



WORICA

Women inclusion and empowerment
through collage art

WORICA

Report internazionale sulla parità di genere e l'inclusione

Analisi comparativa – Svezia, Francia, Italia, Spagna, Austria e Grecia

Versione italiana: CEIPES ETS

2026



CEIPES

Folkuniversitetet
Folkuniversitetet vid Umeå universitet

fractais



Co-Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Swedish Council for Higher Education. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.



Informazioni sul report

Inclusione ed empowerment delle donne attraverso l'arte del collage.

Questo report internazionale è stato preparato dai partner di **WORICA – Women inclusion and empowerment through collage art**, un partenariato Erasmus+ per l'educazione degli adulti (progetto 2025-1-SE01-KA220-ADU-000350853) che riunisce Folkuniversitetet (Svezia), Brûlant-e-s (Francia), CEIPES ETS (Italia), Fractals – Art Education (Spagna), ÖJAB (Austria) e SOFFA – Social Fashion Factory (Grecia).

Il report confronta i sei contesti nazionali documentati nei report nazionali WORICA: garanzie costituzionali e leggi principali, strategie e piani d'azione nazionali, autorità competenti, diritti delle donne e meccanismi di tutela, misure di inclusione sociale e servizi di supporto, indicatori chiave, sfide principali e vulnerabilità intersezionali. Insieme ai report nazionali costituisce la base del Manuale europeo WORICA sulla parità di genere.

Le informazioni riflettono la situazione al momento della stesura (2026). Leggi, servizi e dati cambiano: si invitano i lettori e le lettrici a verificare le informazioni aggiornate presso le autorità e le organizzazioni citate.

Licenza: salvo diversa indicazione, questa pubblicazione è rilasciata con licenza Creative Commons Attribuzione 4.0 Internazionale (CC BY 4.0). In caso di riutilizzo, citare “progetto WORICA”.

Sito del progetto: worica.eu

Cofinanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o del Consiglio svedese per l'istruzione superiore. Né l'Unione europea né l'amministrazione erogatrice possono essere ritenute responsabili per esse.

Indice

Introduzione	5
Scopo e obiettivi del report	5
Metodologia e approccio	6
Panoramica dei paesi partner	6
Impegni internazionali e direttive UE	7
Contesto nazionale e quadri giuridici	8
Garanzie costituzionali e fondamenti giuridici	9
Principali leggi in materia di parità di genere	9
Divergenze nelle innovazioni giuridiche (una prospettiva comparativa ampliata)	14
Strategie nazionali e piani d'azione	15
Priorità comuni tra i vari paesi	16
Strategie specifiche per paese	16
Analisi comparativa delle aree strategiche prioritarie	19
Uguaglianza sul posto di lavoro	20
Violenza basata sul genere	20
Vulnerabilità intersezionali	21
Leadership e rappresentanza femminile	21
Autorità competenti e organismi per la parità	21
Ministeri del governo centrale: Istituzione per la parità di genere e l'inclusione	22
Ministeri competenti e organismi di coordinamento di alto livello	22
Organismi indipendenti per la parità e meccanismi di controllo	23
Strategie di inclusione, reti di supporto e prevenzione della violenza	24
Panoramica comparativa	24
Diritti delle donne e meccanismi di tutela	25
Diritti sul lavoro	25
Congedo parentale ed equilibrio tra vita professionale e vita privata	26
Tutela contro la violenza basata sul genere	27
Denunce e meccanismi di ricorso	27
Approfondimenti comparativi	29
Misure di inclusione sociale e politiche per i gruppi vulnerabili	29
Donne migranti	30

Donne con disabilità	31
Persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+	31
Donne nelle zone rurali	31
Servizi di supporto (servizi che offrono consulenza, assistenza legale e orientamento)	31
Formazione e istruzione (Competenze, reinserimento e empowerment)	32
Supporto psicologico e sociale (salute mentale e empowerment)	32
Accoglienza e alloggio (spazi sicuri per le vittime di violenza e i migranti)	32
Servizi di assistenza all'infanzia (equilibrio tra vita lavorativa e vita privata)	32
Analisi comparativa degli approcci di inclusione sociale e dei servizi di supporto	33
Principali indicatori e dati	33
Indice sull'uguaglianza di genere	33
Women Employment Rate	33
Divario retributivo di genere	34
Tassi di partecipazione al mercato del lavoro	34
Analisi comparativa dei principali indicatori	34
Principali sfide	35
Barriere economiche	35
Norme e stereotipi di genere	35
Accesso all'assistenza sanitaria, ai servizi sanitari, all'istruzione e all'occupazione	36
Vulnerabilità intersezionali	37
Lacune nell'attuazione	37
Analisi comparativa delle sfide	37
Trasparenza intersezionale	38
Analisi comparativa delle posizioni di advocacy	38
Conclusioni	38
Bibliografia	40
Note	40

Introduzione

La parità di genere ha progressivamente consolidato il proprio status di principio fondamentale all'interno degli ordinamenti giuridici europei, ma la sua concretizzazione in diritti effettivi e realtà concrete rimane disomogenea e legata al contesto. L'analisi dei quadri giuridici nazionali costituisce quindi un punto di partenza fondamentale per comprendere come l'uguaglianza sia concettualizzata, istituzionalizzata e resa operativa nelle diverse giurisdizioni. Aniché limitarsi a dichiarazioni formali, le attuali politiche di uguaglianza di genere sono inserite in complesse architetture giuridiche che combinano norme costituzionali, strumenti legislativi e regolamenti settoriali.

In quest'ottica, Svezia, Austria, Francia, Spagna, Italia e Grecia rappresentano casi particolarmente rilevanti per un'analisi collaborativa. A livello dell'UE, tutte le nazioni sopra menzionate hanno istituito quadri giuridici completi che affrontano la discriminazione, i diritti del lavoro e la violenza di genere, e sono tutte impegnate a favore dell'uguaglianza come diritto fondamentale. A livello nazionale, tuttavia, i livelli di attuazione delle leggi e le politiche variano notevolmente l'uno dall'altro. L'analisi delle differenze e delle somiglianze porterà a una comprensione più approfondita di come il sistema giuridico affronti la disuguaglianza di genere strutturale all'interno di un quadro europeo comune.

Scopo e obiettivi del report

Questo report mira a fornire un'analisi dettagliata dei quadri giuridici che regolano la parità di genere, in particolare in Austria, Francia, Grecia, Italia, Spagna e Svezia, nonché a livello europeo in senso lato, al fine di individuare sia le caratteristiche strutturali che le tendenze dinamiche.

I principali trattati sui diritti umani e le direttive UE in materia di parità di genere nei ruoli dirigenziali, nella retribuzione e nelle condizioni di lavoro sono descritti nella sezione “Impegni internazionali e direttive UE”. La sezione **Contesto nazionale e quadri giuridici** descrive come le leggi antidiscriminazione e i principi costituzionali abbiano plasmato le leggi nazionali. La sezione sulle **Strategie nazionali e piani d'azione** spiega come le nazioni attuino le leggi attraverso obiettivi, sforzi coordinati e attività di controllo. Sottolinea inoltre il ruolo delle agenzie governative specializzate nel promuovere l'uguaglianza e prevenire la violenza e la discriminazione. Le politiche a sostegno dell'inclusione, delle pari opportunità e della tutela contro le discriminazioni sono illustrate nella sezione **Misure di inclusione sociale e politiche per i gruppi vulnerabili**. I servizi di consulenza, assistenza legale e orientamento per le vittime di violenza e discriminazione di genere sono inclusi nella sezione **Servizi di supporto**. L'Indice di parità di genere, il tasso di occupazione femminile e il divario retributivo di genere sono tra gli indicatori principali utilizzati per misurare i progressi e sono presentati nella sezione **Indicatori chiave**. Le barriere strutturali, culturali e di risorse che persistono nonostante solidi

quadri giuridici sono trattate nella sezione **Sfide principali**. La sezione sulle **vulnerabilità intersezionali** esamina come il pregiudizio sia esacerbato dalla sovrapposizione di fattori quali genere, etnia, status di migrante, disabilità o classe sociale.

Il report evidenzia modelli simili mettendo a confronto Austria, Francia, Grecia, Italia, Spagna e Svezia. Pur operando all'interno dello stesso quadro legislativo europeo, i sei paesi differiscono notevolmente in termini di organizzazione, gestione, funzionamento e caratteristiche nazionali generali. Il presente documento adotta un approccio globale per esaminare sia le analogie che le differenze.

Metodologia e approccio

L'analisi si basa su una metodologia qualitativa fondata sullo studio sistematico dei report sui contesti nazionali redatti nell'ambito del progetto WORICA. Essa si avvale dei report nazionali elaborati dai partner del consorzio, che rappresentano sei diversi paesi europei. Questi documenti costituiscono fonti primarie in quanto raccolgono e sintetizzano le disposizioni giuridiche ufficiali, gli sviluppi legislativi e gli assetti istituzionali relativi a ciascun contesto nazionale. Le risorse specifiche utilizzate per la stesura del report internazionale sono tutte elencate nelle note a piè di pagina.

L'approccio metodologico combina dimensioni descrittive e analitiche. Da un lato, fornisce una presentazione strutturata delle garanzie costituzionali, dei quadri giuridici e dei principali strumenti legislativi. Dall'altro, interpreta questi elementi per identificare modelli di fondo, quali il grado di integrazione giuridica, l'equilibrio tra tutela e promozione e l'emergere di nuovi strumenti normativi.

La dimensione comparativa è fondamentale per l'analisi. Italia, Spagna, Svezia, Grecia, Francia e Austria sono esaminate attraverso categorie tematiche parallele: fondamenti costituzionali, quadri legislativi e leggi di riferimento, consentendo un confronto coerente e sistematico. Questo approccio facilita l'identificazione di analogie negli impegni normativi, rivelando al contempo le differenze nella struttura giuridica, nell'orientamento politico e nella complessità normativa.

Piuttosto che presentare un elenco puramente descrittivo delle leggi, il report sottolinea la logica interna di ciascun sistema giuridico, considerando come i diversi strumenti interagiscono e come contribuiscono al più ampio obiettivo di raggiungere la parità di genere.

Panoramica dei paesi partner

Italia, Spagna, Grecia, Svezia, Austria e Francia dimostrano tutti un forte impegno formale a favore della parità di genere, sancito dai rispettivi ordinamenti costituzionali e rafforzato da un'ampia gamma di misure legislative. In tutti questi contesti, la parità è concepita non solo

come principio giuridico, ma anche come obiettivo politico che richiede un intervento attivo da parte delle autorità pubbliche.

Lo sviluppo della legislazione in materia di parità di genere riflette un processo graduale e cumulativo, in cui le successive misure legislative hanno progressivamente ampliato l'ambito di intervento. Il quadro giuridico si è evoluto da un'attenzione iniziale ai diritti fondamentali e alla tutela del lavoro verso un sistema più eterogeneo che affronta molteplici dimensioni della disuguaglianza, tra cui la governance aziendale, l'inclusione sociale e la violenza di genere. Questa evoluzione suggerisce una transizione da una logica prevalentemente assistenziale a un approccio più proattivo

e basato sugli incentivi, in cui gli strumenti giuridici vengono utilizzati per promuovere cambiamenti comportamentali e organizzativi.

I paesi citati presentano modelli strutturati e sistematizzati, caratterizzati da una chiara gerarchia delle norme giuridiche e da un elevato grado di densità legislativa. La distinzione tra leggi organiche, leggi ordinarie e strumenti regolamentari consente una regolamentazione differenziata delle questioni relative alla parità, con le leggi organiche che svolgono un ruolo centrale nella definizione e nella tutela dei diritti fondamentali. Questa architettura giuridica è integrata da un solido quadro istituzionale, che include un Ministero della Parità dedicato, responsabile del coordinamento e dell'attuazione.

Tutti i paesi condividono l'impegno ad affrontare la disuguaglianza di genere; le loro diverse strutture giuridiche riflettono approcci distinti alla governance e all'integrazione delle politiche.

Impegni internazionali e direttive UE

Gli ordinamenti giuridici di Austria, Francia, Italia, Spagna e Svezia si basano sui trattati internazionali in materia di diritti umani. Questi impegni sono diventati il fondamento normativo dell'Unione Europea, che ha rappresentato il principale motore della modernizzazione legislativa nel resto d'Europa. La legislazione dell'UE ha efficacemente armonizzato gli standard in materia di equa retribuzione, non discriminazione ed equilibrio tra vita professionale e vita privata, colmando così il divario tra le diverse prassi nazionali. I principi fondamentali per l'azione legale in materia di parità di genere sono le varie direttive del diritto dell'UE in materia di occupazione, equità di genere, trasparenza salariale e parità retributiva.

La Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio in materia di occupazione e lavoro è la base normativa che ha integrato la legislazione precedente sulle pari opportunità e sul trattamento sul posto di lavoro e ha costituito la base per tutti i successivi contenziosi in materia di parità di genere.

La Direttiva UE 2022/2381 del Parlamento europeo e del Consiglio in materia del miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate stabilisce obiettivi chiari per la presenza delle donne nei consigli di amministrazione delle società

quotate in borsa, trasformando la questione della leadership aziendale da una questione di politica privata a un obbligo giuridico pubblico.

La Direttiva UE 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio in materia di trasparenza salariale rappresenta un passo fondamentale verso la fine della “scatola nera” della retribuzione aziendale, richiedendo alle società di divulgare strutture retributive trasparenti e rafforzando l'applicazione del principio della “parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro”.

Le direttive sono uno strumento a doppio taglio. Sono vincoli che fissano standard minimi, ma anche un motore che spinge gli Stati membri a stabilire standard giuridici più elevati. Queste direttive, pur promuovendo la graduale convergenza della legislazione in materia di parità di trattamento sul lavoro, consentono una certa flessibilità a livello nazionale e permettono a ciascun paese di interpretare i principi dell'UE alla luce del proprio patrimonio giuridico.

Questo quadro di governance multilivello dà vita a un ciclo di feedback continuo in cui le norme vengono negoziate a livello internazionale, modificate a livello europeo e poi integrate nelle leggi nazionali.

Contesto nazionale e quadri giuridici

I quadri giuridici nazionali dei paesi partner sono caratterizzati dalla loro complessità e da un'organizzazione articolata su più livelli, che combina principi costituzionali con un'ampia gamma di strumenti legislativi. Questi quadri non nascono come sistemi statici, ma si sono sviluppati nel tempo in risposta all'evoluzione delle esigenze sociali, delle priorità politiche e delle influenze normative.

Il quadro giuridico mostra un progressivo ampliamento sia in termini di ambito di applicazione che di portata. Inizialmente fondato sulle garanzie costituzionali, ha gradualmente integrato una serie diversificata di misure legislative volte ad affrontare aspetti specifici della disuguaglianza di genere. Ciò include disposizioni in materia di diritto sul lavoro, norme antidiscriminatorie e misure di diritto penale contro la violenza di genere. L'evoluzione del quadro riflette un crescente riconoscimento della necessità di affrontare non solo la discriminazione formale, ma anche le disuguaglianze strutturali e sistemiche.

Il sistema giuridico si distingue per la sua struttura formale e la sua ampia copertura. La coesistenza di diversi tipi di leggi consente una regolamentazione articolata delle questioni relative all'uguaglianza in molteplici ambiti. Le leggi organiche, che disciplinano i diritti fondamentali, in particolare, fungono da strumenti chiave per la regolamentazione dei diritti fondamentali, mentre le leggi ordinarie e i decreti-legge affrontano aspetti più specifici o tecnici. Questo approccio stratificato consente l'integrazione delle considerazioni relative alla parità di genere in un'ampia gamma di settori politici, dall'occupazione e la salute alla rappresentanza politica e all'inclusione sociale.

In tutti i paesi, i quadri giuridici riflettono un processo continuo di adattamento e perfezionamento, illustrando la natura dinamica della parità di genere come ambito giuridico e politico.

Garanzie costituzionali e fondamenti giuridici

Le disposizioni costituzionali sono il fulcro normativo dei quadri giuridici in materia di parità di genere in tutti i paesi, stabilendo principi vincolanti che guidano l'evoluzione legislativa e politica. Tali disposizioni non solo vietano le discriminazioni, ma definiscono anche il ruolo dello Stato nel promuovere la parità.

In Italia, ad esempio, la Costituzione del 1948 delinea una visione globale della parità che abbraccia sia la dimensione formale che quella materiale. Essa sancisce l'uguaglianza davanti alla legge, garantisce pari diritti e parità di retribuzione nel mondo del lavoro e promuove la parità di accesso alle cariche pubbliche. È importante sottolineare come tali disposizioni implicino un obbligo attivo da parte delle autorità pubbliche di rimuovere le barriere che ostacolano la piena partecipazione delle donne alla vita sociale, economica e politica.

In Spagna, la Costituzione del 1978 sancisce analogamente l'uguaglianza come diritto fondamentale, con l'articolo 14 che vieta esplicitamente la discriminazione basata sul genere e altre caratteristiche. Questa disposizione funge da punto di riferimento centrale per lo sviluppo della legislazione successiva, garantendo che tutte le misure giuridiche siano in linea con il principio di non discriminazione.

Negli altri contesti europei, le garanzie costituzionali vanno oltre le dichiarazioni simboliche; forniscono una base giuridica che plasma l'intero quadro normativo e legittima ulteriori interventi legislativi.

Principali leggi in materia di parità di genere

Il quadro giuridico in Italia, Spagna, Grecia, Svezia, Francia e Austria è caratterizzato da un'evoluzione cumulativa e settoriale, in cui i successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato sia la portata che la profondità della normativa in materia di parità di genere.

Il sistema italiano è composto da una serie di leggi che affrontano ambiti specifici quali l'occupazione, le politiche familiari e la tutela contro le violenze. Questo approccio incrementale ha consentito un elevato grado di adattabilità, permettendo al sistema giuridico di rispondere alle questioni emergenti attraverso riforme mirate. Allo stesso tempo, ciò comporta un certo grado di frammentazione, che richiede un coordinamento tra diversi strumenti giuridici per garantire coerenza ed efficacia.

La Spagna presenta un modello legislativo altamente strutturato e gerarchico, in cui la distinzione tra leggi organiche e leggi ordinarie gioca un ruolo fondamentale. Questa architettura consente un approccio globale e integrato, in cui le diverse dimensioni dell'uguaglianza vengono affrontate all'interno di un sistema giuridico coerente.

L'Austria adotta un modello che combina garanzie costituzionali con una forte enfasi sulla legislazione antidiscriminatoria specializzata. Questo quadro è caratterizzato da chiarezza e applicabilità, con diritti, obblighi e rimedi ben definiti. Inoltre, il modello austriaco pone particolare enfasi sull'applicazione istituzionale, garantendo che le norme giuridiche siano supportate da meccanismi in grado di monitorarne il rispetto e di facilitare l'accesso alla giustizia.

Il sistema greco è stato plasmato da interazioni pluriennali con le leggi e le politiche dell'UE. Il suo quadro si è evoluto con una particolare dinamica strutturale. Di conseguenza, il sistema greco mostra un elevato grado di conformità formale ai criteri giuridici europei.

Alla base del modello francese vi è storicamente una concezione universale dell'uguaglianza. La Francia sta cercando di promuovere l'uguaglianza sostanziale attraverso una serie di riforme legislative. Pertanto, l'evoluzione della Francia sta passando da un paradigma prevalentemente formale e universalista a un sistema ibrido che combina principi normativi con misure correttive mirate e l'applicazione normativa.

Il quadro svedese si fonda sull'idea di uguaglianza, che deve essere strutturalmente radicata in tutti gli aspetti delle politiche pubbliche grazie alla sua coerenza sistematica e alla sua integrazione all'interno dello Stato sociale di confine. L'aspetto giuridico di questo modello è strettamente legato agli obblighi proattivi imposti alle istituzioni pubbliche e agli attori privati. Il focus del sistema svedese sulla prevenzione è una delle sue caratteristiche distintive. La ridistribuzione dei doveri e

degli obblighi sociali è uno dei modi in cui le politiche mirano ad affrontare le cause alla base della disuguaglianza.

Nel loro insieme, questi sei modelli illustrano percorsi diversi verso lo stesso obiettivo: la trasformazione dell'uguaglianza formale in diritti effettivi e applicabili.

Italia: L'evoluzione della legislazione in materia di parità di genere

L'evoluzione della legislazione in materia di parità di genere in Italia riflette una più ampia trasformazione della nozione stessa di uguaglianza, che si è spostata da un approccio protettivo e compensativo verso una prospettiva più proattiva e strutturale. Questo percorso può essere inteso come un graduale passaggio dalla tutela delle donne in quanto gruppo vulnerabile alla promozione della parità come obiettivo sistemico che richiede un intervento su più fronti.

Nelle sue fasi iniziali, la legislazione italiana si è concentrata principalmente sulla tutela dei diritti delle donne nel mondo del lavoro, con particolare riferimento alla maternità e alle condizioni di lavoro. Queste misure sono state essenziali per stabilire tutele di base, rimanendo tuttavia di portata limitata, in quanto affrontavano forme specifiche di discriminazione senza alterare in modo sostanziale le disuguaglianze strutturali soggiacenti.

L'adozione di strumenti legislativi più completi, come il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, ha segnato una svolta significativa introducendo un quadro più coerente e generale per affrontare le discriminazioni. Questo cambiamento è stato accompagnato da un crescente riconoscimento della necessità di andare oltre l'uguaglianza formale verso l'uguaglianza

sostanziale, richiedendo misure attive per correggere le disparità e promuovere la partecipazione paritaria.

I recenti sviluppi illustrano ulteriormente questa trasformazione. L'introduzione delle quote di genere nella governance aziendale rappresenta un intervento diretto volto ad affrontare la sottorappresentanza delle donne in ruoli decisionali. Allo stesso modo, l'attuazione di sistemi di certificazione della parità di genere riflette un passaggio verso una regolamentazione basata sugli incentivi, incoraggiando le organizzazioni ad adottare politiche e pratiche interne che promuovano l'uguaglianza. Questi meccanismi indicano una crescente dipendenza dall'innovazione normativa, che combina obblighi legali con incentivi economici e reputazionali.

L'aumento delle norme penali relative alla violenza di genere evidenzia anche l'estensione del quadro giuridico in settori tradizionalmente al di fuori dell'ambito della legislazione sulla parità. Il 25 novembre 2025 l'Italia ha modificato il proprio Codice Penale, aggiungendo l'articolo 577-bis che definisce il femminicidio come un reato a sé stante, punibile con l'ergastolo. Questo approccio integrato si basa sulla consapevolezza che la disuguaglianza di genere è un fenomeno multidimensionale, la cui lotta richiede un'azione coordinata tra i vari rami del diritto.

Spagna: leggi organiche e ordinarie esaustive

L'approccio della Spagna alla legislazione in materia di parità di genere si contraddistingue per l'elevato grado di formalizzazione, coerenza e esaustività. Il ricorso alle leggi organiche come strumenti primari per la regolamentazione dei diritti fondamentali fornisce una base normativa solida e stabile, garantendo che la parità di genere sia integrata al livello più alto della gerarchia giuridica.

Queste leggi organiche affrontano un'ampia gamma di questioni, tra cui la violenza di genere, i diritti sessuali e riproduttivi e la parità di rappresentanza nella vita politica e pubblica. Il loro ambito di applicazione va oltre il mero divieto di discriminazione, includendo misure proattive volte a trasformare le strutture sociali e ad affrontare le disuguaglianze sistemiche. Ciò riflette una concezione di uguaglianza che è al tempo stesso sostanziale e trasformativa, volta non solo a garantire i diritti, ma anche a rimodellare le condizioni in cui tali diritti vengono esercitati.

Una caratteristica importante del quadro normativo spagnolo è l'esplicita integrazione di una prospettiva intersezionale. Gli strumenti legislativi riconoscono che le disuguaglianze di genere spesso si intrecciano con altre forme di discriminazione, come quelle basate sullo status migratorio, sulla disabilità o sulle condizioni socioeconomiche. Questo riconoscimento consente risposte politiche più mirate e differenziate e migliora l'efficacia delle misure giuridiche.

Il ruolo delle leggi ordinarie e dei decreti-legge reali è altrettanto significativo, in quanto forniscono i dettagli operativi necessari per attuare i principi stabiliti dalle leggi organiche. In particolare, questi strumenti svolgono un ruolo fondamentale nella regolamentazione della

parità di genere nel mondo del lavoro, nella definizione degli obblighi dei datori di lavoro e nell'istituzione di meccanismi di applicazione.

Nel complesso, il modello spagnolo può essere definito come un sistema altamente integrato e multilivello in cui diversi tipi di legislazione interagiscono per produrre un quadro completo e coerente a favore della parità di genere.

Austria: Legge costituzionale federale della Repubblica d'Austria e leggi sulla parità di trattamento

Il quadro giuridico austriaco in materia di parità di genere è caratterizzato da una forte enfasi sulla chiarezza, sull'applicabilità e sul supporto istituzionale. La Legge costituzionale federale della Repubblica d'Austria sancisce la parità come principio fondamentale, imponendo esplicitamente la promozione della parità effettiva tra uomini e donne. Questo impegno costituzionale fornisce una chiara base normativa per l'azione legislativa e politica.

La Legge sulla parità di trattamento rappresenta lo strumento legislativo centrale, offrendo un approccio dettagliato e strutturato alla legislazione antidiscriminatoria. Essa definisce i presupposti di tutela, specifica i campi di applicazione e stabilisce gli strumenti giuridici di ricorso per le persone vittime di discriminazioni. Questo livello di precisione contribuisce all'efficacia del quadro giuridico, garantendo che i diritti non solo siano riconosciuti, ma anche applicabili nella pratica.

Una caratteristica distintiva del modello austriaco è la sua forte dimensione istituzionale. Istituzioni come la Commissione per la parità di trattamento e l'Ufficio del difensore civico svolgono un ruolo cruciale nel monitorare il rispetto delle norme, fornire orientamento e sostenere le persone nell'accesso alla giustizia. Questa infrastruttura istituzionale migliora l'attuazione pratica delle norme giuridiche, colmando il divario tra i diritti formali e i risultati concreti.

Inoltre, l'Austria attribuisce grande importanza all'integrazione della dimensione di genere come principio strategico. Questo approccio richiede che le considerazioni di genere siano sistematicamente integrate in tutti i settori delle politiche pubbliche, andando oltre gli interventi isolati verso un modello più olistico e preventivo di governance della parità.

Grecia: Quadro giuridico allineato all'UE

Il quadro giuridico greco in materia di parità di genere va inteso come un sistema plasmato dall'interazione costante con il diritto e le politiche dell'Unione Europea. Anziché derivare da una tradizione nazionale di lunga data in materia di legislazione sulla parità, tale quadro si è sviluppato attraverso fasi successive di allineamento agli standard sovranazionali, in particolare a partire dalla più profonda integrazione della Grecia nelle strutture di governance europee.

Questo processo ha portato all'integrazione nella legislazione nazionale di principi fondamentali quali la parità di trattamento, la non discriminazione e l'integrazione della dimensione di genere. Le riforme legislative hanno spesso fatto seguito al recepimento delle direttive UE, specialmente in settori quali la parità nell'occupazione, la tutela sociale e la tutela

contro le discriminazioni. Di conseguenza, il sistema greco dimostra un elevato grado di conformità formale ai requisiti giuridici europei.

Tuttavia, questo percorso basato sull'allineamento introduce anche dinamiche strutturali specifiche. L'innovazione giuridica in Grecia tende ad essere catalizzata dall'esterno, riflettendo spesso le priorità e le tempistiche europee piuttosto che le agende politiche guidate internamente. Ciò può portare a un quadro normativamente solido ma operativamente disomogeneo, soprattutto quando la capacità istituzionale e il coordinamento amministrativo sono limitati.

Inoltre, il ricorso a meccanismi di recepimento può comportare difficoltà nell'adattamento contestuale, poiché le norme europee vengono integrate in un sistema nazionale che deve tenere conto delle proprie specificità socioeconomiche. Di conseguenza, il modello greco può essere caratterizzato da una forte convergenza normativa, unita a sforzi continui volti a migliorare l'efficacia dell'attuazione e la coerenza delle politiche.

Francia: percorso giuridico storico e contemporaneo

Il percorso giuridico della Francia in materia di parità di genere riflette una complessa interazione tra principi costituzionali profondamente radicati e politiche pubbliche progressivamente interventiste. Il modello francese affonda storicamente le sue radici in una concezione universalista dell'uguaglianza, derivata dagli ideali repubblicani che sottolineano l'indivisibilità e la neutralità della legge.

Sebbene questo quadro garantisca un forte impegno formale a favore dell'uguaglianza davanti alla legge, esso è stato gradualmente integrato da misure legislative più mirate, volte ad affrontare le disuguaglianze persistenti e strutturali. Questa evoluzione riflette la crescente consapevolezza che l'uguaglianza formale da sola non è sufficiente a colmare le disparità radicate in settori quali l'occupazione, la rappresentanza politica e l'accesso alle posizioni decisionali.

Nel corso del tempo, la Francia ha introdotto una serie di innovazioni legislative volte a promuovere l'uguaglianza sostanziale. Queste includono leggi sulla parità nelle istituzioni politiche, obblighi per le aziende di attuare misure di uguaglianza di genere e meccanismi per monitorare e ridurre i divari retributivi. Tali misure illustrano un passaggio verso un approccio più normativo e interventista, in cui lo Stato svolge un ruolo centrale nel plasmare il comportamento organizzativo e garantire la conformità.

Allo stesso tempo, il quadro normativo francese è stato ampliato per includere risposte giuridiche rafforzate alla violenza di genere, integrando il diritto penale, le politiche sociali e le strategie di prevenzione. Ciò riflette una comprensione sempre più olistica della parità di genere come questione multidimensionale che richiede un'azione coordinata tra diversi settori.

Il percorso della Francia può quindi essere interpretato come una transizione da un modello prevalentemente formale e universalista verso un sistema ibrido che combina principi normativi con meccanismi correttivi mirati e l'applicazione normativa.

Svezia: un modello sistemico e preventivo di parità di genere

L'approccio svedese alla parità di genere si distingue per la sua coerenza sistemica e per la sua integrazione nell'ambito più ampio dell'architettura dello Stato sociale. A differenza dei modelli che si basano principalmente sull'accumulo legislativo o su interventi correttivi, il quadro svedese si fonda sul principio secondo cui la parità deve essere integrata strutturalmente in tutti gli aspetti delle politiche pubbliche e dell'organizzazione sociale.

La dimensione giuridica di questo modello è strettamente intrecciata con obblighi proattivi imposti alle istituzioni pubbliche e agli attori privati. Aniché concentrarsi esclusivamente sul divieto di discriminazione, la legge svedese richiede misure attive per promuovere l'uguaglianza, tra cui lo sviluppo di piani d'azione, un monitoraggio regolare e meccanismi di responsabilità istituzionale.

Una caratteristica distintiva del sistema svedese è l'enfasi sulla prevenzione. Le politiche sono volte ad affrontare le cause profonde della disuguaglianza, in particolare attraverso la ridistribuzione dei ruoli e delle responsabilità sociali. Ad esempio, i programmi di congedo parentale estesi e i servizi di assistenza all'infanzia accessibili non sono semplicemente politiche sociali, ma elementi integranti del quadro di riferimento per la parità di genere, che consentono una partecipazione più equilibrata di donne e uomini sia nella sfera professionale che in quella domestica.

L'integrazione della dimensione di genere opera come principio organizzativo centrale, garantendo che le considerazioni relative alla parità siano sistematicamente integrate nella progettazione delle politiche, nella definizione della spesa pubblica e nei processi di valutazione. Ciò si traduce in un modello di governance altamente coordinato in cui gli strumenti giuridici, sociali ed economici funzionano in modo complementare.

La Svezia rappresenta quindi un paradigma di governance integrata e anticipatoria, in cui la parità di genere non è trattata come un'area politica distinta, ma come una dimensione fondamentale dell'intero sistema di politiche pubbliche.

Divergenze nelle innovazioni giuridiche (una prospettiva comparativa ampliata)

Il confronto tra Italia, Spagna, Grecia, Francia, Svezia e Austria mette in luce una varietà di approcci all'innovazione giuridica in materia di parità di genere, plasmata da tradizioni giuridiche e modelli di governance distinti. Queste divergenze non sono casuali, ma riflettono concezioni diverse di come il diritto dovrebbe operare nell'affrontare complesse disuguaglianze sociali.

L'approccio incrementale dell'Italia privilegia l'adattabilità, consentendo al sistema giuridico di rispondere alle questioni emergenti attraverso riforme mirate. Tuttavia, questa flessibilità può

andare a discapito della coerenza sistemica, poiché l'accumulo di misure può creare un panorama normativo frammentato.

Il modello spagnolo, al contrario, è caratterizzato da una progettazione legislativa esaustiva. L'innovazione è integrata in strumenti giuridici su larga scala che affrontano contemporaneamente molteplici dimensioni. Ciò garantisce la coerenza interna ma aumenta anche la complessità del sistema giuridico, richiedendo una notevole capacità istituzionale per l'attuazione.

L'enfasi dell'Austria sull'integrazione istituzionale sposta l'attenzione dall'espansione legislativa all'efficace applicazione e al coordinamento delle politiche. L'innovazione si esprime attraverso il rafforzamento dei meccanismi di attuazione e l'applicazione sistematica dei principi di integrazione della dimensione di genere.

La Grecia introduce un modello di innovazione guidata dall'esterno, in cui gli sviluppi giuridici sono strettamente allineati alle direttive europee. Sebbene ciò garantisca la conformità agli standard sovranazionali, può limitare l'emergere di soluzioni politiche specifiche per il contesto nazionale e ridurre lo spazio per la sperimentazione interna.

La Francia rappresenta un modello di innovazione correttiva guidata dallo Stato, che combina una forte tradizione costituzionale con misure normative sempre più interventiste. L'innovazione giuridica in questo contesto è guidata dall'obiettivo di trasformare le disuguaglianze strutturali attraverso obblighi vincolanti e la supervisione istituzionale.

La Svezia, infine, esemplifica un modello di innovazione sistemica e preventiva, in cui i cambiamenti sono integrati in un ecosistema politico più ampio. Piuttosto che concentrarsi su riforme giuridiche discrete, l'approccio svedese pone l'accento sulla trasformazione strutturale a lungo termine attraverso una progettazione coordinata delle politiche.

Questi modelli illustrano diversi equilibri tra flessibilità, coerenza ed efficacia. Essi evidenziano inoltre l'importanza dell'assetto istituzionale e delle strutture di governance nel determinare in che modo l'innovazione giuridica si traduca in risultati tangibili.

Strategie nazionali e piani d'azione

Oltre ai quadri normativi, le strategie nazionali e i piani d'azione costituiscono una componente centrale della governance in materia di parità di genere in tutti e sei i paesi. Questi strumenti traducono i principi giuridici in priorità operative, colmando il divario tra gli impegni normativi e i risultati concreti delle politiche.

Le strategie nazionali svolgono in genere molteplici funzioni. In primo luogo, forniscono un quadro coerente per l'azione politica, definendo obiettivi strategici e individuando settori prioritari. In secondo luogo, facilitano il coordinamento tra i diversi livelli di governo e i settori politici, garantendo che la parità di genere sia affrontata in modo trasversale. In terzo luogo, stabiliscono meccanismi di monitoraggio e valutazione, sempre più basati su indicatori quantitativi e obiettivi misurabili.

Nel caso dei paesi partner, queste strategie riflettono un passaggio verso approcci più integrati e orientati ai risultati. Aniché basarsi esclusivamente sul rispetto della legge, esse sottolineano l'efficacia delle politiche nel produrre miglioramenti tangibili in settori quali l'occupazione, la rappresentanza e la lotta alla violenza.

Allo stesso tempo, la progettazione e l'attuazione di queste strategie variano in modo significativo, riflettendo le differenze in termini di capacità istituzionale, strutture di governance e tradizioni politiche.

Priorità comuni tra i vari paesi

Nonostante le specificità nazionali, un'analisi comparativa rivela una forte convergenza nelle priorità sostanziali affrontate dalle strategie per la parità di genere in Italia, Spagna, Austria, Francia, Grecia e Svezia. Tale convergenza è in gran parte determinata dalle sfide socio-economiche condivise e dall'influenza dei quadri politici europei.

Attualmente, Spagna, Italia e Francia si stanno impegnando per colmare il divario di potere, ponendosi come obiettivo primario la parità di genere nei processi decisionali. L'attuazione della direttiva sulle donne nei consigli di amministrazione entro giugno 2026 rimane il loro obiettivo principale.¹ Oltre ai consigli di amministrazione delle imprese, i tre paesi sono stati pionieri nell'estensione delle quote alla leadership sportiva e alla pubblica amministrazione.

Austria, Grecia e Italia stanno compiendo grandi sforzi per aumentare la partecipazione al mercato del lavoro e ridurre il divario salariale di genere. Austria e Italia stanno lavorando attivamente per istituzionalizzare la trasparenza salariale, con l'intenzione di abbandonare le trattative salariali informali, che hanno un impatto sproporzionato sulle donne.²

Svezia, Spagna e Austria sono in prima linea nella ridefinizione del concetto di tempo, ovvero l'equilibrio nella divisione dei compiti domestici non retribuiti tra uomini e donne. Il loro obiettivo principale è trasformare il congedo parentale da un diritto delle donne a una responsabilità sociale condivisa.

Mentre la Svezia continua a rappresentare il punto di riferimento per l'integrazione della dimensione di genere, la Spagna si è recentemente unita a questo gruppo introducendo norme sul congedo di paternità non trasferibile tra le più avanzate dell'UE.

Infine, vi è una crescente consapevolezza dell'importanza di affrontare le vulnerabilità intersezionali, sebbene i paesi differiscano tra loro per quanto riguarda il grado di integrazione esplicita di tale aspetto nei quadri politici.

Queste priorità comuni sono indicative di una più ampia convergenza delle strategie nazionali verso gli obiettivi europei, pur consentendo approcci differenziati nell'attuazione.

Strategie specifiche per paese

Pur condividendo priorità comuni, Italia, Spagna, Grecia, Svezia, Francia e Austria sviluppano approcci strategici distinti che riflettono le loro configurazioni istituzionali e i loro orientamenti politici.

Italia: Strategia nazionale per la parità di genere 2021–2026

La Strategia nazionale per la parità di genere dell'Italia (2021–2026) rappresenta un importante sforzo volto a riunire e razionalizzare un panorama politico precedentemente frammentato. Essa fornisce un quadro strutturato attorno ad aree tematiche chiave quali l'occupazione, il reddito, l'istruzione, l'impiego del tempo e il potere decisionale. L'Italia è stata il primo paese al mondo ad adottare una legge specifica (Legge 3/2018) e un Piano Nazionale per promuovere la specificità di genere nell'assistenza sanitaria.

Una parte importante della strategia è l'attenzione a obiettivi misurabili e indicatori di performance. Ciò suggerisce un passaggio a un approccio più orientato ai risultati, in cui l'efficacia delle politiche è misurata da esiti quantificabili. La strategia promuove inoltre l'uso di strumenti innovativi come la certificazione di parità di genere per le aziende, al fine di incentivare l'adesione volontaria e il cambiamento strutturale.

Un'altra dimensione significativa è l'attenzione alle barriere strutturali, in particolare nel mercato del lavoro. Le misure sono concepite non solo per affrontare le disuguaglianze immediate, ma anche per influenzare i modelli a lungo termine, quali l'avanzamento di carriera e l'accesso a posizioni dirigenziali.

Nel complesso, la strategia illustra il percorso dell'Italia verso un modello più coordinato e lungimirante di governance della parità di genere, che combina l'intervento normativo con meccanismi basati sugli incentivi.

Spagna: Patto di Stato contro la violenza di genere

Il Patto di Stato contro la violenza di genere della Spagna rappresenta un pilastro fondamentale della strategia nazionale del Paese, a testimonianza della priorità attribuita alla lotta contro la violenza intesa come problema strutturale e sistemico. Il Patto si contraddistingue per la sua completezza, che comprende riforme legislative, coordinamento istituzionale, impegni finanziari e misure di sensibilizzazione.

Uno dei punti di forza del Patto risiede nel suo approccio multilivello e multi-attore. Esso prevede il coordinamento tra autorità nazionali, regionali e locali, nonché la collaborazione con le organizzazioni della società civile. Ciò riflette la consapevolezza che risposte efficaci alla violenza di genere richiedono sforzi integrati e sostenuti in diversi settori.

Il Patto pone inoltre l'accento sulla prevenzione, riconoscendo che il cambiamento a lungo termine dipende dall'affrontare i fattori sociali e culturali di fondo. Ciò include iniziative educative e campagne di sensibilizzazione pubbliche volte a trasformare atteggiamenti e comportamenti.

Combinando interventi giuridici, istituzionali e sociali, l'approccio spagnolo dimostra un elevato grado di integrazione delle politiche e di coerenza strategica.

Austria: Piani d'azione nazionali

Il principio dell'integrazione della dimensione di genere, che richiede l'integrazione sistematica delle questioni di genere in tutte le fasi dell'elaborazione, dell'attuazione e della valutazione delle politiche, è alla base dell'approccio austriaco alla parità di genere. Questa

strategia, evidenziata nella Strategia austriaca per l'integrazione della dimensione di genere del 2000, ha segnato un passaggio consapevole da una governance reattiva a una preventiva. L'integrazione della dimensione di genere mira ad anticipare e ridurre le disuguaglianze attraverso la definizione di politiche e programmi, piuttosto che affrontarle a posteriori. Per integrare le questioni di genere nei processi decisionali, è stato necessario sviluppare strumenti analitici, meccanismi di raccolta dati e risorse amministrative.

Il Piano d'azione nazionale per la parità di genere nel mercato del lavoro (2001-2003) ha rappresentato un'importante continuazione della strategia del 2000, traducendo i concetti di integrazione in misure concrete e contribuendo a cambiamenti strutturali a lungo termine nelle politiche occupazionali e del mercato del lavoro. Questo primo Piano d'azione nazionale è una componente chiave del modello austriaco, sebbene talvolta venga trascurato nelle panoramiche più ampie. L'Austria ha continuato a utilizzare i Piani d'azione nazionali come strumenti mirati a affiancare l'integrazione della dimensione di genere, come il Piano d'azione nazionale contro la tratta

di esseri umani nel periodo 2024-2027 e il Piano d'azione nazionale 2025-2029 contro la violenza sulle donne e le ragazze.

I meccanismi istituzionali rimangono centrali nella strategia. Organismi dedicati monitorano l'attuazione, forniscono orientamenti e garantiscono la responsabilità, mentre le iniziative di formazione e di rafforzamento delle capacità consentono ai funzionari pubblici di applicare approcci che tengono conto delle questioni di genere. Nel complesso, il modello austriaco pone l'accento sulla trasformazione strutturale, integrando la parità di genere come principio trasversale in tutto il sistema politico.

Grecia: Piano d'azione nazionale per la parità di genere

Il Piano d'azione nazionale della Grecia per la parità di genere riflette uno sforzo strategico volto a consolidare le iniziative politiche all'interno di un quadro coerente e in linea con le priorità europee. Il piano affronta settori chiave quali l'occupazione, l'inclusione sociale, l'istruzione e la prevenzione della violenza di genere, con l'obiettivo di tradurre gli impegni giuridici in misure operative.

Una sfida centrale affrontata dal Piano è il persistente divario tra l'uguaglianza formale e gli effettivi risultati socioeconomici. Le misure sono quindi concepite per migliorare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, rafforzare l'accesso alle risorse e sostenere i gruppi vulnerabili. Particolare enfasi è posta sullo sviluppo delle capacità e sul coordinamento istituzionale, riconoscendo la necessità di rafforzare i meccanismi di attuazione a diversi livelli di governance.

Il Piano include anche elementi di integrazione della dimensione di genere, sebbene la loro applicazione rimanga disomogenea. Sebbene il quadro strategico risulti completo, la sua efficacia dipende in larga misura dalla capacità delle istituzioni di rendere operativi i suoi obiettivi e garantire la continuità nel tempo.

Francia: Strategia per la parità di genere

La strategia francese per la parità di genere si caratterizza per una forte enfasi sull'applicazione delle norme, sul coordinamento delle politiche e sull'impatto misurabile. Basandosi su un ampio quadro giuridico, la strategia mira a garantire che gli obblighi esistenti siano effettivamente attuati e che i progressi siano monitorati in modo sistematico.

Le principali aree di intervento comprendono la parità sul lavoro, la riduzione dei divari retributivi e la prevenzione della violenza di genere. La strategia si avvale di una combinazione di obblighi vincolanti, requisiti di rendicontazione e sanzioni per garantire il rispetto delle norme, soprattutto nel settore privato. Ciò riflette un modello di governance in cui lo Stato modella attivamente i comportamenti attraverso la regolamentazione e la supervisione.

Un'altra dimensione importante è l'integrazione della parità di genere nelle politiche pubbliche più ampie, tra cui l'istruzione, la sanità e la tutela sociale. Questo approccio trasversale mira ad affrontare le disuguaglianze strutturali mantenendo al contempo un elevato livello di coerenza politica.

Nel complesso, la strategia francese illustra un modello di governance basato su un forte coinvolgimento dello Stato, strumenti normativi e meccanismi di responsabilità.

Svezia: Quadro politico nazionale per la parità di genere

La strategia nazionale della Svezia è strutturata attorno a obiettivi a lungo termine e sostenuta da un elevato grado di coerenza istituzionale. La parità di genere è considerata una priorità trasversale, con obiettivi chiaramente definiti in materia di indipendenza economica, equa distribuzione del potere ed eliminazione della violenza.

Una caratteristica fondamentale del quadro svedese è l'enfasi posta sulla prevenzione e sul cambiamento strutturale. Le politiche sono concepite per influenzare le dinamiche sociali ed economiche soggiacenti, piuttosto che limitarsi ad affrontarne le conseguenze. Ciò si riflette nell'integrazione delle considerazioni relative alla parità in settori quali la politica del mercato del lavoro, la politica familiare e l'istruzione.

La strategia è sostenuta da solidi sistemi di monitoraggio e da una forte cultura della valutazione, che garantiscono una valutazione continua dei progressi e un conseguente adeguamento delle politiche. Anche il coordinamento istituzionale è altamente sviluppato, facilitando l'applicazione coerente dei principi di parità di genere in diversi settori.

Analisi comparativa delle aree strategiche prioritarie

Le priorità strategiche nei sei paesi si concentrano su un numero limitato di settori, ma le modalità di attuazione si basano su logiche politiche diverse. La parità sul posto di lavoro, gli approcci normativi, i quadri legislativi, l'applicazione istituzionale, le politiche basate sull'allineamento e le misure strutturali di welfare presentano differenze tra Francia, Italia, Spagna, Austria, Grecia e Svezia.

In molti paesi, la violenza di genere è riconosciuta come un problema grave, ma le risposte variano in termini di approccio integrato e preventivo. Spagna e Francia dispongono di sistemi ben organizzati, mentre la Svezia integra le misure preventive in politiche sociali più ampie. I rischi intersezionali vengono identificati, ma l'integrazione risulta disomogenea, con alcune delle soluzioni più evolute adottate in Spagna e Svezia.

Infine, sono necessari diversi livelli di intervento ufficiale, dalle quote di genere obbligatorie alle misure di supporto indiretto, per promuovere la leadership e la partecipazione delle donne.

Uguaglianza sul posto di lavoro

L'uguaglianza sul posto di lavoro viene affrontata in tutti e sei i paesi attraverso una combinazione di obblighi giuridici e politiche strutturali, ma con priorità distinte.

La Francia e l'Italia fanno ampio ricorso a strumenti normativi imposti ai datori di lavoro. Ad esempio, la Francia impone alle aziende di pubblicare un indicatore di uguaglianza di genere e di adottare misure correttive qualora persistano disparità, mentre l'Italia promuove la certificazione di parità di genere per incentivare il cambiamento organizzativo. La Spagna si spinge ancora oltre, rendendo obbligatori i piani per la parità nelle aziende che superano una determinata dimensione e integrando misure di trasparenza salariale e di avanzamento di carriera all'interno di un quadro giuridico completo.

Al contrario, la Svezia si concentra sulle condizioni strutturali. Generosi programmi di congedo parentale e sistemi di assistenza all'infanzia accessibili consentono una distribuzione più equilibrata delle responsabilità lavorative e familiari, riducendo indirettamente i divari di genere. L'Austria pone l'accento sull'applicazione della legge, garantendo che gli individui possano contestare la discriminazione attraverso organismi consolidati. La Grecia si allinea alle direttive dell'UE ma deve affrontare sfide di attuazione, in particolare nel ridurre i persistenti divari occupazionali.

Violenza basata sul genere

Tutti i paesi riconoscono la violenza di genere come un problema strutturale, ma le misure politiche adottate differiscono per portata e integrazione.

La Spagna offre un modello estremamente esaustivo, grazie al suo Patto di Stato che combina riforme legislative, finanziamenti e strategie di prevenzione. Anche la Francia integra il diritto penale con la prevenzione e il supporto alle vittime, includendo servizi specializzati e campagne di sensibilizzazione. L'Italia ha rafforzato il proprio quadro giuridico attraverso riforme volte a migliorare la tutela delle vittime e le procedure giudiziarie, sebbene permangano difficoltà di coordinamento. L'Austria si concentra sull'accesso ai servizi di tutela e supporto, sostenuta da meccanismi istituzionali. La Svezia pone l'accento sulla prevenzione, integrando l'istruzione e le politiche sociali per affrontare le cause alla radice. La Grecia si attiene agli standard dell'UE, concentrando i propri sforzi sul miglioramento del coordinamento istituzionale e dell'erogazione dei servizi.

Vulnerabilità intersezionali

L'integrazione dell'intersezionalità varia in modo significativo da un paese all'altro. La Spagna e la Svezia affrontano esplicitamente molteplici forme di discriminazione. Ad esempio, la legislazione spagnola tiene conto della situazione delle donne migranti o delle donne con disabilità nelle politiche per la parità. La Svezia integra l'intersezionalità in quadri più ampi di welfare e parità.

La Francia sta progressivamente integrando questa prospettiva, sebbene la sua tradizione giuridica universalista tenda ad evitare di classificare esplicitamente i gruppi. L'Italia affronta le vulnerabilità attraverso misure mirate, ma senza un quadro pienamente integrato. L'Austria garantisce protezione attraverso le sue leggi antidiscriminazione che coprono molteplici ambiti, mentre la Grecia sta ancora sviluppando approcci più sistematici, in particolare a causa dei limiti relativi ai dati e all'attuazione.

Leadership e rappresentanza femminile

Gli approcci volti ad aumentare la rappresentanza femminile spaziano da misure vincolanti a cambiamenti strutturali. Francia e Spagna ricorrono a strumenti giuridici incisivi. La Francia applica leggi sulla parità nella rappresentanza politica, mentre la Spagna sta cercando di imporre liste elettorali equilibrate per promuovere l'uguaglianza nelle istituzioni pubbliche. L'Italia ha introdotto quote di genere nei consigli di amministrazione delle società, aumentando in modo significativo la partecipazione delle donne al processo decisionale economico. L'Austria richiede ora una rappresentanza di genere del 30% nei consigli di vigilanza delle grandi realtà quotate in borsa, spostando la propria strategia da un incoraggiamento graduale a mandati legislativi mirati. La Svezia raggiunge livelli elevati di rappresentanza in gran parte attraverso la cultura politica e le prassi dei partiti piuttosto che tramite quote vincolanti. La Grecia ha introdotto misure per promuovere la partecipazione, ma continua a dover affrontare barriere strutturali che limitano l'accesso delle donne ai ruoli di leadership.

Autorità competenti e organismi per la parità

L'efficacia dei quadri normativi in materia di parità di genere dipende in larga misura dalle strutture istituzionali incaricate della loro attuazione. In Francia, Spagna, Italia, Austria, Grecia e Svezia, organismi specializzati sono responsabili del controllo del rispetto delle norme e garantiscono l'accesso alla giustizia.

Questi paesi beneficiano di organizzazioni solide e centralizzate con un'ampia autorità normativa. Tuttavia, anche con un'attuazione coordinata delle politiche, si trovano ad dover affrontare il difficile compito di andare oltre l'uguaglianza procedurale per affrontare la realtà vissuta dai gruppi emarginati che sono ancora sproporzionatamente vittime di discriminazioni intersezionali.

L'Austria mira a stabilire una responsabilità giuridica concentrandosi su organismi indipendenti con funzioni di applicazione della legge. Tuttavia, l'affidarsi alle persone affinché intraprendano azioni legali implica che molte barriere istituzionali rimangano incontrastate da

parte di coloro che non dispongono delle risorse necessarie per districarsi nel sistema giudiziario.

Mentre la Svezia si affida a sistemi amministrativi altamente integrati che integrano l'uguaglianza nell'amministrazione pubblica generale, questo approccio può talvolta mascherare le disparità

strutturali in atto, poiché le politiche universali possono trascurare le esigenze specifiche di gruppi diversi.

L'Italia ha una struttura istituzionale più frammentata, ma la Grecia sta aumentando la propria efficienza amministrativa. In tutti i casi, il divario tra un'attuazione giuridica ambiziosa e l'applicazione quotidiana rimane notevole, lasciando spesso i gruppi svantaggiati privi di protezione

Infine, queste differenze dimostrano come la progettazione istituzionale costituisca solo una prima fase. Tradurre i quadri giuridici in risultati a lungo termine richiede un confronto diretto con pregiudizi sistemici e strutturali, quali il razzismo e l'esclusione di natura sociale, spesso persistenti proprio all'interno delle istituzioni che dovrebbero abolirli.

Ministeri del governo centrale: Istituzione per la parità di genere e l'inclusione

Al fine di promuovere misure a favore della parità di genere e dell'inclusione, tutti e sei i paesi hanno istituito a livello di governo centrale quadri istituzionali distinti ma in parte sovrapposti. Tali quadri comprendono ministeri dedicati, agenzie specializzate, organizzazioni indipendenti per la parità e procedure volte a favorire la prevenzione della violenza, la lotta alla discriminazione e l'inclusione, compresa l'integrazione delle persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+ e dei migranti.

Ministeri competenti e organismi di coordinamento di alto livello

La Svezia integra le iniziative in materia di parità di genere, diritti LGBTQIA+, lotta al razzismo, discriminazione e integrazione principalmente attraverso il Ministero del Lavoro svedese. L'Agenzia svedese per la parità di genere, istituita nel 2018 e composta da 135 dipendenti, sostiene tutte le azioni del Ministero del Lavoro. Si tratta di un organismo governativo dedicato che monitora l'attuazione delle politiche e promuove la parità di genere e l'integrazione nelle agenzie e nelle università, coordina gli scambi internazionali e sovrintende alla strategia nazionale decennale per prevenire e combattere la violenza maschile contro le donne.

Il Segretariato Generale per l'Uguaglianza e i Diritti Umani della Grecia, con sede presso il Ministero della Coesione Sociale e della Famiglia, è incaricato di sviluppare, attuare e monitorare le politiche nazionali in materia di parità di genere e diritti umani in tutti i settori.

L'Austria mantiene il Ministero federale per gli Affari delle donne, istituito nel 1979 e incentrato sulla lotta alla violenza contro le donne, la trasparenza salariale, la salute delle donne (comprese le agevolazioni fiscali per i prodotti per l'igiene e la contraccezione) e altre tematiche. Una Divisione separata per gli Affari delle donne e l'Uguaglianza, con circa 60 membri del personale distribuiti tra i vari sotto-dipartimenti, è responsabile della strategia, dei finanziamenti, della parità di trattamento, della prevenzione della violenza e del coordinamento a livello UE e internazionale.

La Spagna dispone di un Ministero dell'Uguaglianza a tutto tondo come centro nevralgico, supportato da entità subordinate specializzate: la Delegazione governativa contro la violenza di genere, che coordina le politiche e le misure contro la violenza; la Direzione generale per la parità di trattamento, la non discriminazione e contro il razzismo, che affronta la discriminazione su molteplici fronti; e la

Direzione generale per l'uguaglianza reale ed effettiva delle persone LGBTQIA+, per garantire i diritti e la non discriminazione.

L'Italia coordina le attività attraverso il Dipartimento per le Pari Opportunità, che collega 20 ministeri e amministrazioni locali tramite organismi tecnici quali l'Osservatorio Nazionale e il Comitato Direttivo Interistituzionale, mentre il Ministero della Famiglia, della Natalità e delle Pari Opportunità definisce le strategie generali.

La Francia si affida al Ministero per l'Uguaglianza di Genere per sviluppare politiche nazionali, coordinare programmi interministeriali e supervisionarne l'attuazione in settori quali i diritti delle donne, l'occupazione, l'istruzione e la rappresentanza politica, con un'applicazione diretta più limitata nel settore privato.

Organismi indipendenti per la parità e meccanismi di controllo

Tra i sei paesi, diversi sottolineano l'importanza di organismi indipendenti o semi-indipendenti per la gestione delle denunce e il monitoraggio. Il Difensore civico per la parità di trattamento in Austria offre consulenza gratuita e riservata in materia di discriminazione, inclusi genere, etnia, religione, età e orientamento sessuale, mentre la Commissione per la parità di trattamento esamina i casi attraverso tre senati ed emette pareri di esperti non vincolanti con raccomandazioni correttive. Il Difensore dei diritti (Défenseur des Droits) in Francia funge da autorità indipendente che indaga sui casi di discriminazione e molestie, fornisce orientamento legale, media nelle controversie e deferisce i casi ai tribunali. La Grecia si avvale del Difensore civico greco come organismo nazionale per la parità, che indaga sui reclami nei settori pubblico e privato, affiancato dal Centro di ricerca per la parità di genere, che sostiene politiche basate su dati concreti attraverso ricerche e studi. L'Italia si concentra sul Consiglio nazionale per la parità, che combatte la discriminazione nel mercato del lavoro, e sugli esclusivi Comitati di garanzia all'interno delle amministrazioni pubbliche, che promuovono il benessere e risolvono casi di molestie e mobbing. In Spagna esistono uffici antidiscriminazione a livello nazionale e comunale, come quelli di Valencia, nonché l'Istituto delle donne presso il Ministero per la parità, che offre programmi di integrazione sociale e lavorativa per le donne vulnerabili. La Svezia si avvale di un organismo indipendente con un ampio mandato per

promuovere e tutelare il rispetto e la tutela dei diritti umani, anziché affidarsi alla tradizionale supervisione governativa.

Strategie di inclusione, reti di supporto e prevenzione della violenza

L'Austria si distingue per una rete di 35 Centri di protezione contro la violenza, almeno uno in ogni Land (stati federali), che offrono assistenza obbligatoria per legge e finanziata con fondi pubblici. La polizia avvisa automaticamente i centri quando vengono emessi ordini restrittivi, e questi ultimi contattano le vittime entro 24 ore per fornire piani di sicurezza, consulenza legale e supporto psicosociale.

Per garantire una strategia multisettoriale contro la violenza, la Delegazione governativa contro la violenza di genere in Spagna coordina le attività amministrative in parallelo con organizzazioni specializzate, come le Direzioni generali per l'antirazzismo e l'uguaglianza delle persone appartenenti

alla comunità LGBTQIA+. Il Centro nazionale per l'informazione sulla violenza maschile contro le donne in Svezia è un'organizzazione incaricata dal governo che supervisiona le linee telefoniche di assistenza nazionali e le cliniche specializzate per le vittime transgender, uomini o donne. La Grecia gestisce servizi di consulenza per le donne che hanno subito violenza. La Francia combatte la violenza coordinando i ministeri e facendo rispettare le leggi anti-molestie e i diritti al congedo di maternità e parentale attraverso l'Ispettorato del lavoro.

Per l'inclusione transfrontaliera, la Svezia si avvale dei comuni e delle regioni come promotori chiave dell'uguaglianza, oltre all'Ufficio nazionale per il dialogo con la società civile, istituito nel 2018. La Grecia si avvale di comitati regionali e municipali per l'uguaglianza e di un Consiglio nazionale che coinvolge ministeri, ONG e accademie. L'Austria sostiene l'integrazione dei migranti e dei rifugiati tramite il Fondo austriaco per l'integrazione, offrendo corsi di lingua, orientamento ai valori, consulenza e programmi di inserimento lavorativo; e il programma dedicato alle donne del Servizio pubblico per l'impiego, che comprende orientamento professionale, reinserimento professionale dopo il congedo parentale e formazione professionale. La Spagna si rivolge ai gruppi vulnerabili attraverso i programmi dell'Istituto delle donne. L'Italia si avvale di consiglieri territoriali e del comitato direttivo interistituzionale per il coordinamento multilivello. La Francia attinge al parere consultivo dell'Alto Consiglio per l'uguaglianza di genere.

Panoramica comparativa

La Svezia attribuisce grande importanza alle organizzazioni governative integrate, dotate di piani a lungo termine e di un solido processo di integrazione delle questioni di genere. In Francia e in Spagna esistono ministeri specializzati con sottocategorie quali la violenza e le tematiche LGBTQIA+. In Austria, Italia e Grecia si combinano invece la supervisione indipendente, il coinvolgimento a livello comunale e regionale e l'azione a livello ministeriale.

Mentre alcuni paesi puntano sul decentramento o su procedure avviate in seguito a denunce, Svezia, Francia e Spagna dispongono spesso di organismi più centralizzati e dotati di risorse, con mandati conferiti da organi direttivi.

Diritti delle donne e meccanismi di tutela

Diritti sul lavoro

In conformità con le direttive UE, tutte e sei le nazioni hanno vietato la discriminazione di genere nel mondo del lavoro, inclusi l'assunzione, la promozione, la formazione, le condizioni di lavoro e la retribuzione.

La legge austriaca sulla parità di trattamento vieta le discriminazioni nel settore privato basata su genere (comprese gravidanza e maternità), etnia, religione, età e orientamento sessuale. Questa legge si applica anche a tutti i dipendenti pubblici e ai dipendenti di aziende collegate allo Stato e di enti governativi, dall'assunzione al licenziamento.

La legge svedese contro la discriminazione (2008,567), supportata da normative correlate come la Legge sull'ambiente di lavoro per la sicurezza paritaria, combatte le discriminazioni e promuove le pari opportunità indipendentemente dal genere, dall'identità transgender, dall'etnia, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale o dall'età.

La Grecia garantisce la parità di trattamento in materia di assunzioni, condizioni di lavoro, promozioni e formazione, oltre alla parità di retribuzione per lo stesso lavoro equivalente, utilizzando criteri neutri dal punto di vista del genere, e offre tutela contro le molestie sessuali e le discriminazioni di genere.

La Spagna promuove un'uguaglianza reale ed effettiva con la Legge (2007,3), garantendo pari opportunità nell'accesso, nella formazione, nella promozione e nelle condizioni di lavoro, con tutele contro le molestie sessuali e di genere.

L'Italia garantisce il diritto alla parità retributiva per un lavoro di pari valore e vieta la discriminazione di genere nell'accesso, nella formazione e nelle promozioni.

La Francia vieta la discriminazione in materia di retribuzione, promozione, formazione, classificazione

o condizioni per lavoro/valore paritario, oltre a garantire tutele contro comportamenti sessisti e molestie.

Nel complesso, il divario retributivo nell'UE rimane intorno all'11-13%, con divari più elevati in alcuni paesi, come l'Austria, spesso segnalati come più alti, ma le misure di trasparenza, ad esempio la prossima direttiva UE sulla trasparenza salariale, mirano a ridurre ulteriormente questa percentuale.

Congedo parentale ed equilibrio tra vita professionale e vita privata

Le politiche incoraggiano la condivisione delle responsabilità genitoriali, sostengono la partecipazione delle donne al mondo del lavoro e riducono le interruzioni di carriera. Tutte superano i requisiti minimi dell'UE (14 settimane di maternità, 2 mesi obbligatori dopo il parto).

L'Austria offre 8 settimane di congedo pre-parto e post-parto, prorogabili in caso di complicazioni, con un'indennità pari al reddito netto medio, oltre alla tutela contro il licenziamento durante la gravidanza e nei quattro mesi successivi al parto. Il congedo parentale si estende fino al secondo compleanno del bambino (o 22 mesi se c'è un solo genitore), con incentivi come mesi obbligatori per il partner e bonus per la condivisione equa nell'ambito del sistema di indennità per figli a carico.

Il modello svedese si distingue per il suo approccio molto flessibile. Oltre al congedo di 480 giorni, i genitori hanno il diritto legale di ridurre l'orario di lavoro del 25% fino al compimento degli otto anni del bambino, per garantire che la vita professionale si adatti alle transizioni scolastiche. Il sistema prevede inoltre dieci giorni specificamente destinati al genitore non partoriente dopo il parto per favorire il legame precoce. In particolare, la Svezia riconosce che un buon equilibrio tra vita lavorativa e vita privata richiede spesso un supporto al di fuori dei genitori, consentendo il trasferimento di un massimo di 45 giorni di congedo ai nonni o a tutori stretti.

La Grecia vieta la discriminazione legata alla gravidanza e alla maternità, compreso il licenziamento, garantisce il congedo di maternità e parentale e consente accordi flessibili per i genitori con responsabilità genitoriali al fine di promuovere la condivisione dei doveri familiari.

La Spagna pone grande enfasi sull'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e sulla condivisione degli obblighi. Ciò è dimostrato dal congedo paritario, che nel 2025 è stato esteso a 17 settimane per ciascun genitore con piena retribuzione, dai diritti paterni e dalle misure di conciliazione.

L'Italia prevede 10 giorni di congedo di paternità obbligatorio con retribuzione al 100%, cinque mesi di congedo di maternità con retribuzione all'80% e un congedo parentale retribuito fino al compimento dei dodici anni di età del figlio con una retribuzione compresa tra il 30% e l'80% (a

seconda della durata del congedo). Divieto di licenziamento di una donna dall'inizio della gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino, ma in pratica oltre il 70% dei licenziamenti convalidati in Italia riguarda madri nel primo anno di vita del bambino, con la ragione principale rappresentata dall'impossibilità strutturale di conciliare lavoro e maternità.

La Francia offre 16 settimane di congedo di maternità interamente retribuito, che può essere prolungato in caso di terzo figlio o di gemelli, oltre a 25 giorni di congedo di paternità retribuito, fino a tre anni di congedo parentale (condivisibile, parzialmente retribuito) e un nuovo congedo di nascita fino a due mesi per ciascun genitore a partire dal 2026. La gravidanza, il congedo e l'assistenza post-parto sono tutti tutelati dal divieto di licenziamento.

La Svezia eccelle in generosità e condivisione dei benefici, mentre le recenti riforme in Spagna e Francia hanno migliorato l'uguaglianza. Le sfide includono la partecipazione paterna e l'assistenza al reinserimento.

Tutela contro la violenza basata sul genere

I meccanismi si focalizzano sulla risposta immediata, sul sostegno alle vittime e sulla prevenzione. La legge austriaca sulla tutela contro la violenza, nei casi di violenza domestica, impone all'autore del reato (e non alla vittima) di lasciare l'abitazione. La polizia emette ordini di allontanamento, con notifica automatica a 35 centri di protezione contro la violenza, che garantiscono 24 ore di contatto proattivo offrendo gratuitamente piani di sicurezza, consulenza legale e supporto psicosociale. Una linea di assistenza telefonica multilingue per le donne, attiva 24 ore su 24, 7 giorni su 7, e 29 centri di accoglienza per donne (coordinati a livello nazionale) forniscono ulteriore aiuto. La risposta della Svezia alla violenza di genere è un approccio che coinvolge l'intera società, con forti mandati legislativi, un supporto istituzionale mirato e un'attenzione alle cause strutturali della disuguaglianza. La strategia nazionale e l'NCK (Centro nazionale contro la violenza) includono misure di prevenzione strutturale, assistenza clinica e legale specializzata e un sistema di tutela inclusivo. La Spagna coordina le iniziative tramite la Delegazione governativa contro la violenza di genere. L'Italia offre supporto attraverso osservatori e quadri giuridici. La Francia garantisce l'applicazione tramite la supervisione ministeriale, l'ispezione del lavoro e le misure di tutela contro le molestie. La politica proattiva e decentralizzata dell'Austria si distingue per la sua rapidità e accessibilità, in piena conformità con la Direttiva UE sulla violenza contro le donne.

Denunce e meccanismi di ricorso

I sistemi di ricorso consentono alle vittime di segnalare problemi, cercare rimedi e promuovere la responsabilità. I meccanismi spaziano da organismi indipendenti centralizzati a servizi locali o specifici per settore, con particolare attenzione all'accessibilità, alla riservatezza e alla partecipazione di più parti interessate. Svezia, Francia e Spagna dispongono spesso di sistemi proattivi e ben integrati che incoraggiano la denuncia, mentre altri paesi puntano su opzioni accessibili di emergenza

o incentrate sul luogo di lavoro.

- Svezia: l'Istituto nazionale per i diritti umani svedese difende, promuove e vigila sui diritti umani, compresa la parità di genere. Valuta la condizione dei diritti umani, propone misure governative, si impegna nella cooperazione internazionale, promuove l'istruzione e la sensibilizzazione e presenta ogni anno delle raccomandazioni. Il Centro nazionale di informazione sulla violenza maschile contro le donne (NCK) funge da punto focale della campagna nazionale unificata della Svezia per la lotta contro la violenza. Questa organizzazione incaricata dal governo offre linee di assistenza telefonica specifiche per uomini e persone transgender, oltre a un supporto anonimo 24 ore su 24 che include traduttori multilingue. Il quadro prevede anche un'assistenza mirata attraverso la Legge sulla libertà di

scelta, che sostiene le vittime di controllo coercitivo e violenza d'onore indipendentemente dall'età o dal genere, e cure terapeutiche specializzate in un ambulatorio. Il Mediatore per l'uguaglianza gestisce denunce specifiche di discriminazione, inclusa quella di genere, offrendo consulenza gratuita, indagini, mediazione e rappresentanza in tribunale. Questi organismi contribuiscono al cambiamento preventivo e sistemico, sostenendo i risultati di prim'ordine della Svezia in materia di uguaglianza.

- Francia: la Francia utilizza un sistema multidimensionale in cui le vittime possono presentare denunce formali o dichiarazioni alla polizia o alla gendarmeria, oppure in un ospedale con un supporto qualificato e a bassa soglia. Le piattaforme online facilitano l'accesso a chi deve affrontare paura, stigma o problemi di mobilità. La linea telefonica nazionale offre ascolto gratuito e riservato 24 ore su 24, 7 giorni su 7, informazioni, misure cautelari (emesse dai giudici per allontanare gli autori dei reati o vietarne il contatto), allarmi di emergenza per casi ad alto rischio e assistenza legale per le vittime a basso reddito, garantendo così la tutela delle vittime. Le campagne nazionali di sensibilizzazione, ad esempio sulla violenza facilitata dall'uso di sostanze stupefacenti, promuovono la prevenzione e la segnalazione dei casi. Il *Défenseur des droits* supervisiona le denunce di discriminazione. Questo sistema completo sostiene risultati eccellenti in materia di parità.

- Spagna: a livello statale, il Ministero dell'Uguaglianza e l'Istituto delle Donne promuovono l'uguaglianza e sostengono politiche attive per l'occupazione femminile, il lavoro autonomo e l'integrazione trasversale della dimensione di genere. Le denunce relative alla discriminazione sul posto di lavoro, comprese le molestie e le disparità di opportunità, possono essere affrontate attraverso l'applicazione dei diritti del lavoro, con misure di tutela contro le molestie sessuali e di genere. I sindacati e le associazioni forniscono canali di accesso adeguati. Questo approccio multilivello sostiene il ricorso ai consigli di amministrazione, in linea con i notevoli progressi della Spagna.

- Italia: per la violenza di genere e lo stalking, un servizio nazionale gratuito attivo 24 ore su 24, 7 giorni su 7, indirizza le vittime verso centri antiviolenza e rifugi. L'assistenza legale gratuita è garantita alle vittime di reati di genere, spesso senza rigorosi vincoli di reddito. Questi meccanismi mirati si concentrano sulla coercizione sul posto di lavoro e sul supporto immediato in caso di violenza, integrati con il coordinamento dell'uguaglianza da parte dei consigli di amministrazione. Una procedura obbligatoria presso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro richiede la convalida delle dimissioni dei genitori fino al compimento dei tre anni del bambino, per garantire che siano volontarie e non imposte a causa di discriminazioni.

- Austria: sebbene l'attenzione qui sia rivolta all'integrazione e al sostegno all'occupazione, il Difensore civico per la parità di trattamento e la Commissione per la parità di trattamento gestiscono le denunce di discriminazione (compresa quella di genere), offrendo consulenza gratuita e pareri/raccomandazioni non vincolanti. Il Fondo austriaco per l'integrazione aiuta i migranti/rifugiati (comprese le donne) con consulenza e integrazione lavorativa, mentre il Servizio pubblico per l'impiego gestisce un programma dedicato alle donne per l'orientamento professionale, il reinserimento dopo il congedo parentale e la formazione professionale. Questi meccanismi associano la tutela della parità a un'inclusione più ampia, integrando solide misure di protezione contro la violenza.

- Grecia: il Difensore civico greco indaga sulle denunce relative alla parità di trattamento e alla discriminazione, con la possibilità di presentare denunce online in modo gratuito e accessibile tramite il suo sito web. Fornisce informazioni, registra le denunce e offre assistenza alle persone in caso di violazioni dei diritti del lavoro, molestie o discriminazione. La polizia e le autorità giudiziarie gestiscono le segnalazioni di emergenza e perseguono i casi in modo proattivo. Ulteriore supporto è fornito da linee di assistenza SOS, reti, centri di consulenza e autorità locali per un aiuto completo. Questa combinazione offre un sistema di ricorso accessibile, in particolare per i gruppi vulnerabili, sebbene persistano lacune di consapevolezza più ampie.

Approfondimenti comparativi

La Francia si distingue per un sistema di denuncia multicanale altamente accessibile (online, ospedali e numero verde) e per strumenti di assistenza immediata, che contribuiscono a garantire un risarcimento fortemente incentrato sulle vittime. In Svezia, c'è una forte enfasi sulla supervisione indipendente, con organizzazioni specializzate e un'autorità dedicata ai diritti umani. Queste organizzazioni combinano la supervisione sistemica e l'assistenza diretta alle vittime. La Spagna integra la promozione a livello ministeriale con la difesa da parte di sindacati/associazioni per le questioni relative al posto di lavoro. Grecia e Italia offrono opzioni pratiche, localizzate e di emergenza (numeri verdi, verifiche obbligatorie). L'Austria collega l'uguaglianza al supporto all'integrazione/occupazione.

I punti di forza diretti includono i dispositivi di emergenza della Francia e la cultura della denuncia preventiva della Svezia. Indirettamente, i paesi con punteggi più bassi traggono beneficio dai legami con la comunità e le ONG. L'attuale recepimento delle direttive UE del 2024 (entro la metà del 2026) armonizzerà ulteriormente l'indipendenza, i poteri e le risorse, migliorando l'allineamento tra i paesi.

Misure di inclusione sociale e politiche per i gruppi vulnerabili

Gli approcci affrontano diverse forme di discriminazione, ciascuna delle quali può influire su se stessa e avere un impatto negativo, diretto o indiretto, sui fattori di discriminazione.

La Strategia dell'UE per l'uguaglianza 2026-2030 adotta un approccio fortemente intersezionale, dando priorità alle disuguaglianze multiple che gravano sulle donne migranti, sulle donne con disabilità, sulle persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+, sulle donne delle zone rurali, sulle donne rom e su altri gruppi, integrando al contempo l'approccio di genere in tutte le politiche volte a contrastare la povertà, la violenza e l'esclusione. Queste politiche riflettono le priorità nazionali,

l'integrazione dei migranti, l'emancipazione attraverso l'occupazione e la tutela mirata contro molteplici forme di discriminazione.

Donne migranti

Spesso le donne migranti incontrano barriere linguistiche, difficoltà nel riconoscimento delle qualifiche, ostacoli nell'accesso al lavoro e rischi di violenza.

L'Austria pone al centro dell'integrazione la lingua, l'inserimento nel mercato del lavoro e l'orientamento ai valori attraverso il Fondo austriaco per l'integrazione e il Dipartimento per l'integrazione della Cancelleria federale, che finanzia progetti di empowerment femminile nelle comunità di migranti; ad esempio, nel 2024 sono stati finanziati 148 progetti con un budget complessivo di 22,41 milioni di sterline. Programmi come il “*Competence Check for Women 2016-2020*”, premiato dall'ONU e proseguito nel 2026, hanno aiutato le donne rifugiate a identificare le proprie competenze, fissare obiettivi di carriera, evitare la sovraqualificazione e accedere a tirocini attraverso piattaforme di orientamento professionale e consulenza locale.

La Francia integra la dimensione di genere nell'integrazione attraverso il Contratto di Integrazione della Repubblica (che richiede una formazione civica e linguistica fino al livello B1 entro il 2026, con moduli su uguaglianza di genere, diritti delle donne e prevenzione della violenza; priorità per le donne migranti disoccupate e poco qualificate). L'Accompagnamento Globale e Personalizzato per i Rifugiati, ampliato dopo il 2023, supporta fino a 30.000 persone all'anno, pari al 40% delle donne migranti, concentrandosi su occupazione, alloggio, formazione e riconoscimento delle qualifiche. Il Piano d'Azione per l'Occupazione delle Donne Straniere affronta temi quali l'assistenza all'infanzia, gli stereotipi e il mancato riconoscimento attraverso il tutoraggio e la registrazione rapida.

La Spagna si rivolge alle donne migranti attraverso la Direzione Generale per la Parità di Trattamento e la Non Discriminazione contro il Razzismo del Ministero per l'Uguaglianza, promuovendo la parità di trattamento trasversale e l'eliminazione della discriminazione basata sull'origine e la nazionalità.

Gli sforzi di integrazione della Svezia mirano a una maggiore indipendenza finanziaria e sociale, ad esempio attraverso programmi integrati come SFI-Combo, dove le donne migranti possono imparare lo svedese ricevendo al contempo una formazione professionale. Ciò è supportato da un corso obbligatorio di orientamento civico (oltre 100 ore) che tratta la legislazione svedese, i diritti individuali e la parità di genere nella lingua madre delle partecipanti. L'alfabetizzazione digitale è prioritaria in due modi: iniziative come la ReDI School, che offre formazione tecnologica gratuita alle donne rifugiate, e il “Parental SFI”, che garantisce alle madri di poter proseguire la loro formazione linguistica e giuridica senza dover rinunciare alla cura dei figli, assicurano un percorso continuo verso l'integrazione e la sicurezza.

La Grecia utilizza la Strategia Nazionale di Integrazione 2022 per l'insegnamento della lingua, l'acquisizione di competenze e l'orientamento lavorativo dei rifugiati, oltre ai comitati locali per l'uguaglianza.

L'Italia facilita l'integrazione attraverso sistemi di accoglienza, ospitando 14.684 donne nel 2024, pari al 26,7% del totale. Sono previsti percorsi per le donne che fuggono dalla violenza e dall'emarginazione attraverso garanzie di occupabilità e incentivi per l'assunzione di persone svantaggiate.

Donne con disabilità

Le politiche affrontano due tipi di discriminazione: l'accessibilità e la vulnerabilità, nonché la violenza e la povertà. L'Italia pone l'accento sulla maggiore esposizione alla violenza sessuale e alla povertà, attuando strategie innovative per garantire l'accessibilità dei servizi di emergenza, la lingua dei segni, le videochiamate e la comunicazione assistita. La Grecia tutela i gruppi svantaggiati, comprese le donne con disabilità, e garantisce un accesso equo all'assistenza sanitaria e all'istruzione. L'Austria collabora a programmi di reinserimento lavorativo e di integrazione. La Svezia promuove condizioni di vita eque attraverso leggi sull'uguaglianza che includono le persone con disabilità. La Francia offre flessibilità lavorativa e misure di tutela sanitaria intersezionali. La Spagna elimina le barriere attraverso politiche eque.

Persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+

Tutti i paesi membri dell'UE si impegnano nella prevenzione della discriminazione per tutelare i diritti. La Svezia ha promosso i diritti delle persone transgender (transizione di genere riconosciuta legalmente dal 1972; a partire dai 16 anni con autorizzazione a partire dal luglio 2025), con progressi costanti. La Spagna dispone di una Direzione Generale dedicata all'uguaglianza reale ed effettiva delle persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+, che garantisce la non discriminazione e il rispetto della libertà emotiva e sessuale. La Strategia Nazionale LGBTQIA+ 2022-2025 dell'Italia combatte i crimini d'odio e forma il personale sanitario e giudiziario sul tema dei pregiudizi. La Grecia include le persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+ nelle sue politiche a favore dei gruppi vulnerabili. Francia e Austria dispongono di organismi governativi e privati per la parità che tutelano le persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+.

Donne nelle zone rurali

Le donne che vivono in zone rurali devono affrontare l'isolamento e possibilità limitate per una serie di ragioni, tra cui la distanza fisica, i tempi di spostamento, la scarsità di strutture scolastiche e l'accesso al sistema sanitario. La Spagna promuove l'uguaglianza nello sviluppo rurale e nell'agricoltura, mentre altri paesi affrontano la questione in modo indiretto attraverso l'occupazione nazionale, l'istruzione e l'accesso all'assistenza, con un'attenzione alle zone rurali che varia da paese a paese.

Servizi di supporto (servizi che offrono consulenza, assistenza legale e orientamento)

I paesi europei hanno adottato una serie di misure mirate per combattere la violenza di genere e assistere le donne vittime di tali abusi. La Grecia offre supporto psicosociale attraverso organizzazioni femminili, programmi dell'UNHCR dedicati ai rischi di violenza di genere (GBV) per le donne migranti e rifugiate, e comitati locali per la parità. Francia, Svezia e Austria

dispongono di numeri verdi multilingue e organizzazioni specializzate. L'Italia garantisce assistenza legale gratuita per i reati di genere. Il Ministero spagnolo per l'Uguaglianza fornisce tutela immediata attraverso il Programma WRAP, uno strumento di geolocalizzazione per individuare centri di accoglienza e servizi di supporto.

Formazione e istruzione (Competenze, reinserimento e empowerment)

Il progetto Empower Her è un'iniziativa transnazionale Erasmus+ che mira a promuovere la parità di genere, la partecipazione civica e l'empowerment dei giovani in tutta Europa. Il Servizio pubblico per l'impiego austriaco offre formazione e orientamento professionale alle donne al termine del congedo parentale. La Francia fornisce formazione professionale e riconoscimento delle qualifiche nell'assistenza ai rifugiati e offre servizi tramite il programma AGIR per l'integrazione dei rifugiati e il progetto AMAL per le donne migranti. La Grecia include lo sviluppo delle competenze nei corsi di integrazione. La Svezia garantisce la parità di accesso all'istruzione e la lotta alla discriminazione nelle scuole. Lo Stato in Spagna opera sulla prevenzione attraverso la formazione specializzata presso l'Istituto per le Donne e la Scuola Virtuale per l'Uguaglianza, mentre il Piano Generale per la Convivenza e il Miglioramento della Sicurezza collabora con le istituzioni didattiche per affrontare il razzismo sistemico, la discriminazione e la violenza di genere.

Supporto psicologico e sociale (salute mentale e empowerment)

La Grecia offre assistenza psicosociale attraverso reti e iniziative comunitarie. La Francia integra tali servizi nelle risposte alla violenza/GBV. L'Austria fornisce consulenza tramite centri di integrazione.

Accoglienza e alloggio (spazi sicuri per le vittime di violenza e i migranti)

La Strategia per le donne rom, rivolta alle donne con poche competenze, fornisce loro servizi abitativi gratuiti, consulenza, assistenza legale e orientamento. L'Italia dispone di meccanismi di accoglienza per le donne vulnerabili. L'Austria e la Francia offrono sia alloggi di emergenza che a lungo termine. L'organizzazione nazionale svedese ROKs offre rifugi per donne e ragazze.

Servizi di assistenza all'infanzia (equilibrio tra vita lavorativa e vita privata)

In Svezia, l'assistenza all'infanzia a prezzi accessibili e i congedi neutri dal punto di vista del genere incoraggiano la condivisione delle responsabilità, mentre la Francia dà priorità all'assistenza all'infanzia nei piani di occupazione delle donne migranti.

Analisi comparativa degli approcci di inclusione sociale e dei servizi di supporto

La Svezia e la Francia hanno mostrato un'integrazione completa e ad alto livello di risorse con risultati eccellenti, che le hanno portate in cima ai punteggi dell'Indice UE, con un'enfasi sull'empowerment e sulla prevenzione. L'Austria eccelle in programmi mirati per migranti/rifugiati come le valutazioni

delle competenze e i sussidi a livello provinciale. La Spagna ha istituito una direzione dedicata al razzismo, alle persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+ e alle popolazioni vulnerabili. Nonostante le classifiche complessive più basse, Grecia e Italia danno priorità ai partenariati con le organizzazioni locali e non governative e a un quadro multidimensionale, come iniziative nazionali, incentivi per le donne svantaggiate e un approccio efficace alle vulnerabilità intersezionali.

I punti di forza diretti includono l'integrazione dei migranti basata sulle competenze in Austria, i moduli prioritari di lingua e occupazione in Francia e i diritti pionieristici per le persone transgender/LGBTQIA+ in Svezia. Indirettamente, i programmi basati sulla comunità in Grecia e in Italia offrono lezioni di empowerment.

Principali indicatori e dati

Indice sull'uguaglianza di genere

Questi punteggi riguardano i settori del lavoro, del reddito, dell'istruzione, del tempo, del potere e della salute. Svezia e Francia si collocano ai primi posti grazie alle ottime prestazioni per quanto riguarda potere, reddito e lavoro, mentre la Grecia registra un ritardo in lavoro e potere.

L'indice sull'uguaglianza di genere³ include altri aspetti quali la violenza contro le donne. L'edizione 2024 dell'Indice sulla violenza contro le donne è calcolata utilizzando i dati dell'indagine EU-GBV sulla violenza di genere. A causa delle limitazioni dei dati, la misura complessiva della violenza non ha potuto essere calcolata per la Francia (a causa dell'elevato numero di casi non denunciati) e per l'Italia (a causa delle difficoltà di denuncia per i gruppi di migranti e vulnerabili). In Francia, il 35% delle donne ha subito violenza fisica e/o sessuale dall'età di 15 anni, mentre in Italia il 32% delle donne ha subito violenza fisica e/o sessuale dall'età di 15 anni.

Women Employment Rate

Il tasso di occupazione femminile è calcolato come percentuale delle donne di età compresa tra i 20 e i 64 anni che hanno un lavoro. Secondo Eurostat⁴, la media UE per il 2024 era del 70,8%.

I tassi più elevati in Svezia e Francia riflettono normative più favorevoli all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, mentre i tassi più bassi in Italia e Grecia sono attribuiti agli oneri di assistenza e ai vincoli strutturali.

- Svezia: circa il 79,9% (uno dei più alti nell'UE, con un divario occupazionale di genere del 4%).
- Francia: circa il 72,2% (divario di genere del 5,9%).
- Austria: circa il 73,9% (divario di genere del 6,9%).
- Spagna: 66,5% (divario di genere del 9,8%, disparità di genere più ampia).
- Grecia: circa il 59,9% (tra i più bassi, divario di genere del 18,8%).
- Italia: 57,4% (tra i più bassi dell'UE, con un divario di genere del 19,4%).

Divario retributivo di genere

Il divario retributivo di genere non rettificato si riferisce alla differenza nella retribuzione oraria media tra uomini e donne (dati Eurostat 2024). La media dell'UE era dell'11,1%.

L'Austria si distingue per le sue disparità costantemente elevate, spesso legate alla segregazione occupazionale e al lavoro part-time delle donne. Le disparità più contenute in Italia riflettono il cosiddetto “effetto scoraggiamento” (donne impiegate in lavori a bassa retribuzione). Sebbene la differenza oraria non rettificata sia del 5,6%, si prevede che nel settore privato superi il 20%,

fornendo un quadro più chiaro delle disparità salariali. Tuttavia, tali dati potrebbero non rappresentare una piena equità.⁵

- Svezia: 11,2% (moderato, paragonabile alla media UE).
- Francia: circa l'11,8% (moderato).
- Spagna: circa il 7,3% (inferiore o vicino alla media).
- Italia: 5,3% (uno dei divari non rettificati più bassi).
- Austria: 17,6% (uno dei più alti nell'UE).
- Grecia: circa il 13,4% (più o meno nella media).

Tassi di partecipazione al mercato del lavoro

Il tasso di partecipazione alla forza lavoro rappresenta la percentuale della popolazione in età lavorativa (20-64 anni o equivalente) che è occupata o attivamente alla ricerca di un lavoro. Secondo recenti dati a livello UE (Eurostat/OCSE 2024-2025), le donne rappresentano il 70,8% della media UE; le cifre variano a seconda del paese⁶.

- Svezia: un alto tasso di partecipazione femminile del 79,9%, paragonabile a quello degli uomini.
- Francia: circa il 72,2%.
- Spagna: circa il 66,5%.
- Italia: più basso (57,4%), con significative disuguaglianze di genere.
- Austria: circa il 73,9%.
- Grecia: circa il 69,9%, tra i tassi più bassi.

La Svezia registra costantemente il divario di genere più ridotto in termini di partecipazione grazie a generose politiche in materia di congedo parentale e assistenza all'infanzia.

Analisi comparativa dei principali indicatori

Svezia e Francia si collocano regolarmente ai primi posti negli indicatori, con un elevato tasso di occupazione femminile, lievi disuguaglianze salariali, un forte coinvolgimento, punteggi elevati nell'indice e risposte efficaci (seppur sopravvalutate) alla violenza. Ciò riflette strategie

integrate in materia di congedi, assistenza all'infanzia e integrazione della dimensione di genere.

La Spagna ottiene buoni risultati nell'Indice di progresso e nel divario retributivo, sebbene presenti alcune criticità in materia di occupazione. L'Italia e la Grecia presentano tassi di occupazione più bassi e maggiori disuguaglianze di genere, spesso legate agli oneri di cura, alle disparità geografiche e alle difficoltà di attuazione. L'Austria ottiene risultati positivi in alcuni settori, ma presenta un significativo divario salariale.

Tutti i paesi stanno compiendo progressi, ma la piena uguaglianza è ancora lontana.

Principali sfide

Nonostante i solidi quadri giuridici in tutti i paesi, barriere strutturali, culturali e legate alle risorse ostacolano la piena realizzazione dell'uguaglianza, in particolare per i gruppi vulnerabili.

Barriere economiche

Le disuguaglianze economiche rimangono una sfida fondamentale, alimentata dal divario retributivo, dalla segregazione occupazionale, dal lavoro part-time e dagli oneri assistenziali che incidono in modo sproporzionato sulle donne.

L'Austria presenta uno dei divari retributivi di genere non rettificati più ampi dell'UE, pari al 18,3% nel 2023, con un divario rettificato del 6,3% anche in ruoli simili. La metà delle donne in età lavorativa lavora part-time a causa delle responsabilità assistenziali, il che riduce i guadagni nel corso della vita e le pensioni. In Francia, le donne migranti guadagnano circa il 28% in meno all'ingresso nel mercato del lavoro, con disuguaglianze persistenti attraverso le generazioni e lavori più precari o part-time. La Svezia continua a registrare disparità di reddito, retribuzioni più basse nei settori a prevalenza femminile, un'alta percentuale di donne che lavorano part-time e progressi ritardati verso l'uguaglianza economica. L'Italia presenta una "penalizzazione per la maternità", con le donne che abbandonano la forza lavoro dopo il parto, un reddito individuale basso (le donne hanno una probabilità superiore dell'11% di guadagnare meno di 9 € all'ora) e tassi di povertà individuale più elevati per le donne lavoratrici. La Spagna evidenzia un'incertezza lavorativa, una sovrarappresentazione in settori femminili a bassa retribuzione come il lavoro domestico e assistenziale e barriere all'ottenimento di un reddito stabile e di un alloggio. La Grecia presenta un basso tasso di occupazione femminile a tempo pieno, un alto tasso di lavoro precario e part-time e segregazione occupazionale, tutti fattori che contribuiscono alla povertà sul posto di lavoro.

Norme e stereotipi di genere

Gli stereotipi di genere persistono in tutti e sei i paesi, Spagna, Italia, Grecia, Francia, Austria e Svezia, sebbene la loro gravità vari da un paese all'altro. Secondo l'Istituto europeo per

l'uguaglianza di genere, i ruoli di genere tradizionali continuano ad avere un impatto sulla società, in particolare in ambiti quali l'occupazione, la famiglia e il processo decisionale.

In paesi come la Grecia e l'Italia, questi stereotipi sono più marcati: spesso ci si aspetta che le donne si facciano carico della responsabilità primaria dell'assistenza ai figli e delle faccende domestiche, mentre gli uomini sono percepiti come i principali capifamiglia e figure autoritarie. I ruoli di genere stanno cambiando sempre più in Spagna e in Austria, anche se le donne continuano a lavorare prevalentemente nel settore dell'assistenza, mentre gli uomini ricoprono ruoli dirigenziali o operano nel settore tecnologico. Nonostante un elevato livello di parità di genere in Francia, esistono sottili preconcetti, in particolare in termini di sviluppo professionale e disuguaglianze di reddito, ambiti in cui gli uomini sono spesso considerati più ambiziosi. Inoltre, le norme francesi descrivono le donne migranti come figure docili e dipendenti, limitando il riconoscimento delle loro qualifiche e aspirazioni. Le donne appartenenti alla comunità LGBTQIA+ subiscono atteggiamenti lesbofobici, e molte nascondono il proprio orientamento sul posto di lavoro (45% delle intervistate LGBTQIA+).

La Svezia è il paese UE con i migliori risultati in termini di uguaglianza, ma esiste ancora un divario, con le donne che svolgono più lavoro di cura non retribuito rispetto agli uomini. Soprattutto, le donne sono ora più istruite degli uomini, sebbene questi ultimi abbiano ancora un leggero vantaggio ai livelli più alti della leadership nel settore privato.

Nel complesso, nonostante i miglioramenti in Europa, gli stereotipi di genere continuano a influenzare le aspettative sociali e le possibilità sia per gli uomini che per le donne.

Accesso all'assistenza sanitaria, ai servizi sanitari, all'istruzione e all'occupazione

Le barriere all'accesso variano a seconda della zona geografica, dello status migratorio e del grado di vulnerabilità.

Per quanto riguarda i servizi sanitari, la Francia sottolinea la “penalizzazione di genere rurale” delle donne che vivono in zone rurali, l'isolamento, i ritardi nella diagnosi, la maggiore vulnerabilità alla violenza di genere e la limitata disponibilità di strutture per l'aborto e di ginecologia. L'Austria segnala una carenza di strutture per l'infanzia, con il 30,2% dei bambini sotto i tre anni nel 2024, rispetto al 39,3% a livello UE; tuttavia, gli ostacoli legati all'alfabetizzazione e alla lingua rimangono diffusi tra le donne migranti. La Svezia rileva una salute mentale più precaria tra le giovani donne, un maggior numero di assenze per motivi di salute legate alle condizioni di vita in strada e disuguaglianze negli esiti sanitari. L'Italia presenta delle barriere all'accesso all'aborto, con il 64,4% dei ginecologi obiettori di coscienza, divari territoriali, disuguaglianze di spesa tra nord e sud e alti tassi di NEET (Not in Education, Employment or Training) tra le giovani donne del sud (30-36%). La Grecia presenta un accesso limitato per le donne migranti/rifugiate a causa delle barriere linguistiche e delle incertezze sullo status, nonché di un'attuazione ineguale al di fuori delle grandi città. La Spagna affronta questioni relative alle patologie femminili (fibromialgia, salute mentale e violenza ostetrica) e all'accesso nelle zone rurali o precario.

Vulnerabilità intersezionali

I pregiudizi intersezionali incidono in modo sproporzionato sulle donne migranti, con disabilità, LGBTQIA+, che vivono in zone rurali e appartenenti a minoranze etniche. In Austria, le donne migranti lavorano in settori a bassa retribuzione e sono spesso sovraqualificate. Il 24% delle persone con disabilità è esposto a un elevato rischio di povertà, mentre le persone transgender registrano un tasso di disoccupazione del 9% e subiscono discriminazioni sul lavoro. In Francia, le donne migranti lavorano in settori a bassa retribuzione, dove devono affrontare la sottoqualificazione e i pregiudizi. Le donne migranti che vivono in zone rurali e quelle con disabilità devono affrontare ulteriori difficoltà. In Italia, le donne migranti lavorano in professioni polarizzate e poco qualificate. Le donne con disabilità in Spagna subiscono disuguaglianze salariali e affrontano anche la sterilizzazione forzata, che è il risultato diretto del patriarcato, dell'invisibilità sistemica e del disprezzo per la loro autonomia. I programmi di controllo delle nascite hanno preso di mira anche la comunità rom, mentre le donne migranti/rifugiate/rom/disabili/LGBTQIA+ in Grecia sono vulnerabili alla tratta, allo sfruttamento, alla mancata denuncia e a norme restrittive in materia di asilo.

Lacune nell'attuazione

Una legislazione solida è spesso accompagnata da un'applicazione non coerente, da una carenza di risorse e da un monitoraggio insufficiente. Nonostante la legislazione, in Svezia i progressi si sono arrestati o sono stati inferiori alle aspettative, con riforme sociali che procedono gradualmente. In Italia permane un divario tra il miglioramento delle leggi e la realtà concreta (assistenza familiare, carenza di dati giudiziari). In Grecia si riscontrano disuguaglianze nelle competenze locali, sottostima dei casi e mancanza di coesione a livello comunale. Nonostante la pianificazione, in Francia persistono discrepanze tra le comunità rurali e quelle di immigrati. I servizi in Austria e Spagna variano a seconda della disponibilità di risorse o dell'area.

Analisi comparativa delle sfide

Svezia e Francia hanno compiuto progressi significativi ma disomogenei (la stagnazione economica e gli stereotipi persistono nonostante i punteggi elevati). In Austria e in Italia si registrano notevoli disparità salariali e oneri assistenziali strutturali. Spagna e Grecia faticano con l'attuazione e l'intersezionalità, specialmente tra le donne migranti e quelle che vivono in zone rurali. Le barriere dirette includono fattori economici (lavoro part-time in Austria, Italia e Grecia) e stereotipi (l'Italia patriarcale e la Grecia tradizionale). Indirette: isolamento rurale (Francia); tratta di esseri umani/frontiere (Italia, Grecia e Spagna).

Trasparenza intersezionale

Trasparenza salariale: a livello UE, Austria, Francia e Svezia sostengono l'applicazione delle norme e fungono da attuatori delle direttive UE, mentre Italia, Spagna e Grecia registrano risultati inferiori alle aspettative nella pratica nonostante le norme.

Focus sulla violenza di genere: la violenza di genere è una priorità nelle politiche nazionali di tutti e sei i paesi. Centri austriaci, numeri verdi/linee di assistenza svedesi, il 3919/TGD francese, il Codice Rosso italiano, il rinnovo del Patto spagnolo e le linee di assistenza greche. Tuttavia, permangono la mancata denuncia della violenza e le disparità di accesso.

Integrazione delle donne migranti: Integrazione delle donne migranti: Austria e Francia sono in prima linea con programmi mirati quali test di competenza, apprendimento della lingua e occupazione. Grecia e Italia affrontano la tratta e la precarietà. La Svezia segnala tassi di occupazione più bassi tra i residenti nati all'estero. Le statistiche spagnole mostrano un divario salariale del 2% tra le donne autoctone (23%) e le donne migranti (25%).

Analisi comparativa delle posizioni di advocacy

La Francia si impegna a porre fine al sessismo quotidiano, a garantire congedi equi e a fornire rifugi per le vittime di violenza di genere. La Svezia sta cercando di rafforzare il congedo parentale riservato, combattere i pregiudizi, incoraggiare l'imprenditorialità e attuare programmi di integrazione. L'Italia pone l'accento sul reddito di autodeterminazione, sulla femminilizzazione del welfare e sull'autonomia dei centri antiviolenza. La Spagna pone l'accento sul patto contro la violenza di Borden, che sfida le tradizioni patriarcali. La Grecia pone l'accento sull'uguaglianza effettiva, sui finanziamenti costanti e sui rimedi incentrati sulle vittime. Inoltre, l'Austria affronta le disparità di reddito e di potere, nonché la sovraqualificazione dei migranti.

Conclusioni

L'analisi comparativa dei quadri normativi in materia di parità di genere in Italia, Spagna, Austria, Grecia, Francia e Svezia evidenzia sia una forte convergenza degli impegni normativi che significative divergenze nell'impostazione giuridica, nell'attuazione delle politiche e nella portata istituzionale. Tutti e sei i paesi operano all'interno di un quadro europeo condiviso che promuove la parità come diritto fondamentale e priorità politica. Questa base comune si riflette nell'adozione diffusa di leggi antidiscriminazione, strategie nazionali e misure mirate che affrontano questioni chiave quali la disuguaglianza sul posto di lavoro, la violenza di genere e la rappresentanza delle donne.

Tuttavia, al di là di questa convergenza, l'analisi rivela percorsi nazionali distinti nel tradurre questi principi in sistemi di governance efficaci. L'approccio incrementale e adattivo dell'Italia consente flessibilità e reattività, ma può portare alla frammentazione. Il modello altamente strutturato e completo della Spagna garantisce coerenza e profondità, sebbene richieda un

forte coordinamento istituzionale. L'Austria dà priorità alla chiarezza e all'applicazione, affidandosi a strumenti giuridici e meccanismi istituzionali ben definiti per garantirne l'attuazione.

Il quadro greco illustra l'impatto dell'integrazione europea, con sviluppi giuridici strettamente allineati alle direttive UE, ma che devono affrontare sfide nell'attuazione. La Francia combina una forte tradizione costituzionale con politiche sempre più interventiste, utilizzando strumenti normativi per affrontare le disuguaglianze persistenti. La Svezia si distingue per il suo modello sistemico e preventivo, in cui la parità di genere è profondamente radicata nello stato sociale e integrata in tutti i settori politici.

In questi sistemi eterogenei emergono diverse priorità comuni. L'uguaglianza sul posto di lavoro rimane centrale ed è affrontata attraverso una serie di strumenti che vanno dagli obblighi normativi (Francia, Italia) alle politiche strutturali di welfare (Svezia). La violenza di genere è universalmente riconosciuta come una questione critica, con vari gradi di integrazione politica che vanno dai quadri normativi completi in Spagna agli approcci orientati alla prevenzione in Svezia. La considerazione delle vulnerabilità intersezionali si sta espandendo, sebbene attuata in modo disomogeneo, mentre la promozione della leadership femminile riflette diversi equilibri tra mandati giuridici e dinamiche culturali o istituzionali.

Queste variazioni sottolineano una constatazione fondamentale: l'efficacia delle politiche di parità di genere dipende non solo dall'esistenza di quadri giuridici, ma anche dalla loro coerenza, dai

meccanismi di attuazione e dall'integrazione in sistemi di governance più ampi. I paesi che combinano solide basi giuridiche con strategie coordinate e capacità istituzionali, come la Spagna e la Svezia, tendono a ottenere risultati più sistemici. Al contrario, laddove i quadri sono più frammentati

o la capacità di attuazione è limitata, le sfide persistono nonostante gli impegni formali.

In definitiva, il confronto tra i sei paesi dimostra che non esiste un unico modello per raggiungere la parità di genere. Al contrario, diverse configurazioni di innovazione giuridica, progettazione delle politiche e organizzazione istituzionale possono portare a progressi, a condizione che siano internamente coerenti e attuate in modo efficace. Per la cooperazione a livello europeo, questa diversità rappresenta sia una sfida che un'opportunità: una sfida nel garantire la coerenza tra i contesti e un'opportunità per promuovere l'apprendimento reciproco attraverso l'identificazione di pratiche trasferibili, come i quadri legislativi integrati della Spagna, l'approccio preventivo basato sul welfare della Svezia o i meccanismi di applicazione normativa della Francia..

Un'implicazione fondamentale per lo sviluppo delle politiche future è la necessità di rafforzare il legame tra norme giuridiche e risultati pratici. Ciò richiede non solo continui sforzi legislativi, ma anche investimenti nella portata istituzionale, nei sistemi di monitoraggio e nel coordinamento intersettoriale. In questa prospettiva, il progresso della parità di genere in Europa dipende meno dalla proliferazione di nuove norme che dal consolidamento, dall'integrazione e dall'efficace attuazione dei quadri esistenti.

Bibliografia

Report nazionali:

- Report nazionale - Francia
- Report nazionale - Italia
- Report nazionale - Svezia
- Report nazionale - Spagna
- Report nazionale - Austria
- Report nazionale - Grecia

Note

1. https://eige.europa.eu/modules/custom/eige_gei/app/content/downloads/factsheets/EU_2025_factsheet.pdf
2. <https://www.addleshawgoddard.com/globalassets/insights/employment/eu-pay-transparency-directive-implementation-tracker.pdf>
3. <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2024-tackling-violence-against-women-tackling-gender-inequalities>
4. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#Employment_of_men_and_women_by_age_groups
5. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20__custom_20276997/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=d667ba1a-56a5-4735-8be6-1cf4cdf820fb&c=1772183977000
6. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a__custom_21288510/default/table