



**REGIONE
PUGLIA**

AZIONI E IMPEGNI DELLA REGIONE PUGLIA PER L'EQUITA' DI GENERE

On. Titti De Simone




Consigliera del Presidente con delega all'attuazione del
programma di governo regionale

Dati per contare.

Statistiche e indicatori di genere per un PNRR equo.

Bologna, 30 novembre 2021

L'EQUITA' DI GENERE: UNA QUESTIONE APERTA.....

-  La disuguaglianza di genere aggrava e acuisce la disuguaglianza tra Nord e Sud del Paese, ma anche tra gruppi sociali e tra generazioni all'interno delle comunità.
-  Ridurre i divari di genere nel lavoro e nella partecipazione alla vita economica, politica e sociale è uno dei fattori **essenziali** di sviluppo della Puglia e del Mezzogiorno (PNRR).
-  Gli effetti della pandemia hanno accentuato disuguaglianze di genere preesistenti colpendo donne con occupazioni precarie, temporanee e lavoratrici autonome, generando nuove forme di discriminazione in particolare riguardo alla cura.

GLI IMPEGNI DELLA REGIONE

- Investire sulle politiche di conciliazione vita-lavoro di donne e uomini
- Promuovere la qualità e pervasività della rete dei servizi alle persone fragili
- Investire sulle Politiche del lavoro e della formazione professionale nei settori produttivi in crescita e in quelli dove vi è una maggiore domanda di nuovi profili professionali e di nuove competenze
- Incentivare la responsabilità sociale del mondo produttivo con un patto tra lavoro, imprese, università e agenzie formative
- Promuovere un **mainstreaming di genere**, per comprendere le cause delle disparità tra donne e uomini nella società e identificare le strategie più adatte a combatterle e a ridurre il *gender gap*.



LE AZIONI DELLA REGIONE PUGLIA



- 1. L'Agenda di Genere**
- 2. La Medicina di Genere**
- 3. Le azioni trasversali (VIG- GRPP- INDEX REGIONALE)**
- 4. Le azioni organizzative**
- 5. Le azioni legislative**

LE AZIONI DELLA REGIONE/1

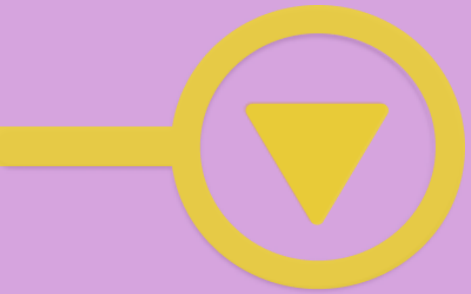
L'AGENDA DI GENERE

(DGR n. 1466 15 settembre 2021)

Documento di programmazione strategica integrato, per il conseguimento delle finalità di: migliorare la qualità della vita delle donne e degli uomini, creare pari opportunità di accesso al lavoro e ai più elevati livelli di istruzione e formazione, contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere e prevenire e contrastare la violenza maschile contro le donne.



REGIONE
PUGLIA



Il percorso dell'Agenda



REGIONE
PUGLIA



Marzo 2021: costituzione del gruppo di lavoro per l'Agenda di Genere, composto da dirigenti e funzionari di tutti i Dipartimenti regionali, per il presidio di tutte le aree di policy

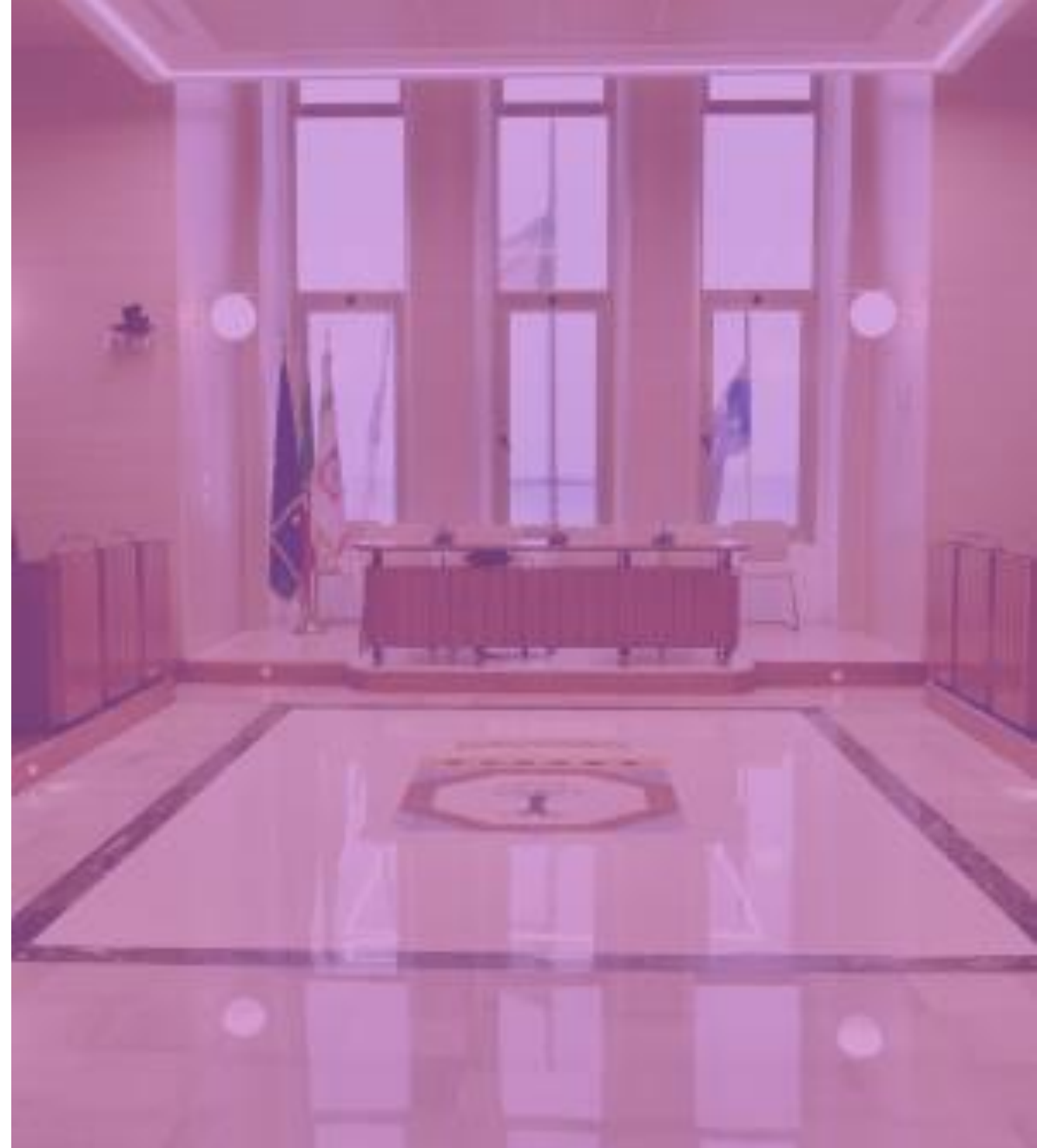
Maggio 2021: consultazione del Partenariato Socioeconomico che affianca la Regione Puglia per la programmazione strategia a valere sui Fondi UE e consultazione degli organismi di parità nelle principali istituzioni pubbliche

Maggio-luglio 2021: attivazione del processo partecipativo, per il coinvolgimento di associazioni impegnate per la parità di genere, loro reti, gruppi informali di cittadini interessati ad offrire contributi di analisi e di proposte

Luglio-settembre 2021: elaborazione della proposta finale dell'Agenda di Genere per l'approvazione da parte della Giunta Regionale

LA STRUTTURA DELL'AGENDA DI GENERE

- 6 aree prioritarie di policy
connesse a obiettivi strategici e operativi
- 60 schede di intervento
con obiettivi specifici, azioni, indicatori target e coperture finanziarie
- Azioni positive e trasversali
per sostenere la rimozione degli stereotipi di genere e il rafforzamento amministrativo nella costruzione e nell'attuazione delle politiche di intervento *gender oriented*
- Conessioni esplicite con l'Agenda ONU
2030
sullo Sviluppo Sostenibile (GOAL 5), con la Next Generation EU e il PNRR, con il PoR Puglia 2021-27 per i fondi UE ordinari



LE MACRO AREE DI POLICY

1. **Qualità della vita delle donne e degli uomini**
2. **Empowerment femminile nei settori di istruzione, formazione e lavoro**
3. **Competitività, sostenibilità e innovazione**
4. **Per un lavoro di qualità**
5. **Contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere**
6. **Azioni trasversali per la rimozione degli stereotipi di genere e il miglioramento dell'azione amministrativa**



REGIONE
PUGLIA

LE AZIONI DELLA REGIONE/2

LA MEDICINA DI GENERE

(DGR n. 1445 15 settembre 2021)

Costruzione di una **rete regionale per la medicina di genere** che riguarda l'assistenza ospedaliera e territoriale, l'assistenza farmaceutica, la formazione del personale, le azioni di prevenzione e la ricerca.



LE AZIONI DELLA REGIONE/3



LE AZIONI TRASVERSALI

- Le linee guida regionali per la **VIG-** Valutazione impatto di genere (DGR n. 720 del 3 maggio 2021)
- Gli indirizzi operativi per favorire l'uguaglianza di genere attraverso gli appalti pubblici (**Gender Responsive Public Procurement-** DGR n.1285 del 28 luglio 2021)
- Convenzione Ipres (Istituto Pugliese Ricerche Sociali) per la costruzione di un **Index Regionale** sulla base dell'Index EIGE
- Convenzione Università per la Formazione Mainstreaming nella PA

LE AZIONI DELLA REGIONE/4

LE AZIONI ORGANIZZATIVE

DPGR n. 263 del 10 agosto 2021

Istituzione della **Sezione per l'attuazione delle Politiche di Genere** presso la Presidenza della Giunta Regionale.



LE AZIONI DELLA REGIONE/5

LE AZIONI LEGISLATIVE

Legge Regionale

6 Ottobre 2021, N. 35

“Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i generi, il sostegno dell’occupazione e dell’imprenditoria femminile”



DALLE AREE DI POLICY AGLI OBIETTIVI OPERATIVI



Area 1. Qualità della vita delle donne e degli uomini



Obiettivi operativi

- Migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne
- Migliorare il sistema di welfare a livello territoriale
- Sostenere e qualificare il lavoro di cura
- Promuovere la medicina di genere
- Rafforzare l'offerta didattica ed educativa per il contrasto delle povertà educative
- Creare e potenziare reti in grado di rispondere ai bisogni delle persone e di offrire servizi alle famiglie con speciale riguardo ai servizi di prossimità
- Potenziare e sostenere i servizi, i piani degli orari e dei tempi delle città
- Favorire l'innovazione e il trasferimento di conoscenze in tema di servizi di prossimità

Alcuni esempi di azioni concrete

- Realizzare i nuovi poli per l'infanzia per bambini 0-6 anni e ridisegnare i percorsi di accesso e mobilità lenta e sicura nelle città
- Realizzare più asili nido pubblici e privati per la prima infanzia, per arrivare a **33 posti nido ogni 100 bambini**
- Buoni servizio e voucher per sostenere le famiglie nell'accesso ai servizi e per il pagamento di assistenti d'infanzia e *care giver*
- **ReD Women** per contrastare il rischio di povertà di donne sole con figli o vittime di maltrattamenti
- *Gender Cohousing* e condomini sociali per nuovi modelli di accoglienza abitativa e contrasto alle marginalità sociali
- Hub urbani per il *coworking* e servizi innovativi per la conciliazione per genitori lavoratori e bambini

Area 2. Istruzione, formazione e lavoro



Obiettivi operativi

- Aumentare l'occupazione femminile
- Sostenere azioni volte all'emersione dal lavoro sommerso
- Sostenere e promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro nei settori produttivi ad alta concentrazione femminile e nei settori innovativi ed emergenti
- Promuovere l'adeguamento del sistema formativo per la parità di genere nell'accesso e nella partecipazione alle attività formative
- Integrare i sistemi dell'istruzione, della formazione e della ricerca.

Alcuni esempi di azioni concrete

- Ø Women Network World per orientare nelle scelte di formazione e di inserimento lavorativo
- Ø Sostenere l'orientamento delle ragazze e giovani donne verso gli indirizzi e le discipline di area STEM nei percorsi scolastici, formativi, universitari
- Ø STEAM-lab per attivare laboratori per l'innovazione e la creatività
- Ø KIT apprendimento – Istruzioni per l'uso, al fine di contrastare gli stereotipi di genere nei luoghi dell'istruzione e della formazione

Area 3. Competitività, sostenibilità e innovazione



Obiettivi operativi

- Promuovere la partecipazione delle donne alla creazione di attività economiche
- Favorire l'accesso delle donne agli strumenti di incentivazione e sostegno per la creazione di impresa
- Sensibilizzare il mondo del credito alla definizione di programmi orientati al genere nell'ambito del credito alle imprese
- Sostenere interventi volti alla costruzione di infrastrutture di supporto (assistenza e tutoraggio) alle imprese femminili
- Orientare l'imprenditorialità e il lavoro autonomo femminile verso ambiti produttivi in espansione e/o a carattere innovativo e a impatto sociale, ivi incluso il settore dell'economia della cura

Alcuni esempi di azioni concrete

- Promuovere un turismo di qualità per il target delle famiglie con figli
- Missione regionale Gender Equality per progetti open-innovation di ricerca innovazione e sviluppo
- Favorire il ricorso al GRPP per l'approvvigionamento di beni e servizi
- Sostegno alle imprese femminili e al lavoro autonomo (NIDI Donna, Women Economics, TecnoNidi Donna)
- Strumenti di finanza innovativa e microcredito per il sostegno delle microimprese femminili
- Contrasto al lavoro femminile sommerso e irregolare nei settori più sensibili, quali l'agricoltura, il turismo e la ristorazione, il lavoro di cura
- Creatività per l'innovazione delle PMI artigiane femminili e l'empowerment di maestre artigiane e artigianato artistico

Area 4. Per un lavoro di qualità



Obiettivi operativi

- Promuovere azioni di sostegno a favore di donne occupate con modalità contrattuali atipiche e/o discontinue
- Promuovere azioni positive per ridurre il *gender pay-gap*
- Promuovere interventi volti alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare nel contesto territoriale di riferimento e nei contesti produttivi (welfare aziendale)
- Promuovere la partecipazione delle donne nei ruoli decisionali
- Promuovere forme di incentivazione e/o criteri preferenziali nell'attribuzione di incentivi alle aziende che adottino un'organizzazione del lavoro *gender oriented*
- Migliorare le condizioni di lavoro e l'accesso a servizi per la conciliazione delle donne con lavoro autonomo
- Promuovere azioni di sostegno previdenziale e la transizione verso un lavoro stabile
- Promuovere un'offerta di servizi diversificati rivolti a minori e anziani e contrastare il lavoro irregolare o sommerso nell'economia della cura

Alcuni esempi di azioni concrete

- Misure per la flessibilità e la conciliazione di libere professioniste e lavoratrici autonome
- Contrasto al lavoro femminile sommerso e irregolare nei settori più sensibili, quali l'agricoltura, il turismo e la ristorazione, il lavoro di cura
- Potenziamento degli strumenti di welfare aziendale per il miglioramento del clima organizzativo e per la redistribuzione dei carichi di cura
- Riqualficazione e aggiornamento donne lavoratrici con contratti atipici

Area 5. Contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere



Obiettivi operativi

- Contrastare la violenza e le discriminazioni motivate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere
- Sostenere le reti antiviolenza e qualificare i servizi dei Centri antiviolenza e delle case rifugio
- Sostenere i percorsi di fuoriuscita dalla violenza e di *empowerment* delle donne
- Favorire l'accoglienza e l'inclusione delle persone LGBTI
- Contrastare l'instabilità finanziaria dell'età adulta delle donne a causa delle scelte fatte nel corso della vita e legate alla cura della famiglia (figli, genitori anziani, disabilità)
- Promuovere l'autonomia abitativa e il contrasto all'isolamento
- Sostenere le donne fuoriuscite dal mercato del lavoro a rientrarvi con percorsi ad hoc

Alcuni esempi di azioni concrete

- Campagne di comunicazione per contrastare il bullismo e la violenza di genere
- Potenziamento dei percorsi di accesso al Pronto Soccorso per le donne vittime di violenza
- Rafforzamento della rete dei servizi Antiviolenza e Case rifugio
- Sperimentazione dei Centri Arcobaleno
- Azioni per l'*empowerment* e l'autonomia delle donne vittime di violenza

Area 6. Azioni trasversali per la rimozione degli stereotipi di genere e il miglioramento dell'azione amministrativa



Obiettivi operativi

- Qualificare l'azione pubblica in termini di programmazione, di misurazione dei risultati e di valutazione degli impatti in ottica di genere (implementazione di VIG, Bilancio di Genere e Gender Index)
- Sensibilizzare l'opinione pubblica con iniziative culturali e di comunicazione
- Incidere sulla destrutturazione degli stereotipi attraverso il monitoraggio costante della comunicazione, pubblicità, informazione e iniziative di cambiamento culturale (Osservatorio sulla Comunicazione di Genere, Rete delle 100 esperte, ...)
- Migliorare la dotazione strutturale del sistema dei trasporti e, più in generale, la qualità della progettazione degli spazi urbani in ottica di genere.

Alcuni esempi di azioni concrete

- Implementazione di strumenti innovativi: VIG, Bilancio di Genere, GRPP, Gender Index
- Produzioni culturali e creative per la sensibilizzazione diffusa sulla non discriminazione di genere
- Formazione dei dirigenti e funzionari pubblici sulla strategia regionale per la parità di genere e il gender impact delle politiche pubbliche
- Iniziative sperimentali per la qualità degli spazi urbani e la progettazione di tempi e spazi, infrastrutture e servizi in ottica di genere
- Sperimentazione della figura del *Gender City Manager*
- Rete delle Esperte regionali per applicare concretamente il principio "No women No panel"
- Osservatorio sulla comunicazione di genere

openPNRR

piattaforma civica e indipendente

| le prime tappe

- 25 aprile - governo Draghi presenta il pnrr in parlamento
- 30 aprile - governo Draghi trasmette il pnrr alla commissione ([versione diversa](#))
- 22 giugno - commissione ue valuta positivamente il pnrr
- 13 luglio - consiglio ue approvazione finale
- 13 agosto - commissione ue eroga la 1° tranche di 24,9 mld (13%)
- 31 dicembre - 1° rendicontazione



| dati pubblicati

- 23 settembre - cdm relazione attuazione (8 riforme su 27, 5 investimenti su 25)
- ottobre - 1° pubblicazione open data portale italiadomani
- novembre - 2° pubblicazione open data portale italiadomani



Trasparenza

Perché i dati pubblicati dal governo sul Pnrr non vanno bene

Sul sito italiadomani.gov.it sono stati pubblicati 2 file non coerenti tra loro e sprovvisti di metadati. Questo ci porta a pensare che le informazioni messe a disposizione dei cittadini non siano le stesse su cui sta lavorando il governo.

Lunedì 25 Ottobre 2021 | POTERE POLITICO



Perché gli open data del governo sul Pnrr non hanno dignità di pubblicazione

A ottobre avevamo evidenziato alcune criticità sui dati pubblicati dal governo sul Pnrr. Oggi registriamo addirittura un ulteriore passo indietro. Per questo chiediamo che venga sospesa la pubblicazione della sezione open data del portale "Italia domani".

Giovedì 18 Novembre 2021 | POTERE POLITICO



| cosa è mancato

il parlamento

in linea con quanto avviene anche in altri paesi europei

il dibattito pubblico

solo consultazioni delle parte sociali nessuna reale discussione nel merito

gli obblighi di trasparenza espliciti

non sappiamo SE QUANDO COME i dati saranno pubblicati



| perché una **piattaforma sul pnrr?**

un sistema informativo indipendente che raccoglie e mette a disposizione informazioni ufficiali e civiche

- a che punto è il piano? > cruscotto generale
- quali misure sono indietro?
- quali sono le amministrazioni responsabili? > censimento soggetti
- quali territori beneficiano degli investimenti? quali meno? che tipo di interventi? > mappe
- quali aziende si aggiudicano gli appalti e dove? > censimento soggetti appalti
- cosa accade nella mia città, regione? > mappe - avvisi
- cosa è previsto per i temi che mi interessano? > mappe - avvisi
-



| la **piattaforma**

monitoraggio collaborativo e valutazione distribuiti

- valutazione e monitoraggio civico: offrire osservazioni indipendenti su quello che si fa come lo si fa e perché
- raccolta dei dati da fonti civiche
- affiancamento-confronto dati ufficiali dati civici
- due movimenti: dall'alto (generale) e dal basso (territori)
- distribuzione dei dati in formato aperto
- pubblicazione di analisi e articoli (data journalism) - canale openpolis





Pnrr - piano nazionale di ripresa e resilienza

Monitoriamo l'approvazione e l'attuazione delle riforme. Controlliamo la corretta allocazione delle risorse e lo stato di avanzamento delle opere pubbliche.

VISUALIZZA

- Articoli** (18)
- Numeri** (29)
- Parole** (5)
- Rassegna stampa** (17)
- Eventi** (4)



| open**PNRR**

progetto di
fondazione openpolis
Gran Sasso Science Institute (GSSI)

cofinanziamento
Open Society Foundations



Giornata Nazionale di approfondimento sul
monitoraggio degli indicatori nell'ottica di genere

30 novembre 2021

INDICATORI PER COMBATTERE LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE: QUALI ATTENZIONI

I dati si collocano all'inizio e alla fine del processo decisionale politico



Diversi Piani per combattere la discriminazione di genere

1. Rapporto di valutazione ex ante *“Le diseguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del PNRR per ridurle”* volto ad analizzare il potenziale contributo del PNRR alle disuguaglianza di genere.
2. Strategia Nazionale per la Parità di genere 2021-2026
3. Piano Strategico Nazionale contro la Violenza maschile contro le donne
4. Bilancio di genere
5. Agenda 2030, Sustainable development goals, in particolare goals 4, 5 8
6. BES, Rapporto sul Benessere

La cornice del CEDAW

Rapporto di valutazione ex ante

L'analisi del PNRR che il Rapporto svolge in un'ottica di genere, ha individuato e classificato:

1. misure specificatamente “mirate alle donne” (cioè misure introdotte con l'obiettivo specifico di intervenire a favore delle donne)
 2. altre misure “indirettamente riconducibili alla riduzione delle diseguaglianze” (ossia che potrebbero avere un impatto anche indiretto sulla riduzione delle diseguaglianze)
- indicatori-chiave sono: tasso di mancata partecipazione femminile al lavoro; occupazione relativa delle madri; asimmetria nel lavoro familiare; laureati/e STEM su 1000 residenti; persone che vivono in famiglie con grave deprivazione abitativa, per genere; speranza di vita in buona salute alla nascita, per genere.

Strategia Nazionale per la Parità di genere 2021-2026

Il Dipartimento per le Pari Opportunità ha avviato un percorso ampio, integrato e inclusivo, nel quale sono stati raccolti i contributi dello Stato, delle Regioni e degli Enti Locali, delle parti sociali e delle principali associazioni attive nella promozione della parità di genere

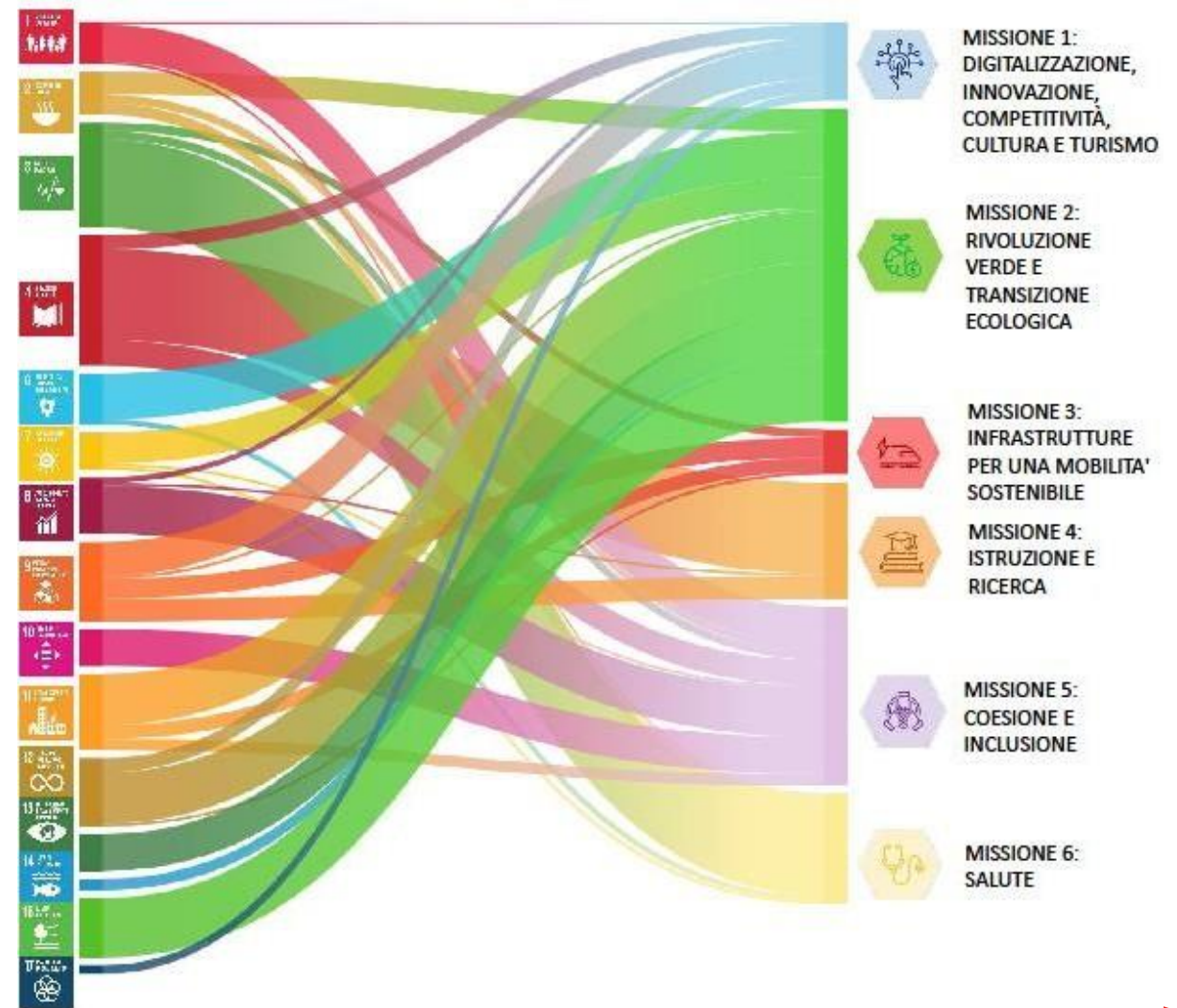
I punti:

1. la coesione e inclusione delle donne
2. la promozione dell'emancipazione femminile e la lotta alla discriminazione di genere
3. un sistema di azioni politiche integrate definendo iniziative concrete e misurabili
4. raggiungere 5 punti nell'EIGE Gender Equality Index nei prossimi 5 anni, superare la media europea entro il 2026 ed essere tra i primi 10 paesi europei in 10 anni .

SDGs: il lavoro di Istat

- 354 misure statistiche per 135 indicatori UN-IAEG. A giugno 2021, sono state aggiornate 119 misure statistiche e introdotte altre 30 nuove
- Il 21,2% degli indicatori SDGs sono legati alla Missione 5 sulla coesione e inclusione
- <https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilit%C3%A0/obiettivi-di-sviluppo-sostenibile/gli-indicatori-istat>

Figura - Quadro complessivo delle relazioni tra Goal e Missioni



Obiettivi

1. Occupazione:

- Creare un mercato del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità, sostenendo la partecipazione delle donne, anche dopo l'impatto della pandemia di Covid-19, aiutando i genitori a raggiungere un equilibrio tra lavoro e vita privata e stimolando l'imprenditorialità femminile, in particolare in innovazione.
- Sostenere l'aumento dell'occupazione femminile, in particolare rafforzando la contrattazione collettiva, valorizzando la qualità del lavoro ed eliminando la segregazione settoriale che favorisce la presenza delle donne nei settori prettamente maschili e la presenza degli uomini nei settori prettamente femminili.

2. Reddito: ridurre il divario retributivo di genere facilitando la partecipazione e il mantenimento delle donne nel mercato del lavoro attraverso il sostegno alle responsabilità di cura, il miglioramento delle competenze, garantendo un'equa remunerazione per lavori e occupazioni con costi sociali ed economici equivalenti e promuovendo l'indipendenza economica.

Obiettivi

- 3. Competenze:** garantire pari opportunità nello sviluppo delle competenze e nell'espressione dei talenti individuali in tutte le aree della conoscenza, in particolare matematica, scienze e tecnologia, rimuovendo le barriere culturali e gli stereotipi di genere e garantendo la parità di genere nel mondo accademico; promuovere un approccio alla desegregazione delle competenze di donne e uomini in tutte le aree sensibili al genere.
- 4. Tempo:** promuovere un'equa distribuzione delle cure e dei compiti di cura non retribuiti tra uomini e donne (assistenza all'infanzia, cura dei genitori e assistenza agli anziani) e garantire un'assistenza primaria di qualità, accessibile e completa in tutto il paese.
- 5. Potere:** sostenere un'equa distribuzione di genere nei ruoli manageriali ed economici, politici, sociali e culturali, sia in termini di rappresentanza che di responsabilità, e incoraggiare la formazione e lo sviluppo di un ampio bacino di talenti di pari genere.

Indicatori e obiettivi: quale indicatore per quale target

Lo **schema** presenta tutti gli indicatori su:

1. Lavoro, reddito, competenze, conciliazione dei tempi di vita, salute, decision making, violenza contro le donne, finalizzato a monitorare l'avanzamento delle donne verso una migliore inclusione e parità di genere
2. Gli indicatori prodotti sono utilizzati e prodotti da più agenzie, per diverse ragioni (Obiettivi di Sviluppo Sostenibile – SDGs, Rapporto Benessere Italiano – BES, Database Gender Balance, Piano di recupero e resilienza per l'uguaglianza di genere, Strategia nazionale per l'uguaglianza di genere 2021_2026).

| | | Genere F/M | Indicator e SDGs | Utilizzati nell'SDGs | BES | Utilizzati nel "Bilancio di | Utilizzati per la "Valutazione EX ante | Utilizzati nella "Strategia Nazionale | livello territoriale |
|--|---|------------|------------------|----------------------|--------|-----------------------------|--|---------------------------------------|---------------------------------|
| Lavoro | Tasso di occupazione femminile | F e M | X | Goal 8 | X | | | X | regionale /provinciale |
| | Tasso di mancata partecipazione femminile al lavoro | F e M | X | Goal 8 | X | | X | | |
| | Part time involontario | F e M | X | Goal 8 | X | | | | |
| | Occupati che lavorano da casa | F e M | X | Goal 8 | X | | | | |
| | Occupati sovreristruiti | F e M | X | Goal 8 | X | | X | X | |
| | Percezione dell'insicurezza lavorativa | F e M | | | | X | X | | |
| | Differenza tra il tasso di occupazione femminile e maschile | | | | | | | X | |
| Percentuale di imprese femminili rispetto al totale delle imprese attive | | | | | | | X | | |
| Reddito | Divario retributivo di genere | F e M | X | Goal 8 | | | | X | macro aree |
| | Divario retributivo per i lavoratori laureati | | | | | | | X | |
| | Persone che vivono con grave deprivazione abitativa, per genere | | | | | | X | | |
| Competenze | Competenze digitali elevate | F e M | X | Goal 4 | X | | | X | comunali |
| | Competenza numerica non adeguata (studenti classi V scuola secondaria secondo grado) | F e M | X | Goal 4 | X | | | X | |
| | Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi II scuola secondaria secondo grado) | F e M | X | Goal 5 | X | | | | |
| | Laureati in discipline tecnico-scientifiche (STEM) | F e M | X | Goal 4 | X | | X | X | |
| | Giovani che non lavorano e non studiano (NEET) | F e M | X | Goal 8 | X | | X | | |
| | Percentuale di professori ordinari donna | | | | | | | X | |
| Tempo | Asimmetria nel lavoro familiare (Istat, 2019/2020, valori percentuali) | | X | Goal 5 | | X | X | | regionale /provinciale |
| | Rapporto tra i tassi di occupazione delle donne di 25-49 anni con | F | X | Goal 5 | X | X | X | X | |
| | Disponibilità di posti in asili nido esistenti | | | | | | | X | |
| Salute | Speranza di vita in buona salute alla nascita per genere | | | | X | X | X | | regionale /provinciale |
| Potere | Donne e rappresentanza politica in Parlamento | | X | Goal 5 | X | | | | regionale /provinciale/comunale |
| | Donne e rappresentanza politica a livello locale | | X | Goal 5 | X | | | X | |
| | Donne negli organi decisionali | | X | Goal 5 | X | | | X | |
| | Donne nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa | | X | Goal 5 | X | | | X | |
| | genere sia nelle liste elettorali sia nell'espressione del voto | | | | | | | X | |
| Violenza sulle donne | Donne vittime di violenze segnalate al numero di pubblica utilità contro la violenza e lo stalking 1522 (per 100.000 donne) | F | X | Goal 5 | | | | | regionale /provinciale |
| | Centri antiviolenza: tasso per 100.000 donne di 14 anni e più | F | X | Goal 5 | | X | | | |
| | Case rifugio: tasso per 100.000 donne di 14 anni e più | F | X | Goal 5 | | X | | | |
| | Omicidi di donne commessi da partner, ex-partner o altro parente (per 100 donne uccise) | F | X | Goal 5 | | | | | |
| | Donne vittime di violenza psicologica fisica sessuale | | | | Goal 5 | | | | |
| Stereotipi di genere | | | | necessari | | | | | |

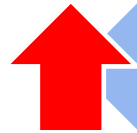
Spunti di riflessione...

1. Quali le peculiarità degli indicatori legate alla dimensione del genere: attenzione non solo alla disaggregazione per sesso
2. Necessità di indicatori complessi ad esempio sul gender pay gap: per livello di istruzione, part-time, posizione professionale, opportunità di formazione
3. Manca la misurazione di indicatori «**core**», il cui effetti si vedono solo nel tempo, esempio gli investimenti in formazione nelle scuole e per gli operatori ha effetti sulla diminuzione degli stereotipi, maggiore capacità di riconoscere la violenza (esempio negli accessi al pronto soccorso); maggiori campagne → maggiore consapevolezza ed emersione del fenomeno, > denuncia....
4. Problema rappresentatività territoriale, dati locali, è più facile per i grandi comuni; qualcosa a livello provinciale, una sfida per i comuni piccoli; stime per piccole aree
5. La qualità dei dati: attenzione alla fonte, non tutte le fonti sono adeguate; attenzione alla robustezza, consistenza, coerenza, rappresentatività e tempestività dell'indicatore
6. Le combinazioni tra fonti una possibile soluzione

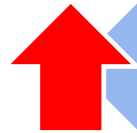
Esempi da un tema sensibile....

Quali gli effetti della pandemia sulla violenza di genere?

4 scenari possibili come conseguenza della pandemia



La coabitazione forzata e altri effetti della pandemia hanno indotto nuovi casi di violenza



Le situazioni di violenza preesistenti sono peggiorate dal punto di vista della gravità e della frequenza



La pandemia non ha rappresentato un rischio più alto, ma una grande difficoltà nel gestire le situazioni di violenza nel quotidiano



La violenza è diminuita o è cessata

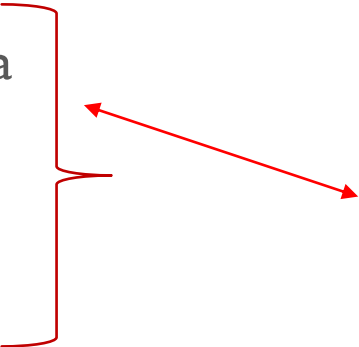
Solo un'indagine sulla popolazione è in grado di offrire un quadro preciso sulla violenza sofferta dalle donne durante la pandemia



L'indagine sarà condotta nel 2022

Alla ricerca di altre fonti....

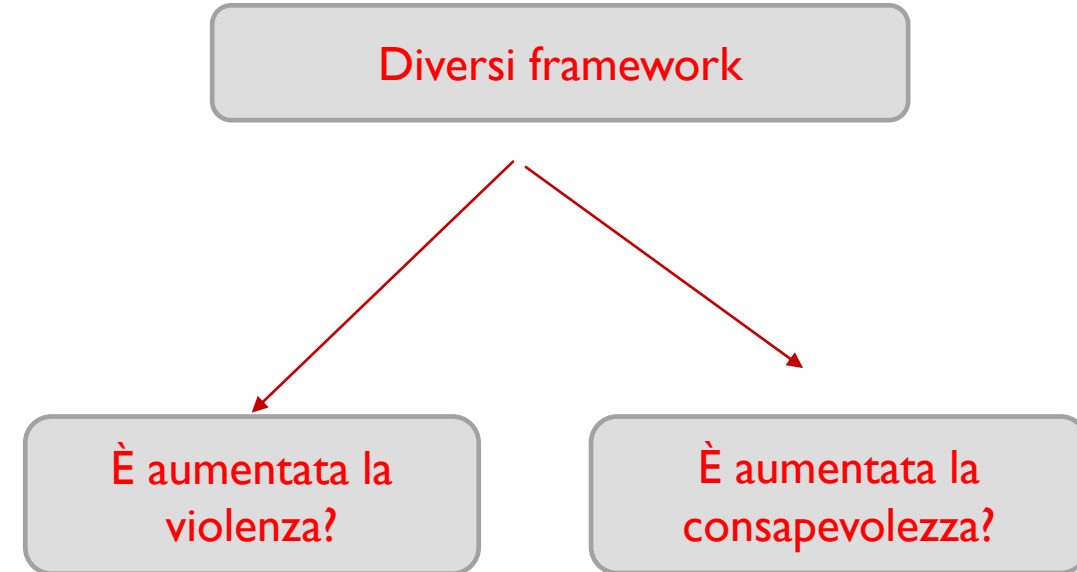
Quali dati sono disponibili durante la pandemia? **Le fonti inerenti la protezione della donna e il contrasto della violenza**

- Le richieste di aiuto al 1522, il numero di pubblica utilità istituito dal Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio
 - Le rilevazioni sui servizi erogati dai Centri antiviolenza
 - Le rilevazioni sui servizi erogati dalle Case rifugio
 - La rilevazione sulle utenti dei Centri antiviolenza
- 
- Rilevazioni condotte insieme alle Regioni e le Associazioni dei Centri antiviolenza e delle Case rifugio, nell'ambito dell'Accordo con il Dipartimento per le Pari Opportunità del 2017
- I dati degli accessi al pronto soccorso del ministero della Salute
 - I dati del Ministero dell'Interno: le denunce, i dati delle richieste di intervento, i dati dell'app «youpol»
 - I dati degli omicidi, di fonte Ministero dell'Interno

Nell'ambito dell'Accordo Istat - DPO del 2017 che prevede la messa a disposizione di un quadro informativo integrato sulla violenza contro le donne: <https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne>

Incremento esponenziale delle richieste di aiuto al 1522

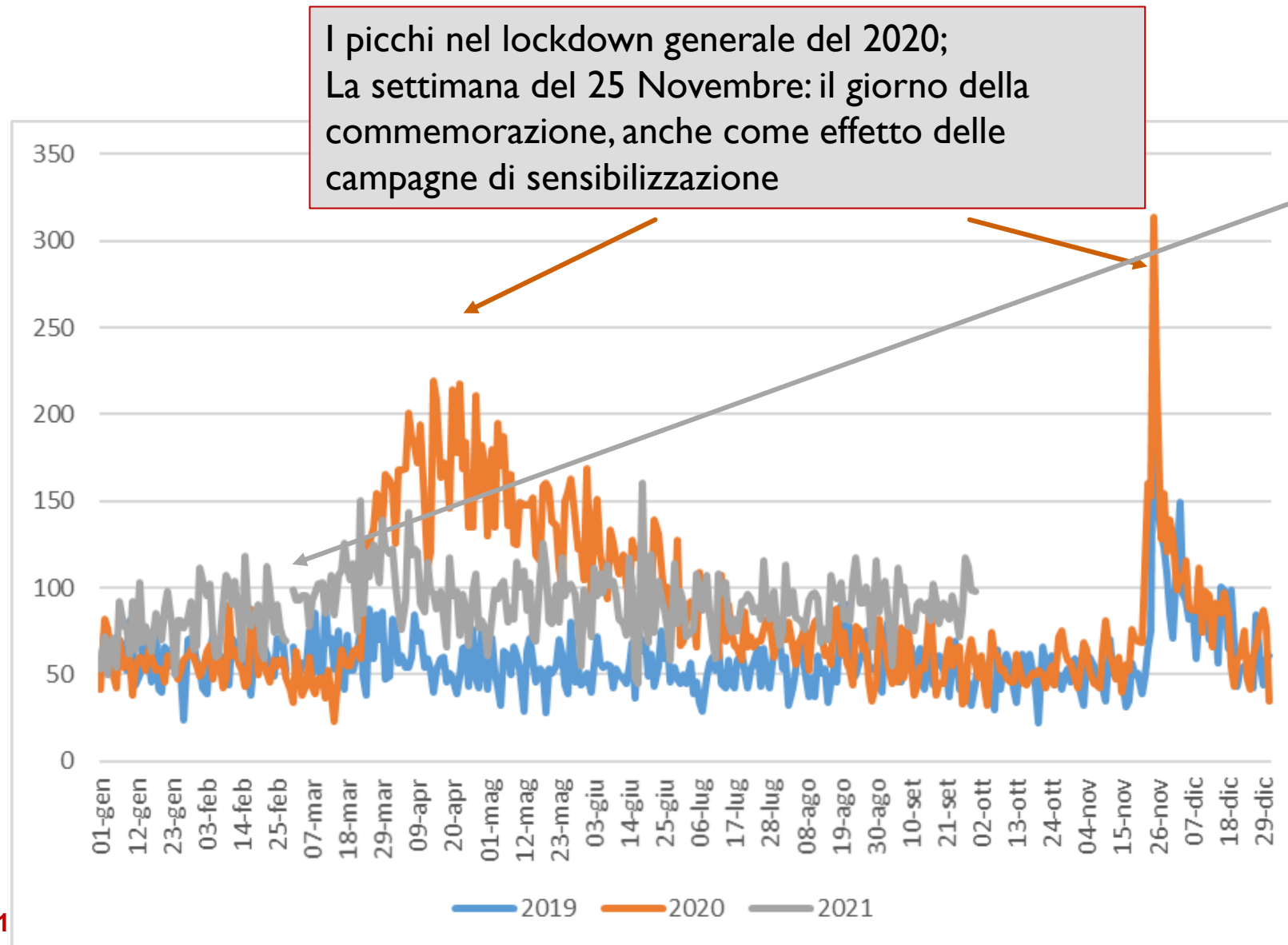
- Incremento delle chiamate durante il lockdown
- Aumentano le chiamate VALIDE
- Aumentano le richieste via CHAT
- Aumentano le richieste di notte
- Diverse motivazioni per chiamare: aumentano le richieste di aiuto e diminuiscono le richieste di informazioni



Aumento delle campagne di sensibilizzazione lanciate dal Dipartimento per le Pari Opportunità in televisione (tra fine marzo e primi di aprile 2020) e rilanciate dai media, dalle istituzioni e dalle associazioni sui social « #liberapuoi», etc.



Chiamate al 1522 dal 1 gennaio 2019 – 30 settembre 2021 (per telefono o via chat)



Chi sono le vittime e quale storia raccontano?

Vecchi e nuovi panorami

Differenti tipi di violenza: aumentano le violenze fisiche e psicologiche, diminuiscono le violenze sessuali e lo stalking; aumentano leggermente le storie di violenza caratterizzate da un minor numero di episodi di violenza, iniziati durante la pandemia

La violenza segnalata quando si chiama il 1522 è soprattutto **fisica** (47% nei primi 9 mesi del 2021 e 48,3% del 2020), ma **più del 70%** delle donne hanno subito **più forme** di violenza e tra queste prevale la violenza **psicologica**

Diversi tipi di target: **Stabili** le violenze da partner; **Aumentano** le violenze da altri familiari; **Aumentano** le vittime più giovani e le più grandi di età

Maggiore paura: Le donne hanno più paura di morire e temono per la loro incolumità e quella dei loro cari

I primi 9 mesi del 2021: confermano lo stesso andamento del 2020

MA:

- continuano ad aumentare le richieste di aiuto delle **giovanissime** (da 11,8% nel 2020 a 15,7% del 2021, erano il 9,7% nel 2019) e delle donne **con più di 55 anni** (24,7% nel 2021, erano 23,1% nel 2020, 19,4% nel 2019)

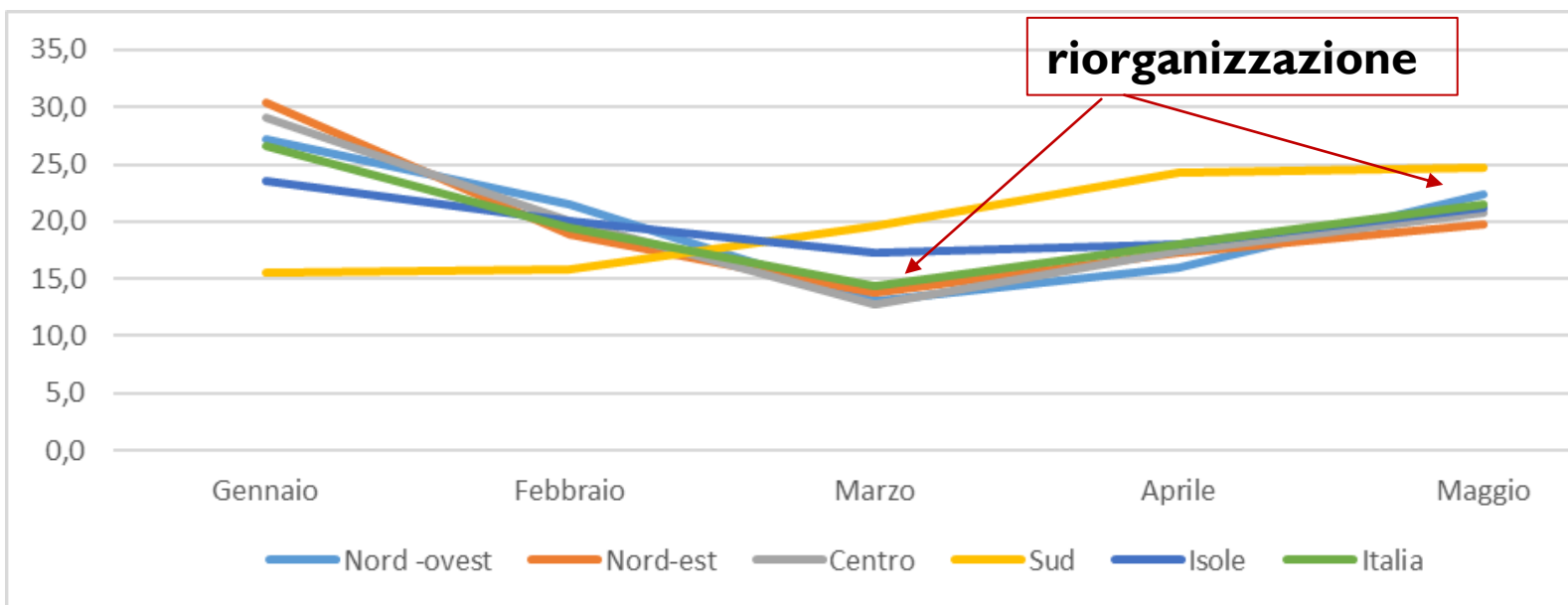
Il 1522
intercetta
violenze diverse

Con la diminuzione delle misure restrittive:

- **umentano** le violenze da ex partner (da 15,2 a 17,1%) e da figure esterne all'ambito familiare (da 7,4 a 11,3%);
- restano **stabili** le segnalazioni di violenze da parte di genitori e altri parenti (circa 18%)
diminuiscono le chiamate per violenze da parte dei partner con cui la vittima vive (da 58,6 a 53,4%);
- **Diminuiscono** le segnalazioni di violenza in cui la vittima percepiva **pericolo** imminente e sono indicati con più frequenza gli **stati di ansia** (dal 18,5% al 23,8%) e il **sentirsi molestate** ma non in pericolo (6,9% al 16,8%)
- Diminuiscono le segnalazioni per violenze ripetute

Il sistema della protezione ha fatto fronte all'emergenza

Donne che si sono rivolte ai Centri antiviolenza nei primi 5 mesi del 2020 per mese e ripartizione (valori percentuali).



Nuove strategie di accoglienza, per il 78,3% dei CAV

- 95,4% colloqui telefonici
- 66,5% utilizzo delle email
- 67,3% ha condotto i colloqui in presenza nel rispetto delle misure di distanziamento.
- Essenziale è stato il ruolo della rete territoriale antiviolenza per supportare i centri nel loro lavoro

Richieste di aiuto legate alla pandemia:

- **8,6%** delle donne che si è rivolta ai CAV
- **6%** delle donne che è stata accolta nelle case rifugio

Solo 6 CAV hanno chiuso durante la pandemia

Gli accessi per violenza ai Pronto Soccorsi

> Incidenza accessi con violenza ai PS da 3,4 ogni 10 mila nel 2014 a 9,2 nel 2020 → anche maggiore capacità degli operatori sanitari del PS di “riconoscere” i casi di violenza grazie alla formazione

Diminuiscono gli accessi al pronto soccorso durante la pandemia, ma meno per i casi di violenza:

Il totale degli accessi per qualsiasi diagnosi è diminuito del 40% rispetto al 2019, mentre quelli con diagnosi di violenza sono diminuiti in misura minore (28%)

Nel 2020: sono 5.385 le donne che hanno fatto ricorso almeno una volta al Pronto Soccorso

11.345 gli accessi totali di queste donne, mediamente 2 per ogni donna, di cui 5454 sono con diagnosi di violenza

Il 12,4% era minorenni e circa una su due aveva tra 18 e 44 anni

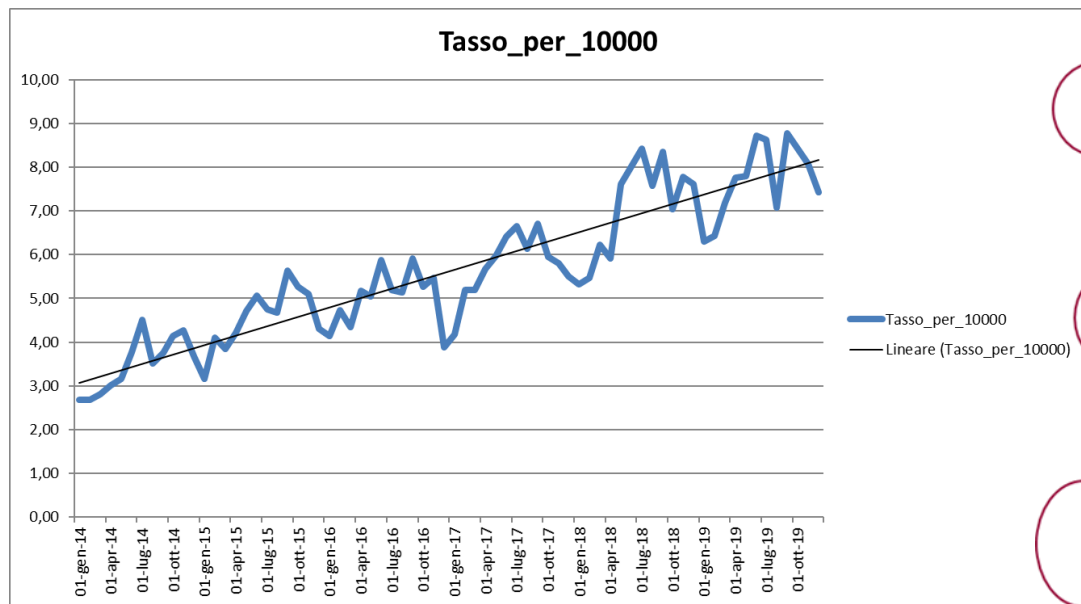
Il 61,2% degli accessi con indicazione di violenza è avvenuto per decisione propria e un altro 30,5% per intervento del 118

35% ha avuto codice giallo al triage dopo la visita medica, mentre 52 accessi (1%) hanno ricevuto codice rosso

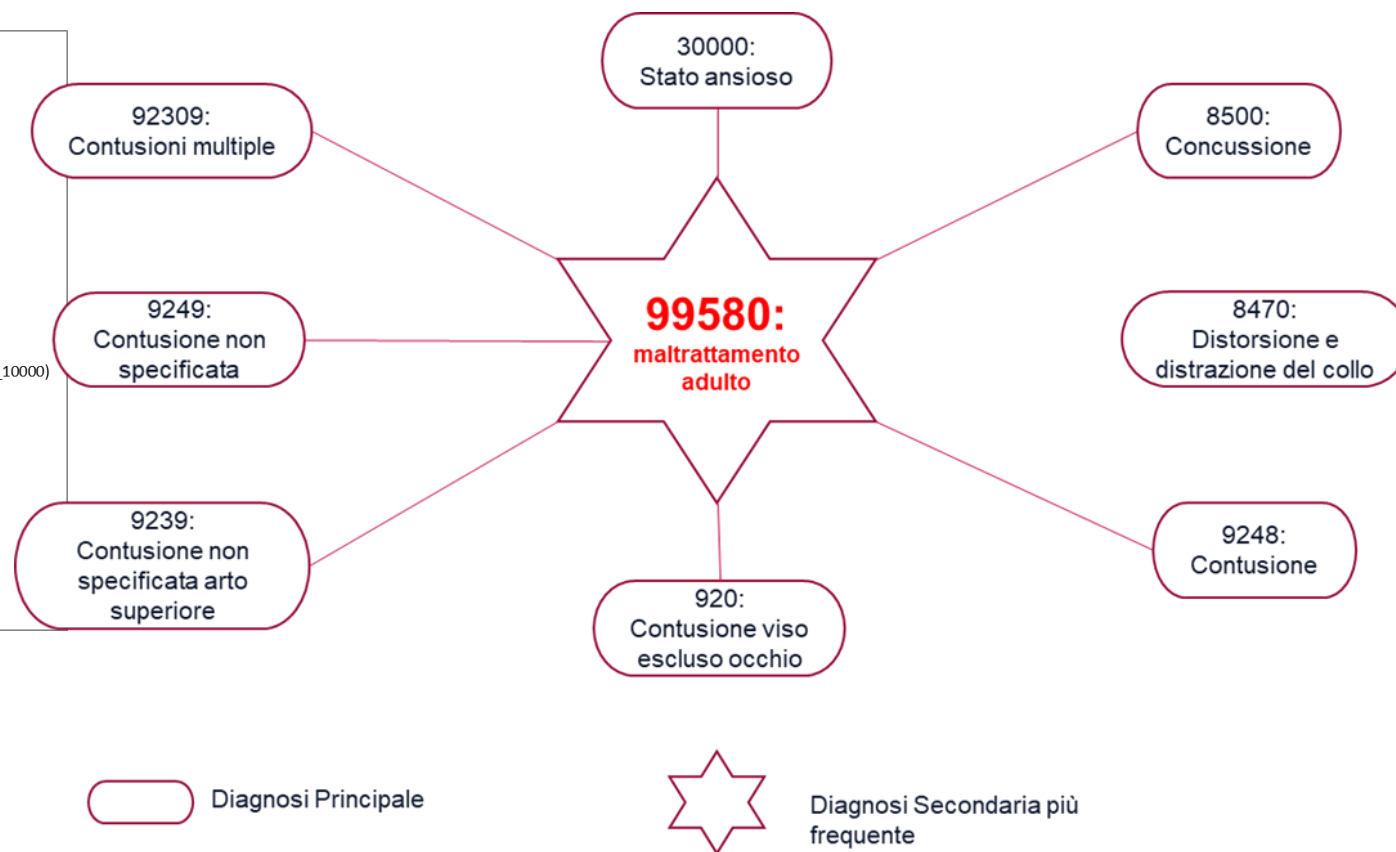
L'88% circa degli accessi di donne con diagnosi di violenza esita a domicilio; 5% circa termina con il ricovero

In 152 casi la donna ha rifiutato il ricovero, di cui 81 avevano ricevuto codice giallo al triage dopo la visita medica

Accessi con diagnosi di violenza di donne in Pronto Soccorso per mese. Anni 2014-2019



Diagnosi principali più frequenti negli accessi al Pronto Soccorso di donne con diagnosi secondaria di maltrattamento. Anno 2020



IL FEMMINISMO DEI DATI

Marcella Corsi (Sapienza Università di Roma)

MinervaLab Sapienza <https://web.uniroma1.it/labminerva/>
inGenere.it <https://www.ingenere.it/persone/corsi>

- La produzione di statistiche di genere implica la **disaggregazione dei dati per sesso**, ma le statistiche di genere sono più che dati disaggregati per sesso.
- È essenziale, quando parliamo di statistiche di genere, **indossare le giuste lenti** per guardare a tutte le fasi della catena del valore dei dati ovvero all'intero ciclo di vita dei dati, dalla definizione di uno scopo, alla raccolta, all'analisi, alla diffusione e presentazione, fino all'impatto finale dei dati sul processo decisionale.
- Questo comporta percepire **il genere in termini non binari**, ma in una dimensione intersezionale in quanto le donne e gli uomini non sono gruppi omogenei. L'intersezionalità del dato è alla base anche del cosiddetto femminismo dei dati (*data feminism*), un modo di pensare ai dati informato dall'esperienza diretta, dall'impegno all'azione e dal femminismo. **Il femminismo dei dati è un processo che guida le nostre azioni per un cambiamento sociale duraturo ed equo, oltre le finalità del PNRR.**
- Questo vuol dire ricordare sempre **l'obiettivo principale** del produrre statistiche di genere in un'ottica femminista, ovvero:
 - eliminare gli stereotipi;
 - aumentare la consapevolezza delle disuguaglianze attraverso la lettura dei dati;
 - ispirare la formulazione di politiche per il cambiamento;
 - monitorare e valutare politiche e misure in essere o da intraprendere;
 - monitorare i progressi verso la piena equità di genere.
- Un esempio di come gli stereotipi possano portare a una ridotta percezione della realtà è la scelta di raccolta e analisi dei dati a livello familiare, piuttosto che a livello individuale. L'utilizzo dell'**unità di analisi 'famiglia'** (invece che 'individuo'), come nel tradizionale approccio alla povertà e all'esclusione

sociale, è spesso giustificato dall'assunto che all'interno della famiglia esiste un'equa distribuzione delle risorse. Tuttavia, essere 'poveri' non ha un significato univoco per uomini e donne, perché sconta il diverso accesso delle persone alle risorse economiche proprie dei nuclei familiari. Misurando la povertà a livello familiare piuttosto che a livello individuale, gli indicatori non sono in grado di valutare la misura in cui ciascun individuo (uomo, donna, giovane, anziano, ecc.) contribuisce al reddito familiare, e neanche le effettive possibilità di utilizzare le risorse disponibili. La divisione dei compiti tra i sessi all'interno delle famiglie (con le donne ancora considerate come soggetti da destinare 'naturalmente' alla cura) corrisponde a un accesso di genere alle risorse e alle opportunità. Inoltre, la maggior parte del lavoro che la cura implica rimane invisibile nel calcolo del reddito familiare, mentre contribuisce significativamente alle risorse familiari nel loro complesso. È importante quindi raccogliere dati sul reddito e sulle risorse disponibili, e conseguentemente elaborarli, a livello dei singoli individui piuttosto che a livello di nucleo familiare.

- Alcune distorsioni derivano anche dalle definizioni dei fenomeni da analizzare: per esempio ci sono nette differenze di genere nell'analizzare 'l'accesso a' o 'l'utilizzo di' risorse. Pensiamo ad esempio alle **risorse finanziarie**: avere accesso alle risorse finanziarie non è la stessa cosa che usarle. Tuttavia, è più probabile avere disponibili dati che misurano l'utilizzo dei servizi finanziari (ad esempio avere un conto corrente bancario o attività finanziarie in portafoglio) piuttosto che indicatori sull'accesso (negato prevalentemente alle donne) ai servizi finanziari o al credito. Dati quest'ultimi che sono in grado di cogliere meglio i divari di genere nelle barriere all'inclusione finanziaria.

Materiale utile:

<https://www.ingenerere.it/articoli/il-femminismo-dei-dati>

<https://www.ingenerere.it/tags/pandemia>

<https://www.youtube.com/watch?v=6NBFrmHm5Fo&t=287s>

<https://www.youtube.com/watch?v=YV8CicAFlyQ&t=43s>

<https://www.youtube.com/watch?v=ZJHT8IPZxCQ&t=514s>

DATI PER CONTARE

Statistiche e indicatori di genere per un PNRR equo

AZIONI E IMPEGNI DELLE REGIONI PER L'EQUITÀ DI GENERE

VALENTINA CARDINALI

Responsabile Struttura Mercato del lavoro INAPP

Consigliera regionale di parità del Lazio

La Regione, il PNRR e la parità di genere

3 elementi chiave:

- A. Il monitoraggio dell'impatto occupazionale dei progetti
- B. L'attuazione della clausola di condizionalità ed il ruolo delle stazioni appaltanti
- C. Gender procurement e premialità

Quale e quanta occupazione femminile nel PNRR?

Premessa:

- Approccio di stima (al netto della condizionalità)
- Impatto occupazionale auspicato a vigente segregazione settoriale
- Assenza di «azioni positive» per la desegregazione (al netto della condizionalità)

Dibattito fuorviante su favor alle donne per misure targettizzate

Monitoraggio:

- Requisito fondamentale tracciabilità nelle COB
- Strutturazione attività di monitoraggio e procedura a carico dei soggetti finanziati

La clausola di condizionalità 1/4

A pag. 33 del PNRR si legge *"Per perseguire le finalità relative alle pari opportunità, generazionali e di genere, saranno inserite, per le imprese che, a diverso titolo, parteciperanno ai progetti finanziati dal PNRR e dai Fondi REACT-EU e FCN, **previsioni dirette a condizionare l'esecuzione dei progetti all'assunzione di giovani e donne (..)**, sarà previsto l'inserimento nei bandi gara, tenuto anche conto della tipologia di intervento, di specifiche clausole con cui saranno indicati, come requisiti necessari e, in aggiunta, premiali dell'offerta, criteri orientati verso tali obiettivi. I criteri saranno definiti tenendo, tra l'altro, conto dell'oggetto del contratto, della tipologia e della natura del singolo progetto in relazione ai profili occupazionali richiesti, dei principi di proporzionalità, ragionevolezza, non discriminazione, trasparenza, degli indicatori degli obiettivi attesi in termini di occupazione femminile e giovanile al 2026, anche tenendo conto dei corrispondenti valori medi nonché dei corrispondenti indicatori medi settoriali europei in cui vengono svolti i progetti".*

La clausola di condizionalità 2/4

Gli aspetti operativi della condizionalità sono indicati **nell'art 47 del Decreto Semplificazioni**, che definisce il quadro normativo nazionale per la gestione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il comma 4 stabilisce che *“le stazioni appaltanti prevedono, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali dell’offerta, criteri orientati a promuovere l’imprenditoria giovanile, la parità di genere e l’assunzione di giovani, fino all’età di trentasei anni, e donne”*. Ed inoltre prevede che *“l’impegno ad assicurare una **quota pari almeno al 30 per cento, delle assunzioni necessarie per l’esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, all’occupazione giovanile e femminile, è requisito necessario dell’offerta”*** Decreto Legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 luglio 2021, n. 108, pubblicata sulla GU Serie Generale n. 181 del 30-07-2021 (Supplemento Ordinario n. 26).

La clausola di condizionalità 3/4

- Requisito **obbligatorio** da inserire nei bandi da parte di stazioni appaltanti
- Requisito **obbligatorio** da inserire nelle proposte
- **Diverso** da premialità che è facoltativa

La clausola di condizionalità 4/4

Al comma **5**, **vengono indicate ulteriori misure premiali** che determinano l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato che:

- Offra garanzie di condotta non discriminatoria;
- utilizzi o si impegni a utilizzare specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonché modalità innovative di organizzazione del lavoro;
- si impegni ad assumere, oltre alla soglia minima percentuale prevista come requisito di partecipazione, giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali;
- abbia, nell'ultimo triennio, rispettato i principi della parità di genere e adottato specifiche misure per promuovere le pari opportunità generazionali e di genere, anche tenendo conto del rapporto tra uomini e donne nelle assunzioni, nei livelli retributivi e nel conferimento di incarichi apicali;

L'attuazione della clausola di condizionalità

Le regole di applicazione del regime di quota saranno stabilite con apposito atto regolamentare, allo studio attualmente di Palazzo Chigi che riguarderà tra gli altri aspetti:

- a) l'applicazione del corretto computo del 30% sulle due variabili di genere ed età;
- b) la definizione delle eventuali condizioni di esonero dall'obbligo;
- c) definizione di ulteriori sistemi di premialità

Gender procurement

Come GP si intende sistema di appalti pubblici come veicolo/
strumento di raggiungimento di finalità socialmente rilevanti

Regione ha ruolo importante per veicolare promozione della parità di
genere nel sistema degli appalti

Per il PNRR il sistema di GP prevede

- Condizionalità
- Premialità

In generale, come esperienza della Regione Lazio, precedente al PNRR
dimostra....

Gender procurement: l'esperienza della Regione Lazio

- La Direzione Regionale Centrale Acquisti della REGIONE LAZIO ha bandito, nel corso del 2020, **cinque** iniziative di gara forniture di servizi contenenti criteri premiali
- il risultato di un **gruppo di lavoro interistituzionale** tra la Regione Lazio e la Consigliera regionale di parità
- I criteri: a) percentuale di donne in ruoli apicali; b) all'assenza di verbali/procedure di discriminazione di genere; c) al possesso della certificazione SA8000 (*social accountability*) o della *UNI EN ISO 26000:2020* (cosiddetta responsabilità sociale) o ad altre certificazioni equivalenti – criterio, quest'ultimo, indirettamente legato alla gender equality.
- l'incidenza di tali criteri è compresa tra l'8% e il 10% del punteggio tecnico totale attribuito.

Grazie

v.cardinali@inapp.org



Ragioneria
Generale
dello Stato

Le diseguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per ridurle

Ministero dell'economia e delle finanze



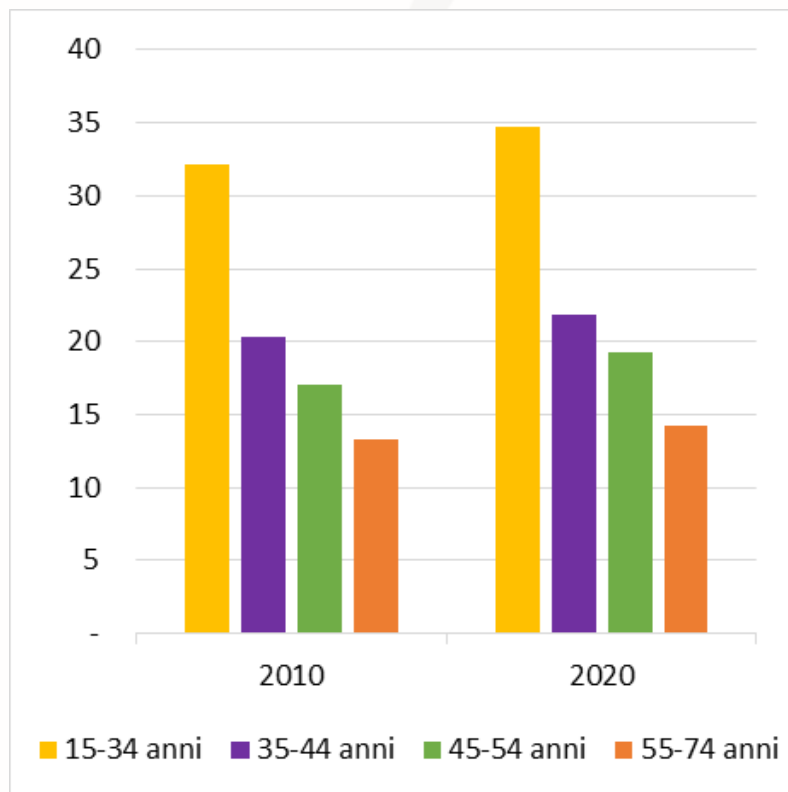
I divari di genere in Italia (1/5)

Nonostante i progressi compiuti nell'ultimo decennio, in Italia permangono rilevanti diseguaglianze di genere in molti domini del benessere:

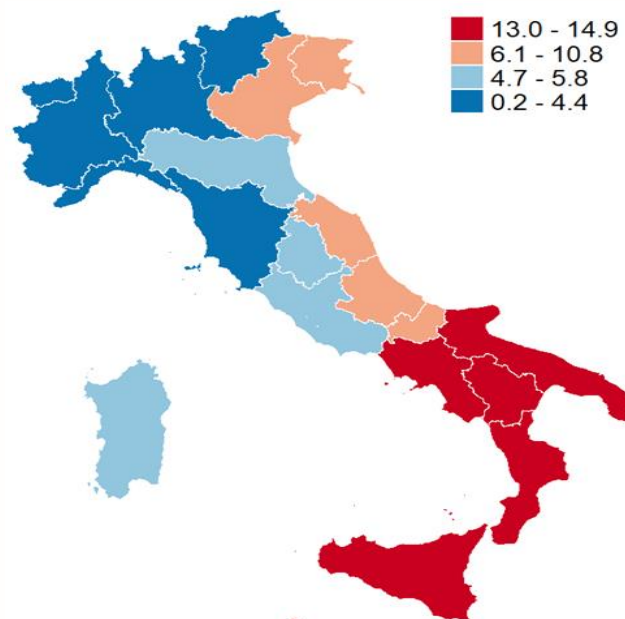
- l'Italia è a **metà della graduatoria EIGE 2020**
- ... ma **ultimo posto nell'ambito del mercato del lavoro** (misurati in termini di partecipazione, opportunità di carriera, retribuzione, segmentazione orizzontale dell'occupazione e onere non retribuito della cura della famiglia)
- miglioramenti nell'ambito della partecipazione ai processi decisionali
- meno marcate le differenze per istruzione e accesso alla salute
- la crisi conseguente alla pandemia di Covid-19, rischia di esacerbare le diseguaglianze preesistenti (oltre a occupazione femminile, anche in termini di difficoltà di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e violenza sulle donne)

I divari di genere in Italia (2/5)

Vi sono forti interrelazioni tra divari di genere e quelli territoriali e generazionali

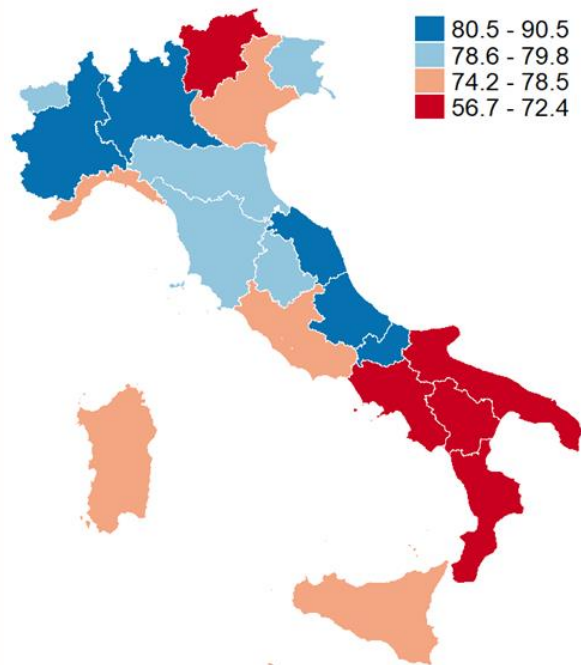


Tasso di mancata partecipazione al lavoro femminile, per classe di età. Anni 2010 e 2020, Italia.

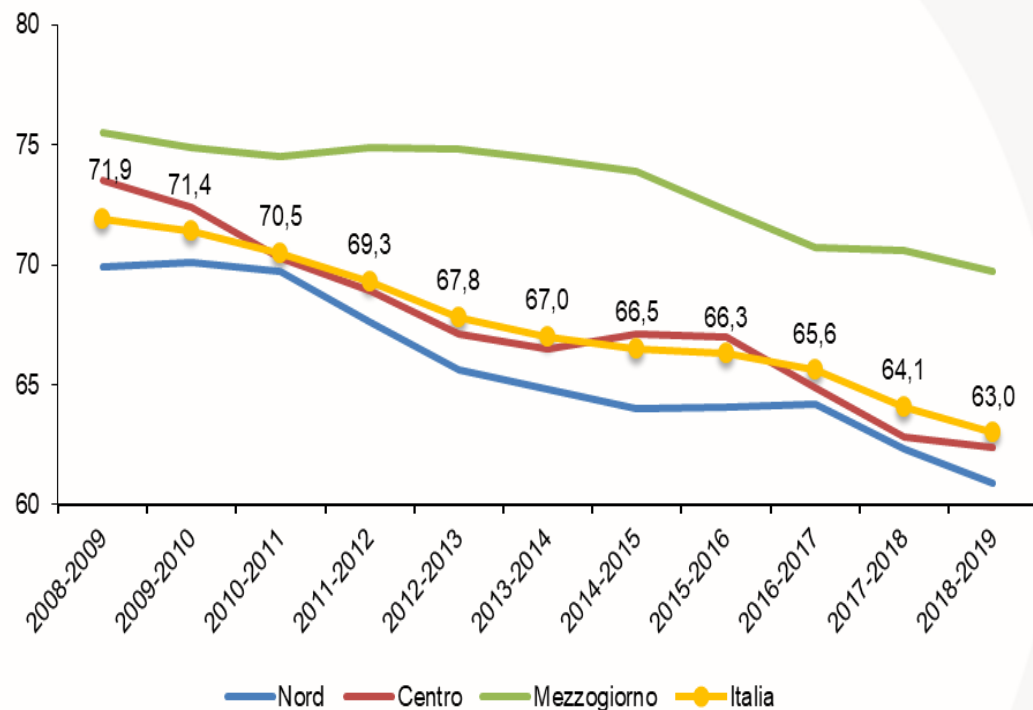


Differenziale di genere tra il tasso di mancata partecipazione femminile e maschile nelle regioni. Anno 2020

I divari di genere in Italia (3/5)

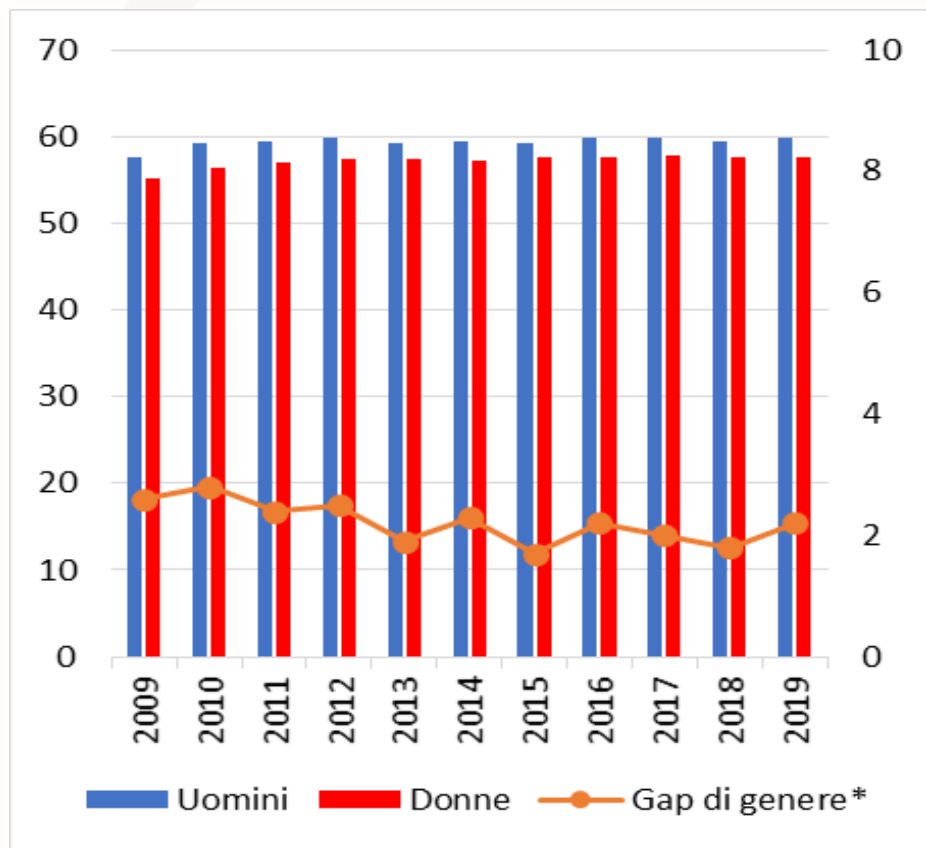


Occupazione relativa delle madri nelle regioni. Anno 2020.



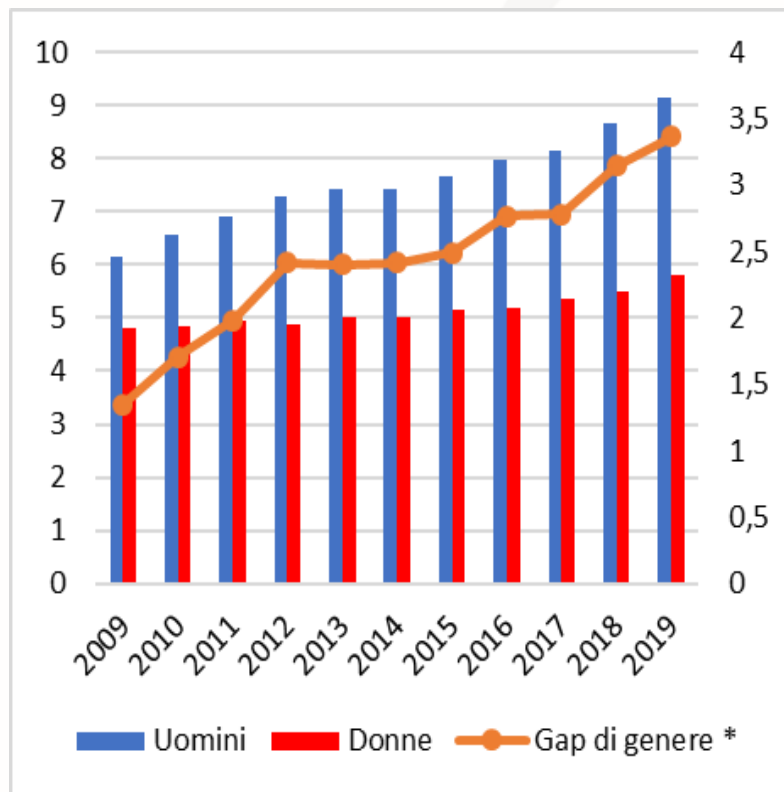
Indice di asimmetria nel lavoro familiare nelle coppie con donna di 25-44 anni per ripartizione geografica. Anni 2008/2009 – 2018/2019. Valori percentuali

I divari di genere in Italia (5/5)

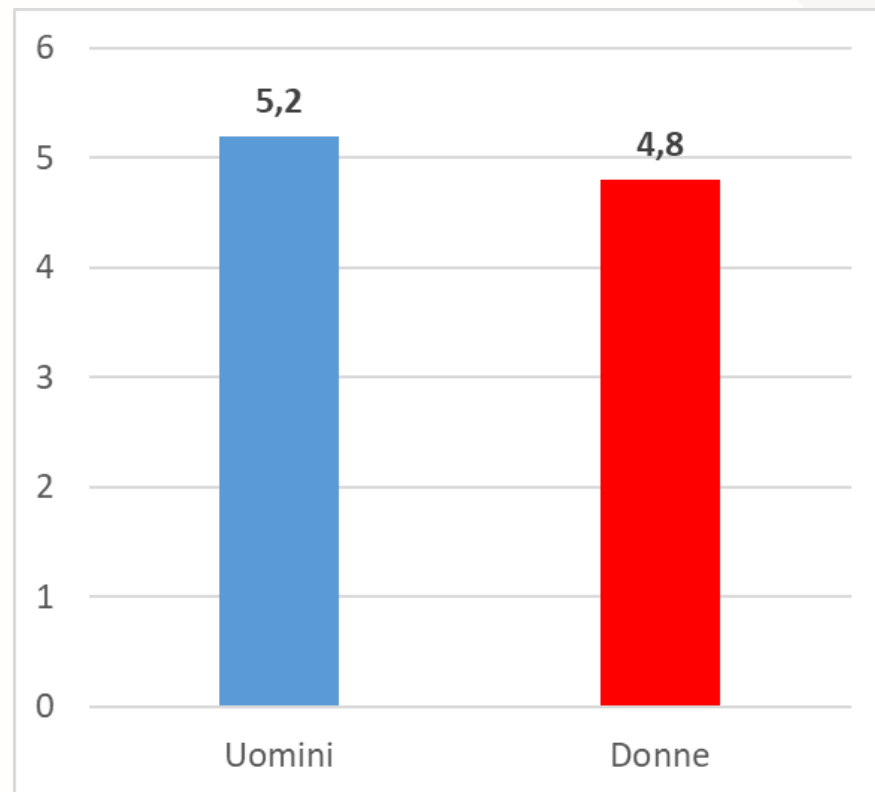


Speranza di vita in buona salute alla nascita per genere (numero medio di anni). Anni 2009-2019.

I divari di genere in Italia (4/5)

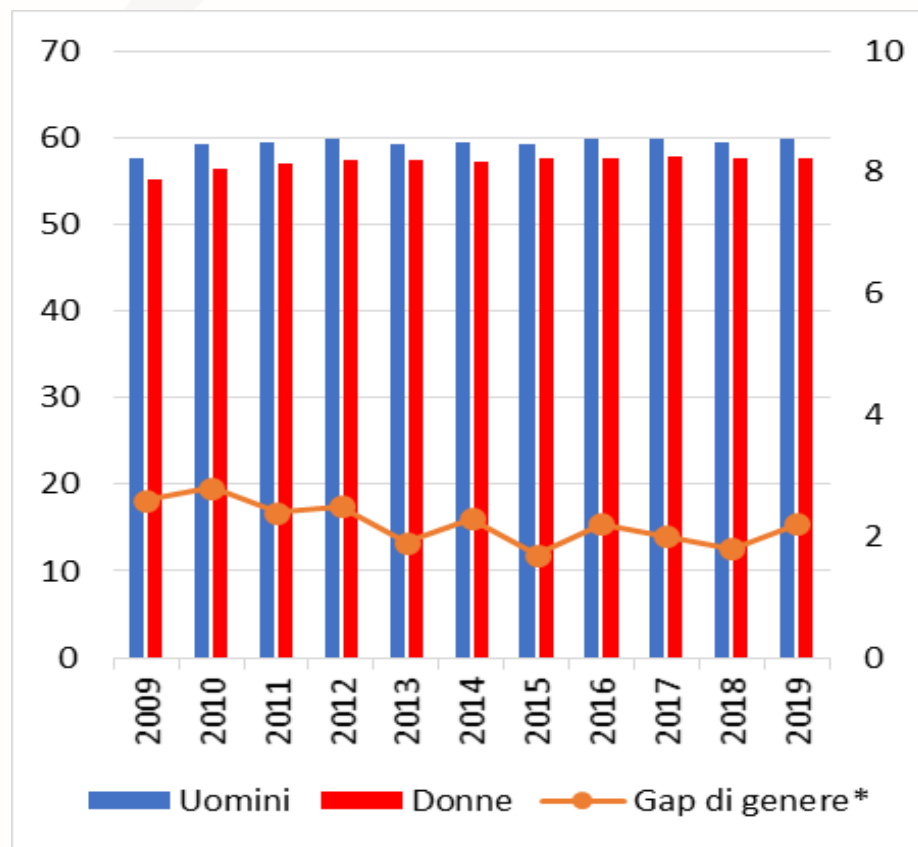


Laureati nell'area STEM su 1000 residenti, per genere. Anni 2009 – 2019.



Persone che vivono in famiglie con grave deprivazione abitativa, per genere. Anno 2018

I divari di genere in Italia (5/5)



Speranza di vita in buona salute alla nascita per genere (numero medio di anni). Anni 2009-2019.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

STRUTTURA DEL PNRR

6 MISSIONI, 16 COMPONENTI, CIRCA 250
MISURE

1. Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura

2. Rivoluzione verde e transizione ecologica

3. Infrastrutture per una mobilità sostenibile

4. Istruzione e ricerca

5. Inclusione e coesione

6. Salute

Investimenti
complessivi

€ 235 mld

RRF

€191,5 mld

Fondo

Complementare

≈€30,6 mld

REACT-EU

13 mld

3 PRIORITA' TRASVERSALI

Disuguaglianza di genere

Inclusione giovanile

Divari territoriali

RIFORME TRASVERSALIE
SETTORIALI

Pubblica amministrazione

Giustizia

Competizione

Norme di semplificazione



L'attenzione per i divari di genere nel PNRR

- Tra gli strumenti adottati per orientare il PNRR a mitigare i divari di genere **giocano un ruolo fondamentale *milestone e target (M&T)***, gli indicatori che rappresentano gli impegni presi con ciascun investimento e riforma.
- Anche nei casi in cui non appariva possibile quantificare il *target* adottato per sesso, è stato quindi richiesto alle amministrazioni di **assicurare in fase di attuazione del Piano, una misurazione degli indicatori prestabiliti anche per sesso.**
- Inoltre, il **Piano promuove i principi del cosiddetto *gender procurement*** nei bandi di gara che riguarderanno i progetti finanziati dal PNRR e dal Fondo complementare come indicato nel decreto legge 77 del 2021 (cd. DL Governance e prime Semplificazioni). Tale previsione non riguarda soltanto la parità di genere ma anche le pari opportunità generazionali.

Valutazione dell'impatto macro su occupazione femminile

- La valutazione d'impatto macroeconomico del Piano prevede stime sulla variazione, **rispetto allo scenario di base**, dell'occupazione complessiva, femminile e giovanile.
- Le stime derivano dall'integrazione di specifiche informazioni al modello di equilibrio generale del Dipartimento del Tesoro del Ministero dell'economia e delle finanze
- il PNRR+REACT EU+Fondo complementare produrrebbe un **incremento dell'occupazione femminile di 4 punti percentuali nell'ultimo triennio**
- Le simulazioni considerano la fase di realizzazione dal lato della produzione e **non da quello dell'utilizzo finale** (non colgono quindi effetti di medio-lungo periodo dovuti alle nuove infrastrutture o investimenti in capitale umano)

| % | 2021 | 2022 | 2023 | 2024-2026 |
|------------------------------|------|------|------|-----------|
| Occupazione totale | 0,7 | 2,2 | 3,2 | 3,2 |
| Occupazione maschile | 0,7 | 2,2 | 2,9 | 2,8 |
| Occupazione femminile | 0,7 | 2,2 | 3,5 | 4,0 |

Fonte: Elaborazioni MEF-DT su dati MACGEM-IT.

Analisi di dettaglio sul potenziale impatto del Piano sui divari di genere

Per una maggiore consapevolezza del potenziale ruolo che il Piano potrebbe avere nel ridurre o mitigare divari di genere a svantaggio delle donne:

- una valutazione qualitativa ex-ante, mirata a individuare **le misure che possono contribuire a contrastare i divari di genere evidenziati da alcuni indicatori-chiave** in diversi ambiti del benessere, nel breve così come nel medio-lungo periodo
- **un'analisi dei settori di attività economica che sono immediatamente attivati dal Piano**, accompagnata da un esame della loro composizione e dinamica occupazionale per genere

Potenziale impatto del PNRR su indicatori-chiave dei divari

Le misure del Piano sono state analizzate in termini del loro potenziale impatto su un insieme di **indicatori-chiave**:

- ❖ tasso di mancata partecipazione femminile al lavoro (BES-DEF)
- ❖ occupazione relativa delle madri (BES-DEF)
- ❖ asimmetria nel lavoro familiare
- ❖ laureati/e in discipline tecnico-scientifiche (STEM) su 1000 residenti
- ❖ persone che vivono in famiglie con grave deprivazione abitativa, per genere
- ❖ speranza di vita in buona salute alla nascita, per genere (BES-DEF).

Hanno **impatto diretto** misure in grado di produrre un effetto più immediato sugli indicatori selezionati e **impatto indiretto** misure che agiscono sui meccanismi che sono alla base delle disuguaglianze attraverso strumenti e servizi che, nell'andare a beneficio della collettività intera, producono un impatto maggiore sul benessere delle donne in diversi modi

Tasso di mancata partecipazione femminile al lavoro

Misure dirette

- partenariati allargati estesi a Università, centri di ricerca, imprese e finanziamento progetti di ricerca di base --→ la percentuale di **ricercatrici a tempo determinato** aumenta, dall'attuale 34 per cento, al **40 per cento**
- Sostegno imprenditoria femminile --→ 700 nuove imprese femminili entro il 2023 e fino a **oltre 2400 nuove imprese** entro il 2026
- **fiscalità di vantaggio** per il lavoro al Sud e per le nuove assunzioni di giovani e donne nel 2021 e 2022 (React EU)

Tasso di mancata partecipazione femminile al lavoro

Misure indirette

- Sistema nazionale di certificazione della parità di genere -> **almeno 800 imprese (circa 450 PMI) certificate** e supporto da almeno 11.000 PMI in sei anni
- **riforma della PA**, in particolare i nuovi meccanismi di reclutamento - basati su modelli all'avanguardia utilizzati nelle organizzazioni internazionali – e la revisione delle opportunità di carriera verticale
- **connessioni veloci**, come presupposto per una maggiore partecipazione femminile all'economia digitale, soprattutto nelle aree del Paese dove c'è minore copertura (aree interne)
- **maggiore offerta di linee ferroviarie regionali**, anche interconnesse con l'alta velocità, e adeguamento delle ferrovie regionali urbane; upgrading, elettrificazione e resilienza delle linee ferroviarie a Sud, il piano stazioni al Sud e gli interventi sui nodi ferroviari metropolitani che mirano a offrire buone connessioni

Tasso di mancata partecipazione femminile al lavoro, Occupate madri e asimmetria nel lavoro familiare

Misure indirette per TMP, ma dirette per occupazione madri e per asimmetria lavoro familiare

- piano asili nido e servizi integrati -> **circa 228.000 posti nei servizi per l'infanzia (0-6 anni)**
- diffusione del tempo pieno a scuola con la presenza del servizio mensa e delle attività sportive -> **costruzione/ristrutturazione degli spazi delle mense per almeno 1.000 edifici**
- percorsi di autonomia per le persone con disabilità e il supporto alle persone vulnerabili e agli anziani non autosufficienti -> **almeno 12.500 anziani e almeno 5000 persone con disabilità**

Laureate in discipline tecnico-scientifiche

Misure dirette

- il potenziamento dell'autonomia scolastica finalizzata alla **promozione della didattica disciplinare STEM**

Misure indirette

- rafforzamento del modello organizzativo e didattico degli ITS ---→ aumentare il numero degli **iscritti ITS almeno del 100 per cento** entro il 2026

Donne che vivono in famiglie con grave deprivazione abitativa

Misure dirette

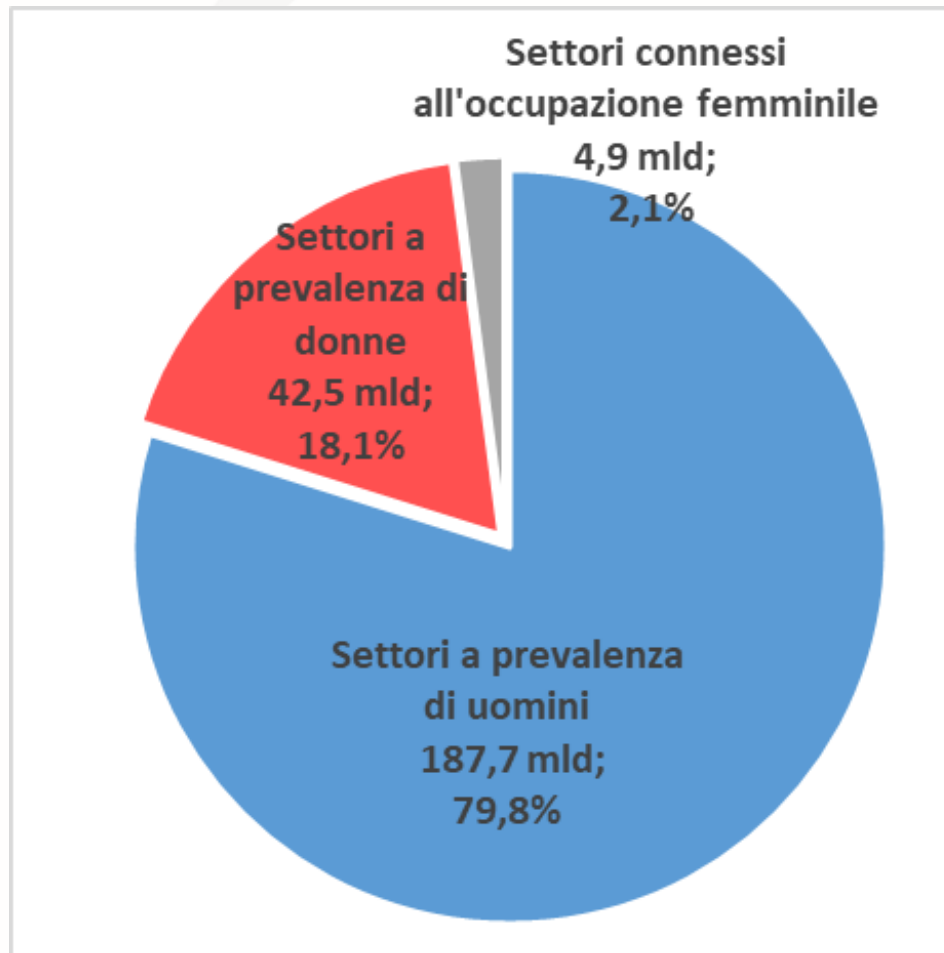
- programma di ***housing* temporaneo** per l'accoglienza per gli individui senza fissa dimora o in difficoltà economica.
- programma *safe, green e social* **dell'edilizia residenziale pubblica** del cd. Fondo complementare

Speranza di vita in buona salute alla nascita delle donne

Misure dirette

- al **potenziamento dell'assistenza sanitaria primaria territoriale**, in particolare con la creazione delle "Case di comunità"
- **rafforzamento dell'assistenza sanitaria intermedia e delle sue strutture** ("Ospedali di comunità").

Potenziale impatto del PNRR sull'occupazione femminile per settori di attività economica (1/3)



- Sostegno all'imprenditoria femminile
- sistema per la certificazione parità di genere
- Fiscalità di vantaggio per il lavoro al Sud e nuove assunzioni di giovani e donne

Spese programmate a valere sulle risorse PNRR, React-EU e Fondo Complementare e classificate secondo la composizione di genere dei settori economici attivati. Anno 2019

Potenziale impatto del PNRR sull'occupazione femminile per settori di attività economica (2/3)

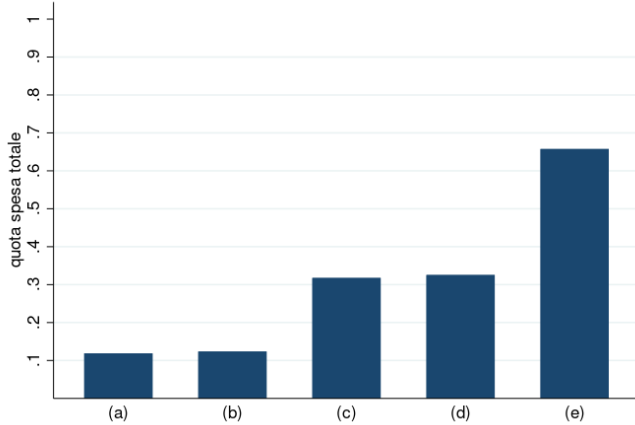
Assumendo che la dinamica dei prossimi anni sia analoga a quella del periodo 2013-2019:

Circa **un quinto delle risorse è destinato a settori che potrebbero ridurre il gender gap occupazionale di almeno il 50 per cento**; circa il 30 per cento delle risorse a settori che potrebbero ridurre il divario di genere del 30 per cento; circa il 60 per cento delle risorse va a settori che potrebbero potenzialmente ridurre il divario in qualche misura.

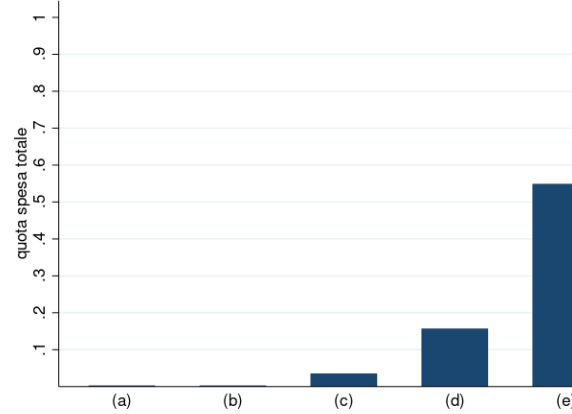
Escludendo le costruzioni, la quota di spesa dedicata a settori che potrebbero ridurre il divario di genere di almeno il 50 per cento è pari a **circa un terzo**; quasi il 75 per cento va a settori che potrebbero comunque ridurlo.

Potenziale impatto del PNRR sull'occupazione femminile per l'impatto di settori di attività economica (3/3)

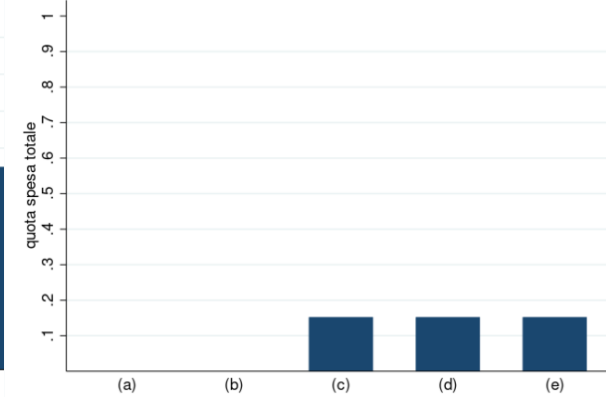
Missione 1



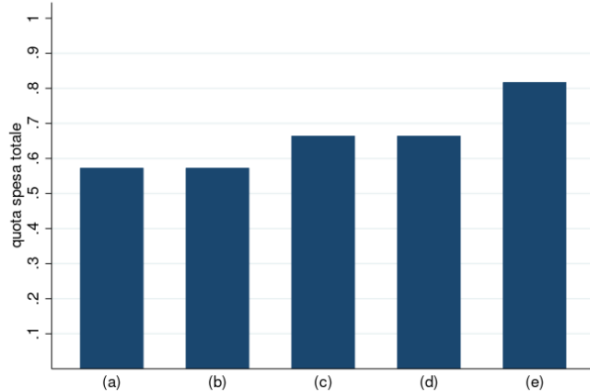
Missione 2



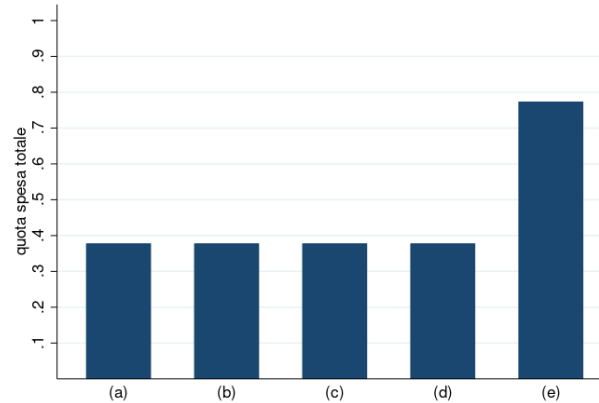
Missione 3



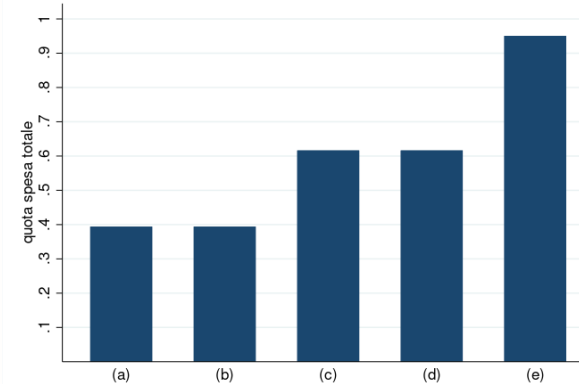
Missione 4



Missione 5

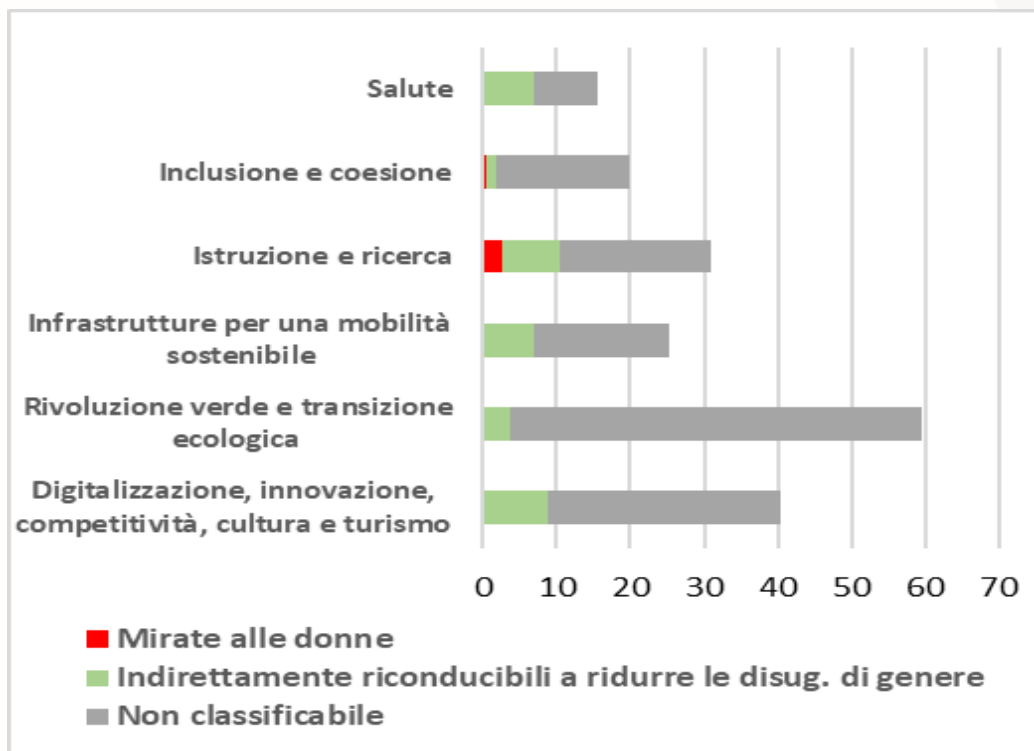
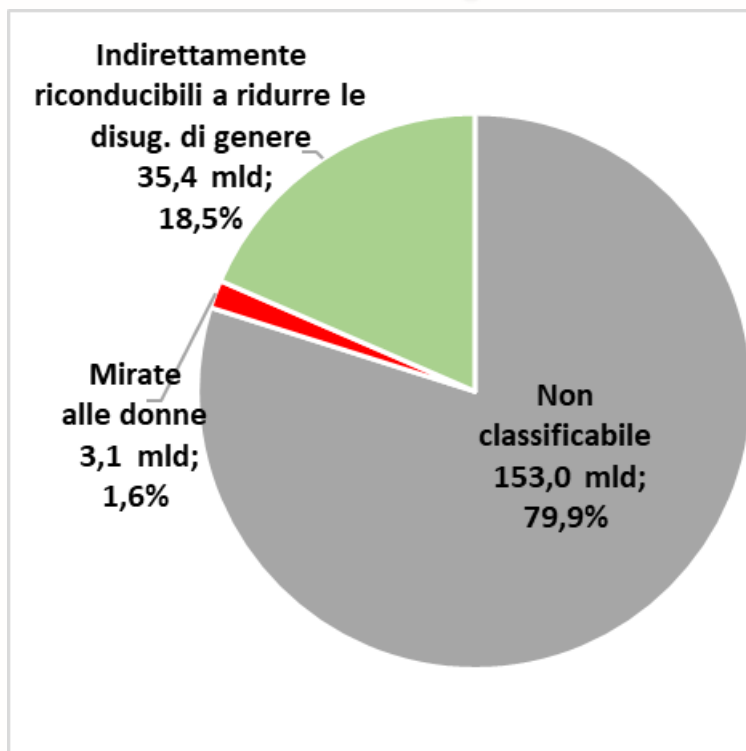


Missione 6



Riclassificazione del PNRR secondo una prospettiva di genere (1/2)

..mettendo assieme le informazioni qualitative e quantitative....



**Spese programmate a valere sulle risorse PNRR, classificate secondo una prospettiva di genere
Miliardi di euro e percentuale.**

Riclassificazione del PNRR secondo una prospettiva di genere (2/2)

Molte misure, seppure non classificate, possono perseguire effetti positivi in termini di riduzione delle disuguaglianze **tenendo conto della dimensione di genere nel disegno degli interventi e nella loro attuazione:**

- ❖ analizzare il contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio sarà fornito con dati articolati per genere
- ❖ identificare le possibili differenze nella propensione all'accesso all'intervento o servizio ----→ una pianificazione urbana partecipata (es. Città di Vienna)
- ❖ effettuare un monitoraggio per genere dei beneficiari dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio
- ❖ effettuare una valutazione in itinere e/o a posteriori dell'intervento.