

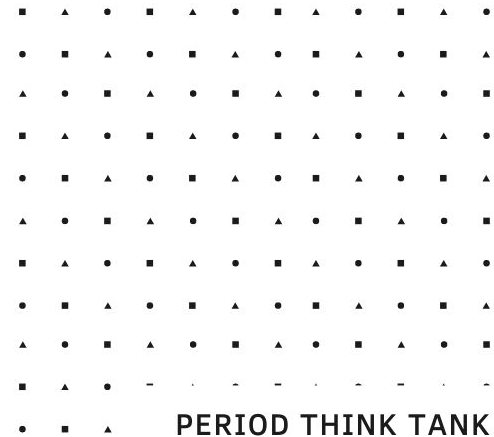
# #DATIPERCONTARE:perchè abbiamo bisogno di un approccio femminista ai dati

Giulia Sudano

Period Think Tank APS

Formazione FQTS - Forum del Terzo Settore

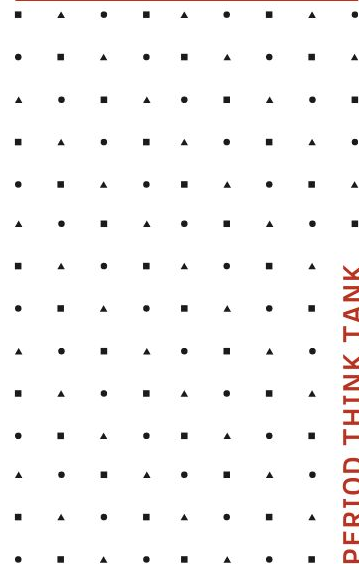
16 dicembre 2023



# Period è un think tank femminista che promuove l'equità di genere attraverso un approccio femminista ai dati

Il think tank Period nasce per

- richiedere e cercare dati di genere
- valorizzarli
- supportare le pubbliche amministrazioni nell'individuare politiche e misure finalizzate all'eliminazione di tante disuguaglianze esistenti tra donne, uomini e persone di altri generi, integrando all'interno dei documenti di programmazione e di bilancio i dati di genere contenuti nei flussi informativi

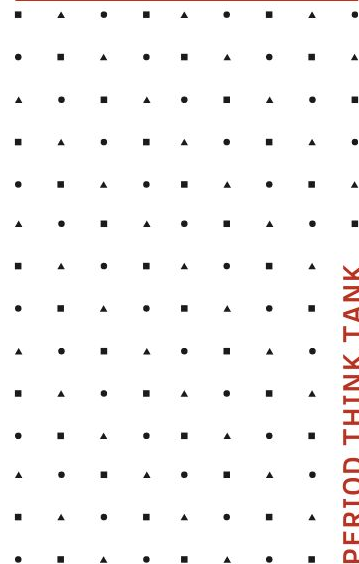


# Cos'è un dato e cosa può fare per l'equità di genere

Un dato (*datum*, in latino) è una «cosa data». Diremmo oggi una cosa ricevuta, un'informazione, un'evidenza

Per trasformarsi in dato, un'evidenza deve essere prima rilevata (osservata e registrata), e poi misurata (contata)

Prima di tutto è necessario chiedersi: quali informazioni mi interessa rilevare? E in base a quali caratteristiche mi interessa categorizzarle?



# Cos'è un dato e cosa può fare per l'equità di genere

## Chi produce i dati sulla società

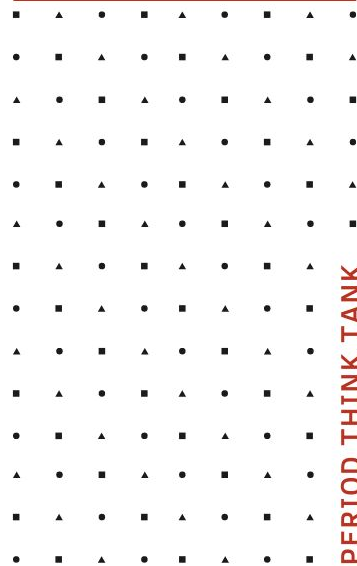
- Istituti preposti alla produzione di dati e statistiche sulla società (es. Istat)
- Ricercatori e ricercatrici
- Società civile

## Come si rilevano i dati sulla società

- Tenendo dei registri degli eventi
- Intervistando tutta la popolazione interessata
- Intervistando solo un suo sottoinsieme (campione)

## Con quali obiettivi?

- Per conoscere la società di oggi
- Per comprendere come è cambiata nel tempo
- Per cambiarla



# Cos'è un dato e cosa può fare per l'equità di genere

Fare luce sulle disuguaglianze e le ingiustizie

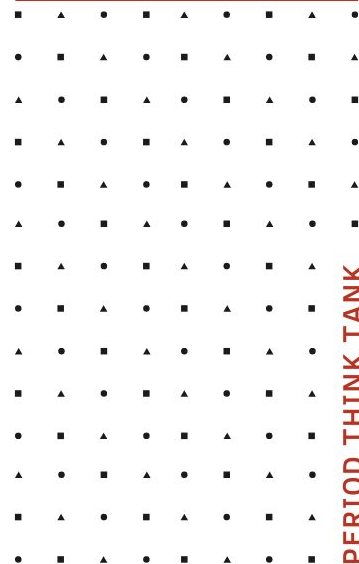
Se non raccogliamo dati su questi aspetti, non possiamo conoscerli e nemmeno combatterli

Mostrarci persone e realtà che non sono vicine a noi

Le storie e gli esempi positivi sono una potente fonte d'ispirazione

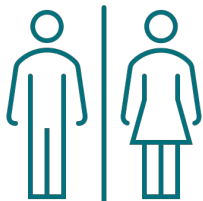
**Dare visibilità**

La società, anche le cosiddette categorie sociali, non sono monoliti. Le relazioni di potere e le disparità esistono anche all'interno dei gruppi (es. dei generi), da cui la necessità di un approccio all'equità che sia intersezionale



# Esempio #1: Stereotipi di genere

## Cos'è uno stereotipo di genere

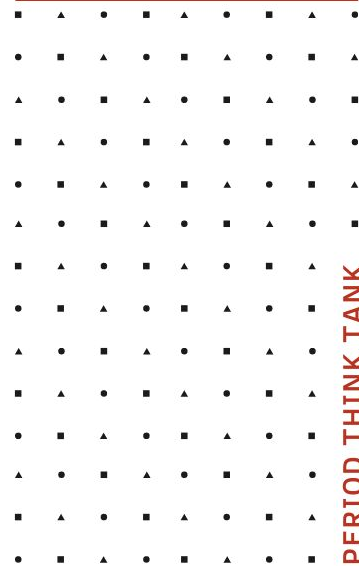


Scorcioia mentale secondo cui esisterebbero **specifiche caratteristiche** attribuibili alle persone per via del loro genere: comportamenti, ruoli, capacità, modi di esprimersi... gli stereotipi di genere ci dicono come dovremmo essere e cosa dovremmo fare in base al fatto di essere uomini o donne

## Che effetti ha su uomini, donne e persone di altro genere



- Impedisce di distinguere la persona e ciò che sa fare da quello che prescrive la sua «etichetta»
- Produce aspettative differenti rispetto ai comportamenti femminili e maschili
- Condiziona i modi di agire
- Influenza le aspirazioni delle donne e la loro fiducia in sé, ma anche i comportamenti degli uomini verso le donne



# Esempio #1

## Stereotipi di genere

(Eurobarometer, 2018)



SOME EUROPEANS THINK THAT... (% AGREE)

... it is acceptable for men to cry 88%

... the most important role of a man is to earn money 43%

47% of men 41% of women

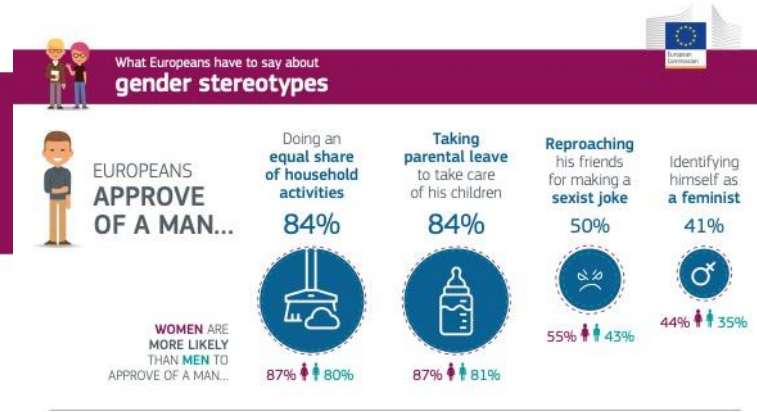
43% of men 44% of women

69% ... women are more likely than men to make decisions based on their emotions

67% of men 71% of women



L'ITALIA È QUI



Source: Eurobarometer, March 2018

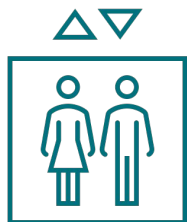
# Esempio #2: Gender pay gap

## Divario retributivo di genere



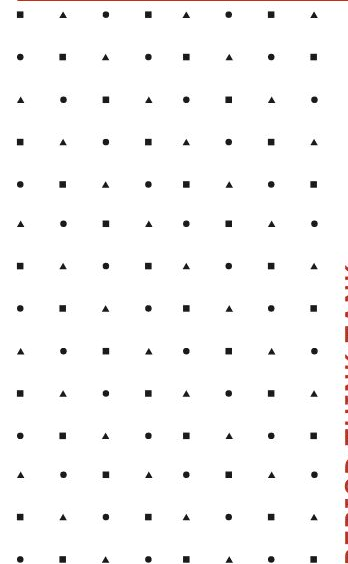
### Segregazione di genere *orizzontale*

- Il lavoro femminile è più concentrato in settori economici meno remunerativi e più scarso nei settori più prestigiosi e innovativi, ad esempio STEM e ICT
- In Italia, solo il 16,5% delle giovani tra i 25 e i 34 anni si laurea in facoltà scientifico-tecnologiche, a fronte di una percentuale più che doppia per i propri coetanei (37%)



### Segregazione di genere *verticale*

- Le donne sono meno rappresentate nelle posizioni di potere, dirigenza, decisione... all'interno di ciascun settore economico (solo nel 27,3% dei casi un\* manager in Italia è donna)





# Esempio #2

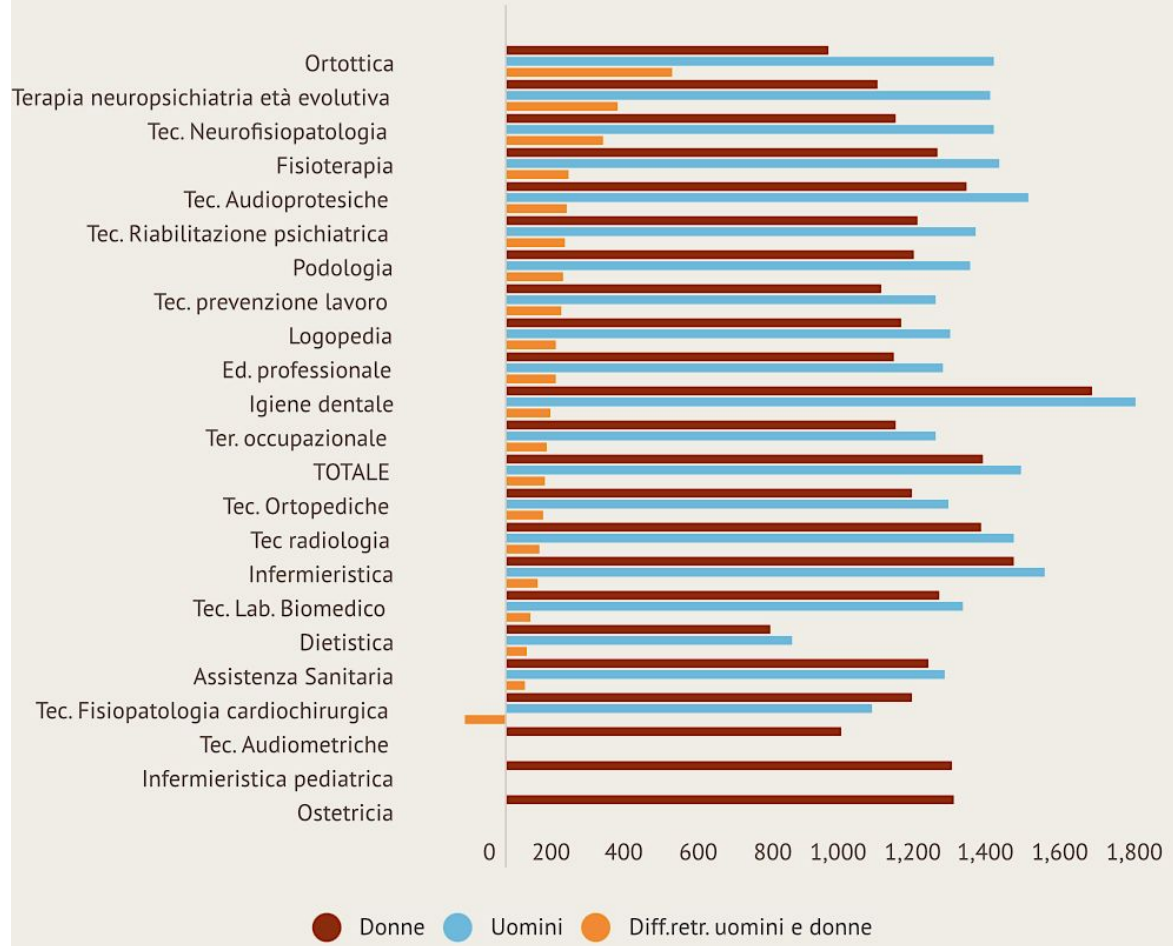
## Gender pay gap

(Almalaurea , 2019)

- Nelle professioni sanitarie, 7 neolaureat\* su 10 sono donne
- Una neolaureata in questo campo guadagna in media il 92% dello stipendio di un uomo
- Non dipende dalla specializzazione
- Non dipende dal contratto full o part-time
- Non dipende dal fatto che gli uomini sono più capaci di fare carriera: stiamo parlando di persone appena uscite dall'università!
- E... le ragazze in media si laureano di più e meglio dei propri coetanei

### Retribuzione mensile netta

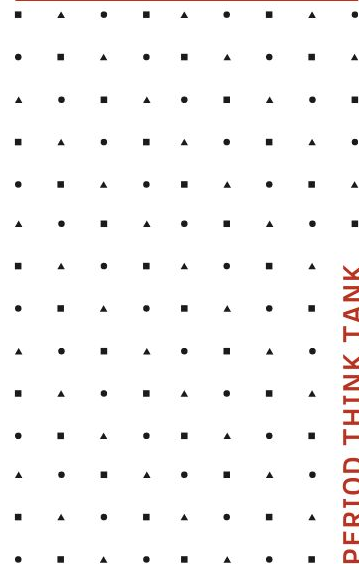
(nel 2019 su laureati nel 2018)



## Esempio #3: Tensione cura-lavoro



- **40%** del tempo giornaliero dedicato dalle donne italiane alla cura e al lavoro domestico, contro il 18% da parte degli uomini (dati OCSE, Italia)
- **32%** delle donne italiane sono occupate part-time, contro l'8,6% degli uomini (dati Istat)
- **19,6%** delle donne italiane svolgono part-time involontario contro il 6,4% degli uomini (dati OCSE)
- **38,7%** delle donne italiane tra i 25 e i 34 anni non studiano e non lavorano (NEET), contro il 22,8% degli uomini (dati Eurostat)



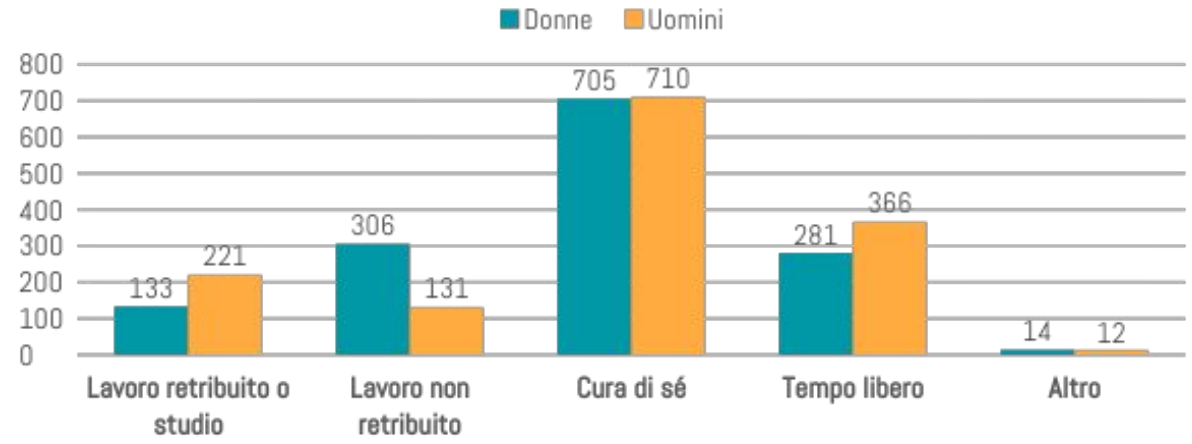
# Esempio #3

## Tensione cura-lavoro

(dati OCSE, 2020)

Per lavoro non retribuito si intende Lavoro domestico, spesa e acquisti, cura di bambini, anziani, persone con disabilità, cura di altr\*, volontariato

Minuti giornalieri dedicati alle diverse attività quotidiane



**Più di 5 ore**

Dedicate dalle donne quotidianamente al lavoro non retribuito  
contro le **2 ore** degli uomini

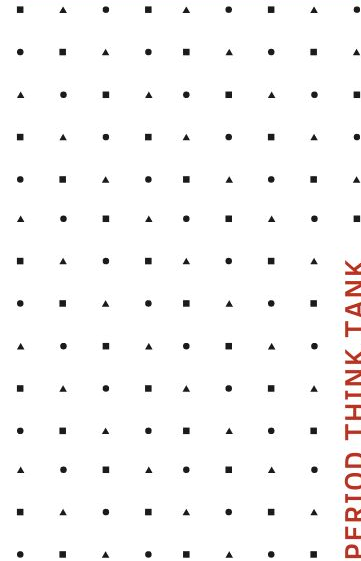
**Più di 7 ore (439 minuti)**

Dedicati dalle donne quotidianamente al lavoro (retribuito e non retribuito)  
contro le **quasi 6 ore** degli uomini (352 minuti)

## Esempio #4: Covid - lavoro - cura



- prima del Covid il **76,4%** dell'importo totale dell'assistenza non retribuita nel mondo viene svolta dalle donne che dedicano in media **3,2** volte più ore al lavoro di cura non retribuito rispetto agli uomini (ILO 2018).
- **70,4%** della forza lavoro totale nei settori della salute e dell'assistenza sociale sono donne lavoratrici sanitarie sono in prima linea nella risposta COVID-19 (ILO 2018).
- a seguito del Covid, tra il 2019 e il 2020, l'occupazione femminile è diminuita del **4,2%** con un calo di 54 milioni di posti di lavoro, mentre l'occupazione maschile è diminuita del **3%** ovvero 60 milioni di posti di lavoro (ILO 2021)



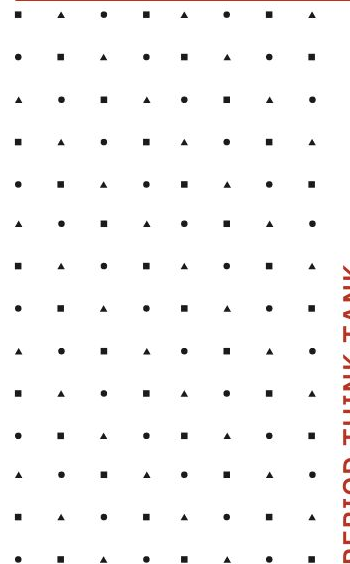
# Esempio #4: Covid - lavoro - cura

In Europa:



- il **76%** delle persone impiegate nel settore sanitario è donna
- il **95%** delle persone impiegate nei lavori domestici e assistenziali è donna
- il **93%** delle persone impiegate nei lavori di assistenza all'infanzia e nell'insegnamento di sostegno è donna
- l'**86%** delle persone impiegate nei lavori dedicati alla cura della persona nel campo sanitario è donna

Fonti EPRS (2020), EIGE (2019)

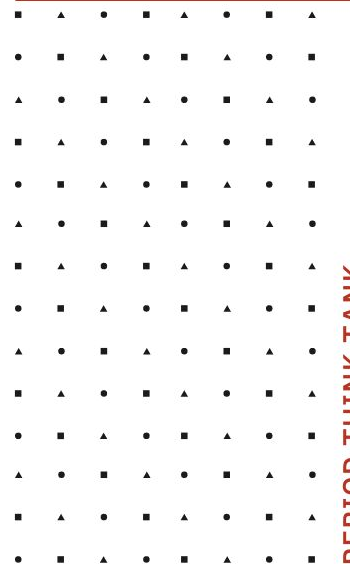


## Esempio #4: Covid - lavoro - cura



- nei mesi del lockdown – tra il 1 marzo e il 16 aprile 2020 – c'è stato un aumento del **59%** nel numero delle chiamate al 1522 rispetto allo stesso periodo del 2019, da parte delle vittime di violenza
- il **58,2%** delle vittime che si sono rivolte al numero verde dichiarano di aver figl\* di cui il **57,2%** minorenn\*. In 9 casi su 10 i minori hanno assistito alla violenza e, nel **16,7%** dei casi, dichiarano che l'hanno anche subita.

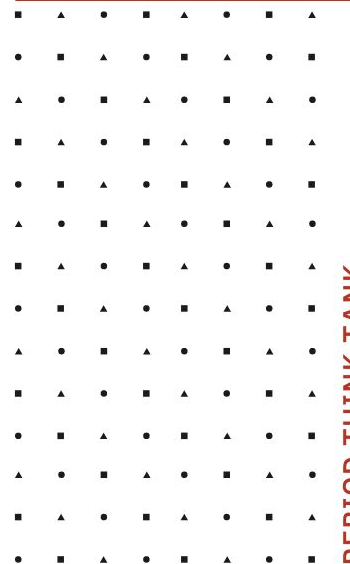
Fonti ISTAT 2020



## Esempio #5: donne con disabilità



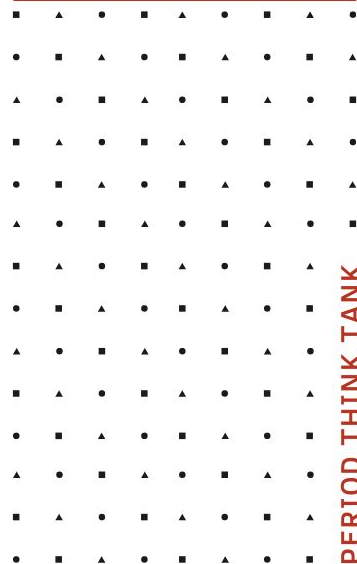
- il **5,2%** della popolazione in Italia (il **6%** delle donne e il **4,5%** degli uomini) è costituito da persone con disabilità o più precisamente da persone che sono state certificate da INPS contro il 15% a livello mondiale
- il **20%** delle persone ultra 65enni si trovano in condizioni di disabilità di cui il **66%** è donna.
- il **12,2%** delle donne con disabilità riportano più difficoltà nelle attività di cura contro **7,6%** uomini e il **34,8%** donne contro il **21,4%** uomini per le attività domestiche.
- il **19,3%** delle persone con disabilità che hanno raggiunto i titoli di studio più elevati (diploma di scuola superiore e titoli accademici) è donna contro il **30,1%** degli uomini (a fronte del **56,5%** e **55,1%** per il resto della popolazione).



## Esempio #5: donne con disabilità



- il **17,1%** delle donne con disabilità è senza titolo di studio contro il **9,8%** degli uomini, nel resto della popolazione le quote sono **2%** e **1,2%** rispettivamente. (ISTAT 2019)
- il **63,4%** delle persone con disabilità che hanno almeno la laurea è occupato, il **42,7%** dei diplomati e appena il **19,5%** di chi ha al massimo la licenza media. Nel resto della popolazione è occupato il **76,7%** dei laureati, il **62,2%** dei diplomati e il **44,6%** di chi ha titoli di studio più bassi. (ISTAT 2019)
- il **10%** delle donne con disabilità o problemi di salute corre il rischio di essere vittima di violenza sessuale o tentata v.s. (il doppio rispetto alle altre donne, **4,7%**). (ISTAT 2014)

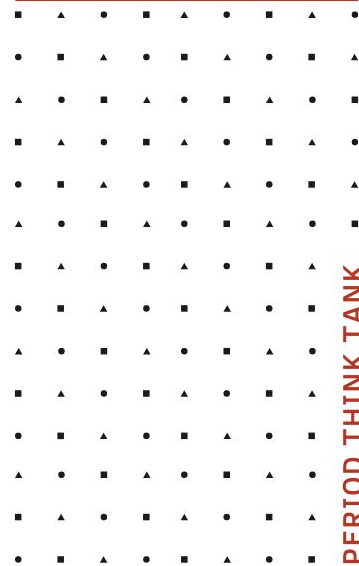




## Esempio #5: donne con disabilità



- Indagine realizzata nell'ambito del progetto "Disabilità: la discriminazione non si somma, si moltiplica. Azioni e strumenti innovativi per riconoscere e contrastare le discriminazioni multiple", pubblicata a dicembre 2020 ha visto coinvolte 486 donne intervistate.
- progetto VERA (Violence Emergence, Recognition and Awareness), promosso dalla FISH - Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap, in collaborazione con Differenza Donna, e si era posto l'obiettivo di approfondire e portare alla luce il fenomeno della violenza nei confronti delle donne con disabilità.
- rileva che quasi il **65%** delle donne con disabilità ha subito una qualche forma di violenza, anche se solo un terzo la riconosce come tale.



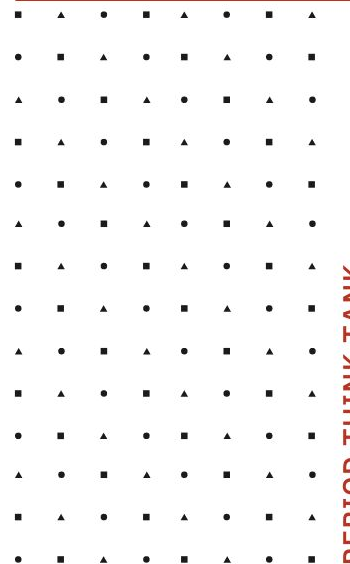
## Esempio #6: le famiglie.. tradizionali



- **33,1 %** single
- **19,2%** sono coppie senza figl\*
- **9,8%** delle famiglie sono monogenitoriali (di cui l'**8,2%** sono madri e il **64%** vive con figl\* maggiorenni)
- **31%** coppie con figl\* (il **41,8%** con figl\* maggiorenni) di cui quasi la metà ha solo 1 figl\*

Fonte: ISTAT (2022)

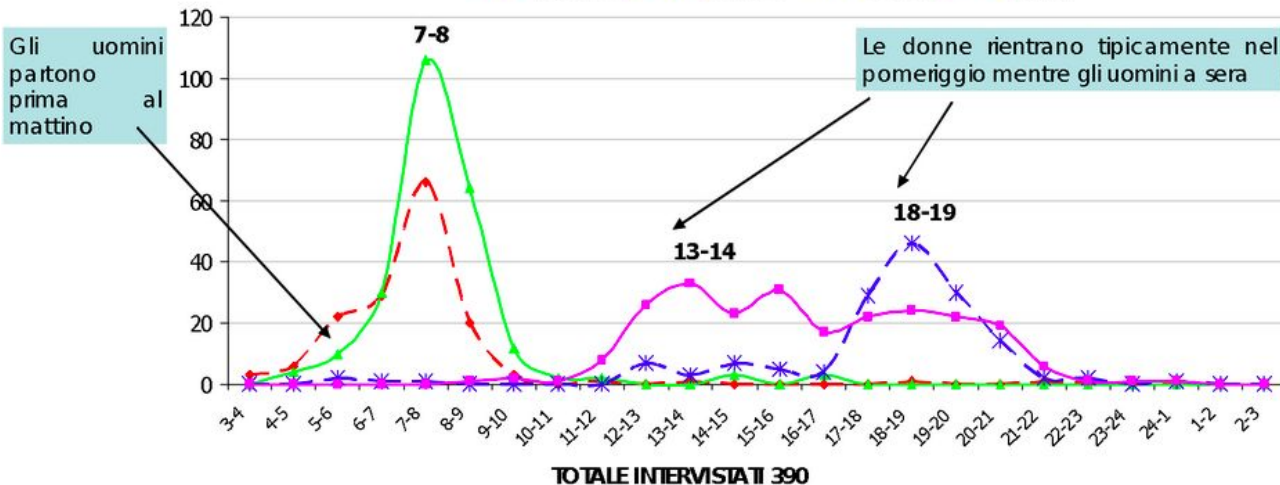
- Ue: il **7,1%** delle donne di età 25-49 anni vive sola con i figli (**1,2%** degli uomini). Il **10,1%** delle donne single senza figli nella stessa età (**17,3%** degli uomini) - ISTAT EUROSTAT 2019.
- Ue: **40,1%** donne over 65 anni che vivono da sole (uomini il **19,4%**) - ISTAT EUROSTAT 2019.



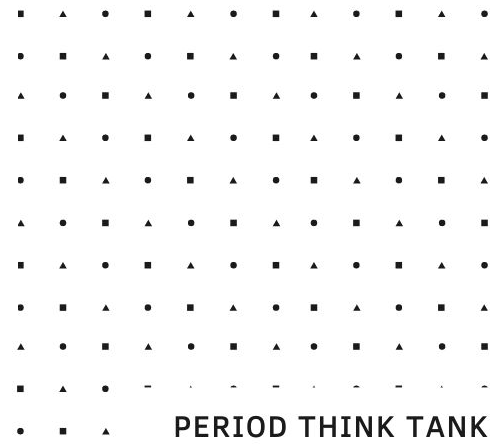
# Focus: mobilità

DISTRIBUZIONE ORARIA DEGLI SPOSTAMENTI VERSO IL LAVORO

Partenze M Partenze F Ritorni M Ritorni F



Fonte: Giovanna Badalassi – project GenderAlp! Genova



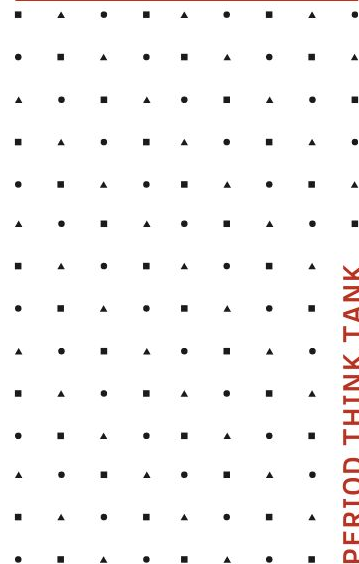
# I controdati e la loro importanza

Si definiscono *contro dati* i dati raccolti dal basso su iniziativa personale di singoli o associazioni, che evidenziano una situazione differente da quella mostrata dalle istituzioni/ detentori di potere.

I *contro dati* permettono di dare visibilità a situazioni discriminatorie ed ingiustizie spesso taciute o ridimensionate.

## Esempi

- Osservatorio nazionale femminicidi, lesbicidi, trans\*cidi Non Una Di Meno  
<https://osservatorionazionale.nonunadimeno.net/>
- Obiezione respinta mappa degli obiettori di coscienza  
<https://obiezionerespinta.info>



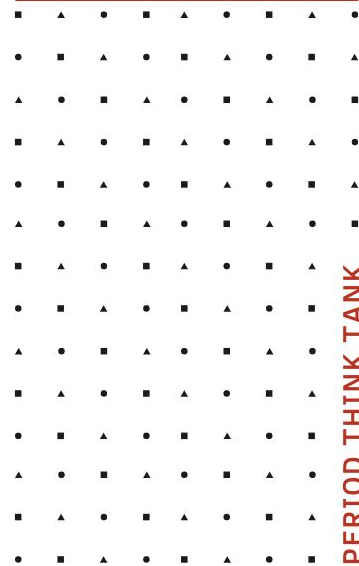
# Cercare l'intersezionalità nei dati

Il primo passo è quello di scorporare (disaggregare) i dati per gruppi/categorie sociali – in particolare di quelle solitamente invisibilizzate – per far emergere le disuguaglianze

- Le diverse forme della disuguaglianza (Rapporto annuale Istat 2022)
- Sfide della rappresentazione delle identità di genere nelle rilevazioni statistiche: LGBTI data explorer (EU Agency for Fundamental Rights) e L'indagine sulla qualità della vita dei cittadini del Comune di Bologna

Resta però fondamentale porsi le giuste domande...

- Gender Equality Index (EIGE)



# Applicare lo sguardo femminista ai dati

- Disaggregare i dati in base al genere e con ottica intersezionale

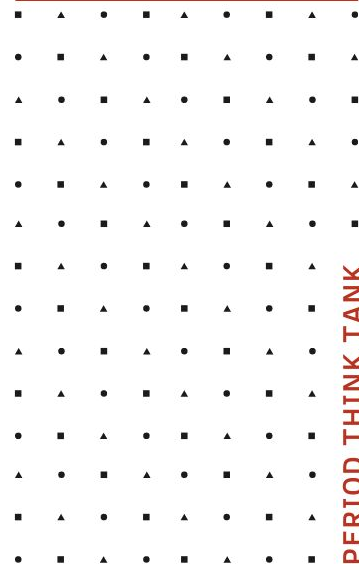
Rapporto annuale 2022: La situazione del paese (Istat)

- Produrre dati liberi dagli stereotipi di genere

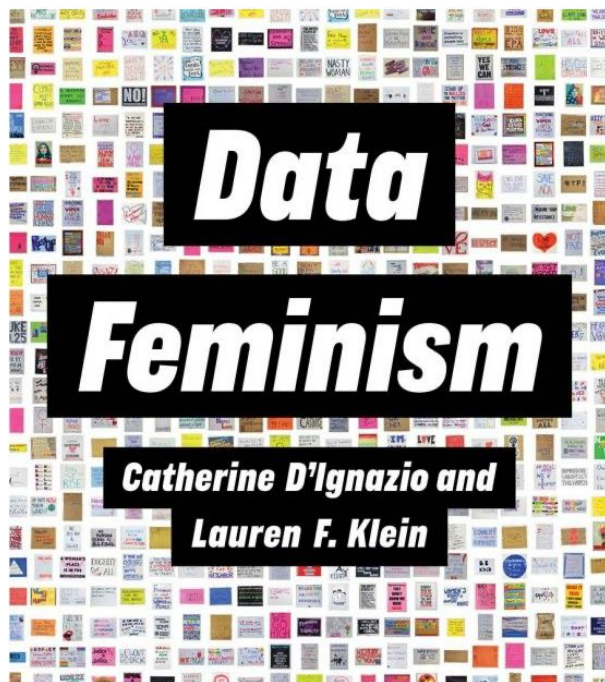
Esempi: definizione di attività economica e produttiva; analisi statistiche basate sull'unità di analisi «famiglia» (Botti et al. 2016)

- Avere un approccio femminista ai dati

È necessario produrre e analizzare i dati per far emergere le disparità, le esperienze di oppressione e invisibilità e infine rimetterle in causa (D'Ignazio & Klein 2020)



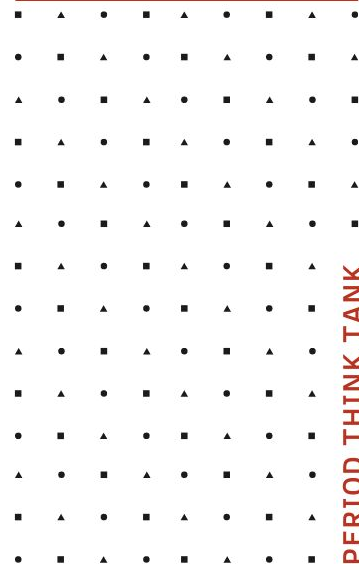
# Applicare lo sguardo femminista ai dati



I dati non sono «neutri»:  
incorporano significati, prospettive  
e priorità dal forte connotato  
normativo, politico e culturale

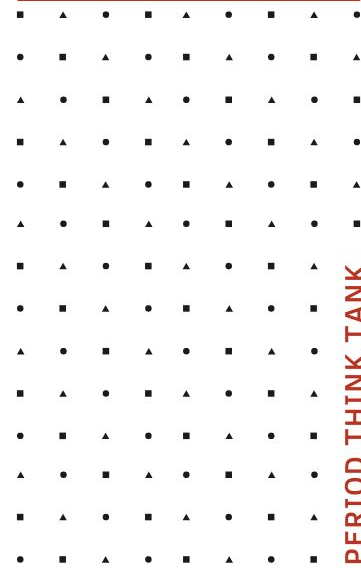
Adottare un approccio femminista  
ai dati

- rendere espliciti concetti e definizioni sulla base dei quali i dati si producono e analizzano
- fare in modo che i dati riflettano adeguatamente la diversità sociale, gli interessi e i punti di vista di categorie sottorappresentate nelle basi informative quantitative (dunque invisibilizzate dalle decisioni data-driven)



# Pilastri del Femminismo dei dati

1. Esaminare il potere: analizzare come il potere operi nel mondo
2. Sfidare il potere: sfidare le strutture di potere ineguali
3. Promuovere emozioni e incarnazioni: valutare più forme di conoscenza, privilegiare quelle che derivano da esperienza diretta
4. Ripensare binarismo e gerarchie: sfidare i sistemi di classificazione
5. Coinvolgere il pluralismo: sintetizzare più prospettive con priorità per comunità locali
6. Considerare il contesto: dati non sono neutrali ma sono frutto di un percorso di disuguaglianza
7. Rendere visibile il lavoro: rendere visibile il lavoro di chi sta dietro, raccoglie e analizza i dati





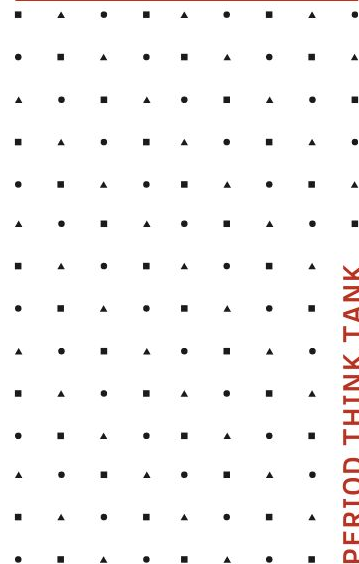
# Senza dati non è possibile monitorare l'impatto di genere delle politiche pubbliche

## Campagna #datipercontare

[www.thinktankperiod.org/dati-per-contare/](http://www.thinktankperiod.org/dati-per-contare/)

Period promuove la richiesta a tutte le istituzioni, a partire dai comuni, di raccogliere e disaggregare per genere i dati necessari a costruire una **valutazione di impatto di genere preventiva** delle azioni, dei programmi e dei progetti da attuare nel quadro del PNRR e al loro monitoraggio

Ad oggi hanno aderito i comuni di Bologna, Palermo, Milano, Ravenna, Cento, Imola, Piana degli Albanesi, Crevalcore

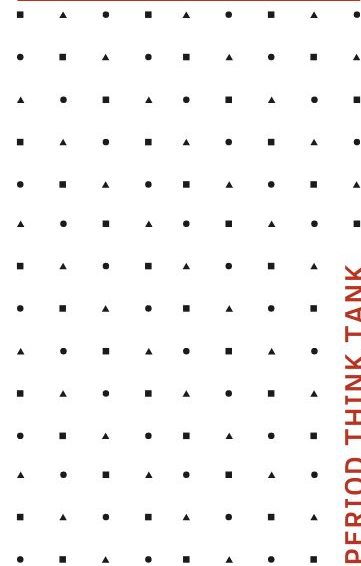


# Questionario sulla qualità di vita - Bologna

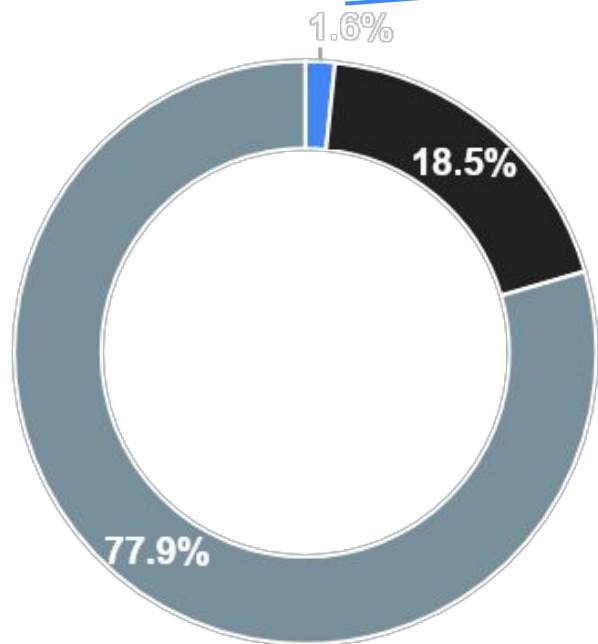
Per quanto riguarda il profilo e le condizioni di vita delle persone intervistate, per la prima volta è stata prevista la possibilità di non identificarsi nella classificazione binaria di genere, con un riscontro di 0,6% rispondenti “non binari” a Bologna (1,5% tra i giovani 18-34 anni) e 0,2% nel resto della Città metropolitana.

## Sviluppo #datipercontare

Nel triennio 2023-2025, il Comune di Bologna sperimenterà indicatori di genere riguardo politiche di welfare per sostenere il ruolo dei/delle caregiver di familiari di anziani non autosufficienti e quello delle politiche abitative e, in particolare, l'analisi dei dati suddivisi per genere, già presenti nel DUP 2022-2024, degli assegnatari delle case ERP e delle persone in lista d'attesa per un'assegnazione.



# La parità di genere nel PNRR



Interventi diretti 1,6% del totale (3,1 mld€)  
Si concentrano nelle missioni 4 (Istruzione e ricerca) e 5 (Inclusione e coesione)

Misure indirette 18,5% del totale (35,4 mld€)

Restante parte 77,9% del totale (153 mld€)  
La possibilità di incidere sul divario di genere dipende in larga misura dai dettagli dell'attuazione

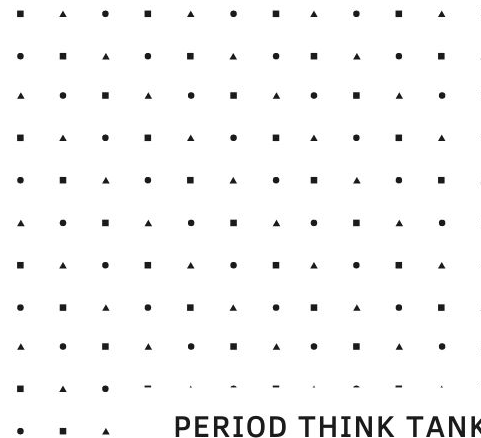


# Iniziative di monitoraggio degli impatti di genere del PNRR

Osservatorio civico PNRR Bologna  
con Legambiente Bologna e Libera Bologna  
[www.osservatoriocivicopnrrbologna.it](http://www.osservatoriocivicopnrrbologna.it)

## Obiettivi

- Ottenere dagli enti locali dati aperti e indicatori di monitoraggio sull'attuazione dei progetti dei Comuni dell'area metropolitana
- Sollecitare la partecipazione delle realtà del Terzo Settore nella cabina di regia metropolitana del PNRR
- Organizzare iniziative di informazione e formazione della cittadinanza sull'attuazione del Piano e sul monitoraggio dei progetti realizzati nel territorio bolognese



# Altre iniziative di monitoraggio degli impatti di genere del PNRR

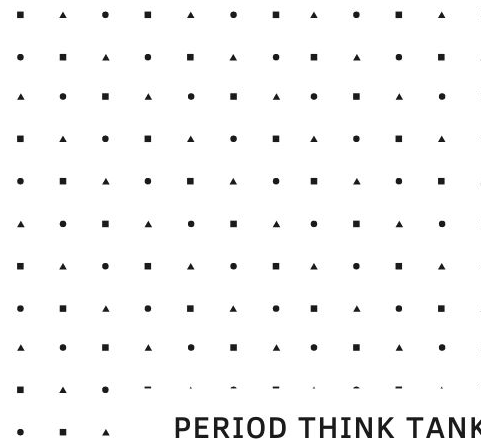
Piano per l'uguaglianza del Comune di Bologna (2022)

<https://www.pianouguaglianza.it>

Metodologia per la raccolta e analisi dei dati statistici in forma disaggregata per genere

Individuazione di indicatori di impatto di genere (ex ante, in itinere, ex post) in alcuni progetti finanziati attraverso il PNRR, monitorati fin dalla formulazione e pubblicazione dei bandi

- 1 progetto PNRR/REACT di tipo infrastrutturale **in fase attuativa** e dove per i vincoli di natura normativa non è più possibile intervenire con eventuali modifiche
- 1 progetto PNRR/REACT di tipo **infrastrutturale in fase di avvio** per il quale è ancora possibile intervenire con eventuali modifiche
- 1 progetto PNRR/REACT che riguardi i **servizi alla persona** e che possa anche permettere un confronto con i progetti di natura differente



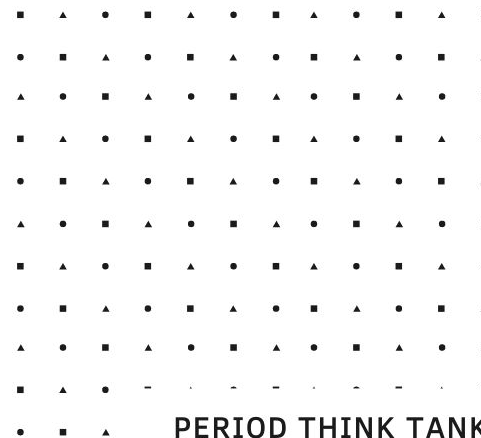
PERIOD THINK TANK

# Altre iniziative di monitoraggio degli impatti di genere del PNRR

Scuole di monitoraggio civico sull'impatto di genere promosse da **Period** in collaborazione con Monithon sul territorio a **Bari, Napoli, Milano, Torino, Roma** previste fra il **2023 e il 2024**

Rivolte a student\*, analyst\*, associazioni, movimenti, società civile

Collaborazione la piattaforma OpenPNRR di Openpolis  
(in programma)  
<https://openpnrr.it>



# Altre iniziative di monitoraggio degli impatti di genere del PNRR

WEB APP SVILUPPATA DA PERIOD PER MONITORARE IMPATTO DI GENERE BANDI DI GARA PNRR

<https://periodthinktank-analisi-dati-pnrr-app-6tk6o2.streamlit.app/>



periodthinktank-analisi-dati-pnrr-app-6tk6o2.streamlit.app

PERIOD think tank

Visualizzare solo quei bandi che prevedono **Misure Premiali**?

Visualizzare solo quei bandi la cui realizzazione è contrassegnata come **urgente**?

Filtra sulla **Quota Femminile** prevista dal bando

Includi tutti

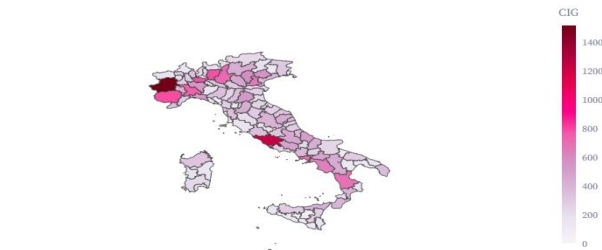
Maggiore del 30%

Inferiore al 30%

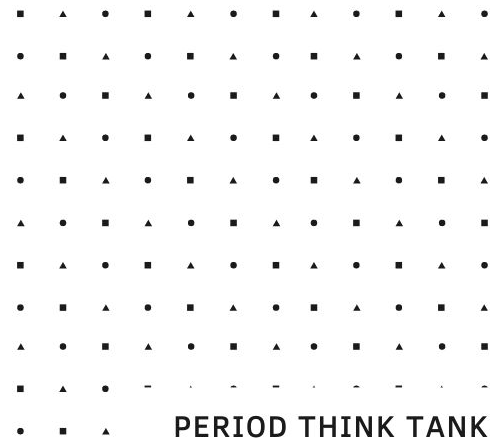
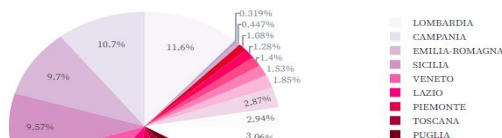
Filtra sulla **Quota Giovanile** prevista dal bando

Includi tutti

Maggiore del 30%



Bandi che prevedono quote premiali

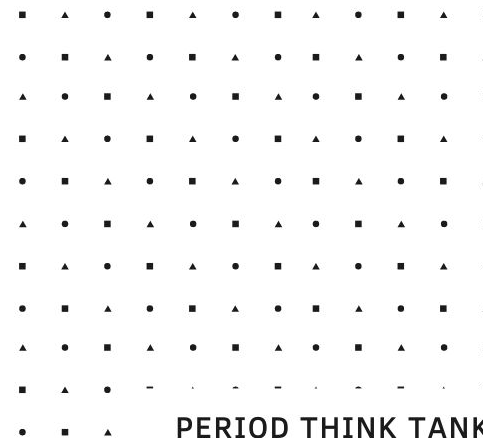
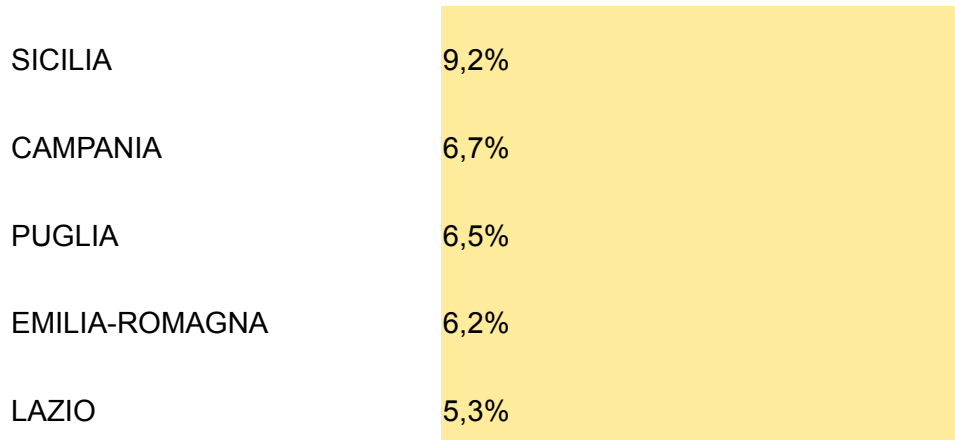


PERIOD THINK TANK

# Altre iniziative di monitoraggio degli impatti di genere del PNRR

WEB APP SVILUPPATA DA PERIOD PER MONITORARE IMPATTO DI GENERE BANDI DI GARA PNRR

Top 5 regioni con misure premiali in percentuale

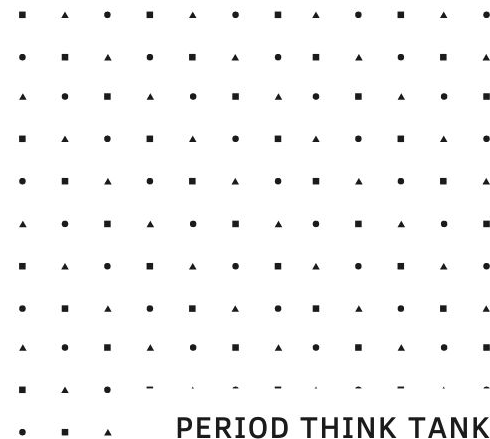
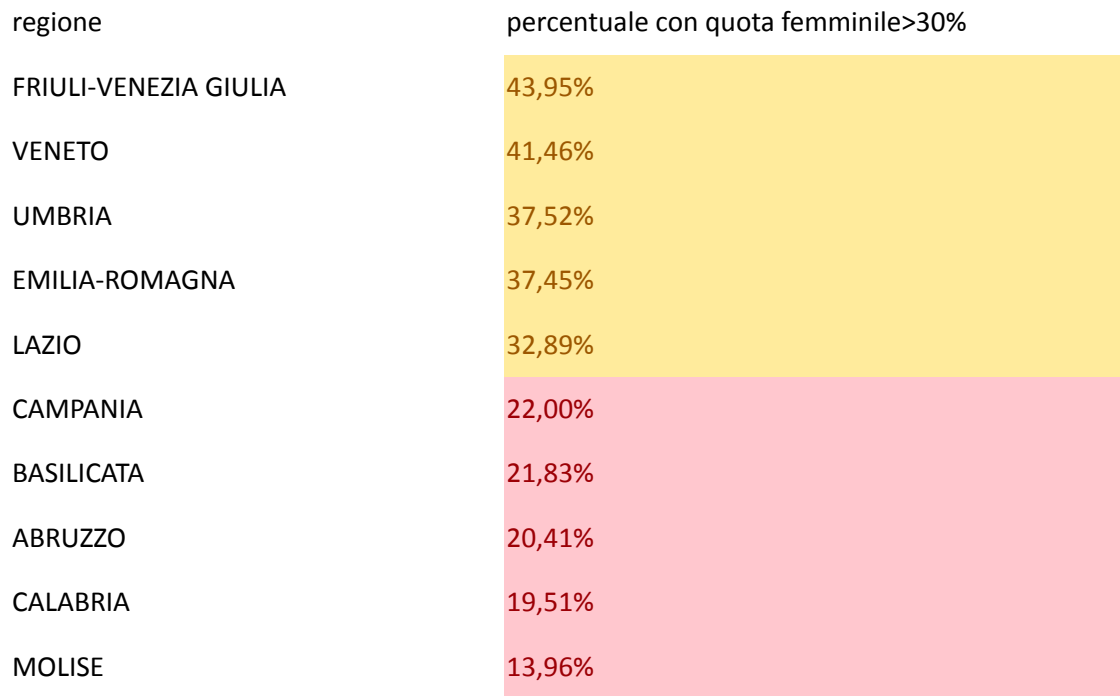


PERIOD THINK TANK

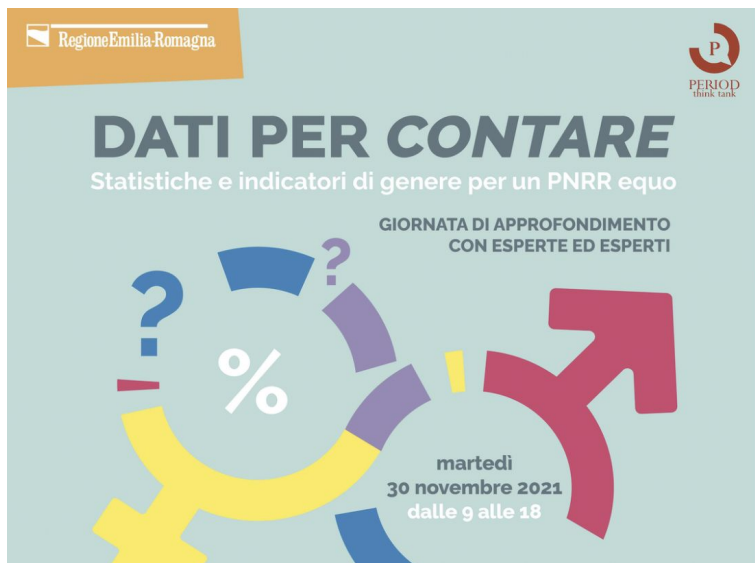


# Altre iniziative di monitoraggio degli impatti di genere del PNRR

WEB APP SVILUPPATA DA PERIOD PER MONITORARE IMPATTO DI GENERE BANDI DI GARA PNRR



# Convegni nazionali «Dati per contare. Statistiche e indicatori di genere per un PNRR equo»



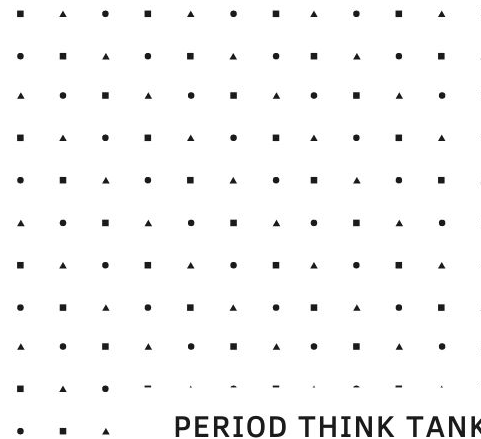
Nov 2021 – Bologna



ottobre 2023 – Bari

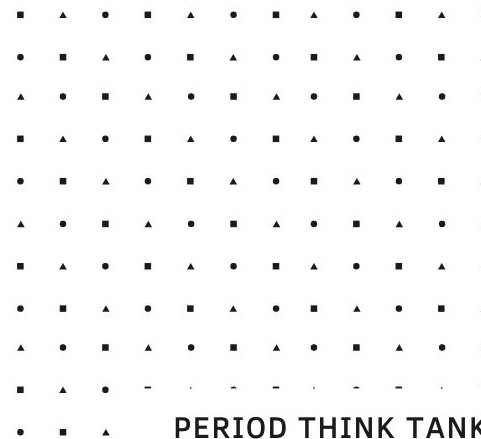


primavera 2024 – Roma



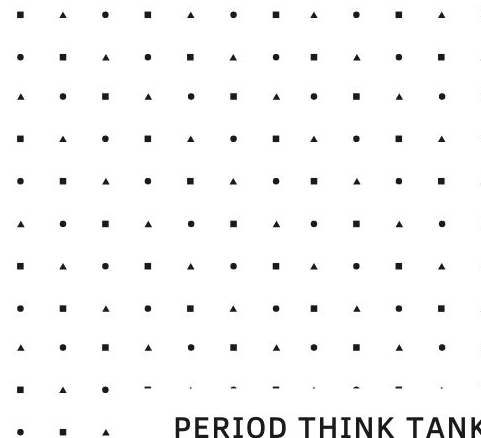
## LE NOSTRE ULTIME RICHIESTE AL MINISTRO FITTO TRAMITE OSSERVATORIO CIVICO PNRR NAZIONALE

- monitori e permetta alla società civile di monitorare l'impatto del PNRR sui divari di genere del paese, comunicando **in modo trasparente il numero dei beneficiari e delle beneficiarie per genere** di ogni misura e la loro distribuzione territoriale, ad esempio vorremmo sapere gli indicatori di genere utilizzati rispetto al nuovo fondo di 1,381 miliardi di euro, in favore di famiglie a basso reddito e dei giovani, per l'efficientamento energetico degli immobili di edilizia abitativa pubblica e per i condomini; per i 718 milioni destinati ai giovani, per il 1 miliardo di euro di incremento della dotazione finanziaria della Riforma GOL, per i 750 milioni di euro per l'Assistenza domiciliare integrata e la telemedicina, dal momento che sono temi fortemente caratterizzati da profonde disuguaglianze di genere e territoriali;



## LE NOSTRE ULTIME RICHIESTE AL GOVERNO TRAMITE OSSERVATORIO CIVICO PNRR NAZIONALE

- chiedi ad ogni soggetto attuatore di indicare in ciascun progetto da realizzare e in fase di realizzazione il numero dei beneficiari e delle beneficiarie per genere previsti/e;
- garantire l'applicazione del gender procurement dal momento che il 65% degli appalti non prevede quote occupazionali femminili e solo il 6% delle misure premiali, limitando al massimo le deroghe disponibili;





PERIOD THINK TANK

@thinktankperiod



# Grazie

Per informazioni  
[www.thinktankperiod.org](http://www.thinktankperiod.org)  
[info@thinktankperiod.org](mailto:info@thinktankperiod.org)