

Genere=Parità? Obiettivo 5 dell'Agenda 2030: dai dati alle azioni

19 maggio 2026, Ravenna

di Dora Iacobelli

Buongiorno a tutte e tutti!

Mi dispiace non essere con Voi, ma seri problemi famigliari me lo hanno impedito, però mi fa molto piacere lasciarvi un contributo, anche in considerazione del rapporto di confronto e collaborazione tra la provincia di Ravenna, l'UPI dell'Emilia-Romagna e l'ASviS.

ASviS, l'Alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile, dall'anno della sua costituzione, il 2016, ha svolto con grande impegno il ruolo che si era dato di sensibilizzazione sugli obiettivi dell'Agenda 2030. Cito solo un grande risultato raggiunto, che è stato la **modifica degli art. 9 e 41 della Costituzione**. Modifiche attraverso le quali si riconosce **tra i principi fondamentali alla base della Costituzione la tutela dell'ambiente, della biodiversità e degli ecosistemi**.

Ma una delle funzioni importanti svolte dall'associazione è stato il monitoraggio rispetto all'attuazione dei 17 Obiettivi, che ogni anno viene sintetizzato nei Rapporti pubblicati, grazie alla collaborazione di esperti che compongono i Gruppi di lavoro sui 17 obiettivi.

Nel recente "Rapporto di Primavera" ASviS traccia un quadro secondo cui il nostro Paese non centrerà gran parte dei target che la Strategia Nazionale di sviluppo sostenibile ha fissato per il 2030 e sostiene la necessità di una accelerazione che potrà essere impressa dalla prossima Strategia nazionale, all'interno della quale uno dei temi centrali dovrà essere proprio la "questione di genere".

Il Gruppo di lavoro sull'Ob.5 di ASviS ha affrontato, dall'avvio del suo lavoro dopo la costituzione dell'Associazione, diverse dimensioni nelle quali si articola il gap di genere nel nostro paese, con analisi e proposte che hanno trovato una loro organica presentazione attraverso la pubblicazione di un *Position paper*.

Il presupposto del *Position paper* è che la questione della parità di genere non può che essere affrontata come trasversale a tutti gli Obiettivi dell'Agenda 2030.

Questo perché l'uguaglianza di genere e "l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze" contribuisce in maniera sostanziale al raggiungimento delle altre dimensioni dello sviluppo sostenibile.

Solo alcuni esempi di trasversalità dell'Ob.5 rispetto agli altri obiettivi di sviluppo sostenibile...

Impegnarsi per ridurre la povertà (Ob.1) significa tener conto che le donne più spesso degli uomini sono a rischio di povertà. I più recenti dati Istat mostrano come il rischio di povertà o esclusione sociale, che tocca oltre 13 milioni di persone, il 22,6% del totale, continua a colpire in misura maggiore la popolazione femminile (7,1 milioni contro 6,1 milioni maschili). Sebbene entrambi i valori siano in calo rispetto al biennio

precedente, la componente femminile mostra una resistenza maggiore. All'origine di questo squilibrio sicuramente, tra l'altro, percorsi lavorativi frammentati e pensioni basate su contributi ridotti.

Agire per la salute ed il benessere di tutti (Ob.3) non può prescindere dal considerare la specificità del corpo femminile e la medicina di genere.

L'obiettivo di garantire un'istruzione di qualità equa ed inclusiva (Ob.4) non può che passare per il superamento delle barriere che le donne incontrano per l'accesso ad alcune aree del sapere. Solo il 16,8% delle laureate ottengono lauree in materie STEM, mentre i laureati in materie STEM sono il 37% del totale.

Impossibile pensare a migliori performance in termini di occupazione (Ob.8) senza colmare il gap quantitativo e qualitativo tra occupazione maschile e femminile.

Come lavorare per rendere i centri urbani inclusivi e sostenibili (Ob.11) senza tener conto della rete di servizi necessaria per alleggerire il lavoro di cura sempre prevalentemente a carico delle donne, con importanti conseguenze negative sulla loro possibilità di entrare e rimanere nel mondo del lavoro?

Il contrasto al cambiamento climatico (Ob.13) risulta efficace se in grado di valutare i diversi effetti sulle donne e sugli uomini di questo fenomeno.

E come non tener conto, rispetto al raggiungimento dell'Ob.16 – pace, giustizia e istituzioni solide, del prezzo che le donne e i bambini hanno sempre pagato e stanno pagando in questi tempi di conflitti 'globali'.

Oltre ad una domanda che si impone: la sostanziale assenza di donne nei tavoli di trattativa per la ricerca di soluzioni pacifiche degli stessi conflitti ha un'influenza sui risultati?

Sono solo alcuni esempi di trasversalità dell'Ob.5 - eguaglianza di genere - rispetto a tutti gli altri obiettivi di sviluppo sostenibile.

Insomma, se il motto dell'Agenda 2030 è "nessuno sia lasciato indietro", nei fatti sono proprio le donne ad essere state sistematicamente lasciate indietro in tante, se non tutte, le dimensioni in cui essa si articola.

Ma il Gruppo di lavoro sull'Ob.5 ha anche sempre attribuito al ritardo inaccettabile del nostro paese in termini di occupazione femminile la causa prima delle disuguaglianze di genere, oltre alla necessità di un profondo cambiamento culturale che consenta di combattere gli stereotipi alla base di tante difficoltà che le donne devono affrontare a partire dalla violenza in tutte le sue manifestazioni.

Nella Strategia Nazionale di Sviluppo Sostenibile l'obiettivo quantitativo per il Goal 5 rispetto alla dimensione occupazionale prevede di *"raggiungere la quota del 78% del tasso di occupazione"*, ma il miglioramento registrato per l'Italia nel suo complesso, a partire dal 2013, risulta troppo contenuto per sperare di raggiungere il target fissato per il 2030. Al 2024 il tasso di occupazione totale per la classe di età di riferimento (20-64 anni) è 66%, al di sotto di 12 punti percentuali dall'obiettivo. Questo dato medio cela due situazioni completamente opposte: un tasso di occupazione maschile che nel 2024 si attesta al 76,8%, un valore molto vicino a quello atteso nel 2030, e un

tasso di occupazione femminile del 57,4%, cioè inferiore di venti punti al valore target. Di conseguenza, a meno di una profonda trasformazione del mercato del lavoro italiano, l'obiettivo previsto per il 2030 non verrebbe neanche intravisto.

Fermo restando che il raggiungimento del target del 78% va inserito in uno scenario di piena transizione demografica e di progressiva riduzione della classe in età attiva, (secondo le stime demografiche Istat circa 7 milioni di persone in meno al 2050) il divario di genere e territoriale rappresentano le due questioni urgenti su cui investire per l'innalzamento dei tassi.

Accanto alla risoluzione dei divari di genere vanno poi considerati i divari territoriali. Se infatti il Nord è prossimo al raggiungimento dell'obiettivo del 78%, le regioni del Mezzogiorno restano ancorate a tassi che oscillano tra il **45%** e il **50%**, con una presenza femminile nell'occupazione che supera di poco il terzo del totale.

Ma sulla criticità dell'occupazione femminile influisce un altro fattore che riguarda anche le donne occupate ed è il reddito insufficiente che discende da 'lavori poveri', dal part-time, da livelli retributivi ancora non allineati tra uomini e donne (le donne guadagnano in media il 5,6% in meno degli uomini e questo divario aumenta per chi possiede la laurea), da carriere lavorative frammentate e infine da pensioni modeste basate su contributi ridotti, tutte cause anche della povertà delle donne di cui parlavo prima.

In sostanza è il tema della qualità del lavoro femminile.

Il fenomeno della bassa occupazione femminile è di natura multidimensionale e investe sia la domanda che l'offerta di lavoro.

La situazione, sul fronte dell'offerta, dipende in larga parte dal rapporto costo opportunità alla partecipazione al mercato del lavoro in presenza di carichi di cura, dallo scivolamento progressivo nell'inattività e dalla condizione prevalente di *second partner* in famiglia. Dal lato domanda, nonostante specifiche misure incentivanti, l'appetibilità della risorsa femminile, seppur di elevate competenze sul mercato, continua a scontrarsi con le *child and care penalty*.

È indubbio che, per consentire un maggiore ingresso delle donne nel mercato del lavoro, si deve agire su alcuni fattori abilitanti, in primo luogo le condizioni delle città e dei territori in cui vivono e le agevolazioni che quei territori e le imprese in cui il lavoro delle donne si estrinseca offrono alle donne stesse. Si deve parlare quindi della rete dei servizi necessari sul territorio per favorire una migliore e più condivisa gestione del lavoro di cura e dell'insieme di strumenti e di politiche aziendali in grado di facilitare l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Tenendo conto che, per le imprese, una spinta al consolidamento di una cultura di genere è stato rappresentato da una delle misure dirette del PNRR rispetto all'Obiettivo 5 che è la certificazione di genere.

ASviS da anni ha individuato in un piano organico e straordinario per l'occupazione femminile, per un'occupazione regolare e di qualità **lo strumento cardine** per accelerare il percorso verso la parità. Non servono misure frammentarie e poco

coerenti tra di loro, come vediamo essere proposte ricorrentemente, serve un intervento organico, in grado di mettere in fila tutte le dimensioni che incidono sulla quantità e sulla qualità dell'occupazione delle donne.

Anche rispetto all'ultima legge di bilancio, si conferma una valutazione di frammentarietà delle politiche per l'eguaglianza di genere: molte misure sono incentivi o trasferimenti mirati e non compongono una strategia organica, una proposta strutturale, fondata su servizi, sulla contrattazione ai diversi livelli e sul monitoraggio dell'impatto.

Su tutto questo ha un ruolo fondamentale il territorio, le città e la capacità di lavorare in una logica di rete dei diversi attori che vi operano.

Quindi per riprendete il titolo di questa giornata, per passare dai dati alle azioni, ASviS dice, necessario:

- Il monitoraggio dell'impatto di genere di tutti gli obiettivi dell'Agenda 2030
- Porre al centro l'obiettivo del miglioramento dell'occupazione femminile per il quale sono indispensabili misure strutturali e non interventi una tantum.

Scritto da Dora Iacobelli - Coordinatrice del GdL Goal 5 di ASviS