Un percorso di crescita sostenibile e inclusivo

LORENZA JACHIA

UNITED NATIONS ECONOMIC COMMISSION FOR EUROPE (UNECE)

L'Agenda 2030

Agenda 2030:
Perché è importante?

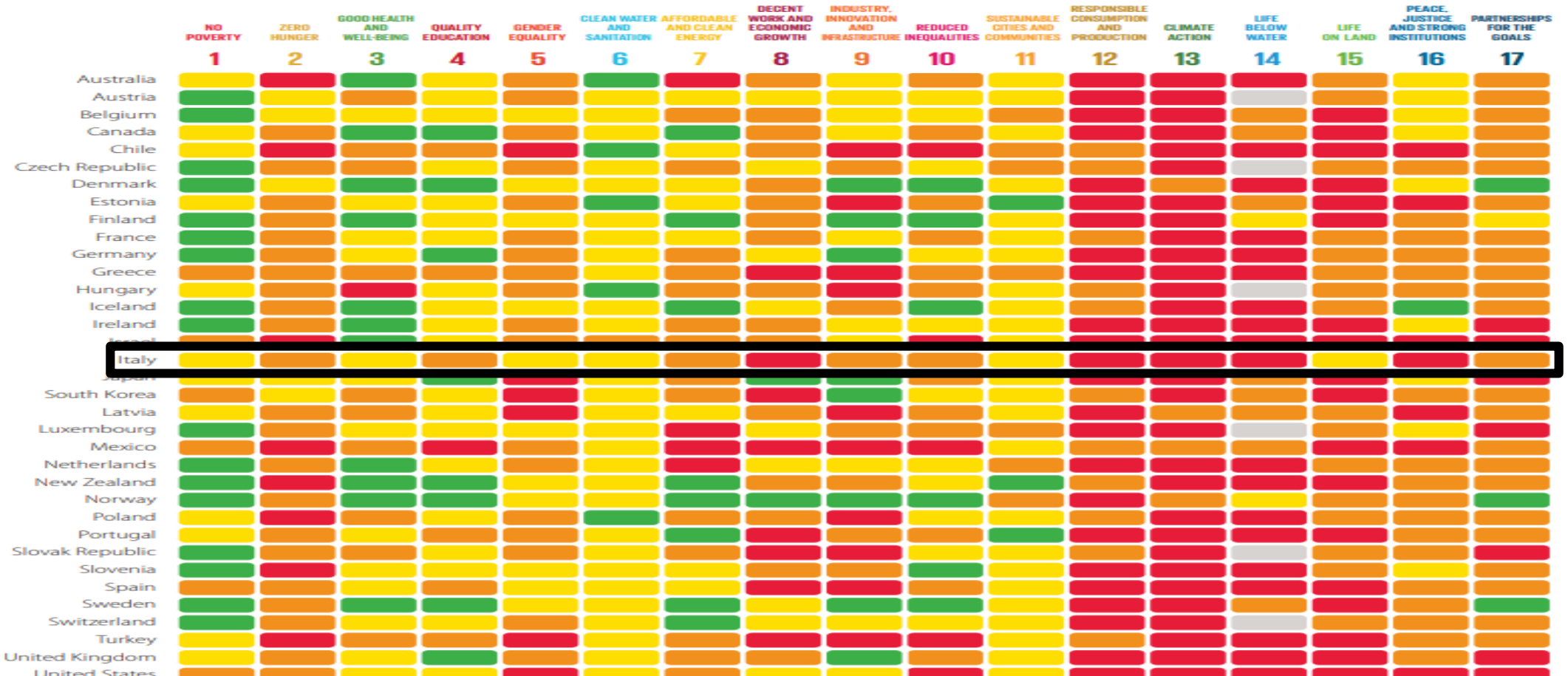
- E' l'unica alternative a un modello di sviluppo ormai insostenibile sul piano ambientale, economico e sociale.
- Tutti i Paesi sono attori dell'agenda, con le proprie priorità. Ciascun Paese definisce la propria strategia di sviluppo, rendicontando sui risultati all'interno di un processo coordinato dall'Onu;
- l'attuazione dell'Agenda richiede un forte coinvolgimento di tutte le componenti della società, dalle imprese al settore pubblico, dalla società civile alle istituzioni filantropiche, dalle università e centri di ricerca agli operatori dell'informazione e della cultura.

Un modello di sviluppo insostenibile

- https://earthtime.org/stories/sea_level_rise

Non e' piu un'agenda per i paesi in via di sviluppo

Anche i paesi OCSE sono ben lontani da aver raggiunto tutti gli obiettivi!



Are we on Track?:
L'Italia & l'Agenda 2030

La **strategia nazionale italiana per lo sviluppo sostenibile (NSDS)** è stata formalmente approvata dal CIPE (Comitato interministeriale per la pianificazione economica**) il 22 dicembre 2017**. L'NSDS è un aggiornamento della precedente strategia di azione ambientale per lo sviluppo sostenibile in Italia dal 2002 a Il 2010 e un primo passo verso un quadro politico globale ampliato per includere dimensioni sociali ed economiche in linea con l'Agenda 2030.

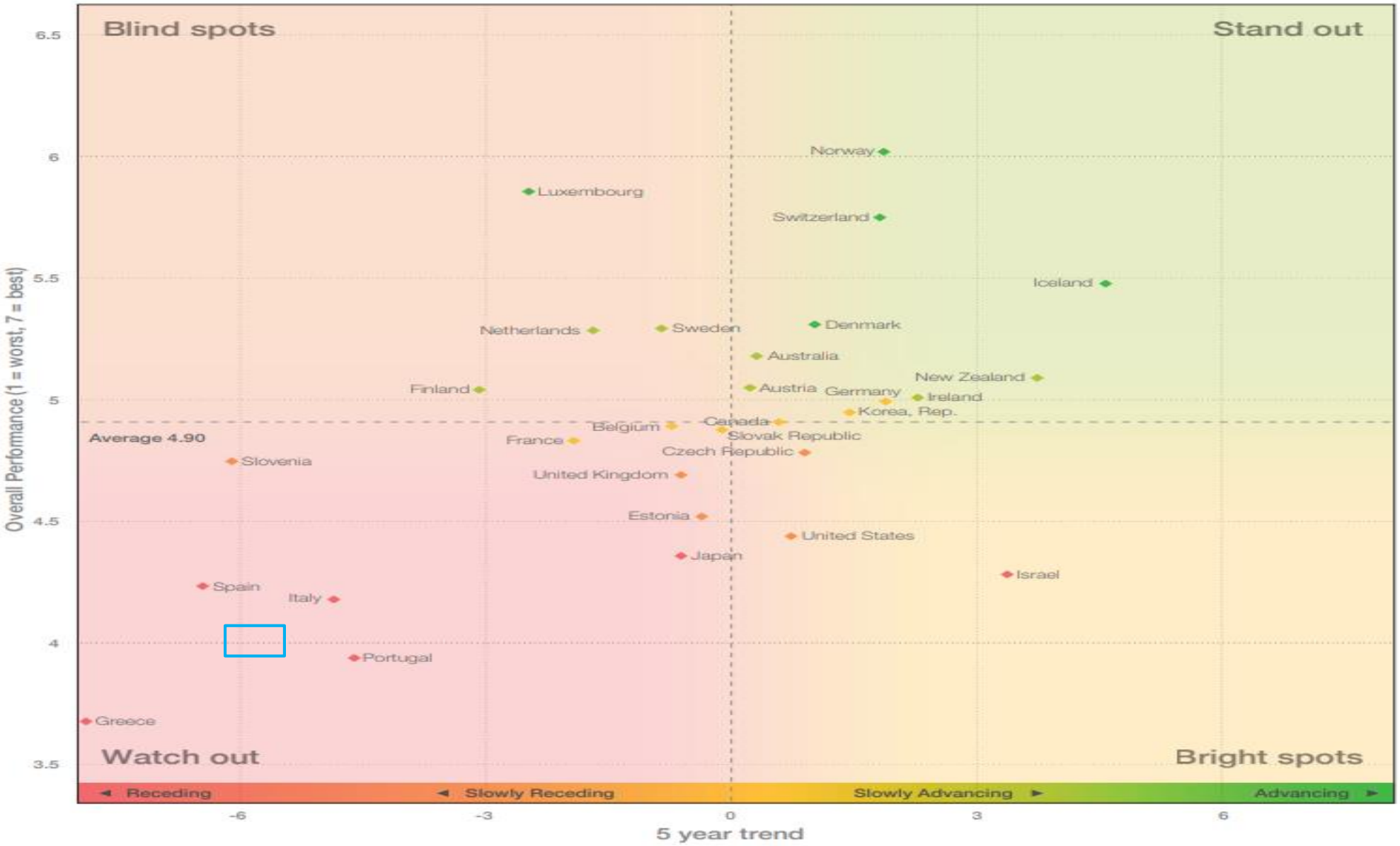
Articolata in cinque aree chiave: Persone, Pianeta, Prosperità, Pace e Partnership.

Italia: necessario cambio di direzione

Italia e' 27esima su 29 economie avanzate per l'Inclusive Development Index (IDI) del World Economic Forum

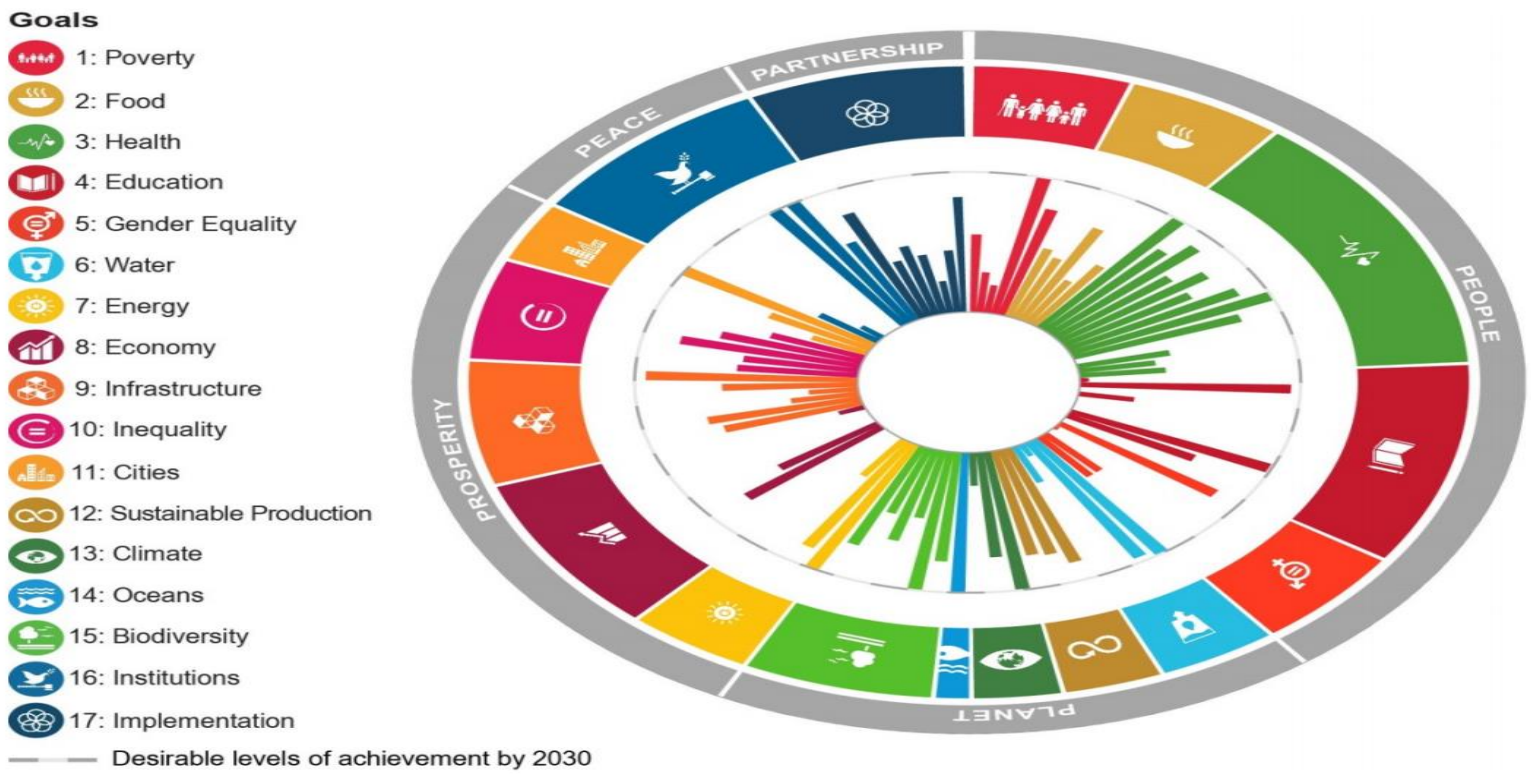
- Il ranking IDI riflette la scarsa crescita, occupazione e equità intergenerazionale, con un elevato rapporto debito / PIL che può pesare potenzialmente sulle generazioni future.
- Alti livelli di esclusione - l'Italia si colloca al 21 ° posto su livelli di povertà e disuguaglianza.
- Il sistema di protezione sociale italiano non è né particolarmente generoso né particolarmente efficiente.
- L'imprenditorialità è limitata dallo scarso accesso ai finanziamenti - un problema legato anche a bassi livelli di ricerca e attività di brevettazione - limitando la creazione di posti di lavoro e crescita.

Inclusive Development Index



Distanza al raggiungimento degli SDGs

Sulla base dei 128 indicatori disponibili che coprono 96 dei 169 obiettivi, l'Italia ha attualmente raggiunto 11 degli obiettivi 2030. In diverse aree, le distanze rimanenti per raggiungere gli obiettivi sono piccole, ma le sfide rimangono.

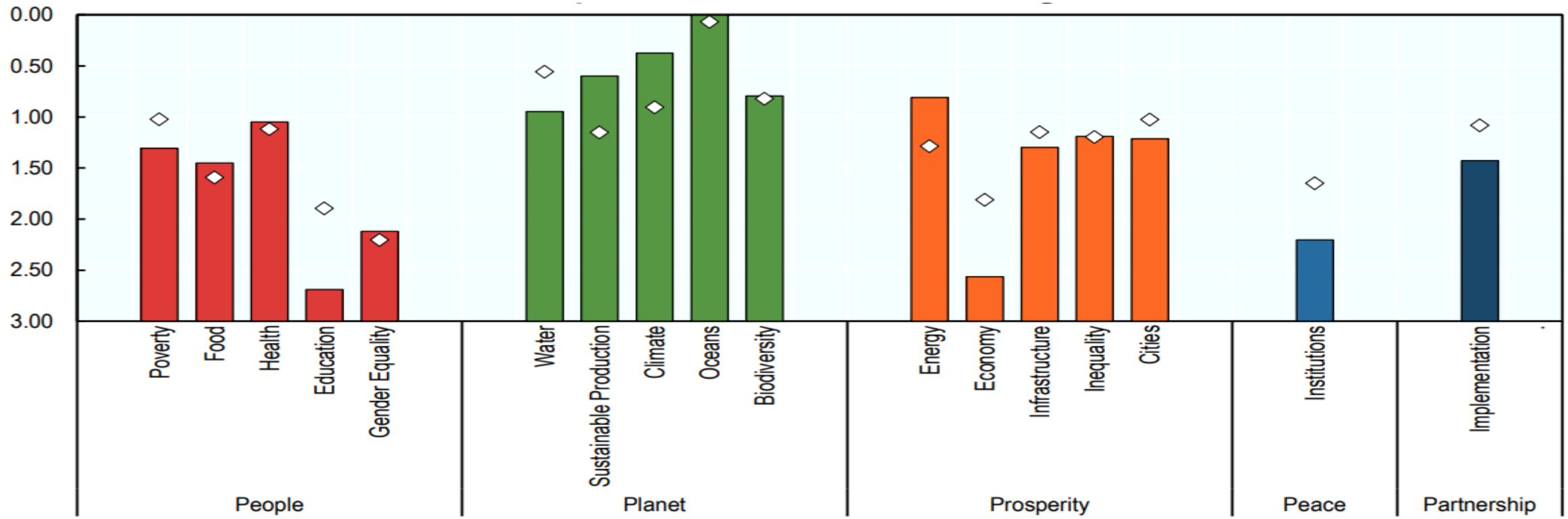


Confronto OCSE La distanza dell'Italia dal raggiungimento obiettivi

Italia – barre

OCSE – diamanti.

0 = raggiungimento obiettivi



Perche l'uguaglianza di genere e' la base dello sviluppo sostenibile?

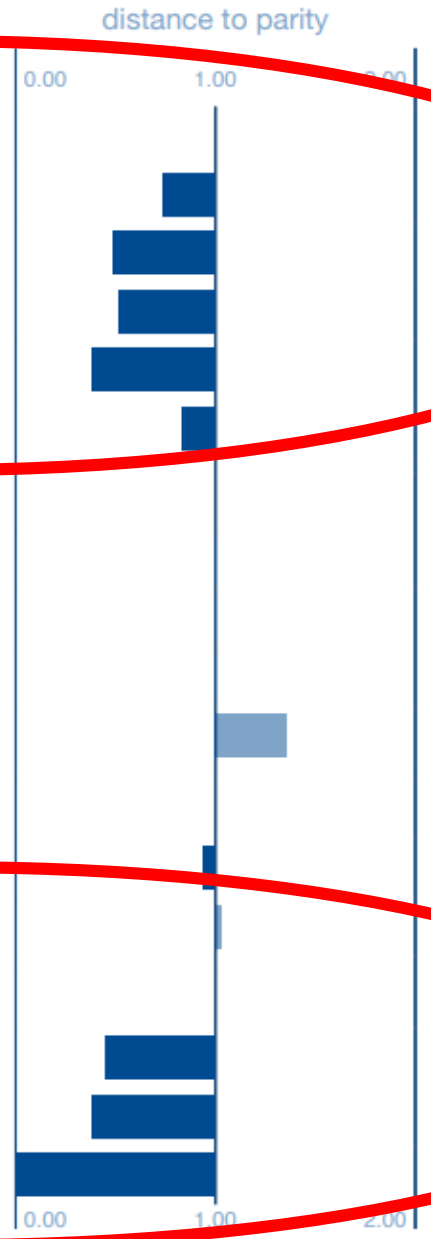
- Lottare contro discriminazione e abusi e un imperativo morale
- Donne subiscono l'impatto del cambiamento climatico
  - Portano prospettive nuove/soluzioni innovative
  - Sono responsabili per la gestione delle risorse ambientali
- Il contributo invisibile:
  - In un mondo che misura il benessere attraverso il GDP i servizi di rigenerazione delle donne e della natura non sono presi in conto l contributo delle donne resta invisibile

L'uguaglianza di genere e gli SDGs

- Non solo un obiettivo (Obiettivo 5)
- La dimensione genere si ritrova in tutti gli obiettivi
  - La poverta mortalita materna nel SDG 3
  - L'accesso all'educazione per bambine e ragazze (SDG4),
  - La creazione di prospettive di impiego per le donne (SDG 8)
  - Protezione dei diritti delle donne rifugiate e emigranti
  - La violenza di genere (SDGG 16)
- Importanza delle politiche specificamente a favore delle donne
  - Politiche per lottare contro la poverta femminile (SDG 1)
  - Politiche per aumentare l'accesso a forme moderne di contraccezione (SDG 5)
  - Riforme per dare accesso alle donne a risorse produttive e servizi finanziari (SDG 8)

COUNTRY SCORE CARD

	rank	score	avg	female	male	f/m
Economic participation and opportunity	**118**	**0.571**	**0.585**			
Labour force participation	89	0.737	0.667	54.3	73.7	0.74
Wage equality for similar work (survey)	126	0.489	0.634			0.49
Estimated earned income (PPP, US$)	103	0.518	0.509	26,273	50,682	0.52
Legislators, senior officials and managers	81	0.383	0.320	27.7	72.3	0.38
Professional and technical workers	86	0.832	0.758	45.4	54.6	0.83
Educational attainment	**60**	**0.995**	**0.953**			
Literacy rate	57	0.994	0.883	98.6	99.1	0.99
Enrolment in primary education	93	0.992	0.979	96.8	97.6	0.99
Enrolment in secondary education	98	0.996	0.971	96.0	96.3	1.00
Enrolment in tertiary education	1	1.000	0.938	72.2	53.2	1.36
Health and survival	**123**	**0.967**	**0.956**			
Sex ratio at birth	127	0.941	0.920			0.94
Healthy life expectancy	119	1.027	1.037	73.7	71.8	1.03
Political empowerment	**46**	**0.234**	**0.227**			
Women in parliament	41	0.448	0.279	31.0	69.0	0.45
Women in ministerial positions	29	0.385	0.209	27.8	72.2	0.38
Years with female head of state (last 50)	69	0.000	0.200	0.0	50.0	0.00



SDG5 World Economic Forum (WEF) per l'Italia

Le donne e il lavoro: Italia al 89esimo posto (su 144)

	Rank	Score	Donne	Uomini	f/m
Partecip. attivita economica	89	0.74	54.3	73.7	0.74
Gender pay gap (survey)	126	0.49			0.49
Reddito stimato (USD)	103	0.52	26,273	50,582	0.52
Parlamentari, managers, etc	81	0.38	27.7	72.3	0.38
Professioni tecniche	86	0.83	45.4	54.6	0.83

2 Data on a 0-to-1 scale (0 = worst score, 1 = best score)
– dati WEF -

Italia: Gender pay gap

EU-28(1)	16.2
EA-19(1)	16.3
Romania(2)	5.2
Italy	5.3
Luxembourg	5.5
Belgium	6.1
Poland	7.2
Slovenia	7.8
Croatia(4)	8.7
Malta	11.0
Greece(4)	12.5
Sweden	13.3
Ireland(4)	13.9
Cyprus	13.9
Hungary	14.0
Spain(1)	14.2
Bulgaria	14.4
Lithuania	14.4
Denmark	15.0
France(1)	15.2
Netherlands	15.6
Latvia	17.0
Finland(1)	17.4
Portugal	17.5
Slovakia	19.0
Austria	20.1
United Kingdom	21.0
Germany(1)	21.5
Czech Republic	21.8
Estonia	25.3

	Public	Private
Belgium	0.1	9.2
Bulgaria	20.6	12.3
Czech Republic	20.5	22.8
Denmark	11.6	15.6
Germany	13.0	24.0
Spain	13.0	19.0
Italy	4.4	17.9
Cyprus	-6.6	23.0
Latvia	16.9	14.1
Lithuania	13.7	17.6
Hungary	11.8	15.0
Netherlands	12.7	21.6
Poland	2.8	16.1
Portugal	13.4	22.6
Romania	9.9	6.8
Slovenia	11.3	7.9
Slovakia	12.7	20.4
Finland	17.7	17.2
Sweden	10.2	11.8
United Kingdom	24.4	22.2
Iceland	12.2	16.4
Norway	8.5	17.8
Switzerland	17.5	17.7

Dati Eurostat

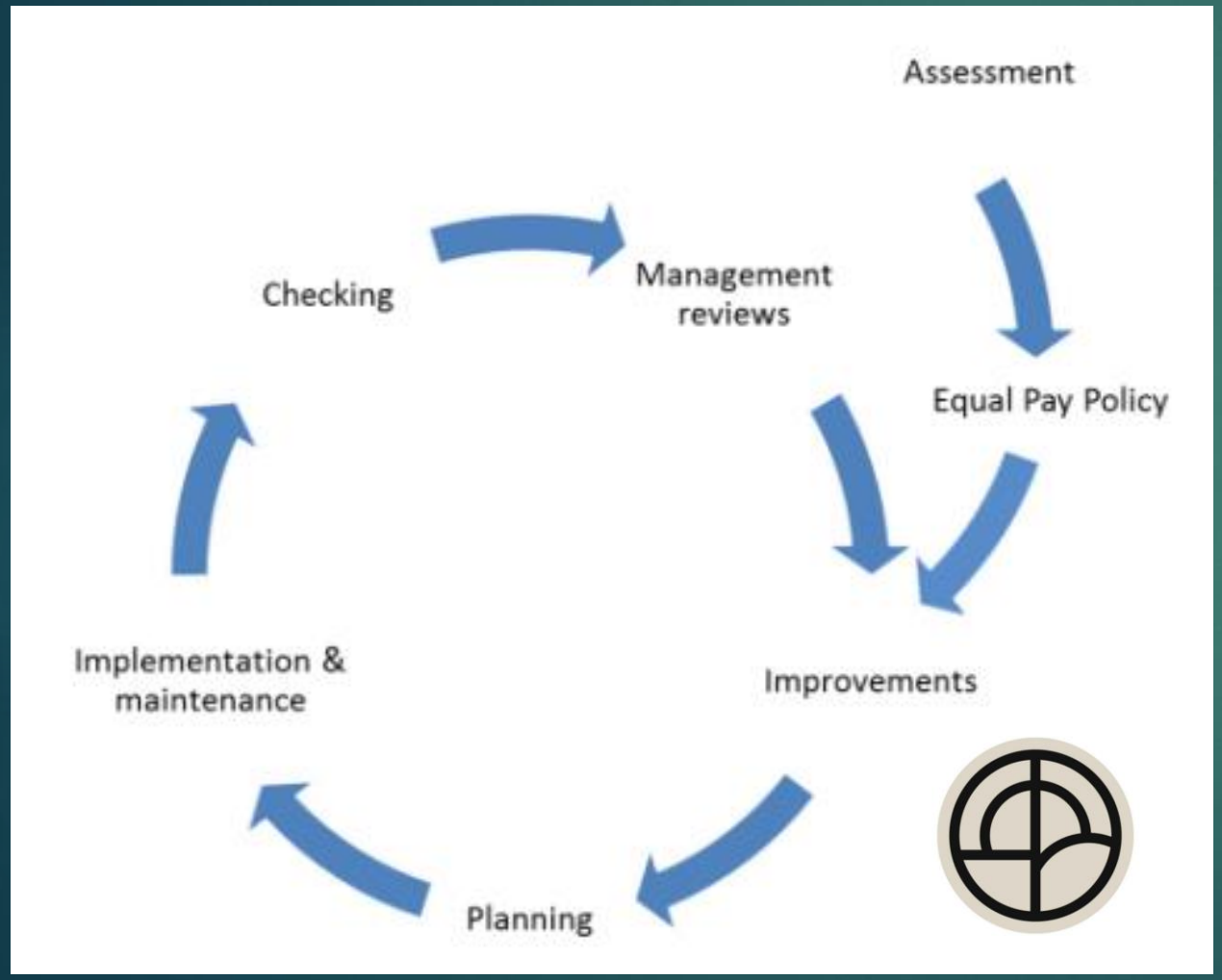
	< 25 years	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65 years +
Belgium	-2.7	0.6	5.3	7.1	15.4	:
Bulgaria	6.9	13.9	20.0	17.6	6.2	2.0
Czech Republic	11.4	13.8	27.4	23.8	15.1	20.4
Denmark	6.5	10.9	16.1	18.2	16.0	11.0
Spain	10.3	7.7	10.4	16.7	22.7	48.6
France	-3.8	8.4	12.8	18.9	21.1	29.2
Italy	16.0	5.1	5.7	6.4	5.7	:
Cyprus	6.1	-0.6	9.7	23.8	26.3	51.9
Latvia	13.2	16.1	21.0	14.9	13.5	17.1
Lithuania	14.1	17.3	20.0	11.2	10.3	13.8
Hungary	3.7	10.5	19.7	15.8	7.7	22.3
Malta	2.7	9.0	13.1	11.9	7.1	21.1
Netherlands	3.6	1.0	9.5	20.1	21.1	15.9
Poland	7.6	9.0	12.0	6.9	2.3	-13.7
Portugal	8.0	8.3	14.9	23.5	23.2	43.0
Romania(²)	-1.1	1.1	6.7	4.8	2.8	17.5
Slovenia	6.8	7.0	9.7	12.2	6.4	0.0
Slovakia	10.9	12.6	24.2	21.8	17.0	22.1
Finland	4.4	11.4	18.0	19.1	21.3	21.2
Sweden	4.5	8.4	14.8	16.4	16.1	14.3
United Kingdom(¹)(²)	4.5	12.7	22.0	27.7	26.9	26.8
Iceland	2.3	8.6	18.4	24.4	21.0	20.1
Norway	1.9	7.8	14.8	18.4	20.8	19.6
Switzerland	3.4	7.1	15.4	22.1	22.9	31.5

L'Italia e il paese con il piu alto gender pay gap tra i giovani (16%)

Le differenza piu alta e nelle professioni tecnico/scientifiche

	Business economy (B to N)	Manufacturing (C)	Electricity, gas, steam and air conditioning supply (D)	Water supply; sewerage, waste management and remediation activities (E)	Construction (F)	Information and communication (J)	Financial and insurance activities (K)	Real estate activities (L)	Professional, scientific and technical activities (M)
Iceland	16.4	15.0	13.2	-1.5	-18.8	11.9	39.6	:	:
Cyprus	21.4	29.0	2.4	-6.2	8.8	13.7	24.8	8.9	33.9
Germany(1)	25.0	25.0	21.5	5.7	12.9	25.3	28.1	15.9	31.3
Austria	21.7	21.8	18.4	7.0	6.8	21.9	26.6	25.5	30.8
Italy	16.0	16.7	:	:	:	18.9	18.1	:	28.9
Czech Republic	16.2	25.8	14.3	4.7	11.7	32.8	39.8	7.4	25.4
Luxembourg	13.9	14.9	-1.3	-4.0	-0.6	17.2	23.0	19.1	25.4
Malta	14.3	21.5	:	7.1	-15.9	20.4	30.4	20.5	25.2
United Kingdom(1)(3)	21.8	17.9	20.6	-1.3	16.5	18.5	35.9	22.5	23.2
Netherlands	21.6	18.2	15.5	1.1	11.6	17.6	28.8	17.0	23.0
Switzerland	19.5	17.7	10.4	6.2	6.4	20.9	30.5	20.3	22.7
Estonia	25.6	30.0	15.0	10.2	15.8	26.4	34.8	14.6	22.6

Gender pay gap: normazione volontaria



- Islanda: Equal Pay Standard ÍST 85
- Per ridurre divario salariale e equilibrare condizioni di lavoro di uomini e donne
- Basato su sistemi di gestione internazionali
- La norma identifica vari steps: classificare i lavori di eguale valore, condurre una ricerca sui salari effettivamente percepiti dai lavoratori, formalizzare politiche di fissazione del salario etc
- E' certificabile
- Elaborato come norma volontario – puo essere applicato da qualsiasi organizzazione
- Dal Gennaio 2018: compagnie con 25 lavoratori o piu devono essere certificate annualmente

Partecipazione al mercato del lavoro e maternita

	donne senza figli	donne con 1 figlio	donne con 2 figli	donne con 3 o piu figli	uomini senza figli	uomini con 1 figlio	uomini con 2 figli	uomini con 3 e piu figli
EU27	75. 8	71.3	69.2	54.7	80.3	87.4	90.6	85.4
Italia	63.9	59.0	54.1	41.3	79.8	88.0	91.1	87.7

GRADUATORIA DELLE REGIONI PER TASSO DI OCCUPAZIONE ANNI 2008 – 2013

REGIONI	Maschi 2008	Rango	Maschi 2013	Rango	REGIONI	Femmine 2008	Rango	Femmine 2013	Rango
Bolzano/Bozen	79,1	1	78,4	1	Bolzano/Bozen	61,7	2	64,5	1
Trento	75,5	6	73,5	2	V. d'Aosta/V. d'Aoste	59,9	3	60,4	2
Veneto	77,0	3	73,0	3	Emilia-Romagna	62,1	1	59,6	3
Emilia-Romagna	78,2	2	73,0	3	Trento	57,7	4	57,6	4
Lombardia	76,6	4	72,3	4	Lombardia	57,1	5	57,3	5
Toscana	74,6	8	71,4	5	Toscana	56,2	8	56,4	6
V. d'Aosta/V. d'Aoste	75,6	5	70,8	6	Piemonte	57,1	6	55,7	7
Friuli-Venezia Giulia	74,8	7	70,7	7	Friuli-Venezia Giulia	55,5	10	55,2	8
Piemonte	73,3	11	69,1	8	Umbria	56,8	7	53,8	9
Umbria	74,1	9	68,6	9	Liguria	54,7	12	53,7	10
Marche	73,4	10	68,6	10	Marche	55,9	9	53,5	11
Liguria	73,0	12	67,8	11	Veneto	55,5	11	53,4	12
Lazio	71,8	13	65,8	12	Lazio	49,0	13	48,5	13
Abruzzo	71,2	14	65,5	13	Abruzzo	46,7	14	44,2	14
Sardegna	64,4	16	57,0	14	Sardegna	40,4	16	39,7	15
Molise	66,7	15	56,4	15	Molise	41,5	15	38,4	16
Basilicata	64,2	17	56,3	16	Basilicata	34,9	17	35,8	17
Puglia	63,6	18	55,4	17	Puglia	30,2	19	29,5	18
Sicilia	59,6	19	51,9	18	Calabria	30,8	18	28,8	19
Campania	58,0	20	51,5	19	Campania	27,3	21	28,4	20
Calabria	57,6	21	49,4	20	Sicilia	29,1	20	27,1	21

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Recenti politiche

Generalmente l'indennità di disoccupazione non spetta in caso di dimissioni volontarie o di risoluzione consensuale, salvo il caso in cui la lavoratrice/lavoratore madre/padre abbia bisogno di assistere il figlio.

- le esigenze di cura della prole

Nel 2016/15 il 78% delle dimissioni e risoluzioni consensuali convalidate dalle ex-Direzioni territoriali del lavoro ha riguardato le lavoratrici madri (27.443, a fronte dei 25.620 casi dell'anno 2015) e solo il 22% i lavoratori padri (7.560). Appaiono particolarmente rilevanti, altresì, le motivazioni riconducibili alla difficoltà di conciliare il lavoro e le esigenze di cura della prole, alla base di 13.854 dimissioni (+44% rispetto a quelle rilevate nel 2015), nel 98% dei casi riguardanti le lavoratrici.

- Bonus bebè

Con l'ultima Legge di Bilancio sono stati prorogati per il 2017 e 2018 i voucher per gli asili nido e sono stati istituiti il "Bonus bebè" (1000 euro annui per l'iscrizione in asili pubblici o privati per i nati dall'anno 2016, non detraibile fiscalmente) e il "Bonus mamma domani" (800 euro per le nascite - o per le adozioni- del 2017, che può essere chiesto dalla mamma al compimento del settimo mese di gravidanza).

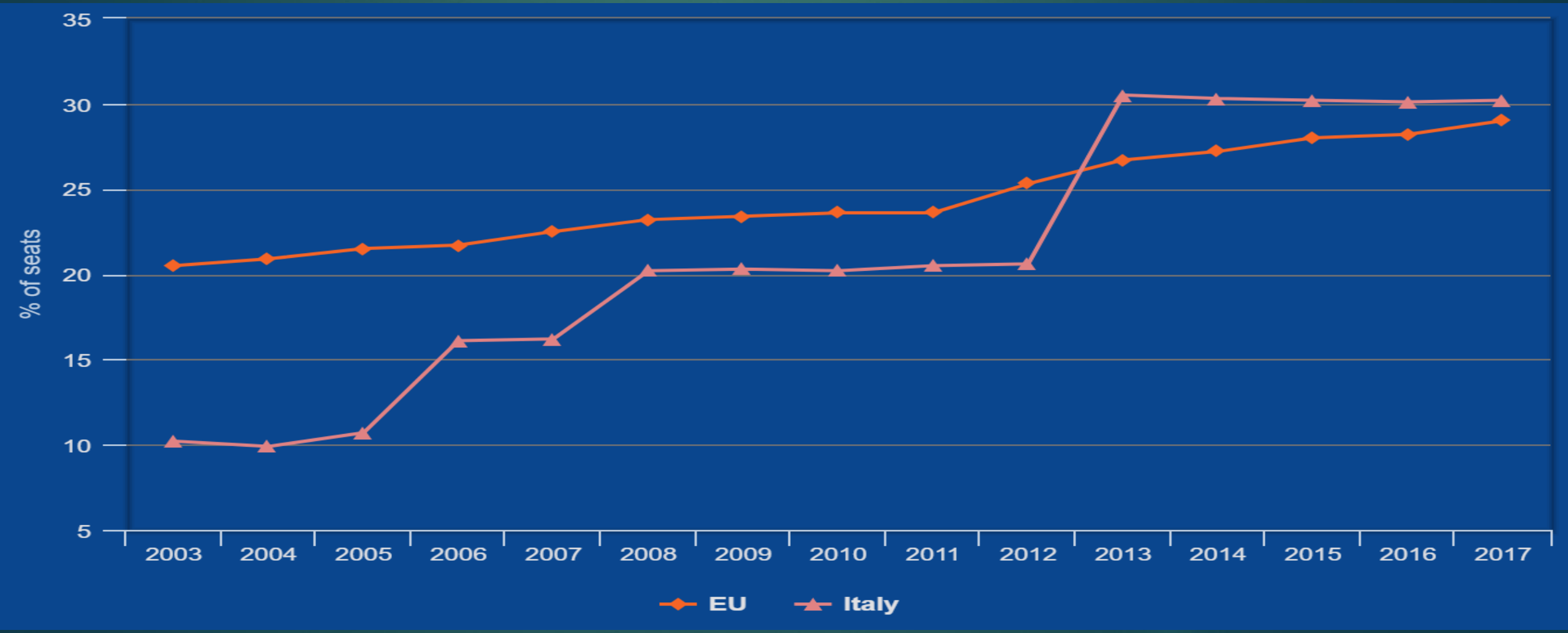
- 'Congedo papà'

Per quanto concerne il cosiddetto "congedo papà" con le modifiche introdotte con la Legge di Bilancio 2017 i padri hanno due giorni di congedo obbligatorio e due giorni di congedo facoltativo.

Priorita politiche

- Piu asili nido:
  - Ridurre il tempo che le donne dedicano alle mansioni domestiche delegandole all'esterno della famiglia (asili nido, assistenza domiciliare anziani, etc) – UN/WOMEN ha stimato i costi di una copertura universale di servizi ai bambini da 0 a 5 anni arrivando a una stima di 2,8-3.2 del GDP a fronte di benefici molteplici, incluso l'aumento dell'occupazione femminile che a sua volta genererebbe benefici fiscali importanti.
- Attenzione all'effetto sulle donne di politiche di austerity
  - Ridurre l'occupazione nel settore pubblico che e' a maggioranza femminile; aumentare il numero minimo di anni di lavoro per aver diritto alla pensione puo ridurre le pensioni delle donne alle soglie della poverta; tagli a strutture e servizi legali per accogliere le vittime di violenza o persino i servizi di sicurezza)
- Crescente esasperazione sociale crea condizioni di violenza

Italia: % donne nel parlamento nazionale



Italy & GOAL 5: Target 5.5

- Governo centrale

Nel passato governo le titolari di dicasteri sono scese al 27,78% (nel precedente Esecutivo erano il 50%), le vice ministre sono il 14,29% del totale, mentre tra i sottosegretari il 31,43% è donna. Queste tendenze dimostrano la variabilità dei risultati frutto di scelte politiche del momento, in assenza di precise disposizioni di legge. Restano poche anche le donne che ricoprono posizioni chiave all'interno del Parlamento; se le deputate sono il 31% del totale, solo il 19% degli incarichi di peso è assegnato a donne.

- La scarsa presenza di donne elette inmolti Consigli regionali

Preoccupa la scarsa presenza di donne elette in molti Consigli regionali, causata dal rifiuto da partedella maggior parte dei Consigli di introdurre norme di garanzia di genere. Inoltre, le assessore regionali sono molto rare nelle tre materie che compongono la quasi totalità dei budget regionali: bilancio (dove sono appena il 15%), urbanistica, infrastrutture e trasporti (24%) e sanità (25%). Si tratta di un problema destinato a riprodursi nei futuri Consigli regionali se non interverrà un'iniziativa nazionale che porti a norme elettorali regionali rispettose dei principi costituzionali.

Cosa puo fare il settore privato?

- Formazione (in particolare management) sul tema del genere
- Fissare obiettivi (i.e. % di donne manager) e monitorare progresso
- Documentare/monitorare/eliminare la discriminazione salariale
- Tolleranza zero a violenza verbale/fisica in azienda
- Supporto nell'inserimento delle madri lavoratrici
- Monitorare la parita di genere nella supply chain + i messaggi che l'azienda trasmette attraverso il marketing
- CSR : i.e. impegno a favore delle donne utlizzando le competenze aziendali per la comunita in cui opera l'impresa

Cooperazione internazionale
Agents of Change: Zaatari Camp

UN WOMEN & ‘CONTANTI PER LAVORO’

Operativa dal 2012, ad oggi, UN Women gestisce tre spazi sicuri "Oasi" per donne e ragazze, che ricevono circa 5.000 visitatori al mese, di cui quasi 1.000 utenti regolari.

Offrono opportunità economiche, servizi di assistenza diurna per consentire ai genitori di lavorare e corsi di arabo, inglese e informatica.

Contatti con i responsabili del campo sulle priorita delle donne