

## ***Il lavoro delle donne : misure di contrasto per un lavoro sicuro, libero da discriminazioni e violenze***

*Lucia Tria*

**SOMMARIO:** 1.- Costante aumento delle disuguaglianze. 2.- Conseguente incremento di discriminazioni, molestie e violenze. 3.- Il lavoro volto al benessere della nostra Costituzione. 4. Discriminazioni, molestie e violenze di genere: problema mondiale. 5.- Le misure di contrasto.- 5.1. Le misure di prevenzione previste dal d.l. n. 159 / 2025, convertito con legge n. 198 / 2025. - 5.2. Il d. lgs 7 maggio 2026, n. 96, e il principio di parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. 6.- Il lavoro delle donne in Italia fra molte difficoltà.

### ***1. Costante aumento delle disuguaglianze***

Secondo molti autorevoli economisti negli ultimi anni si è verificata una situazione nella quale gli interessi consolidati di una piccola parte di popolazione ( la cd. «società dell'1%») hanno prevaricato quelli di un'ampia fetta della popolazione (il 99% della società), soffocando il capitalismo dinamico e aumentando la forbice di divario sociale tra la popolazione.

Questo ha portato ad una crescita delle disuguaglianze<sup>1</sup> che, però, come afferma Joseph Stiglitz, premio Nobel per l'economia nel 2001 e Presidente del comitato di esperti del G20, nonché consulente del neoeletto sindaco di New York Zohran Mamdani, è il risultato delle nostre azioni.

Questo vuol dire che possiamo modificare le regole e invertire la rotta. Possiamo, cioè, ristrutturare la nostra economia in modo tale da poter arrivare a condizioni più eque e governare in modo sostenibile l'era della quarta rivoluzione industriale per distribuire e redistribuire i

---

<sup>1</sup> Vedi, per tutti: J. STIGLITZ, *Il prezzo della disuguaglianza. Come la società divisa di oggi minaccia il nostro futuro*, 11 giugno 2012 e di recente: J. STIGLITZ: *La disuguaglianza? È frutto delle nostre scelte e azioni politiche ed economiche. Ma possiamo invertire la rotta* in [www.morningfuture.com](http://www.morningfuture.com) 21 novembre 2017. Vedi anche: C. ARENA, *Il buon uso dell'intelligenza artificiale può aiutare a ridurre le disuguaglianze* [www.avvenire.it](http://www.avvenire.it) 11 giugno 2024 nonché B. ALBRECHT, *Will AI Skyrocket Inequality?* 2023, secondo cui l'intelligenza artificiale incarna un esempio perfetto di "skill-biased technical change", un cambiamento tecnico che avvantaggia sistematicamente chi ha alte competenze e penalizza tutti gli altri. Se non si interviene con politiche pubbliche forti – redistribuzione fiscale, formazione gratuita, accesso universale alla connettività – l'innovazione diventerà un meccanismo di esclusione. Non solo di alcuni lavori, ma di intere classi sociali. La disuguaglianza smetterà di essere un effetto collaterale del progresso e diventerà la sua conseguenza strutturale. La tecnologia, in questa dinamica, non sarà il motore di un futuro condiviso, ma il selettore silenzioso di chi resta in corsa e chi viene scartato.

vantaggi derivanti dalla tecnologia ed evitare che essa possa accrescere ulteriormente le disuguaglianze e farle arrivare a livelli “inauditi”.

Del resto, anche per Stuart Russell<sup>2</sup> l'utilizzo di IA nel mondo del lavoro deve essere competitivo ma anche rispettoso dei nostri valori e deve quindi avvenire seguendo l'insegnamento secondo cui quando le macchine potranno fare la maggior parte del lavoro produttivo, se gli umani non potranno più fornire un lavoro fisico e mentale di routine, potranno comunque fornire la nostra umanità. “Dovremo diventare bravi a essere umani”, in quanto vi sono specifiche competenze che l'IA non può replicare perché richiedono umanità autentica.

Ad esempio, la maggior parte dell'intelligenza artificiale guarda al passato perché si basa su dataset storici per riconoscere pattern e fare previsioni ma poi, tramite l'elaborazione predittiva e la simulazione, è in grado di tracciare scenari futuri e anticipare tendenze probabilistiche basate su quei dati. Però l'IA tradizionale incontra forti limiti di fronte ai cosiddetti “cigni neri”, ovvero eventi imprevedibili e senza precedenti storici, per i quali non possiede dati di riferimento. Questo limite non vale per l'intelligenza umana.

## ***2. Conseguente incremento di discriminazioni, molestie e violenze***

Aumento delle disuguaglianze vuol dire anche aumento delle discriminazioni perché anche se non tutte le differenze di trattamento sono discriminatorie e quindi in contrasto con il principio di uguaglianza, però tutte le discriminazioni violano detto principio.

Infatti, discriminare significa violare il principio di uguaglianza attribuendo – senza alcuna valida ragione – un trattamento meno favorevole ad un soggetto o ad una categoria di soggetti rispetto ad altri che si trovano in situazione analoga, sulla base di un determinato elemento – chiamato “fattore discriminante” – che non può considerarsi adeguato, perché è il frutto di un pregiudizio.

I fattori discriminanti sono molteplici e i più diffusi sono: il genere sessuale, l'orientamento sessuale, l'età, (sia per i giovani sia per gli anziani), la disabilità, la religione, la nazionalità in particolare danno dei

---

<sup>2</sup> *Stuart Russell* è professore di Computer Science a UC Berkeley, direttore del *Center for Human-Compatible Artificial Intelligence*, e autore del manuale universitario più usato al mondo per studiare IA. Nel suo libro *Human Compatible: Artificial Intelligence and the Problem of Control* (2019) - la cui edizione italiana si intitola *Compatibile con l'uomo* si pone la suindicata fondamentale domanda

cittadini UE, le opinioni politiche, l'adesione ad un sindacato, le convinzioni personali in genere, le condizioni sociali o linguistiche, le caratteristiche fisiche, i tratti somatici, l'altezza, il peso, lo stato di salute (es. gravidanza), l'origine etnica (impropriamente: la razza).

Nella psicologia sociale la definizione condivisa di pregiudizio è quella di *un'antipatia o un atteggiamento sociale denigratorio verso particolari gruppi, che viene esteso in maniera indiscriminata per tutti gli appartenenti ad essi* (Voci, Lisa Pagotto, 2010).

Esso affonda le sue radici nella «paura» del diverso (che non si conosce e per questo spaventa).

I pregiudizi derivano dal contesto e, in particolare, dalle diverse realtà di gruppo nelle quali ognuno di noi è immerso, come la famiglia, il gruppo religioso, quello scolastico, quello lavorativo, quello politico, con finalità, norme e relazioni differenti al proprio interno.

La psicologia sociale ci insegna, altresì, che il pregiudizio è un prodotto del normale funzionamento della mente umana. Quindi non si può immaginare di abolire pregiudizi e stereotipi, ma se ne può ridurre l'influenza, a partire dalla famiglia che ne è la prima fonte. Perché, come affermava Albert Einstein: *“È più facile spezzare un atomo che un pregiudizio”*.

In sintesi, quando si commette una discriminazione si parte dall'idea secondo cui alla vittima non va riconosciuta pari dignità sulla base di un fattore discriminante che deriva da un pregiudizio.

Si comprende, quindi, la ragione della ricomprensione delle molestie e delle violenze – sessuali e non sessuali – nell'ambito del diritto antidiscriminatorio che deriva dal fatto che anche le violenze e molestie come le discriminazioni si basano, in tutte le loro molteplici realizzazioni, sulla negazione della pari dignità di tutti gli esseri umani, visto che spesso vengono commesse nei confronti di soggetti che si considerano aggredibili sulla base di stereotipi o pregiudizi. E come tali sono umanamente o socialmente vulnerabili.

Questa è impostazione propria della UE, giurisprudenza della CGUE, della Corte EDU, dell'OIL (e, quindi, dell'ONU) e si trova nel diritto interno, salva restando la sanzionabilità delle condotte in ambito penale.

Il gruppo sociale e i suoi componenti che risultano vittime di tali condotte con maggiore frequenza è quello delle donne, delle ragazze e anche delle bambine.

Questi comportamenti possono essere commessi fuori dal mondo del lavoro ma anche nel mondo del lavoro, off-line o anche on-line.

E in tutti i casi violano anche il principio democratico (su cui sono fondati il nostro Stato e la UE) in base al quale ognuno riconosce agli altri esseri umani pari dignità e quindi non tiene comportamenti discriminatori, perché le discriminazioni si basano sulla negazione della suddetta pari dignità.

### *3. Il lavoro volto al benessere della nostra Costituzione*

Se le discriminazioni vengono commesse nel mondo del lavoro, per il nostro ordinamento si pongono anche in contrasto con il primo comma dell'art. 1 della Costituzione, che proclama solennemente che *«l'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro»*.

Infatti, con tale proclamazione i nostri Costituenti hanno creato un profondo collegamento tra democrazia e lavoro, configurando la questione democratica come questione del lavoro, come è stato acutamente osservato da Gustavo Zagrebelsky.

E una simile scelta è stata fatta nell'ottica di considerare il lavoro dei singoli consociati non solo come il mezzo con cui mettere a frutto i propri talenti e procurarsi un reddito, ma soprattutto come lo strumento principale per dare «un contenuto concreto» alla partecipazione del singolo alla comunità e per tutelarne la dignità.

Cioè un lavoro diretto al benessere – materiale e spirituale – del singolo e della società (quindi volto anche alla tutela della salute) che consenta a ciascuno di coltivare le proprie aspettative personali – anche affettive – programmando, con sacrifici ma con serenità, il proprio futuro, in una condizione in cui vi sia armonia tra lo sviluppo della personalità individuale, che ha bisogno di certezze e di stabilità, e l'esperienza di vita e lavorativa. Una situazione molto diversa dalla semplice “occupazione” che consente a stento di vivere o sopravvivere nel presente e che alimenta la denatalità che ci affligge.

Quindi un lavoro configurato come “valore fondante” di tutta la Carta.

#### **4. Discriminazioni, molestie e violenze di genere: problema mondiale**

Dalle statistiche globali e nazionali risulta che le discriminazioni, le violenze e le molestie di genere sono un problema mondiale che non riguarda solo le vittime, ma l'intera società, poiché consistono in violazioni dei diritti umani fondamentali che attraversano ogni strato sociale, con conseguenze molto significative per la salute delle vittime, essendo per l'OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità) uno dei principali fattori di rischio per la salute delle donne e per la mortalità prematura e "un problema di salute di proporzioni globali enormi" che coinvolge i sistemi sanitari e le relative risorse.

Secondo l'OMS, circa il 35,6% delle donne a livello mondiale ha subito un abuso fisico e/o sessuale nel corso della vita e, la cosa più grave è che nel 30% dei casi l'autore è il proprio partner.

Dal *Dossier indifesa "La condizione delle bambine e delle ragazze nel mondo" - 2023* della *Fondazione Terre des Hommes*<sup>3</sup>, risulta che nel 2021/2022 i reati di maltrattamenti e violenze anche sessuali in danno delle/dei minorenni hanno avuto un significativo aumento e sono stati in media 19 al giorno, segnando + 35% in dieci anni e +89% dal 2006.

In Italia, con specifico riferimento alle molestie (consistenti in sguardi offensivi, offese, proposte indecenti, fino alla molestia fisica), dal Report dell'ISTAT pubblicato a luglio 2024<sup>4</sup>, risulta che negli anni 2022-2023 il 13,5% delle donne di 15-70 anni, che lavorano o hanno lavorato, ha subito molestie sul lavoro a sfondo sessuale nel corso dell'intera vita (soprattutto le più giovani di 15-24 anni, 21,2%) e il 2,4% degli uomini di 15-70 anni.

Di molestie subite al di fuori del mondo del lavoro, nello stesso periodo di riferimento, ne sono state vittime il 6,4% delle donne dai 14 ai 70 anni e il 2,7% gli uomini della stessa età.

Poco più della metà di queste molestie avviene tramite l'uso della tecnologia (messaggi, e-mail, chat o social media), perché, in linea generale, l'uso di internet favorisce la commissione di molestie e violenze soprattutto se è collegato ad attività lavorative o di studio.

---

<sup>3</sup> [Dossier indifesa tdh 2023.pdf](#)

<sup>4</sup> [REPORT-Molestie.pdf](#)

Inoltre, nel lavoro sono frequenti i «ricatti sessuali» spesso subiti dalle donne per mantenere il posto di lavoro oppure ottenere avanzamenti di carriera o per essere assunte, specialmente se si tratta di impiegate o professioniste che lavorano nei settori del commercio o nei servizi.

Significativi anche i dati relativi ai “femminicidi”, nonostante la flessione degli ultimi anni che ha riguardato tutti i casi di omicidio, indipendentemente dal genere della vittima

Secondo il Report gennaio 2026 del Servizio Analisi Criminale del Ministero dell’Interno<sup>5</sup>, nel 2025 i casi di omicidio, indipendentemente dal genere della vittima, sono passati da 335 del 2024 a 286, dato segnalato come il più basso dell’ultimo decennio.

Anche i femminicidi sono diminuiti, passando da 118 donne del 2024 a 97 del 2025, di cui 85 uccise da un soggetto riconducibile all’ambito familiare-affettivo, con una riduzione del 16% rispetto all’anno precedente; di queste 85 donne, 62 hanno trovato la morte per mano del partner o ex partner.

I dati parziali indicano che il fenomeno rimane allarmante, anche per l’elevata percentuale di omicidi che avvengono in ambito familiare/affettivo, percentuale che per i femminicidi per mano del partner o ex partner (62) è rimasta invariata negli anni 2024/2025.

### ***5. Le misure di contrasto***

In molti studi accreditati si sottolinea che l’autonomia psicologica e quella economica sono due potenti antidoti contro le discriminazioni, le molestie e le violenze. Questo vale in primo luogo nei confronti delle persone appartenenti al genere femminile che statisticamente sono le prime vittime dei suddetti comportamenti.

In particolare, si mette in rilievo che molti sono i fattori che rendono le vittime più vulnerabili, come: la dipendenza economica dall’aggressore; l’isolamento sociale, che riduce le possibilità di chiedere aiuto; il timore di ritorsioni più violente o di ripercussioni sui figli se si cerca di interrompere la relazione; senso di colpa e vergogna, che danneggia profondamente l’autostima con conseguente formulazione di un’immagine di sé negativa e ridotta fiducia nelle proprie capacità di autodeterminazione; l’amore ancora provato per il partner o la

---

<sup>5</sup> [Servizio Analisi Criminale Sicurezza: nel 2025 in diminuzione omicidi e femminicidi | Ministero dell’Interno](#)

convinzione che l'aggressore possa cambiare, spesso alimentata dalle sue promesse.

In sintesi, alla base delle violenze (e delle altre condotte), per chi le commette, vi è una cultura che persiste nell'enfatizzare la superiorità maschile e la sottomissione femminile, con la credenza che gli uomini debbano essere dominanti e le donne siano oggetti piuttosto che esseri umani con piena autonomia e con l'accettazione della violenza come strumento di controllo o risoluzione dei conflitti.

Come si vede, l'autonomia economica, che si deve tradurre in un lavoro retribuito allo stesso modo dell'analogo lavoro dell'uomo, può avere un grande peso per sconfiggere questa cultura e le condotte in cui si manifesta.

Del resto, fin dalla CEDAW del 1979<sup>6</sup> è stata promossa l'indipendenza economica delle donne, riconoscendola come fondamentale per l'affermazione dell'uguaglianza di genere.

La Convenzione è diretta ad eliminare le discriminazioni che limitano l'accesso delle donne all'occupazione e alle risorse economiche, e riconosce l'importanza del lavoro di cura svolto dalle donne. Nella Convenzione si sottolinea che avere autonomia economica permette alle donne di avere potere di scelta, di sviluppare le proprie abilità e di uscire da situazioni di dipendenza, inclusa la violenza domestica.

Pertanto, gli Stati devono sviluppare politiche dirette a supportare l'indipendenza economica delle donne e a contrastare le discriminazioni che ne ostacolano il percorso.

La stessa impostazione si trova nella Piattaforma d'azione di Pechino sui diritti di donne e ragazze e sull'uguaglianza di genere, approvata nella Conferenza Mondiale di Pechino del 1995, che è considerata ancora oggi il testo politico più rilevante e tuttora più consultato dalle donne di tutto il mondo. A Pechino si è stabilito fermamente che i diritti delle donne sono diritti umani e che soddisfare i bisogni delle donne è fondamentale per il progresso di ogni nazione nello sviluppo economico e nella democrazia. L'indipendenza economica è

---

<sup>6</sup> Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne - Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, ratificata e resa esecutiva dall'Italia con legge 10 giugno 1985 (mentre l'adesione del nostro Paese al relativo Protocollo opzionale è avvenuta il 29 ottobre 2002)

riconosciuta come parte fondamentale della realizzazione dei diritti umani e delle libertà fondamentali delle donne.

Tra gli ulteriori strumenti a disposizione vanno richiamate le direttive UE 2004/113/CE, 2006/54/CE, 2010/41/UE e la recente direttiva UE 2024/1385 sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica con la relativa giurisprudenza della CGUE, nonché la giurisprudenza della Corte EDU, la Convenzione di Istanbul, la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, la Convenzione OIL n. 190, ratificata con legge n. 4 del 2021, sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, nella quale viene adottata una definizione estesa di violenza e molestia, riferita a qualunque pratica o comportamento suscettibile di arrecare danno fisico, psicologico, sessuale o economico.

*5.1. Le misure di prevenzione previste dal d.l. n. 159 / 2025 convertito con legge n. 198 / 2025*

Nel solco tracciato dalla importante Convenzione OIL n. 190 e dalla acclusa Raccomandazione n. 206, **con il d.l. 31 ottobre 2025, n.159**, recante “Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile” (convertito dalla legge 29 dicembre 2025, n. 198), viene affermato il diritto a un lavoro sicuro, libero da paure, discriminazioni e violenze e i precetti normativi vengono tradotti in strumenti operativi concreti, configurando un approccio scientifico e sistematico alla prevenzione dei rischi psicosociali sul lavoro.

In particolare, il d.l. n. 159 cit. introduce una modifica significativa all'articolo 15, comma 1 del d.lgs. n. 81 del 2008, aggiungendo la lettera z-bis, che impone alle aziende “la programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o moleste” nei confronti dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

In tal modo – con un intervento di grande rilevanza politica e sociale – la violenza e le molestie sono inseriti tra i rischi lavorativi, prevedendosi l'inclusione di tali rischi nel DVR (Documento di Valutazione dei Rischi), la formazione tracciata tramite fascicolo elettronico, e il rafforzamento dei controlli ispettivi, con la garanzia di un monitoraggio delle misure adottate.

Da tempo la UE cerca di combattere questi fenomeni ; con la recente direttiva del 2024 la UE si è proposta rendere più incisiva la azione di deterrenza configurando come reati alcune forme di violenza contro le donne, comprese quelle online, e migliorando l'accesso delle vittime alla giustizia, alla protezione e all'assistenza, onde garantire i diritti fondamentali di parità di trattamento e non discriminazione tra donne e uomini.

***5.2. Il d. lgs 7 maggio 2026, n. 96, e il principio di parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore***

La direttiva, UE 2024/1385 del 2024 (per la cui attuazione gli Stati membri hanno tempo fino al 14 giugno 2027) promuovendo la protezione delle vittime e l'accesso alla giustizia, contribuisce indirettamente a rafforzare la possibilità per le donne di raggiungere l'indipendenza economica, anche se non si occupa direttamente di promuovere l'autonomia finanziaria.

Di quest'ultimo profilo si occupa la direttiva 2023/970 (volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione), cui è stata data attuazione con il d.lgs. 7 maggio 2026, n. 96.

Il decreto stabilisce che l'applicazione di un CCNL stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale, costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e trasparenza. Ma tale presunzione non esclude la possibilità di dimostrare l'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.

Il concetto di "lavoro di pari valore" viene definito come la prestazione lavorativa diversa, ma svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, in base ai livelli di inquadramento stabiliti dal CCNL , ciò al fine di garantire la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. La valutazione si fonda su criteri comuni, oggettivi e neutrali rispetto al genere, che tengono conto di competenze, responsabilità, condizioni di lavoro e ogni altro fattore pertinente.

Merita attenzione la possibilità, espressamente consentita, di comparare retribuzioni anche tra lavoratori di datori di lavoro diversi, qualora le condizioni retributive derivino dalla medesima fonte normativa o contrattuale, o da contratti aziendali stabiliti per più imprese dello stesso gruppo societario.

Il decreto, inoltre, prevede la trasparenza retributiva, introduce obblighi datoriali di comunicazione periodica sul divario retributivo di genere (che, però, devono tenere conto della tutela della privacy dei singoli lavoratori), stabilisce il divieto, per il datore di lavoro, di acquisire informazioni sulle retribuzioni percepite dai candidati negli attuali o precedenti rapporti di lavoro (ma non ne delinea l'estensione).

#### ***6. Il lavoro delle donne in Italia fra molte difficoltà***

Nel nostro Paese, come osservato dal Gruppo GREVIO (Gruppo di esperti sulla lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica del Consiglio d'Europa), in un rapporto del 2020 dedicato all'Italia, vi è una *“resistenza persistente a concepire e ad attuare efficacemente delle politiche di parità tra donne e uomini e di emancipazione delle donne, che riconoscano chiaramente la natura strutturale della violenza contro le donne come una manifestazione delle relazioni di potere storicamente ineguali tra donne e uomini”*.

Queste ultime osservazioni trovano sostanziale conferma nella recente relazione annuale dell'INPS, nella quale è stato, fra l'altro, rilevato che:

- a) per chi lavora l'intero anno la retribuzione media delle donne è inferiore del 18% a quella dei maschi, per chi lavora una parte dell'anno la retribuzione media giornaliera è inferiore del 26% a quella corrispondente dei maschi;
- b) con la nascita di un figlio sale la probabilità di uscita dal lavoro per la donna e si riduce per l'uomo. Prima della nascita di un figlio la probabilità di uscita dal lavoro è simile per uomini e donne con l'8,5%-9% per i primi e il 10,5%-11% per le seconde mentre nell'anno di nascita la percentuale sale al 18% per le donne e scende all'8% per gli uomini. A sette anni dalla nascita del figlio la probabilità di uscita dal lavoro è del 5% per gli uomini e del 10% per le donne;

c) la nascita di un figlio pesa anche sui redditi delle donne che perdono il 16% dei redditi se hanno il congedo di maternità e il 76% dei redditi se non possono contare su questo ammortizzatore, mentre non incide negativamente sul reddito degli uomini che anzi a 7 anni dalla nascita di un figlio contano in media su un incremento del reddito di circa il 50%.

Queste discriminazioni – che oltre a incidere sulle dirette interessate hanno molto rilievo per l'economia del nostro Paese e sulla denatalità che ci affligge – si pongono in frontale contrasto con l'art. 37 della nostra Costituzione secondo cui «La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore».

E oggi anche con il suddetto d.lgs. n. 96 del 2026 di attuazione della direttiva 2023/970/UE.

A tutto questo si aggiunge che, sul lavoro e fuori dal lavoro, le discriminazioni, le molestie e le violenze vengono commesse, sempre preferibilmente nei confronti delle donne anche on-line.

Al contrasto di questo fenomeno è stata dedicata la giornata del 25 novembre 2025 muovendo dalla constatazione che la violenza digitale contro le donne e le ragazze rappresenta uno sviluppo della violenza relativamente recente ma davvero “terrificante”.

Tutto questo dimostra che sia sul lavoro che fuori dal lavoro la pari dignità di tutte le persone è tuttora da realizzare in concreto, anche nel nostro Paese.

E per farlo si deve considerare che risulta da molti studi che parlare di donne sottopagate o licenziate perché incinte o addirittura molestate o violentate così come parlare di bambini obbligati a lasciare la scuola per lavorare o maltrattati, così come parlare, in generale, di lavoro irregolare, nero, sommerso etc. significa non solo parlare di violazione della dignità umana che può arrivare a forme di schiavitù e che può anche essere causa di incidenti mortali sul lavoro, ma vuol dire pure parlare di corruzione, di economia malata e oggi di denatalità e quest'ultimo non è soltanto un dato statistico, ma un fenomeno con conseguenze profonde che, a lungo termine, si riflettono su vari aspetti della società, basta solo pensare che per effetto della riduzione della forza lavoro potenzialmente si limita la crescita economica. E secondo le previsioni, se il *trend* rimarrà inalterato, nel 2042 si potrebbe avere una perdita del PIL fino al 18%.

Perché promuovere la parità di genere è una questione non solo di giustizia sociale, ma anche di convenienza economica.

Infatti, secondo Banca d'Italia, se il tasso di occupazione femminile raggiungesse quello maschile, il PIL crescerebbe del 7%. E, in base ai risultati di un'analisi condotta da McKinsey & Company, le aziende con più donne ai vertici hanno performance migliori del 15%.

Quindi, se realmente si vuole perseguire l'obiettivo di eliminare o almeno ridurre le discriminazioni, le violenze e le molestie di genere seguendo l'impostazione UE e ONU si deve, in primo luogo, puntare sulla prevenzione e quindi cercare di promuovere una convivenza pacifica e armoniosa tra persone appartenenti a culture, etnie, religioni e gruppi sociali diversi, all'insegna dell'empatia al fine di ridurre l'influenza dei pregiudizi, la cui prima fonte è la famiglia.

Intraprendere questo cammino, anche con l'aiuto della scuola, potrebbe essere molto efficace.

È un obiettivo che tutti noi – nella vita di tutti i giorni professionale e non – potremmo porci anche come segnale di solidarietà verso tutte le vittime di discriminazioni, violenze e molestie, a partire dalle donne e dalle bambine e dai bambini di tutto il mondo.