

Hackathon per la parità

Dati e statistiche

Ravenna, 4 maggio 2021

Intervento di:
D.ssa Roberta Cuffiani
Servizio Ricerca ed Innovazione Statistica
Provincia di Ravenna

Agenda 2030: 17 obiettivi per uno sviluppo sostenibile



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 e oltre 240 indicatori: rispetto a tali parametri, ciascun Paese viene valutato periodicamente in sede Onu e dalle opinioni pubbliche nazionali e internazionali



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 e promuovendo 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.**

BANCHE DATI

<https://data.em2030.org/goals/sdg5>



GOAL 5 PARITÀ DI GENERE

Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze

I Target



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'uguaglianza di genere e l'empowerment, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza, di tutte le donne, bambine e ragazze a tutti i livelli



Il 5 marzo 2020 è stata presentata la comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni la Strategia per la parità di genere 2020-2025, recante una serie di azioni ritenute fondamentali per il raggiungimento dei tradizionali obiettivi in materia di equilibrio di genere avente obiettivo: **stop alla violenza e agli stereotipi di genere; parità di partecipazione e di opportunità nel mercato del lavoro; parità retributiva; equilibrio di genere a livello decisionale e politico.**

La strategia prevede, tra l'altro:

- **l'ampliamento del novero dei reati** in cui è possibile introdurre un'armonizzazione in tutt'Europa, estendendola a forme specifiche di violenza contro le donne, tra cui le molestie sessuali, gli abusi a danno delle donne e le mutilazioni genitali femminili;
- una **legge sui servizi digitali** per chiarire quali misure si attendono dalle piattaforme per contrastare le attività illegali on line, compresa la violenza nei confronti delle donne;
- il **potenziamento della presenza delle donne nei settori caratterizzati da carenze di competenze, in particolare il settore tecnologico e quello dell'intelligenza artificiale;**
- l'avvio di una consultazione pubblica sulla trasparenza retributiva e la presentazione di misure vincolanti per **contrastare la disparità sul piano salariale;**
- il rafforzamento **dell'impegno per l'attuazione delle norme dell'UE sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata.**



Il 25 novembre 2020, la Commissione europea e l'Alto Rappresentante per la politica estera e di sicurezza comune dell'UE hanno presentato il **Piano d'azione dell'Unione europea sulla parità di genere – Un'agenda ambiziosa per la parità di genere e l'emancipazione femminile** nell'azione esterna dell'UE, volto ad accrescere il contributo dell'UE per il raggiungimento dell'obiettivo di sviluppo sostenibile n. 5 nell'ambito dell'Agenda 2030, relativo al raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment di tutte le donne e le ragazze.

In Italia il 5 marzo 2021 viene adottato il Provvedimento della Camera dei Deputati intitolato «Parità di genere», nonché il documento «Legislazione e politiche di genere».



Qual è il ruolo delle statistiche?

Le statistiche ed indicatori sulla situazione di donne e uomini sono necessari per descrivere i ruoli che essi ricoprono nella società. Produrre, diffondere e promuovere l'uso di indicatori articolati per genere significa riscontrare le disparità tra uomini e donne sulla base di dati oggettivi ricavati dalle statistiche ufficiali. Le statistiche di genere, investono molti aspetti e molte sfere della società: le attività tra uomini e donne, le loro relazioni, le differenze nell'accesso e nell'uso delle risorse, le reazioni ai cambiamenti culturali, economici e sociali.

- [Istat-Eurostat presentano “La vita delle donne e degli uomini in Europa – un ritratto statistico”](#).
- Le Regione Emilia-Romagna promuove l'importanza e la diffusione delle statistiche e degli indicatori di genere, stimolando in ogni settore una particolare attenzione allo sviluppo di indici specifici di monitoraggio e valutazione.
[Il Bilancio di genere - Statistiche di Genere - Regione Emilia-Romagna](#)
- La Provincia di Ravenna presenta una sezione del sito a [Statistiche di Genere](#), dove troverete il rapporto [Educare alla Parità](#) in cui si cerca di riflettere sulle differenze di genere che sussistono ancora oggi nel mondo sociale ed economico, rafforzate ancora di più a causa della pandemia.



Qual è la situazione in Italia?

Complessivamente, secondo i dati dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), nonostante più di 50 anni di politiche per l'uguaglianza di genere a livello europeo, le disparità di genere risultano ancora rilevanti nell'Unione europea e i miglioramenti sono raggiunti lentamente. Nel periodo compreso tra il 2005 e il 2020, l'indice sull'uguaglianza di genere dell'UE è migliorato di 5,9 punti. L'Italia presenta il punteggio di 63,5 su 100.

I sei domini chiave dell'indice sono **potere, tempo, conoscenza, salute, denaro e lavoro**. L'Italia è più vicina alla parità di genere nei settori della salute (88,4 punti) e del denaro (79 punti) mentre le disuguaglianze di genere risultano più marcate nel settore del potere, inteso come potere decisionale sia politico che economico (48,8 punti). Il secondo meno equo è il tempo, inteso come conciliazione dei tempi di vita (59,3 punti).

BANCHE DATI:

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>

<https://temi.camera.it/leg18/infografica/OCD1778-20/politiche-genere-2021-3.html>



Qual è la situazione in Emilia-Romagna?

In Emilia-Romagna le donne lavorano fuori casa in media 5 ore di più di quanto accade nel resto del paese, ma pur sempre in misura inferiore rispetto agli uomini: 25 contro 36 ore settimanali. Mentre il lavoro di cura e domestico continua a restare in misura sostanziale sulle loro spalle: 23 contro le 7,38 ore maschili, un dato non troppo diverso da quello registrato nel resto del Paese (26 ore contro 7).

Una disomogeneità dei carichi di lavoro messa in evidenza in questi mesi anche della distribuzione dello smart working. A fronte di un incremento del 23% di quello maschile, è cresciuto del 58% quello femminile per far fronte alla chiusura di scuole e servizi per l'infanzia.

Rapporto «[Emergenza Covid: l'impatto sulle donne e le azioni promosse dalla Regione Emilia-Romagna](#)»

[Osservatorio regionale contro la violenza di genere](#) – Regione Emilia-Romagna



Qual è la situazione in provincia di Ravenna?

- 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.
- 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.
- **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.**



- 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 sono in maggior numero rispetto agli uomini (6,9% contro 5,6%).
- A Ravenna solo **una donna su nove uomini** riesce a raggiungere una posizione dirigenziale (527 sono i dirigenti uomini secondo i dati dell'OSSERVATORIO STATISTICO LAVORATORI DIPENDENTI Inps a fine anno 2019, contro 56 donne).
- 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).**



Un po' di banche dati...

Dati sull'Istruzione – fonte: Miur

[Portale Unico dei dati della scuola](#)

[Portale dei dati dell'istruzione superiore – MIUR](#)

Dati Rilevazione sulle forze di lavoro - fonte: Istat

<https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/banche-dati>

e in <http://dati.istat.it/> voce Lavoro e Retribuzioni voce Lavoro e Retribuzioni – Occupazione – ad esempio Tasso di occupazione – Dati provinciali -

Dati sull'Imprenditoria femminile - fonte: Camera di Commercio di Ravenna

[Osservatorio Imprenditoria Femminile](#)

Indicatori sul Benessere Equo e Sostenibile - fonte: Istat - Upi

Dati su «[Misure del Benessere dei Territori](#)» - **Bes Istat**

[Bes delle Province](#) – **Cuspi - Upi**



La parità di genere non sarà raggiunta per i prossimi 99,5 anni, a pronunciare è il Global Gender Gap 2020. Cosa facciamo?

