

# SOSTENIBILITÀ DI GENERE

Barbara Poggio  
Università di Trento

Lo sviluppo sostenibile.  
Pari opportunità per tutt\*

Trento, 9 dicembre 2021



## Di cosa parleremo

- La parità di genere come obiettivo di sostenibilità e sviluppo
- Perché si parla di squilibri di genere
- Perché è importante lavorare per la parità di genere
- Cosa si può fare per promuovere la parità di genere

## La parità di genere tra gli obiettivi dell'agenda 2030

L'agenda 2030 è un piano di azioni approvato nel 2015 dalle Nazioni Unite che definisce gli obiettivi prioritari per lo sviluppo del pianeta in una prospettiva di sostenibilità.

Si articola in 17 obiettivi, 169 target e 240 indicatori.



# 5

## PARITÀ DI GENERE



L'**obiettivo 5** mira a ottenere

- 🌐 la parità di opportunità tra donne e uomini nello **sviluppo economico e sociale**;
- 🌐 l'eliminazione di tutte le **forme di discriminazione e violenza** nei confronti di donne e ragazze
- 🌐 l'**uguaglianza di diritti e di partecipazione** a tutti i livelli

TARGET 5-1



END DISCRIMINATION  
AGAINST WOMEN AND  
GIRLS

TARGET 5-2



END ALL VIOLENCE  
AGAINST AND  
EXPLOITATION OF  
WOMEN AND GIRLS

TARGET 5-3



ELIMINATE FORCED  
MARRIAGES AND  
GENITAL MUTILATION

TARGET 5-4



VALUE UNPAID CARE  
AND PROMOTE SHARED  
DOMESTIC  
RESPONSIBILITIES

TARGET 5-5



ENSURE FULL  
PARTICIPATION IN  
LEADERSHIP AND  
DECISION-MAKING

TARGET 5-6



UNIVERSAL ACCESS TO  
REPRODUCTIVE  
HEALTH AND RIGHTS

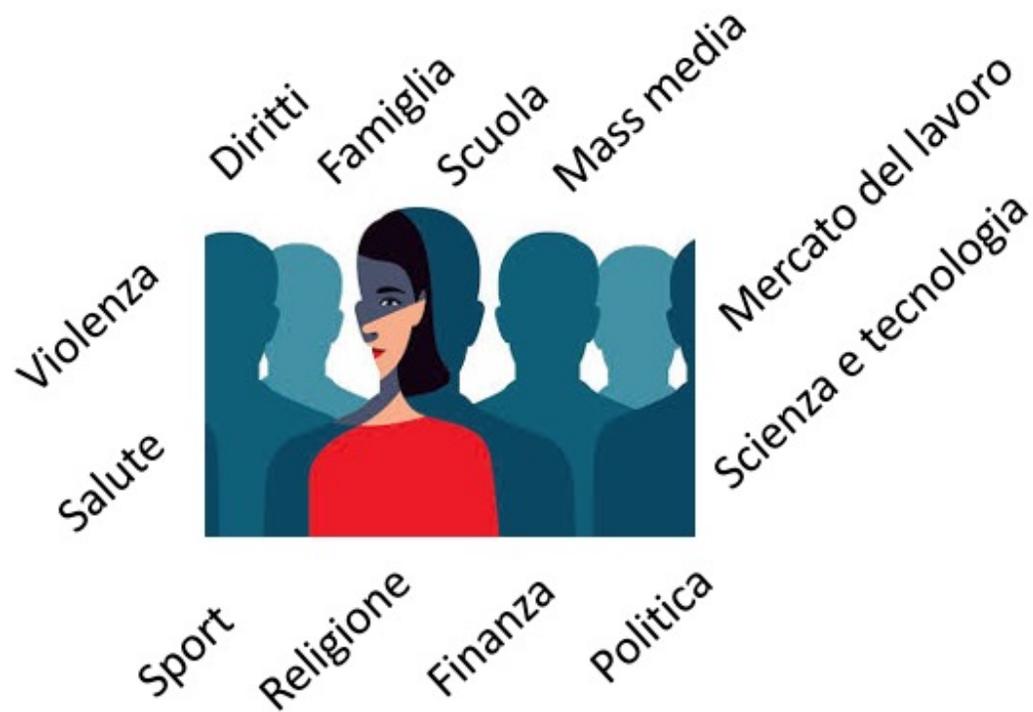
## La parità di genere tra gli obiettivi di Next Generation EU e PNRR

- Tra i **contenuti obbligatori** dei PNRR vi è anche l'indicazione delle modalità attraverso cui le strategie di riforma e investimento identificate contribuiscono alla parità di genere, nonché l'esigenza di promuovere questo obiettivo lungo tutto il processo interessato, quindi anche nella fase di attuazione dei Piani (*Gender Equality Plan*)
- La **promozione della parità di genere** rappresenta una delle tre priorità trasversali del piano di ripresa italiano, accanto alla riduzione delle disparità generazionali e al riequilibrio dei divari territoriali.
- Introduzione di una “**clausola di condizionalità**” che richiede alle imprese aggiudicatrici di appalti effettuati per la realizzazione degli interventi del piano di ripresa di assumere donne e giovani per una quota pari almeno al 30 per cento, salvo eccezioni da motivare adeguatamente
- Introduzione di un **sistema nazionale di certificazione della parità di genere**



UNIVERSITÀ  
DI TRENTO

## Squilibri di genere: perché e dove se ne parla



## Alcuni dati sugli squilibri di genere nel mondo e in EU

🌍 Il **Global Gender Gap Report** (World Economic Forum) stima che ci vorranno circa 136 anni per la parità tra donne e uomini nel mondo (ma 268 per la parità alla partecipazione economica).

🌍 **L'indice di uguaglianza di genere** (GEI- EIGE), che misura il livello di parità su alcuni aspetti principali (lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere, salute, violenza e disuguaglianze intersezionali) in Europa nel 2020 era pari a 68, con forti differenze all'interno (dall'83,9 della Svezia al 52,2 della Grecia – In Italia 63,8). Negli ultimi vent'anni è aumentato di soli 5 punti. Il potere è l'ambito che continua a registrare il punteggio più basso (55). L'indicatore sul tempo l'unico a peggiorare.



## E in Italia?

- Secondo il Global Gender Gap Report l'Italia è al **63esimo** posto su 156 paesi al mondo per la parità di genere.
- Gli ambiti più critici sono quelli delle **opportunità e della partecipazione alla vita economica** (114) e della **disparità di trattamento salariale** (127°)
- In Italia lavora ancora **una donna su due** (a fine 2019 registrato il 50,5%, poi calo)
- Il 27% delle donne **lascia il lavoro per il primo figlio**. Circa il 60% degli abbandoni sono dovuti alla difficoltà di conciliare lavoro e famiglia.
- La percentuale di donne che frequenta corsi STEM è pari a circa il **37%**
- Nel 2020 ci sono stati **112 femminicidi**, di cui la maggior parte per mano di partner o ex partner.

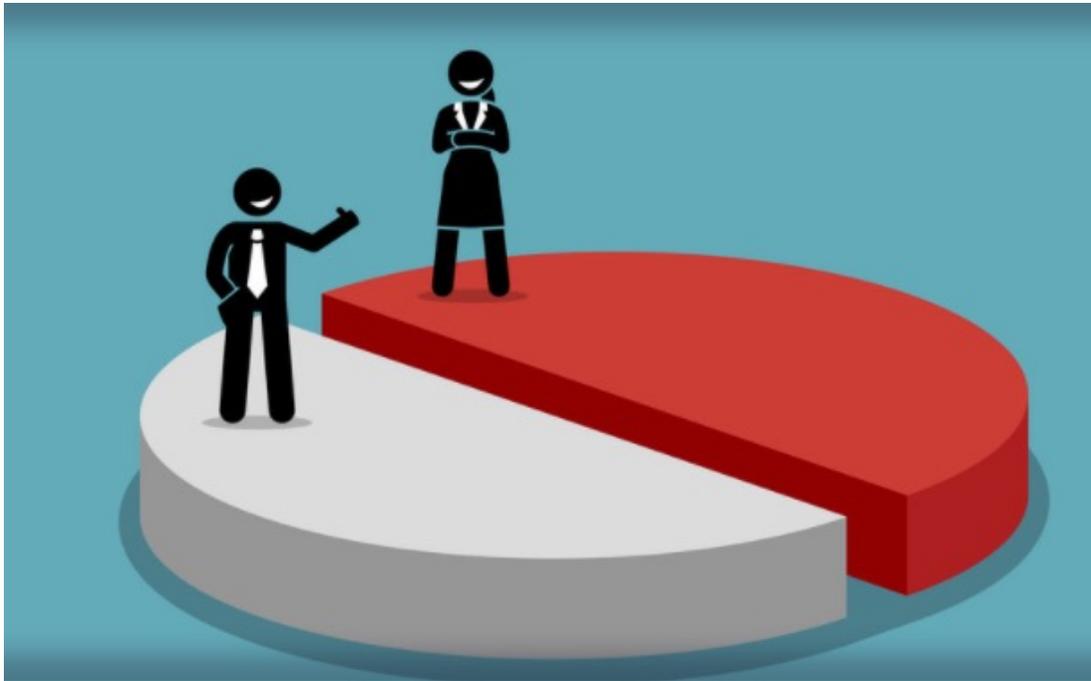
## Implicazioni della pandemia Covid-19

- Maggiore esposizione al contagio delle donne nel *lockdown* (segregazione orizzontale)
- Difficoltà di conciliazione famiglia lavoro
- Implicazioni per occupazione e mercato del lavoro (abbandono, disoccupazione, scoraggiamento)
- Criticità per settori più femminilizzati e con maggiore precarietà
- Aumento violenza domestica
- Esclusione da comitati e iniziative su futuro



UNIVERSITÀ  
DI TRENTO

## Perché lavorare per la parità di genere?



🌈 Sostenibilità

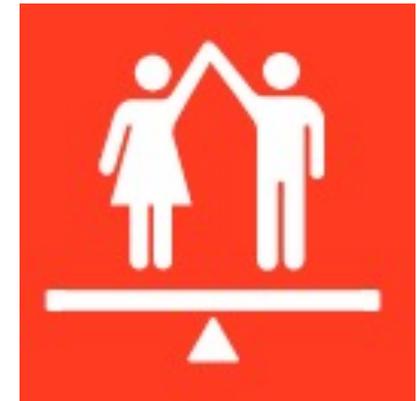
🌈 Equità

🌈 Convenienza

🌈 Partecipazione e innovazione

## Come si lavora per la parità di genere?

- 🌈 Interventi mirati alle donne (*fix the women*)
- 🌈 Interventi strutturali
- 🌈 Interventi per cambiare la cultura





## Intervenire sulla struttura

- 🌈 Prevedere **sanzioni** (es. per molestie, discriminazioni, hate speech..)
- 🌈 Forzare il sistema introducendo **azioni positive** (es. quote)
- 🌈 Introdurre **servizi e benefit** per sostenere la **conciliazione** vita-lavoro
- 🌈 **Premialità e incentivi economici** (per assunzioni, adozioni di politiche..)
- 🌈 Sistemi di **certificazione e monitoraggio** (es. bilanci di genere)
- 🌈 Garantire e facilitare **l'accesso ai servizi**
- 🌈 Promuovere accesso paritario a **risorse, proprietà e servizi finanziari**

## Cambiare la cultura

- 🌈 **Interventi educativi e formativi** per aumentare consapevolezza e capacità critica rispetto a condizionamenti e contrastare gli **stereotipi di genere** (ruoli, tecnologia, violenza..)
- 🌈 Iniziative di **sensibilizzazione** (campagne promozionali, monitoraggio su messaggi mediatici, linee guida linguaggio, eventi pubblici)
- 🌈 Interventi sulle **culture organizzative** (formazione per management, iniziative legate a linguaggio e visibilità pubblica, sviluppare consapevolezza sulle pratiche organizzative, contrastare tradizionale divisione dei ruoli)
- 🌈 Valorizzazione **modelli di ruolo**

## Alcune considerazioni finali

- Gli interventi sulla parità di genere non devono necessariamente avere come unico target le donne
- Gli interventi sulla parità di genere possono essere trasversali ad ambiti di azione diversi (non solo moduli sulle pari opportunità!)
- L'attenzione alla parità di genere può riguardare fasi diverse della progettazione
- Utilità di una prospettiva intersezionale, che consideri l'intreccio tra diverse articolazioni di diseguaglianza e svantaggio