

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

L'anno che è trascorso è stato caratterizzato dal perfezionamento delle misure previste nel PNRR per ridurre il gap di genere in Italia, in primo luogo con riferimento al tema occupazione.

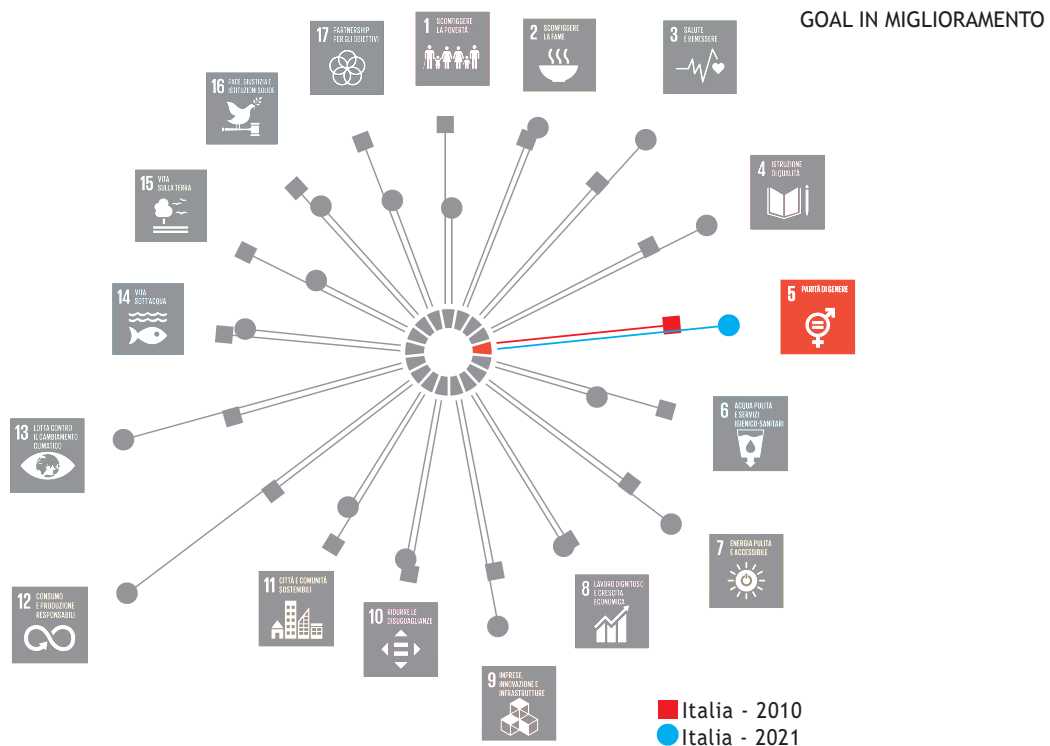
In particolare, per favorire lo **sviluppo di occupazione femminile**, si è approfondito l'approccio innovativo rappresentato dal gender procurement (DL 77 del 2021) nei bandi di gara che riguardano i progetti finanziati dal PNRR. A tale proposito un passaggio importante è stato il provvedimento che ha previsto l'introduzione della **"certificazione di genere"** (Legge 162/2021), l'approntamento delle Linee Guida UNI/PdR 125:2022²⁷ per le imprese e la costituzione del Tavolo permanente sulla certificazione di genere allo scopo di proporre parametri e forme di monitoraggio, anche in rapporto alle prassi di altri Paesi, fino alla pubblicazione dello specifico decreto attuativo del Dipartimento per le pari opportunità del 29 aprile 2022.

Rispetto alla certificazione di genere rimane aperto il tema dell'accompagnamento delle imprese, soprattutto di quelle di più piccole dimen-

sioni, per l'attivazione di politiche orientate alle Pari opportunità e alla valutazione dell'impatto.

Altro strumento attivato a supporto dell'occupazione femminile è il **Fondo per l'imprenditoria femminile**. A questo riguardo sarà importante valutare lo stimolo che il Fondo riuscirà a dare a imprese femminili innovative e orientate alla sostenibilità.

Rimane aperto il tema del monitoraggio della strategia nazionale sulla parità di genere approvata a giugno 2021 e dell'applicazione del bilancio di genere, quale strumento concreto di valutazione dei budget delle politiche realizzate e da realizzare, che è ancora in una fase embrionale e si sta attuando in alcune pubbliche amministrazioni.



Target 5.1

Temi o politiche	Valutazione sullo stato di attuazione delle politiche per raggiungere gli obiettivi al 2030
Trasversalità della dimensione di genere nelle politiche UE	La Commissione europea è quasi alla metà del percorso nell'implementazione della Strategia sulla Parità di Genere 2020-2025. La trasversalità della dimensione di genere resta una componente essenziale della strategia: "ogni politica europea per essere efficace deve tener conto della dimensione di genere in tutte le sue fasi, dalla progettazione all'implementazione". Molte le iniziative avviate che hanno una significativa componente di genere, incluse quelle legate alla transizione ecologica e digitale. La Commissione ha realizzato ulteriori azioni volte a inserire la componente di genere nei suoi programmi di finanziamento nell'ambito del budget 2021-27. Grande attenzione a perfezionare la rilevazione di dati inserendo la dimensione di genere.

Temi o politiche	Proposte ASviS
Trasversalità della dimensione di genere nelle politiche UE	Dare seguito a tutte le raccomandazioni del Greivio Baseline Evaluation Report del 2019 sulla Convenzione di Istanbul.

Target 5.2

Temi o politiche	Valutazione sullo stato di attuazione delle politiche per raggiungere gli obiettivi al 2030
Prevenzione e contrasto della violenza sulle donne	È stata approvata la Legge 53/2022 sulle statistiche in tema di violenza di genere che rappresenta un risultato importante sulla strada della raccolta di informazioni sul fenomeno per il monitoraggio degli episodi di violenza e per la prevenzione e contrasto. La mancata approvazione del piano anti-tratta scaduto da oltre tre anni impedisce la messa in atto di interventi strutturali necessari a prevenire e contrastare il fenomeno.

Temi o politiche	Proposte ASviS
Prevenzione e contrasto della violenza sulle donne	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adeguare urgentemente, entro l'imminente scadenza, la normativa nazionale in materia di molestie sessuali nel mondo del lavoro, a seguito della Ratifica della Convenzione ILO. 2. Approvare il piano antitrattra. 3. Promuovere l'autonomia economica delle donne vittime di e sopravvissute alla violenza, in particolare attraverso adeguati percorsi di formazione e l'offerta di dignitose opportunità di lavoro. 4. Stanziare (o destinare) adeguate risorse per una distribuzione uniforme sul territorio nazionale di centri antiviolenza e case rifugio. 5. Finanziare appositi corsi di formazione universitaria per studentesse/i, aperti anche a utenti esterni (docenti di scuole medie inferiori e superiori, operatori dei vari settori impiegati per contrastare il fenomeno, <i>decision makers</i>).

Target 5.3

Temî o politiche	Valutazione sullo stato di attuazione delle politiche per raggiungere gli obiettivi al 2030
Eliminazione delle pratiche nocive alla parità di genere	Risoluzione sulla strategia dell'UE sulla parità di genere, approvata dal Parlamento europeo il 21 gennaio 2021: sostiene la necessità di una Direttiva europea per prevenire e combattere tutte le forme di violenza di genere, tra cui le mutilazioni genitali femminili. La necessità di tale direttiva è stata ribadita anche nella risoluzione approvata dall'assemblea plenaria. Denuncia la mancanza di riferimenti alla dimensione "di genere" nella tratta degli esseri umani, con riferimento allo sfruttamento lavorativo e allo sfruttamento sessuale, fenomeni che colpiscono in maggioranza donne e ragazze.

Temî o politiche	Proposte ASviS
Eliminazione delle pratiche nocive alla parità di genere	<ol style="list-style-type: none"> 1. Garantire la formazione sulla violenza sessuale e di genere (incluse le Mutilazioni Genitali Femminili, MGF) del personale appartenente alle diverse professionalità (incluso il settore scolastico) in modo omogeneo sul territorio nazionale, e sviluppo su tutto il territorio di uno strumento pratico di valutazione del rischio di MGF per supportare i/le professionisti/e nella prevenzione del fenomeno e proteggere e sostenere efficacemente le donne e le ragazze vittime di MGF o a rischio di MGF. 2. Istituzionalizzare i servizi (come Centri regionali sulle MGF) nelle strutture esistenti (con finanziamenti regolari, sicuri e adeguati), compresi i servizi di prevenzione e protezione che dovrebbero essere integrati con altri servizi sulla violenza sessuale e di genere in un sistema di riferimento (sistema sanitario, scolastico, sociale, giudiziario, accoglienza dei migranti). 3. Effettuare un'indagine conoscitiva/valutativa su quanto realizzato in ambito regionale con l'accesso ai documenti relativi alle <i>best practices</i>. 4. Incrementare e garantire nel tempo i fondi destinati all'attuazione della legge 7/2006 sulle MGF. 5. Prevedere un percorso partecipato di revisione dell'attuale legislazione, alla luce della scarsa applicazione della norma penale, istituendo una Commissione di valutazione sull'applicazione delle vigenti norme penali in tema di MGF, coinvolgendo le varie ONG, i/le giuristi/e, associazioni di giuristi/e, le associazioni di tutela; i/le rappresentanti di comunità che praticano MGF.

Target 5.4

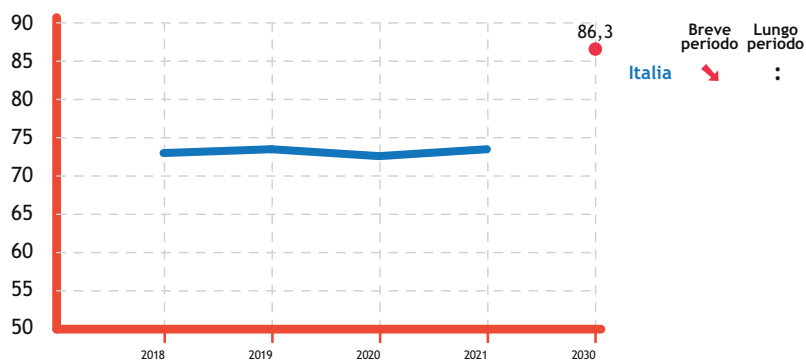
Temî o politiche	Valutazione sullo stato di attuazione delle politiche per raggiungere gli obiettivi al 2030
Politiche di sostegno alla natalità. Condivisione delle responsabilità di cura familiare e conciliazione tempi di vita e di lavoro (con Target 8.1, 10.3)	<p>Legge 32 del 7 aprile 2022, Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia. Approvato un piano organico di politiche rivolte specificamente alla famiglia che richiede nella sua attuazione un collegamento più stringente a norme e politiche già in atto e l'individuazione di specifiche disponibilità finanziarie.</p> <p>In Italia si sono registrati di recente alcuni lievi, seppur simbolici, miglioramenti, soprattutto per quanto riguarda la condivisione delle responsabilità assistenziali tra uomini e donne, come l'aumento strutturale del congedo di paternità retribuito obbligatorio a dieci giorni (D Lgs. 105/2022) esteso anche ai lavoratori del settore pubblico, ma la misura è ancora largamente insufficiente.</p>

Temî o politiche	Proposte ASviS
Politiche di sostegno alla natalità. Condivisione delle responsabilità di cura familiare e conciliazione tempi di vita e di lavoro (con Target 8.1, 10.3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sollevare le donne dal lavoro di cura e dal lavoro domestico non retribuiti tramite la fornitura di servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale, in linea con l'orientamento affermato nel PNRR volto alla valorizzazione dei servizi e della medicina di prossimità e la promozione della responsabilità condivisa all'interno del nucleo familiare. 2. Garantire la disponibilità di dati e analisi aggiornati per la valorizzazione del lavoro di cura e del lavoro domestico non retribuiti. 3. Incentivare i datori di lavoro che favoriscono forme di lavoro "conciliante" quali tempo flessibile, job sharing, smart working, congedi specifici ecc. 4. Aumentare l'investimento nei Fondi per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del <i>caregiver</i> familiare e diffusione informativa a favore di questi strumenti.

Target 5.5

Obiettivo quantitativo

Target 5.5 - Entro il 2030 dimezzare il gap occupazionale di genere rispetto al 2020

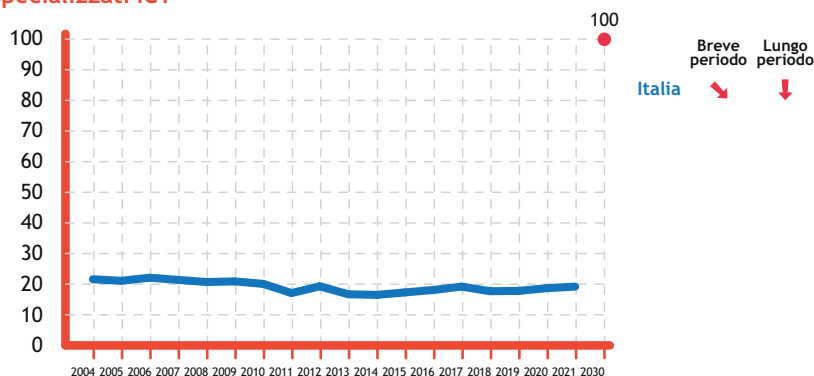


Fonte obiettivo: Pilastro europeo per i diritti sociali | Fonte: Istat | Unità di misura: %

Anche per questo target, a causa della revisione dell'indagine sulle forze di lavoro, i dati sono disponibili solo per gli ultimi quattro anni. In questo periodo la differenza occupazionale di genere resta sostanzialmente invariata, determinando una valutazione negativa del trend. In particolare, è possibile osservare come la pandemia abbia avuto un effetto negativo sull'occupazione femminile: nel 2020 si registra una riduzione del tasso di occupazione femminile maggiore di quello maschile (-1,5 punti percentuali per i maschi rispetto ai -4,3 punti per le femmine). Nel 2021 si ha un recupero maggiore del tasso di occupazione femminile rispetto a quello maschile (+1,7 punti percentuali per le donne rispetto allo +0,6 per gli uomini), che riporta l'indicatore ai livelli osservati nel 2019.

Obiettivo quantitativo

Target 5.5 - Entro il 2030 raggiungere la parità di genere negli occupati specializzati ICT



Fonte obiettivo: Bussola digitale 2030: Decennio digitale europeo | Fonte: Eurostat | Unità di misura: %

Rispetto alla parità di genere degli occupati specializzati in tecnologie di informazione e comunicazione (ICT), l'Italia mostra una situazione sostanzialmente stabile per tutto il periodo analizzato, attestandosi ben al di sotto dell'obiettivo europeo (nel 2021 le donne occupate rappresentano solo il 19,2% del settore). Risulta evidente come tale andamento, se confermato, non consentirà di raggiungere il target europeo.

Temi o politiche	Valutazione sullo stato di attuazione delle politiche per raggiungere gli obiettivi al 2030
Pari opportunità per le donne sul lavoro (con Target 10.3)	<p>Pur avendo un campo di applicazione limitato (le società quotate) e un tempo di vigenza contingentato (sei mandati), la Legge Golfo/Mosca si è dimostrata non solo efficace nel riequilibrio di genere dei CdA (dove le donne erano il 7% contro l'attuale 39%), ma soprattutto ha consentito, a dieci anni dalla sua entrata in vigore, di misurare altri parametri qualitativi e quantitativi, ottenendo la conferma di effetti positivi sia per l'innalzamento delle competenze espresse da tali consessi sia per i risultati di performance ottenuti.</p> <p>La percentuale effettiva di donne nel parlamento italiano, il cui limite inferiore è fissato anche per legge, è del 36,1%. Da segnalare che la percentuale di donne negli organi decisionali italiani (Garante Privacy, Agcom, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Corte Costituzionale, Consiglio Superiore della Magistratura, Consob, tra gli Ambasciatori) che non è regolamentata dalla legge è appena del 19,7%.</p> <p>A proposito di empowerment e rappresentanza, si rileva l'importante passo avanti che si era prospettato con il Disegno di legge sul riequilibrio di genere nelle designazioni e nomine pubbliche (DDL Pinotti n. 1785), approvato in Commissione affari costituzionali del Senato ma decaduto a seguito della fine anticipata della legislatura. Approvata la certificazione di genere e il Tavolo permanente.</p>
Sviluppo imprenditoriale femminile	<p>Attivato il Fondo per l'impresa femminile, con una dotazione finanziaria di 200 milioni di euro di cui 160 da risorse PNRR e 40 stanziati dalla Legge di Bilancio 2021.</p> <p>Da maggio 2022 partite le domande per contributi e agevolazioni.</p>

Temi o politiche	Proposte ASviS
Pari opportunità per le donne sul lavoro (con Target 10.3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Monitorare applicabilità alle PMI della certificazione di genere. 2. Promuovere la contrattazione collettiva per promuovere l'eliminazione della segregazione orizzontale e verticale e la qualità del lavoro. 3. Valorizzare le competenze e sostenere gli oneri di cura per ridurre i differenziali retributivi di genere. 4. Favorire la desegregazione delle competenze maschili e femminili, specie negli ambiti professionali più caratterizzati dal genere.
Sviluppo imprenditoriale femminile	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valutare lo stimolo che il Fondo riuscirà a dare a imprese femminili innovative e orientate alla sostenibilità.

Target 5.6

Temi o politiche	Valutazione sullo stato di attuazione delle politiche per raggiungere gli obiettivi al 2030
Diritti per la salute riproduttiva	Non sono presenti novità nell'ultimo anno.

Temi o politiche	Proposte ASviS
Diritti per la salute riproduttiva	<p>Potenziare e rilanciare i consultori nell'ambito del riordino dei servizi di medicina territoriale, anche in considerazione di quanto previsto nel PNRR.</p> <p>Per altre proposte si veda il Target 3.7</p>

Target 5.b

Temi o politiche	Valutazione sullo stato di attuazione delle politiche per raggiungere gli obiettivi al 2030
<p>Favorire l'accesso delle donne alla formazione nelle materie scientifiche. Riduzione del gap digitale di genere</p>	<p>Il livello di istruzione, nella fascia di età 30-34 anni, delle donne in Italia è nettamente superiore a quello degli uomini: nel 2021 le donne laureate sono il 33,3% e i laureati il 20,4%; il vantaggio femminile, più marcato rispetto alla media Ue, non si traduce però in analogo vantaggio in ambito lavorativo. Tra i laureati in discipline STEM il divario di genere è a sfavore delle donne, nella classe di età 20-29 anni la quota è pari al 1,9% tra gli uomini e solamente al 1,3% tra le donne. Questa situazione ha come conseguenza una limitata partecipazione delle donne anche nei team che si occupano di intelligenza artificiale (solo il 22% delle persone che in Europa si occupano di intelligenza artificiale è rappresentato da donne). L'intelligenza artificiale può ampliare a dismisura gli stereotipi o essere un volano per la parità di genere e per il contrasto di ogni forma di discriminazione: l'attenzione all'eterogeneità della squadra dedicata alla progettazione è dunque un aspetto di grande importanza.</p>

Temi o politiche	Proposte ASviS
<p>Favorire l'accesso delle donne alla formazione nelle materie scientifiche. Riduzione del gap digitale di genere</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rafforzare le azioni per il superamento degli stereotipi per stimolare le ragazze a scegliere percorsi di istruzione STEM fin dalla scuola media, anche attraverso la promozione dell'accesso delle donne alla cultura scientifica. 2. Incentivare percorsi di tirocinio e apprendistato rivolti alle ragazze in ambiti formativi a prevalenza maschile. 3. Favorire la desegregazione dei percorsi formativi dal genere, a favore dell'inserimento dei ragazzi in percorsi formativi a forte connotazione femminile. 4. Promuovere le forme di finanziamento di start up e imprese femminili nel settore digitale con apposite campagne di diffusione e servizi dedicati. 5. Avviare un lavoro sistematico nelle scuole sia prevedendo e monitorando la realizzazione di percorsi educativi per il contrasto degli stereotipi di genere sia formando il personale educante.

Target 5.c

Temi o politiche	Valutazione sullo stato di attuazione delle politiche per raggiungere gli obiettivi al 2030
<p>Pari dignità di genere nel lavoro</p>	<p>L'applicazione del bilancio di genere, quale strumento concreto di valutazione dei budget delle politiche realizzate e da realizzare, è ancora in una fase embrionale e si sta attuando in alcune pubbliche amministrazioni. Questo può certamente diventare un punto di forza in futuro a tutti i livelli del processo di ristrutturazione delle entrate e delle uscite al fine di promuovere l'uguaglianza e le pari opportunità. In tal senso va il recente provvedimento che introduce la "certificazione di genere" (Legge n. 162/2021) per stimolare le imprese, attraverso lo sgravio contributivo e le premialità, a favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.</p>