti ambiti di azione:

LAVORO

- Applicare il Gender procurement per la selezione dei fornitori: inserimento di quote di genere e clausole di premialità nei bandi di gara per incentivare l'occupazione femminile e le buone pratiche contro il divario di genere;
- Mappare le buone pratiche nella filiera dei fornitori e nel territorio in generale;
- Promuovere l'economia sociale e di comunità: finanziamento di progetti che promuovano l'inclusione lavorativa di donne disoccupate, italiane e straniere, nella produzione di beni e/o servizi che rispondano a bisogni sociali e/o valorizzino le risorse di un territorio (es. artigianato sociale, agricoltura sociale, filiera del turismo locale etc.)
- Sostenere l'Impresa femminile (incentivi finanziari, formazione, accompagnamento, spazi fisici e servizi condivisi per favorire la creazione e lo sviluppo di impresa a guida femminile)
- Identificare obiettivi misurabili ed indicatori oggettivamente verificabili per valutare l'impatto di genere delle politiche pubbliche e territoriali

Inoltre, l'impegno da parte della Città metropolitana a superare le disuguaglianze di genere va perseguito e reso concreto anche nel ruolo di datore di lavoro: promuovere un'ecologia del lavoro, ossia rendere le attività lavorative a basso impatto ambientale e al contempo attente al benessere e alla salute fisica e psicologica delle lavoratrici e dei lavoratori, anche nell'ottica di un migliore equilibrio tra vita e lavoro; monitorare e rendicontare dati su occupate/i, retribuzioni e carriere.

FORMAZIONE

- Promuovere l'accesso alla formazione professionale in relazione all'interesse del singolo, non al genere, al fine di arrivare alla parità di presenza di uomini e donne in ogni settore occupazionale (avremo, ad esempio, elettriciste ed idrauliche e segretari e assistenti familiari)
- Garantire orientamento, riqualificazione professionale e rioccupazione per le donne che vogliono reinventarsi dopo un periodo di inattività, o che ricerchino la loro autonomia dopo essere uscite da un percorso di violenza
- Erogare formazione di genere volta a promuovere la parità, per riconoscere le discriminazioni, eliminare gli stereotipi e i bias inconsci
- Fare formazione per un linguaggio non sessista e declinato nel rispetto del genere nei documenti comunali, pubblici e amministrativi.

LAVORO DI CURA

- Costruire un'idea di cura nel territorio e nelle imprese intesa come una questione di interesse pubblico, non un fatto privato in capo alle donne (ad esempio, finanziamento per servizi e strutture per l'infanzia e i minori, servizi e strutture per disabili e persone non autosufficienti; incentivi a nidi aziendali, interaziendali o attività similari; strumenti a sostegno della genitorialità)
- Rafforzare, in tutta la provincia di Messina, una rete stabile di servizi territoriali integrati (sociali, sanitari e socio-sanitari) per la non autosufficienza, con particolare attenzione ai piccoli comuni e alle aree interne (Nebrodi, Peloritani, Isole Eolie), spesso privi di presidi adeguati.

MOBILITÀ

- Potenziare la mobilità tra comuni della provincia (orari compatibili con lavoro e scuola, collegamenti con aree con maggiore attività economica, trasporto pubblico che consenta turni serali, illuminazione, sorveglianza e soluzioni flessibili come fermate a richiesta)
- Costruire bagni pubblici in alcune fermate come servizio essenziale per chi lavora viaggiando o chi viaggia per lavorare
- Promuovere servizi di trasporto dedicati alle persone anziane per favorire il raggiungimento di centri di aggregazione, presidi sanitari e servizi essenziali e contrastare l'isolamento sociale delle stesse.

CULTURA

- Finanziare la produzione e la programmazione teatrale e più complessivamente culturale e artistica che affronti i temi delle disuguaglianze di genere, degli stereotipi e dei pregiudizi che generano discriminazioni, nonché valorizzi storie di donne di ieri e di oggi.
- Finanziare call per artiste, poete, scrittrici, fotografe, fumettiste e residenze artistiche come sostegno della professione in generale dell'arte, e dell'arte al femminile.

SUPPORTO A DONNE VITTIME DI VIOLENZA

- Dare spazio ai centri antiviolenza in sedi pubbliche per favorire il supporto psicologico e legale alle donne che hanno subito violenza
- Formazione ed accompagnamento al lavoro
- Percorsi mirati di inserimento lavorativo
- Supporto all'autonomia economica ed abitativa

INVECCHIAMENTO ATTIVO per un lavoro di cura condiviso

- Promuovere politiche e progetti in partenariato pubblico-privato (con Enti del Terzo Settore, Associazioni di Volontariato, Associazioni sportive, soggetti pubblici tra cui ASP, Case di Comunità, Ambiti Territoriali, Comuni etc.) nelle seguenti Aree di intervento: a) Area della socializzazione e dell'inclusione, che si traducano nella possibilità di fruire di luoghi di aggregazione dove passare il tempo libero; b) Area dell'autonomia e del benessere sociale, che si traducano in luoghi dove svolgere attività sportive per il benessere psico-fisico; c) Area della partecipazione e della cittadinanza attiva, che si traducano in giornate di scambio intergenerazionale e culturale su temi di attualità.

Cosa chiediamo ai Comuni:

Coordinamento di un Tavolo permanente per il Lavoro delle donne, che condivida politiche, misure e strumenti a sostegno delle donne. In particolare, si segnalano i seguenti ambiti di azione:

SERVIZI per una città della prossimità e dei diritti

- Strutturare una rete di servizi essenziali raggiungibili in tempi compatibili con la vita reale
- Potenziare e rendere accessibile a tutti/e l'offerta di servizi territoriali e domiciliari nei confronti di minori, disabili, anziani e non autosufficienti per il sostegno nel lavoro di cura nell'ottica che esso sia responsabilità pubblica e sociale
- Ampliare e modulare la rete e i tempi degli asili nido, servizi per l'infanzia, servizi socio-educativi per aumentare il numero di posti e renderli compatibili con un orario di lavoro full-time
- Disporre di un elenco istituzionale di figure formate di supporto alla cura di minori ed anziani
- Promuovere, anche in partenariato pubblico-privato con associazioni ed enti, servizi per l'accudimento degli anziani nelle normali attività quotidiane (igiene personale,

accompagnamento per acquisto farmaci, spesa alimentare, attività culturali etc.) ed un welfare di comunità e di mutuo aiuto tra i/le cittadini/e

- Potenziare le linee di trasporto, per renderle più capillari nelle zone periferiche, più vicine ai servizi e più frequenti nelle ore intermedie in modo da rispondere alle esigenze plurime di spostamento delle donne legate a lavoro, cura, servizi; garantire fermate con pensiline trasparenti e ben illuminate; soluzioni flessibili, come le fermate a richiesta; sistemi di alert all'interno dei mezzi per segnalare molestie; allestimenti interni adatti alle differenze di genere
- Promuovere il tempo pieno nelle scuole dell'infanzia, primarie e secondarie di I grado creando le condizioni infrastrutturali e di compartecipazione economica necessarie per ottenere il finanziamento e l'attivazione da parte del Ministero. Servono locali adatti, un accessibile servizio mensa e adeguati trasporti per gli studenti e le studentesse.

LAVORO

- Utilizzare gli appalti pubblici come strumento di miglioramento della qualità e della quantità dell'occupazione femminile attraverso quote di genere per le assunzioni e misure premiali
- Favorire il lavoro delle lavoratrici autonome e la creazione di imprese a guida femminile (con incubatori, spazi di co-working e servizi condivisi, microcredito)
- Sostenere iniziative di economia sociale ed economia di comunità, da cui le donne, italiane e straniere, possano trarre un vantaggio diretto (perché direttamente impiegate) e/o indiretto (perché beneficino delle attività e dei servizi erogati) in un'ottica di innovazione sociale e partecipata
- Raccogliere e mettere a disposizione dati disaggregati per genere su vari aspetti della vita sociale e lavorativa
- Promuovere e garantire norme antidiscriminatorie nel mondo del lavoro

Inoltre, l'impegno da parte dei Comuni a superare le disuguaglianze di genere va perseguito e reso concreto anche nel ruolo di datore di lavoro: promuovere un'ecologia del lavoro, ossia rendere le attività lavorative a basso impatto ambientale e al contempo attente al benessere e alla salute fisica e psicologica delle lavoratrici e dei lavoratori, anche nell'ottica di un migliore equilibrio tra vita e lavoro; monitorare e rendicontare dati su occupate/i, retribuzioni e carriere.

URBANISTICA PARTECIPATA DI GENERE per una città a misura delle donne e di tutti/e

- Incrementare l'illuminazione pubblica e percorsi pedonali sicuri
- Promuovere processi partecipati di rigenerazione urbana per riqualificare zone in stato di degrado e renderle accoglienti ed attrattive
- Garantire una distribuzione dei servizi anche nelle aree periferiche ed interne
- Promuovere forme di mobilità condivisa per favorire il collegamento con i luoghi del lavoro e dei servizi anche al fine di sostenere un processo collettivo di transizione ecologica
- Definire spazi e aree della città pensati da donne per le donne
- Individuare aree in sedi comunali e presso esercenti privati "baby pit stop" per allattamento o cambio pannolino

- Mettere a disposizione servizi di baby sitting in occasione di eventi culturali ed artistici, (spettacoli, rappresentazioni teatrali etc.)
- Adibire spazi pubblici, piazze e centri civici come luoghi di socialità, organizzazione e fruizione del tempo libero, ponendo attenzione anche al benessere delle persone anziane
- Costruire bagni pubblici, accessibili, dotati di prodotti mestruali gratuiti e sicuri anche in ottica di genere, distribuiti nei quartieri, piazze, fermate autobus etc. che possano garantire un servizio a tutte le ore
- Promuovere il tema dell'abitare come accesso all'abitazione e più in generale come abitare il quartiere ed il territorio: progetti di housing sociale, cohousing, luoghi di aggregazione sociale, sostegni mirati a donne sole con figli
- Prevedere interventi di abbattimento delle barriere architettoniche per favorire la fruizione degli spazi pubblici da parte di anziani/e, persone con disabilità permanente o temporanea, bambini/e nel passeggio

CULTURA, SPORT, SALUTE

- Promuovere attività culturali sull'educazione sesso-affettiva, revenge porn, su stereotipi e discriminazioni, sulle violenze di genere, anche multiple, additive ed intersezionali e sul linguaggio di genere.
- Promuovere iniziative artistiche mettendo al centro la professionalità e l'arte delle donne per costruire nella città una storia al femminile fatta di tracce, capacità e arte.
- Promuovere per la toponomastica strade intitolate a donne in modo da fare memoria di genere
- Promuovere iniziative sportive di vario genere, nella visione dello sport sociale e di prossimità, che smontino l'idea che alcuni sport siano appannaggio di uomini e altri di donne e che lo sport sia solo per le persone giovani
- Promuovere iniziative per la salute ed il benessere delle donne di tutte le età
- Promuovere l'informazione finanziaria al fine di prevenire le violenze economiche
- Promuovere la formazione digitale al fine di ridurre il divario di genere nell'accesso, nelle competenze e nell'uso delle tecnologie digitali

PARTECIPAZIONE

- Moltiplicare spazi e tempi di ascolto dei bisogni e delle aspirazioni delle donne di diverse fasce di età e condizioni al fine di potenziare i processi partecipativi, condividere e analizzare dati disaggregati per genere e età, ascoltare bisogni e desideri, co-progettare interventi
- Promuovere una visione interdipendente tra persone e società: benessere relazionale, empatia, ascolto, rispetto, sostenibilità, come base per una visione delle relazioni, nella società e nei luoghi di lavoro, senza preconcetti e discriminazioni per un'interconnessione tra gli esseri umani e di genere, sostenibile.

Cosa chiediamo alle associazioni datoriali:

PROMOZIONE DELLA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

- Favorire la sottoscrizione di accordi per aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la qualità del lavoro
- Promuovere accordi che accompagnino la creazione di ambienti di lavoro sani ed inclusivi, capaci di conciliare benessere personale e benessere organizzativo
- Condividere un protocollo contro le molestie sui luoghi di lavoro
- Condividere percorsi ed azioni per scalfire la segregazione orizzontale e verticale delle donne nel mercato del lavoro
- Promuovere accordi di Welfare di filiera, in cui l'azienda più grande estende servizi a piccole aziende della catena di fornitura, che non sono nelle condizioni di attivarli (ad es. servizi di cura, accesso a asili nido aziendali o convenzionati, centri estivi per figli, assistenza per familiari anziani e non autosufficienti; assicurazioni di assistenza integrativa)
- Promuovere la figura del Maternity and Paternity Manager per valorizzare e promuovere l'accesso a congedi, permessi e contributi economici, a favore della conciliazione e della condivisione, oltre che per la formulazione di azioni dedicate al rientro dal periodo di congedo obbligatorio della madre e del padre
- Condividere dati e riflessioni e azioni congiunte sul gender pay gap, prestando particolare attenzione ai dati relativi alla flessione del salario connessa alla maternità (pre e post parto) e alle dimissioni nei primi tre anni di vita del figlio

INFORMAZIONE E FORMAZIONE

- Animare percorsi di informazione e formazione, anche congiunti, per sensibilizzare le imprese rispetto alle politiche e agli strumenti di Inclusion, diversity, equity
- Promuovere azioni mirate di informazione, formazione e sensibilizzazione rispetto alle misure di sostegno alla genitorialità
- Valorizzare la bilateralità quale strumento di upskilling, reskilling, servizi e rimborsi legate alla gestione dei figli (libri scolastici, servizi per l'infanzia, centri estivi, borse di studio), di salute e benessere (visite specialistiche, esami, attività culturali e sportive, supporto psicologico), sostegno al reddito.
- Promuovere la certificazione della parità di genere, come leva competitiva per le imprese con politiche salariali e organizzative eque

MONITORAGGIO

- Monitorare l'applicazione della norma sulla parità salariale (Legge 162/2021) per le aziende sopra i 50 dipendenti e condividere analisi in merito ai rapporti periodici sulla situazione del personale maschile e femminile
- Monitorare dinamiche di genere nei luoghi di lavoro (numero di occupate, settori di appartenenza, tipologie contrattuali, part-time involontario, differenze retributive, ruoli apicali al femminile, dimissioni di donne nei tre anni di vita dei figli e delle figlie etc.)

- Promuovere la presenza della Consigliera di fiducia deputata a raccogliere nell'organizzazione lavorativa segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing e porre ad esse concreto rimedio, con tecniche di prevenzione e di risoluzione

Cosa chiediamo alle imprese:

MODELLI ORGANIZZATIVI INCLUSIVI

- Adottare modelli organizzativi capaci di favorire una flessibilità dei tempi di lavoro in ragione delle esigenze personali e familiari delle lavoratrici e dei lavoratori (es. orari flessibili, lavoro da remoto, banca delle ore), anche nell'ottica di accompagnare la transizione ecologica (es. ridurre l'impatto ambientale della mobilità per lavoro) e la transizione digitale (es. modificare attività e tempi di lavoro in virtù dell'impiego di tecnologie digitali)
- Garantire norme antidiscriminatorie nell'organizzazione del lavoro
- Accompagnare il rientro al lavoro delle donne dopo il periodo di maternità ed adottare soluzioni organizzative che prevengano la flessione del salario collegata alla cura dei figli

PERCORSI FORMATIVI E PROFESSIONALI PARITARI

- Progettare percorsi di formazione continua pensati ed organizzati in modo da consentire la partecipazione delle lavoratrici
- Garantire percorsi di carriera paritari e trasparenti
- Erogare formazione di genere per riconoscere le discriminazioni e la violenza sistemica patriarcale esistente e i modi per la costruzione di una società paritaria

OPPORTUNITÀ DI INGRESSO E VALORIZZAZIONE

- Evitare l'uso di contratti brevissimi ripetuti e favorire percorsi di inserimento stabile
- Ridurre il part-time involontario, favorendo percorsi di aumento del monte orario
- Promuovere l'integrazione delle donne attraverso progetti mirati e sostenibili nel tempo
- Identificare meccanismi diversi di valorizzazione delle risorse umane, non esclusivamente legati alla misura del tempo trascorso in sede
- Adottare politiche contro discriminazioni e molestie (formazione obbligatoria, procedure di segnalazione sicure, referenti aziendali/territoriali, conservazione del posto di lavoro e accompagnamento al rientro dopo una violenza in casa o sul luogo di lavoro).
- Ridurre l'orario di lavoro a parità di salario, per favorire la creazione di ulteriore occupazione (soprattutto femminile) e la possibilità per le donne di riappropriarsi del proprio tempo libero (spesso fagocitato dalla cura di altri o altro)
- Facilitare l'accesso al lavoro per le donne, di tutte le età, dopo un periodo di inattività per motivi di cura o violenza familiare

TRASPARENZA

- Essere trasparenti nella rendicontazione di dati su occupate/i, retribuzioni e carriere

- Condividere azioni concrete per eliminare il gap occupazionale e retributivo tra uomini e donne

WELFARE

- Condividere un welfare aziendale a sostegno delle esigenze di cura delle lavoratrici e dei lavoratori (nidi aziendali o convenzionati che garantiscano la copertura degli orari lavorativi, permessi familiari aggiuntivi per la cura dei/lle figli/ie e dei familiari anziani, sostegno a maternità e paternità)
- Adottare una prospettiva di genere nel welfare che miri a ridurre disparità strutturali e discriminazioni per le donne e per le persone lgtbqia+
- Comprendere la medicina di genere nelle azioni di welfare
- Riconoscere l'oblio oncologico per favorire l'inserimento lavorativo di chi non ha potuto lavorare a causa della patologia

SALUTE E SICUREZZA

- Riconoscere che i rischi, le esposizioni ai rischi e gli effetti sulla salute possono variare in base al genere
- Favorire la partecipazione delle donne nella valutazione dei rischi, nella prevenzione e negli organismi di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza
- Adeguare al genere i dispositivi di protezione individuale (DPI, quali ad esempio guanti, caschi, imbracature, divise) affinché siano proporzionati alle diverse corporature
- Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo in cui siano considerate le differenze di genere, rifiutati stereotipi e luoghi comuni, riconosciute e prevenute violenze e molestie.
- Identificare canali sicuri per segnalare le molestie
- Adottare un approccio integrato dei rischi fisici (che riguardano la salute fisica e sono collegati al contesto fisico di lavoro) e dei rischi psicosociali (che riguardano gli effetti sul benessere e la salute mentale e sono collegati all'organizzazione del lavoro e alle relazioni sociali)
- garantire protezione dai rischi di lavori faticosi ed insalubri durante la gravidanza e l'allattamento, anche adattando temporaneamente le mansioni, garantire il salario al 100% in caso di gravidanza a rischio
- Raccogliere dati disaggregati per genere su infortuni, malattie professionali, problemi muscolo-scheletrici, stress correlato o burnout, molestie al fine di migliorare le politiche di prevenzione dei rischi

Cosa chiediamo al Sistema educativo:

- Promuovere una cultura paritaria come presupposto per l'accesso ai diritti e alle opportunità, in ambito scolastico, universitario, lavorativo, sociale e familiare
- Promuovere forme di convivenza nel rispetto delle differenze

- Promuovere progetti sull'educazione sessuo-affettiva
- Educare a decostruire gli stereotipi e insegnare alle nuove generazioni una reale condivisione degli oneri di cura in famiglia
- Contrastare la cultura degli stereotipi anche attraverso progetti artistici, culturali e sportivi
- Sensibilizzare rispetto al cyberbullismo e al revenge porn
- Formare su un linguaggio non sessista e di genere, per donne e uomini di tutte le età
- Promuovere percorsi di formazione della cultura paritaria, aperti alle famiglie e al territorio, in chiave intersezionale ed intergenerazionale

Cosa chiediamo all'ASP di Messina:

- Affrontare il tema della salute delle donne, intesa come complessiva condizione di benessere fisico, psichico e mentale e non solo come assenza di malattia e promuovere il coinvolgimento e la partecipazione delle donne, riconoscendole come parte attiva e non come destinatarie passive
- Porre attenzione alle differenze e ai bisogni che variano in relazione all'età, alle condizioni di vita, lavorative, economiche, sociali e familiari
- Co-programmare e co-progettare interventi finalizzati alla costruzione di una cultura della salute, della sicurezza e del benessere nei luoghi di lavoro, che sappia riconoscere, prevenire e/o contrastare ogni forma di violenza, discriminazione e molestia
- Promuovere la medicina di genere e favorire la partecipazione delle donne ai programmi di prevenzione
- Prestare attenzione alla salute riproduttiva, alla maternità, al parto e al pre e post menopausa
- Garantire consultori diffusi sul territorio provinciale come luoghi sicuri, gratuiti e laici, per il sostegno alle donne, anche operativi per certificazioni IVG, telemedicina etc.
- Garantire che all'interno dei luoghi dedicati alla legge 194 e al servizio IVG non ci sia una percentuale di medici, infermieri etc. obiettori di coscienza, tale da non consentire il servizio, la libera scelta e la salute e la sicurezza delle donne e che non ci siano associazioni antiabortiste non autorizzate
- Nelle case di comunità, promuovere la lettura partecipata dei bisogni delle donne di diversa età e condizione nel territorio e la costruzione di servizi e azioni specifiche per la salute ed il benessere, utili alla prevenzione, ma anche alla gestione di patologie croniche
- Potenziare servizi di assistenza domiciliare e teleassistenza, prestando particolare attenzione alle aree periferiche e montane della provincia
- Garantire all'interno dei luoghi dedicati alla salute la presenza di ambulatori per patologie femminili come endometriosi, fibromialgia, osteoporosi ecc. con possibilità di fare anche i piani terapeutici
- Ambulatori e reparti ospedalieri dedicati alle patologie femminili per informazioni, sostegno e cura.

Cosa chiediamo a tutti/e:

- chiediamo di lavorare insieme per costruire una visione condivisa delle sfide da affrontare e delle azioni da intraprendere, coinvolgendo le donne, nella diversità delle loro specificità e condizioni, nei processi consultivi, deliberativi, attuativi e valutativi per una reale parità di genere individuale e collettiva, sociale e popolare.

