

N 1-2 – gennaio-febbraio 2015

L'INFORMAZIONE – I DIRITTI – LE OPPORTUNITÀ

Lettera mensile di informazione a cura dell'Osservatorio Pari Opportunità della UIL

LAVORO: HA RAGIONE LAGARDE, C'E' VERAMENTE CONGIURA CONTRO LE DONNE ? [Vai a](#)



Una opportunità per le aziende: il Diversity management . [Vai a](#)

2015: Pechino+20 e una nuova agenda per lo sviluppo. [Vai a](#)

"La piattaforma d'azione di Pechino è una promessa ancora non mantenuta del tutto. [Vai a](#)



CAPIRE le Pari Opportunità di Anna Maria Mozzoni
– [Vai a](#)



7.ma edizione di Noi Italia: 100 statistiche per capire il Paese in cui viviamo -Edizione 2015 . [Vai](#) [Vai a](#)

Avere figli in Italia negli anni 2000. I dati ISTAT. [Vai a](#)



2015: Pechino+20 e una nuova agenda per lo sviluppo

Il 2015 sarà un anno straordinariamente importante per le donne e per tutta la popolazione del pianeta. Vent'anni fa, nel settembre del 1995, migliaia di donne provenienti da ogni angolo del mondo si incontrarono a Pechino nel corso della Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne. Erano donne e ragazze diverse tra loro, ma con un unico scopo che le univa: promuovere in tutto il mondo l'uguaglianza di genere e la crescita individuale e collettiva delle donne (*empowerment*). Da quelle due settimane di lavori intensi sono nate la Dichiarazione di Pechino e la Piattaforma d'Azione che da allora hanno ispirato il lavoro dei governi e della società civile per l'avanzamento dei diritti delle donne.

Dopo due decenni, questi documenti – insieme alla Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna (CEDAW) – rappresentano ancora una guida indispensabile. Hanno prodotto cambiamenti impensabili prima di allora, ma nessun paese ha ancora portato a termine questa agenda di impegni: “le donne guadagnano meno degli uomini e hanno maggiori probabilità di svolgere lavori di scarsa qualità. Un terzo di esse subisce violenza fisica o sessuale nel corso della vita. La mancanza di diritti riproduttivi e di cure sanitarie fa sì che 800 donne ogni giorno muoiano mettendo al mondo un bambino”.

In questo 2015, Pechino+20 – il ventesimo anniversario della Piattaforma – aprirà opportunità decisive per valutare i progressi compiuti ma anche per rinnovare la volontà politica e l'impegno di tutte e tutti verso il cambiamento, verso un mondo a misura di donne e di uomini. L'esame dello stato di avanzamento di Pechino è già in corso a livello regionale, e si concluderà a febbraio 2015. A marzo si terrà la 59a sessione della Commissione sullo stato delle donne delle Nazioni Unite, che discuterà come

accelerare i progressi in questo campo e come porre i diritti delle donne al centro dell'Agenda di Sviluppo Post-2015.

Il 2015 è infatti anche la scadenza fissata nel 2000 per gli Obiettivi di Sviluppo del Millennio. Il dibattito internazionale sull'Agenda Post-2015 è oggi in pieno svolgimento e rappresenta una grande opportunità per disegnare azioni capaci di trasformare l'esistenza delle donne in ogni angolo del pianeta, forti della consapevolezza che il perseguimento dei diritti delle donne, il loro *empowerment*, l'avanzamento dell'eguaglianza tra i generi possono condurre anche a una maggiore giustizia sociale, economica e ambientale.

”La piattaforma d'azione di Pechino è una promessa ancora non mantenuta del tutto”



Lo ha affermato Phumzile Mlambo-Ngcuka in occasione della 59 Conferenza della CEDAW. Il nostro obiettivo è semplice: rinnovare l'impegno, rafforzare l'azione e aumentare delle risorse per realizzare la parità di genere, l'empowerment delle donne e i diritti umani delle donne e delle bambine” in ogni parte del mondo, ha aggiunto. La Conferenza delle donne di Pechino, che vide la partecipazione di 17 mila rappresentanti di governi, organizzazioni non governative (Ong) e altre agenzie specializzate nella promozione dei diritti delle donne, ha affermato la necessità di porre le donne su un piano di parità con l'uomo in tutti gli aspetti dell'esistenza, affermando come valore universale il principio delle pari opportunità tra i generi

e della non discriminazione delle donne in ogni settore della vita, pubblica e privata.

La conferenza adottò inoltre la nuova Piattaforma di azione di Pechino, che individua dodici aree di crisi che vengono viste come i principali ostacoli al miglioramento della condizione femminile. Nel 2015, a vent'anni dall'adozione della Dichiarazione, le Nazioni Unite valuteranno i progressi compiuti nell'attuazione del piano d'azione di Pechino sulla base dei rapporti nazionali attualmente in fase di preparazione da parte degli stati membri dell'Onu. La commemorazione ufficiale del 20mo anniversario della conferenza di Pechino si terrà durante la 59ma sessione della Commissione Onu sulla condizione delle donne (Csw) e la Giornata internazionale della donna del 2015 sarà dedicato al tema "Pechino +20". Una riunione ad alto livello delle Nazioni Unite sul tema è infine prevista nel settembre 2015.

In Italia la tematica Genere e Sviluppo è stata riconosciuta sistematicamente all'interno dell'Aiuto Pubblico allo Sviluppo (Aps) con l'istituzione della Direzione Generale per la Cooperazione allo Sviluppo del Ministero degli Affari Esteri (Dgcs), in base alla legge 49 del 1987. In seguito, sulla base dei programmi avviati nel corso dei primi anni Novanta e di una particolare vocazione italiana all'intervento umanitario e alla promozione delle donne in situazione di conflitto, nel 2010 sono state pubblicate nuove "Linee Guida per uguaglianza di Genere ed Empowerment delle donne". Nel corso degli ultimi anni la Cooperazione italiana ha inoltre realizzato una Strategia di genere incentrata sul rafforzamento delle iniziative in alcuni Paesi e sull'inizio di un'attività di mainstreaming nel settore dello sviluppo rurale.



CAPIRE le Pari Opportunità

“Non accettate protezione, esigete giustizia”

Anna Maria Mozzoni

La storia del movimento paritario è una storia di occasioni mancate. Nel nostro Paese quando, dopo l'Unità d'Italia, si procede all'unificazione dei codici, questa avviene al livello più basso, cioè confermando per lo più le soluzioni dei codici emessi in piena cultura della Restaurazione contro le soluzioni ben più avanzate offerte invece dal codice civile austriaco e dalla legislazione civile dei granduchi asburgo-lorena in Toscana. Per la condizione femminile è una perdita netta; basti pensare che viene introdotta per tutte le donne l'autorizzazione maritale che sottrae loro la libera disponibilità dei propri beni. E mentre la questione del voto alle donne approda, nel 1865, ad una legge che le esclude dal voto insieme agli analfabeti, gli interdetti, i condannati per vagabondaggio e mendicizia, ecc., non bisogna dimenticare che le prime forme di legislazione sociale furono introdotte, più che per esigenze di tutela, perché il lavoro delle donne in casa era essenziale alla riproduzione e al mantenimento di altra forza-lavoro, quella degli uomini e dei fanciulli.

D'altra parte, la legge del 1902 sul divieto di lavoro notturno per le donne e la tutela delle lavoratrici madri si applica solo al lavoro industriale ed esclude il lavoro a domicilio, il lavoro agricolo e quello prestato nelle aziende a conduzione familiare: in questi ambiti lo sfruttamento delle bambine e delle donne poteva

continuare indisturbato e la ragione inconfessabile era che poteva pure trattarsi di un lavoro senza limiti di orario, di età e con fatiche incredibili ma, dopotutto, si svolgeva in famiglia come naturale contorno del lavoro domestico e perciò non suonava sfruttamento e disonore del sesso come quello prestato fuori casa alle dipendenze del padrone di una manifattura; la dipendenza era, piuttosto, quella dal padrone domestico in una *struttura familiare autoritaria e rigidamente gerarchica*, mentre nell'obbligo di adibire le donne al lavoro solo nelle ore del giorno sembra prevalente la preoccupazione di proteggere la donna non dalla fatica, ma dai pericoli sessuali impliciti nello star fuori di casa la notte (e qui, avendo lo spazio, ci sarebbe da affrontare il "vecchio" tema del rapporto tra lavoro femminile e prostituzione).

La legislazione fascista si innesta perciò su un'intelaiatura già guasta, riflettendo per di più l'incapacità del regime di affrontare i problemi posti dalla moderna organizzazione industriale; il fascismo costruisce, infatti, tutta una cornice ideologica attorno al disegno utopico di rifondare la famiglia pre-capitalistica di cui fa parte (oltre alla campagna demografica, la lotta all'urbanesimo e la battaglia ruralistica) anche la segregazione domestica e l'emarginazione politica della donna che, in una struttura sociale fortemente patriarcale come quella italiana, è subordinata all'uomo, esiste in funzione dell'uomo e perciò, se il lavoro della donna va detrimento dell'occupazione maschile, la donna viene respinta in casa e, tramite la sua espulsione dal mercato del lavoro, si cerca di sanare sia la disoccupazione dovuta alle crisi economiche generali, sia quella dovuta all'arretratezza della struttura economica italiana, in cui si va sempre più allargando la forbice tra economia e istruzione, dando vita ad una disoccupazione intellettuale di cui fanno le spese, anche in questo caso, le donne con le leggi discriminatorie nell'accesso all'istruzione e con le leggi espulsive dagli incarichi nelle scuole dello Stato. Quanto alle leggi

protettive della maternità esse, da un lato, diventano strumento della politica di incremento della razza, dall'altro, suffragano il mito della donna madre, angelo del focolare domestico, escludendo ancora una volta quei settori come il lavoro domestico, il lavoro a domicilio e il lavoro agricolo che, contemporaneamente, diventano i polmoni di ogni ristrutturazione produttiva poiché, ai detentori del potere economico, le microindustrie familiari sostenute dalla forza-lavoro non pagata di tutti i componenti, e in assoluta prevalenza da donne, consentono sostanziosi risparmi.

È solo con la democrazia instaurata dalla Costituzione che comincia a delinarsi un disegno diverso. La Costituzione punta con forza sui valori di liberazione della donna ed ha il suo cardine nell'art. 3 che non solo sancisce il principio dell'eguaglianza formale e sostanziale, ma si articola poi nell'eguaglianza all'interno della famiglia (artt. 29 e 30), nella parità salariale (art. 37), nel suffragio universale (art. 48), nell'accesso a tutte le carriere (art. 51); è, cioè, una democrazia che unisce ad affermazioni precise su quelli che erano stati nei secoli i temi fondamentali della battaglia per la parità, un programma di liberazione da quegli ostacoli concreti di ordine economico e sociale che sempre le si sono frapposti. D'altra parte, l'art. 37 per esempio non si limita a sancire la parità salariale fra uomini e donne, perché il riferimento contestuale alle condizioni di lavoro e alla speciale adeguata protezione da assicurare alla madre lavoratrice fa intravedere che il problema dell'*emancipazione femminile non è un problema di puro tallonamento dei livelli raggiunti dall'uomo*, ma mette in evidenza come una società nella quale la donna, se lo vuole, possa esprimere compiutamente se stessa anche attraverso la maternità (che segna l'unica ma essenziale diversità tra lavoratrice e lavoratore), richieda una *trasformazione della società e dell'organizzazione produttiva* tale da accogliere i valori e i bisogni profondamente diversi che la donna porta con sé. Saranno i dibattiti del dopo guerra e la legge sulle lavoratrici

madri del 1950 a impostare questioni di sconcertante attualità come quella sui servizi sociali: le *mense*, da migliorare non solo nel funzionamento, ma anche da moltiplicare nel numero per alleviare la fatica delle lavoratrici costrette a un vero doppio lavoro in casa e fuori, e gli *asili nido*, aziendali e interaziendali, da istituire perciò anche in un ambito territoriale e con il contributo del datore di lavoro; e, successivamente, le specifiche disposizioni della legge del 1971 che cominceranno a *strutturare il diritto della donna al lavoro in modo da consentirle l'adempimento della sua essenziale funzione familiare*, la quale però, andando oltre vetuste polemiche, si va precisando con un sempre più esclusivo riferimento alla funzione materna, per cui la valutazione del momento più rilevante della specificità femminile guarda alla realizzazione della persona nella sua ricchezza e complessità superando il conflitto fra doveri familiari e doveri professionali. In altri termini in questa prospettiva protezione sta a significare *impedire il depotenziamento del principio di uguaglianza* che conseguirebbe all'impossibilità, per la donna che lo voglia, di svilupparsi insieme come lavoratrice e come madre.



Bisogna, invece, attendere il 1977 per la legge sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro che, da un lato, sostituisce alla logica della protezione delle lavoratrici la *logica dell'uguaglianza*, resa possibile anche dall'evoluzione sociale e dal miglioramento generale delle condizioni di lavoro e, dall'altro, elimina le maggiori rigidità nell'uso della forza lavoro femminile tramite l'abolizione del divieto

di lavoro notturno e la fiscalizzazione degli oneri contributivi di maternità.

Il passaggio successivo, anche in considerazione di quanto si andava realizzando negli Stati Uniti e, in seconda battuta, a livello europeo, è stato quello di spostare l'attenzione *dalla* conquista della *parità alla realizzazione delle cosiddette pari opportunità* tramite la legislazione sulle *Azioni Positive (legge 125/1991)*. Essendo questo approccio nato in America negli anni '60 essenzialmente per affrontare il problema delle discriminazioni razziali e solo successivamente esteso alle politiche di genere, in tutta Europa la sua affermazione è stata accompagnata da un acceso dibattito anche dottrinario e giurisprudenziale che ne ha a lungo messo in discussione la legittimità appellandosi al tema delle discriminazioni a rovescio. Dopo che il trattato di Amsterdam nel 1997 ha fornito la base giuridica necessaria e la direttiva CE 73/2202 ha dato piena cittadinanza a questo tipo di interventi, la strumentazione giuridica prevista dalla legge del 1991, i cui cardini sono costituiti dalla Consigliera Nazionale di Parità e dal *Comitato Nazionale di Parità* presso il Ministero del Lavoro, è stata messa nelle condizioni teoriche di esplicitare appieno la sua azione, ma in realtà alle legge per le pari opportunità non sono mai stati dati gli strumenti, soprattutto economici, per funzionare; inoltre, la legge si è scontrata con l'aperta ostilità delle aziende tanto che, nel 1994, la Confindustria era arrivata a dare indicazione ai suoi iscritti di non fornire i dati sulla situazione del personale e sugli stipendi divisi per sesso, così come richiesto dalla legge e l'unico settore realmente funzionante è stato quello delle azioni positive in senso stretto, che ha distribuito finanziamenti ai progetti presentati dalle aziende quasi tutti però nel *campo innocuo della formazione*, mentre non è mai stato possibile incidere in maniera significativa né sull'organizzazione del lavoro, né sulle politiche per l'occupazione allo scopo di sanare le situazioni di squilibrio e di svantaggio per il mondo femminile per le quali la legge era stata creata. Ciò

nonostante il Comitato Nazionale presso il Ministero del Lavoro è l'unico organismo di parità esistente nel nostro Paese e in questi anni ha svolto un'azione incessante di sensibilizzazione, di formazione, e di *diffusione della cultura delle pari opportunità* senza la quale tutti i pregiudizi, le discriminazioni e i condizionamenti sociali esistenti non potranno mai essere eliminati. E' dunque un segnale positivo il fatto che il Comitato stesso, la cui *vice-presidenza* e' attualmente in mano alla *UIL*, sia stato recentemente ricostituito nella sua piena operativita' dopo l'azzeramento dei fondi operato dalla legge di stabilita' del 2012. Certamente sarebbe ancora piu' positivo che si tonasse a prevedere un apposito Ministero.

qualche misura "quasi il 90 per cento dei paesi". Lo sottolinea il direttore generale del Fondo Monetario Internazionale Christine Lagarde, commentando uno studio appena diffuso che segnala la necessità di rimuovere le limitazioni di legge legate al sesso.



1.



LAVORO: HA RAGIONE LAGARDE, C'E' VERAMENTE CONGIURA CONTRO LE DONNE ?

Per Christine Lagarde, aumentare la partecipazione femminile è la chiave per la crescita del PIL. A livello globale, "nonostante i recenti progressi, restano forti restrizioni di legge" alla partecipazione femminile al mercato del lavoro, un fenomeno che riguarda in

"Sebbene le donne rappresentino più del 40% della forza lavoro globale", questi vincoli - ricorda la Lagarde - "vanno dalla necessità per le donne di ottenere il permesso del marito per lavorare a leggi che impediscono la partecipazione femminile a particolari professioni, mentre altri limitano la possibilità che le donne posseggano proprietà, ricevano eredità o ottengano un prestito". Eppure, aggiunge il direttore del Fondo, "c'è un enorme potenziale" nella partecipazione femminile visto che "quei paesi che hanno fatto cambiamenti di legge" per sancire la parità lavorativa "hanno raccolto benefici", come è il caso del Perù che ha visto la partecipazione femminile al mercato del lavoro aumentare del 15%. In termini di Pil i benefici possono essere impressionanti anche in economie avanzate: lo studio dell'Fmi mostra come portando la partecipazione femminile al lavoro al livello di quella maschile si avrebbe un incremento del Pil del 5% negli Usa, del 9% in Giappone fino a un +34% in Egitto. Il tutto, sottolinea la Lagarde, "senza che ciò avvenga a spese dell'occupazione maschile". Insomma, aprire il mercato alle donne, conclude, "è una partita in cui tutti possono vincere".

Il parere del Consiglio Nazionale degli Ingegneri.

"Una congiura contro le donne?

Se lo chiedono il Presidente del CNI, Consiglio nazionale Ingegneri, Armando Zambrano e e la Consigliera CNI Ania Lopez.

"Siamo perfettamente d'accordo" hanno affermato nel corso della giornata 'Ingenio al Femminile' che il Consiglio nazionale degli ingegneri dedica, come ogni anno, al ruolo e al valore del lavoro della donna nelle professioni tecniche".

"Il Fmi calcola una perdita di pil pari al 15% in Italia a colpa della discriminazione delle donne - ha detto la consigliera Lopez - e noi, come dimostriamo con i dati della nostra ricerca che presentiamo oggi, abbiamo più volte puntato il dito contro il gap salariale delle nostre professioniste rispetto ai loro colleghi uomini. Una differenza che arriva anche a 200 euro".



Tenere le donne lontane dal mondo del lavoro e non incentivare e proteggere la loro occupazione, però, fa male a tutta la società.

"Dovremmo capire - ha detto il presidente Zambrano - che avere più lavoratrici, dipendenti e libere professioniste, madri e non, significa avere più possibilità di crescita, di sviluppo e progresso".

Gli ingegneri, da Roma, lo dicono a tutto il Paese e si mettono a disposizione

dell'esecutivo per trovare soluzioni che possano difendere e incentivare l'occupazione femminile (fonte Adnkronos/Labitalia).

Parità di Genere anche nella Giustizia



La realizzazione della parità di genere negli organismi organizzativi è una esigenza". Lo ha ricordato il presidente del Consiglio di Stato, Giorgio Giovannini, all'inaugurazione dell'anno giudiziario. "Nel pronunciarli nel senso della sua più ampia possibile applicazione, la giustizia amministrativa - ha riferito Giovannini - ha ricordato tale esigenza ai principi costituzionali del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa, affermando che essi sono più proficuamente perseguibili proprio in virtù del concorso di tutto quel patrimonio umano, culturale, sociale, di sensibilità e di professionalità che solo l'equilibrata presenza di genere può assicurare nella sua massima ampiezza". (fonte ANSA).

Il 54% delle donne geologo vittime di discriminazioni

"Ben il 54% dei geologi donna ha subito discriminazioni sul posto di lavoro, nell'esercizio della professione e addirittura il 92% ha percepito disuguaglianze di genere". A dirlo Giuseppina Nocera, presidente della commissione Pari opportunità del

Consiglio nazionale dei geologi, rendendo noti oggi i dati del sondaggio realizzato dal Consiglio nazionale dei geologi con tutti gli ordini regionali.

"Abbiamo inviato -precisa- a tutti i nostri iscritti, uomini e donne, un questionario da compilare. Quanto è emerso è davvero importante non solo per far comprendere lo stato della professione del geologo in Italia ma soprattutto per conoscere gli ostacoli, le problematiche quotidiane del geologo donna, della figura femminile nel panorama della professione".

"Non solo abbiamo avuto la conferma di quanto siano pochi i geologi dirigenti -continua Nocera- nelle pubbliche amministrazioni, ma di questi solo il 43% è donna. Solo il 18% delle donne che svolgono la libera professione di geologo ha figli, mentre la percentuale sale al 24% tra le donne geologo che hanno un lavoro dipendente".

"Il dato più alto è quello riguardante -sottolinea Nocera- la percezione delle disuguaglianze di genere. Ben il 92% delle donne percepisce la disuguaglianza di genere. L'essere donna e addirittura la maternità sono discriminanti molto importanti. L'87% delle donne ha detto che la propria professione è fortemente condizionata dalla maternità e molte di queste donne hanno dichiarato di potersi dedicare poco alla professione".

"Dunque, dal sondaggio sembra uscire -rimarca- un quadro chiaro di un Paese dove si pensa poco a una politica per la famiglia, per l'inserimento delle donne nel mondo del lavoro e soprattutto emergerebbe un Paese dove le donne non hanno la possibilità di occupare ruoli dirigenziali".

"L'approccio a tali questioni non deve concentrarsi esclusivamente sulle differenze di genere -fa notare- che vanno assolutamente messe in evidenza e monitorate, e lo dimostrano i risultati dell'indagine conoscitiva, ma deve aprire nuovi orizzonti e nuove prospettive che possano essere di supporto all'intera categoria professionale".

"Penso per esempio al concetto di cura del territorio -osserva la presidente della commissione Pari opportunità

del Consiglio nazionale dei geologi- tema che va assolutamente sviluppato in ottica di pari opportunità, dando al territorio, all'ambiente le stesse opportunità che sono riservate ad altri settori della nostra società".

"E' un modo innovativo -sostiene- di intendere le pari opportunità, ed per questo che il Consiglio nazionale dei geologi cercherà di portare avanti questo tipo di approccio senza ovviamente tralasciare le difficoltà e i problemi che quotidianamente si trovano ad affrontare le nostre colleghe geologo nello svolgimento della professione". (fonte Adnkronos/Labitalia)

Una opportunità per le aziende: il Diversity management

Perché le imprese sono così restie ad attuarlo?

Una indagine del Diversity Management Lab della Sda Bocconi School of Management



Per diversity management si intende l'insieme di politiche, pratiche e azioni che hanno l'obiettivo di valorizzare le diversità degli individui nelle organizzazioni e nei luoghi di lavoro, dove per diversità si intende il genere, l'età, l'orientamento sessuale, l'etnia, la disabilità, i carichi familiari ecc

Nelle imprese italiane con più di 250 dipendenti, tre direttori del personale su dieci (29%) non vogliono neppure sentire parlare di diversity management, due

(21%) ne hanno adottato qualche pratica e gli altri cinque rimangono alla finestra: pur rientrando nella categoria dei non adottanti, si dichiarano interessati e dicono che stanno valutando l'adozione. E' il quadro delineato da una survey su 150 direttori del personale di imprese italiane con più di 250 dipendenti, condotta dal Diversity Management Lab della Sda Bocconi School of Management e presentata questa mattina. "Un quadro - scrivono i ricercatori - a tinte fosche.

Ancora oggi si affida al diversity management un ruolo tattico tangenziale: un una tantum per dire di stare facendo senza volerlo veramente fare".

Il dato del 21% di imprese che hanno adottato pratiche di diversity management oggi in Italia si rapporta sfavorevolmente con le rilevazioni internazionali, alcune delle quali registravano già dieci anni fa un tasso di adozione del 39,4% in Germania (2004) o addirittura del 48% nell'Unione europea nel suo complesso (2005).

Le aziende più grandi sono quelle più sensibili al diversity management: dal 21% di adottanti si passa al 46% per le imprese con più di 1.000 dipendenti. Le imprese adottanti sono, inoltre, quelle con la forza lavoro più diversa: hanno una percentuale maggiore di donne (42% contro 35% nelle imprese non adottanti e non interessate a farlo), di popolazione sotto i 30 anni (23% contro 17%) e dichiarano di impiegare una percentuale di omosessuali pari al 2%, contro l'1% delle altre imprese.

Anche tra le imprese adottanti, l'unica diversità quasi universalmente riconosciuta è però quella di genere (la tematica è coperta dall'84% degli adottanti), con attenzione decrescente all'età (58%), alle differenze etnico-culturali (39%) e all'orientamento sessuale (10%).

Se il 77% degli adottanti considera il diversity management una leva per gestire il benessere dei lavoratori, solo il 23% ha introdotto una figura responsabile e solo il 16% un'unità organizzativa ad

hoc, solitamente all'interno della funzione delle risorse umane.

Quando l'indagine cerca di approfondire le prassi concrete utilizzate dalle imprese, si evidenzia che anche le imprese adottanti utilizzano un set limitato e generico di pratiche, mentre è noto che non è la singola prassi, ma un sistema integrato che può garantire risultati positivi in termini di clima organizzativo e outcome operativi. (Lab/Adnkronos)



7.ma edizione di Noi Italia: 100 statistiche per capire il Paese in cui viviamo -Edizione 2015

È giunta alla settima edizione "Noi Italia. 100 statistiche per capire il Paese in cui viviamo e anche quest'anno offre un quadro d'insieme dei diversi aspetti economici, sociali, demografici e ambientali del nostro Paese, della sua collocazione nel contesto europeo e delle differenze regionali che lo caratterizzano.

Il prodotto arricchisce l'ampia e articolata offerta dell'Istat grazie alla selezione di 121 indicatori, raccolti in 19 settori, che spaziano dall'economia alla cultura, al mercato del lavoro, alle condizioni economiche delle famiglie, alle infrastrutture, alla finanza pubblica, all'ambiente, alle tecnologie e all'innovazione.

Gli indicatori si possono consultare, scaricare su un foglio elettronico, da

quest'anno in formato liberamente accessibile, e approfondire grazie ai link presenti in ogni pagina. È inoltre possibile navigare tra i dati in modo interattivo, attraverso innovativi strumenti di visualizzazione dinamica. In questo modo l'Istat consolida la sua posizione di avanguardia tra gli Istituti nazionali di statistica nell'uso delle nuove tecnologie per la diffusione e la comunicazione dell'informazione statistica.

Accanto alla tradizionale versione on line, gli utilizzatori hanno anche la possibilità di consultare gli indicatori tramite App per smartphone e tablet.

Territorio

L'Italia è tra i paesi più densamente popolati dell'Unione europea, nel 2013 la sua densità media è di 199,4 abitanti per km², quella dell'Ue28 è di 112,7.

I territori litoranei coprono una superficie pari al 14,3% del territorio nazionale, vi risiede il 28% della popolazione. Al 1° gennaio 2013 i comuni litoranei sono 644, l'8% dei comuni italiani.

Nel 2014 le aree protette comprese nella Rete Natura 2000 coprono il 19,3% della superficie nazionale, collocando l'Italia al di sopra della media Ue28 (18,1% nel 2013). Le aree protette a mare costituiscono il 3,7% della superficie delle acque territoriali.

Ambiente

Nel 2013 il verde urbano rappresenta il 2,7% del territorio dei comuni capoluogo di provincia, lo 0,7% in più dell'anno precedente. Complessivamente si tratta di oltre 577 milioni di m² pari a 32,2 m² per abitante.

Nel 2013 sono stati raccolti 491,3 kg di rifiuti urbani per abitante, circa 12,5 kg in meno rispetto all'anno precedente. A livello territoriale, le maggiori quantità di rifiuti urbani si raccolgono nelle regioni del Centro Italia.

Per lo smaltimento dei rifiuti, l'Italia si colloca molto al di sopra della media europea, con circa 215 kg per abitante. Nel 2013 viene smaltito in discarica il 36,9% dei rifiuti raccolti sul territorio nazionale ma il trend è discendente (-2 punti percentuali sul 2012).

Il 42,3% dei rifiuti urbani viene avviato a raccolta differenziata (+2,3 punti percentuali rispetto al 2012). A livello

territoriale persistono forti differenze, il Nord-est detiene il primato con il 58,8%.

Nel 2014 il 34,4% delle famiglie italiane segnala problemi relativi all'inquinamento dell'aria nella zona di residenza e il 18,4% lamenta la presenza di odori sgradevoli. Nel 2013 il verde urbano rappresenta in media il 2,7% del territorio (oltre 577 milioni di m²) dei comuni capoluogo, pari ad una disponibilità di 32,2 m² per abitante. Quasi il 16% della superficie comunale è inclusa in aree naturali protette.

Popolazione

La dinamica demografica nel 2013 si assesta sui ritmi degli anni precedenti. A livello europeo, l'Italia si conferma il quarto paese per importanza demografica dopo Germania, Francia e Regno Unito.

Nel 2013 la vita media delle donne è di 84,6 anni, quella degli uomini di 79,8 anni, tra le più lunghe dell'Unione europea.

Al 1° gennaio 2014 in Italia ci sono 154,1 anziani ogni 100 giovani. La Liguria si conferma la regione più anziana, mentre la Campania è la regione più giovane. In Europa solo la Germania presenta un indice di vecchiaia più accentuato (158,4).

Al 1° gennaio 2014 l'indice di dipendenza raggiunge il 54,6%. Questo indicatore, dato dal rapporto tra la popolazione residente in età non attiva sulla popolazione in età lavorativa, fornisce una misura del grado di dipendenza economico-sociale tra le generazioni dentro e fuori il mercato del lavoro. L'Italia si conferma tra i paesi a più alto carico strutturale, dopo la Francia e i paesi scandinavi (dati 2013). Sul territorio nazionale, il valore più basso si registra nel Mezzogiorno (51%), quello massimo nel Nord-ovest (57,2%).

Il valore negativo del tasso di crescita naturale colloca l'Italia agli ultimi posti in ambito europeo, ma con valori superiori rispetto a Germania, Portogallo e Grecia. Viceversa, l'andamento della crescita migratoria conferma l'Italia tra i paesi con maggiore forza attrattiva, come i principali paesi di antica adesione quali, tra gli altri, Regno Unito e Germania.

Nel 2013 diminuiscono le celebrazioni di matrimoni (3,2 ogni mille abitanti), un trend comune a tutti i paesi europei. Nel Mezzogiorno ci si sposa di più che nel Centro-Nord (3,8 a fronte di 2,9 per mille) mentre il Nord-ovest presenta la quota maggiore di unioni celebrate con rito civile

(55,3%). L'Italia presenta una bassa incidenza di divorzi (0,9 ogni mille abitanti nel 2012); a livello europeo, solo l'Irlanda registra valori inferiori. Tuttavia, lo scioglimento per via legale delle unioni è in tendenziale crescita: tra il 2000 e il 2012 le separazioni sono aumentate del 22,7% e i divorzi del 36,6%.

L'invecchiamento della popolazione e i mutamenti socio-demografici hanno ampliato l'incidenza delle famiglie unipersonali nell'ultimo decennio, sono ormai il 31,2% del totale (24,9% nel 2001, dati censuari).

Stranieri

Al 1° gennaio 2014 sono regolarmente presenti in Italia oltre 3 milioni e 800 mila cittadini non comunitari, circa 110 mila in più rispetto all'anno precedente. Il flusso in ingresso nel nostro Paese diminuisce del 3,2% in un anno: il calo dei nuovi arrivi interessa le donne (-5%) più degli uomini (-1,4%). Sono aumentati del 19,3% i permessi per lavoro, mentre risultano in diminuzione le nuove concessioni per famiglia (-10%) e quelle per asilo/motivi umanitari (-16,5%).

Gli stranieri 15-64enni residenti in Italia hanno un livello di istruzione simile a quello degli italiani. Nel 2013 la metà degli stranieri è in possesso al più della licenza media, il 40,4% ha un diploma di scuola superiore (rispetto al 36,9% del 2005) e il 9,5% una laurea. Le forze di lavoro straniere rappresentano l'11,2% del totale, concentrate al Nord per oltre il 60%. Il tasso di inattività della popolazione straniera è inferiore di quasi otto punti percentuali a quello della popolazione italiana (29,7 contro 37,3%). Il tasso di occupazione è, viceversa, più elevato di quello degli italiani (61,9 a fronte del 59,5%), come il tasso di disoccupazione (rispettivamente 17,3 e 11,5%).

Istruzione

In Italia, l'incidenza della spesa in istruzione e formazione sul Pil è al 4,2% nel 2012, valore vicino a quelli di Germania e Spagna ma inferiore a quello dell'Ue28 (5,3%).

Nel 2013 il 42,2% della popolazione in età compresa tra 25 e 64 anni ha conseguito la licenza di scuola media come titolo di studio più elevato, valore molto distante dalla media Ue28 (24,8%).

I dati più recenti sul livello delle competenze (indagine Pisa dell'Oecd) confermano i segnali di miglioramento già evidenziati tra il 2006 e il 2009, pur con una performance inferiore alla media Oecd e a quella dei paesi Ue che partecipano all'indagine.

Anche se il fenomeno dell'abbandono scolastico è in progressivo calo, l'Italia rimane ancora lontana dagli obiettivi europei (10%). Nel 2013, il 17% dei 18-24enni ha interrotto precocemente gli studi (20,2 dei ragazzi e 13,7% delle ragazze). La permanenza dei giovani all'interno del sistema di formazione anche dopo il termine dell'istruzione obbligatoria è pari all'82,4% tra i 15-19enni e al 21,6% tra i 20-29enni. Tra i principali partner europei, valori più elevati si registrano in Germania, Spagna e Portogallo mentre Austria, Regno Unito e Lussemburgo mostrano tassi inferiori per entrambe le classi di età.

Il 22,4% dei 30-34enni ha conseguito un titolo di studio universitario (o equivalente); tale quota è aumentata di 6,8 punti percentuali tra il 2004 e il 2013 ma è ancora molto distante dall'obiettivo del 40% fissato dalla Commissione europea nella *Strategia Europa 2020*.

Sono circa due milioni e mezzo (26% del totale) i giovani italiani tra 15 e 29 anni che nel 2013 non sono inseriti in un percorso scolastico e/o formativo e neppure impegnati in un'attività lavorativa. In Europa, solo la Grecia presenta un'incidenza maggiore (28,9%), mentre Germania e Francia registrano quote di Neet molto più contenute (8,7 e 13,8%).

Solo il 6,2% degli adulti è impegnato in attività formative contro una media europea del 10,5%. Le performance migliori sono quelle dei paesi scandinavi. Rispetto ai principali paesi dell'Ue l'Italia segue Francia, Regno Unito, Spagna e Germania.

Avere figli in Italia negli anni 2000. I dati ISTAT



Avere figli in Italia negli anni 2000 – *Approfondimenti dalle indagini campionarie sulle nascite e sulle madri.* Pubblicata da Istat un'indagine riguardante le donne, la natalità, il lavoro e le dinamiche della conciliazione vita lavoro. Un volume che analizza con dati statistici a partire dal 2002, il fenomeno del calo delle nascite e le questioni dell'integrazione maternità-impiego. Dove il difficile rapporto famiglia lavoro, si segnala come il "principale vincolo che limita la fecondità in Italia".

2002, 2005, 2012 (in collaborazione con Isfol), queste le indagini campionarie Istat sulle nascite e sulle madri perni del volume in questione. Dall'introduzione: "La forte riduzione della natalità nel nostro Paese e le conseguenze sull'equilibrio del sistema-popolazione sono a tutti evidenti. [...] Il fenomeno della contrazione delle nascite ha riguardato solo marginalmente il primo figlio: almeno fino alle coorti di donne nate nella seconda metà degli anni '60, circa 4 donne su 5 non hanno rinunciato ad avere almeno un figlio. Nello stesso tempo i progetti riproduttivi delle donne continuano a prevedere in

media almeno 2 figli, come confermato anche dai dati dell'edizione 2012 dell'indagine campionaria sulle nascite e le madri. Queste attese contrastano con gli indicatori di fecondità effettivamente realizzata, calcolati correntemente dall'Istat sulla base delle rilevazioni di fonte anagrafica; questi ci restituiscono, infatti, un quadro di persistente bassa fecondità: 1,4 figli per donna in media nel 2012. Ne deriva che i vincoli che limitano la fecondità italiana e che hanno fatto conquistare all'Italia il primato tra i paesi meno prolifici intervengono non solo sulla decisione di avere o meno un figlio, ma anche su quella di averne più di uno".

Conciliazione lavoro e famiglia

Le donne sono sempre più partecipi del mercato del lavoro rispetto al passato, con livelli alti nella motivazione e nell'attaccamento al proprio impiego. Un dato del 2012 però segnala una delle difficoltà analizzate dal rapporto. Nel 2012 il 22% delle donne intervistate che all'inizio della gravidanza aveva un lavoro, non era più occupata al momento dell'intervista. Il 42,8% delle donne che aveva continuato a lavorare, denunciava problemi nella conciliazione vita lavoro.

L'Istat quindi prosegue nell'elencare una lunga serie di argomenti sul rapporto donne, famiglia, lavoro. Scelte "riproduttive", divario tra figli avuti e aspettative, investimenti, istruzione e formazione, contesto delle nascite, le reti formali e quelle informali sulle quali le famiglie possono fare affidamento per la crescita dei figli.

Numero 9-10 2014

Redazione

M. Grazia Brinchi

Stefania Galimberti

Gisella Mei

Contattaci:

pariopportunita@uil.it