

## “Educare alla parità” per il Benessere Equo e Sostenibile

Elaborazione. Servizio Ricerca ed Innovazione Statistica – Incaricato al trattamento dei dati: D.ssa Roberta Cuffiani

Il 25 settembre 2015, 193 Paesi delle Nazioni Unite, tra cui l'Italia, sottoscrivono l'**Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile**, per condividere l'impegno di garantire un presente ed un futuro migliore. L'Agenda globale definisce 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs nell'acronimo inglese) da raggiungere entro il 2030, articolati in 169 Target. Il processo di cambiamento del modello di sviluppo viene monitorato attraverso i Goals, i Target ed oltre 240 indicatori: rispetto a tali parametri, ciascun Paese viene valutato periodicamente in sede Onu e dalle opinioni pubbliche nazionali ed internazionali.

Tra di essi il goal 5: “PARITÀ DI GENERE”, mira a raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze

<https://asvis.it/goal5/home/389-8082/italia-e-il-goal-5-ce-bisogno-di-un-piano-nazionale-e-di-una-policy-di-genere>

Gli obiettivi del Goal 5 intendono:

- **eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per le donne** di tutte le età, nella sfera pubblica e privata, così come **ogni forma di sfruttamento e pratica dannosa**, i matrimoni precoci o forzati, le mutilazioni genitali;
- **garantire l'accesso alla salute sessuale e riproduttiva**;
- **riconoscere e valorizzare il lavoro domestico e di cura non retribuiti**, fornendo servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale, promuovendo altresì la condivisione delle responsabilità all'interno del nucleo familiare;
- **assicurare la piena ed effettiva partecipazione femminile e le pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale nella vita politica, economica e pubblica.**

### I Target:

- 5.1 Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo
- 5.2 Eliminare ogni forma di violenza contro tutte le donne, bambine e ragazze nella sfera pubblica e privata, incluso il traffico a fini di prostituzione, lo sfruttamento sessuale e altri tipi di sfruttamento
- 5.3 Eliminare tutte le pratiche nocive, come il matrimonio delle bambine, forzato e combinato, e le mutilazioni dei genitali femminili
- 5.4 Riconoscere e valorizzare il lavoro di cura e il lavoro domestico non retribuiti tramite la fornitura di servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione della responsabilità condivisa all'interno del nucleo familiare, secondo le caratteristiche nazionali
- 5.5 Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica
- 5.6 Garantire l'accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti riproduttivi, come concordato in base al “Programma d'azione della Conferenza Internazionale sulla Popolazione e lo Sviluppo”[1] e la “Piattaforma di Azione di Pechino”[2] ed ai documenti finali delle conferenze di revisione
- 5.a Avviare riforme per dare alle donne pari diritti di accesso alle risorse economiche, come l'accesso alla proprietà e al controllo della terra e altre forme di proprietà, servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in accordo con le leggi nazionali

5.b Migliorare l'uso della tecnologia che può aiutare il lavoro delle donne, in particolare la tecnologia dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'empowerment, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza delle donne

5.c Adottare e rafforzare politiche concrete e leggi applicabili per la promozione dell'eguaglianza di genere e l'empowerment, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza, di tutte le donne, bambine e ragazze a tutti i livelli

Il progetto **Bes nasce nel 2010 per misurare il Benessere equo e sostenibile**, con l'obiettivo di valutare il progresso della società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. A tal fine, i tradizionali indicatori economici, primo fra tutti il Pil, sono stati integrati con **misure sulla qualità della vita delle persone e sull'ambiente**. A partire dal **2016**, agli indicatori e alle analisi sul benessere **si affiancano** gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, i Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite, scelti dalla comunità globale grazie a un accordo politico tra i diversi attori, per rappresentare i propri valori, priorità e obiettivi. Le misure statistiche SDGs **hanno ampi punti di contatto con il sistema degli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile (BES)**. **I due insiemi di indicatori sono parzialmente sovrapponibili e complementari.**

Il **Benessere Equo e Sostenibile delle province** è un progetto in rete, nato nel **2013** da un'iniziativa pilota della Provincia di Pesaro e Urbino, e sviluppato grazie alla stretta collaborazione tra Cuspi (Coordinamento degli Uffici di Statistica delle Province Italiane) ed Istat, con lo scopo di creare un Sistema Informativo Statistico per la misurazione del benessere equo e sostenibile, a supporto della programmazione strategica e operativa degli Enti di area vasta. **Il progetto nel 2020 coinvolge 31 uffici di statistica di Province e Città metropolitane.** Il Benessere viene declinato attraverso un insieme organico di indicatori, **suddivisi in 11 dimensioni**, calcolati in modo omogeneo in tutti i territori degli enti di area vasta aderenti al progetto e corredato da un'ampia batteria di indicatori strutturali inerenti territorio, demografia ed economia.

E' proprio dall'analisi degli indicatori presentati nel Rapporto Bes delle Province anno 2020, giunto alla sua sesta edizione, che si cerca di disegnare un quadro che possa riflettere le aree critiche dell'uguaglianza di genere, per capire se si stia procedendo in un'ottica di benessere oppure no, di equità oppure no.

## Salute

In provincia di Ravenna alla fine del 2019 risiedono 389.980 persone di cui 189.582 maschi, 200.388 femmine: in media 51 donne ogni 100 abitanti.

Nonostante ogni anno nascano più bambini che bambine e fino alla classe 29 anni di età gli uomini siano in maggioranza, nelle età più avanzate sono le donne a prevalere numericamente sugli uomini. Le donne sono più longeve rispetto gli uomini: **la speranza di vita alla nascita per le donne è più alta (86,00) contro 81,8 per gli uomini, cioè ben 4,2 anni in più.**

I guadagni, seppur minimi, confermano tassi più alti rispetto al livello regionale e nazionale.

A livello italiano per le donne il numero di anni di vita media attesa alla nascita raggiunge 85,2 anni per gli uomini 80,9 anni. Nel 2018 il differenziale di genere (4,3 anni) rimane sul livello dell'anno precedente.

Un uomo nato in Italia, così come in Svezia, ha l'aspettativa di vita più elevata rispetto a tutti i paesi dell'Unione Europea. Una donna italiana può aspettarsi di vivere meno che in Francia e in Spagna (il valore medio anno 2017 UE è di 83,5 anni). **Nonostante le donne siano più longeve, gli anni di vita in buona salute attesi alla nascita per una donna sono 57,6, mentre per un uomo 59,4.**

**Tabella 1 - Indicatori relativi alla dimensione demografici. Provincia di Ravenna. Anno 2018.**

Elaborazione Provincia di Ravenna – Servizio Ricerca ed Innovazione Statistica. Incaricato al trattamento dei dati: D.ssa Roberta Cuffiani.  
Fonte: Istat. Anno 2018

Temi	Indicatori	Misura	Ravenna	Emilia-Romagna	Italia	
<b>Aspettative di vita</b>	1	Speranza di vita alla nascita - totale	anni	83,80	83,50	83,00
	2	Speranza di vita alla nascita - maschi	anni	81,80	81,50	80,90
	3	Speranza di vita alla nascita - femmine	anni	86,00	85,60	85,20
<b>Fecondità</b>	4	Tasso di fecondità totale	per 1000 donne	1,36	1,34	1,29
	5	Tasso di fecondità totale - italiani	per 1000 donne	1,16	1,16	1,21
	6	Tasso di fecondità totale - stranieri	per 1000 donne	2,22	2,10	1,94
	7	Età media delle madri al parto	anni	31,62	31,94	31,99
	8	Età media delle madri al parto - italiani	anni	32,80	33,03	32,55
	9	Età media delle madri al parto - stranieri	anni	28,58	29,07	29,03
	10	Età media dei padri al parto	anni	35,32	35,66	35,49
<b>Matrimoni</b>	11	Età media al primo matrimonio sposi	anni	36,92	37,33	35,44
	12	Età media al primo matrimonio spose	anni	33,79	33,93	32,46

## Istruzione e formazione

Passando alla dimensione Istruzione e formazione, secondo l'Indagine Invalsi, **migliore è la competenza alfabetica per le ragazze** (23,3 donne su 100 non ha competenza alfabetica adeguata, per cui nell'anno 2019 non ha raggiunto la sufficienza, contro 35,7 uomini su 100), **mentre la competenza numerica risulta migliore per i ragazzi** (30,1 donne su 100 non hanno competenza numerica adeguata, contro 27,1 uomini su 100).

**Le donne studiano di più rispetto agli uomini: la prima scelta della scuola secondaria di secondo grado per una ragazza è un liceo, per i ragazzi è un istituto tecnico** (scendendo nel particolare, l'indirizzo tecnologico è frequentato dall' 83% di studenti maschi e dal 17% di femmine).

I ragazzi scelgono tra i licei l'**indirizzo scientifico**, mentre le ragazze optano anche per altri indirizzi come **scienze umane** (in cui il rapporto femmine-maschi frequentanti è 8-3) o il **classico** (7-3), il **linguistico** (8-2).

In merito all'istruzione superiore, la parità di formazione tra i sessi è stata raggiunta. Negli anni 60 la percentuale di donne che proseguiva gli studi oltre il diploma rappresentava lo 0,62% dell'universo femminile, nel 2011 il 12,26%. Il gap delle laureate rispetto ai laureati, particolarmente elevato nel 1961 (42 punti percentuali), dal Censimento 2001 si è colmato. Nell'anno 2019 le giovani laureate (pari a 1.022) rappresentano il **59,3%** della coorte, in progressivo aumento dall'anno 2014.

**Tabella 2 - Indicatori relativi alla dimensione istruzione e formazione. Provincia di Ravenna.**

Elaborazione : Provincia di Ravenna – Servizio Ricerca ed Innovazione Statistica. Incaricato al trattamento dei dati: D.ssa Roberta Cuffiani.

Fonti: Istat (indicatori 7-8), INVALSI (indicatori 1-6). Anni: 2019 (indicatori 1 e 4); 2018 (indicatori 1-2; 5-6; 7-8)

Temi	Indicatori	Misura	Ravenna	Emilia-Romagna	Italia	
<b>Competenze</b>	1	Livello di competenza alfabetica degli studenti punteggio medio	punteggio medio	206,30	204,80	200,75
	2	Competenza alfabetica non adeguata - maschi	valori percentuali	35,7	36,5	39,8
	3	Competenza alfabetica non adeguata - femmine	valori percentuali	23,3	23,8	28,2
	4	Livello di competenza numerica degli studenti punteggio medio	punteggio medio	212,90	209,30	201,40
	5	Competenza numerica non adeguata - maschi	valori percentuali	27,1	28,5	36,4
	6	Competenza numerica non adeguata - femmine	valori percentuali	30,1	32,0	42,1
<b>Livello di istruzione</b>	7	Persone con almeno il diploma (25-64 anni)	valori percentuali	68,90	68,10	61,70
	8	Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)	valori percentuali	21,8	31,5	27

**Tabella 3 - Studenti iscritti alle scuole secondarie di secondo grado per sesso ed indirizzo in provincia di Ravenna. Anno 2017-2018.**

Elaborazione : Provincia di Ravenna – Servizio Ricerca ed Innovazione Statistica. Incaricato al trattamento dei dati: D.ssa Roberta Cuffiani.

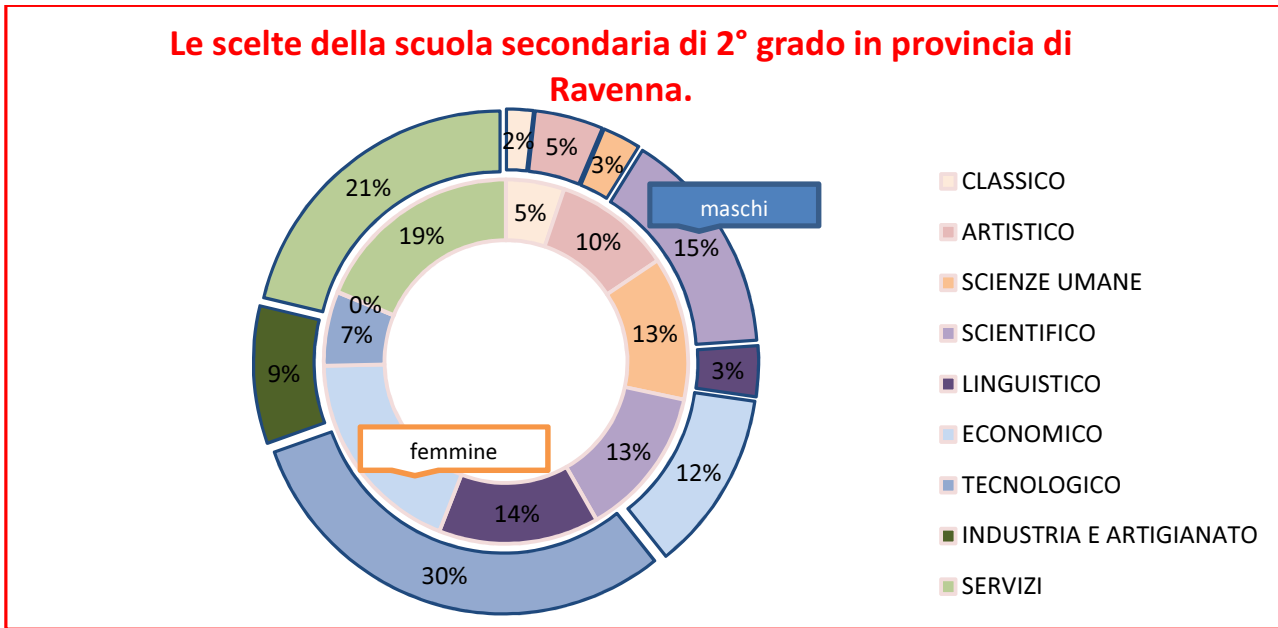
Fonte: Miur

	ALUNNI MASCHI	ALUNNI FEMMINE	TOTALE
<b>ISTITUTO PROFESSIONALE</b>	<b>2.351</b>	<b>1.382</b>	<b>3.733</b>
INDUSTRIA E ARTIGIANATO	707	3	710
SERVIZI	1.644	1.379	3.023
<b>ISTITUTO TECNICO</b>	<b>3.268</b>	<b>1.859</b>	<b>5.127</b>
ECONOMICO	927	1.375	2.302
TECNOLOGICO	2.341	484	2.825
<b>LICEO</b>	<b>2.109</b>	<b>4.118</b>	<b>6.227</b>
ARTISTICO	351	770	1.121
CLASSICO	137	381	518
LINGUISTICO	260	1.048	1.308
SCIENTIFICO	1.165	983	2.148
SCIENZE UMANE	196	936	1.132
<b>Totale complessivo</b>	<b>7.728</b>	<b>7.359</b>	<b>15.087</b>

**Grafico 1 – Le scelte della scuola secondaria di 2° grado in provincia di Ravenna.**

Elaborazione : Provincia di Ravenna – Servizio Ricerca ed Innovazione Statistica. Incaricato al trattamento dei dati: D.ssa Roberta Cuffiani.

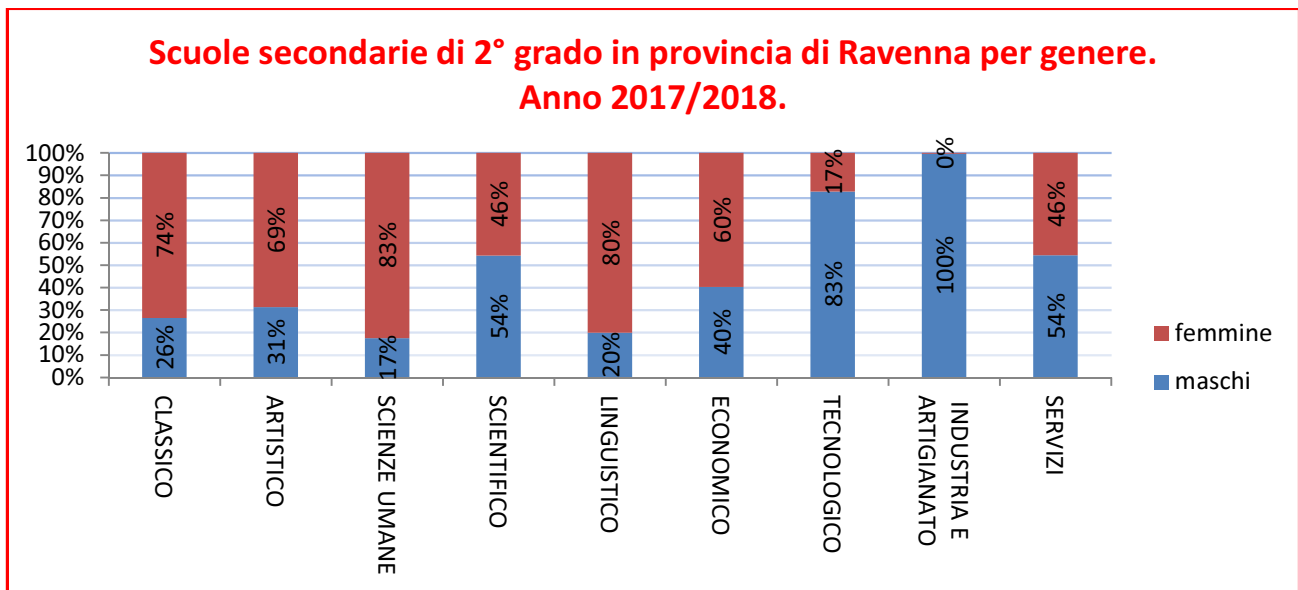
Fonte: Miur



**Grafico 2 - Studenti iscritti alle scuole secondarie di secondo grado in provincia di Ravenna per genere. Anno 2017-2018.**

Elaborazione : Provincia di Ravenna – Servizio Ricerca ed Innovazione Statistica. Incaricato al trattamento dei dati: D.ssa Roberta Cuffiani.

Fonte: Miur



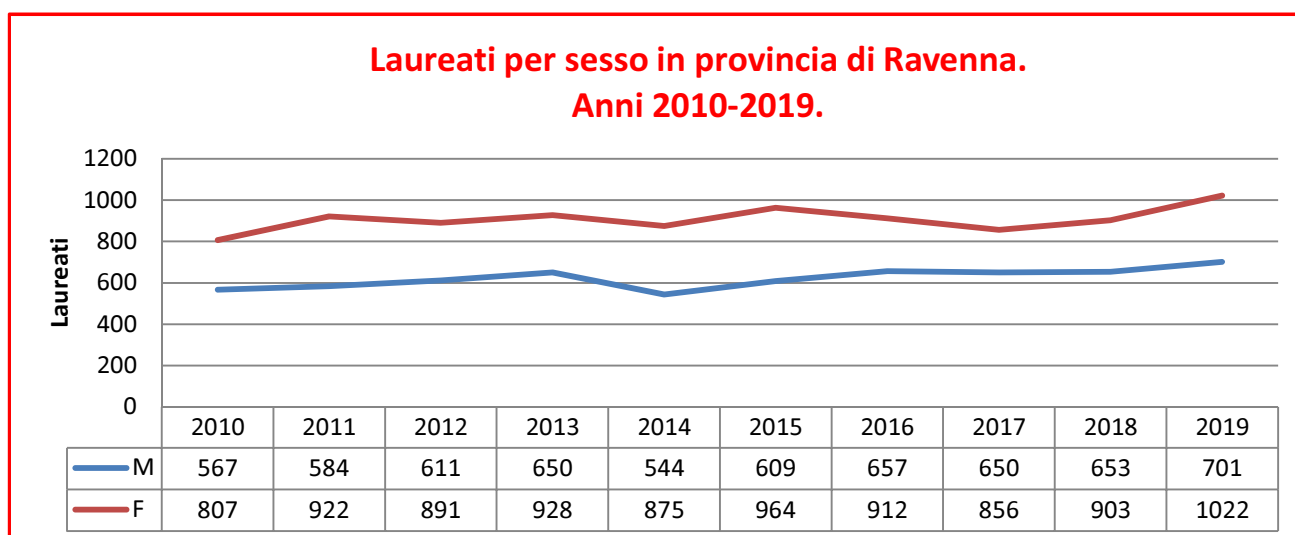
**Tabella 4 - Laureati per sesso in provincia di Ravenna. Anni 2010-2019.**

Elaborazione : Provincia di Ravenna – Servizio Ricerca ed Innovazione Statistica. Incaricato al trattamento dei dati: D.ssa Roberta Cuffiani.  
Fonte: Miur

	M	F	Totale
2010	567	807	1.374
2011	584	922	1.506
2012	611	891	1.502
2013	650	928	1.578
2014	544	875	1.419
2015	609	964	1.573
2016	657	912	1.569
2017	650	856	1.506
2018	653	903	1.556
2019	701	1.022	1.723

**Grafico 3 – Laureati per sesso in provincia di Ravenna. Anno 2010-2019.**

Elaborazione : Provincia di Ravenna – Servizio Ricerca ed Innovazione Statistica. Incaricato al trattamento dei dati: D.ssa Roberta Cuffiani.  
Fonte: Miur



### Lavoro e conciliazione dei tempi di vita

Nonostante le donne studino di più e con risultati più brillanti, nel mondo del lavoro esse restano fortemente discriminate. Le donne si affacciano meno al mondo del lavoro: **il tasso di mancata partecipazione (11,9%) è superiore di 6 punti percentuali rispetto a quello maschile**. Il tasso di occupazione femminile (rapporto tra gli occupati e la popolazione tra i 15-64 anni) si attesta al **64,5%, ben 12,1 in meno rispetto al maschile che si attesta al 76,6%**.

Si accentua la differenza nei tassi di occupazione nella fascia di età 25-34 anni, momento in cui una donna decide di creare una famiglia (l'età media per una donna al primo matrimonio è 33,79 anni) o diventare madre (l'età media al primo figlio si attesta a 31,62 anni). Analizzando la situazione maschile, sebbene l'età media per un uomo al primo matrimonio sia 36,92 per gli uomini e 35,32 anni per diventare padre, il tasso di occupazione 35-44 non subisce alcun arresto, anzi aumenta.

Inoltre, il numero delle giornate retribuite nell'anno risulta inferiore rispetto al genere maschile (il 72,4% delle giornate per le donne contro 78,3% degli uomini) segno di una **maggiore precarizzazione**, nonché ricorso al **part-time** da parte del genere femminile.

Sebbene la situazione pre-Covid evidenziasse qualche segnale di ripresa nel mondo del lavoro femminile, per la particolare tenuta del lavoro intellettuale, delle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, da cui ne derivava un incremento dell'occupazione femminile, sia in termini assoluti (le occupate erano aumentate da 76 mila unità nel 2018 a 79 mila nel 2019) che in quelli relativi (il tasso di occupazione femminile, nel medesimo periodo, era passato dal 61,3% al 64,5%), associata ad un decremento del tasso di disoccupazione femminile (calato dal 7,9% al 6,3%), i settori che risultano maggiormente colpiti a seguito della pandemia sono proprio quelli del terziario (l'assistenza sociale, il commercio, il turismo) con maggior rappresentazione femminile.

Date le particolari disposizioni normative adottate per il periodo emergenziale, per cui si è stabilito il divieto di procedere al licenziamento del lavoratore, l'estensione della Cassa Integrazione Guadagni, la sospensione dell'obbligo di causale per il rinnovo o la proroga dei contratti a tempo determinato, dai primi dati relativi al primo trimestre 2020, si registra una sostanziale tenuta del tasso di occupazione (in diminuzione di 0,3 punti rispetto al quarto trimestre 2019), accompagnata però da una significativa riduzione delle persone in cerca di occupazione (in particolare donne), con relativo aumento dei tassi di inattività rispetto al quarto trimestre 2019 (+0,6 punti percentuali in generale, +0,3 per gli uomini, +0,9 invece per le donne, rispetto al quarto trimestre 2019).

**Tabella 5 - Indicatori relativi alla dimensione Lavoro e conciliazione tempi di vita. Provincia di Ravenna. Anno 2019.**

Elaborazione : Provincia di Ravenna – Servizio Ricerca ed Innovazione Statistica. Incaricato al trattamento dei dati: D.ssa Roberta Cuffiani.

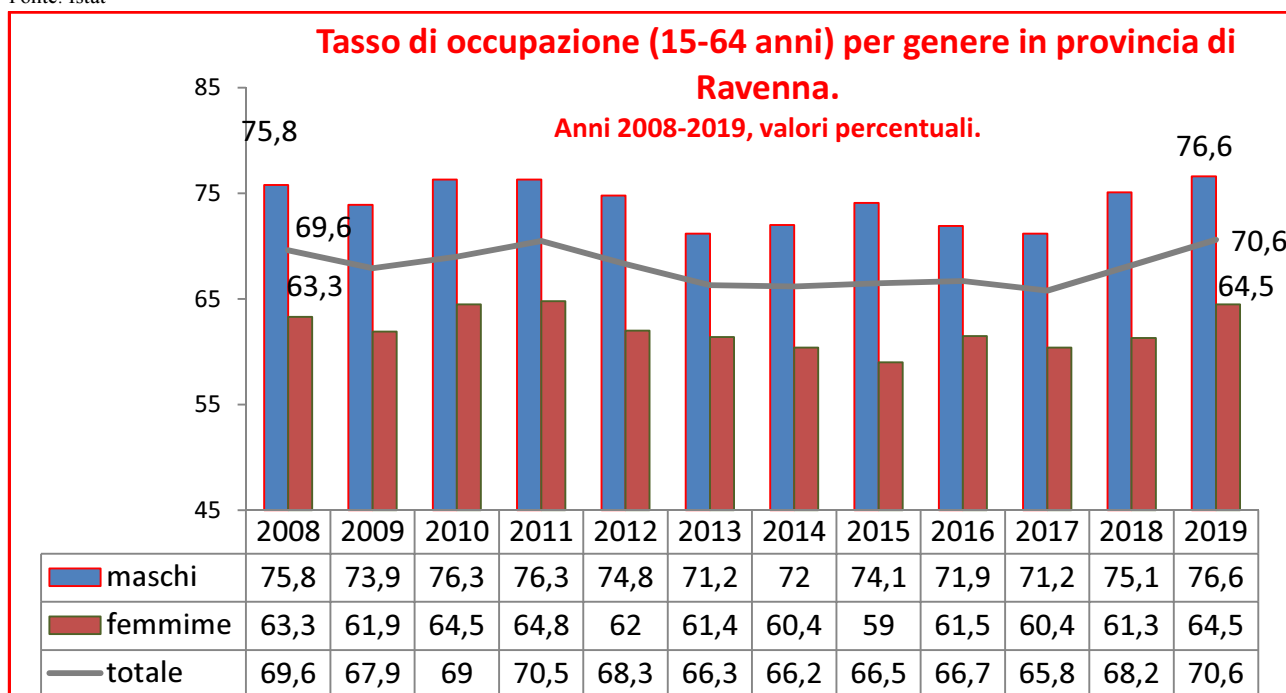
Fonte: Istat

Temi		Indicatori	Misura	Ravenna	Emilia-Romagna	Italia
Partecipazione	1	Tasso di mancata partecipazione al lavoro	%	8,8%	9,7%	18,9%
	2	Differenza di genere nel tasso di mancata partecipazione al lavoro	%	6,0%	4,5%	6,7%
Occupazione	3	Tasso di occupazione (15-64 anni)	%	70,6%	69,6%	58,5%
	4	Tasso di occupazione femminile (15-64 anni)	%	64,5%	62,7%	49,5%
	5	Differenza di genere nel tasso di occupazione (F - M)	%	-12,1%	-13,9%	-18,1%
Disoccupazione	6	Tasso di disoccupazione (15-74 anni)	%	4,6%	5,6%	10,0%
	7	Differenza di genere nel tasso di disoccupazione (F - M)	%	-3,2%	-1,9%	-2,0%
Occupazione giovanile	8	Tasso di occupazione (15-29 anni)	%	40,7%	40,8%	31,8%
	9	Tasso di occupazione femminile (15-29 anni)	%	42,8%	35,5%	27,3%
	10	Differenza di genere nel tasso di occupazione (F - M) (15-29 anni)	%	4,0%	-10,3%	-8,6%

**Grafico 4 – Tasso di occupazione (15.64anni) per genere in provincia di Ravenna. Anni 2008-2019. Valori percentuali.**

Elaborazione : Provincia di Ravenna – Servizio Ricerca ed Innovazione Statistica. Incaricato al trattamento dei dati: D.ssa Roberta Cuffiani.

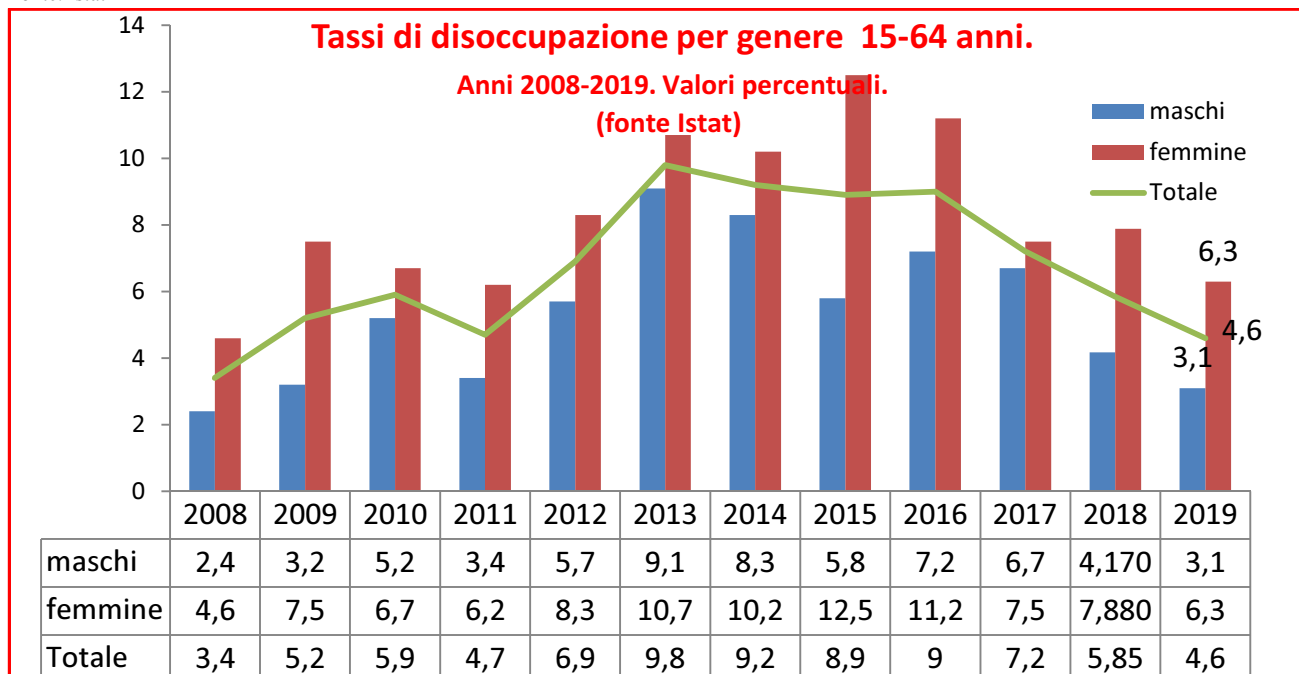
Fonte: Istat



**Grafico 5 – Tasso di disoccupazione (15.64anni) per genere in provincia di Ravenna. Anni 2008-2019. Valori percentuali.**

Elaborazione : Provincia di Ravenna – Servizio Ricerca ed Innovazione Statistica. Incaricato al trattamento dei dati: D.ssa Roberta Cuffiani.

Fonte: Istat





**Tabella 6- Tassi di occupazione per fasce d'età e genere in provincia di Ravenna. Anno 2019.**

Elaborazione : Provincia di Ravenna – Servizio Ricerca ed Innovazione Statistica. Incaricato al trattamento dei dati: D.ssa Roberta Cuffiani.

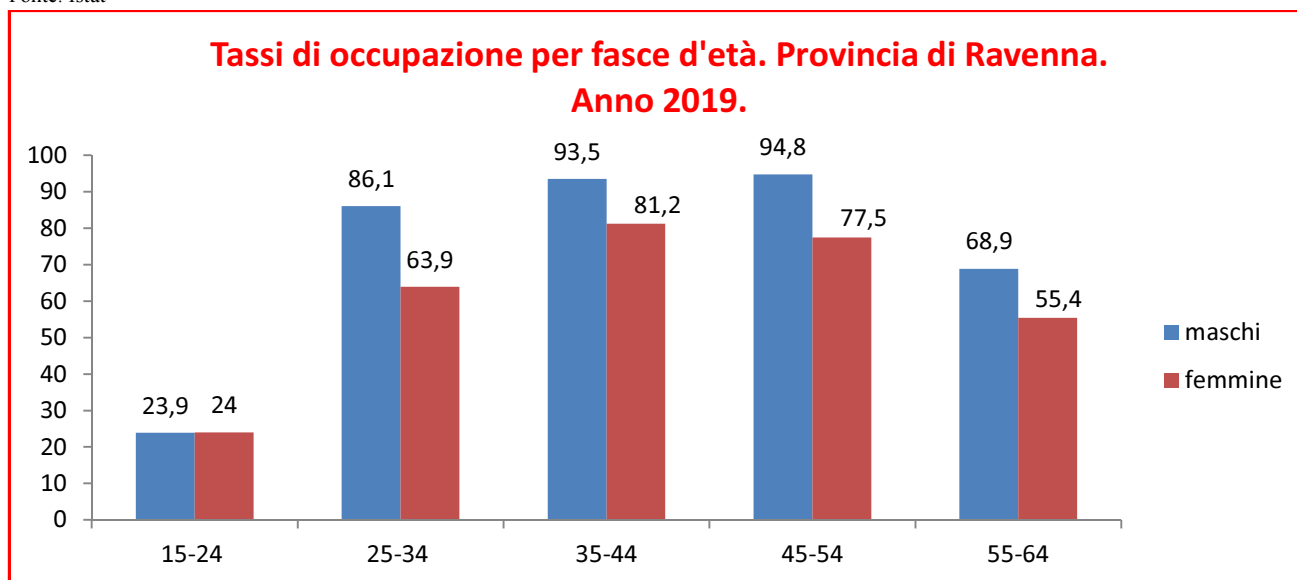
Fonte: Istat

	maschi	femmine	totale	differenza m-f
15-24	23,9	24	23,9	0,1
25-34	86,1	63,9	74,5	-22,2
35-44	93,5	81,2	87,2	-12,3
45-54	94,8	77,5	86,4	-17,3
55-64	68,9	55,4	61,8	-13,5
15-64	76,6	64,5	70,6	-12,1

**Grafico 6 – Tasso di occupazione per fasce d'età in provincia di Ravenna. Anno 2019. Valori percentuali.**

Elaborazione : Provincia di Ravenna – Servizio Ricerca ed Innovazione Statistica. Incaricato al trattamento dei dati: D.ssa Roberta Cuffiani.

Fonte: Istat



## Benessere economico

Le differenze a livello salariale tra uomini e donne rimangono evidenti. La differenza di genere nella **retribuzione media** tra lavoratori dipendenti (M-F) nell'anno 2019 è di **euro 8.992,23**. Le donne guadagnano in media 16.411,89 euro contro i 25.404,12 euro degli uomini, pari al **35,40% in meno rispetto agli uomini**. Il divario spazia dagli 8.976,63 euro tra gli operai ai 24.616,54 euro tra i dirigenti. Anche l'importo medio annuo pro-capite dei redditi pensionistici di una donna è inferiore rispetto ad un uomo (la differenza si attesta a 5.817 euro circa, con un pensionato uomo che percepisce circa il 26% in più rispetto ad una donna). Di conseguenza le donne percettrici di pensione di basso importo<sup>1</sup> sono in maggior numero rispetto agli uomini (6,9% contro 5,6%).

<sup>1</sup> Istat - Statistiche della previdenza e dell'assistenza sociale – Anno 2018.

**Tabella 7- Indicatori relativi alla dimensione Benessere Economico. Provincia di Ravenna.**

Elaborazione : Provincia di Ravenna – Servizio Ricerca ed Innovazione Statistica. Incaricato al trattamento dei dati: D.ssa Roberta Cuffiani.  
Fonte: Istat

Temi		Indicatori	Misura	Ravenna	Emilia-Romagna	Italia
Diseguaglianze	1	Differenza di genere nella retribuzione media dei lavoratori dipendenti (F-M)	euro	-9.132,0	-9.072	-7.803
	2	Differenza di genere importo medio annuo delle pensioni (F-M)	euro	-5.817,1	-6.052,6	-6.088
Pensioni	3	Pensionati con pensione di basso importo - maschi	percentuale	5,6%	6,7%	9,3%
	4	Pensionati con pensione di basso importo - femmine	percentuale	6,9%	7,7%	11,5%

**Tabella 8 - Numero lavorati nell'anno, retribuzione media, giornate lavorate in media in provincia di Ravenna. Anno 2019.**

Elaborazione : Provincia di Ravenna – Servizio Ricerca ed Innovazione Statistica. Incaricato al trattamento dei dati: D.ssa Roberta Cuffiani.  
Fonte Inps OSSERVATORIO STATISTICO LAVORATORI DIPENDENTI

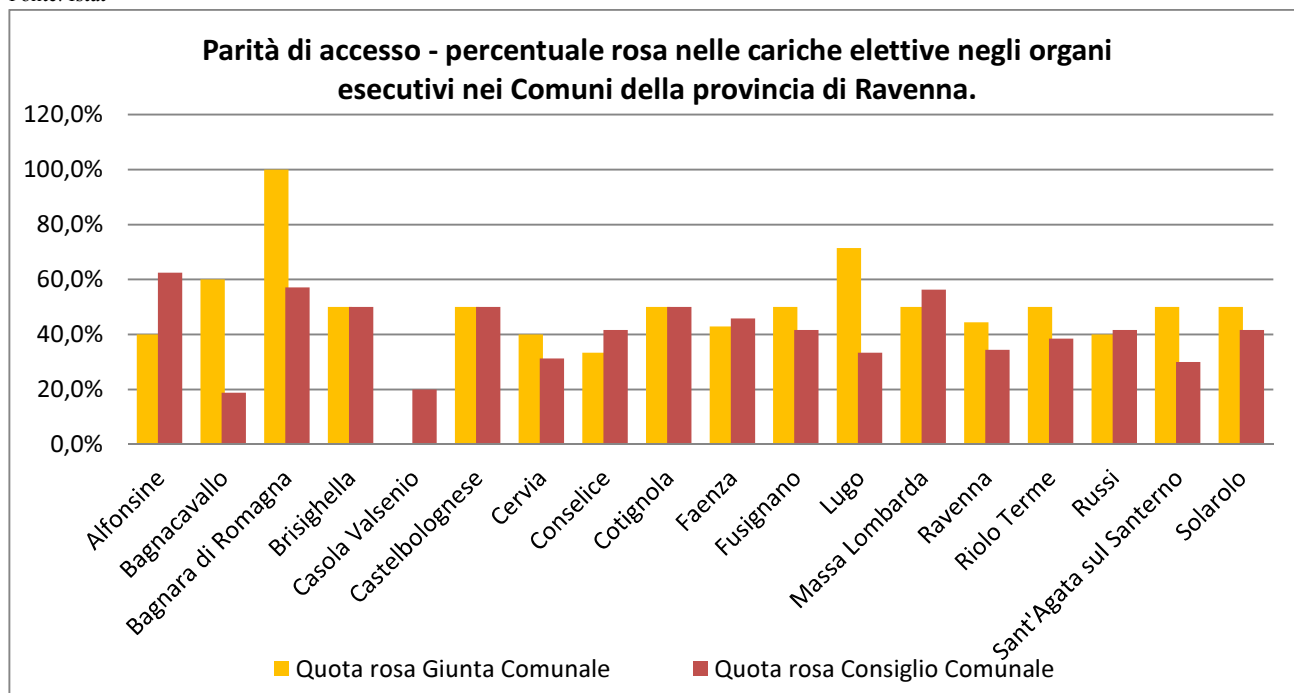
	Numero lavoratori nell'anno				Retribuzione media				Giornate lavorate in media			
	m	f	f-m	diff.%	m	f	f-m	diff.%	m	f	f-m	diff.%
Operai	44.154	26.325	17.829	-40,4%	20.190	11.213	-8.977	-44,5%	234	194	40	17,0%
Impiegati	14.936	23.299	8.363	56,0%	34.899	21.741	13.158	-37,7%	277	265	12	4,2%
Quadri	1.996	783	-1.213	-60,8%	66.612	52.101	14.510	-21,8%	303	299	4	1,3%
Dirigenti	527	56	-471	-89,4%	131.822	107.205	24.617	-18,7%	301	291	10	3,3%
Apprendisti	3.929	3.177	-752	-19,1%	12.667	10.068	-2.598	-20,5%	205	187	17	8,5%
Altro	26	48	22	84,6%	29.868	12.632	17.236	57,7%	227	185	42	18,5%
<b>TOTALE</b>	<b>65.568</b>	<b>53.688</b>	<b>11.880</b>	<b>18,1%</b>	<b>25.404</b>	<b>16.412</b>	<b>-8.992</b>	<b>35,4%</b>	<b>244</b>	<b>226</b>	<b>18</b>	<b>7,6%</b>

## Politica ed Istituzioni

In Italia soltanto una donna su quattro riesce ad ottenere una posizione dirigenziale; a Ravenna il rapporto scende ulteriormente e solo una donna su nove uomini è dirigente (527 sono i dirigenti uomini secondo i dati dell'OSSERVATORIO STATISTICO LAVORATORI DIPENDENTI Inps a fine anno 2019, contro 56 donne). In ambito politico, la presenza femminile nel parlamento italiano, pur essendo aumentata nell'ultimo periodo, è ancora lontana dal raggiungimento della parità con quella maschile. Le donne a capo delle commissioni parlamentari rappresentano ancora un'occasione sia al Senato che alla Camera. Negli ultimi anni i governi hanno avuto una media di 4,5 ministre, 7 nel governo attuale. La rappresentanza locale è sempre più inclusiva: a livello locale si raggiunge la Gender Balance Zone (percentuale di donne elette compresa tra il 40% e il 60%). In media il 48,4% dei membri della Giunta, il 41,4% del Consiglio è donna. Sebbene l'inclusività sia più forte, essa vede soltanto l'11% di donne nel ruolo di sindache (2 su 18).

### Grafico 7 –Parità di accesso – percentuale rosa nelle cariche elettive negli organi esecutivi nei Comuni della provincia di Ravenna.

Elaborazione : Provincia di Ravenna – Servizio Ricerca ed Innovazione Statistica. Incaricato al trattamento dei dati: D.ssa Roberta Cuffiani.  
Fonte: Istat



Nonostante i progressi conseguiti nella parità di genere e nell'empowerment femminile, le donne e le ragazze continuano a subire disparità di diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, ad essere oggetto di stereotipi di genere, a subire discriminazioni e forme di violenza. La parità di genere non è solo un diritto umano fondamentale, ma è anche condizione imprescindibile per un mondo prospero, sostenibile e in pace. Differenze e disuguaglianze di genere devono pertanto essere contrastate in tutti i campi e in tutti i settori.

“La parità di genere non sarà raggiunta per i prossimi 99,5 anni”, a pronunciarlo è il Global Gender Gap 2020<sup>2</sup>, introdotto a partire dal 2006 dal World Economic Forum. L'Italia nella classifica riguardante i venti paesi dell'Europa Occidentale, si posiziona diciassettesima.

L'uguaglianza di genere potrebbe essere l'ennesima vittima del coronavirus. L'allarme è stato lanciato ad agosto dall'Onu, secondo cui il protrarsi dell'emergenza, unito alla carenza di riforme a protezione dei diritti del lavoro femminile, avrebbero la capacità di cancellare decenni di conquiste sulla parità fra i sessi, riportando l'orologio indietro di cinquant'anni. La crisi pandemica ha riproposto in modo nuovo e drammatico il tema dell'equilibrio. La pandemia ha amplificato le disuguaglianze sociali ed economiche, invertendo i progressi sulla parità, fuori e dentro alle mura domestiche.

La chiusura delle scuole e dei centri diurni per le persone non autosufficienti ha accresciuto gli squilibri sul fronte della gestione dei carichi domestici (prima del lock-down le donne spendevano infatti in media 4,1 ore al giorno per i lavori domestici e la cura non retribuita di familiari, di contro gli uomini ne dedicavano solo 1,7 al giorno.). Durante i mesi di lockdown il 60% delle donne italiane (contro il 21% degli uomini) si è trovato a dover gestire da sola figli, famiglia e persone anziane, spesso insieme al lavoro.

<sup>2</sup> Il gender gap index dimostra il divario di genere. L'indice si basa su criteri economici, educativi, sanitari e politici

La pandemia ha dato il via ad una palese erosione dei diritti al lavoro per le donne. Molte donne sono state costrette a lasciare il mondo del lavoro: le dimissioni convalidate e pervenute all'ispettorato dal Lavoro riguardano in particolar modo donne. Molte di esse, scoraggiate, hanno rinunciato alla ricerca di un'occupazione (per cui aumentano i tassi di inattività femminili). Più del 50% delle richieste di cassa integrazione e più del 75% delle richieste di congedo Covid sono arrivate da donne. Molte imprese guidate da donne legate ai settori dell'assistenza sociale, commercio, turismo, maggiormente colpiti dalla crisi pandemica, sono state costrette a chiudere.

Le restrizioni hanno portato per ultimo, ma non meno importante, ad un inasprimento dei comportamenti e dei rischi legati alla violenza domestica. Durante il periodo di lockdown, le chiamate al numero antiviolenza e stalking nazionale, il 1522, effettuate in regione sono nettamente aumentate nel periodo marzo-giugno 2020 rispetto allo stesso periodo del 2019.

La Legge di bilancio per il 2020 ha adottato numerose misure per le pari opportunità introducendo norme per incrementare le risorse per il contrasto alla violenza di genere, rafforzare la tutela del genere meno rappresentato nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle società quotate; sostenere con mutui a tasso zero l'imprenditoria agricola femminile; promuovere il professionismo nello sport femminile; ridurre il costo degli asili nidi pubblici e privati, finanziare la costruzione e manutenzione di nuovi; estendere il congedo obbligatorio di paternità da 5 a 7 giorni (nel 2016 erano 4 di cui 2 obbligatori); finanziare l'acquisto dei sostituti del latte materno; rinnovare diverse misure già esistenti come l'assegno di natalità ("Bonus Bebè"), l'Ape sociale donna, l'opzione donna.

Durante l'emergenza sanitaria causata dalla pandemia, il governo ha cercato di alleviare l'onere del lavoro di cura delle donne con la concessione di congedi parentali straordinari al 50% o in alternativa con i bonus baby sitter.

Per innescare un'occasione di maggiore produttività e competitività per il sistema economico del Paese, il disegno di legge di bilancio per il 2021 prevede un pacchetto di misure a favore dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile e dei servizi alla famiglia.

Queste le principali misure previste nel ddl:

- **Sgravi contributivi per chi assume donne;**
- **Sostegno all'impresa femminile.** Negli anni 2021 e 2022 con una dotazione di 20 mln, per ciascuno dei due anni, il Governo istituirà presso il Ministero dello Sviluppo Economico, il fondo a sostegno dell'impresa femminile, che provvederà contributi a fondo perduto per avviare imprese femminili o programmi di formazione e orientamento professionale.
- **Assegno unico universale**  
Con l'obiettivo di riordinare e potenziare le misure di sostegno economico per i figli a carico e favorire la fruizione di servizi a sostegno della genitorialità, promuovendo in particolare l'occupazione femminile;
- **Potenziamento asili nido**

Ci si augura che la regressione del ruolo della donna, che ha interessato particolarmente il nostro paese durante questa pandemia, si concluda col finire del 2020 e che vi sia un'ulteriore spinta alla parità di genere nei prossimi anni.