Come le fondazioni ed enti filantropici italiani possono

FARE RETE ED AGIRE PER L'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA SULLE DONNE

Linee Guida

in collaborazione con

UNA NESSUNA CENTOMILA
FONDAZIONE

Le *Linee Guida* sono un primo impegno della filantropia istituzionale italiana per l'elaborazione di *policy* mirate al contrasto ed alla prevenzione della violenza di genere.

Sono uno strumento di facile utilizzo per le organizzazioni che desiderano prendere parte attiva nel contrasto alla violenza di genere, a prescindere dalla propria missione, ambito d'intervento, patrimonio, posizione geografica.

La loro elaborazione è il frutto del lavoro collaborativo tra Assifero – coinvolgendo a differenti livelli la sua base associativa – e la sua associata Fondazione Una Nessuna Centomila. Il risultato è un approccio a triplice strategia integrata, da noi denominato I.I.A (Informare – Integrare – Amplificare) che offre un orientamento nella progettazione di attività, risorse e azioni in contemporanea su più livelli all'interno delle organizzazioni, ambendo nel lungo periodo alla creazione di specifiche *policy* interne agli enti.

Le Linee Guida sono state sviluppate e redatte da **Andrea Chiara Brancale**, *Officer Programmi, reti e comunicazione di Assifero,* in collaborazione con il team di Assifero: **Carola Carazzone**, **Francesca Mereta** e **Ilaria De Cave**.

Il documento è stato realizzato da **Assifero,** con i contributi di **Lella Palladino**, Vice Presidente di Fondazione Una Nessuna Centomila, in collaborazione con **Fondazione Una Nessuna Centomila.**

Il ruolo unico e distintivo della filantropia per la giustizia sociale e le grandi sfide dei giorni nostri

Stefania Mancini
Presidente Assifero

L'impegno e attenzione di Assifero verso il tema del contrasto alla violenza di genere è costante dal 2020 ad oggi. Nell'autunno 2020, l'Associazione, profondamente colpita dalla recrudescenza durante il periodo pandemico dei fenomeni strutturali delle molteplici forme di violenza domestica, ha preso parte ad una *call for papers* promossa da AgiCult sull'equità di genere in Italia e promosso e amplificato, dal 2020 ogni anno campagne dal respiro globale come *#UNiTE to end violence against women* e *16 Days of Activism against Gender-based Violence* delle Nazioni Unite.

Nel dicembre 2023, a seguito degli avvenimenti legati al femminicidio di Giulia Cecchettin e alla mobilitazione significativa dell'opinione pubblica e delle organizzazioni della società civile, tra le quali, alcune fondazioni ed enti filantropici parte della base associativa, il Consiglio Nazionale di Assifero ha auspicato un maggiore coinvolgimento dell'Associazione nel contrasto alla violenza di genere.

All'inizio del 2024 Assifero ha dunque avviato un dialogo con *Fondazione Una Nessuna Centomila*, la prima fondazione italiana dedicata alla prevenzione e al contrasto della violenza sulle donne, costituita il 24 novembre 2022 e membro dell'Associazione. Da questa collaborazione, anche ispirata al lavoro di elaborazione di policy per le imprese condotto da Fondazione Una Nessuna Centomila con Valore D, è nato il presente strumento, il quale – attraverso un processo collaborativo e condiviso – è stato arricchito dal contributo di numerosi associati tramite dei *focus group* dedicati e varie tappe di informazione, coinvolgimento e implicazione. Oggi, finalmente, giunge nelle mani dell'intera base associativa e di ciascuno di voi.

Questo lavoro rappresenta il primo impegno della filantropia istituzionale italiana per l'elaborazione di policy mirate al contrasto della violenza di genere. Il documento ha la funzione di *linee guida*, con lo scopo di accompagnare le fondazioni ed enti filantropici italiani nello sfidante percorso, sistemico e di lungo periodo di prevenzione e azione per l'eliminazione della violenza di genere.

L'ambizione etica della filantropia si radica nella volontà di promuovere il bene comune e la giustizia sociale. Le fondazioni ed enti filantropici oggi sono chiamati a svolgere un ruolo unico e distintivo nell'affrontare le grandi sfide sociali dei nostri giorni e la violenza di genere è sicuramente una di queste, come una delle più gravi cause e allo stesso tempo conseguenze delle diseguaglianze.

Sono particolarmente onorata di presentare a tutte le fondazioni ed enti filantropici del nostro Paese queste *Linee Guida* che magari potranno essere di ispirazione anche per la filantropia europea.

Credo profondamente nella missione di Assifero come rete nazionale di promuovere e consolidare un sistema filantropico per il nostro Paese più visibile, informato, connesso ed efficace e nel potenziale dell'Associazione come tessitore e amplificatore del valore e del ruolo specifico che la filantropia istituzionale può svolgere come attore di sviluppo umano e sostenibile.

Le organizzazioni di infrastrutturazione della filantropia come Assifero hanno oggi la possibilità e la responsabilità di essere trasformative nel favorire l'apprendimento collettivo, facilitare approcci collaborativi, partnership e alleanze capaci di moltiplicare l'impatto collettivo, aumentare la circolarità delle informazioni, promuovere la legittimità, credibilità e il riconoscimento istituzionale della filantropia.

Fornire sostegno ai singoli enti e all'intero sistema filantropico per agire per un impatto collettivo contro la violenza di genere di modo che insieme si possa essere molto di più della somma dei singoli, è un dovere e un onore per la nostra Associazione.

Stefania Mancini

Una visione condivisa del cambiamento

Fondazione
Una Nessuna Centomila

La Fondazione Una Nessuna Centomila nasce con l'obiettivo di contrastare ogni forma di violenza maschile contro le donne e promuovere una trasformazione culturale radicale attraverso i linguaggi dell'arte, della musica, del teatro, dell'educazione. Prima fondazione italiana dedicata esclusivamente al sostegno dei centri antiviolenza, lavora per rafforzare le reti territoriali, sostenere l'autonomia economica delle donne, agire nei contesti educativi e contribuire alla costruzione di una società più giusta, equa e consapevole.

Siamo convinte che la cultura sia un potente strumento di cambiamento e che solo un impegno collettivo, radicato e strutturato, possa produrre un impatto duraturo contro la violenza di genere.
Continuiamo a sostenere che la violenza maschile contro le donne sia un problema trasversale, che non riguarda solo alcune categorie, ambiti o contesti specifici, ma che attraversa tutta la società. È una questione strutturale,sistemica, che interpella tutte e tutti, nessuno escluso.

Per questo, riteniamo fondamentale spostare il focus: non si tratta di un problema individuale della singola donna o della coppia, ma di una responsabilità collettiva. La violenza maschile sulle donne è espressione di una visione del mondo ancora oggi modellata da una cultura patriarcale, in cui è il maschile a determinare le regole della convivenza e della quotidianità.
Il nostro impegno culturale è orientato a smascherare la normalizzazione e la naturalizzazione della violenza, ma ancor più la disparità di potere tra uomini e donne che la rende possibile. Come ci ricorda la Convenzione di Istanbul, la violenza è uno strumento attraverso cui gli uomini continuano a mantenere le donne in una condizione di subordinazione.

Da questa consapevolezza nasce la nostra collaborazione con Assifero, per costruire insieme al mondo delle fondazioni una policy chiara, condivisa ed in grado di attivare un processo di trasformazione collettivo. Abbiamo lavorato alla individuazione di che cosa è la violenza, quali sono le sue origini, le sue forme, e che cosa è possibile fare – in ogni contesto – per riconoscerla, prevenirla e accompagnare le donne in percorsi di libertà, autodeterminazione e autonomia. Crediamo che ogni fondazione possa e debba svolgere un ruolo attivo e responsabile nel contrasto alla violenza maschile contro le donne, alle disuguaglianze e nella promozione di una cultura che non tolleri la violenza in nessuna delle sue forme. È da qui che si costruisce un cambiamento reale.

Fondazione Una Nessuna Centomila

Indice

Prefazione Assifero 1
Il ruolo unico e distintivo della filantropia per la giustizia sociale e le grandi sfide dei giorni nostri

Prefazione Fondazione Una Nessuna Centomila 3
Una visione condivisa del cambiamento

PARTE I – CONOSCERE IL FENOMENO 5
Cos'è la violenza di genere
- Introduzione
- Le forme di violenza: specificità e interconnessione
- La situazione in Italia

L'impatto delle disuguaglianze e della violenza sulle donne
- Nel mondo del lavoro
- Donne e lavoro nel Terzo Settore
- I costi della violenza

PARTE II – COSA POSSONO FARE LE FONDAZIONI: LINEE GUIDA (VERSO UNA POLICY) PER L'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA DI GENERE 21
Introduzione
- Perché è importante che le fondazioni si interessino alla violenza di genere?
- Cosa possono fare le fondazioni: linee guida (verso una policy) per l'eliminazione della violenza di genere

Il nostro approccio pratico IIA
- Informare e diffondere cultura sulle diseguaglianze e la violenza di genere
  Azioni realizzabili
- Integrare all'interno del proprio ente e nelle proprie azioni
  Azioni realizzabili
- Amplificare l'impatto attraverso il proprio capitale relazionale e di influenza
  Azioni realizzabili

Verso una policy per l'eliminazione della violenza di genere

Date importanti 34

Suggerimenti per approfondire 35

Bibliografia 38

PARTE I
CONOSCERE IL FENOMENO

COSA È LA VIOLENZA DI GENERE

La violenza basata sul genere (VDG) è definita nel preambolo dalla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla Prevenzione e la Lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (meglio nota come Convenzione di Istanbul, 2011):

"*Una manifestazione dei rapporti di forza storicamente diseguali tra i sessi, che hanno portato alla dominazione sulle donne e alla discriminazione nei loro confronti da parte degli uomini e impedito la loro piena emancipazione*"

La Convenzione di Istanbul ha previsto l'istituzione di un Gruppo di esperti indipendenti denominato GREVIO "Gruppo di esperti sulla lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica" che ha il compito di vigilare e valutare i rapporti periodici forniti dagli Stati e le misure adottate dagli stessi ai fini dell'applicazione della citata Convenzione[1].

[1]Nel 2020, il GREVIO ha prodotto il primo "Rapporto sull'Italia" all'interno del quale, pur riconoscendo i progressi compiuti nella promozione dell'eguaglianza di genere e dei diritti delle donne, si evidenzia che la causa dell'eguaglianza di genere sta incontrando delle resistenze nel paese. Il GREVIO esprime la propria preoccupazione in merito all'emergere di una tendenza a reinterpretare e incentrare le politiche di eguaglianza di genere in termini di politiche riguardanti la famiglia e la maternità. Per superare queste difficoltà, il GREVIO ritiene essenziale che le autorità continuino a elaborare e attuare efficacemente delle politiche di eguaglianza tra donne e uomini e di emancipazione delle donne, che riconoscano in maniera chiara la natura strutturale della violenza contro le donne come manifestazione di una relazione di potere storicamente squilibrata tra donne e uomini. Per approfondire, consultare il Rapporto di Valutazione (di Base) del GREVIO.

L'Italia ha ricevuto a tale proposito diversi richiami del Consiglio d'Europa e condanne da parte della Corte di Strasburgo per la mancata tutela delle vittime di violenza domestica nei giudizi civili e minorili. L'Italia è stata ancora una volta condannata il 13 febbraio 2025 in un caso di violenza di genere per la violazione dell'articolo 3 della Convenzione Europea dei diritti dell'uomo: "Nessuno può essere sottoposto a trattamenti inumani e degradanti". Anche questa recente condanna è stata emessa per inerzia nel riconoscere la violenza, sanzionarla e fermarla. Per approfondire la Decisione della CEDU.

La Convenzione di Istanbul si inserisce nell'alveo del diritto internazionale dei diritti umani che a partire dalla "Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne" (CEDAW, 1979) indica diverse misure per eliminare la discriminazione: dal diritto al lavoro ai diritti nel lavoro; dai diritti relativi alla salute e alla pianificazione familiare, all'eguaglianza di fronte alla legge, nella famiglia e nel matrimonio, nell'educazione e nell'istruzione, nella partecipazione alla vita politica, nello sport e nell'accesso al credito[2].

Nel 1995 la Piattaforma di azione per le donne adottata alla Conferenza mondiale di Pechino trasformò le politiche a livello nazionale e internazionale in praticamente tutti i Paesi del mondo con un impatto complessivo non su milioni, ma su miliardi di persone. In quella sede, infatti, i movimenti di tutto il mondo ottennero dai governi il riconoscimento che "i diritti delle donne sono diritti umani". Le parole chiave di Pechino "punto di vista di genere, empowerment, mainstreaming" segnarono un punto di non ritorno e una pietra miliare nel processo di riconoscimento dei diritti delle donne a livello mondiale. Nell'evoluzione del diritto internazionale dei diritti umani, Pechino nel 1995 segnò, allo stesso tempo, un punto di arrivo - delle rivendicazioni promosse a partire dalla CEDAW - e un punto di partenza - per l'attuazione di strategie nazionali multisettoriali volte ad ingaggiare diversi ministeri, le istituzioni nazionali e locali, le organizzazioni internazionali e la società civile.

[2]La attuazione a livello nazionale della "Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne" – è monitorata da un Comitato per l'eliminazione della discriminazione contro le donne (CEDAW), l'organo composto da 23 esperti indipendenti sui diritti delle donne provenienti da tutto il mondo.

A tale proposito, l'Ottavo Rapporto periodico CEDAW per l'Italia (CEDAW 2024), ha ripreso in molti punti il "Rapporto delle associazioni della società civile per la CEDAW 2024" sottolineando che "Laddove si registra un aumento dei finanziamenti per combattere la violenza contro le donne e le ragazze (VAWG) e la violenza domestica (DV), [...] il legame tra la VAWG e le sue origini strutturali, il contesto di disuguaglianza strutturale da cui nasce e si alimenta la violenza, non viene riconosciuto, non viene mai menzionato e non viene mai considerato". Il Rapporto evidenzia "l'emergenza culturale esistente in Italia su ogni aspetto della lotta alla violenza maschile contro le donne, oltre al forte divario tra le leggi adottate e la loro effettiva applicazione nel contesto sociale e culturale italiano. L'approccio che non considera il genere utilizzato in questi contesti cancella le origini della violenza contro le donne così come riconosciute anche nel preambolo della Convenzione di Istanbul."

In merito alla violenza di genere, una prima analisi ed emersione della vastità e pervasività del fenomeno in Europa viene realizzata nel 2014 dall'Agenzia dell'Unione Europea per i Diritti Fondamentali (FRA) che pubblica uno studio, primo nel suo genere, Violence against women: an EU-wide survey. Main results report intervistando 42.000 donne.

Questo rapporto fa emergere un fenomeno sistemico ed endemico in praticamente tutti i paesi europei. Dieci anni dopo, il 25 novembre 2024, la FRA insieme questa volta a Eurostat e l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE) – pubblicano il "Rapporto sulla violenza di genere nell'UE", basato su un'indagine durata 4 anni sui 27 Stati membri. La considerazione più allarmante è che, a distanza di un decennio, non risultano miglioramenti. La rilevazione dei dati ha coinvolto 114.023 donne, in un periodo di 4 anni.

Purtroppo, l'Italia è l'unico Stato dell'Unione Europea a non aver partecipato attivamente implementando l'indagine EU-GBV ma limitandosi a condividere ex post i dati ISTAT per fornire dati comparabili per gli indicatori principali.

Secondo il Rapporto congiunto FRA-EIGE-EuroStat appena pubblicato, il **31.7% delle donne in Italia ha subito forme di violenza fisica, sessuale o molestie** durante la propria vita (*FRA, EIGE, Eurostat, EU gender-based violence survey, 2024*).

LE FORME DELLA VIOLENZA: SPECIFICITÀ E INTERCONNESSIONE

La premessa da cui deve partire l'interpretazione dei reati di violenza contro le donne, nella prospettiva dei diritti umani in cui essa è nata e si è sviluppata, è che i fattori che ne costituiscono la genesi e le cause fondanti, incrementandone il rischio, vanno ricercati nel contesto generale di subordinazione e di discriminazione sistemica cui sono tenute le donne (Libro bianco per la formazione, Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento Pari Opportunità, 2024).

Le forme di violenza esercitata sulle donne sono multiple e di varia natura e possono riassumersi come segue:

Violenza digitale:

si intendono tutte quelle forme di violenza rese possibili dalle tecnologie digitali come le piattaforme social, le app di messaggistica, i forum online e gli ambienti di gioco virtuali. Rientra anche la condivisione non consensuale di materiale intimo, ovvero la condivisione pubblica di immagini o video intimi tramite Internet, senza il consenso dei protagonisti degli stessi.

Violenza economica:

quando a una donna viene negata la possibilità di essere autonoma ed indipendente a livello finanziario, (per esempio di lavorare, di gestire il proprio denaro in autonomia, di avere accesso a un conto corrente personale), diminuendo le possibilità di indipendenza. In questa forma di violenza rientrano anche pratiche di assoggettamento delle donne di natura strutturale e la mancata trasparenza nella gestione delle spese familiari. A livello istituzionale e strutturale, ricordiamo il gender pay gap (differenza media che sussiste tra i salari orari lordi percepiti dagli uomini e dalle donne); le discriminazioni nell'accesso al lavoro, in particolar modo alle posizioni apicali, e i trattamenti discriminatori legati alla maternità; fino ad arrivare alla perdita di autonomia e all'abuso economico, che può coincidere con una separazione dei genitori con conseguente carico sproporzionato sul genitore di genere femminile, o con lo spossessamento. Queste forme di discriminazione e violenza sono indipendenti dalla classe socioeconomica delle donne che le subiscono.

Violenza fisica:

rientrano in questa categoria tutti quei comportamenti tesi a minacciare o ledere l'integrità fisica della persona. La violenza fisica può determinare lesioni estremamente variabili, tra queste abrasioni, escoriazioni, ferite da punta e da taglio, ematomi e fratture multiple causate da spintoni, schiaffi, pugni, pizzichi, bruciature e anche da utilizzo di oggetti per percuotere o da armi da taglio. Il suo culmine è il femminicidio – ovvero l'omicidio di una donna in quanto donna, a causa del proprio genere.

Violenza ginecologica e ostretricia:

un insieme di comportamenti che hanno a che fare con la salute riproduttiva e sessuale delle donne, come l'eccesso di interventi medici, la prestazione di cure e farmaci senza consenso, o la mancanza di rispetto per il corpo femminile e per la libertà di scelta su di esso. Questo tipo di comportamenti assume una rilevanza particolare, in quello che viene comunemente definito percorso nascita e che riguarda le fasi di gravidanza, parto e puerperio. Con l'obiettivo di porre la necessaria attenzione sulla prevenzione di questa forma di violenza – ed in generale sulle ripercussioni della medicina contemporanea sui corpi delle donne – si è introdotto il concetto di "medicina di genere" definito dall'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) come lo studio dell'influenza delle differenze biologiche (definite dal sesso) e socioeconomiche e culturali (definite dal genere) sullo stato di salute e di malattia di ogni persona.

Violenza psicologica e coercitiva:

in questa categoria rientrano quei comportamenti tesi ad intaccare l'autostima ed il senso di autoefficacia della donna, oltre che ad isolarla, con l'obiettivo di mantenerla in uno stato di soggezione e sottomissione. Ne sono un esempio: persistenti critiche, insulti e/o umiliazioni volte alla manipolazione delle esperienze emotive dell'altra persona; intimidazioni, minacce o comportamenti che incutono paura e che perseverano nel tempo; controllo delle relazioni e delle attività della persona volte all'assoggettamento dell'altra persona; controllo dei dispositivi digitali.

Violenza sessuale:

in questa forma di violenza rientra un ampio spettro di comportamenti. Dalle molestie (verbali e fisiche), ai contatti fisici non graditi, fino a culminare nello stupro o pratiche di coercizione riproduttiva e/o sessuale. Si definisce come qualsiasi situazione nella quale la donna si senta costretta a partecipare a qualsiasi tipo di attività sessuale non desiderata o percepita come degradante per la propria persona.

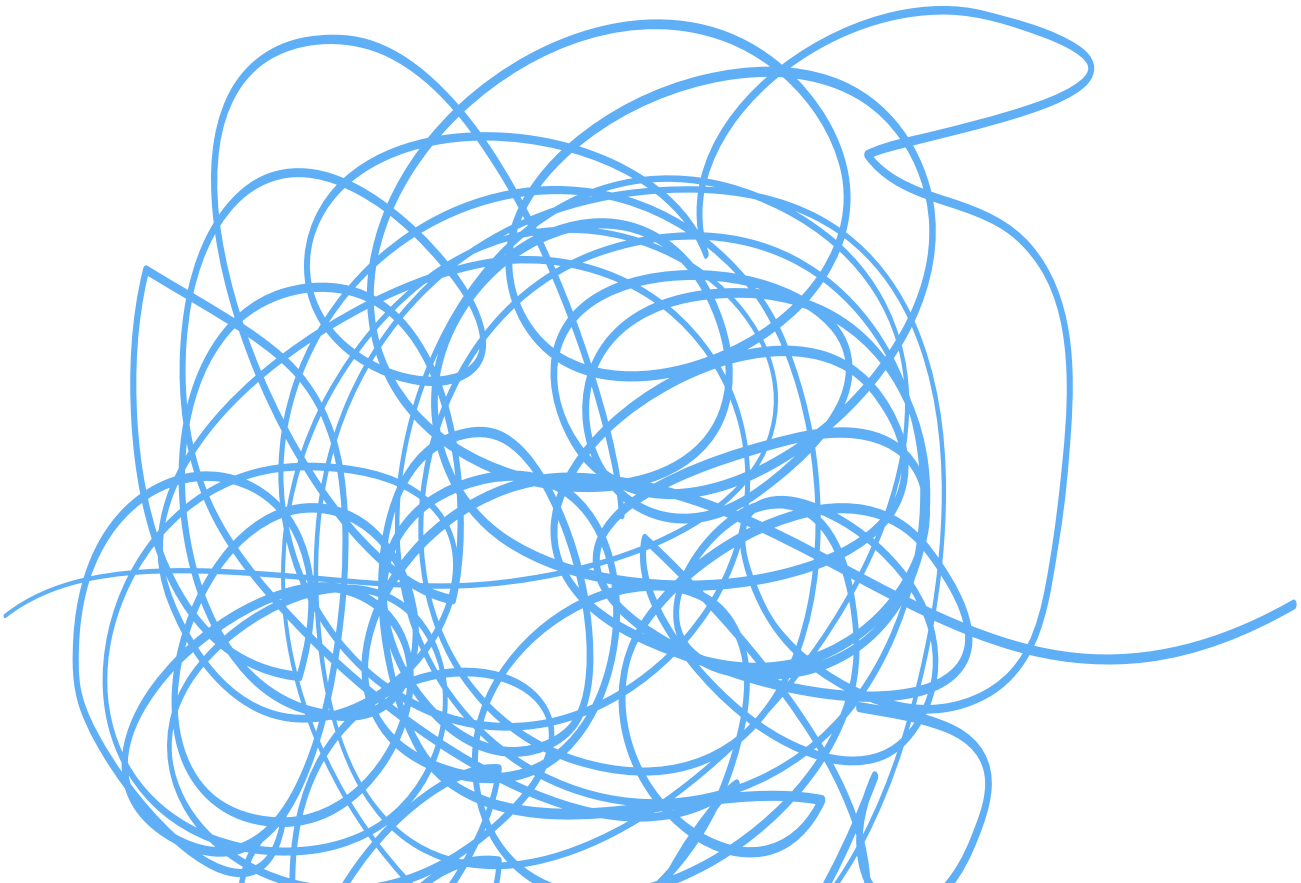
Stalking:

persistenti comportamenti di sorveglianza,
virtuali o di persona, nonché la continua ricerca di un contatto e di comunicazione, virtualmente o di persona, non desiderati dalla vittima. Ognuna di queste forme di violenza può manifestarsi in diverse scale di intensità e gravità. È importante sottolineare che quasi sempre è il risultato di un percorso di escalation, inizialmente caratterizzato da segnali spesso sottovalutati o minimizzati, comportamenti, atteggiamenti o dinamiche che anticipano l'insorgere di atti violenti o abusivi in una relazione e molto spesso sfociano nel cosiddetto "ciclo della violenza" (Walker L., 1979).

Tra le meno conosciute e attenzionate, ma con conseguenze estremamente gravi anche a livello generazionale, la **violenza assistita**: ovvero:

"l'esperire da parte della/del bambina/o e adolescente qualsiasi forma di maltrattamento compiuto attraverso atti di violenza fisica, verbale, psicologica, sessuale, economica e atti persecutori (c.d. stalking) su figure di riferimento o su altre figure affettivamente significative, adulte o minorenni. Di particolare gravità è la condizione degli orfani denominati speciali, vittime di violenza assistita da omicidio, omicidi plurimi, omicidio-suicidio. Il/la bambino/a o l'adolescente può farne esperienza direttamente (quando la violenza/omicidio avviene nel suo campo percettivo), indirettamente (quando il/la minorenne è o viene a conoscenza della violenza/omicidio), e/o percependone gli effetti acuti e cronici, fisici e psicologici. La violenza assistita include l'assistere a violenze di minorenni su altri minorenni e/o su altri membri della famiglia e ad abbandoni e maltrattamenti ai danni degli animali domestici e da allevamento."

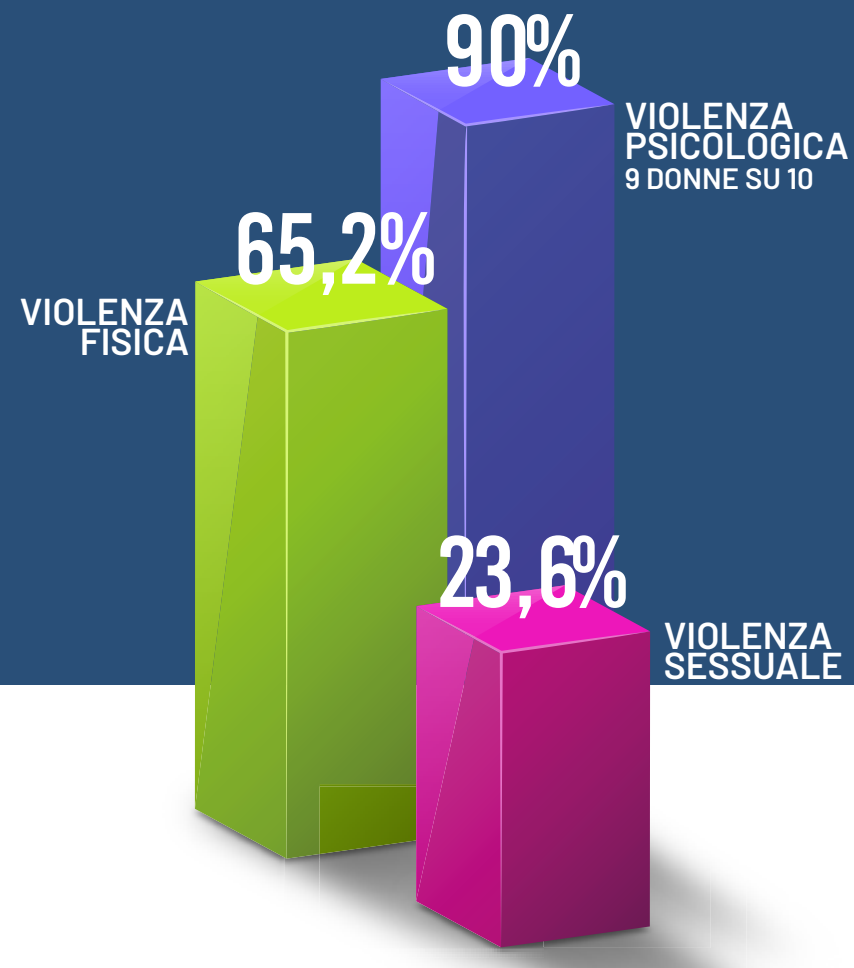
(C.I.S.M.A.I – Coordinamento Italiano dei Servizi contro il Maltrattamento e l'Abuso all'Infanzia, 2017).



Come mostra il grafico che segue, le **forme di violenza** esercitate sulle donne **sono multiple e di varia natura e sono consolidate nel tempo, a conferma della loro strutturalità**. Secondo i dati ISTAT 2024 relativi alle donne che hanno avviato un percorso di uscita dalla violenza, la forma **più frequente è quella psicologica** (subita da quasi 9 donne su 10), seguita da quella **fisica** (65,2%) e **sessuale** (23,6%). Su questi dati però c'è un caveat: la non consapevolezza della vittima, soprattutto in contesti di violenza strutturale. Tra coloro che subiscono violenza, il 41% delle donne accolte dai centri decide di avviare un percorso giudiziario e quindi di denunciare.

I dati sugli autori delle violenze mostrano che

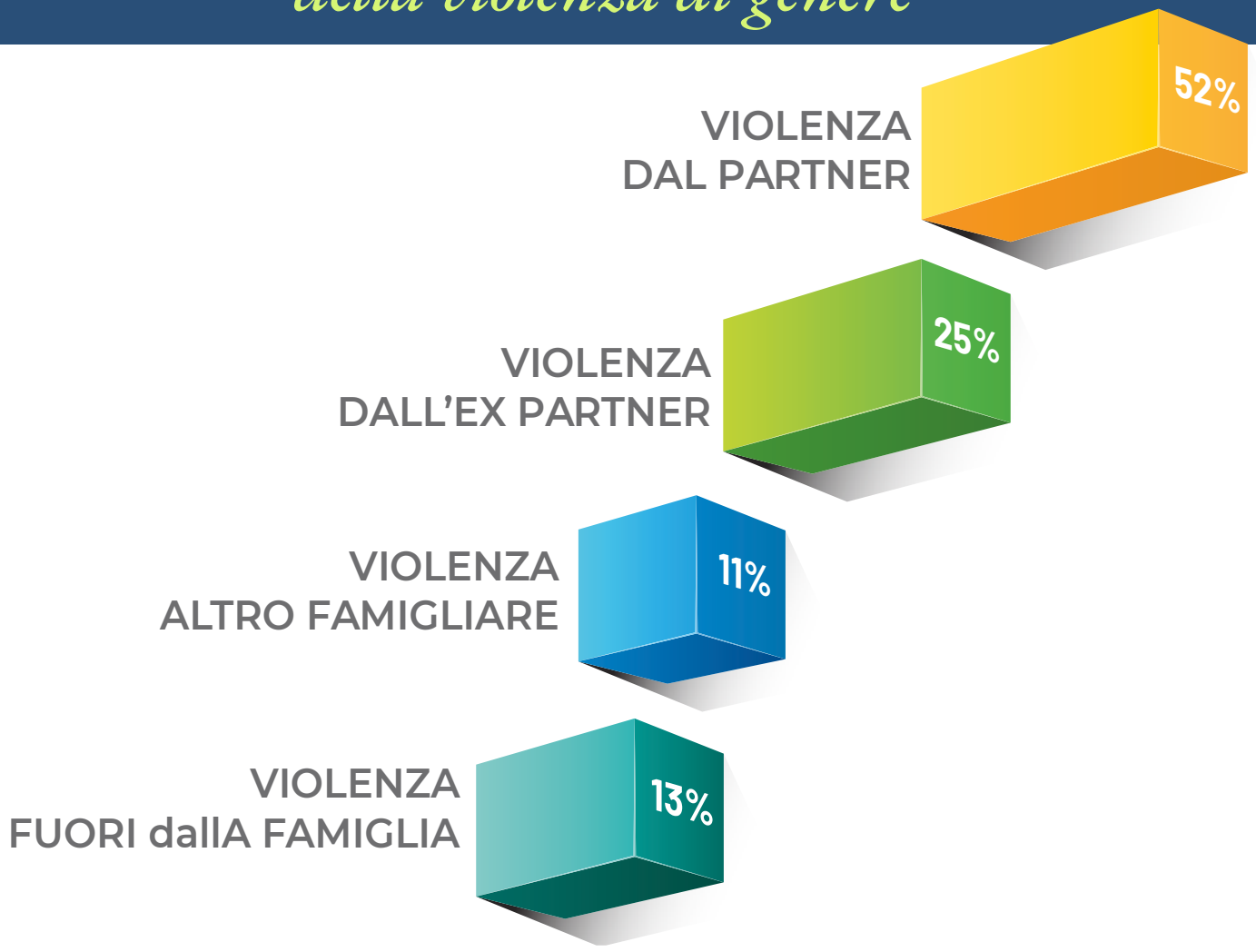
Le forme di violenza



nella maggior parte dei casi il maltrattante è un uomo (95%), ha un'età tra i 30 e i 59 anni (77%), è prevalentemente italiano (75%), ha un lavoro stabile (59%).

Un autore su cinque (22%) ha una forma di dipendenza, come ad esempio quella da alcool, droga, gioco o psicofarmaci. Le statistiche relative alla relazione della donna con il maltrattante non lasciano dubbi: nel 52% dei casi la violenza viene esercitata dal partner, nell'11% da un altro famigliare o parente. Le violenze subite fuori dall'ambito famigliare e di coppia costituiscono il restante 13% (Istat, I Centri Antiviolenza e le donne che hanno avviato il percorso di uscita dalla violenza, 2024).
I dati appena citati rendono inequivocabile la strutturalità del fenomeno e l'incongruenza con gli stereotipi secondo i quali la violenza di genere appartiene prevalentemente a determinate classi sociali.

Gli autori della violenza di genere



La violenza di genere è un **fenomeno strutturale, eterogeneo e complesso**. La moltitudine di prospettive trova un comune denominatore: il radicamento in un **sistema di discriminazioni e diseguaglianze basato sul genere**.

La sua complessità implica che bisogna lavorare sulla prevenzione e non solo su azioni di contrasto. Pertanto, **l'educazione e la sensibilizzazione** sono elementi essenziali per rompere questo ciclo. Le campagne educative possono **migliorare la conoscenza dei diritti e delle opzioni disponibili**, aumentando l'autoefficacia delle donne e incoraggiandole a denunciare.

In un contesto socioculturale come quello italiano in cui il fenomeno della violenza di genere è ancora sottovalutato – se non negato –, ignorato e quindi incompreso nella sua strutturalità e profondità è necessario lavorare per un **cambiamento culturale a livello di sistema, capace di modificare le norme sociali che perpetuano il fenomeno aumentando la consapevolezza di tutta la popolazione, uomini compresi**.

Anche in seguito al femminicidio di Giulia Cecchettin, si rileva una fioritura dei percorsi di consapevolezza e condivisione (anche collettiva) tra uomini che si sono sviluppati nell'ultimo decennio anche grazie al lavoro di studio e analisi di Stefano Cicconi, Lorenzo Gasparrini e altri ed ai processi promossi da Maschile Plurale, Il Cerchio degli Uomini, Osservatorio Maschile. In questa prospettiva sono state importanti anche le poche ma incisive parole pronunciate dal padre di Giulia Cecchettin, al funerale della figlia:

"Mi rivolgo per primo agli uomini, perché noi per primi dovremmo dimostrare di essere agenti di cambiamento con la violenza di genere. Parliamo agli altri maschi che conosciamo, sfidando la cultura che tende a minimizzare la violenza da parte di uomini apparentemente normali. Dovremmo essere attivamente coinvolti, sfidando la diffusione di responsabilità, ascoltando le donne e non girando la testa di fronte ai segnali di violenza anche i più lievi. La nostra azione personale è cruciale per rompere il ciclo e creare una cultura di responsabilità e supporto."

LA SITUAZIONE IN ITALIA

In Italia e nel mondo **sono milioni le donne che nel corso della loro vita subiscono violenza** nelle **relazioni di intimità e nei contesti pubblici**, precisamente il **26% ha subito almeno una volta nella vita forme di violenza fisica, sessuale o psicologica**, perpetrate dal proprio partner (FRA, EIGE, Eurostat, EU gender-based violence survey, 2024).

Nel 2022, in Italia, oltre **26mila donne hanno affrontato il loro percorso di uscita dalla violenza con l'aiuto dei Centri Antiviolenza** (Istat, I centri antiviolenza e le donne che hanno avviato il percorso di uscita dalla violenza, 2023). Il fenomeno resta però prevalentemente sommerso, poiché solo una piccola percentuale denuncia e chiede aiuto.

Inoltre, **la violenza contro le donne colpisce anche i loro figli**. Un esempio è il dato relativo ai minori **testimoni di violenza**: tra le donne che hanno subito violenza, il 61,6% aveva figli/e, che nel 72,2% dei casi hanno assistito e nel 19,7% l'hanno subita (Istat, Il sistema della protezione per le donne vittime di violenza, 2023).
Gli orfani speciali (gli orfani di femminicidio) sono più di 2000 tra minorenni e maggiorenni (Con i bambini - Impresa sociale, Progetto Orphan of feminicide, Invisible victim, 2022).

Le donne in Italia rappresentano il **91% delle vittime di violenza sessuale e l'81% delle persone maltrattate da familiari e conviventi** (Ministero dell'Interno, Salute della donna e società, Violenza sulle donne, 2024).

A causa del forte incremento nella frequenza degli abusi verso donne di tutte le età, bambine e adolescenti, l'Organizzazione Mondiale della Sanità ha dichiarato che la violenza di genere è uno tra i più urgenti problemi di salute su scala mondiale. Definita come un'"epidemia silenziosa", pur rappresentando un fenomeno socioculturale così diffuso, è, ancora oggi, poco riconosciuto e denunciato.

L'impatto delle diseguaglianze e della violenza sulle donne

NEL MONDO DEL LAVORO

La violenza sulle donne si intreccia in un legame sistemico con il mondo del lavoro.

L'occupazione femminile, infatti, è caratterizzata da disuguaglianze nell'accesso a posizioni apicali ed è concentrata in specifici settori o in specifiche professioni, come quelle di cura e nei servizi, e in lavori precari che espongono le donne a maggiore fragilità.

Il tasso di occupazione femminile in Italia è il più basso in Europa: circa 1 donna su 2 non ha un lavoro. La percentuale di occupazione femminile (15-64) in UE rilevata da Eurostat nel 2023 è del 65,7%, vs il 52,5% in Italia.

Inoltre, **il Paese è scivolato dal 79mo all'87mo posto nella classifica mondiale del Global Gender Gap 2024** (WEF, Global Gender Gap Report, 2024).

La quota di **part time involontario tra le donne occupate è ancora tripla rispetto a quella degli uomini (15,6% contro 5,1%)** e rappresenta circa la metà delle donne occupate in lavori part time (Istat, Rapporto Bes 2023, 2024).

Ciò determina che anche **la diseguaglianza economica è una realtà diffusa**: **in Italia 1 donna su 3 non ha una fonte di reddito personale e oltre 1/3 non è titolare di un conto corrente personale** (Università Cattolica del Sacro Cuore e Banca Widiba, Donne e denaro: una sfida per l'inclusione, 2022).

Oltre il 70% del lavoro non retribuito di assistenza e di cura è a carico delle donne (OECD, 2022) aggravato oggi anche da un sistema dei servizi ancora depotenziato e dai tagli al welfare e alla sanità.
La copertura degli asili nido, inoltre, non raggiunge ancora l'obiettivo prefissato dagli Obiettivi di Barcellona, con la messa a disposizione di questo servizio ad almeno il 33% dei bambini sotto i tre anni e loro famiglie. (D.Lgs 65/2017).
Mancano inoltre efficaci strumenti di supporto alla genitorialità. A riprova di questo, in Italia una lavoratrice su cinque esce dal mercato del lavoro dopo essere diventata madre; di queste, il 52% lo fa per ragioni di conciliazione, mentre il 19% per questioni economiche. **Il 72,8% delle convalide delle dimissioni dei neogenitori riguarda le donne**.

Il 74% delle donne vittime di violenza, inserite in un percorso di fuoriuscita presso centri antiviolenza risulta "non autonoma economicamente", **questo condiziona pesantemente la scelta di interrompere una relazione violenta, ma soprattutto rende più complesso il percorso di indipendenza** (Istat, I Centri Antiviolenza e le donne che hanno avviato il percorso di uscita dalla violenza, 2024).

Il 14.8% delle donne in Italia ha subito molestie sul luogo di lavoro nella propria vita. Inoltre, i dati della sopracitata indagine condotta per la prima volta a livello europeo da FRA, EIGE ed Eurostat, evidenziano un dato particolarmente allarmante: la maggior parte delle donne che hanno subito tali forme di violenza, ha un'età compresa tra i 18 e i 29 anni. (FRA, EIGE, Eurostat, EU gender-based violence survey, 2024).

DONNE E LAVORO NEL TERZO SETTORE

Le donne sono di gran lunga la maggioranza delle impiegate del Terzo Settore in Italia: infatti, su un totale di 850mila lavoratori in tale ambito, quasi 700mila sono donne. Analizzando i dati sulla ricerca di lavoro nel Terzo Settore, le donne sono il 62% (Job4Good, Professioni nel Terzo Settore 2024).

Complici gli ambiti di intervento, che sono tradizionalmente quelli a cui le donne sono maggiormente socializzate, in particolare la dimensione della **cura** ma il fatto che il Terzo settore italiano sia caratterizzato da **salari bassi**. Questi ultimi, infatti, si pongono sotto la media del settore privato e vincolati in termini di crescita (la Riforma del TS del 2017 ha disposto che retribuzioni non possano essere superiori di oltre il 40% a quelli previsti dai contratti collettivi nazionali per le medesime qualifiche). Inoltre, la precarietà salariale è un altro tema legato: solo il 7% delle persone impiegate nel Terzo Settore assunta con un contratto a tempo indeterminato (Job4Good, Professioni nel Terzo Settore 2024).

Tuttavia, se si osservano in una prospettiva di genere i ruoli apicali delle realtà del Terzo Settore, le cose cambiano. Ci troviamo davanti a una maggiore presenza maschile a scapito di quella femminile, in scia con la situazione anche nell'ambito profit, dove il **92% delle posizioni di leadership aziendale sono ricoperti da uomini**. Per quanto riguarda il Terzo Settore, **nonostante le donne siano il 70% della forza lavoro**, non sono il 70% delle persone in posizione di leadership ma ricoprono solo il 30,9% degli incarichi di dirigenza e presidenza (dati Open Cooperazione) e ciò, solo in ambito di cooperazione internazionale, percentuale che rimane addirittura molto più bassa nelle altre realtà. Infatti, **un uomo che lavora nel settore non profit ha due volte più probabilità di raggiungere una posizione di leadership rispetto a una donna** (Fair Share Monitor 2023).

I COSTI DELLA VIOLENZA IN ITALIA

I ricercatori dell'Istituto europeo per l'eguaglianza di genere (EIGE) hanno stimato gli effetti a catena della violenza di genere sia in termini di IMPATTO EMOTIVO PSICOLOGICO sulle donne, sia in termini di IMPATTO SULLA SOCIETÀ.

L'EIGE ha stimato che il costo della violenza di genere nell'UE ammonta a

366 MILIARDI DI EURO ALL'ANNO

La violenza contro le donne costituisce il 79% di questo costo, pari a

289 MILIARIDI DI EURO

La violenza del partner intimo costituisce quasi la metà (48%, 174 miliardi di euro) del costo della violenza di genere. La violenza del partner intimo contro le donne costituisce l'87% di questa somma (151 miliardi di euro).

I dati dicono che:

IL COSTO MAGGIORE DERIVA DALL'IMPATTO FISICO ED EMOTIVO (56%),

seguito dai servizi di giustizia penale (21%) e alla perdita di output economico (14%). Altri costi possono includere i servizi di giustizia civile (per divorzi e procedimenti di affidamento dei figli, ad esempio), l'assistenza abitativa e la protezione dei minori (EIGE, 2017).

PARTE II

COSA POSSONO FARE LE FONDAZIONI:

LINEE GUIDA (VERSO UNA POLICY) PER L'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA DI GENERE

PERCHÉ È IMPORTANTE CHE LE FONDAZIONI SI INTERESSINO ALLA VIOLENZA DI GENERE?

Prendere posizione contro la violenza sulle donne significa per le fondazioni ed enti filantropici diventare **contributori attivi nella rimozione di tutti quei vincoli che limitano la piena partecipazione della popolazione femminile alla vita della comunità**.

Il tema della equità di genere è centrale per lo sviluppo sostenibile e attraversa tutti i 17 Obiettivi dell'**Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile dell'ONU**, che dedica comunque un obiettivo specifico **l'OBIETTIVO 5** – a questa particolare questione.

Si tratta di **un tema cruciale e trasversale per il lavoro delle fondazioni ed enti filantropici**, che si impegnano per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti dall'Agenda 2030. Inoltre, queste ricoprono un **ruolo unico all'interno del Terzo Settore**, potendo essere **catalizzatori ed amplificatori dell'impatto** generato sugli enti loro partner, le persone che vi lavorano, i volontari e le comunità ed i territori in cui operano.

Il contesto filantropico italiano, rispetto a quello internazionale, ha pochi e recenti esempi di organizzazioni dedicate esclusivamente al tema della equità di genere e dell'eliminazione della violenza. Il tema dell'equità di genere non è neppure indicato tra i settori di intervento indicati dalla legge costitutiva (legge 30 luglio 1990, n. 218, c.d. legge Amato) delle fondazioni di origine bancaria.

Proprio Fondazione Una, Nessuna, Centomila è la prima fondazione italiana esclusivamente dedicata alla prevenzione ed al contrasto della violenza sulle donne ed è stata costituita il 24 novembre 2022.

Tutto ciò ci distanza da contesti come quello statunitense, dove esistono reti come **Women Moving Millions**, che raccoglie più di 400 membri e 1 miliardo di risorse economiche catalizzate per le donne e le ragazze, ma anche da altri contesti europei dove "*gender funders*" - ovvero fondazioni ed enti filantropici che scelgono di focalizzarsi sull' equità di genere sono diffusi. Si veda per esempio il fondo collaborativo **Alliance for Gender Equality in Europe** e il network **Gender Funders COLab**. Nel mondo, inoltre, ci sono 48 fondi femministi attivi ad oggi, in Italia il primo – **Semia Fondo delle Donne** – è attivo dal 2023.

Nonostante sia importantissimo avere realtà filantropiche dedicate specificamente ed esclusivamente al tema, tutte le fondazioni ed enti filantropici possono giocare un ruolo importante nella prevenzione e cambiamento culturale, integrando nell'ambito delle proprie attività l'attenzione al tema della violenza di genere, a prescindere dalla propria missione, ambito d'intervento, patrimonio, posizione geografica.

Le azioni capaci di avere un notevole impatto sulla sostenibilità di lungo periodo e sulla comunità sono molteplici. Innanzitutto, la diffusione di consapevolezza e conoscenza all'interno della propria organizzazione e fuori; in seguito, l'integrazione della lente dell'equità di genere nella propria azione, missione operatività. Questo si può infine estendere al resto del Terzo Settore e degli stakeholder, amplificando l'impatto attraverso il proprio capitale relazionale e di influenza.

Queste linee guida intendono essere uno strumento di facile utilizzo per le organizzazioni che desiderano prendere parte attiva nel contrasto alla violenza di genere, qualunque sia

il loro focus o ambito di intervento. Scaturiscono dal lavoro collaborativo tra Assifero e Fondazione Una Nessuna Centomila.

Il risultato è un approccio a **triplice strategia integrata** – da noi denominato **IIA** - che offre un orientamento nella progettazione di attività, risorse e azioni in contemporanea su più livelli all'interno delle organizzazioni, ambendo nel lungo periodo alla creazione di policy dedicate interne agli enti.

INFORMARE

e diffondere cultura sulle diseguaglianze e sulla violenza di genere

INTEGRARE

all'interno del proprio ente e nelle proprie azioni

AMPLIFICARE

l'impatto attraverso il proprio capitale relazionale e di influenza

Informare e diffondere cultura sulle diseguaglianze e la violenza di genere

Il primo passo per essere attori di cambiamento è la conoscenza: informarsi e formarsi sulle diverse forme di violenza consolidate nel tempo e di natura strutturale. Solo una comprensione profonda del fenomeno, delle sue caratteristiche e delle ragioni culturali e sistemiche alla base è essenziale nel diventare protagonisti di questo cambiamento.

Dove si può cominciare?

Dalla propria organizzazione e dalle persone che la animano - lo staff, il consiglio di amministrazione e i volontari – proponendo processi e percorsi di apprendimento interni sulla tematica, sulle sue caratteristiche e sugli stereotipi di genere socialmente interiorizzati, di cui molte volte non ci rendiamo conto.

Questo tipo di percorso dovrebbe integrare anche il quadro giuridico di riferimento – a livello internazionale, nazionale e locale - per comprendere di quali strumenti si dispone già oggi e la rete di attori e partner sul territorio già attivi nell'eliminazione della violenza di genere, per creare sinergie nel contesto di riferimento.

Infine, questo processo di informazione ed apprendimento potrebbe estendersi agli enti partner e portatori d'interesse della fondazione, includendo percorsi di educazione e sensibilizzazione degli enti e comunità coinvolte nelle proprie azioni.

I Informare

AZIONI REALIZZABILI
IMMEDIATE

Diffusione delle linee guida all'interno della fondazione/ente filantropico.

Partecipazione a campagne nazionali ed internazionali di sensibilizzazione sul tema (es. #UNiteAgainstViolence).

Durante le giornate internazionali legate al tema – ed alle questioni che lo intersecano – farne menzione nelle proprie attività, sito web ed altri canali di comunicazione.

Per saperne di più consultate la sezione SUGGERIMENTI PER APPROFONDIRE

Formazione e partecipazione a sessioni di approfondimento, eventi sul tema e sulla dimensione strutturale del fenomeno della violenza e disuguaglianza di genere (caratteristiche, stereotipi, quadro giuridico).

Per saperne di più consultate la sezione SUGGERIMENTI PER APPROFONDIRE

In base al numero di dipendenti, è possibile organizzare un evento di diffusione delle linee guida durante un momento formale di presentazione interna e con gli stakeholder principali della fondazione.

In base al numero ed alle caratteristiche ai partner della fondazione e degli stakeholder diretti, organizzazione di un momento fomale di presentazione con questi ultimi per la diffusione delle linee guida, organizzato ad hoc o già inserito nella propria programmazione periodica di iniziative.

I Informare

AZIONI REALIZZABILI
NEL MEDIO/LUNGO PERIODO

Strutturazione di un percorso di approfondimento interno sulle diverse dimensioni del fenomeno della violenza e disuguaglianza di genere, che coinvolga gli attori della fondazione/ente filantropico.
Scegliete una persona dello staff che si possa incaricare di questa attività per coordinarla.

Richiedere il supporto di un formatore/ consulente specializzato su questi temi.

Realizzazione di un approfondimento interno su come la violenza e disuguaglianza di genere intersechino i temi trattati dalla fondazione/ente filantropico.

Se la Fondazione è dotata di risorse e strumenti per l'organizzazione di eventi, organizzazione di un'iniziativa dedicata o integrazione della tematica nella propria programmazione periodica.

Se la Fondazione è già strutturata sul territorio e con una rete capillare, strutturazione di un percorso di approfondimento con gli enti partner e stakeholder.

I

Integrare all'interno del proprio ente e nelle proprie azioni

In linea con l'azione concreta ed intenzionale delle fondazioni per la realizzazione dell'Agenda 2030, è essenziale che la lente di genere sia integrata in ogni attività e aspetto che riguardi la fondazione a prescindere dalla propria missione, ambito d'intervento, patrimonio, posizione geografica.

Ma da dove si può cominciare?
Una cornice di riferimento utile qui proposta è il whole of organisation approach che individua le dimensioni organizzative di riferimento da cui è possibile partire.

In particolare:

- **Missione.**
- **Strategia di finanziamento.**
- **Gestione del patrimonio. Operatività interna – dal consiglio di Amministrazione allo staff fino ad arrivare ai volontari e i partner - e attività di gestione.**
- **Comunicazione.**

Si può avviare questo percorso a partire dalle attività quotidiane e interne all'ente come, per esempio, la composizione e le condizioni lavorative dello staff e del consiglio di amministrazione, includendo inoltre il linguaggio utilizzato internamente ed esternamente ed i possibili stereotipi che possono caratterizzarlo. Questo permette la creazione di condizioni abilitanti che contribuiscono al contrasto della violenza di genere.

Si può poi estendere la lente del contrasto alla violenza di genere anche alle interazioni della fondazione con l'ecosistema di cui è parte: dal rapporto con i volontari, alle modalità di finanziamento e supporto, alle progettualità ed iniziative realizzate e/o supportate, fino alla relazione con gli enti partner ed i diversi portatori di interesse con cui si interfaccia ed interagisce.

I Integrare

AZIONI REALIZZABILI

IMMEDIATE

Dotazione dei bagni della struttura di adesivi con i numeri per il contrasto alla violenza di genere (es. 1522 – numero nazionale di riferimento – e QR code dei Centri Anti-Violenza presenti sul territorio).

Se la Fondazione dispone di un sito web, pubblicare le linee guida sul proprio sito internet e diffonderle all'interno della propria organizzazione.

Porre attenzione alla equità di genere negli ospiti che si invitano ai propri eventi per evitare la creazione di quelli che vengono denominati "manel", panel composti solamente o quasi completamente da ospiti di genere maschile.

Per saperne di più consultate la sezione SUGGERIMENTI PER APPROFONDIRE

I Integrare

AZIONI REALIZZABILI

MEDIO/LUNGO PERIODO

Integrare la lente di genere nelle attività proprie della Fondazione, come tema trasversale.

> EDUCAZIONE E POVERTÀ EDUCATIVA: integrare la prospettiva dell'educazione sessuo-affettiva nei programmi di formazione e contrasto alla povertà educativa, fin dalla prima età.

> RICERCA: considerare gli ostacoli di genere nell'avvio e supporto a percorsi di ricerca per le donne ed alle materie STEM.

> SALUTE: in un'ottica di medicina di genere, integrare considerazioni sull'influenza delle differenze biologiche (definite dal sesso) e socioeconomiche e culturali (definite dal genere) sullo stato di salute e di malattia di ogni persona. Inoltre, porre particolare attenzione all'intersezione del tema in ambito di accesso alla salute mentale.

> DISABILITÀ: basandosi su un approccio intersezionale, tenere in considerazione l'inasprirsi delle discriminazioni nei confronti delle persone con disabilità in base al genere.

> RETROTERRA MIGRATORIO: porre attenzione all'esacerbarsi delle discriminazioni nei confronti delle persone con retroterra migratorio in base al genere.

> DIRITTO ALL'ABITARE: integrare un approccio intersezionale che tenga in considerazione gli ostacoli di genere all'accesso al diritto alla casa

> ARTE E CULTURA: considerare le barriere all'ingresso e lungo il percorso di artisti/e basate sul genere

> INCLUSIONE LAVORATIVA: a partire dai dati presentati nella sezione "L'impatto delle diseguaglianze e della violenza sulle donne" tenere in considerazione il legame sistemico che intreccia la violenza di genere ed il mondo del lavoro

> GIOVANI: impegnarsi per la garanzia di condizioni abilitanti e rimozione di ostacoli anche in ottica di genere.

> AREE INTERNE: tenere in considerazione gli ostacoli di genere nell'accesso ai servizi ed opportunità in tali contesti

> SPORT: tenere in considerazione le discriminazioni basate sul genere in ambito sportivo ed attenzionare il linguaggio e le pratiche utilizzate al fine di decostruire eventuali bias interiorizzati

> COOPERAZIONE INTERNAZIONALE: attenzionare in un'ottica intersezionale l'esacerbarsi di pratiche stereotipizzanti e discriminatorie basate sul genere

> DIVULGAZIONE: porre particolare attenzione al linguaggio utilizzato ed ai possibili bias interiorizzati. Attenzionare possibili pratiche di "vittimizzazione secondaria" (condizione di ulteriore sofferenza e oltraggio psicologico e sociale vissuto da persone che hanno subito situazioni di sopruso o fragilità causata dalla risposta di istituzioni e individui alla vittima).

Per saperne di più consultate la sezione SUGGERIMENTI PER APPROFONDIRE

I Integrare

AZIONI REALIZZABILI

MEDIO/LUNGO PERIODO

Effettuare un "gender audit", strumento che si basa su una serie di criteri che valutano molteplici aspetti dell'organizzazione, tra cui la cultura aziendale, la governance, la composizione delle risorse umane, l'equità retributiva e l'equilibrio tra lavoro e vita privata per valutare la conformità alle politiche di equità di genere e verificare l'istituzionalizzazione della equità di genere nelle organizzazioni.

Avviare un processo di apprendimento interno su possibili discriminazioni e stereotipi di genere interiorizzati personali e riflessi all'interno della fondazione (es. nel linguaggio usato internamente ed esternamente e questioni emerse dal gender audit).
Per saperne di più consultate la sezione SUGGERIMENTI PER APPROFONDIRE

Integrare la lente di genere nelle modalità di finanziamento e supporto dell'ente: ad esempio attraverso l'inserimento di requisiti in ottica di genere per quanto riguarda la valutazione e la selezione di iniziative e di enti partner ed il monitoraggio di quanto realizzato.

Sostenere il lavoro dei Centri Anti Violenza locali e degli enti del Terzo Settore che si occupano di tematiche di contrasto alla violenza di genere ed alle diseguaglianze o dei processi di educazione civile attivi sul proprio territorio.

Se la fondazione pratica l'impact investment, nelle modalità di finanziamento e/o nella gestione del proprio patrimonio, inserirvi criteri di genere "Gender Lens Investing Initiative" e "Finance the Reduction of Gender-based Violence".

Se la Fondazione dispone delle risorse necessarie, nominare una figura referente che possa coordinare gli sforzi ed essere un punto di riferimento per lo staff, i partner e volontari sul tema.

Valutare di entrare in contatto con i CAV locali ed assumere donne in uscita da percorsi di emersione della violenza all'interno del proprio ente, garantendo loro le condizioni abilitanti (economiche e non solo, per il raggiungimento della piena autonomia).

Iniziare un processo di elaborazione di una policy dove convergano e siano visibili tutti gli sforzi della Fondazione sul contrasto alla violenza di genere e alle disuguaglianze. Tale policy sarà la base di un processo di monitoraggio, valutazione ed apprendimento (MEL) oltre che un benchmark strategico di orientamento dell'azione dell'ente nel futuro. A partire dal quale, stabilire un piano d'azione (roadmap) ed una linea temporale per l'implementazione di quanto descritto nel documento.

A

Amplificare l'impatto attraverso il proprio capitale relazionale e di influenza

Quest'ultima dimensione desidera essere un'ambizione per il futuro, volta ad amplificare l'impatto del percorso intrapreso. Il primo passo è stato avviare processi di approfondimento e consapevolezza (**I – INFORMARE**); il secondo, integrare le conoscenze acquisite attraverso una lente di contrasto alle disuguaglianze ed alla violenza di genere in ogni attività che riguarda la fondazione e le relazioni con gli attori del proprio ecosistema (**I – INTEGRARE**). A questo punto, è il momento di mettere a frutto queste relazioni (**A – AMPLIFICARE**).

Il potenziale trasformativo delle fondazioni ed enti filantropici va ben oltre le risorse finanziarie che mettono a disposizione. Il capitale sociale, la qualità delle relazioni che forgiano, la loro capacità di attrarre e catalizzare attori diversi su un tema comune o su un territorio sono alcuni degli asset che possono mettere in campo. Adottare un approccio sistemico, basato sulla costruzione di reti e partenariati, attivazione di interventi e processi integrati, per contrastare la questione strutturale della violenza di genere è quanto mai necessario.

La posizione peculiare ricoperta dalle fondazioni all'interno del Terzo Settore può garantire loro un ruolo di esempio e guida nel promuovere un'azione concreta e strutturale volta al contrasto della violenza di genere.

A Amplificare

AZIONI REALIZZABILI

IMMEDIATE

AZIONI IMMEDIATE

Se la Fondazione collabora con figure volontarie, diffusione delle presenti linee guida con le stesse.

Se la Fondazione è già strutturata sul territorio e con una rete capillare, diffusione delle linee guida con i partner e le realtà del territorio, con invito di applicazione e successiva diffusione alle comunità con le quali interagiscono.

La Fondazione può diventare ambasciatrice per la equità di genere e il contrasto alla violenza in tutte le sue forme, in ogni occasione pubblica e di rappresentanza istituzionale.

MEDIO/LUNGO PERIODO

AZIONE NEL MEDIO/LUNGO PERIODO

Diffusione delle linee guida durante un momento formale di presentazione pubblica, organizzato ad hoc o già presente nella propria programmazione periodica di iniziative.

Avvio di un dialogo con le realtà attive sul territorio per la strutturazione di un percorso condiviso di formazione degli enti partner locali.

Se la Fondazione è dotata di risorse e strumenti specifici per la comunicazione esterna, realizzazione di una campagna di comunicazione dedicata al tema.

Valutare il finanziamento di attività per la comunità di sensibilizzazione, approfondimento e capacity building sul tema.

Avvio di un dialogo con le realtà attive sul territorio per la strutturazione di un percorso condiviso basato sulle necessità e le risorse locali per il contrasto della violenza di genere e volto alla creazione di pratiche collettive e di partenariati strategici.

Avvio di un dialogo con la pubblica amministrazione e le istituzioni locali per la promozione di un approccio integrato al contrasto alla violenza di genere.

VERSO UNA POLICY PER IL CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

Prevenire e contrastare la violenza e le discriminazioni di genere, in tutte le sue dimensioni, è un obiettivo prioritario per lo sviluppo sostenibile delle nostre comunità e per una transizione sociale e ambientale basata sulla collaborazione e sull'innovazione.

Le fondazioni e gli enti filantropici possono lavorare per convergere tutti i propri sforzi sul tema in **un documento organizzativo proprio dell'ente**, sotto forma di una **policy**, che fornisca le **linee guida specifiche per la propria organizzazione** e che ne **orienti l'azione nel futuro**.

Checklist: i passi per l'elaborazione della propria policy organizzativa per il contrasto alla violenza di genere

- **Leggere** attentamente le "Linee Guida: Come le fondazioni ed enti filantropici italiani possono fare rete ed agire per l'eliminazione della violenza sulle donne".
- **Valutare** la possibilità di adottare tutte le azioni descritte dal triplice approccio I.I.A (informare – integrare – amplificare) presentato nelle Linee Guida; selezionando in alternativa quali siano prioritarie e fattibili per l'organizzazione e possano quindi essere incluse nella policy organizzativa dell'ente, eventualmente aggiungendo elementi o processi specifici per la propria organizzazione.
- **Stabilire** un orizzonte temporale per l'adozione di una policy organizzativa dell'ente.
- **Preparare** un documento di policy organizzativa da sottoporre agli organi decisionali del proprio ente.
- **Adottare**, a seguito di approvazione da parte degli organi decisionali, la policy organizzativa ed iniziare il percorso dedicato all'interno dell'ente.

8 marzo
Giornata Internazionale della Donna
Conferenze e seminari sulle donne e la violenza domestica, con testimonianze di sopravvissute e la partecipazione di esperti.

15 maggio
Giornata Internazionale della Famiglia
Incontri e laboratori per promuovere un ambiente familiare sicuro e a come sostenere i membri della famiglia che potrebbero essere vittime di violenza.

17 luglio
Giornata Internazionale della Giustizia
Seminari e incontri su come il sistema legale può supportare le vittime di violenza domestica, con la partecipazione di avvocati e giudici.

10 settembre
Giornata Mondiale per la prevenzione al suicidio
Sessioni di supporto psicologico e prevenzione del suicidio per le vittime di violenza domestica, con la presenza di psicologi e counselor.

25 novembre
Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne
Marce, conferenze, proiezioni di film e campagne social per sensibilizzare e promuovere l'azione contro la violenza domestica.

14 Febbraio
San Valentino
Campagna "L'amore non fa male" con eventi nelle scuole e università per educare i giovani sui segni della violenza in una relazione.

7 Aprile
Giornata Mondiale della Salute
Eventi informativi sulla salute mentale e fisica delle vittime di violenza domestica, con supporto di professionisti della salute.

20 Giugno
Giornata Mondiale del Rifugiato
Workshop e sessioni di sensibilizzazione per rifugiati e operatori, focalizzati sulla violenza domestica nelle comunità di rifugiat

17 Agosto
Settimana Mondiale dell'Allattamento
Iniziative per sostenere le madri vittime di violenza domestica, evidenziando l'importanza di un ambiente familiare sicuro per la solu e il benessere dei neonati.

10 Ottobre
Giornata Mondiale della Salute Mentale
Eventi focalizzati sull'impa della violenza domestica sulla salute mentale e sull'importanza con supporto psicologico.

10 Dicembre
Giornata dei Diritti Umani
Eventi di sensibilizzazione sui diri delle vittime di violenza domestic e presentazione di risorse e supporti disponibili.

SUGGERIMENTI PER APPROFONDIRE

SEZIONE 1: RISORSE PER APPROFONDIRE

1) Fondazioni ed enti filantropici:

Alliance Magazine | Gender Philanthropy
Equality Fund
Fenomenal Funds
Fondation Chanel
Gender Funders Co-lab
Global Thinking Foundation
Mama Cash
Oak Foundation
Prospera ed i fondi che sono parte della rete
Semia Fondo delle Donne
The Alliance for Gender Equality
Women Moving Millions

2) Per approfondire il tema in generale:

ARCOlab
Break the silence
EIGE (European Institute for Gender Equality)
InGenere in particolare, per uno sguardo sull'economia Marcella Corsi
Period Think Tank
thePeriod
UN Women
WeWorld

3) Persone specializzate da tenere presente:

Abilismo:

Marina Cuollo

Divulgazione:

Benedetta Lo Zito
Carlotta Vagnoli
Cathy La Torre
Ella Marciello
Federica Fabrizio
Flavia Carlini
Irene Facheris
Jennifer Guerra
Karen Ricci

Discriminazioni razziali:

Djarah Kan
Nogaye Ndiaye

Genere maschile:

Francesca Cavallo
Il cerchio degli uomini
Lorenzo Gasparrini
Maschile Plurale
Osservatorio Maschile
Tutti gli uomini

Indipendenza economica:

Aminata Gabriella Fall
Azzurra Rinaldi
Michela Calculli
Francesca Panzarin, Womenomics
Giulia Blasi

Linguaggio e discriminazione

Manuela Manera, La lingua che cambia. Rappresentare le identità di genere, creare gli immaginari, aprire lo spazio linguistico (2021)
Michela Murgia, Stai zitta e altre nove frasi che non vogliamo sentire più (2021)
Valeria Fonte, Ne uccide di più la lingua. Smontare e contestare la discriminazione di genere che passa per le parole (2022)
Vera Gheno, Amare parole (podcast)
Vera Gheno, Femminili singolari. Il femminismo è nelle parole (2019)

Meridionalismo:

Claudia Fauzia

Maternità:

Francesca Bubba
Francesca Fiore e Sarah Malnerich

Online e tech:

Silvia Semenzin

Prospettiva LGBTQI+:

Isa Borrelli

Salute riproduttiva:

Violeta Benini

SEZIONE 2: QUALCHE ESEMPIO DAI MEMBRI DI ASSIFERO:

Fondazione Una Nessuna Centomila; di cui approfondire su tematiche specifiche con le fondatrici e parte del CdA. Si veda ad esempio il libro di Lella Palladino "Non è un destino"
Fondazione Bracco – #100esperte e Mind the Stem Gap
Fondazione Charlemagne
Fondazione Con il Sud
Fondazione della Comunità Monza e Brianza
Fondazione EOS - Edison Orizzonte Sociale
Fondazione FEduF
Fondazione Golinelli
Fondazione Italia Hello
Fondazione Marcegaglia
Fondazione Mondo Digitale
Fondazione per l'infanzia Ronald McDonald
Fondazione Realizza il cambiamento
Fondazione Unipolis
Fondazione Vincenzo Casillo
Fondazione Wanda di Ferdinando

BIBLIOGRAFIA E RISORSE UTILI

Agenzia dell'Unione Europea per i Diritti Fondamentali (FRA), 2014, *Violence against women: an EU-wide survey. Main results report*

Agenzia dell'Unione Europea per i Diritti Fondamentali (FRA), Eurostat, Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), 2024, *EU gender-based violence survey*, 2024

Armengol J.M, 2023. *Riscrivere la mascolinità*, Odoya

Bozzoli A., Merelli M., Ruggerini M.G., 2017, *Il lato oscuro degli uomini. La violenza maschile contro le donne: modelli culturali di intervento*, Ediesse

Carlotta Vagnoli, *Maledetta sfortuna. Vedere, riconoscere e rifiutare la violenza di genere*, Fabbri Editori

Cavallo F., 2024, *Storie spaziali per maschi del futuro*, Undercats

Chimamanda Ngozi A., 2021, *Dovremmo essere tutti femminist*i, Giulio Einaudi Editore

Cicconi S., 2009, *Essere maschi. Tra potere e libertà*, Rosenberg & Sellie

Con i bambini - Impresa sociale, Progetto *Orphan of Feminicide Invisible Victim*, 2022

Coordinamento Italiano dei Servizi contro il Maltrattamento e l'Abuso all'Infanzia (C.I.S.M.A.I), 2017, *Documento sui requisiti minimi degli interventi nei casi di violenza assistita da maltrattamento sulle madri*

Council of Europe, 2002, *Conclusioni della Presidenza*

Council of Europe, 2011, *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica* (Convenzione di Istanbul)

Conferenza mondiale delle donne, 1995, *Piattaforma di azione per le donne adottata alla Conferenza mondiale di Pechino*

Criado Perez C., 2022, *Invisibili. Come il nostro mondo ignora le donne in ogni campo. Dati alla mano*, Einaudi

Dulbecco A., 2023, *Si è sempre fatto così! Spunti per una pedagogia di genere*, Tlon

El Nasif A., *Sulla nostra pelle. Un libro contro la violenza sulle donne*, Piemme

Agenzia dell'Unione Europea per i Diritti Fondamentali (FRA), 2014, *Violence against women: an EU-wide survey. Main results report*

Agenzia dell'Unione Europea per i Diritti Fondamentali (FRA), Eurostat, Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), 2024, *EU gender-based violence survey*, 2024

Armengol J.M, 2023. *Riscrivere la mascolinità*, Odoya

Bozzoli A., Merelli M., Ruggerini M.G., 2017, *Il lato oscuro degli uomini. La violenza maschile contro le donne: modelli culturali di intervento*, Ediesse

Carlotta Vagnoli, *Maledetta sfortuna. Vedere, riconoscere e rifiutare la violenza di genere*, Fabbri Editori

Cavallo F., 2024, *Storie spaziali per maschi del futuro*, Undercats

Chimamanda Ngozi A., 2021, *Dovremmo essere tutti femminist*i, Giulio Einaudi Editore

Cicconi S., 2009, *Essere maschi. Tra potere e libertà*, Rosenberg & Sellie

Con i bambini - Impresa sociale, Progetto *Orphan of Feminicide Invisible Victim*, 2022

Coordinamento Italiano dei Servizi contro il Maltrattamento e l'Abuso all'Infanzia (C.I.S.M.A.I), 2017, *Documento sui requisiti minimi degli interventi nei casi di violenza assistita da maltrattamento sulle madri*

Council of Europe, 2002, *Conclusioni della Presidenza*

Council of Europe, 2011, *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica* (Convenzione di Istanbul)

Conferenza mondiale delle donne, 1995, *Piattaforma di azione per le donne adottata alla Conferenza mondiale di Pechino*

Criado Perez C., 2022, *Invisibili. Come il nostro mondo ignora le donne in ogni campo. Dati alla mano*, Einaudi

Dulbecco A., 2023, *Si è sempre fatto così! Spunti per una pedagogia di genere*, Tlon

El Nasif A., *Sulla nostra pelle. Un libro contro la violenza sulle donne*, Piemme
European Insitute for Gender Equality (EIGE), 2021, *The costs of gender-based violence in the European Union*

European Insitute for Gender Equality (EIGE), 2024, *Gender Equality Index Italy*

Facheris I., 2020, *Parità in pillole*, Rizzoli Editore

Facheris I., 2024, *Tutti gli uomini* (podcast)

Fair Share, 2023, *Fair Shaee Monitor 2023 Istat*, Rapporto Bes 2023, 2024

Fondazione Libellula, *Survey* TEEN 2023

Fondazione Realizza il Cambiamento (ActionAid), 2024, *Oltre le parole. Narrazione politica e percezione pubblica sulla violenza maschile contro le donne*

Gasparrini L., 2020, *Perché il femminismo serve anche agli uomini*, Eris Edizioni

Gasparrini L., 2020, *Diventare uomini. Relazioni maschili senza oppressioni*

Graziano R., Bellafronte S., Guo J., *Investigating the forms of reproduction of gender inequality on TikTok through a qualitative approach: the case study, the "Malessere"*

Istat, 2024, *I Centri Antiviolenza e le donne che hanno avviato il percorso di uscita dalla violenza*

Istat, 2024, *Stato dei femminicidi*

Job4Good, 2024, *Professioni nel Terzo Settore*

Mazzariello J., 2021, *Tu chiedimelo: parliamo di consenso*

Ministero dell'Interno, *Salute della donna e società, sezione: Violenza sulle donne*, 2024

OECD, 2022, *Time spent in paid and unpaid work by sex - data*

ONU, 1979, *Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne* (CEDAW)

ONU, 2015, *Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile*

ONU, 2024, *Progress on the Development Goals*. Gender Snapshot 2024

Open Cooperazione, 2019, *Donne ai vertici delle ONG*

Presidenza del Consiglio dei ministri, 2024, *Dipartimento Pari Opportunità, Libro bianco per la formazione*

Rinaldi A., 2023, *Le signore non parlano di soldi*, Fabbri Editore

Stagi S., Abbatecola E., 2017, *Pink is the new black: Stereotipi di genere nella scuola dell'infanzia*, Open Edition

Università Cattolica del Sacro Cuore e Banca Widiba, 2022, *Donne e denaro: una sfida per l'inclusione*

UN Women, 2024, *How men and boys can push for gender equality*

UN Women, 2024, *Male Allyship Toolkit*

Walker, L.E., (1979), *The battered woman syndrome, Springer Publishing*, New York, 1992

WeWorld, 2023, *Ciò che è tuo è mio. Fare i conti con la violenza economica*

World Economic Forum (WEF), *Global Gender Gap Report*, 2024

Per saperne di più inquadra il QR Code

maggio 2025

in collaborazione con