



## GOAL 5 PARITÀ DI GENERE

### *Raggiungere l'uguaglianza di genere, per l'empowerment di tutte le donne e le ragazze*



#### I target

Il Goal 5 si compone di 9 target, i cui ultimi tre ne costituiscono gli strumenti di attuazione:

- 5.1** Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze di 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 fine di prostituzione, lo sfruttamento sessuale e altri tipi di sfruttamento.
- 5.3** Eliminare tutte le pratiche dannose, 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" e la "Piattaforma di Azione di Pechino" ed ai documenti finali delle relative 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 e le ragazze a tutti i livelli.

Con uguaglianza di genere si intende l'uguaglianza tra uomini e donne in merito ad aspetti della vita economica, lavorativa e sociale. Nonostante negli anni il diritto abbia rafforzato la parità e la non discriminazione nei diversi ambiti, a tutt'oggi le donne faticano ad avere realmente gli stessi diritti degli uomini perché diverse sono le condizioni di partenza e le convenzioni sociali. Risulta difficile, ad esempio, per le donne che lavorano avere la stessa retribuzione di un uomo, conciliare famiglia e lavoro, ottenere

posizioni più prestigiose; è difficile per tutte vincere gli stereotipi ed essere rispettate, con pesanti ripercussioni sull'istruzione, l'accesso e la fruizione dei servizi alla salute, la vita civile, il coinvolgimento nei processi decisionali. Per questo, con il Goal 5 l'Agenda 2030 non si limita a voler sradicare la discriminazione e la violenza contro le donne, ma a garantirne la parità nel senso più ampio.

Nel Global Gender Gap elaborato dal World Economic Forum nel 2018, l'Italia si è classificata 70ma su

149 Paesi, una posizione sfavorevole dovuta soprattutto alla bassa presenza di donne nella sfera decisionale politica. Anche limitando il confronto ai soli Paesi europei, l'Italia acquisisce un punteggio nel Gender Equality Index di 62,1 inferiore al 66,2 medio europeo. Anche l'Italia quindi ha posto l'uguaglianza di genere tra i suoi obiettivi dell'Agenda.

### In Europa

La parità tra uomini e donne è uno degli obiettivi dell'Unione europea, sancito sia dal trattato sull'Unione europea, sia dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali. Negli anni, la legislazione, la giurisprudenza e le modifiche dei trattati hanno contribuito a rafforzare questo principio e la sua applicazione all'interno dell'UE. Tra le azioni più recenti intraprese in quest'ambito vi è la *Carta per le donne*, adottata nel 2010 dalla Commissione europea nell'ottica di migliorare la promozione dell'uguaglianza tra donne e uomini in Europa e in tutto il mondo, secondo cinque priorità: indipendenza economica, pari retribuzione per pari lavoro, parità nei processi decisionali, dignità, integrità e fine della violenza sulle donne, parità nelle azioni esterne. Nel 2015 la Commissione ha dato seguito alla Carta con l'*Impegno strategico per la parità di genere 2016-2019*, un programma di monitoraggio, e con il *Piano d'azione sulla parità di genere 2016-2020* finalizzato all'applicazione della Strategia Europa 2020. Nel 2017 la Ue ha firmato la *Convenzione di Istanbul*, il trattato del Consiglio d'Europa del 2011 contro la violenza sulle donne e la violenza domestica; la firma rappresenta il primo passo per l'adesione, il cui atto conclusivo richiede l'approvazione del Parlamento europeo.

### Nella Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile

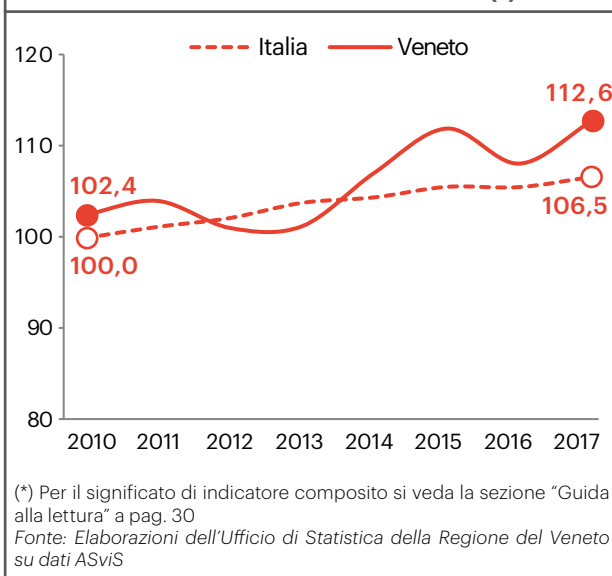
La parità di genere non è solo un diritto umano fondamentale, ma la condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e in pace. Garantire alle donne e alle ragazze parità di accesso all'istruzione, alle cure mediche, a un lavoro dignitoso, così come la rappresentanza nei processi decisionali, politici ed economici, promuoverà economie sostenibili, di cui potranno beneficiare le società e l'umanità intera. Per questo il Goal 5 rientra in più aree della Strategia Nazionale: "Persone", "Prosperità", "Pace" e "Partnership". Tra gli obiettivi che rientrano nell'area "Persona", in particolare, si sottolinea la valorizzazione della cura e del lavoro domestico non retribuito, fornendo servizio pubblico e promozione delle responsabilità condivise all'interno delle famiglie; uguali diritti alle risorse economiche e alla proprietà; pari opportunità di leadership ad ogni

livello decisionale; l'accesso alla salute sessuale e riproduttiva secondo la Piattaforma d'Azione di Pechino; porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze. L'area "Prosperità" annovera la parità di genere tra i requisiti e gli obiettivi educativi e dell'accesso al lavoro e ai servizi finanziari. L'area "Pace" include, tra le altre cose, la promozione di una società non violenta e inclusiva e, in quest'ambito, uno dei compiti è prevenire la violenza su donne e bambini e assicurare adeguata assistenza alle vittime. L'area "Partnership", che fa riferimento alla cooperazione allo sviluppo, vuole promuovere l'uguaglianza di genere, l'empowerment e il ruolo delle donne nello sviluppo, impegnarsi nella lotta alla violenza di genere e alle discriminazioni, migliorare l'accesso e la fruizione dei servizi alla salute e ai sistemi educativi e formativi, nonché l'indipendenza economica e sociale.

### Il percorso

L'indicatore composito<sup>1</sup> del Goal 5 per la nostra regione evidenzia un trend positivo nel tempo ma con un andamento non lineare, dove fasi di miglioramento si alternano a fasi negative. Nonostante qualche incertezza, l'indice si mantiene nel complesso su valori superiori alla media nazionale, con un valore nel 2017 di 112,6 contro 106,5.

**Fig. G5.1 - Agenda 2030: Agenda 2030: indicatore composito del Goal 5 "Parità di genere". Veneto e Italia - Anni 2010:2017 (\*)**



È possibile scomporre le diverse dimensioni che compongono l'indice per individuare dove si annidano le maggiori criticità per potervi indirizzare gli

<sup>1</sup> Per il significato di indicatore composito si veda la sezione "Guida alla lettura" a pag. 30



sforzi. Da parecchi anni ormai le donne si laureano più degli uomini: sono il 37% le 30-34enni laureate a fronte di una percentuale maschile pari al 27%. Ciononostante, le donne incontrano più ostacoli nei percorsi lavorativi: lavorano più di una volta, sia per necessità sia per ambizione personale, riducendo così il divario con gli uomini, tuttavia hanno meno possibilità di far carriera. La quota di donne dirigenti è nettamente inferiore a quella degli uomini e la distanza è in aumento; minore è anche la presenza femminile nell'imprenditoria. Inoltre, il carico delle incombenze familiari è ancora per gran parte sulle spalle delle donne che anche per questo si scontrano con maggiori complessità nella gestione famiglia-lavoro; il tasso di occupazione delle donne

con figli piccoli si mantiene inferiore rispetto al tasso delle donne senza figli, divario che dal 2015 è andato accentuandosi. Il potere politico continua ad essere nelle mani degli uomini, nelle ultime elezioni del 2018 le donne hanno ottenuto il 35,4% dei seggi. Nel consiglio regionale si arriva solo al 21,6%, quota comunque in crescita rispetto alle elezioni precedenti. Disparità di genere si riscontrano anche in termini di salute: nonostante la più lunga sopravvivenza, le donne vivono mediamente in buona salute un minor numero di anni rispetto agli uomini (58,9 vs 60,2). Da ultimo, la violenza sulle donne continua ad essere un fenomeno grave e diffuso; in Veneto, così come in Italia, il 31,7% delle donne tra i 16 e i 70 anni ha subito violenza fisica o sessuale.

**Tab. G5.1 - Agenda 2030 - Goal 5 "Parità di genere": alcuni indicatori. Veneto e Italia - Anno 2018**

	2018		Veneto	
	Veneto	Italia	Variazione media-annua dal 2010 (*)	Variazione ultimo anno rispetto anno precedente
Rapporto tra il tasso di occupazione delle donne e degli uomini	0,78	0,73		
Rapporto tra la percentuale di dirigenti femmine e la percentuale di dirigenti maschi	0,40	0,52		
Rapporto donne su uomini titolari di imprese individuali (a)	0,40	0,36		
Percentuale di tempo dedicato al lavoro non retribuito, domestico e di cura (b)	13,4	13,5		n.d.
Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli	76,9	73,8		
Percentuale di donne elette nei consigli regionali	21,6	20,3		
Rapporto della speranza di vita in buona salute alla nascita delle donne e degli uomini (a)	0,98	0,97		
Percentuale di donne che hanno subito violenza domestica negli ultimi 12 mesi (b)	4,4	4,9		n.d.
Percentuale di donne che hanno subito violenza sessuale da partner o ex negli ultimi 12 mesi (b)	7,1	8,2		n.d.

(a) Ultimo anno 2017; (b) Ultimo anno 2014, dati 2013 non disponibili

■ In netto miglioramento    
 ■ In lieve miglioramento    
 ■ Stabile    
 ■ In lieve peggioramento    
 ■ In netto peggioramento

(\*) Si veda la sezione "Guida alla lettura" a pag. 30  
 Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

## In particolare

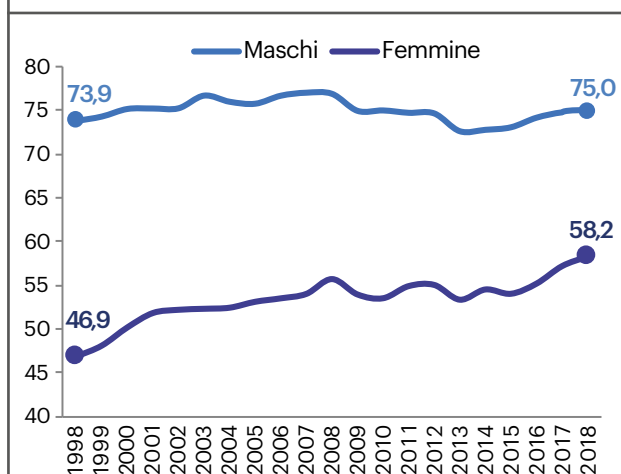
### Parità di genere nel lavoro

In Veneto, la differenza fra il tasso di occupazione maschile e femminile si è progressivamente ridotta negli ultimi vent'anni: se nel 1998 il tasso di occupazione degli uomini superava quello delle donne di 27 punti percentuali, nel 2008 questo gap è sceso a 21 punti e a 17 nel 2018. Inoltre, gli uomini hanno risentito maggiormente della crisi economica dell'ultimo decennio, tanto che in soli cinque anni, dal 2008 al 2013 l'occupazione è scesa di quattro punti percentuali. Per le donne si è registrato un trend ben diver-

so: il calo occupazionale è stato meno evidente e soprattutto dal 2015 il tasso è cresciuto a ritmi sostenuti. Nel 2018 le donne hanno recuperato il gap dovuto alla crisi assestandosi su livelli ancora maggiori. La crisi non ha dunque fermato l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Al contrario, si può osservare una relazione fra tasso di disoccupazione e lavoro femminile: al crescere della disoccupazione diminuisce la distanza tra il tasso di occupazione delle donne con almeno un figlio in età prescolare e quello delle donne senza figli. Le donne, quindi, nel momento del bisogno, come potrebbe essere la perdita del lavoro del compagno, sono

pronte a mettersi in gioco per la propria famiglia. Nonostante la maggior partecipazione femminile al mercato del lavoro sia un fenomeno che prosegue ormai da molti anni, stimolato anche dall'aumento dei titoli di studio, non possiamo ritenerci del tutto soddisfatti: in Europa le donne lavorano di più, con un tasso di occupazione del 63,3%, rispetto al 58,2% del Veneto e del 49,5% dell'Italia.

**Fig. G5.2 - Tasso di occupazione (\*) per sesso. Veneto - Anni 1998:2018**



(\*) Tasso di occupazione = (Occupati 15-64 anni / Popolazione 15-64 anni)x100

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

Fra le province venete, nel 2018 il tasso di occupazione femminile varia dal 64,6% della provincia di Belluno, al 55,9% di Venezia. Le differenze di genere più evidenti si osservano in provincia di Vicenza, dove il gap fra il tasso di occupazione maschile e femminile è di quasi 20 punti percentuali, e in provincia di Treviso, con 18 punti di scarto.

**Tab. G5.2 - Tasso di occupazione (\*) per provincia e sesso. Veneto - Anno 2018**

	Maschi	Femmine	Totale
Verona	73,6	59,7	66,6
Vicenza	77,1	57,3	67,3
Belluno	76,2	64,6	70,4
Treviso	75,8	57,4	66,7
Venezia	73,1	55,9	64,4
Padova	76,2	59,3	67,8
Rovigo	70,6	58,1	64,4
<b>Veneto</b>	<b>75,0</b>	<b>58,2</b>	<b>66,6</b>

(\*) Tasso di occupazione = (Occupati 15-64 anni / Popolazione 15-64 anni)x100

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

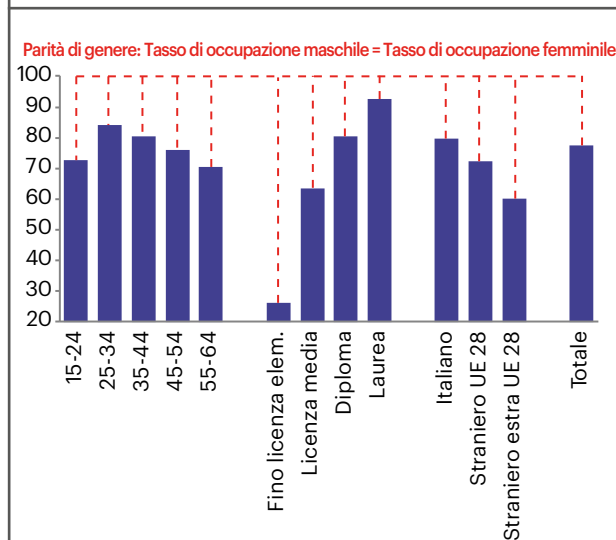
### Diversa è la parità di genere per caratteristiche sociali e demografiche

Analizzando ulteriormente le differenze di genere nei livelli occupazionali, si osserva che queste variano a seconda delle caratteristiche sociali e demografiche della popolazione. A livello generale, in Veneto nel 2018 si può calcolare che il tasso di occupazione femminile è il 78% di quello maschile, dove chiaramente il 100% rappresenterebbe una piena parità di genere: più questo rapporto si allontana dal 100% più c'è disparità.

Per quanto riguarda l'età degli occupati, il rapporto fra i tassi di occupazione è massimo nella classe fra i 25 e i 34 anni dove raggiunge l'84%. I valori minimi si raggiungono nella classe più giovane e in quella più anziana. Fra i 15-24enni la minor presenza femminile nel mercato del lavoro è dovuta al fatto che le donne raggiungono titoli di studio più elevati degli uomini e in questa classe d'età stanno ancora ultimando i percorsi universitari. Fra i 55-64enni l'effetto generazione si mescola a quello previdenziale: in questa fascia d'età meno donne nel corso della loro vita hanno lavorato e quelle che hanno lavorato vanno in pensione prima degli uomini.

Le differenze si fanno più evidenti se si analizzano i titoli di studio. Fra i laureati, uomini e donne hanno livelli occupazionali simili: i primi lavorano nell'87% dei casi, le seconde nell'81%, il rapporto fra i due tassi è del 93%. Al diminuire del livello educativo

**Fig. G5.3 - Rapporto fra il tasso di occupazione femminile e il tasso di occupazione maschile per età, titolo di studio e cittadinanza (\*). Veneto - Anno 2018**



(\*) Le linee verticali indicano la distanza con la parità di genere  
Tasso di occupazione = (Occupati 15-64 anni / Popolazione 15-64 anni)x100

Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat



raggiunto, il gap occupazionale aumenta in modo significativo: il tasso di occupazione femminile è l'80% di quello maschile fra i diplomati, il 64% fra chi ha raggiunto la terza media e il 26% fra chi ha un titolo ancora più basso.

Infine, i divari di genere sono più marcati fra i cittadini non italiani: fra gli stranieri appartenenti all'Unione europea il rapporto fra i tassi di occupazione è pari al 72%, valore che scende al 60% fra gli stranieri extra UE28.

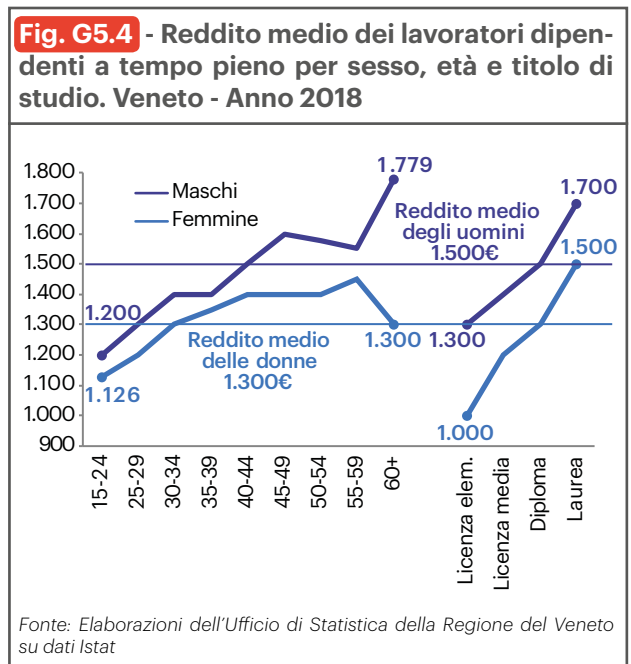
**Le donne fanno meno carriera...**

Nonostante questa maggiore emancipazione femminile, la parità di genere all'interno del mercato del lavoro sembra ancora lontana: le posizioni apicali (dirigenti, quadri, ma anche imprenditori) sono ricoperte soprattutto da uomini, così come le libere professioni sembrano essere prerogative maschili (ogni 100 uomini dirigenti, ci sono solo 37 donne e ogni 100 liberi professionisti uomini, 49 donne). Le donne svolgono maggiormente lavori impiegatizi e rivestono un ruolo importante come coadiuvanti nelle aziende familiari.

**... e meno i soldi in busta paga**

Queste differenze si riflettono in parte sul reddito: considerando solamente gli occupati dipendenti a tempo pieno per non distorcere la stima dal maggior ricorso della donna ai lavori part time, un uomo in Veneto nel 2018 guadagna 200 euro al mese in più della donna. Inoltre, il differenziale retributivo è presente anche a parità di livello: un dirigente uomo in Veneto guadagna circa 500 euro di più di una dirigente donna, un quadro oltre 550 euro in più rispetto alla collega e un impiegato 200 euro.

La differenza salariale, poi, si amplifica con l'aumen-

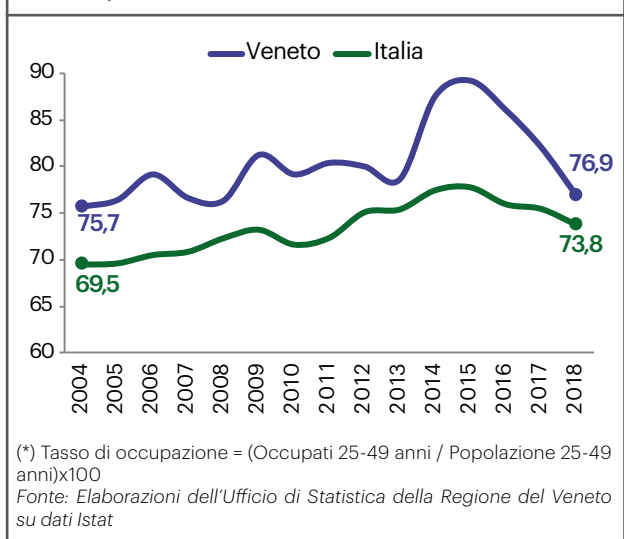


tare dell'età, a testimonianza di quanto sia più difficile per una donna seguire la stessa carriera professionale degli uomini e raggiungere gli stessi risultati. Fra i 15 e 24enni, il guadagno è intorno ai 1.200 euro per gli uomini e di 1.126 euro per le donne, mentre dopo i 40 anni il gap aumenta in modo significativo. Ma gli scarti più evidenti si registrano osservando i titoli di studio: una donna laureata guadagna mediamente 1.500 euro al mese, ossia 200 euro in meno degli uomini con lo stesso titolo di studio.

**Conciliazione vita-lavoro, ancora una questione femminile**

Nel nostro Paese la conciliazione tra vita professionale, vita privata e vita familiare è concepita ancora come una questione che essenzialmente riguarda le donne, non il sistema famiglia-lavoro complessivo. In particolare, avere figli in giovane età costituisce ancora un ostacolo per le chances di realizzazione delle donne: si pensi che nel 2018, in Italia, il 77% delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali del contratto di lavoro hanno riguardato le lavoratrici madri. In Veneto, per 100 giovani donne occupate senza figli, ce ne sono solo 77 con figli piccoli (73,8 in Italia); un dato instabile nel tempo ma che negli ultimi anni ha visto un peggioramento.

**Fig. G5.5 - Rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni (\*) con almeno un figlio in età prescolare e delle donne senza figli. Veneto, Nord e Italia - Anni 2004:2018**



Senza dimenticare il ruolo che rivestono la scarsa disponibilità di servizi per l'infanzia e di assistenza ad anziani e disabili e la rigidità del mercato del lavoro, la difficoltà a conciliare i tempi della vita è conseguenza principalmente di fattori culturali, come i ruoli tradizionali che esentano i partner e i figli maschi dalle faccende domestiche. Nelle coppie dove entrambi i partner sono occupati, il lavoro familia-

re prende agli uomini mediamente 2 ore al giorno, mentre alle donne 4 ore e mezza; in presenza di figli

poi, il rapporto è ancor più squilibrato.

**Tab. G5.3 - Tempo medio (\*) dedicato ad alcune attività dalle persone in coppia con entrambi i partners occupati, per presenza di figli e sesso. Veneto - Anno 2013**

	Coppia senza figli		Coppia con figli		Totale	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Lavoro retribuito	6,07	4,24	6,11	4,26	6,10	4,25
Lavoro familiare:	1,38	3,40	2,04	4,49	1,58	4,34
- lavoro domestico	1,22	3,21	1,14	3,14	1,16	3,16
- cura di familiari conviventi	0,01	0,00	0,33	1,08	0,26	0,53
Tempo libero	3,49	3,31	3,29	2,44	3,33	2,54

(\*) durata media generica in hh,mm

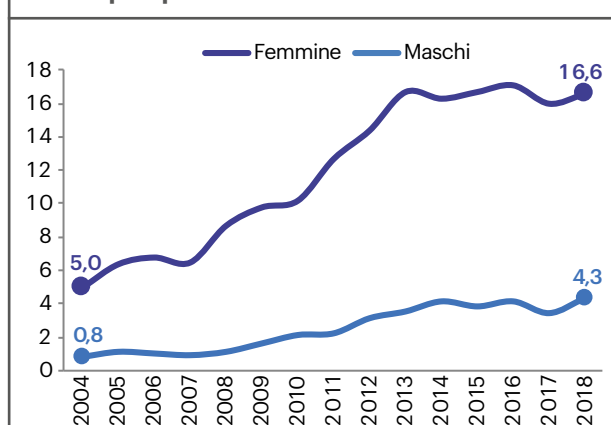
Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione Veneto su dati Istat

Spesso per questo le donne ricorrono al part-time: nel 2018 in Veneto sono il 34,4% delle occupate, contro il 6,6% degli uomini (rispettivamente il 32,4% e l'8,5% in Italia e il 30,8% e l'8% in Europa). Per il 16,6% delle occupate, il part-time non rappresenta una vera e propria scelta visto che vorrebbero lavorare a tempo pieno (così per il 4,3% gli uomini); in Italia le percentuali sono rispettivamente del 19,5% e del 6,4%, mentre nell'Ue28 del 6,7% e dell'1,9%.

### La violenza sulle donne

Un ulteriore ostacolo alla parità è la violenza sulle donne, che continua ad essere un fenomeno grave e diffuso. In Veneto il 31,7% delle donne tra i 16 e i 70 anni ha subito violenza fisica o sessuale, in linea col dato italiano: il 19,1% violenza fisica (schiacci, spintoni, strattoni, colpi,...), il 22,6% violenza sessuale (molestie, rapporti indesiderati, stupri) e il 5,4% stupro o tentato stupro, la forma più grave di violenza sessuale. Negli ultimi 12 mesi ha subito violenza il 3,9% delle donne (4,5% in Italia).

**Fig. G5.6 - Quota di part time involontario su totale occupati per sesso. Veneto - Anni 2004:2018**



Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

**Tab. G5.4 - Percentuale di donne che hanno subito violenza fisica o sessuale nel corso della vita. Veneto e Italia - Anni 2006 e 2014**

	2006		2014	
	Veneto	Italia	Veneto	Italia
violenza fisica o sessuale	34,3	31,9	31,7	31,5
violenza fisica	19,6	18,8	19,1	20,2
violenza sessuale	26,0	23,7	22,6	21,0
stupro o tentato stupro	5,7	4,8	5,4	5,4

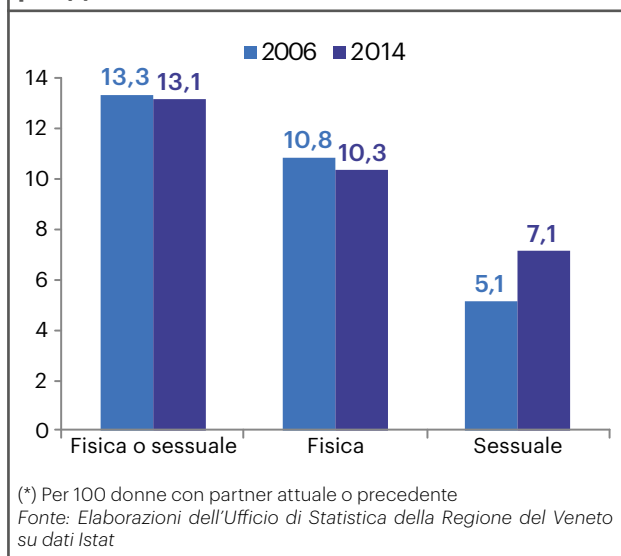
Fonte: Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

Il 25% delle donne è stata vittima nell'arco della vita di un uomo diverso dal partner, mentre il 13,1% delle donne che avuto almeno una relazione di coppia ha subito violenza dal partner o ex. Le forme più gravi di violenza sono esercitate da partner, parenti o ami-

ci; in particolare, per il 62,7% dei casi gli stupri sono commessi da partner. Nel tempo infatti, mentre cala la violenza fuori la coppia, aumenta quella dentro la coppia, in particolare la violenza sessuale.



**Fig. G5.7 - Percentuale di donne che hanno subito violenza fisica o sessuale dentro la coppia (\*). Veneto - Anni 2006 e 2014**



Ciò può essere dovuto a una maggiore consapevolezza delle donne nel riconoscerne la gravità e riuscire a parlarne; in Italia le donne oggi denunciano di più rispetto al 2006 (l'11,8% contro il 6,7%), ne parlano di più, sempre meno considerano l'episodio di violenza solo come qualcosa che è accaduto (il 20% contro il 35,2%), e si rivolgono di più ai centri o servizi antiviolenza (4,9% contro il 2,4%). In Veneto nel 2018 sono 2.975 le donne seguite dai centri antiviolenza, 53 le donne accolte nelle case rifugio con 68 figli.