



WP3

Elaborazione di una
Action Strategy per
comunità tematiche
di donne

Action strategy
per le donne
della pesca

Riconoscimento, tutela e
valorizzazione del ruolo delle donne
nelle comunità di pesca costiere e
sperimentazioni di nuovi modelli di
empowerment per le giovani
imprenditrici che fanno rete

Alessandra Gattei
Endri Orlandin
novembre 2022



FEAMP
Fondo europeo per gli
affari marittimi e la pesca



Iniziativa finanziata dal Programma Operativo del Fondo Europeo per gli Affari Marittimi e la Pesca FEAMP 2014/2020 Regolamento UE 1303/2013 e Regolamento UE 508/2014 – Misura 4.64 "Attività di Cooperazione"
Organismi intermedi: Regione del Veneto, Regione Emilia Romagna, Regione Marche, Regione Abruzzo, Regione Toscana.
Organismo responsabile dell'attuazione e capofila: FLAG GAC Chioggia Delta del Po

www.donnenellapesca.it

Indice

Premessa	pag. 2
Prima Conferenza internazionale delle donne nel settore della pesca di Santiago de Compostela (2018)	pag. 5
Il ruolo delle donne nell'economia ittica	pag. 7
Occupazione	pag. 7
Non c'è sviluppo se non ci sono diritti	pag. 8
Linguaggio di genere per le Donne nella pesca	pag. 9
Donne nella pesca e rispetto dell'ambiente marino	pag. 11
Dalla Strategia Nazionale per la parità di genere 2021/2026 all'Action strategy per le Donne nella pesca	pag. 12
Strategia Nazionale per la parità di genere 2021/2026	pag. 12
Obiettivi e misure della Strategia nazionale	pag. 13
Action strategy per le Donne nella pesca	pag. 18



Premessa

La parità di genere in tutte le sue forme e attività è uno dei diritti volto a sradicare situazioni di discriminazione, garantendo pari opportunità a tutte le persone.

Indubbiamente, questo principio costituisce un valore fondamentale della Comunità Europea, che ha adottato nel corso degli anni diversi regolamenti specifici sulla questione, assumendo che la parità tra donne e uomini dovrebbe essere stabilita come un pilastro fondamentale e trasversale a tutti gli aspetti della società.

Oggi, parlare di relazioni di genere e obiettivi per raggiungere l'equità tra donne e uomini vuol dire parlare di diritti umani, essendo questo un requisito irrinunciabile per la costruzione di un modello sociale egualitario che si impegni per la sostenibilità sociale e la qualità della vita.

Attualmente, sebbene siano stati compiuti progressi significativi in questo campo, è impossibile negare che continuano ad esistere differenze sostanziali, anche da Paese a Paese, tra le vite di donne e uomini, e che la piena uguaglianza è ancora solo teorica.

Nella nostra Repubblica la parità tra le cittadine e i cittadini costituisce uno dei principi che fondano radicalmente la vita democratica, ma le profonde disuguaglianze che ancora oggi attraversano la quotidianità della vita delle donne nel nostro Paese, a partire dal godimento dei loro diritti, fa sì che questa sia una meta verso cui la nostra democrazia, per potersi affermare compiuta, è continuamente chiamata a muoversi.

La nostra convivenza civile manca purtroppo in numerosi aspetti che condizionano la parità di genere, parità che troppo spesso è disertata anche dalle stesse istituzioni.

Perseguire pari opportunità significa guardare ai principi costituzionali di eguaglianza con la volontà di farli essere storia nelle storie delle donne e degli uomini di oggi. Significa scegliere di divellere dalle loro radici di ingiustizia quelle idee e quei comportamenti che ancora negano e di fatto impediscono alle cittadine di vivere, essere e agire alla pari con i cittadini. E questo in tutte le dimensioni della vita e a tutti i livelli, dal lavoro alla famiglia, dall'impegno sociale a quello istituzionale.

Per intervenire sulle disparità effettive nel trattamento tra i generi c'è bisogno di riformare in modo strutturale il sistema di welfare e di investimenti, di permettere alle donne di perseguire gli stessi obiettivi degli uomini in una dinamica di equa competizione e uguale responsabilità e riconoscimento.

Uguaglianza salariale, accesso al mercato del lavoro, conciliazione famiglia-lavoro, credito agevolato: questi sono alcuni degli obiettivi prioritari in tema di occupazione femminile per il presente e per il futuro.

In Italia le opportunità per le donne nel mercato del lavoro sono frenate da problemi di natura strutturale. Eppure le donne ormai hanno raggiunto gli uomini, e



spesso li hanno superati, sia nella formazione scolastica, sia nella preparazione universitaria. La barriera all'entrata nel mercato del lavoro costituisce quindi una discriminazione che deve essere superata. Allo stesso tempo, è di fondamentale importanza fronteggiare la diversità, anche salariale. La crisi ha colpito duramente le donne che per risolvere i problemi economici della famiglia hanno accettato lavori anche dequalificanti. Inoltre, il part-time involontario, cioè quello imposto dalle aziende e non per motivi di conciliazione famiglia-lavoro, è una condizione sempre più diffusa tra le lavoratrici. Infine, migliorare la conciliazione fra i tempi di lavoro e quelli di cura, rappresenta uno dei principali obiettivi per fare esprimere pienamente il potenziale femminile nel mondo del lavoro e migliorare la produttività delle aziende sia pubbliche che private.

Anche se è vero che oggi le donne sono presenti in tutta la filiera produttiva del settore della pesca, e che la loro presenza è in crescita, è anche vero che la loro partecipazione è maggioritaria in certe attività economiche, svolgendo ruoli che tradizionalmente presentano un carattere eminentemente femminile, come la molluschicoltura, la riparazione di reti o la trasformazione e commercializzazione di prodotti ittici.

Persiste, insomma, una separazione o classificazione arcaica in cui le fatiche del mare sono attribuite agli uomini e quelle legate alla terraferma alle donne, dove queste ultime si assumono anche altre responsabilità come prendersi cura della casa, gestire il lavoro dei mariti in mare, amministrare le piccole imprese di pesca e tali attività economiche erroneamente vengono considerate complementari e informali.

Nonostante questo, il loro lavoro è stato storicamente scarsamente riconosciuto pur affrontando problemi comuni in termini di formazione professionale, rischi professionali o mancanza di accesso alle risorse e alle attività tradizionalmente svolte dagli uomini.

Quello delle donne nella pesca molto spesso si configura come “lavoro invisibile” proprio per il mancato riconoscimento e la scarsa rilevazione di queste attività, che risultano però indispensabili al funzionamento di imprese piccole, come quelle della pesca artigianale, in cui si è assistito a un aumento del coinvolgimento femminile negli anni soprattutto a causa delle recenti congiunture economiche.

Le mogli, le figlie, le madri, le sorelle, le compagne, che a diverso titolo lavorano nell'impresa di famiglia spesso non hanno una retribuzione diretta, o la retribuzione è inferiore agli uomini a parità di mansioni, né esiste alcuna copertura previdenziale o di tutela, adeguata ai rischi connessi all'attività.

Le donne del settore non godono dunque di uno status professionale e lavorativo appropriato; sono, in sostanza, per buona parte, prive di tutele.

Eppure le donne della pesca contribuiscono in modo essenziale alla generazione di ricchezza e occupazione, alla conservazione degli ecosistemi marini e di transizione e al mantenimento alimentare della popolazione soprattutto nelle zone costiere (ma non solo).

Questi sono i pilastri della strategia di crescita blu, in cui le donne hanno un ruolo speciale, in quanto svolgono attività che favoriscono la conservazione delle risorse, la biodiversità, l'innovazione, la competitività e lo sviluppo di catene del valore, ed efficienti mezzi di sussistenza nelle comunità di pescatori.

Il limitato accesso ai prestiti spesso impedisce alle donne di iniziare o potenziare una propria attività e dare valore aggiunto ai loro prodotti, per essere più competitive in un'industria che è sempre più globalizzata e meccanizzata ma, al tempo stesso, alla ricerca di innovazione.

Aumentare l'uguaglianza di genere nel settore ittico è importante per la sicurezza alimentare, sia a livello familiare, dove le donne contribuiscono enormemente ai redditi e all'alimentazione delle proprie famiglie, sia a livello globale, dove l'industria della pesca e dell'acquacoltura devono affrontare la sfida di aumentare in maniera sostenibile la produzione per poter sostenere una popolazione mondiale in costante crescita.



Promuovere la presenza delle donne nel settore della pesca e dell'acquacoltura, sia nei paesi europei, che stanno man mano munendosi di misure normative e politiche per affrontare adeguatamente la sfida, che in quelli in via di sviluppo, va nella stessa direzione prevista per uno sfruttamento sostenibile degli stock ittici, che permetta un rafforzamento dei redditi e dell'occupazione sui territori, senza intaccare ulteriormente la risorsa biologica.

Per portare un maggior numero di donne in posizioni di management e di ricerca, l'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'alimentazione e l'agricoltura (FAO) sta lavorando insieme alle aziende, alle associazioni del settore e alle università per creare un nuovo network per le donne dell'industria della pesca, con l'obiettivo di dare visibilità alle donne in posizioni di leadership e ad attrarre più professioniste nel settore.

Vanno quindi superate le barriere di genere che hanno da sempre impedito la dignità e il valore del lavoro di questo capitale umano, al fine di garantire il futuro di un settore, la pesca e l'acquacoltura, che cerca di crescere ed essere sostenibile socialmente, economicamente e ambientalmente.

Il presente documento, *Action strategy per le donne della pesca*, si inserisce all'interno della cornice delineata dalla prima Conferenza internazionale delle donne nel settore della pesca di Santiago de Compostela (del 2018) e nel solco tracciato dalla Strategia Nazionale per la parità di genere 2021/2026.

Il suo contenuto vuole essere finalizzato a fornire delle risposte strategiche e operative ad alcune delle questioni che da lungo tempo, e oramai non più procrastinabili, interessano le donne impegnate a diverso titolo nel comparto della pesca (e per molti versi sono purtroppo trasversali alle donne più in generale).

Questo contributo, può rappresentare un atto concreto, sicuramente non definitivo, verso il riconoscimento (anche formale) del ruolo delle donne nel settore della pesca.



Prima Conferenza internazionale delle donne nel settore della pesca di Santiago de Compostela (2018)

Nel novembre 2018 si è tenuta a Santiago de Compostela la prima Conferenza internazionale delle donne nel settore della pesca. L'evento, promosso dal Ministero spagnolo dell'agricoltura, della pesca e dell'alimentazione per discutere la situazione delle donne nell'industria ittica, ha preso avvio dalla necessità di garantire loro pari opportunità nei settori della pesca e dell'acquacoltura.

La Conferenza ha riconosciuto l'elevato valore aggiunto apportato nell'industria ittica dalle donne e ha elogiato il grande livello di impegno femminile lungo tutta la catena del valore, riconoscendo alle donne la grande capacità di fornirici di soluzioni in diversi campi (ambiente, occupazione, tecnologia, etc.) sebbene il loro ruolo non sia stato sufficientemente valutato o quantificato.

I paesi che hanno partecipato alla Conferenza si sono assunti l'impegno di lavorare insieme per incorporare la prospettiva di genere nelle politiche e nelle strategie di settore, garantendo quadri normativi che siano in grado di assicurare parità di trattamento e non discriminazione, nonché strumenti per monitorare e far rispettare questi principi.

Il documento finale esprime la necessità di "garantire la tutela di tutti i lavoratori del settore (donne e uomini) in materia sociale e previdenziale, al fine di contribuire alla loro dignità professionale". Soprattutto per quanto riguarda le donne viene sottolineato "il miglioramento delle loro condizioni di lavoro, la lotta alla precarietà, alla segregazione basata sul genere, al divario salariale o alle barriere che rendono difficile conciliare lavoro, famiglia e vita personale".

Per quanto riguarda la formazione professionale nel settore della pesca e dell'acquacoltura, la dichiarazione ha sottolineato come sia "essenziale promuovere l'emancipazione e lo sviluppo professionale" delle donne e come ciò contribuirà a "incoraggiare l'imprenditoria femminile" nel settore, per il quale devono essere previsti bilanci pubblici.

Viene ribadito come sia "importante promuovere l'associazionismo e la leadership femminile nel settore, garantendo la presenza delle donne negli organi di potere e di rappresentanza, in tal modo esse potranno partecipare attivamente alle decisioni che le riguardano e difendere i propri diritti e interessi."



Dichiarazione di Santiago di Compostela per le pari opportunità tra uomini e donne nel settore della pesca e dell'acquacoltura, 5 novembre 2018

1. *Incorporare la prospettiva di genere nella progettazione, esecuzione e monitoraggio delle politiche e del quadro strategico settoriale in modo da tenere conto dell'impatto specifico dei problemi e degli interessi delle donne all'interno del settore, stabilendo meccanismi che garantiscano la loro partecipazione alle procedure decisionali.*
2. *Aumentare gli sforzi sulle statistiche al fine di promuovere i dati categorizzati per sesso per tutti i sottosettori della pesca e dell'acquacoltura. Ciò contribuirà a identificare possibili divari di genere e a prevenire la sottovalutazione del lavoro delle donne, sia a livello quantitativo che qualitativo.*
3. *Combattere i ruoli di genere prestabiliti nel mondo del lavoro che mettono le donne in svantaggio o le rendono inferiori agli uomini, ponendo particolare attenzione ai settori della pesca e dell'acquacoltura.*
4. *Favorire un accesso equo alle risorse produttive, economiche e finanziarie che garantiscano alle donne i beni e le risorse necessari per lo svolgimento dei loro compiti all'interno del settore.*
5. *Migliorare le condizioni di lavoro delle donne nel settore, lottare contro l'informalità e la precarietà del lavoro delle donne, la segregazione sia orizzontale che verticale, il divario salariale e le barriere che ostacolano la conciliazione tra lavoro, famiglia e vita personale.*
6. *Garantire la protezione sociale e la sicurezza dei lavoratori (donne e uomini) nel settore e dare dignità professionale alla loro attività in modo che possa essere considerato un "lavoro dignitoso". A tal fine, promuovere il quadro giuridico internazionale per il lavoro dignitoso nella pesca, al fine di garantire condizioni lavorative e di vita dignitose.*
7. *Aumentare il reclutamento delle donne e l'accesso alla formazione in materia di pesca o acquacoltura, nonché in altre materie complementari e aree di conoscenza come le nuove tecnologie o la gestione aziendale, affinché possano crescere professionalmente, migliorare le loro condizioni di lavoro e le loro opportunità di promozione.*
8. *Incoraggiare l'imprenditorialità femminile e le iniziative imprenditoriali nel settore, abilitare i bilanci pubblici e facilitare l'accesso a sovvenzioni, crediti o altre fonti di finanziamento, nonché formazione e consulenza adeguati all'attuazione di progetti che favoriscano lo sviluppo sostenibile delle comunità o aree di pesca.*
9. *Abbatte le barriere strutturali che ostacolano l'integrazione delle donne in attività in cui sono storicamente sottorappresentate.*
10. *Garantire quadri normativi che salvaguardino la parità di trattamento e la non discriminazione, oltre a implementare meccanismi e strumenti per monitorare e far rispettare tali principi, prevenire situazioni in cui i diritti delle donne sono violati o le relazioni di potere tra i sessi sono abusive.*
11. *Favorire la formazione di associazioni femminili nel settore e la creazione di strutture organizzative che riuniscano e rappresentino diversi gruppi professionali di donne nel settore della pesca e dell'acquacoltura. Questo sarà uno dei modi principali per promuoverne empowerment e leadership.*



Il ruolo delle donne nell'economia ittica

Occupazione

Storicamente la pesca è sempre stata vista come un'attività da uomini, specialmente per quanto riguarda le attività a bordo, che possono comportare lunghe uscite in mare. Tuttavia le donne rivestono un ruolo importante nel settore, soprattutto nella piccola pesca artigianale che è gestita a scala familiare. Le donne inoltre sono occupate nell'attività di pesca o di raccolta molluschi, oppure contribuiscono alla filiera del prodotto ittico in tutte le sue parti, dalla riparazione delle reti, al trasporto ai mercati ittici, ai compiti amministrativi e logistici, alla vendita, fino allo sviluppo di attività turistiche complementari.

Il loro lavoro non è sempre riconosciuto, nemmeno nei numeri ufficiali. Uno studio della Commissione europea afferma che le donne occupate nel settore pesca e non pagate sono il 6,6%, quasi il doppio della quota di donne occupate nello stesso settore (3,8%). Tuttavia questo livello di occupazione femminile è sottostimato e le donne che non sono impegnate nella pesca in modo attivo sono poco visibili nelle statistiche e molto spesso finiscono per andare ad alimentare il mercato del lavoro sommerso. Le donne sono infatti molto presenti in altri sottosettori della filiera ittica, rappresentano circa un quarto dell'occupazione nell'acquacoltura, e quasi la metà degli occupati nella trasformazione.

Il primo passo per rompere il muro dell'"invisibilità" e far emergere questa dimensione occupazionale è necessariamente la determinazione istituzionale del ruolo delle donne nella pesca; l'assenza di un riconoscimento sul piano economico e sociale ha costituito un freno importante alla loro partecipazione attiva nei processi decisionali, politici ed economici.

Fatto questo importante passo per garantire diritti, tutele e dignità è necessario operare sull'istruzione/formazione/informazione. Una maggiore conoscenza del mercato del lavoro e del ventaglio di opportunità darebbe la possibilità alle donne, attraverso una visione non convenzionale, di accedere più facilmente ai settori dell'economia blu anche attraverso la definizione di ruoli innovativi.

Uno di questi potrebbe essere il campo della ricerca scientifica, che grazie a fondi strutturali e finanziamenti specifici nel settore ittico e marino fornirebbe un impulso nell'applicazione di tecnologie innovative legate alla protezione del mare nel campo della pesca e dell'acquacoltura.

Una diversa organizzazione dell'industria della conservazione/lavorazione mediante la realizzazione degli impianti di trasformazione nelle vicinanze degli stabilimenti di produzione, accorcerebbe la filiera rendendo il prodotto maggiormente appetibile e offrirebbe sbocchi occupazionali a figure professionali adeguatamente formate.

Anche il settore della commercializzazione potrebbe essere rimodellato con una migliore organizzazione delle strutture dei mercati di vendita dove l'impiego delle donne, già fortemente rappresentate in questo comparto, potrebbe essere meglio valorizzato. A questo si aggiungono i servizi nei/per i mercati ittici che possono aprirsi al territorio integrandosi alle filiere agroalimentari per offrire servizi sia ai lavoratori che ai consumatori. L'impiego delle donne in questa dimensione



risulterebbe maggiormente agevolata anche grazie all'applicazione del telelavoro e la vicinanza a servizi di welfare del mare.

Non c'è sviluppo se non ci sono diritti

L'economia ittica ha delle difficoltà intrinseche e specifiche rispetto ad altri settori, ma i problemi delle donne rimangono sempre gli stessi. Parlare di sviluppo porta a ragionare dei fabbisogni specifici delle donne, di come farli emergere, di come soddisfarli per migliorare le condizioni di lavoro, di come affermare e far riconoscere il ruolo che esse svolgono nel settore.

Le donne si sono fatte largo in un mondo che l'immaginario collettivo vede come prevalentemente maschile, ma sebbene spesso invisibili agli occhi dei più la loro presenza è fondamentale. Di certo le condizioni del lavoro in barca sono molto pesanti in termini di fatica fisica e di tempo e ciò ne ha limitato l'andare in mare, ma non ha impedito loro di immergersi letteralmente fino al collo, esattamente come gli uomini, per raccogliere i molluschi dal fondo delle lagune. Questo dimostra come le donne riescano ad essere a tutti gli effetti la colonna portante del settore, "la testa e i piedi" come dicono esse stesse.

Hanno intrapreso questo mestiere o per tradizione di famiglia o per vocazione e svolgono prevalentemente compiti altrettanto indispensabili di quelli in barca, ma con una differenza che il loro è per lo più lavoro sommerso, come la contabilità, la commercializzazione, i rapporti con fornitori, uffici pubblici, banche, nonché l'introduzione e l'utilizzo di innovazioni in tecnologie, attrezzature, sistemi di controllo e, nel contempo, si occupano di ogni aspetto concernente la casa, la famiglia, i figli. Eppure, esse avvertono la sensazione di salire "scalini diversi sulla stessa scala", di non riuscire a far riconoscere il proprio ruolo, di faticare molto di più per raggiungere posizioni apicali e, quand'anche fosse, di essere sempre trattate con sufficienza e considerate alla stregua di segretarie, adatte solo al disbrigo di pratiche burocratiche.

Le donne devono faticare di più per essere prese in considerazione, devono dimostrare di saper fare e di essere, anzi, ancora più brave dei colleghi uomini.

Superare tale impasse si può e si deve, ma attraverso il riconoscimento del loro alto valore aggiunto e non con l'imposizione della propria presenza e la rivendicazione di una posizione sociale contrapposta a quella maschile. Occorre, infatti, superare la mentalità corrente e favorire il riconoscimento del ruolo svolto dalle donne in funzione delle loro competenze e capacità.

Occorre un cambiamento culturale che avvicini l'Italia ai paesi del Nord Europa (dove le imprenditrici ittiche sono più numerose e, soprattutto, riconosciute come tali) e che renda palese che le diverse attività e i diversi ruoli sono parte integrante di un'unica filiera ittica in cui ogni fase e soggetto ha pari valore e dignità e che il metro di misura dev'essere soltanto la meritocrazia e la competenza.

Occorre affermare che la parità di genere è sì un diritto, ma anche un dovere, perché dà valore allo sguardo delle donne e lo riconosce come una necessità per il bene comune di tutta la collettività.

Ma affinché tutto ciò diventi realtà, occorre lavorare prima di tutto sulle istituzioni pubbliche perché acquisiscano una maggiore sensibilità verso il ruolo sociale ed economico della donna e si facciano promotrici di azioni che prendano in considerazione il molteplice contributo femminile al settore e ne rendano effettivo il riconoscimento e il rispetto, colmando le differenze culturali con paesi europei più avanzati sul fronte della tutela dei diritti delle donne.

L'uguaglianza e le pari opportunità devono essere garantite già in fase di accesso al mercato del lavoro e invece il contributo delle donne nell'economia ittica italiana è ancora fortemente discriminato: è sottostimato, sottopagato e spesso anche sommerso, non sono previste adeguate tutele normative e contrattuali (sicurezza sul lavoro, salute, maternità, etc.), si riscontrano problemi strutturali dal punto di vista assicurativo, retributivo e previdenziale, e la partecipazione femminile ai



processi decisionali è molto limitata e poco valorizzata.

Linguaggio di genere per le Donne nella pesca

Dare un nome significa attribuire un ruolo e al tempo stesso valorizzare quello che si sta facendo e comunicare al meglio la propria personalità. Valore e visibilità sono i due concetti chiave per far sì che una professione venga riconosciuta e possa affermare una propria identità (professionale).

Per comunicare meglio la propria professionalità bisogna intervenire su diversi aspetti anche di matrice sociologica, bisogna cambiare le mentalità e abbattere i pregiudizi. È necessario partire semplicemente da una narrazione diversa, individuando quegli elementi che permettono di raccontare quel tipo di fenomeno attraverso altre immagini che rivisitino l'iconografia oggi superata a favore di altre caratteristiche e valori che rendano quell'attività unica anche grazie al nostro contributo.

Definire un ruolo o metterlo meglio a fuoco e sostanziarlo non può prescindere però dall'intervento istituzionale e in particolare delle istituzioni comunitarie.

Quale definizione quindi per le donne nella pesca?

È una professione che non si limita alla sola pesca, ma si occupa anche di tutti gli aspetti che compongono il grande quadro "dell'industria del mare" dai servizi, alla trasformazione, al confezionamento, alla commercializzazione tradizionale e telematica, alla ricerca, allo studio delle tecnologie e dei mercati, al turismo, al pescaturismo, all'ittiturismo, all'acquacoltura, alla riparatura delle reti.

La normativa comunitaria recentemente è diventata maggiormente sensibile al tema e nella Risoluzione del Parlamento europeo del 25 febbraio 2010 sul Libro verde sulla riforma della politica comune della pesca (2009/2106(INI)) riconosce che "le donne, nonostante la rappresentanza ridotta nel sottosettore delle catture, sono un gruppo importante per il ruolo fondamentale svolto in settori direttamente legati alla PCP quali l'acquacoltura, la trasformazione, la commercializzazione, la ricerca, la gestione delle transazioni, la formazione e la sicurezza marittima".

Anche la politica dei fondi strutturali della Comunità europea pone come obiettivo principale della singola misura proprio l'attuazione della parità di genere. In particolare nel regolamento di applicazione del FSE PLUS è sancito il principio di trasversalità che recita nel preambolo: "gli Stati membri e la Commissione dovrebbero garantire che il FSE+ contribuisca alla promozione della parità tra uomini e donne per promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne in tutti i settori."

Ma in Italia non si riesce ancora, dopo diversi tentativi rappresentati da disegni di legge o articoli ad hoc inseriti nelle approvande normative nazionali, a far riconoscere una figura (che troviamo già nel settore dell'agricoltura), ovvero quella della "coadiuvante dell'impresa della pesca e dell'acquacoltura" e ciò perché la storia recente deve ancora fare i conti con una cultura di disuguaglianza che fatica a essere superata.

L'inserimento reale e totale delle donne nel mondo della pesca moderna e dell'acquacoltura può e deve essere un momento di democratizzazione matura dell'Unione Europea, nonché di sviluppo occupazionale ecocompatibile, valorizzando le differenze fisiologiche tra uomo e donna per crescere insieme e realizzare il progresso comunitario.

E le donne della pesca e dell'acquacoltura potrebbero essere d'esempio per le altre donne di tutti settori operativi, tenendo presente che l'universo femminile è alquanto variegato e non esiste un solo modello di donna, così come non ci sono criteri rigidi in base ai quali determinare le azioni e le opportunità per le donne.

Inoltre esistono percorsi differenziati nella formazione e nel mercato del lavoro dove l'approccio multivaloriale, che ha il suo punto focale nel ruolo della donna, non può prescindere dal territorio, dalle aree di mercato del lavoro, dalla



formazione di base, dalle infrastrutture e dalle motivazioni personali per riuscire nel suo scopo.

La prof.ssa Valeria della Valle, coordinatrice scientifica e direttrice con Giovanni Patota, della terza edizione del Vocabolario Treccani ha scelto nella nuova edizione, di anteporre i termini femminili a quelli maschili; una decisione che ha molto fatto discutere perché, per molti aspetti, realmente rivoluzionaria. Il dizionario registra in sostanza anche le forme femminili di nomi e aggettivi che tradizionalmente si trovavano solo al maschile. Spiega la direttrice della Valle che il valore di questa operazione è la promozione dell'inclusività e della parità di genere. Ecco dunque entrare parole come architetta, notaia, medica, soldata.

Ma che genere di lingua parliamo?

Parlare e scrivere tenendo conto delle differenze di genere aiuta a promuovere una cultura paritaria, inclusiva e non discriminatoria.

L'italiano è una lingua sessuata, che fa differenza tra maschile e femminile e può declinare le parole in base al genere. Ecco che una donna è stanca, mentre un uomo è stanco.

Ma il problema del genere emerge, in particolare, quando si parla di ruoli professionali e posizioni di vertice e potere. La questione è stata più volte trattata in documenti ufficiali e non, manuali di stile in cui si invita a non utilizzare un linguaggio sessista dando delle indicazioni per un'eguaglianza linguistica, intesa come pari opportunità per donne e uomini a essere designate e designati e usare la lingua evitando di svalutare uno dei generi con le parole.

Nel 1987 Alma Sabatini pubblicò per la Presidenza del Consiglio dei Ministri (Dicastero Pari Opportunità) un testo "Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana" in cui si invitava a utilizzare termini come ministra, chirurga, retrice, procuratrice, avvocatata e così via.

Alcune persone obiettano dicendo che è superfluo, secondario.

Invece la forma è estensione del contenuto e lo stile non è solo una questione estetica, è anche una questione etica.

L'uso di determinate parole condiziona l'interpretazione e il pensiero; studi sperimentali di psicolinguistica lo dimostrano: "l'uso del maschile generico evoca referenti maschili e non è quindi affatto né generico, né neutrale". Quindi se dico: i magistrati, gli architetti non evoco donne e uomini, ma uomini.

Cambiare le parole significa anche cambiare lentamente i pensieri ad esse legati.

Appena nominata Cancelliera, durante una conferenza stampa alcuni giornalisti si rivolsero ad Angela Merkel chiamandola Cancelliere e lei li invitò ad usare il termine Cancelliera; a quel punto alcuni di loro replicarono: "ma non esiste Cancelliera!". Lei a sua volta rispose: "da adesso sì, perché ci sono io".

Alcune parole sono scomparse dal nostro vocabolario perché offensive come serva, spazzino, barbone e sostituite con colf, operatore ecologico, senza tetto altre le possiamo cambiare e introdurre anche se all'inizio sembrano "brutte" perché l'orecchio non è abituato a sentirle, ma con il tempo e l'utilizzo, il disagio estetico si annulla, e la correttezza etica rimane.

Le parole possono essere muri o ponti, possono creare distanza o aiutare la comprensione dei problemi. Quando si comunica occorrono precisione e consapevolezza del significato e del peso delle parole.

Non è facile, ma necessario!

C. Carabini, D. Degiovanni, WomeNpowerment in coop, 2018



Donne nella pesca e rispetto dell'ambiente marino

La revisione della politica comunitaria di medio e lungo termine della pesca e dell'acquacoltura mira a una maggiore sostenibilità ecologica della pesca rilanciandola a livello economico e sociale, per assicurare la continuità biologica delle risorse marine. Nella Risoluzione del Parlamento europeo del 25 febbraio 2010 sul Libro verde sulla riforma della politica comune della pesca (2009/2106(INI)) tra le carenze strutturali vengono riconosciute le disegualianze dal punto di vista dei salari, prestazioni previdenziali, di accesso agli organi dirigenziali e alla professione, di cui sono vittime le donne. Il Parlamento europeo ritiene fondamentale la parità di diritti e condizioni tra uomini e donne in tutte le attività del settore e ciò deve riflettersi in tutte le politiche e misure adottate.

Inoltre spinge le istituzioni ad adottare i provvedimenti necessari per far sì che i coniugi coadiuvanti beneficino di un livello di protezione almeno equivalente a quello dei lavoratori autonomi.

Riconosce nell'acquacoltura un settore forte, di qualità e sostenibile dal punto di vista ambientale come le attività di raccolta dei molluschi che sono parte integrante del settore e riveste grande importanza in determinate zone costiere, e che, nel caso della raccolta manuale, tali attività sono generalmente svolte da donne.

Ribadisce che la pesca è un'attività fondamentale, a livello non solo alimentare, ma anche sociale, ricreativo e culturale, che in molte regioni costiere dell'Europa è anche un mezzo di sussistenza fondamentale e, in alcuni casi, l'unico per un grande numero di famiglie da essa dipendenti direttamente o indirettamente e che concorre al contempo a dinamizzare il litorale e integrare nel tessuto socioeconomico la fascia costiera, congiuntamente con altre attività marittime.

Pertanto anche in questa dimensione le donne hanno ruolo fondamentale in quanto portatrici di valori e approcci alla dimensione marina maggiormente orientati a soluzioni innovative, ecocompatibili e inclusive.



Dalla Strategia Nazionale per la parità di genere 2021/2026 all'Action strategy per le Donne nella pesca

Strategia Nazionale per la parità di genere 2021/2026

La parità di genere è uno straordinario motore di crescita e uno dei capisaldi più rilevanti e urgenti dell'agenda di sviluppo e progresso dei Paesi. Le Nazioni Unite hanno indicato la *Gender equality* come uno dei 17 *Sustainable Development Goals* (SDGs, n. 5) per il 2030 e l'Unione Europea ha promosso uno *Strategic engagement* sulla *Gender Equality* per il triennio 2016-19 e una nuova Strategia europea per la parità di genere per il quinquennio 2020-2025.

Per la prima volta l'Italia si è impegnata, nel 2021, nella definizione della Strategia Nazionale per promuovere le Pari Opportunità e la Parità di Genere. La Strategia nazionale si inserisce nel solco tracciato dalla Strategia UE ed è basata su una visione di lungo termine (2026) e rappresenta lo schema di valori, la direzione delle politiche e il punto di arrivo in termini di parità di genere per il nostro Paese.

La Strategia nazionale prende le mosse da un'analisi della situazione italiana in termini di parità, in comparazione con gli altri Paesi dell'Unione Europea e tiene conto sia dei contesti culturali e legislativi più simili ai nostri, sia delle realtà più avanzate riguardo la parità di genere. I dati presi a riferimento per l'analisi provengono, principalmente, dal *Gender Equality Index*, costruito dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE) che attribuisce a ogni Paese un punteggio complessivo a sintesi della performance dello stesso nei principali domini (l'Italia risulta oggi al 14° posto in Europa per parità di genere, con un punteggio del *Gender Equality Index* inferiore alla media europea e ben lontano dai primi tre Paesi della classifica: Svezia, Danimarca e Francia).

La finalità generale della Strategia nazionale è quella di rendere l'Italia un paese dove persone di ogni genere, età ed estrazione sociale abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro, senza disparità di trattamento economico o dignità, e possano realizzare il proprio potenziale con consapevolezza di un'uguaglianza garantita e senza compromessi in un Paese moderno e preparato per affrontare le sfide del futuro.

La Strategia nazionale è in linea con il PNRR che si pone tra gli obiettivi in tema di parità di genere la "Missione 5: Coesione e Inclusione: la promozione dell'empowerment femminile e il contrasto alla discriminazione di genere" (incrementare le prospettive occupazionali dei giovani, la formazione e la riqualificazione dei lavoratori, intervenire sulle politiche attive e sul riequilibrio territoriale e lo sviluppo del Mezzogiorno e delle aree interne) che interseca trasversalmente pressoché tutte le altre 5 missioni fornendo grande importanza e forza a questo tema nella politiche strategiche nazionali.

Impatto del CoViD-19 sulla condizione femminile

È necessario considerare che gli effetti della pandemia da CoViD-19 hanno in generale determinato dinamiche economiche e sociali che aggravano il fenomeno



della disparità di genere. Questo è affermato non solo dalle principali e più autorevoli fonti di informazione, ma trova conferma anche nei primi dati di sintesi disponibili. I più recenti dati ISTAT mostrano come il decremento di occupati di genere femminile sia approssimativamente 2,5 volte superiore rispetto alla controparte maschile anche in ragione dell'alta presenza femminile nei settori più colpiti dalla pandemia quali i servizi domestici, il comparto alberghi e ristorazione, le attività ricettive e il commercio. Inoltre, nel solo mese di dicembre 2020, su circa 100.000 occupati in meno, un allarmante 98% è di genere femminile. Le stime dell'*International Labour Office* (ILO) sul tasso di disoccupazione confermano questa dinamica particolarmente negativa per le donne anche a livello europeo (il tasso di disoccupazione femminile è aumentato del 16% su base annuale) ed è particolarmente accentuata in Italia (+30% per lo stesso indicatore).

Obiettivi e misure della Strategia nazionale

La Strategia nazionale si pone cinque priorità strategiche, una per ciascun pilastro della parità di genere, volte a delineare e guidare l'azione di governo: lavoro, reddito, competenze, tempo e potere, per ognuna delle quali definisce obiettivi e misure di breve e lungo termine da adottare.

Lavoro In termini di partecipazione femminile al mercato del lavoro, qualità e segregazione dell'attività lavorativa in differenti settori, l'Italia si posiziona al 28° (e ultimo) posto in Europa. I dati più allarmanti riguardano le donne con figli e le imprenditrici. Inoltre nel 2020 le donne hanno sofferto una diminuzione nella partecipazione al mercato del lavoro più accentuata rispetto alla componente maschile.

Obiettivo

Ridurre il divario occupazionale di genere, aumentando la partecipazione femminile nel mondo del lavoro, con particolare attenzione all'inclusione dei genitori donna e all'attività di imprenditoria femminile.

Misure individuate

- Defiscalizzazione del costo del lavoro e/o incentivi per imprese che assumono donne;
- potenziamento di incentivi che facciano leva sulla decontribuzione per: l'assunzione delle donne e un uso efficace del part time;
- incentivi al rientro al lavoro dopo la maternità;
- riduzione dell'uscita dal mercato del lavoro delle neo-mamme e delle lavoratrici a tempo determinato;
- incentivi alla creazione di aziende femminili;
- erogazione di credito agevolato a supporto di espansione e sollievo delle imprese femminili;
- revisione del supporto alle imprenditrici mamme;
- flessibilità aggiuntiva per lo *smart working* dei genitori con figli a carico in base al criterio d'età;
- riduzione del part time involontario;
- governance e monitoraggio della *diversity* e della *gender parity* in aziende e PA;
- definizione di norme per l'adozione di una Policy di Genere nelle società pubbliche e private e la divulgazione delle informazioni relative alla *gender parity*.

Reddito Considerando la condizione reddituale e finanziaria delle donne, l'Italia risulta essere al 15° posto a livello europeo, mostrando un significativo divario retributivo tra donne e uomini e un maggiore rischio di povertà per la popolazione femminile rispetto a quella maschile.

Obiettivo

Diminuire i differenziali retributivi di genere, in particolare nel settore privato e per



le posizioni che richiedono un livello medio-alto di competenze tecniche e manageriali.

Misure individuate

- Definizione del *gender pay gap* a norma di legge per disciplinare con chiarezza le situazioni di illegalità o irregolarità;
- adozione di sistemi di misurazione di *equal pay* a livello aziendale;
- definizione delle linee guida per le aziende per l'adozione di una Policy di genere e introduzione di normative ad hoc;
- supporto a madri lavoratrici e padri lavoratori;
- analisi dei fattori penalizzanti per le donne e creazione di prodotti di credito/micro-credito per donne a basso reddito/vittime di violenza/madri single o divorziate;
- riduzione del *Pension Gap* dovuto alla maternità.

Competenze In termini di partecipazione all'istruzione, di risultati raggiunti e di segregazione nei percorsi accademici intrapresi (soprattutto per l'istruzione di III° livello), l'Italia si mostra al di sotto della media europea e al 12° posto tra gli altri Stati Membri, soprattutto nei percorsi di studio STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica).

Obiettivo

Garantire l'accesso e lo sviluppo paritario delle competenze matematico-scientifiche per ridurre la disparità di genere nel mondo della scuola.

Misure individuate

- Promozione trasversale del principio di parità di genere in ogni ordine e grado di istruzione e formazione nonché introduzione di nozioni di *gender mainstreaming* nell'attività didattica;
- revisione dei requisiti dei libri di testo e dei materiali formativi per incentivare gli editori a garantire visibilità alle donne;
- promozione di interventi a contrasto della dispersione scolastica e della povertà educativa e formativa femminile;
- introduzione di corsi di potenziamento nelle discipline STEM;
- utilizzo degli spazi scolastici per "centri estivi" tematici in area STEM;
- rafforzamento dei programmi curricolari di matematica in termini di ore e qualità dell'insegnamento;
- finanziamento di borse di studio pubbliche a favore di studentesse delle facoltà STEM;
- potenziamento dei servizi di orientamento scolastico individuale per promuovere l'accesso agli studi delle materie STEM;
- revisione delle attività ministeriali e scolastiche per l'orientamento di studentesse e studenti delle scuole superiori al mondo dell'università e del lavoro;
- promozione e orientamento per il conseguimento delle qualifiche professionali in ambiti lavorativi tradizionalmente maschili;
- definizione di un numero di posti riservati alle studentesse nelle facoltà STEM con test di ammissione, specialmente negli atenei a bassissima presenza femminile;
- supporto a studentesse-madri all'università;
- introduzione di quote di genere nei comitati di valutazione del personale docente universitario, nonché valutazione secondo criteri *gender neutral* per la performance accademica;
- revisione del meccanismo di allocazione dei fondi del Ministero dell'Università e della Ricerca alle università valutando la differenza di genere nel corpo insegnante e/o nelle istituzioni accademiche;
- potenziamento dei corsi di informatica curricolari e finanziamento di corsi extra-curricolari nelle scuole dell'obbligo per promuovere l'alfabetizzazione digitale scolastica;
- defiscalizzazione o incentivi per aziende private volti all'erogazione di corsi di



- alfabetizzazione digitale e informatica post-scolastica per il target femminile;
- organizzazione da parte degli enti pubblici di corsi universali e gratuiti di alfabetizzazione digitale e informatica post-scolastica;
- formazione obbligatoria per insegnanti sulle tematiche di *gender mainstreaming* e stereotipi di genere, specialmente nelle materie STEM e ad alta segregazione.

Tempo In Italia il tempo dedicato a casa e famiglia è significativamente sbilanciato dalla parte delle donne (rispetto alla media europea siamo al 17° posto). La situazione opposta si riscontra per le attività di svago.

Obiettivo

Ridurre l'onere di genitorialità e di accudimento principalmente a carico delle madri e promuovere una più equa divisione dei compiti tra i generi, anche assicurando un'offerta accessibile e di qualità dei servizi per l'infanzia.

Misure individuate

- Misure per favorire la condivisione delle responsabilità genitoriali;
- adozione di misure ad hoc per la promozione del congedo di paternità;
- attuazione del piano asili nido, parte del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, al fine di garantire una maggiore offerta di servizi per i bambini da 0 a 3 anni di età;
- potenziamento dei poli 0-6 e dei servizi integrativi;
- obbligo o sistema di incentivi per grandi aziende con stabilimenti/uffici di realizzare asili nido aziendali o simili;
- defiscalizzazione del welfare aziendale ove legato a erogazione di servizi o fondi per asili nido;
- rafforzamento della possibilità di frazionare le ultime settimane di congedo genitoriale per favorire il rientro al lavoro;
- revisione del regime di defiscalizzazione per i costi sostenuti per servizi di cura di figli piccoli (baby-sitter), genitori anziani (badanti) o disabili (educatori);
- promozione dell'assistenza e della cura dell'infanzia, degli anziani, dei degenti e della persona tramite detassazione dei beni necessari;
- conversione delle indennità a favore di soggetti fragili (indennità di accompagnamento) in ore di servizi garantiti;
- estensione dell'orario e del periodo scolastico sia tramite lezioni curricolari o con istituzione di servizi scolastici estivi;
- sostenere l'ampliamento del tempo pieno scolastico con particolare riferimento alle regioni del Mezzogiorno.

Potere La fotografia italiana della rappresentanza femminile nelle posizioni di potere e negli organi direzionali di natura politica, economica e sociale è significativamente migliorata, principalmente grazie a iniziative quali la Legge 12 luglio 2011, n. 120 (che apporta significative modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, allo scopo di tutelare la parità di genere nell'accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati e nelle società pubbliche). Tuttavia è ancora rilevante la disparità nelle aziende non soggette alla Legge e rimangono significative le discrepanze in posizioni apicali di altra natura.

Obiettivo

Promuovere una maggiore e più equa rappresentanza femminile nei ruoli di leadership economica.

Misure individuate

- Innalzamento dell'attuale quota (il genere meno rappresentato deve ottenere almeno un terzo degli amministratori eletti nel CdA) prevista dalla Legge 12 luglio 2011, n. 120, con possibile estensione ad altre aziende;
- introduzione dell'obbligo di trasparenza e pubblicazione delle *short-list* di



- selezione (liste dei candidati considerati per la fase finale della selezione) per i livelli dirigenziali apicali nonché delle *pipeline* per le aziende quotate;
- intervento sulla legge sulla *par condicio* per garantire equo tempo in televisione alle candidate e ai candidati durante la campagna elettorale;
 - attuazione delle vigenti disposizioni di legge in materia di parità di genere nelle leggi elettorali regionali;
 - introduzione di quote di genere negli organi collegiali direttivi della pubblica amministrazione e degli enti pubblici e affini.

All'interno della Strategia nazionale sono previste inoltre misure di natura trasversale, abilitanti e in grado di accompagnare le misure concernenti le cinque priorità strategiche (lavoro, reddito, competenze, tempo, potere):

- promozione del *gender mainstreaming* e del bilancio di genere. Misure per l'integrazione della prospettiva di genere in tutti gli ambiti della vita sociale, economica e politica e per la diffusione di strumenti idonei a consentire di valutare l'impatto delle politiche pubbliche in chiave di genere (bilancio di genere).
- Introduzione della valutazione dell'impatto di genere in ogni iniziativa legislativa. Anche al fine di rendere trasversale e strutturale il metodo della valutazione di impatto di genere *ex ante*, in tutte le commissioni parlamentari, ad integrazione delle valutazioni di impatto economico, di una valutazione obbligatoria di impatto sulla parità di genere quale metodologia di progettazione e analisi di ogni iniziativa legislativa, regolamentare e politica.
- Considerazione dei fattori bloccanti dell'implementazione della parità di genere.
- Sostegno delle fragilità. Integrazione della prospettiva di genere legata a situazioni di fragilità (disabilità, disagio sociale ed economico, presenza di situazioni di violenza, sfruttamento lavorativo e caporalato) nella programmazione.
- Promozione dei principi e degli strumenti del *Gender Responsive Public Procurement* (GRPP, strumento introdotto dalla Commissione europea, nell'ambito dei cicli di programmazione, per favorire gli investimenti in parità di genere¹).
- Potenziamento delle statistiche ufficiali per il rafforzamento della produzione di indicatori disaggregati per genere.
- Promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo e il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste. Adozione di un protocollo per il linguaggio non sessista e discriminatorio in tutta la pubblica amministrazione e nei pubblici uffici.
- Istituzione di un "Patto culturale" tra il mondo istituzionale e tra questo e la società civile per garantire un'azione collettiva di promozione della parità di genere.
- Rafforzamento della promozione di *role model* per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi di genere. Promozione di modelli positivi per la parità di genere e per la decostruzione degli stereotipi di genere e il contrasto all'*hate speech* e alle discriminazioni multiple tramite iniziative educative da realizzarsi in ambito scolastico e universitario e mediante la realizzazione di campagne di comunicazione dedicate, con attenzione anche al target delle donne con disabilità, e in generale ai rischi legati alle discriminazioni multiple.
- Promozione della Medicina di Genere specifica².

¹ Meccanismo premiale, relativo agli appalti della pubblica amministrazione, per le imprese che mettono in pratica l'uguaglianza di genere nelle retribuzioni, nelle carriere, nel management attraverso l'individuazione di indicatori adeguati.

² Per Medicina di Genere specifica si intende non solo una medicina che prende



La Strategia nazionale potrà infine essere integrata con ulteriori misure di carattere generale che possano tuttavia nel loro attuarsi avere effetti diversi sul genere (ad es. riforma degli ammortizzatori sociali) secondo l'approccio di *gender assesment*³ delle politiche richiesto dall'UE e codificato dall'EIGE.

adeguatamente in considerazione le differenze tra uomo e donna di fronte alla salute e alla malattia, ma anche che la medicina e la chirurgia vengano declinate in base alle differenze di genere. Secondo questo approccio, ogni medico in ogni specialità deve conoscere le differenze di genere delle diverse malattie.

³ Processo di confronto e valutazione, in base a criteri rilevanti di genere, della situazione attuale e della tendenza prevedibile a seguito dell'introduzione della politica proposta. EIGE, *European Institute for Gender Equality, Gender impact assessment. Gender mainstreaming toolkit*, 2016.



Action strategy per le Donne nella pesca

Ai sensi della “Manifestazione di interesse a partecipare ad una procedura negoziata per l’affidamento di servizi di assistenza tecnica al Progetto di cooperazione interterritoriale tra FLAG italiani intitolato ‘Donne nella Pesca. Riconoscimento, tutela e valorizzazione del ruolo delle donne nelle comunità di pesca costiere e sperimentazioni di nuovi modelli di empowerment per le giovani imprenditrici che fanno rete” l’Action Strategy doveva essere prevista per comunità tematiche di donne. Tuttavia alla luce della dimensione delle questioni e delle problematiche in gioco, e ancor più a fronte delle esperienze emerse dal confronto diretto con le donne della pesca lungo tutto l’arco di svolgimento del progetto, appare fortemente riduttivo ricondurre un tema di tale importanza esclusivamente a delle “comunità tematiche di donne”.

Le donne della pesca, è un fatto evidente oramai e i risultati del progetto lo stanno a testimoniare, sono un’unica comunità, purtroppo ancora frammentata, poco coesa, scarsamente conosciuta e riconosciuta e che abbraccia realtà geografiche, economiche e sociali diverse, ma che ha un unico comune denominatore, assolutamente trasversale, che risiede nella consapevolezza di avere un ruolo essenziale nell’economia della pesca e dell’acquacoltura.

Il loro ruolo le donne lo hanno ottenuto e sono riuscite a farlo emergere a costo di sacrifici durissimi, vissuti sempre sulla propria pelle, a scapito a volte della famiglia e della propria affermazione sociale o economica, rimesso spesso in discussione dalla società, dalle istituzioni, dalle organizzazioni datoriali, dalla politica o dall’universo maschile.

Ecco perché oramai appare piuttosto anacronistico pensare a “comunità tematiche di donne” e appare più opportuno delineare un Action strategy estesa all’intero universo delle “donne della pesca” senza escluderne alcuna dal proprio ruolo, sia esso riconosciuto in maniera formale piuttosto che informale.

Non è più il tempo in cui le donne della pesca si percepiscono, individualmente e collettivamente, come entità a sé stanti (e di questo in loro c’è piena consapevolezza); le donne si sentono parte attiva di una comunità quella della pesca prima di tutto; sono in grado di fare rete, di relazionarsi rispettando le proprie individualità e specificità lavorative; abbracciano figure e occupano ruoli assai diversi ma hanno tutte come stella polare l’amore per il mare e per il lavoro che da esso ne deriva.

Le donne della pesca, pur svolgendo il proprio lavoro in modi, condizioni e con problemi assai diversi, condividono tuttavia obiettivi comuni finalizzati al raggiungimento di una società coesa, equa, sviluppata, solidale e accogliente.

Questa è la comunità delle Donne della pesca per cui costruire una Action strategy.

La dimensione delle Donne nella Pesca, pur presentando diverse analogie con il mondo del lavoro in generale, ha tuttavia peculiarità proprie di un settore in cui la figura maschile ha un ruolo predominante e dove i pregiudizi sul ruolo delle donne sono sempre stati molto forti.

Per uscire da tale condizione occorre quindi agire alla radice delle questioni che si sono venute, nel corso del tempo, stratificandosi e sedimentandosi nel sentito



comune.

In quest'ottica è quindi indispensabile formulare prioritariamente delle indicazioni mirate per giungere subito al nocciolo delle questioni e superare gli attuali divari e necessità proprie delle Donne della Pesca.

La strategia ha come priorità la risposta ad alcune questioni essenziali:

- contenimento del divario salariale;
- riduzione della segregazione occupazionale;
- riconoscimento dei rischi e delle malattie professionali;
- miglioramento della qualità della formazione;
- incremento della rappresentatività negli organi decisionali di settore;
- ricambio generazionale;
- riconoscimento di tutele per le donne imbarcate;
- eliminazione dell'invisibilità e del lavoro sommerso;
- riconoscimento formale della figura di coadiuvante;
- equiparazione dal punto di vista delle tutele ad altre professioni.

Misure specifiche per il settore della pesca e dell'acquacoltura

In fase di elaborazione dei meccanismi previdenziali è indispensabile tenere conto della gravosità del lavoro delle pescatrici/acquacoltrici, conferendo loro il **diritto di andare in pensione prima delle lavoratrici medie senza subire penalizzazioni**.

Consentire **un accesso equo e inclusivo ai servizi di consulenza, ai tirocini di qualità nonché all'istruzione e alla formazione professionali**, alle lavoratrici del settore della pesca e dell'acquacoltura, in particolare alle giovani e alle persone interessate a tale lavoro, consentendo loro di allinearsi alle nuove tendenze del mercato, come gli alimenti biologici, le filiere corte, il turismo specializzato, nonché la vendita e la promozione di prodotti locali mediante nuove tecnologie.

Le pescatrici/acquacoltrici vanno **aiutate a proseguire la loro carriera a terra** se, per motivi di salute, cambiamenti nel mercato del lavoro o altri fattori, non potranno continuare a lavorare in mare. I fondi dell'UE, in particolare il Fondo Sociale Europeo (FSE), dovrebbero sostenere una **transizione professionale agevole**, anche attraverso la formazione permanente.

Sebbene i dati statistici disponibili indichino che le donne rappresentano una minima parte dei lavoratori nel settore della pesca produttiva, numerose imbarcazioni, in particolare pescherecci costieri di piccole dimensioni, sono gestite da piccole imprese familiari in cui **assai frequentemente tutto il sostegno logistico e amministrativo necessario è fornito su base informale da donne non ufficialmente coinvolte in alcuna forma di occupazione**. Tale attività ausiliaria-informale non comporta diritti in termini di retribuzione, aiuti sociali, pensione o copertura infortunistica per le donne coinvolte e, in caso di sospensione, arresto temporaneo o cessazione definitiva dell'attività di pesca, solo la forza lavoro ufficialmente riconosciuta ha diritto a prestazioni sociali, il che contribuisce ad accrescere ulteriormente le disparità esistenti tra i lavoratori. A tal fine diviene fondamentale la **completa professionalizzazione di queste donne, riconoscendo il loro ruolo e la loro integrazione nel sistema nazionale di protezione/previdenza sociale**.

Il riconoscimento formale (legislativo e professionale) della figura della coadiuvante della pesca e dell'acquacoltura non può più essere rimandato.

Sebbene il ruolo delle donne nel settore della pesca sia spesso informale, esse devono ottenere un **riconoscimento economico e sociale** ed essere **adeguatamente retribuite**. Inoltre una migliore informazione riguardo alle loro attività e l'adozione di misure volte a migliorarne la condizione e aumentarne la visibilità contribuiranno non solo alla loro realizzazione personale e sociale, ma



anche alla **demistificazione del loro ruolo nel settore della pesca**.

Vanno garantiti percorsi di **progressione verticale** che permettano alle donne impegnate nelle attività a terra o in mare di **occupare ruoli di leadership** nelle strutture di *governance* e nei meccanismi decisionali sia delle organizzazioni pubbliche che private, oltre che nelle aziende e/o nelle cooperative, dell'economia blu.

È necessario attuare misure volte a **migliorare le qualifiche delle donne che partecipano all'economia blu**, in particolare al settore della pesca, alla raccolta dei molluschi e dei mitili, all'acquacoltura e all'industria conserviera e a **promuovere il riconoscimento ufficiale del loro contributo alla catena mare-industria**.

I fondi destinati al FEAMPA, nell'ambito del quadro finanziario per il periodo 2021-2027 e oltre, è indispensabile contribuiscano in maniera significativa alla **parità di trattamento delle donne nel settore marittimo e della pesca/acquacoltura**, stanziando risorse per l'attuazione di misure volte a migliorare le loro condizioni di vita, di lavoro e di sicurezza a bordo dei pescherecci e nelle zone destinate all'acquacoltura.

È fondamentale **attrarre le giovani non solo verso le attività di pesca in mare**, ma anche verso la gestione delle imprese di pesca e acquacoltura, garantendo così un **ricambio generazionale** in tutto il settore. Per promuovere tale ricambio è necessario creare, finanziare e finalizzare la formazione, perché più la persona (donna o uomo, ma in questo caso l'attenzione va alle giovani donne che per scelta o per "destino" si trovino a lavorare in questo settore) è formata, più diviene "consapevole". Inoltre bisogna rimuovere gli ostacoli e **sostenere le donne che intendano intraprendere una carriera nel settore della pesca e dell'acquacoltura** e si trovino ad affrontare questioni quali gli elevati costi di avviamento di un'impresa, i metodi di attribuzione delle opportunità di pesca, l'instabilità del reddito, la parità di genere e le incertezze sulla durata della carriera.

Per proteggere i redditi derivanti dalla pesca e dall'acquacoltura, occorre garantire al settore e alle sue lavoratrici un'adeguata compensazione economica e sociale a fronte delle misure imposte per la conservazione delle risorse o aiuti per la sospensione temporanea delle attività ai fini della gestione delle risorse. Il FEAMPA dovrebbe sostenere la creazione di un **fondo di compensazione salariale** che sopperisca a tutti i mancati guadagni e copra i periodi di sospensione delle attività di pesca/acquacoltura, e che tali periodi siano conteggiati come periodi di lavoro effettivo ai fini della pensione e degli altri diritti previdenziali. Risulta necessario inoltre l'introduzione di un **salario minimo garantito per le addette del settore**.

Vanno sostenute azioni volte a favorire il dialogo sociale tra le parti, in particolare per le seguenti azioni: **formazione per giovani imprenditrici nel settore della pesca**; aggiornamento professionale e sviluppo delle competenze per la pesca sostenibile; sensibilizzazione in materia di buone pratiche di pesca; sicurezza e salvaguardia della vita umana in mare e a terra; salute e sicurezza delle lavoratrici.

Migliorare l'immagine del settore, le condizioni di lavoro, di vita e di sicurezza a bordo, in generale, tutto ciò può portare ricadute positive anche sul ruolo delle donne.

Infine un'ultima azione dovrà essere finalizzata allo studio costante e alla **restituzione statistica di questa realtà economica e sociale** del settore della pesca al fine di comprenderne realmente la dimensione per poter delineare politiche, strategie e azioni adeguate. A tal fine dovrà essere previsto un potenziamento delle statistiche ufficiali, per il rafforzamento della produzione di indicatori disaggregati per genere che consentano di produrre analisi e letture sempre più dettagliate e articolate (in questa azione un ruolo determinante lo dovranno svolgere i FLAG in quanto soggetti più prossimi al mondo della pesca). L'aggregazione dei dati statistici nel generico settore "agricoltura, silvicoltura e pesca" può nascondere o mascherare situazioni e variazioni, comportando effetti negativi per ciascuno di tali settori. Benché siano tutti settori produttivi primari, le loro attività non sono interconnesse e, nel caso della pesca/acquacoltura, non si



svolgono neppure nello stesso ambiente o nella stessa area geografica. Va inoltre evidenziato come sia ormai indifferibile la raccolta di dati affidabili e aggiornati sull'economia blu e sui cambiamenti del mercato del lavoro nel settore della pesca/acquacoltura, sui cambiamenti dei redditi medi dei pescatori e delle pescatrici, sui loro livelli di istruzione/formazione, sui livelli di partecipazione per genere e per fasce d'età, sui ruoli e sulle ore di lavoro effettivamente svolto, sulla propensione alle malattie professionali, etc.

Oltre a questo primo insieme di misure mirate al settore della pesca e dell'acquacoltura un secondo pacchetto di misure, opportunamente calibrato e profilato, può essere derivato dalla Strategia Nazionale di genere 2021/2026 e costituire parte integrante dell'Action strategy per le donne nella pesca.

Le 5 priorità definite dalla Strategia nazionale (lavoro, reddito, competenze, tempo, potere) non impattano tutte in egual misura sull'ambito operativo dell'Action strategy per le donne nella pesca.

Alcune, per gli aspetti che toccano, interessano quasi interamente l'insieme delle misure delineate (lavoro e reddito), altre, per le loro caratteristiche, hanno un minor "impatto" (competenze e tempo), altre ancora, infine, difficilmente possono essere mutate nella loro interezza, è il caso della priorità "potere" che viene declinata prevalentemente attraverso l'emanazione e/o l'utilizzo di dispositivi legislativi dei quali è lo Stato in prima persona a predisporre i contenuti o a veicolare l'applicazione con propri provvedimenti.

Lavoro

Defiscalizzazione e/o incentivi per imprese che assumono donne

Intervento di defiscalizzazione del costo del lavoro per le aziende che assumano lavoratrici. Potenziale declinazione tramite taglio percentuale del cuneo fiscale a carico del datore di lavoro sul costo della specifica dipendente, limitatamente a lavoratrici entro dati limiti di retribuzione lorda e di anzianità di servizio (ad es. limitato ai primi anni dall'assunzione).

Incentivo al rientro al lavoro dopo la maternità

Incentivazione alle lavoratrici, tramite un bonus una tantum, da erogarsi direttamente o come sgravio addizionale alle misure esistenti (ad es. bonus bebè, assegno unico, etc.) e anche proporzionalmente all'ISEE familiare, condizionale alla permanenza nel mondo del lavoro della madre nei mesi successivi al rientro dal congedo di maternità.

Riduzione dell'uscita dal mercato del lavoro delle neo-mamme e delle lavoratrici a tempo determinato

Incentivazione al datore di lavoro, di durata pluri-annuale, tramite taglio percentuale del cuneo fiscale a carico del datore di lavoro sul costo della specifica dipendente, nel caso in cui una dipendente venga promossa, con conseguente aumento di salario, entro i primi mesi dal rientro dal congedo di maternità.

Incentivi alla creazione di aziende femminili

Sostenere il ricorso al *temporary management* per supportare le imprenditrici, soprattutto con riferimento alle piccole imprese, nell'acquisizione di nuove capacità e competenze manageriali rispetto al mutato contesto produttivo.

Erogazione di credito agevolato a supporto di espansione e sollievo delle imprese femminili

Istituzione, all'interno dell'attuale Fondo di Garanzia per le PMI, di uno specifico stanziamento addizionale destinato esclusivamente alle imprese femminili al fine di facilitare l'accesso al credito bancario per l'acquisto di macchinari o realizzazioni di stabili a basso o zero impatto energetico tramite garanzia statale su una determinata parte dell'importo del credito. Rafforzamento, nel settore della pesca, delle misure di accesso al credito a favore delle donne di qualsiasi età.

Revisione del supporto alle imprenditrici mamme



Introduzione di tutele, durante e per i primi mesi dopo la gravidanza o adozione, per le lavoratrici con unica fonte di reddito da lavoro indipendente (quali ad es. partita IVA, imprenditrici, ricercatrici, borsiste, etc.), da concedere ove un simile beneficio non sia erogato da altri enti (ad es. casse di previdenza, assicurazioni, fondi pensione).

Uso efficace del part time e riduzione del part time involontario

Adozione di misure volte a ridurre il part-time involontario⁴ o part-time obbligato⁵, che rappresenta una delle forme più segreganti dell'occupazione femminile con il fine di supportare le lavoratrici e limitare la diffusione del part-time involontario.

Reddito

Definizione delle linee guida per le aziende per l'adozione di una Policy di Genere e introduzione di normative ad hoc che considerino anche (i) il diritto dei lavoratori di richiedere trasparenza salariale per genere e (ii) il divieto per i datori di lavoro di chiedere informazioni sulle retribuzioni precedentemente percepite dal candidato (in linea con le linee guida della Commissione Europea).

Supporto a madri lavoratrici e padri lavoratori

Incremento dell'indennità dei congedi parentali, che attualmente è stabilito, per un periodo di 6 mesi, al 30% della retribuzione ordinaria. Aumento dei giorni di congedo parentale per i padri, per renderlo equamente fruibile da entrambi i genitori, al fine di superare lo stereotipo della cura esclusivamente materna.

Analisi dei fattori penalizzanti per le donne e creazione di prodotti di credito/micro-credito per donne a basso reddito/vittime di violenza/madri single o divorziate

Creazione di strumenti di credito agevolato, veicolati tramite il sistema bancario, potenzialmente in forma di scontistica sui tassi di erogazione del credito per donne intestatarie del finanziamento e forme di flessibilità, quali ad es. la possibilità di congelamento di alcune rate del mutuo, per donne in situazione di difficoltà (ad es. neo-divorziate o madri single a basso reddito o inoccupate, donne a basso reddito con genitori a carico, vittime di violenza, etc.) e per lavoratrici autonome e imprenditrici.

Riduzione del Pension Gap dovuto alla maternità

Estensione dell'accredito dei contributi pensionistici figurativi per la madre e per il padre per tutta la durata della maternità o della paternità obbligatoria e/o estesa, considerando quindi i periodi di congedo come utili ai fini contributivi. La parità salariale costituisce una delle misure di contrasto alla povertà delle donne e delle famiglie, specie per i nuclei monoparentali e successivamente per la terza età.

Competenze

Promozione di interventi a contrasto della dispersione scolastica e della povertà educativa e formativa tramite la realizzazione di iniziative volte a favorire non soltanto le giovani donne ma anche le più anziane (incluse forme di alfabetizzazione informatica e digitale, di alfabetizzazione finanziaria, nonché sostegno a processi di *skilling* e *riskilling* non discriminatori e in grado di valorizzare le competenze femminili, etc.).

Promozione e orientamento per il conseguimento delle qualifiche professionali in ambiti lavorativi tradizionalmente maschili e viceversa, con la finalità di favorire l'autoimprenditorialità femminile nel settore della pesca.

Defiscalizzazione o incentivi per aziende private volti all'erogazione di corsi di alfabetizzazione digitale e informatica post-scolastica per il target femminile

Stanziamiento di contributi a favore di aziende private per l'organizzazione di corsi di alfabetizzazione digitale, su competenze ICT (*Information and Communication*

⁴ Numero di occupate con orario ridotto che dichiarano di avere accettato un lavoro part-time in assenza di opportunità di lavoro a tempo pieno (orario ridotto, ma non per scelta).

⁵ Imposto dall'azienda per esempio a causa della diminuzione del volume d'affari ovvero nel caso in cui si voglia far emergere solo una porzione dell'effettivo impiego e la rimanente retribuirlo in nero o, nella peggiore delle ipotesi, nemmeno remunerarla.



Technologies di base o evolute) destinati alle proprie dipendenti (indipendentemente dal fatto che tali capacità siano richieste nella normale attività lavorativa). Tale misura potrà essere estesa anche alle lavoratrici autonome e imprenditrici.

Tempo

Adozione di misure ad hoc per la promozione del congedo di paternità

Versamento una tantum aggiuntivo al c.d. Bonus Bebè o Assegno Unico Universale per i padri che estendono il congedo di paternità oltre il limite minimo previsto per legge per ulteriori mesi aggiuntivi (che potrebbe essere aumentato a fronte del rientro al lavoro della madre per un determinato numero di mesi durante lo stesso periodo).

Sistema di incentivi per aziende con stabilimenti/uffici per realizzare asili nido aziendali o simili

Creazione di un sistema di contributi a fondo perduto per la realizzazione di asili nido aziendali, con numero minimo di posti, presso stabilimenti o uffici con un numero minimo di dipendenti e siti in condizioni ambientali adatte. Il finanziamento può essere condizionale alla non disponibilità di posti in strutture pubbliche o private nelle zone limitrofe al luogo interessato.

Defiscalizzazione del welfare aziendale ove legato a erogazione di servizi o fondi per asili nido

Agevolazioni per l'utilizzo degli strumenti di welfare aziendale (ad es. benefit, bonus, etc.) direttamente orientati a fornire supporto alla genitorialità, incluso l'utilizzo di asili nido, mediante detassazione (deducibilità dal reddito del datore di lavoro ed esclusione dalla base imponibile del lavoratore), nonché decontribuzione delle somme erogate a tal fine dall'azienda.

