CITTALIA
fondazione anci ricerche

Le donne e la rappresentanza: una lettura di genere nelle amministrazioni comunali

11

INDAGINI

Versione on line

Governo italiano
Presidenza del Consiglio dei Ministri
Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione

anci

La presente indagine, a cura di Cittalia, è stata redatta nell'ambito del progetto **"Piano di accompagnamento alle regioni del Mezzogiorno per il rafforzamento della capacità amministrativa in preparazione della nuova politica per la competitività, lo sviluppo e la coesione (2007-2013). Linea di attività 4: Dimensione urbana"** realizzato da Anci su incarico del Dipartimento della Funzione Pubblica**.**

I contributi al volume sono di:
Introduzione - *Marisa Nicchi*
Parte Prima - *Flavia Di Donato* (sviluppo ed elaborazioni testi), *Laura Chiodini* (elaborazioni statistiche)
Parte Seconda - *Enzo Risso, Serena Saltarelli, Riccardo Cova, Silvia Sbisà.*
Parte Terza - *Marisa Nicchi*

Un ringraziamento particolare a coloro che hanno partecipato al seminario del 2 ottobre 2008
"Le donne e la rappresentanza: una lettura di genere nelle amministrazioni comunali".

CITTALIA
fondazione anci ricerche

Le donne e la rappresentanza: una lettura di genere nelle amministrazioni comunali

giugno 2009

anci

INDICE

pag.

PREMESSA 1

INTRODUZIONE 4

Il paradosso Italiano 8

Perché occuparsene 13

PARTE PRIMA:
LA PARTECIPAZIONE FEMMINILE NELLE AMMINISTRAZIONI COMUNALI ITALIANE 17

1. L'analisi della partecipazione femminile nelle amministrazione comunali 37
2. La distribuzione territoriale 48
3. Il titolo di studio 55
4. Ripartizione per età 59
5. Il confronto con gli altri livelli di governo 64

PARTE SECONDA:
LE DONNE, LE POLITICHE DI GENERE, I COMUNI. ANALISI DI PERCEZIONE 72

Il cuore del mutamento nelle politiche di genere e le difficoltà italiane 72

I campi di analisi 74

SEZIONE 1.
I campi di analisi. Una fotografia della condizione femminile e delle disparità di genere ancora presenti nel nostro paese 76

1. CITTÀ, DONNE E TEMPO 76

1.1 I ritmi frenetici donne 76
1.2 La giornata delle donne 78
1.3 Il peso della doppia presenza. L'impegno per la famiglia è ancora "soprattutto" femminile 82
1.4 Tempo libero 87

2. DONNE, LAVORO E CARRIERA 90

2.1 Un Paese a quattro velocità, a doppia segregazione e ad alta vulnerabilità sociale per le donne 90
2.2 Ancora disparità di reddito 93
2.3 Le maggiori difficoltà delle donne sul lavoro 95
2.4 Il *cahier de doleance* delle lavoratrici italiane 99
2.5 Il rischio di una endemica vulnerabilità sociale delle donne 104

3 LA MATERNITÀ E IL DIFFICILE COMPITO DI CONCILIARE FAMIGLIA E LAVORO 105

3.1 La maternità ritardata 105
3.2 I figli negati dal lavoro e la nuova barriera del precariato 107
3.3 La conciliazione difficile 108

4. DONNE E POLITICA 112

4.1 Ancora bloccate dagli uomini e dalla tradizione 112
4.2 Con più donne la politica sarebbe migliore ma… 114

4.3 Le donne in lista 116
4.4 Un'evoluzione lenta ma inesorabile 119
4.5 La disparità nelle forme di partecipazione 121

SEZIONE 2.
Gender auditing. La valutazione della pari opportunità nel nostro paese 125

5. IL VISSUTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ 125
5.1 L'evoluzione del ruolo delle donne nella società 125
5.2 Pari opportunità: gli uomini pensano di averle concesse 127
5.3 Le giuste attese delle donne. Gender priority 128
5.4 Gender satisfaction 135
5.5 Gap distance 137

6. LE CITTÀ, LE DONNE, I SERVIZI: GENDER AUDITING 140
6.1 Il valore e il ruolo per lo sviluppo delle politiche pubbliche del gender auditing 140
6.2 Città che si coniugano poco al femminile 141
6.3 Pari opportunità: il mismatching percettivo tra uomini e donne 144
6.4 City time management: quando gli orari contano 146
6.5 Le priorità di intervento per le donne 150
6.6 Le opportunità lavorative 152
6.7 Servizi per la conciliazione 154
6.8 Asili e scuole materne 155
6.9 I servizi pensati per facilitare il lavoro delle donne 157
6.10 Le vie d'accesso alla politica locale e l'interesse alla partecipazione 159
6.11 I governi locali con più donne sarebbero più efficaci 160

PARTE TERZA: ESPERIENZE E SOGGETTIVITÀ DELLE AMMINISTRATRICI ITALIANE 162

Soggetti di innovazione 164
Il potere, una corona con molte spine 165
Le candidature tra chiamate e competizione 166
Una corsa ad ostacoli 168
La prima risorsa: formazione, lavoro e professione 171
Il tempo delle donne 173
Il valore aggiunto 176
In itinere 178

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA 180

LE DONNE E LA RAPPRESENTANZA

Una lettura di genere nelle amministrazioni comunali

PREMESSA

L'ultimo decennio del secolo scorso è stato padrino di un processo evolutivo importante sul tema delle politiche di genere per l'Italia e per l'Unione europea. È stato proprio nel corso degli anni Novanta che la UE ha adottato e ha sviluppato l'agenda delle questioni di genere in un'ottica vasta, superando la mera prospettiva ancorata ai diritti formali delle donne, spesso limitati all'enunciazione dei principi di parità in ambito lavorativo (diritti di parità salariale e di trattamento nel posto di lavoro).

Il percorso evolutivo che ha avuto l'azione politica sul tema della parità si è mosso lungo una linea che, partita dal riconoscimento formale dell'uguaglianza di ruolo e diritti, è lentamente transitata verso una visione complessiva delle politiche di genere quale fondamento dell'evoluzione della società.

Il primo passo in questa direzione è stato il riconoscimento della perdurante ineguaglianza tra i sessi all'interno della società. Il secondo è stato quello del superamento dell'intervento limitato ai diritti formali delle donne lavoratrici, che ha aperto la via allo sviluppo delle azioni positive. Un cambio di marcia fondamentale, che ha consentito di sviluppare interventi volti ad incidere sulle disuguaglianze di genere all'interno e all'esterno del luogo di lavoro: dal welfare alla politica, alla violenza di genere ecc.

Lo sviluppo delle azioni positive (secondo stadio), ha consentito un passo diretto nella direzione di una *vision* complessiva delle

pari opportunità, spostando l'agire normativo e regolamentativo sugli strumenti reali in grado di garantire alle donne l'accesso ai diritti ed alle opportunità, focalizzando gli sforzi e le politiche sulle reali condizioni che facilitano l'uguaglianza di risultato.

Il terzo stadio, è quello relativo al *mainstreaming* di genere, che passa dallo sviluppo di programmi dedicati e specifiche unità organizzative per le donne, ad una visione totale delle questioni di genere, che non sono più parte, bensì *asset* di tutte le politiche e le scelte amministrative.

Nel corso degli anni Novanta del secolo scorso, soprattutto a livello europeo, si trovano alcune elaborazioni importanti, che hanno messo in soffitto il vecchio approccio della parità di trattamento e si sono incamminate lungo l'obiettivo della reale eguaglianza di genere:

- l'attuazione dei Programmi d'Azione con lo sviluppo di nuovi modelli di intervento in aree come i servizi per l'infanzia, la partecipazione delle donne nei processi decisionali, la rappresentanza politica, la nascita di reti di esperte;
- l'adozione nell'asse Giustizia e Affari Interni del Trattato di Maastricht (1993) di uno spazio per nuove azioni e politiche sulla violenza contro le donne;
- la IV Conferenza Mondiale sulle Donne promossa dalle Nazioni Unite di Pechino (1995) che sancì il *mainstreaming*[1]

[1] Per precisione si può ricordare che tracce del mainstreaming si possono trovare nei documenti della Conferenza ONU di Nairobi nel 1985.

quale strategia da adottare per ottenere sostanziale parità tra donne e uomini. Gli Stati, recita il documento finale della conferenza devono "promuovere una attiva e visibile politica di mainstreaming di genere in tutte le politiche e programmi, in modo che prima di assumere decisioni, sia condotta una analisi dei loro effetti rispettivamente sugli uomini e sulle donne";

- la comunicazione della Commissione Europea del 1996 dedicata interamente al nuovo e ambizioso approccio, in cui viene ribadito che occorre "Integrare l'uguaglianza di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e delle azioni della Ue;
- il Trattato di Amsterdam (1997) che rendendo obbligatorio per la Ue e i suoi stati membri promuovere l'eguaglianza tra i sessi in tutte i programmi ed attività tra donne e uomini, ha aperto la via alla strategia del mainstreaming di genere;
- il rapporto del Gruppo di esperti sul *mainstreaming* del Consiglio d'Europa del 1998 in cui viene chiarito che "*Il mainstreaming di genere è la (ri)organizzazione, il miglioramento, lo sviluppo e la valutazione dei processi politici, in modo che la prospettiva dell'eguaglianza di genere venga integrata in tutte le politiche, a tutti i livelli, in tutte le fasi, dagli attori normalmente coinvolti nella programmazione e nelle decisioni politiche*".

Da queste premesse prende avvio la presente indagine.

INTRODUZIONE

Negli ultimi vent'anni il panorama istituzionale e politico del nostro paese è stato investito da rilevanti trasformazioni. E' avvenuto un ricambio della classe politica pressoché totale, sono state adottate nuove leggi elettorali nazionali e locali che hanno mutato la formazione e la selezione del personale politico e amministrativo. Inoltre, la società è profondamente cambiata: la figura della donna simbolo esclusivo degli affetti domestici non esiste più e invece si è affermata una realtà di donne che si sono conquistate autonomia e libertà.

Tuttavia, un dato continua a persistere: l'esigua partecipazione delle donne nella sfera della decisione politica ed istituzionale, nonostante la lieve crescita registrata nelle ultime elezioni politiche (aprile 2008) che come ha registrato l'Inter-Parliamentary Union[2], ha fatto salire l'Italia dal 67° al 53° posto nella classifica mondiale per presenza di donne in Parlamento, superata ancora anche da molti paesi del sud del mondo.

Anche dai dati che emergono dalla nuova composizione del Parlamento europeo risulta che le eurodeputate del nostro paese rappresentano soltanto il 21% della rappresentanza italiana, valore indubbiamente molto basso se rapportato alla percentuale totale europea delle donne elette, che è andata crescendo nel tempo dal 16 % nel 1979 al 35% nel 2009[3] (Tab.1).

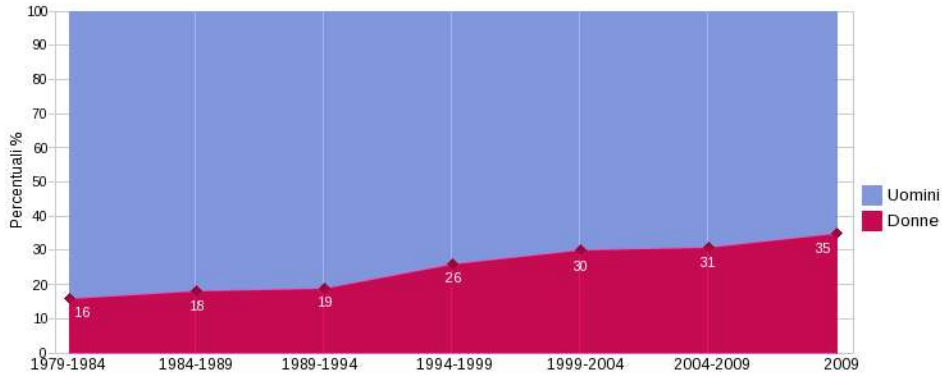
[2] http://www.ipu.org
[3] http://www.elections2009-results.eu/it/men_women_it.html

Tabella 1: trend della presenza di donne e uomini nel Parlamento Europeo

Anno elettorale	Uomini (%)	Donne (%)
1979-1984	84	16
1984-1989	82	18
1989-1994	81	19
1994-1999	74	26
1999-2004	70	30
2004-2009	69	31
2009	65	35

Fonte: TNS opinion in collaborazione con il Parlamento Europeo.

Figura1: trend della presenza di donne e uomini nel Parlamento Europeo



Fonte: TNS opinion in collaborazione con il Parlamento Europeo.

Il valore del 21%, medesima percentuale della precedente legislatura, colloca l'Italia al terzultimo posto prima di Malta (dove non sono state elette donne al Parlamento europeo) e del Lussemburgo e dopo la Polonia. Punte di eccellenza sono la Finlandia (62%), la Svezia (56%), l'Estonia (50%), l'Olanda (48%), la Danimarca (46%) e la Francia (44%)[4].

E' l'ultima tappa di un andamento discontinuo della partecipazione femminile alla vita istituzionale del nostro paese: alla Camera si è passati dal 13,1% del 1994, al 10,1% del 1996 sino ad arrivare al 21,3 nel 2008 mentre al Senato la percentuale è pari 18% 5. Anche nelle istituzioni regionali la rappresentanza femminile è marginale e pari all'11,5% nei Consigli Regionali, al 17,6% nelle Giunte, mentre due sole sono le Presidenti di Regione6.

Molti studi comparativi segnalano come in Europa, ai livelli locali, si verifichi un appiattimento al ribasso delle percentuali di presenza femminile. Anche un paese virtuoso come la Svezia che nel 2009 è classificata dall'Inter-Parliamentary Union al secondo posto nel mondo per numero di donne elette nel Parlamento riduce il numero di donne presenti nei poteri locali,

---

4 http://www.europarl.europa.eu/parliament/archive/elections2009/it/men_women_it_txt.html

5 Cfr Parte Prima, *infra*.

6 RADEP Partnership di Sviluppo Geografica, *Donne in politica*. Rapporto di ricerca 2006

inserendosi così in un quadro deficitario della presenza delle donne alla vita delle municipalità dei paesi europei (Tab. 2 e 3).

Tabella 2: percentuale di presenza femminile nei municipi di alcuni paesi europe,i 2004

Paesi	Sindaci %	Paesi	Sindaci %
Paesi "virtuosi"			
Lettonia	33,0		
Paesi "non virtuosi"			
Svezia	20,0	Estonia	9,5
Islanda	19,8	Danimarca	9,2
Olanda	19,4	Bulgaria	9,0
Norvegia	16,8	Malta	8,8
Repubblica Ceca	15,6	Belgio	7,6
Ungheria	14,0	**Italia**	**7,0**
Spagna	12,4	Portogallo	6,1
Lussemburgo	12,0	Germania	5,1
Francia	10,9	Polonia	5,0
Finlandia	10,0	Cipro	3,0
Grecia	10,0	Lituania	3,0

Fonte: Elaborazioni ASDO su dati/informazioni del Council of European municipalties and regions, 2005

Tabella 3: Donne a capo di istituzioni di livello regionale in alcuni paesi europei, 2005(v.a. e %)

Paesi	V.A	%		V.A.	%
Paesi "virtuosi"					
Norvegia	5 su 17	29,4			
Paesi "non virtuosi"					
Finlandia	3 su 19	15,8	Germania	1 su 16	6,2
Svezia	3 su 20	15,0	Spagna	1 su 17	5,9
Austria	1 su 9	11,1	Belgio	0 su 4	0,0
Italia	**2 su 20**	**10,0**	Grecia	0 su 54	0,0
Paesi Bassi	1 su 12	8,3	Irlanda	0 su 7	0,0
Francia	2 su 26	**7,7**	Polonia	0 su 16	0,0
Danimarca	1 su 14	7,1			

Fonte: elaborazioni ASDO su dati/informazioni della Commissione Europea, 2006

Il paradosso italiano

Dunque, la scena istituzionale e politica cambia, ma resiste al cambiamento di cui sono protagoniste le donne. E' un paradosso, tanto più se si considera che l'opinione pubblica esprime, a più riprese, un atteggiamento favorevole all'obiettivo che più donne si occupino delle istituzioni locali. Secondo un'indagine svolta dal Censis su incarico della Commissione Nazionale Pari Opportunità del 2003, il 76% degli intervistati ritiene che il contributo delle donne sia fondamentale per il buon governo delle amministrazioni pubbliche in quanto metterebbero a disposizione alcune competenze femminili peculiari: pragmatismo, capacità di ascolto, attitudine all'incontro tra diversità[7]. Cadono alcuni dei pregiudizi negativi sulla presunta inadeguatezza delle donne ad amministrare la cosa pubblica, e tuttavia si assiste ad una discrasia tra parole e fatti. Assume quindi rilievo l'approfondimento dei motivi che sono all'origine dello scarto tra questo insieme di aspettative, intenzioni e anche di azioni legislative e di governo mirate e la realtà dei numeri che crescono troppo lentamente e a fasi alterne.

Una lentezza confermata dalla ricerca curata in Inghilterra dalla Equal Opportunity Commission del 2007 in cui si afferma che il divario tra i due sessi in numerose aree cruciali della vita sociale

[7] Indagine "Donne e politica. Vecchie legature e nuove chances", Censis 2003 promossa dalla Commissione Nazionale Parità

ed economica e politica inglese non verrà colmato prima di duecento anni.

Ma la sottorappresentazione delle donne nelle istituzioni è un fenomeno riconducibile, con diverse intensità, a quasi tutti i paesi dell'area occidentale che, peraltro manifestano percentuali che non si discostano molto da quelle dei paesi considerati meno avanzati.

La questione del riconoscimento dell'uguaglianza e della parità sul piano legislativo non basta a favorire la presenza di donne nei livelli decisionali, mentre sembra configurarsi la necessità di misure volte a garantire una distribuzione paritaria del potere decisionale politico e istituzionale.

Nel contesto internazionale, però, il nostro paese sembra distinguersi per il modo alterno di prestare attenzione a questo problema. In Italia, la limitata partecipazione delle donne alla vita istituzionale e politica è motivo di una preoccupazione altalenante da parte dei soggetti politici e istituzionali. C'è un accordo generale sul fatto che l'asimmetria di potere decisionale tra donne e uomini nelle istituzioni costituisca un problema, e tuttavia nel momento in cui si tratta di studiare a fondo le cause di questa situazione o di immaginare delle soluzioni sembrano agire sotterranee inerzie e palesi incoerenze.

Le campagne di sensibilizzazione promosse dagli organismi di parità, a partire da quelli della rete degli enti locali, hanno inciso nel far maturare l'attenzione dell'opinione pubblica, senza riuscire, però, a rompere gli attuali squilibri della rappresentanza nelle assemblee elettive e nei governi.

Il permanere di una situazione di scarsa partecipazione femminile nelle istituzioni, nonostante decenni di provvedimenti e programmi, tesi ad eliminare le barriere è un fenomeno che può essere letto con argomentazioni diverse.

Una chiave usata per interpretare la sottorappresentazione femminile nella sfera pubblica è la teoria delle "preferenze", secondo cui l'assenza delle donne è il frutto di scelte che seguono la "naturale" differenziazione di ruoli tra donne e uomini che fanno "preferire" alle prime la sfera del privato e ai secondi la gestione della res publica. E' del tutto evidente che, negli ultimi decenni, la divisione tradizionale dei ruoli è stata messa in discussione dall' autonomia femminile, dalla scelta fatta da gran parte delle donne della "doppia presenza" nella società e nella riproduzione della vita, variabile che ha rotto la separazione di mondi e indotto nuovi equilibri tra donne e uomini[8]. Dunque, le "preferenze" modellate sulla divisione sessuale dei ruoli non hanno alcunché di "naturale", seguono, piuttosto, dinamiche storiche e sociali e il loro realizzarsi non prescinde dai vincoli entro cui le donne si trovano ad operare e dalle risorse di cui possono disporre[9]. Alcune scelte appaiono così condizionate da divenire quasi "non scelte", più virtuali che reali. Mancanza di servizi, ostacoli nel mercato del lavoro, legislazione fiscale che rafforzano modelli tradizionali di divisione di compiti non aiutano le donne a fare ciò che sempre

[8] L.Balbo, *La doppia presenza,* Inchiesta , 1978, n. 32

[9] B. Beccalli, *La peculiarità italiana nel contesto internazionale*, in "Una democrazia incompiuta. Donne e politica in Italia dall'ottocento ai nostri giorni" a cura di N. M. Filippini e A. Scattigno, Franco Angeli 2008

preferiscono, tanto più quando la scelta per la "cosa pubblica" rappresenta un "terzo blocco" di impegno che si aggiunge al lavoro e alla cura della famiglia.

Gli studi comparati tra le diverse realtà internazionali sulla presenza delle donne nei processi decisionali, come quelli fatti a livello europeo, provano che nei paesi dove la divisione del lavoro tra donne e uomini ha perso il carattere sessuato, come nei paesi scandinavi, si elevi, considerevolmente, il numero delle donne in politica[10].

E' da aggiungere che non risultano secondarie le strategie mirate a incentivare la partecipazione femminile alla politica. Anche nel nostro paese, caratterizzato da un andamento "zoppicante"[11] della presenza femminile nel sistema istituzionale italiano, si registrano risultati diversi a seconda delle fasi politiche e delle regole elettorali adottate. Ricordiamo il biennio 1994-1995, quando ci fu un sensibile incremento delle elette per l'adozione della normativa delle quote di genere, poi abrogata con la sentenza n. 422 del 1995 della Corte Costituzionale.

Un'altra lettura spiega il deficit di rappresentanza istituzionale delle donne con il persistere di una condizione di diseguaglianza tra donne e uomini nella società più forte che altrove. Ciò per i relativi ritardi dell'acquisizione dei diritti delle donne italiane come evidenzia, tra gli altri indicatori, la tendenza che esclude

[10] G. Formengo e M. Guadagnini, *Un soffitto di cristallo? Le donne nelle posizioni decisionali in Europa*, Fondazione Olivetti 1999.
[11] N. M. Filippini e A. Scattigno, introduzione a "*Una democrazia incompiuta. Donne e politica in Italia dall'ottocento ai nostri giorni*", Franco Angeli 2008.

le donne dagli apici delle professioni e dei luoghi decisionali, svelando il volto di una nuova disparità femminile. L'entrata consistente nel mercato del lavoro, anche in settori fino a pochi anni fa tradizionalmente maschili, di giovani altamente scolarizzate con tutte le credenziali formative per annullare le distanze con i colleghi uomini non ha rotto definitivamente né la "segregazione orizzontale", che concentra di più le donne in determinati settori e occupazioni, né modificato la geografia dei vertici decisionali. Dunque, la limitata presenza delle donne in alcuni ruoli decisionali non si manifesta solo nei contesti politici, ma è "sistematicamente" riscontrabilele in ogni ambito della vita economica, sociale, professionale e ad ogni livello di potere, rilevandosi ancor di più nei casi in cui vi è una sproporzione tra il numero di donne presenti in una data area e quello di chi, tra di esse, oltrepassa la barriera invisibile che ostacola il passaggio ai livelli più alti, conosciuta come "il soffitto di cristallo", barriera che si riproduce man mano che si sale a livelli sempre più alti di carriera.

Nel 2008, secondo lo studio del World Economic Forum (WEF) che pubblica ogni anno il Global Gender Gap Index, ossia l'indice di misurazione del divario tra uomo e donna, l'Italia si colloca al 67° posto (nel 2006 era al 77° posto), con un'accentuazione del divario nel sud paese: è il fanalino di coda dei paesi dell'Unione Europea nella classifica mondiale sulla parità di genere.

Vi è poi una lettura della sottorappresentazione delle donne che mette l'accento sullo scarto tra i mutamenti sociali e la non

volontà di corrispondervi da parte degli attori politici e dei partiti, che restano ancora i principali responsabili dell'accesso alle arene elettive. In questa ottica il deficit di rappresentanza femminile appare come la spia della resistenza al cambiamento del sistema istituzionale e politico in cui influisce la preponderanza della componente maschile che sta "dentro" e può determinare le condizioni dell'ingresso a chi "sta fuori"[12]. Una dinamica ove agiscono barriere visibili e invisibili per il controllo dei confini in quanto "il soffitto di vetro per chi sta sotto è il pavimento per chi sta sopra. Quando noi rimuoviamo il soffitto, portiamo via il loro pavimento e loro hanno paura di cadere"[13].

Perche' occuparsene

Quali sono le ragioni che spingono a considerare l'incremento della partecipazione femminile nelle istituzioni un problema da affrontare e una meta da perseguire?

In primo luogo per una ragione democratica. Una democrazia in cui una parte significativa della popolazione risulta esclusa dal processo politico-istituzionale a vantaggio della preponderanza di un'altra é "incompiuta" ed evidenzia la necessità di ripensare il suo modello verso "una democrazia duale" a favore della quale possono essere usati diversi argomenti [14]:

---

[12] L. Balbo, *La dimensione del dentro/ fuori,*" in "Ingressi riservati" a cura di M. Piazza 2005.
[13] L. Babcok, S. Laschever, Le donne non chiedono, Il Sole 24 ore, 2003.
[14] A. Del Re, Le ragioni della rappresentanza, www.cirsde.unito.it

- l'argomento della proporzionalità che lega quantità di donne presenti nella popolazione e rappresentanza politica, in base ad una visione della democrazia a specchio, in cui il rappresentante rispecchia il rappresentato;
- l'argomento che pone l'accento sull'opportunità di non privare il sistema istituzionale delle competenze della metà della società esclusa.

In conclusione, il riconoscimento della dualità del genere umano pone le basi per configurare il diritto alla parità nel potere politico istituzionale come un diritto umano universale.

In secondo luogo per un ragione simbolica. E' necessario dare conto nelle istituzioni di come sia cambiata la vita delle donne che non si vivono più come subordinate rispetto agli uomini, pur dovendo misurarsi con vite precarie, con le difficoltà della conciliazione, con il persistere dello "stato roccioso" di stereotipi di genere nella socializzazione dei ruoli e nelle aspettative sociali.

Ma qualità e quantità non sono separabili. Senza una presenza reale delle donne, che sia numericamente forte, è impossibile avviare una trasformazione delle istituzioni.

Uno studio sulle donne nella politica scandinava, diventato un classico, propone il concetto di "massa critica", per sostenere che solo sopra una certa soglia l'aumento quantitativo produce, dentro il sistema politico istituzionale, una situazione che consente ad una minoranza di usare le risorse per accelerare

l'incremento della sua presenza e migliorare la propria posizione[15].

Come raggiungere l'obiettivo della massa critica è una discussione aperta e controversa. In Europa alcuni paesi hanno instaurato legislazioni che promuovono azioni positive per pari opportunità d'accesso alle donne nella rappresentanza politica. In Italia la legge elettorale del 1993 che stabiliva che nelle liste elettorali nessuno dei due sessi potesse essere presente in misura superiore ai due terzi, è stata dichiarata illegittima dalla Corte Costituzionale.

Diverse soluzioni si confrontano: rimedi transitori come le quote previste nelle leggi elettorali o negli statuti dei partiti; norme antidiscriminatorie che impediscono ad un sesso di prevalere oltre il 40%; proposte di presenza paritaria; penalizzazione dei partiti che non rispettano tali criteri di presenza; azioni positive sulla formazione politica delle donne. Al fondo di tutte le diverse soluzioni vi è l'idea comune della necessità di misure volontaristiche. Lasciar fare all'evoluzione sembra quantomeno lungo.

La discussione è aperta anche tra le donne. Ciò che risulta essere importante è che qualunque soluzione scelta sia in qualche modo vincolante e soprattutto avvenga in un composito contesto di iniziative per l'autonomia femminile, per pari opportunità tra uomini e donne su tutti i piani: economico,

[15] D. Dahlerup, *Da una piccola a una grande minoranza. Il caso delle donne nella vita politica scandinava*, in M. Luisa Boccia e Isabella Peretti a cura di, "Il genere della rappresentanza", n.3 Democrazia e diritto 1988.

sociale, culturale, simbolico ivi compreso la condivisione del potere e non la semplice partecipazione.

In questo ambito il sistema delle autonomie locali può essere un protagonista decisivo. La risorsa delle donne è un'importante potenzialità per la sfida innovativa in cui i Comuni sono impegnati, la forza a cui attingere per il rinnovamento della classe dirigente, il soggetto su cui ripensare politiche locali sempre più in grado di interpretare e rispondere alla differenziazione e integrazione dei bisogni, delle condizioni, delle domande che provengono dalla società.

PARTE PRIMA: LA PARTECIPAZIONE FEMMINILE NELLE AMMINISTRAZIONI COMUNALI ITALIANE

Le elaborazioni che seguono - relative alla partecipazione delle donne nelle amministrazioni comunali italiane - sono state condotte sulla base della banca dati Ancitel[16]. Sono stati esclusi dall'analisi le cariche di commissario prefettizio, commissario straordinario e commissione speciale; la carica di consigliere comprende anche i presidenti e i vice presidenti del consiglio.

Sono state condotte analisi sulla partecipazione femminile alla vita politica comunale, relativamente all'incarico ricoperto, anche in riferimento alla soglia dimensionale del comune, alla localizzazione geografica, al titolo di studio e all'età. È sembrato inoltre opportuno confrontare il grado di partecipazione femminile alla vita politica comunale con quello in altri livelli di governo (in particolare, Parlamento italiano) e con altre esperienze europee.

I dati elaborati mostrano una partecipazione piuttosto esigua delle donne alla vita politica sia comunale che nazionale, in linea con quanto emerge, più in generale, dall'incidenza della presenza femminile nel mercato del lavoro italiano e internazionale.

[16] I dati sono stati estratti dalla banca dati Ancitel nel mese di giugno 2008. Alla data di chiusura del presente studio non sono ancora disponibili gli aggiornamenti relativi alle ultime elezioni comunali 2009, per le quali, tuttavia, la banca dati del Ministero dell'Interno consente di elaborare un focus sulle donne elette alla carica di sindaco.

Secondo l'ultimo Rapporto OCSE sulle prospettive dell'occupazione *Employment Outlook*, i tassi di disoccupazione registrati nei mercati del lavoro dei paesi aderenti all'Organizzazione sono scesi in media, nel 2007, al 6,1% e, di pari passo, è aumentata considerevolmente l'occupazione (media dei paesi OCSE: 70%)[17]. Per la prima volta dalla fine della Seconda Guerra Mondiale, oltre i due terzi della popolazione attiva ha trovato un'occupazione, anche se, in molti casi, e specie tra le giovani generazioni, si tratta spesso di lavori saltuari o a termine.

Fa eccezione l'Italia, in cui meno del 58% della popolazione attiva ha un lavoro. Inoltre, la crisi attraversata dall'economia a livello mondiale sta cominciando ad avere le prime ripercussioni negative sull'occupazione, come sottolineano i dati dei più recenti rapporti sull'andamento del mercato del lavoro pubblicati nei differenti Paesi (per l'Italia, la *Rilevazione sulle forze di lavoro* per il primo trimestre 2009 elaborata dall'Istat[18] evidenzia un decremento dell'occupazione dello 0,9%, pari, in valore assoluto, a 204.000 posti di lavoro in meno).

Questi risultati confermano come per molti gruppi rimanga ancora difficile farsi spazio nel mercato del lavoro. Il tasso di occupazione delle donne – al pari di quello dei giovani, degli anziani e dei disabili – risulta essere ancora molto basso.

---

[17] OECD, *OECD Employment Outlook*, Paris, 2008 (indirizzo internet: http://www.oecd.org/document/25/0,3343,en_2649_33927_40762969_1_1_1_1,00.html).

[18] Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro. I trimestre 2009*, Roma, 2009 (indirizzo internet: http://www.istat.it/salastampa/comunicati/in_calendario/forzelav/).

Le ultime riforme del mercato del lavoro attuate in alcuni paesi dell'OCSE hanno cercato di arginare il più possibile questo problema, favorendo la partecipazione dei gruppi sottorappresentati al mercato del lavoro Tra le azioni proposte, vanno menzionate le forme di integrazione tra servizi efficaci di reinserimento professionale e incentivi per la ricerca di un lavoro; le riforme fiscali e sociali mirate a ridurre il cuneo fiscale, ad accrescere i redditi, in particolare per i lavoratori con scarsa retribuzione, e a rimuovere gli ostacoli al proseguimento dell'attività lavorativa esistenti nei sistemi pensionistici e negli schemi di prepensionamento.

Per quanto riguarda le donne, le stesse riforme insistono su strategie mirate alla possibilità di usufruire sia di una maggiore flessibilità sul lavoro sia di congedi di maternità adeguati sia, infine, di strutture di custodia per i bambini di accertata qualità e dai costi sostenibili.

A questo proposito, il già citato Rapporto OCSE[19] sottolinea come le politiche del lavoro messe in atto nei paesi aderenti all'Organizzazione, mirate a facilitare la partecipazione di tutta la popolazione attiva all'occupazione, rischino di rivelarsi "inefficaci se non cresce l'offerta di lavoro per i gruppi sottorappresentati.

Le discriminazioni esistenti in molti paesi, come il diverso trattamento retributivo per lavoratori di eguali mansioni in base all'appartenenza a un dato gruppo, sono una delle cause

[19] OCSE, *Prospettive dell'occupazione dell'OCSE, Riassunto in italiano, 2008*, pag. 3 (indirizzo internet: http://www.oecd.org/dataoecd/8/19/40937574.pdf).

principali dell'accentuarsi delle disparità nelle opportunità e nella qualità del lavoro. Ad esempio, benché il tasso di occupazione femminile sia notevolmente aumentato e il divario tra i sessi nel trattamento e nell'occupazione si sia virtualmente ridotto un po' ovunque, le donne continuano ad avere il 20% di opportunità in meno di trovare un lavoro rispetto agli uomini e sono pagate il 17% in meno rispetto a essi.

L'8% del divario occupazionale e il 30% del divario retributivo tra uomini e donne, nei paesi dell'OCSE, è ascrivibile alle pratiche discriminatorie esistenti nel mercato del lavoro […]".

Il superamento delle differenze di genere nel mercato del lavoro è una delle priorità anche delle politiche per l'occupazione e per l'eguaglianza sociale dell'Unione europea.

L'ultimo Rapporto Eurostat[20] ha rilevato, in linea con quanto dichiarato dall'OCSE, l'aumento medio del tasso di occupazione delle donne in Europa dal 53,6% del 2000 al 58,3% del 2007, dato che conferma il crescente avvicinarsi al perseguimento di uno degli obbiettivi del Consiglio Europeo di Lisbona (tasso di occupazione femminile pari al 60% entro il 2010)[21].

Per l'Italia, la disoccupazione riguardava, nel 2000, il 14,9% delle donne, per passare, nel 2007, al 7,9%. Il tasso di occupazione delle donne – pur restando ancora distante dal perseguimento dell'obiettivo di Lisbona - è quindi migliorato,

[20] I capitoli del Rapporto sono scaricabili all'indirizzo internet: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/eurostat_yearbook.
[21] Consiglio Europeo di Lisbona, *Conclusioni della Presidenza*, marzo 2000.

passando dal 39,3% al 46,6%, dato di molto inferiore rispetto a quello registrato nei paesi europei più virtuosi (73,2% in Danimarca e 71,8% in Svezia). "Il quadro dell'occupazione femminile nei Paesi europei è fortemente eterogeneo. Il continente appare nettamente diviso in due "categorie" di Paesi che, con poche eccezioni, corrispondono a due macro aree geografiche. Se i Paesi dell'Europa settentrionale presentano tassi di occupazione femminile pari o superiori rispetto a quello fissato, per il 2010, dalla strategia di Lisbona, quelli dell'Europa mediterranea e orientale segnano il passo e mettono in evidenza situazioni che rendono per loro assai improbabile il raggiungimento del traguardo stabilito dal suddetto Consiglio Europeo"[22].

L'abbassamento della differenza tra il tasso di occupazione delle donne e quello degli uomini, infatti, non è avvenuto allo stesso modo in tutti i paesi dell'Unione europea: in otto di essi questa differenza è addirittura aumentata. L'Italia riporta trend positivi, ma appartiene all'insieme dei Paesi meno virtuosi, ovvero quelli in cui la differenza di genere nell'occupazione supera il 20% (dal 2000 al 2007 si è passati dal 28% al 24%). Una situazione comune alla totalità dei paesi dell'area mediterranea.

"[…] I Paesi con i livelli maggiori di occupazione femminile sono anche quelli che presentano i tassi di fecondità più elevati. Questa correlazione sembra confermare l'importanza del ruolo

[22] Corsini, C., *L'occupazione femminile in Europa*, in Di Donato, F. (a cura di), *Progetto "Un Ponte Rosa". Condizione occupazionale e aspirazioni professionali delle donne nella provincia di Roma*, Roma, Nuova Cultura, 2008, p. 13.

giocato, nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro, dai fattori agevolanti la conciliazione tra lavoro e famiglia.

Infine, va sottolineato il peso esercitato dal livello di istruzione delle donne sulle loro possibilità di trovare lavoro: è soprattutto nei Paesi che presentano bassi tassi di occupazione femminile che il possesso di elevati titoli di studio appare particolarmente vantaggioso [….]"[23].

Un fattore determinante per la riduzione del *gender gap*, è, quindi, il livello di istruzione.

"[…] In Europa l'aumento del tasso di occupazione femminile è correlato con quello del livello di istruzione. Tuttavia, si può notare come vi siano paesi nei quali tale correlazione sia nettamente superiore alla media europea: l'Italia, il Portogallo e, in misura minore, la Spagna, sono le uniche realtà nelle quali non solo le donne con un titolo di studio universitario ma anche quelle con un titolo di studio secondario presentano tassi di occupazione nettamente superiori alla media nazionale"[24].

Inoltre, le donne continuano a guadagnare il 15% in meno degli uomini, e occupano soltanto il 10% dei ruoli dirigenziali di maggior prestigio[25].

In quasi tutta Europa sussistono ancora molti ostacoli sulla strada del raggiungimento delle pari opportunità: il principale è la già menzionata difficoltà di conciliazione tra vita familiare e

[23] *Ibidem*, pag. 13.
[24] *Ibidem*, pag. 21.
[25] Per approfondimenti in merito alla presenza delle donne nei ruoli di responsabilità e di potere, cfr. il prosieguo del paragrafo.

vita lavorativa, soprattutto a causa della mancanza di adeguati servizi per l'infanzia e per la cura parentale. I dati rilevati lo confermano con chiarezza: nel caso in cui le donne abbiano figli, il loro tasso di occupazione si abbassa del 12%. Di conseguenza, la differenza di impiego tra donne con figli e uomini arriva al 26%. Tuttavia, la differenza nel tasso di occupazione è in diminuzione (dal 19,3% del 2000 al 15,3% del 2007) nella fascia d'età 25-54, ovvero in quella in cui la maggioranza delle donne è impegnata nella cura dei figli.

Il Rapporto Eurostat del 2008 rileva, inoltre, un aumento del livello di istruzione delle donne, a tutti i livelli, mentre resta invariata la tendenza a mettersi in proprio (solo il 9,7%), che rimane prerogativa degli uomini (18,2%). In Italia, tuttavia, questo fenomeno sembra manifestarsi ultimamente con un andamento positivo: la percentuale di lavoratori autonomi maschi è infatti diminuita negli ultimi sette anni (dal 28,2% al 27,6%), con un aumento della presenza di lavoratrici indipendenti (da 15,8% a 17%). La quota di donne che lavorano con un contratto a tempo determinato è, invece, pari al 16%, contro l'11% degli uomini, cifre in sensibile aumento rispetto al 2000 (rispettivamente, 8,8% e 12,2%).

Per quanto concerne il lavoro *part-time*, sono soprattutto le donne ad avvalersi di questa tipologia contrattuale, probabilmente a causa della necessità, per molte lavoratrici, di usufruire di "strumenti" adeguati di conciliazione per la gestione efficace dei tempi di lavoro e, contemporaneamente, di quelli di cura della famiglia: a livello dei 27 paesi coinvolti nella rilevazione, il part-time riguarda il 30,7% delle donne contro il

6,9% degli uomini. Da segnalare il caso dei Paesi Bassi, in cui ben il 74,8% delle belghe ha un'occupazione a tempo parziale. Percentuale alta anche per gli olandesi: il 20,5% tra loro lavora per la metà delle ore. In Italia la differenza tra uomini e donne rispetto al *part-time* è aumentata considerevolmente dal 2000 al 2007, passando dal 13,6% al 22,2%; attualmente circa il 26% delle lavoratrici lavora con questa tipologia contrattuale, contro il 4,6% degli uomini.

Infine, per quanto riguarda il lavoro in orari differenti da quelli "tradizionali" (per esempio, turni di notte o durante il fine settimana), non intercorrono grandi differenze tra uomini e donne, anche rispetto al *trend* rilevato negli ultimi sette anni, se non un leggero aumento della percentuale di lavoratori di ambo i generi che cominciano a optare per queste fasce temporali. È da precisare che il lavoro in orari notturni resta comunque più presente tra gli uomini che tra le donne, in quanto legato soprattutto all'organizzazione del lavoro tipica dell'industria pesante.

Tornando all'Italia, le donne che lavorano sono quindi molto più numerose che in passato, anche se non sono aumentate in eguale misura in tutti i settori e in tutte le aree geografiche del Paese. L'incremento occupazionale complessivo ha interessato prevalentemente le regioni del Nord, mantenendo pressoché inalterata la distribuzione dei posti di lavoro a livello di aree geografiche.[26]. Tuttavia, anche in Italia le opportunità di lavoro per le donne risultano di molto inferiori e meno vantaggiose

[26] Isfol, *Rapporto 2008*, Roma, Rubettino, ottobre 2008.

rispetto a quelle degli uomini in qualsiasi ambito di attività. Del resto, l'organizzazione del lavoro, nata con la grande industria, ha tenuto conto solo marginalmente della presenza femminile ed è rimasta largamente improntata ai ruoli e ai tempi maschili; mentre l'organizzazione della società ha fatto affidamento sull'impegno delle donne all'interno della famiglia, ed è rimasta impostata su una partecipazione femminile al mercato del lavoro solo saltuaria e marginale. Il già citato Rapporto Isfol confermerebbe che la crescente partecipazione femminile al mercato del lavoro – al pari di quella degli immigrati – alimenterebbe soprattutto la domanda di lavoro a bassa qualificazione dei servizi alle imprese e alle persone.

Sui percorsi lavorativi delle donne pesano quindi diseguali opportunità di accesso a risorse di diverso tipo, non sempre facilmente affrontabili e distinguibili. Maria Letizia Pruna sottolinea, infatti, come "l'avanzamento culturale dell'Italia in questo campo mostri, non a caso, un andamento incerto: passi avanti, conquiste importanti, brusche frenate e persino qualche serio rischio di regressione. Così, le comparazioni internazionali tra i principali indicatori della condizione femminile nel mercato del lavoro svelano divari insospettati, che collocano l'Italia a livelli molto inferiori rispetto alle posizioni di altri Paesi sviluppati, in Europa e nel resto del mondo.

La strada del superamento delle disuguaglianze di genere è, di conseguenza, ancora lunga. Le sfide più importanti per il futuro riguardano l'adeguamento organizzativo dei lavori e della

società alle esigenze, aspirazioni e responsabilità di lavoratrici e lavoratori, cittadine e cittadini"[27].

Le precedenti considerazioni valgono anche per la partecipazione femminile alla vita politica e amministrativa del Paese. Anche in questo caso, infatti, a prescindere dal livello di governo, le donne si muovono in un ambito di attività che non è ancora pienamente favorevole alla loro presenza, tanto più se quest'ultima diviene stabile, risulta qualificata e riguarda luoghi di responsabilità e di potere. A questo riguardo, numerosi studi parlano di "segregazione verticale": "La relativa esclusione delle donne dalla vita politica e sindacale […] rappresenta un fenomeno la cui consistenza e permanenza nel tempo non appare di facile o di immediata interpretazione. Anzi, esso presenta numerosi aspetti di opacità, o addirittura di paradossalità. Si tratta, dunque, di capire come mai tale fenomeno avvenga e quali siano i meccanismi, o i fattori, che ne sono alla base. In effetti, ci si domanda che cosa possa realmente esserci dietro a questo fenomeno, dal momento che esso persiste *nonostante* almeno tre elementi […] i quali avrebbero dovuto, in linea di principio, favorire la partecipazione femminile:

- i numerosi tentativi di abbattere o attenuare le barriere giuridiche, e anche quelle culturali, religiose e psicologiche, comprese le più intangibili, in decenni di riforme, lotte

[27] Pruna, M., L., *Donne al lavoro. Una rivoluzione incompiuta*, Bologna, Il Mulino, 2007, pag. 9.

politiche, azioni positive di diversa natura e programmi specifici;

- una forte propensione dell'opinione pubblica a riconoscere lo specifico valore aggiunto e l'importanza di una giusta rappresentanza delle donne nella vita politica […];
- la forte crescita della qualificazione delle donne sul piano della preparazione culturale e della capacità di intervento e di gestione all'interno della vita pubblica […]"[28].

La relativa esclusione delle donne dalla partecipazione politica e sindacale – confermata peraltro, dai dati raccolti mediante il presente lavoro di ricerca, è stata "giustificata" a partire dall'esistenza di alcuni fattori, tra cui, appunto, la "segregazione verticale", denominata nello studio *Donne e Politica* "segregazione verticale diffusa": "Questo fattore ha uno statuto epistemico peculiare, poiché non sembra richiedere l'uso di particolari inferenze e dimostrazioni. In effetti, tenendo conto dei dati statistici […], appare abbastanza evidente che si tratta di un fattore alla base della relativa esclusione femminile dalla vita politica e sindacale. Inoltre, esso rappresenta un fattore *sui generis*, in quanto risulta avere, più che altro, la natura di un contesto generale che favorisce l'esistenza di tale esclusione.

[28] Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Direzione Generale per le Politiche per l'Orientamento e la Formazione, *Donne e politica. Rapporto di ricerca (versione provvisoria)*, Roma, novembre 2006, pag. 19 (indirizzo internet: http://www.donnepolitica.org/article.asp?Action=Area%20download&Id=15&Lingua=ITA).

Con l'espressione "segregazione verticale diffusa" si indica il fatto, in parte noto, che la scarsa presenza femminile nei livelli apicali nei Paesi più avanzati è coerentemente, si potrebbe dire "sistematicamente", rilevabile in ogni ambito della vita economica, sociale e professionale e per giunta a ogni livello di potere, anche non elevato o relativo ad aree territoriali ristrette"[29].

La ricerca ha infatti messo in evidenza come il fenomeno della "segregazione verticale" delle donne sia ampio e sistematico mentre, di pari passo, i luoghi di potere e decisionali continuino a essere appannaggio degli uomini. Quanto delineato, proprio per la sua consistenza, potrebbe in effetti già di per sé rappresentare una delle cause fondamentali della relativa esclusione femminile dalla vita politica e amministrativa locale e centrale del Paese.

L'espressione "segregazione verticale diffusa" viene utilizzata in funzione delle due caratteristiche peculiari che essa sembra mostrare - rispetto a quelle della segregazione verticale o del "tetto di vetro", la cui origine risale al suo manifestarsi nelle organizzazioni e nelle imprese - ovvero l'essere presente in diverse aree della vita sociale e l'agire in tutte le gerarchie dei vari livelli considerati. "A queste due peculiarità si aggiunge, in diversi casi, una forte sproporzione tra il numero di donne presenti in una data area e quello di chi, tra di esse, assume una posizione di comando; ciò si riproduce man mano che si

[29] *Ibidem*, pp. 19-20.

sale a livelli sempre più alti di carriera, nel senso che le donne sono sempre in numero maggiore nei livelli inferiori"[30].

In sintesi, si può affermare che il fenomeno della "segregazione verticale diffusa" è una delle principali cause che determinano la relativa esclusione delle donne dalla vita amministrativa, politica e sindacale italiana, come dimostrano i dati statistici riportati nel successivo paragrafo 4.

Inoltre, nelle differenti analisi della "segregazione verticale diffusa", riportate in numerosi studi e ricerche, è una costante il rilievo dato al fatto che essa continui tutt'oggi a manifestarsi in numerosi ambiti della vita sociale, economica e culturale del Paese, in modo pressoché sistematico, con modalità tali da non consentire alle donne di sfuggire a questo fenomeno. Esso, inoltre, sembra avere il suo maggiore impatto soprattutto in relazione ai numerosi provvedimenti normativi contro l'esclusione delle donne e il conseguente raggiungimento delle pari opportunità tra uomo e donna, resi inefficaci o, in molti casi, parzialmente inefficaci proprio dal suo manifestarsi. In ambito politico, questo avviene, per esempio, man mano che si passa sia dalla base al vertice delle cariche amministrative, politiche e sindacali, sia dal livello nazionale - in cui spesso prevalgono scelte che sembrano privilegiare una maggiore presenza delle donne nei ruoli decisionali chiave, anche e non da ultimo per motivi legati all'immagine e all'ottenimento del maggior consenso possibile da parte dell'opinione pubblica - a quello regionale e locale.

[30] *Ibidem*, pag. 20.

Ne consegue che "la relativa esclusione delle donne dalla vita politica e sindacale sembra legata a un contesto di dinamiche sociali più profonde, pervasive, persistenti, che colpiscono le donne *in quanto tali*, al di là delle loro capacità e nonostante il sostegno (verbale, formale o sostanziale) che si tenta loro di assicurare in vario modo. Se questo è vero […] appare difficile, anche se possibile e – in certi casi – talvolta probabile, che le singole donne, *da sole*, possano confrontarsi con tale esclusione avendo qualche prospettiva di successo. Anche eventuali provvedimenti normativi, o forme di regolamentazione all'interno di specifiche realtà organizzative, là dove siano previsti, sia pure giusti e indispensabili, non sembra possano garantire di per sé, almeno a oggi, la soluzione del problema"[31].

Sulla base delle precedenti considerazioni, lo stesso studio propone una "tassonomia" dei possibili principali fattori di esclusione delle donne dalla partecipazione alla carriera politica e amministrativa del Paese, che risulta di particolare interesse riportare sinteticamente in questa sede. Oltre alla "segregazione verticale diffusa", già ampiamente analizzata, essa include i seguenti 7 fattori:

1. *vincoli materiali* alla presenza delle donne in politica o, in altre parole, difficoltà a disporre di adeguate risorse economiche, temporali e organizzative. La mancanza delle risorse economiche "incide soprattutto sulla possibilità di

[31] *Ibidem*, pagg. 40-41. I numeri della "segregazione verticale" presente in diversi ambiti lavorativi, unitamente alle cause e ai fattori che la determinerebbero, sono presentati nel paragrafo 4.

accedere ai livelli più elevati della politica e di candidarsi alle elezioni, anche se, in alcuni casi, può condizionare la stessa possibilità di partecipare alla vita politica di base.

È la mancanza del secondo tipo di risorse – tempo e organizzazione – tuttavia, che […] rende più difficile l'accesso alla politica *tout court*. Proprio al livello di base, infatti, la politica si caratterizza per il fatto di produrre impegni che si aggiungono alla giornata lavorativa e – soprattutto per le donne – anche alla giornata intesa come insieme di azioni di cura da rivolgere a una molteplicità di soggetti (figli, partner, genitori). In questo secondo caso, e soprattutto quando le difficoltà relative al tempo e all'organizzazione si coniugano con una disponibilità limitata di risorse economiche, diventa molto difficile per le donne impegnarsi a fondo in un percorso di progressione regolare e costante che le porti, nel corso degli anni, ad accedere ai vertici dei partiti e poi alla candidatura per le posizioni istituzionali"[32];

2. *ambiguità del consenso dell'opinione pubblica*, ovvero lo scarto che, secondo numerosi studi, si manifesterebbe tra le opinioni dei cittadini circa l'importanza della partecipazione delle donne alla vita politica e amministrativa del Paese - sulla base del fatto che non esisterebbero differenze tra uomini e donne e che queste ultime utilizzerebbero stili di governo e modelli gestionali dalle caratteristiche peculiari, in grado di apportare valore aggiunto alla politica in generale -

[32] *Ibidem*, pag. 49.

e il comportamento degli stessi assunto al momento di esprimere la propria preferenza mediante il voto (a favore quasi sempre di candidati di sesso maschile).

Oltre alla precedente ambiguità, secondo numerosi studi e ricerche in tema, se ne riscontrerebbe una seconda relativa alle aspettative nei riguardi delle donne impegnate in politica, "spesso criticate, sia se si comportano – secondo gli stereotipi – "da uomini", negando la loro femminilità, sia se agiscono "da donne", compromettendo così la propria credibilità. Un esempio di questo atteggiamento contraddittorio è il cosiddetto *motherhood bind*, riportato spesso in letteratura, in virtù del quale "se non sei una madre, sei una donna fallita, se sei una madre non puoi fare sul serio in politica"[33]. Anche i media concorrono, da parte loro, a consolidare questa ambiguità, facendo spesso propri "gli stereotipi di genere e concentrano l'attenzione sull'immagine o sulla vita personale delle candidate, oppure riportano i punti di vista delle donne politiche solo in relazione alle cosiddette 'questioni femminili'[34]";

3. *inerzia normativa e comportamentale*, rilevata soprattutto nella letteratura sulle élite politiche, ossia la stretta interconnessione tra comportamenti – divenuti oramai prassi – e normative distorte e più o meno implicitamente finalizzate al mantenimento dello stato attuale del non

[33] *Ibidem*, pag. 52.
[34] *Ibidem*, pag. 52.

raggiungimento della tanto auspicata parità fra uomini e donne.

"Accade così, come testimoniano molti studi, che le norme sulle quote possano essere aggirate e ignorate (quando non apertamente bocciate), che i processi di selezione delle candidature mantengano il loro carattere "esoterico", che i seggi sicuri vengano attribuiti agli uomini, che le norme relative ai limiti alla ricandidatura trovino applicazioni meno rigide per gli uomini, che le regole tacite riguardanti gli incarichi di partito o di governo da assegnare a chi termina un mandato siano applicate a vantaggio degli uomini ma non delle donne, e così via[35]";

4. *incertezza delle volontà nella promozione dell'accesso delle donne*, fattore che evidenzia, al pari dei precedenti, lo stesso scarto tra intenzioni, finalità e azioni realmente compiute. Ci si riferisce, in particolare alla scarsa determinazione che si manifesterebbe sia nell'ambito dei partiti sia, in parte, fra le donne stesse, nel sostegno alla progressione delle loro carriere nei ruoli apicali della politica italiana. Le donne, in particolare, non dimostrerebbero la necessaria "sicurezza" per poter gestire compiti e responsabilità rilevanti, oltre a un disinteresse abbastanza diffuso per i fatti politici in generale e, addirittura, al rifiuto di tale ambito professionale come area di attività in cui le donne potrebbero giocare un ruolo chiave e sperimentare le conoscenze/competenze acquisite

[35] *Ibidem*, pag. 55.

nel corso dei propri studi e della propria esperienza professionale;

5. *nodi biografici e diversità curriculari* caratteristici delle storie di vita delle donne, che si manifesterebbero soprattutto quando esse decidono di intraprendere la carriera politica. Questo fattore concorre a produrre la cosiddetta "diversità curriculare" femminile, ovvero le sostanziali differenze che si manifestano nelle modalità di accesso e di carriera in politica di uomini e donne e che molto frequentemente caratterizzano i percorsi di queste ultime nel segno della discontinuità, delle fuoriuscite e dei reingressi, dei ritardi.

   Più specificamente, sarebbero tre le "aree di differenza" che caratterizzerebbero le biografie delle donne, incidendo in modo sostanziale sulle carriere politiche:

   - "[…] la socializzazione alla politica, e quindi gli elementi che possono determinare la decisione, i tempi, le condizioni o le modalità dell'impegno delle donne in questo ambito;
   - […] i percorsi professionali delle donne, dato il collegamento esistente tra la posizione, il successo nell'ambito professionale e la possibilità di accedere alla candidatura per posizioni elettive;
   - […] la dimensione del lavoro di cura, dal momento che è ampiamente noto come la difficoltà a conciliare i diversi ambiti della propria vita rappresenti per le donne uno dei più importanti disincentivi, fin dal livello dell'attivismo

politico di base, all'impegno in politica, bloccando spesso sul nascere le possibilità di sviluppo di un tradizionale *cursus honorum* in questo campo. Rientra in questa terza area anche la tendenza, che viene tuttavia messa in rilievo più raramente, ad attribuire pari dignità alle diverse aree della propria vita, […] che caratterizzerebbe spesso le donne, comprese in molti casi quelle che non hanno, o non hanno più, carichi di cura rilevanti. […]"[36];

6. *disarmonia tra soggetti nell'esercizio della rappresentanza politica*. "Questo fattore, frutto dell'incontro di letterature di diversa provenienza disciplinare (principalmente, oltre alla sociologia, la psicologia e gli studi politologici sulle élite), suggerisce di interpretare il disagio e il senso di estraneità e d'impotenza talvolta percepiti dalle donne "che ce l'hanno fatta", e che hanno avuto accesso alla rappresentanza politica, come l'effetto di una dinamica caratterizzata da uno "sfasamento cognitivo" tra i generi quanto a priorità, sensibilità e stili di gestione del potere.

   Lo studio del sistema degli attori della politica e delle loro reciproche interazioni è in questo senso particolarmente utile per portare alla luce e comprendere i meccanismi di esclusione che sempre si producono, con particolare forza all'interno delle élite, nei confronti dei soggetti portatori di elementi di diversità. In questo caso, il fenomeno riguarda in particolare gli atteggiamenti e i comportamenti degli uomini e – più in generale – la cultura maschile dominante

[36] *Ibidem*, pagg. 61-62.

nell'ambiente politico, con le sue conseguenze sulle possibilità di successo delle donne. In secondo luogo, lo studio delle dinamiche tra gli attori che operano nel mondo della politica è importante per mettere in evidenza quella doppia soggettività di cui spesso le donne si sentono portatrici, in quanto donne e in quanto esponenti di un partito. Tale situazione può creare loro difficoltà nel partecipare pienamente a quei processi di convergenza e di forte identificazione con una parte politica, e quindi con obiettivi, programmi, tempi e priorità, che sempre caratterizzano la politica attiva. […]"[37];

7. *frammentarietà della mobilitazione per la leadership femminile* e scarsa coscienza della gravità del problema del non raggiungimento delle pari opportunità fra uomini e donne, specie fra le giovani generazioni. A conferma di ciò e dell'assenza di strumenti di azione integrati e costanti, le diverse mobilitazioni che si sono verificate in passato e che, in larga misura, hanno riguardato questioni rilevanti come, per esempio, la violazione dei diritti delle donne, la lesione della loro dignità o, più semplicemente, la non approvazione delle "quote rosa" hanno perso subito dopo forza e visibilità, fino ad eclissarsi.

[37] *Ibidem*, pag. 64.

1. L'ANALISI DELLA PARTECIPAZIONE FEMMINILE NELLE AMMINISTRAZIONI COMUNALI

Degli oltre 148mila amministratori comunali italiani, le donne rappresentano, complessivamente, il 17,6% del totale.

Tab. 1 – Ripartizione per carica (valori assoluti)

	Uomini	Donne	Totale
SINDACO	7.238	789	8.027
VICE SINDACO	5.375	842	6.217
ASSESSORE	22.342	5.145	27.487
CONSIGLIERE	87.338	19.289	106.627
TOTALE	**122.293**	**26.065**	**148.358**

Fonte: elaborazioni Cittalia su dati Ancitel

Le donne svolgono principalmente l'incarico di assessore e consigliere (con percentuali rispettivamente pari al 18,7% e 18,1%, superiori alla partecipazione media femminile). Le donne sindaco sono invece poco meno del 10% del totale dei sindaci eletti.

Tab. 2 – Ripartizione per carica (valori percentuali)

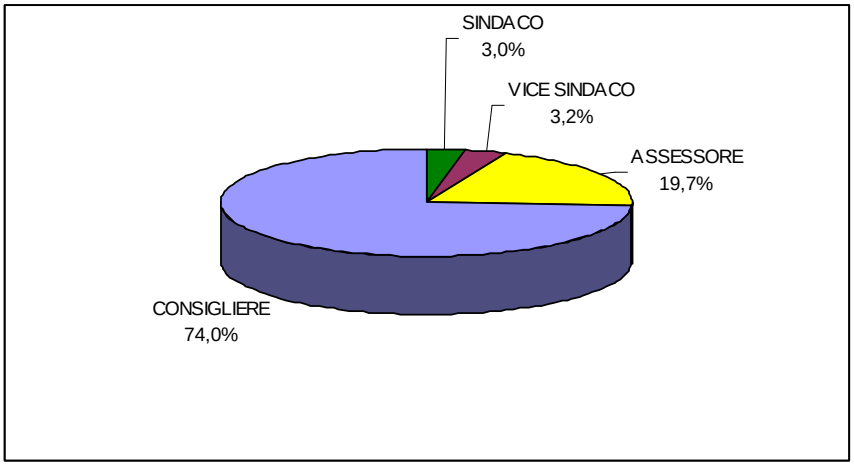
	Uomini	Donne	Totale
SINDACO	90,2%	9,8%	100,0%
VICE SINDACO	86,5%	13,5%	100,0%
ASSESSORE	81,3%	18,7%	100,0%
CONSIGLIERE	81,9%	18,1%	100,0%
TOTALE	**82,4%**	**17,6%**	**100,0%**

Fonte: elaborazioni Cittalia su dati Ancitel

Le ultime elzioni amministrative (giugno 2009) hanno segnato un leggero incremento nel numero di sindaco donna, salito al 10,3% dei sindaci[38].

Tra le donne impegnate nella vita politica comunale, solo il 3% è stata eletta alla carica di sindaco, mentre quasi il 20% delle donne ricopre l'incarico di assessore. Quasi i ¾, invece, sono state elette alla carica di consigliere comunale.

Fig. 1 – Ripartizione per carica - Donne (valori percentuali)



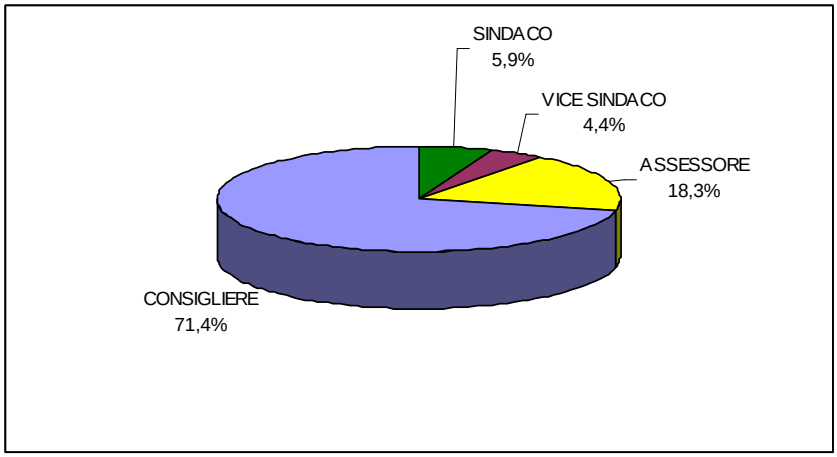
Fonte: elaborazioni Cittalia su dati Ancitel

La stessa analisi condotta tra gli uomini evidenzia che i sindaci rappresentano il 6% del totale degli amministratori comunali uomini (il doppio, quindi, di quella femminile), i vice sindaco il 4,4%. Rispetto alla precedente figura, si rileva come le donne

[38] Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Interno.

ricoprano in misura maggiore rispetto agli uomini la carica di consigliere e assessore.

Fig. 2 – Ripartizione per carica - Uomini (valori percentuali)



Fonte: elaborazioni Cittalia su dati Ancitel

I dati confermano che la partecipazione femminile alla vita politica e amministrativa italiana – come già sottolineato nella premessa - non è affatto un fenomeno scontato, se di esso si considerano attentamente le dimensioni assunte a livello non solo italiano e locale ma anche europeo e mondiale, la durata, i differenti fattori e le condizioni che lo determinano o, inversamente, tendono a scoraggiarlo. Nonostante questo margine di imprevedibilità esorti gli studiosi in materia a occuparsi sempre più frequentemente e costantemente di questo fenomeno, esso risulta ancora poco studiato e, soprattutto, le diverse fonti di cui si dispone sono spesso datate

e riportano elaborazioni statistiche non sempre facilmente sovrapponibili. Inoltre - così come per la più generalizzata partecipazione delle donne al mercato del lavoro – dalla differente propensione delle donne ad avere un ruolo attivo nella vita politica e amministrativa del Paese discendono significativi cambiamenti nella struttura sociale e nel suo funzionamento. Di contro, la sensibile, se pur ancora marginale, presenza delle donne nei ruoli decisionali, ai diversi livelli, della vita politica e amministrativa locale e nazionale, consiste di per sé in un "segnale" che qualcosa nella società sia già cambiato e che il principio delle pari opportunità tra uomini e donne sia sempre più all'attenzione delle agende politiche e delle decisioni strategiche dei vali livelli governativi.

L'espressione *gender mainstreaming*, infatti, è stata coniata proprio dall'Unione europea per indicare il principio attraverso cui i paesi membri si impegnano a individuare e a considerare costantemente nelle politiche di governo "le differenze tra le condizioni, le situazioni e le esigenze degli uomini e delle donne"[39]. Questo indirizzo comunitario, seguito alla Quarta Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle donne, svoltasi a Pechino nel 1995, si è quindi concretizzato in una serie di Programmi quinquennali per le pari opportunità (l'ultimo di essi è la "Tabella di marcia per la parità fra le donne e gli uomini" relativa al periodo 2006-2010). Tra gli strumenti fondamentali per l'affermazione di tale principio, un posto significativo è

[39] Comunicazione della Commissione del 21 febbraio 1996, COM (96) def. – Non pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale.

occupato, come già accennato poc'anzi, dalla produzione e dall'analisi di statistiche di genere a livello locale.

A questo riguardo, risultano di particolare interesse le osservazioni in proposito di Maria Letizia Pruna, che, nonostante riguardino i motivi della difficoltà di partecipazione delle donne italiane alla vita lavorativa in generale, possono essere facilmente riferibili anche alla più specifica e ancora scarsa presenza femminile nella vita politica e amministrativa italiana: la partecipazione delle donne al lavoro, infatti:

a) "[…] non è l'unico percorso possibile nella vita delle donne, e quasi mai un impegno esclusivo;

b) […] le opportunità di inserimento […] sono scarse soprattutto per le donne, nei cui confronti persistono anche forme di discriminazione più o meno esplicita;

c) […] le carenze e i veri e propri vuoti del welfare italiano gravano sulle spalle delle donne, che in assenza di adeguati servizi alle famiglie (in particolare per bambini, disabili, anziani) e in presenza di una divisione del lavoro familiare tuttora fortemente squilibrata, si fanno carico della maggior parte delle attività domestiche e di cura[40]".

I punti precedenti inducono a riflettere sul fatto che la maggiore o minore propensione delle donne a partecipare o meno alla vita politica e amministrativa italiana non dipende esclusivamente dalla percezione individuale o collettiva del significato attribuito al ricoprire ruoli fino a poco tempo fa di appannaggio

[40] Pruna, M., L., op. cit.

esclusivamente maschile, ma anche, più in generale, dalla propensione della società nei confronti del lavoro in ambito politico delle donne. Numerose indagini, infatti, confermano quanto ancora oggi sia diffuso un orientamento culturale tale da operare una netta distinzione tra il modello di partecipazione alla vita politica e amministrativa degli uomini (caratterizzato da linearità, stabilità nel tempo) e quello delle donne (caratterizzato da non linearità, variabilità nel tempo e alternanza, esclusione e/o integrazione della vita lavorativa con quella familiare).

È interessante, a questo specifico riguardo, riportare i risultati di una ricerca condotta dall'Istat nel 2005, sulla base di un convenzione con la Commissione Pari Opportunità tra Uomo e Donna presieduta dall'allora Ministro Stefania Prestigiacomo[41]. In essa sono stati affrontati numerosi temi di particolare rilievo (il rapporto con la politica di donne e uomini, la presenza delle donne in Parlamento in Italia e in Europale, caratteristiche dell'astensionismo nella storia della Repubblica) ed è stata condotta un'inchiesta riguardante l'opinione dei cittadini sulla necessità di "femminilizzare" la politica, con particolare riferimento alla presenza delle donne in Parlamento[42].

Per quanto concerne, in particolare, i differenti modi di rapportarsi e di partecipare alla politica – attraverso forme

[41] Ministero per le Pari Opportunità, Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna, *Partecipazione politica e astensionismo secondo un approccio di genere* (versione provvisoria), Roma, febbraio 2006 (scaricabile all'indirizzo internet: http://www.retepariopportunita.it/DefaultDesktop.aspx?doc=1803).
[42] I risultati dell'inchiesta sono stati riportati nel paragrafo 5.

"dirette" (militanza nei partiti e nei sindacati, incarichi amministrativi ecc.) od "indirette" (informazione politica, ascolto di dibattiti politici ecc.) - da parte delle donne, sono emersi, attraverso una serie di elaborazioni statistiche, sei gruppi fortemente caratterizzati:

1. *le donne escluse dalla politica (il 35,6% del totale)* che, nella quasi totalità, non si informano e non discutono di argomenti che riguardino questioni politiche e/o di amministrazione locale/centrale. Di conseguenza, le donne appartenenti a questo gruppo non si impegnano politicamente, né sono coinvolte in organizzazioni sindacali, politiche, sociali o di varia natura, comprese quelle culturali. Esse non prendono parte alla politica neppure attraverso dibattiti politici, poiché manca sia l'interesse sia le conoscenze/competenze per poter comprenderne il linguaggio senza difficoltà: la maggioranza delle donne di questo gruppo, infatti, possiede soltanto la licenza elementare e, tra esse, risultano sovrarappresentate le anziane e le residenti nel Sud Italia.
2. *Le donne che si informano ma non si attivano (pari a 9 milioni, circa il 34,5% del totale)* si interessano di politica saltuariamente o, al più, una o due-tre volte a settimana. Il canale informativo maggiormente utilizzato dalle appartenenti a questo gruppo è quello televisivo, mentre risultano meno letti i quotidiani; inoltre, esse sembrano ricorrere poco spesso a parenti e ad amici per essere informate su questioni politiche e/o amministrative. Le donne di questo gruppo, tuttavia, nonostante si rechino alle urne e votino con assiduità, parlano di politica solo

saltuariamente. Le loro modalità di partecipare alla vita politica e amministrativa del paese si limitano, però, al voto: esse, infatti, non sono iscritte a nessun partito politico, né a sindacati, ad associazioni che si occupano di sociale o culturali. In merito al titolo di studio posseduto dalle donne facenti parte di questo secondo gruppo, esse sono in larga parte diplomate o hanno solamente la licenza media. Inoltre, i 2/3 ha un'età compresa tra i 20 e i 54 anni e vive prevalentemente nell'Italia Nord-occidentale. Queste donne sono al corrente degli avvenimenti più importanti che caratterizzano la scena politica italiana, a livello sia locale sia nazionale, ma ciò non si traduce in alcun tipo di impegno né politico, né amministrativo, né tantomeno sociale.

3. *Le donne lavoratrici adulte che seguono con continuità la politica* (il 17,4% del totale, circa 4 milioni 535mila soggetti), la cui caratteristica fondamentale consiste nell'informarsi molto frequentemente di questioni attinenti la politica: il 60,7% dei casi, infatti, acquisisce informazioni in merito tutti i giorni, mentre il 27% una o più volte a settimana. I canali utilizzati per informarsi sono molteplici, dalla televisione alla radio, dai quotidiani ai parenti, agli amici e ai colleghi. La partecipazione politica si manifesta anche nel seguire e nel partecipare attivamente a dibattiti politici (44,5%), nel sostenere finanziariamente associazioni (31,8%) e, in minor misura, nella presenza a comizi, cortei e riunioni di associazioni di varia natura. Inoltre, una donna su quattro dichiara di essersi iscritta a un sindacato, percentuale superiore alla media. La maggior parte delle

donne appartenenti a questo gruppo è in età lavorativa (età compresa tra i 25 e i 54 anni) e lavora soprattutto come impiegata, con funzioni direttive o nel ruolo di quadro. Nel gruppo, inoltre, sono, sovrarappresentate le donne residenti nel Centro- Nord del Paese, le diplomate e le laureate.

4. *Le donne coinvolte attivamente nel sociale, in particolare nel volontariato e nell'associazionismo culturale (il 6,7% del totale, pari a 1 milione 748 mila soggetti*): la maggior parte di essa è appunto iscritta a gruppi di volontariato, mentre un terzo è membro di associazioni culturali. In questo gruppo si registra un "attivismo sociale" elevato in relazione a:

   - svolgimento di attività gratuite di volontariato;
   - svolgimento di attività gratuite di altro tipo;
   - partecipazione a riunioni di gruppi di volontariato;
   - partecipazione a riunioni di associazioni culturali;
   - partecipazione a riunioni di associazioni ecologiche;
   - erogazione di finanziamenti a favore delle associazioni.

   Le donne appartenenti a questo gruppo, quindi, risultano impegnate nel sociale e, allo stesso tempo, mediamente interessate alla politica e informate dei principali avvenimenti che la riguardano, anche se il loro livello di partecipazione politica non raggiunge lo stesso grado di attivismo che dimostrano di avere nel sociale. Esse, infatti, discutono di fatti politici da meno di una volta a una o più volte a settimana - e quasi mai tutti i giorni - mentre si

informano di politica con più assiduità. Anche in questo caso, i canali utilizzati per avere informazioni in merito sono i più disparati, dalla televisione alla radio, dai quotidiani ai parenti, ai colleghi di lavoro, agli amici. Il 60% di queste donne vive nel Nord Italia, area geografica in cui il fenomeno del volontariato è maggiormente radicato. Infine, i 3/4 delle donne appartenenti a questo gruppo ha conseguito il diploma di scuola secondaria superiore o la licenza media.

5. *Le donne libere professioniste, dirigenti, impiegate, iscritte e impegnate nelle loro associazioni di categoria o sindacali (il 4% del totale, pari a un milione di soggetti)*, che mostrano di essere molto attive, soprattutto in relazione ad attività svolte nell'ambito sia di organizzazioni sindacali e di categoria sia di associazioni professionali. Le donne di questo gruppo partecipano attivamente alle riunioni, finanziano economicamente le attività – che svolgono in "forma volontaristica" - delle differenti associazioni di appartenenza. Nonostante l'ambito prevalente di impegno sia quello delle associazioni di categoria e dei sindacati, un terzo delle donne è coinvolto anche in associazioni culturali. Il gruppo è costituito soprattutto da donne lavoratrici; in particolare, si tratta di:

   - impiegate, prevalentemente con funzioni direttive;
   - quadri;
   - dirigenti;

- imprenditrici;
- libere professioniste.

Per quanto concerne il titolo di studio, quasi la metà (48,8%) delle donne di questo gruppo risulta laureata. Il 56,5% ha una età compresa tra i 35 e i 54 anni. L'impegno nelle associazioni di categoria e nell'ambito dei sindacati si associa ad un forte interesse per la politica. Il 61,3% delle donne si informa tutti i giorni di politica attraverso la televisione, diversi quotidiani, la radio, i propri conoscenti, gli amici e i colleghi e la metà delle donne partecipa anche ai dibattiti politici.

6. *Le donne militanti nei partiti e nei sindacati (l'1,8% del totale, pari a circa 463mila soggetti)*, ovvero coloro che militano nei partiti politici e nei sindacati. L'attivismo sindacale e la partecipazione politica sono le principali caratteristiche di quest'ultimo gruppo di donne che, seppure di numero esiguo rispetto ai precedenti, appare fortemente caratterizzato. Esse, infatti, in percentuali diverse,:

- sono iscritte a un partito politico;
- sono iscritte a un sindacato;
- risultano coinvolte attivamente nelle riunioni dei differenti partiti politici;
- partecipano a comizi, a cortei, a dibattiti politici;
- finanziano i partiti politici;
- svolgono attività gratuita per i differenti partiti politici.

L'interesse di queste donne ad acquisire costantemente informazioni riguardanti gli avvenimenti più importanti della politica italiana si manifesta tutti i giorni attraverso sia i mezzi tradizionali (televisione, quotidiani, radio) sia gli amici, i colleghi e, non da ultimo, le stesse organizzazioni politiche e sindacali in cui militano. Inoltre, circa la metà di esse discute di questioni politiche tutti i giorni. La costante partecipazione ad attività politiche e sindacali non è l'unica caratteristica peculiare di questo gruppo: a essa, infatti, si affianca anche una elevata partecipazione nel sociale: 1/4 delle donne risulta iscritta anche ad associazioni di volontariato e culturali, mentre 1/3 svolge attività di volontariato.

2. LA DISTRIBUZIONE TERRITORIALE

Le donne sono maggiormente presenti nella vita politica comunale nelle regioni del Nord – Est e del Nord – Ovest, dove rappresentano un quinto del totale degli amministratori comunali, mentre è ancora piuttosto bassa la partecipazione femminile nelle regioni del Sud (11,4%).

Tab. 3 – Ripartizione geografica (valori percentuali)

Ripartizione geografica	Uomini	Donne
CENTRO	82,1%	17,9%
ISOLE	84,4%	15,6%
NORD-EST	80,0%	20,0%
NORD-OVEST	79,8%	20,2%
SUD	88,6%	11,4%
Totale complessivo	**82,4%**	**17,6%**

Fonte: elaborazioni Cittalia su dati Ancitel

In particolare, analizzando la ripartizione geografica e la carica, si rileva come al Nord vi sia un'ampia rappresentanza femminile tra i sindaci, mentre questa è ancora molto bassa (inferiore al 5%) nel Sud; in linea con la percentuale nazionale è invece il Centro (dove le donne sindaco rappresentano il 10% dei sindaci).

Tab. 4- Ripartizione geografica e carica (valori percentuali)

Ripartizione geografica		ASSESSORE	CONSIGLIERE	SINDACO	VICE SINDACO	Totale
CENTRO	Uomini	80,6%	81,7%	90,1%	86,8%	82,1%
	Donne	19,4%	18,3%	9,9%	13,2%	17,9%
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
ISOLE	Uomini	82,0%	84,3%	93,2%	86,7%	84,4%
	Donne	18,0%	15,7%	6,8%	13,3%	15,6%
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
NORD-EST	Uomini	78,1%	79,5%	88,0%	86,7%	80,0%
	Donne	21,9%	20,5%	12,0%	13,3%	20,0%
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
NORD-OVEST	Uomini	78,8%	79,1%	87,5%	85,1%	79,8%
	Donne	21,2%	20,9%	12,5%	14,9%	20,2%
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
SUD	Uomini	87,9%	88,3%	95,5%	88,8%	88,6%
	Donne	12,1%	11,7%	4,5%	11,2%	11,4%
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni Cittalia su dati Ancitel

In generale, la partecipazione femminile alla vita politica comunale è

- al di sotto della media nazionale al Sud;
- in linea con la media nazionale al Centro;
- superiore alla media al nord est e Nord – Ovest;

- in linea con la media nazionale relativamente alle cariche di assessore e vice sindaco, mentre inferiore alla media per le altre cariche nelle isole.

Guardando alla dimensione demografica dei comuni, si osserva che la partecipazione femminile è superiore alla media nazionale nei centri di minore dimensione demografica, mentre diminuisce progressivamente fino alla soglia dei 100.000 abitanti, quando torna a crescere nuovamente.

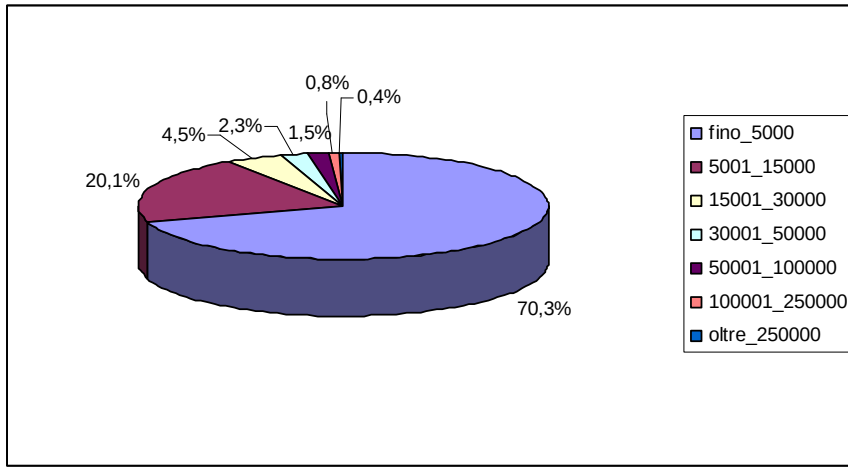
Tab. 5 – Ripartizione per dimensione comunale – Donne

	Donne	totale	%
Fino 5.000 abitanti	18.131	95.791	18,9%
5.001-15.000 abitanti	5.328	32.794	16,2%
15.001-30.000 abitanti	1.218	8.699	14,0%
30.001-50.000 abitanti	656	5.456	12,0%
50.001-100.000 abitanti	408	3.549	11,5%
100.001-250.000 abitanti	215	1.332	16,1%
Oltre 250.000 abitanti	104	708	14,7%
	26.060	**148.329**	

Fonte: elaborazioni Cittalia su dati Ancitel

La partecipazione delle donne nelle amministrazioni comunali si concentra nei centri di minore dimensione demografica: il 90% svolge infatti il proprio incarico nei comuni fino a 15.000 abitanti. Solo lo 0,4% ricopre incarichi nelle città di maggiori dimensioni, quelle con oltre 250.000 abitanti.

Fig. 3 – Ripartizione per dimensione comunale – Donne



Fonte: elaborazioni Cittalia su dati Ancitel

Tab. 6– Ripartizione per dimensione comunale e carica – complessiva (valori assoluti)

Popolazione	SINDACO	VICE SINDACO	ASSESSORE	CONSIGLIERE	Totale
Fino 5.000 abitanti	5.790	4.583	16.726	68.692	95.791
5.001-15.000 abitanti	1.580	1.177	6.817	23.220	32.794
15.001-30.000 abitanti	369	242	1.815	6.273	8.699
30.001-50.000 abitanti	150	109	1.016	4.181	5.456
50.001-100.000 abitanti	96	74	689	2.690	3.549
100.001-250.000 abitanti	29	21	275	1.007	1.332
Oltre 250.000 abitanti	11	10	143	544	708
Totale	8.025	6.216	27.481	106.607	148.329

Fonte: elaborazioni Cittalia su dati Ancitel

Sebbene solo lo 0,4% delle donne ricopre un incarico nelle città con oltre 250mila abitanti, è significativo notare come il 25%

dei sindaci di questi comuni siano donne (si tratta di Milano, Genova e Napoli), il 10% vicesindaco e il 24% assessori. Solo il 12% dei consiglieri nei comuni di questa fascia demografica è costituito da donne.

Relativamente alla carica di assessore, la partecipazione femminile cresce al crescere della soglia dimensionale del comune. All'opposto, la caria di consigliere diminuisce progressivamente.

Tab. 7 – Ripartizione per dimensione comunale e carica – Donne (valori percentuali rapportati al totale degli amministratori comunali)

Popolazione	SINDACO	VICE SINDACO	ASSESSORE	CONSIGLIERE	Totale
Fino 5.000 abitanti	10,0%	13,5%	19,3%	19,9%	18,9%
5.001-15.000 abitanti	10,3%	14,4%	17,1%	16,5%	16,2%
15.001-30.000 abitanti	8,1%	11,2%	18,8%	13,1%	14,0%
30.001-50.000 abitanti	7,3%	13,8%	16,7%	11,0%	12,0%
50.001-100.000 abitanti	1,0%	8,1%	19,3%	10,0%	11,5%
100.001-250.000 abitanti	3,4%	19,0%	24,0%	14,3%	16,1%
Oltre 250.000 abitanti	27,3%	10,0%	23,8%	12,1%	14,7%
Totale	**9,8%**	**13,5%**	**18,7%**	**18,1%**	**17,6%**

Fonte: elaborazioni Cittalia su dati Ancitel

Una ulteriore analisi è stata poi condotta relativamente alle deleghe affidate agli assessori donna. Ne è emerso come gli assessori donna abbiano deleghe legate principalmente alle "attività di cura": dalle politiche sociali, intese in senso ampio (pari opportunità, scuola, politiche giovanili, famiglia) (37,3%), alla scuola (8%), al turismo e/o cultura (14%). Per contro, solo il 3,6% ha la delega al personale, il 6,4% ai lavori pubblici e/o infrastrutture, il 6,4% al bilancio e l'8,6% all'ambiente.

Per una donna, quindi, risiedere nel Nord piuttosto che nel Centro o nel Sud dell'Italia comporta opportunità e condizioni molto differenti (basti pensare, a questo proposito, alla differente disponibilità di servizi per la cura – per esempio, asili, servizi di assistenza agli anziani ecc. – presenti nelle diverse aree geografiche di riferimento) di accesso e di progressione nella carriera politica. Inoltre, molti studi, basandosi anche su dati raccolti mediante ricerche longitudinali, confermano come gli svantaggi derivanti dall'area geografica di residenza riguardino la componente femminile piuttosto che quella maschile, limitando ulteriormente la loro più generale partecipazione al mercato del lavoro (lo scarto fra le occupate nel Settentrione e quelle del Meridione ha superato i 20 punti percentuali, mentre lo scarto fra gli occupati di sesso maschile delle stesse macroaree non raggiunge i 10 punti percentuali[43]). A livello provinciale, inoltre, il divario diviene ancora più marcato.

Inoltre, l'estesa esclusione delle donne dalla carriera politica, così come dalle carriere percorribili in altri impieghi, è particolarmente evidente a partire dai 25 anni di età: le giovani, specie al Sud, non hanno le stesse opportunità di ricoprire cariche politiche non solo delle loro coetanee del Nord, ma anche dei giovani di sesso maschile che risiedono nelle loro regioni. Solo l'istruzione riesce a ridimensionare le disuguaglianze fra le donne impegnate in politica nel Nord Italia

[43] Secondo gli studiosi delle dinamiche che caratterizzano il mercato del lavoro italiano, questo scarto sarebbe dovuto, in parte, al diffondersi del lavoro sommerso che, specialmente al Sud, coinvolge molte donne.

e le donne con gli stessi incarichi nel Sud, oltre a quelle registrate fra i generi. In particolare, il possesso di un titolo di istruzione terziaria – il diploma di laurea – abbatte in parte le differenze legate a fattori specificamente territoriali. Tuttavia, il possesso di un titolo di studio superiore rispetto al passato e il più generale livello di istruzione non sono di per sé sufficienti ad accrescere la partecipazione delle donne alla vita politica e amministrativa del paese in alcune zone del Sud Italia. Le persistenti difficoltà di accedere, più in generale, al mercato del lavoro e i conseguenti bassi tassi di attività rendono sempre più concreto il rischio di un ulteriore abbassamento della presenza femminile nel ricoprire incarichi amministrativi e politici, proprio a causa della più immediata esigenza di trovare innanzitutto un'occupazione che garantisca loro autonomia economica (peraltro, recenti studi confermerebbero come, anche rispetto alla propensione al lavoro, le forze di lavoro femminili continuino ad aumentare – seppure in misura più contenuta rispetto al passato - al Nord e al Centro – mentre nel Sud tendano costantemente a diminuire). Inoltre, le difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro determinerebbero, a lungo andare, anche un disincentivo, per le famiglie delle potenziali lavoratrici, ad investire ulteriormente in istruzione, oltre che, per le stesse giovani donne, ad accrescere il loro interesse e la loro attenzione per i fatti che caratterizzano la scena politica e amministrativa del paese.

Al fine di avere un quadro il più possibile esaustivo dello scenario appena delineato, nei paragrafi successivi vengono

riportati dati relativi al titolo di studio e alla ripartizione per età delle donne impegnate in politica.

3. IL TITOLO DI STUDIO

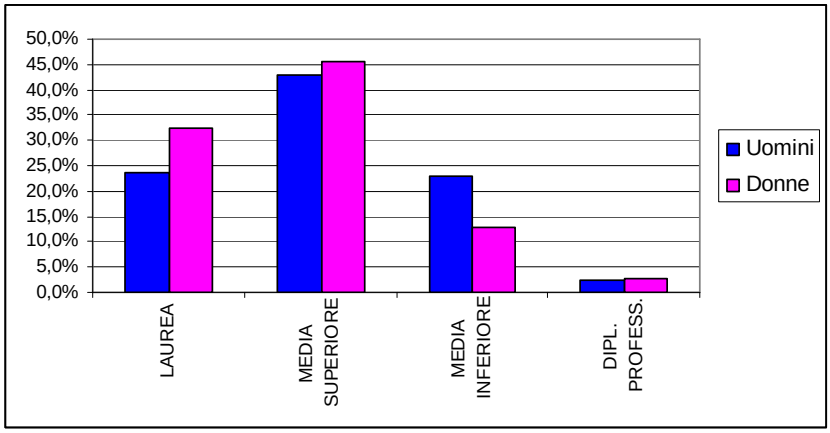
Tra gli amministratori, le donne sembrano avere un grado di istruzione superiore: il 32,5% ha una laurea (a fronte del 23,6% degli uomini), mentre il 45,5% possiede un diploma di scuola media superiore o titolo equipollente (vs 43% degli uomini).

Tab. 8 – Titolo di studio (valori percentuali)

Titolo di studio	Uomini	Donne	Media nazionale
LAUREA	23,6%	32,5%	25,1%
SCUOLA MEDIA SUPERIORE	42,9%	45,5%	43,4%
SCUOLA MEDIA INFERIORE	22,8%	12,7%	21,0%
DIPLOMI PROFESSIONALI POST LICENZA ELEMENTARE	0,2%	0,1%	0,2%
DIPLOMI PROFESSIONALI POST MEDIA INFERIORE	1,7%	1,8%	1,7%
DIPLOMI PROFESSIONALI POST MEDIA SUPERIORE	0,5%	0,8%	0,6%
ALTRO (titolo non inserito, licenza elementare,..)	8,3%	6,5%	8,0%
Totale	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: elaborazioni Cittalia su dati Ancitel

Fig. 4 –Titolo di studio (valori percentuali)



Fonte: elaborazioni Cittalia su dati Ancitel

Diploma professionale: = titoli o diplomi professionali post licenza elementare + titoli o diplomi professionali post media inferiore + titoli o diplomi professionali post media superiore

Tab. 9 – Ripartizione per carica e titolo di studio – Donne (valori percentuali)

Donne	Sindaco	Vice sindaco	Assessore	Consigliere
LAUREA	44,5%	39,4%	37,5%	30,3%
SCUOLA MEDIA INFERIORE	5,7%	8,4%	9,5%	14,0%
SCUOLA MEDIA SUPERIORE	37,0%	43,8%	44,0%	46,3%
DIPLOMI PROFESSIONALI	2,3%	3,6%	2,5%	2,8%
TITOLO NON INSERITO	10,1%	3,7%	5,5%	5,1%
ALTRO	0,4%	1,1%	0,9%	1,4%
Totale complessivo	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: elaborazioni Cittalia su dati Ancitel

Tra le donne, il 44,3% dei sindaci ha la laurea, il 37% il diploma di scuola media superiore (o un titolo equipollente). Tra gli uomini, invece, i sindaci in possesso di una laurea sono il 36%,

mentre il 41% possiede il diploma di scuola media superiore (o un titolo equipollente).

Tab. 10 – Ripartizione per carica e titolo di studio – Uomini (valori percentuali)

Uomini	Sindaco	Vice sindaco	Assessore	Consigliere
LAUREA	36,3%	25,7%	23,7%	22,4%
SCUOLA MEDIA INFERIORE	10,1%	20,1%	21,7%	24,3%
SCUOLA MEDIA SUPERIORE	41,2%	44,9%	43,8%	42,7%
DIPLOMI PROFESSIONALI	2,0%	2,5%	2,3%	2,4%
TITOLO NON INSERITO	9,0%	3,0%	4,6%	4,0%
ALTRO	1,4%	3,8%	3,9%	4,2%
Totale complessivo	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Fonte: elaborazioni Cittalia su dati Ancitel

Numerosi studi confermano che il livello di istruzione di un soggetto ha una relazione diretta con il tipo di opportunità di lavoro cui esso stesso può accedere. Questo assunto è vero soprattutto per le donne, per le quali il titolo di studio incide se non, nella maggioranza dei casi, determina l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro. Al contrario, la mancanza di un titolo di studio elevato penalizza le donne lavoratrici molto più di quanto succeda agli uomini, soprattutto nelle regioni meridionali.

In realtà - come emerge anche dai dati statistici sul titolo di studio posseduto dalle donne presenti nelle amministrazioni comunali italiane – le donne possiedono in genere titoli di studio più elevati rispetto a quelli degli uomini: questo determina un corrispondente aumento delle aspettative di carriera che, non sempre e, soprattutto, non facilmente si traducono in reali possibilità di un avanzamento professionale adeguato. Di

conseguenza, spesso le lavoratrici italiane si ritrovano a possedere conoscenze/competenze eccedenti rispetto a quelle richieste dalla posizione lavorativa ricoperta. Come osserva Maria Letizia Pruna, nel nostro paese "il fenomeno del "sovrainquadramento" – cioè lo svolgimento di un lavoro più qualificato rispetto al livello di istruzione posseduto – riguarda in maggioranza gli uomini oltre i quarant'anni, mentre quello opposto e più sfavorevole – il "sottoinquadramento" – colpisce soprattutto le giovani donne laureate. Tra queste, più della metà svolge un lavoro che richiede un titolo di studio inferiore a quello posseduto"[44].

Le donne che intendono intraprendere una carriera professionale, quindi, studiano più degli uomini e, se intendono trovare un lavoro in linea con i propri interessi e aspettative, devono accrescere ulteriormente la loro formazione: "Le resistenze che le donne incontrano nell'avanzamento di carriera le induce a innalzare il livello dei titoli da far valere nella competizione professionale, investendo in corsi avanzati e specializzazioni. Del resto, non è raro che a una donna capiti di dover dimostrare di avere doti e competenze non ordinarie per riuscire a occupare un posto o ad assumere un ruolo che sembra spettare in via prioritaria a un uomo"[45].

La maggiore qualificazione delle donne è confermata anche dalla loro partecipazione ad attività di *lifelong learning*. il Rapporto

[44] Pruna, M., L., *Donne al lavoro. Una rivoluzione incompiuta*, Bologna, Il Mulino, 2007, pag. 99.
[45] *Ibidem*, pagg. 99-100.

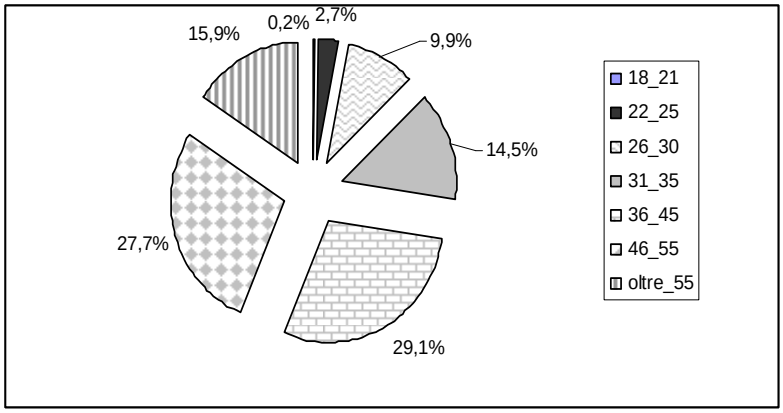
Isfol del 2008 sottolinea come, anche in questo caso, sussistano differenze sensibili legate ai generi, con un tasso di partecipazione femminile del 6,6% contro il 5,9% di quella maschile (popolazione di età compresa tra i 25 e i 64 anni di età), nonostante i dati sulla popolazione italiana nel suo complesso mostrino ancora una distanza significativa dal raggiungimento, entro il 2010, dell'obiettivo di Lisbona (tasso di partecipazione ad attività di *lifelong learning* della popolazione adulta in età lavorativa pari al 12,5%)[46].

4. RIPARTIZIONE PER ETÀ

La partecipazione femminile alla vita politica, ad eccezione della carica di consigliere, sembra cominciare verso i 31 anni di età (il 15% ca. delle donne impegnate in politica appartiene alla fascia di età 31-35), quando iniziano a ricoprire gli incarichi di assessore e vicesindaco, e continua ad aumentare nella successiva fascia.

[46] Isfol, *Rapporto 2008*, Roma, Rubettino, ottobre 2008.

Fig. 5 –Ripartizione per età (valori percentuali)



Fonte: elaborazioni Cittalia su dati Ancitel

Complessivamente, le donne rappresentano poco meno di un terzo tra gli under 35. Le sindaco donne si concentrano nelle fasce d'età superiori, a partire dai 36 anni.

Tab. 11 – Ripartizione per carica ed età (valori percentuali)

Carica	18_21	22_25	26_30	31_35	36_45	46_55	oltre_55	Totale
SINDACO	0,00%	0,0%	0,1%	0,5%	2,6%	3,7%	2,5%	9,8%
VICE SINDACO	0,00%	0,0%	0,5%	1,3%	3,6%	4,6%	3,5%	13,5%
ASSESSORE	0,01%	0,3%	1,4%	2,6%	5,9%	5,6%	3,0%	18,7%
CONSIGLIERE	0,04%	0,6%	2,0%	2,7%	5,2%	4,8%	2,7%	18,1%
Totale	**0,03%**	**0,5%**	**1,7%**	**2,5%**	**5,1%**	**4,9%**	**2,8%**	**17,6%**

Non sempre è indicata l'età.
Fonte: elaborazioni Cittalia su dati Ancitel

Ancora una volta si conferma come i giovani, indipendentemente dall'età, inizino la propria carriera politica come consigliere comunale.

Infine, sembra esserci un meccanismo di *trade off* tra la carica di assessore e consigliere da un lato e di sindaco dall'altra: la presenza di assessori e consiglieri donne cresce fino ai 35 anni di età dopodiché inizia a diminuire gradualmente, mentre all'opposto la presenza di donne tra i sindaci cresce al crescere dell'età: dallo 0,5% della fascia 31-35 anni allo 3,7% della fascia 46-55 e al 2,5% dell'ultima fascia considerata.

L'analisi dei dati relativa alla variabile età conferma ancora una volta le difficoltà, per le donne che intendono intraprendere la carriera politica in Italia, di seguire percorsi professionali lineari, a causa di problematiche legate sia all'ingresso e alla permanenza nel mercato del lavoro sia alla conciliazione fra vita familiare e vita lavorativa sia alla "segregazione verticale diffusa", come già ampiamente analizzato nel corso del presente documento[47].

I dati elaborati mostrano infatti una partecipazione piuttosto esigua delle donne alla vita politica comunale, in linea con quanto emerge dalla presenza femminile nelle posizioni apicali della Magistratura, delle Amministrazioni centrali e periferiche dello Stato, delle professioni, delle Università.

[47] Cfr., in particolare, la premessa. Per quanto riguarda, invece, più specificamente, l'atteggiamento e l'impegno delle giovani generazioni in politica, cfr. il recente Rapporto di ricerca curato da Cittalia *I giovani di fronte alla politica*, Roma, 2008 (scaricabile all'indirizzo internet: http://www.cittalia.it/index.php?option=com_content&task=view&id=527&Itemid=61)

Nella Magistratura ordinaria le donne sono circa il 40,5% dei magistrati in servizio, ma la loro presenza nelle posizioni di maggiore responsabilità rimane minoritaria, se non del tutto assente all'interno dei ruoli monocratici (6,6% tra i Membri della Corte Costituzionale; 22,2% tra i Membri del Consiglio Superiore della Magistratura; 8,4% tra i Consiglieri della Corte di Cassazione; 1,3% tra i Presidenti di sezione di Corte d'Appello; 2,7% tra i Presidenti dei Tribunali; 16,5% tra i Presidenti di sezione dei Tribunali; 2% tra i Procuratori della Repubblica presso i Tribunali).

La medesima scarsa presenza di donne – rintracciabile pertanto esclusivamente in alcuni ruoli - è rilevabile anche nella magistratura amministrativa (Magistrate della Corte dei Conti: 19,3%; Presidenti di sezione del Consiglio di Stato: 4,5%; Magistrate del Consiglio di Stato: 16,4%; Magistrate del T.A.R.: 25,7%).

Nelle Amministrazioni centrali e periferiche dello Stato si è registrata, negli ultimi dieci anni, una costante crescita della presenza femminile: il 53,4% degli impiegati della Pubblica Amministrazione è costituito infatti da donne. Più specificamente, la presenza femminile è del:

- 49,1% nei ministeri e nelle agenzie;
- 75,8% nella scuola;
- 46,6% nella carriera prefettizia;
- 53,2% negli enti pubblici non economici.

Inoltre, le donne che lavorano nella Pubblica Amministrazione – al pari di quelle impegnate nella vita amministrativa comunale italiana – risultano in possesso di titoli di studio elevati: esse infatti rappresentano il 57% dei pubblici funzionari dotati di laurea o di titolo superiore alla laurea.

Nonostante questo dato, come peraltro già ampiamente evidenziato anche per i ruoli apicali nelle amministrazioni comunali del Paese, le donne che ricoprono cariche dirigenziali di primo livello nei ministeri sono solo il 14,5%.

Stessa situazione per gli organi periferici dello Stato, nel cui ambito le donne che hanno posizioni di rilievo sono pochissime. A questo proposito sono emblematici i casi dei prefetti titolari di prefettura (9,7%) e dei questori in sede (nessuna donna), mentre l'unica eccezione è quella delle sovrintendenze ai beni archeologici, in cui le donne in posizioni dirigenziali hanno raggiunto la parità con i loro colleghi maschi (50%)[48].

Il settore delle professioni registra una situazione analoga, anche se alcuni ordini professionali (psicologi, biologi, farmacisti) sono costituiti soprattutto da donne (rispettivamente: 75%; 72,8%; 61,1%). In tutti gli altri ordini professionali la presenza femminile risulta invece minoritaria o scarsa (5,8% in quello degli Ingeneri), mentre nessuna donna –

[48] Sulla presenza delle donne nella Pubblica Amministrazione cfr. anche il testo dell'Isfol *Isfol Orienta. Manuale per gli operatori. Area occupazionale Pubblica Amministrazione*, Roma, Tiellemedia Editore, 2008,

a eccezione del caso degli Assistenti sociali e dei Consulenti del lavoro – ricopre la carica di Presidente a livello nazionale.

Le Università non si discostano dagli altri ambiti di attività, pur se le donne rappresentano una quota considerevole della popolazione italiana laureata in corsi di studio di area sia umanistica sia scientifica. Più specificamente, facendo riferimento al personale accademico, le donne risultano il 42,9% delle ricercatrici universitarie e, salendo nella gerarchia, il 15,9% dei professori ordinari, con alcune differenze significative tra le diverse Facoltà. Tuttavia, anche in alcune Facoltà storicamente a forte prevalenza femminile (per esempio, Farmacia, Psicologia, Lettere, Filosofia ecc.) la percentuale di docenti ordinari è sempre molto sbilanciata a favore della componente maschile. Infine, i presidi di Facoltà di sesso femminile sono solo l'11,3%, mentre i rettori donna risultano il 2,4%.

5. IL CONFRONTO CON GLI ALTRI LIVELLI DI GOVERNO

Nel corso del presente Rapporto è già emersa la difficoltà nel cogliere i caratteri fondamentali della partecipazione delle donne alla vita politica e amministrativa italiana, e l'impatto dei profondi cambiamenti che l'hanno investita, a causa sia di strumenti di rilevazione dei dati non ancora adeguatamente tarati su questo aspetto sia del numero esiguo di studi e di ricerche in merito, spesso datati o non facilmente aggiornabili. Ciò risulta particolarmente evidente nell'analisi della presenza

delle donne nell'ambito di livelli di governo differenti rispetto a quello locale e, in particolare, nel Parlamento italiano.

Per quanto concerne il Parlamento italiano, la partecipazione femminile risulta in crescita (anche se occorre precisare come questo dato sia stato ottenuto in presenza di "liste bloccate" in occasione delle ultime elezioni). In confronto al livello centrale, le donne impegnate nella vita politica comunale sono presenti in misura di poco inferiore rispetto ad entrambi i rami del Parlamento.

Tab. 12 – Confronto tra le ultime due legislature divise per fasce d'età alla Camera dei Deputati

XV legislatura	25-39	30-39	40-49	50-59	> 60	%
Uomini	1	35	143	205	137	82,7%
Donne		11	33	45	20	17,3%
Totale	1	46	176	250	157	100%
XVI legislatura	**25-29**	**30-39**	**40-49**	**50-59**	**> 60**	**%**
Uomini	1	42	146	209	98	78,73%
Donne	6	27	42	39	20	21,27%
Totale	7	69	188	248	118	100%

Fonte: Camera dei Deputati

Tab. 13 – Confronto tra le ultime due legislature divise per fasce d'età al Senato

XV legislatura	40-49	50-59	60-69	> 70	%
Uomini	60	127	72	31	86,6%
Donne	14	17	11	3	13,4%
Totale	74	144	83	34	100%
XVI legislatura	**40-49**	**50-59**	**60-69**	**> 70**	**%**
Uomini	51	119	68	25	81,68%
Donne	18	23	15	3	18,32%
Totale	69	142	83	28	100%

Fonte: Senato della Repubblica (dati aggiornati al 18 giugno 2009)

Nel passaggio, quindi, dalla XV alla XVI legislatura è aumentato il numero di donne presenti sia nella Camera dei Deputati sia nel Senato, seppure la rappresentanza femminile a livello di governo centrale si attesta ancora su valori percentuali bassi.

Questo fenomeno, tuttavia, non è tipico soltanto della realtà italiana, bensì risulta essere una caratteristica mondiale[49]: al 2006, infatti, la percentuale media della presenza delle donne nelle Camere basse delle legislature nazionali era appena del 16,8% (per l'Italia: 17,3%). Paradossalmente, questo dato è stato rilevato, in modo similare, sia nei paesi sviluppati che in quelli considerati ancora arretrati dal punto di vista dello sviluppo. Più specificamente, la media relativa alla presenza femminile nelle Camere legislative basse o uniche risultava essere – nei diversi Continenti - pari al:

- 20,6% nelle Americhe;
- 19,2% nei Paesi europei membri dell'OCSE;
- 17,4 nei Paesi del G8;
- 17% nell'Africa Sub-sahariana;
- 16,4% in Asia;
- 8,2% negli Stati Arabi.

Il ruolo marginale delle donne italiane nei luoghi decisionali della politica risulta essere, quindi, un dato di fatto. Questo

[49] I dati statistici relativi alla presenza femminile negli organi legislativi nazionali dei differenti aggregati di Paesi, sono tratti dal Rapporto di ricerca *Donne e politica* (cfr. nota 27).

squilibrio viene ulteriormente evidenziato nel confronto con i principali paesi europei, relegando l'Italia tra i paesi "meno virtuosi".

Tab. 16 – Donne elette negli organi legislativi nazionali di alcuni paesi europei

Paesi	% donne
Svezia	45,3%
Norvegia	37,9%
Finlandia, Islanda	37,5%
Danimarca, Olanda	36,9%
Paesi Bassi	36,7%
Spagna	36,0%
Belgio, Ungheria	34,7%
Austria	33,9%
Germania	31,8%
Lituania	22,0%
Portogallo	21,3%
Lettonia	21,0%
Polonia	20,4%
Regno Unito	19,7%
Estonia, Bulgaria	18,8%
Italia*	***17,3%***
Slovacchia	16,0%
Repubblica Ceca	15,5%
Cipro	14,3%
Irlanda	13,3%
Grecia	13,0%
Slovenia	12,2%
Francia	12,2%
Malta	9,2%

Fonte: Rapporto di ricerca *Donne e Politica*, 2006 (dati aggiornati al 2006)

* La percentuale delle donne elette in Italia nel Parlamento è aumentata al 21,3% nell'ultima legislatura (2008).

Infine, è interessante riportare i risultati della già citata ricerca *Partecipazione politica e astensionismo secondo un approccio di genere* relativi sia alla conoscenza effettiva, da parte dei cittadini italiani, della presenza delle donne in Parlamento sia alle loro opinioni sull'importanza della rappresentanza "al femminile" e, di conseguenza, sull'opportunità di aumentare il numero delle donne parlamentari. È vero infatti che la società italiana si sta ormai abituando a vedere le donne sempre più impegnate in mestieri tradizionalmente esercitati dagli uomini, ma molti cittadini non sembrano ancora capacitarsi di pensarle in ruoli ritenuti poco appropriati e, soprattutto, in quelli reputati più adatti agli uomini, tra cui alcuni dei principali incarichi ricoperti nella vita politica e amministrativa del Paese, sia a livello nazionale sia a livello locale.

I risultati della ricerca possono essere sintetizzati come segue:

- *l'effettiva presenza delle donne in Parlamento è poco conosciuta e sovrastimata dalla popolazione italiana*. L'indagine conferma che, al 2005 – anno in cui è stata condotta la rilevazione - soltanto il 26,7% degli italiani conosceva la percentuale di donne presenti in Parlamento. In relazione alle risposte che riguardavano la quota effettiva di donne sul totale dei parlamentari (pari al 10%), questa percentuale scendeva al 23,3%. È interessante sottolineare anche che la percentuale di persone che sovrastimava la presenza di donne in Parlamento (46,6%) è risultata maggiore di quella che la sottostimava (15,5%), mentre la

quota di individui che non sapeva rispondere alle suddette domande raggiungeva una quota pari al 12% del totale;

- *la maggioranza della popolazione (54,1%) voleva più donne in Parlamento*, il 31,8% reputava adeguata la presenza femminile di allora, mentre il 7,2% si esprimeva a favore di una sua diminuzione. Al contrario, quindi, di quanto avveniva rispetto alla consapevolezza dell'effettivo numero di donne presenti in Parlamento, uomini e donne hanno valutato la presenza femminile in quest'organo di governo in modo del tutto differente. Ben il 62,9% delle donne si esprimeva per una maggiore presenza femminile in Parlamento, contro il 44,6% degli uomini e, tra questi ultimi, erano numerosi (48,7%) coloro che avrebbero preferito una presenza analoga o più bassa rispetto a quella allora registrata. La resistenza degli uomini nei confronti di una maggiore presenza femminile appariva più frequente nel Sud del Paese (57,8% di contrari).

  Insieme ai centri delle aree di grande urbanizzazione (59,8%), il Nord-est è la zona dove veniva maggiormente segnalata la necessità di una maggiore presenza femminile (58,7%). Tra le regioni, si sono collocate ai primi posti il Friuli-Venezia Giulia (62,54%), l'Emilia-Romagna (59,9%), il Veneto (57,9%), la Liguria (57,8%), la Sardegna (56,2%) e il Piemonte (55,7%).

  La quota di quanti reputavano che la presenza delle donne in Parlamento avrebbe dovuto essere più alta aumentava sia al crescere del livello di istruzione sia al crescere dell'età,

soprattutto fino alla classe di età 45-54 anni. Tra gli occupati, le persone più favorevoli erano quelle con incarichi di maggior prestigio nella professione. Altre "categorie" a esprimersi a favore di una più consistente presenza femminile in Parlamento era la maggioranza dei ritirati dal lavoro, delle casalinghe e degli studenti;

- *27 milioni e 248 mila persone ritenevano che più donne in Parlamento sarebbero state necessarie per risolvere il problema delle dispari opportunità*. Le motivazioni addotte a sostegno di questa affermazione sono state, in ordine di importanza:
  - "le donne devono avere le stesse opportunità degli uomini" (64,1%,);
  - "le donne conoscono meglio alcune problematiche" (38%);
  - "le donne devono essere maggiormente rappresentate" (34,6%);
  - "le donne portano più idee nuove" (33,5%).

  Al contrario, per una minore presenza di donne in Parlamento si esprimevano 3 milioni e 600 mila persone (per circa 2/3 uomini), una quota esigua della popolazione (il 6,2%). Le giustificazioni maggiormente apportate da essi sono state:
  - "le donne devono occuparsi della casa e della famiglia" (48,4%);

- "gli uomini sono considerati più adatti alla politica" (44%).

La presenza femminile in Parlamento "andava bene così com'era" per più di 16 milioni di intervistati, in maggioranza uomini (9 milioni 372 mila), che ritenevano che non fosse importante tanto il genere quanto le conoscenze/competenze possedute (67,5%) e che, allo stesso tempo, non sembravano riconoscere particolari meccanismi di esclusione delle donne dalla vita politica. Tra le ulteriori dichiarazioni di quest'ultimo gruppo di rispondenti, risultano particolarmente interessanti quelle riportate di seguito:

- "i politici sono tutti uguali, indipendentemente dal sesso (33%);
- "la presenza di un maggior numero di donne non necessariamente ha un'influenza rilevante sulla situazione politica (16%);
- "il destino e la rappresentanza politica in Italia dipendono da libere elezioni" (12,5%).

PARTE SECONDA: LE DONNE, LE POLITICHE DI GENERE, I COMUNI. ANALISI DI PERCEZIONE

Fare il punto del quadro complessivo della condizione di genere nelle città del nostro paese, scorrendo alcuni capitoli della vita quotidiana e urbana del mondo femminile. E' stato questo l'obiettivo della rilevazione campionria promossa da da Cittalia-ANCI Ricerche e realizzata da SWG lo scorso mese di febbraio 2009 su un campione rappresentativo di 2.110 cittadini[50].

Il cuore del mutamento nelle politiche di genere e le difficoltà italiane

Al centro della trasformazione strategica impostata negli anni Novanta del secolo scorso sul fronte delle politiche di genere non c'è lo sviluppo di una o più nuove azioni, bensì il porre al centro del mutamento il processo politico. Si tratta, in primis, di superare le procedure e la routine che non riconoscono il genere come "criterio ordinatore" per strutturare opportunità e destinare risorse e ovviare a quella che possiamo definire lo stanco e silente fluire di un sistema atavico e riproduttore delle disuguaglianze.

[50]L'indagine quantitativa, realizzata da SWG, è stata condotta mediante sondaggio, con tecnica mista CATI-CAWI, all'interno di due campioni nazionali: uno di 1597 donne, rappresentativo delle italiane di età compresa tra i 18 e i 55 anni in base ai parametri di sesso, età e ripartizione geografica; l'altro di 513 uomini, rappresentativo degli italiani di età compresa tra i 18 e i 55 anni, sempre in base ai parametri di sesso, età e ripartizione geografica. I metodi utilizzati per l'individuazione delle unità finali sono di tipo casuale.

L'altra grande innovazione sta nel fatto che l'accento non è più sulle donne come gruppo sociale, ma sulle relazioni sociali di genere e sull'obiettivo di un loro statuto di eguaglianza.

Sono passati dieci anni da quando la nuova strategia si è sviluppata nel nostro continente, ma in Italia che cosa è successo nella realtà?

Certo c'è chi dice sia troppo presto per valutare i risultati di una innovazione di tale portata, ma fare il punto diviene indispensabile, poiché, nel nostro paese (e come confermano i dati della ricerca) c'è una difficoltà strutturale non solo a parlare di *mainstreaming* di genere, ma anche di mera e semplice parità delle opportunità.

Certo, la parità formale di fronte alle leggi è stata conquistata da decenni anche in Italia e su questo non ci sono dubbi. Lo si dice e sottolinea, giustamente, in ogni occasione. Ma si tratta, come dimostrano i dati di questa rilevazione, solo di una parità sulla carta. Nella vita quotidiana, nel piccolo vivere di tutti i giorni nelle nostre città e territori, nelle relazioni sociali e di lavoro, questa parità è ancora un divenire futuro. Nonostante i diritti civili conquistati (il diritto di famiglia, quello allo studio, alla carriera ecc) ci sono ancora tantissime discriminazioni, piccole e grandi, che vengono imposte o alimentate come "naturali".

E così l'universo femminile si trova, ancora oggi, a fare i conti con segregazioni orizzontali e verticali; con il famigerato *tetto di cristallo sulla testa* in cui carriera e ruoli sono possibili, ma non raggiungibili; con il rischio di una crescente vulnerabilità sociale

e con un sistema politico e amministrativo che, al di là delle mere dichiarazioni sull'impegno di genere, continua a subordinare le scelte su orari e servizi alle esigenze organizzative e non ai tempi e ai bisogni di chi, come le donne, li deve utilizzare.

I campi di analisi

Il soffermarsi sulle condizioni di vita e di lavoro, sull'intreccio tra sfera pubblica e sfera privata, consente di portare alla luce le tensioni profonde che si scaricano sulle donne.

I diversi campi analizzati in questa terza parte indagano:

1) il rapporto tra tempo-donne e vita quotidiana, che è servito a tracciare una mappa della condizione di vita reale, del *day-by-day* femminile e delle sue differenze con quello maschile;

2) il perimetro del campo della vita lavorativa, con le diverse velocità che attraversano il paese, da quelle tra donne e uomini e quelle tra nord e sud (dove risulta ulteriormente aggravata la differente velocità di genere); con le perduranti forme di segregazione orizzontale e settoriale, con il rischio di un veloce peggioramento delle forme di vulnerabilità sociale per l'universo femminile;

3) il tema della maternità, quale punto focale su cui la discriminazione della dimensione femminile, nonostante le leggi attive nel nostro paese, appare ancora accanirsi. Una

disparità che non appare formale, bensì sostanziata dal numero di donne che, per paura di perdere il lavoro, si ritrovano a fare concrete rinunce di maternità;

4) il campo della politica, con le cogenti differenze di ruolo e peso dell'universo femminile.

Analizzati i diversi campi, si è proceduto a verificare il quadro più complessivo delle pari opportunità in Italia. Così, sulla base di alcuni indici delle pari opportunità, si è cercato di fare il punto sul *gender gap* italiano, sulla storia di genere incorporata e sulla visione delle pari opportunità nel nostro paese. Ne è fuoriuscito un quadro che porta alla luce

- le attese sulle politiche di genere da parte delle donne,
- il giudizio su quanto è stato fatto fino ad ora
- dal confronto tra quanto si ritiene giusto fare (o tra quanto si desidera che venisse fatto) e quanto in realtà è stato realizzato, il gap esistente ancora oggi nel nostro paese.

Sezione 1. I campi di analisi. Una fotografia della condizione femminile e delle disparità di genere ancora presenti nel nostro paese

1. CITTÀ, DONNE E TEMPO

1.1 I ritmi frenetici delle donne

Trafelate, stanche e sempre di corsa. È così che si descrivono oltre la metà delle donne intervistate. Un ritmo di vita frenetico che fa crescere il livello di stress.

Si potrà obiettare che oggi lo stress è aumentato per tutti, per gli uomini come per le donne, come sembrerebbero testimoniare le percentuali di soggetti che si sentono in balia di un ritmo di vita frenetico: 48% tra gli uomini e 55% tra le donne. Uno scarto percentuale tutto sommato modesto, o quanto meno nella soglia dell'accettabilità. Ma le cose non stanno così. Le differenze di genere permangono, in alcuni casi forti e stridenti. Solo che la loro incidenza viene resa meno appariscente dall'eterogenea composizione dei due segmenti, differenti per numero di occupati e presenza di figli.

Sono, infatti, questi i due fattori che più incidono sui ritmi di vita delle persone e che, anche senza entrare nel merito delle professioni svolte o dell'età della prole, marcano nettamente le differenze di genere nel vissuto maschile e femminile.

Analizzando i dati più nel dettaglio, si scoprono infatti una serie di dati interessanti ed emblematici:

- innanzi tutto **il *gender divide* si allarga vistosamente tra gli "occupati"**, con quasi due terzi delle donne (64%) che lamentano un ritmo di vita frenetico, contro il 52% degli uomini;
- **la forbice aumenta ulteriormente quando si esamina il segmento degli "occupati con figli"**, all'interno del quale le lavoratrici sottoposte a ritmi di vita frenetici salgono al 70% (21% con ritmi molto elevati), mentre tra gli uomini la percentuale cresce di soli tre punti, attestandosi al 55%;
- la **presenza dei figli impatta in maniera differente anche tra chi non lavora**, se è vero che la percentuale di donne "non occupate con prole" che vive a ritmi sostenuti raggiunge comunque il 58%, a fronte del 48% tra gli uomini;
- il fatto di **"non avere figli" riduce in assoluto i livelli di stress**, e questo anche tra gli occupati: il confronto col dato maschile non è attendibile, ma appare evidente la minor freneticità della vita delle lavoratrici senza figli rispetto a quelle che ne hanno;
- solo **tra i "non occupati senza figli"**, un segmento composto quasi interamente da under 35enni, **le differenze di genere si azzerano**.

I dati sin qui esposti confermano, dunque, che vi è ancora molto da fare affinché le condizioni di vita maschili e femminili possano diventare autenticamente simili. E in presenza di famiglia e figli l'impegno delle donne continua ad essere nettamente superiore. Non a caso, l'unica categoria in cui non si

registrano disallineamenti tra la percezione maschile e femminile è quella dei non occupati senza figli.

Proprio l'assenza di *gender divide* tra i non occupati senza figli, ovvero tra i segmenti più giovani della società, che nella maggior parte dei casi non si sono ancora affacciati al mondo del lavoro e sono ancora liberi da tutte le incombenze familiari generate dalla prole, suggerisce una riflessione a margine. Il dato, infatti, appare significativo per un doppio ordine di ragioni.

In generale, Lei definirebbe, il suo ritmo di vita

Valori percentuali	totale donne	totale uomini	donne occupate	uomini occupati
molto frenetico	15	9	17	10
abbastanza frenetico	40	39	47	42
somma frenetico	**55**	**48**	**64**	**52**
ne' frenetico ne' tranquillo	35	37	30	34
abbastanza tranquillo	8	13	5	12
molto tranquillo	2	2	1	2

1.2 La giornata delle donne

Affrontare il tema degli impegni quotidiani per "quantificarne" la rilevanza in ore non è mai banale. Sono numerose, infatti, le variabili che rendono difficile l'impresa: dalla relativa attendibilità dei calcoli medi effettuati dagli stessi intervistati, all'eterogeneità delle situazioni che portano gli individui a svolgere o meno alcune attività, alla conseguente difficoltà nell'interpretazione dei risultati ottenuti. Naturalmente,

l'operazione diviene ancor più delicata quando, come in questo caso, si vogliano effettuare dei raffronti tra categorie.

Si cercherà, dunque, di affrontare la questione ragionando non tanto in termini di "giornate tipo", inevitabilmente diverse a seconda dei contesti e delle differenti circostanze in cui ciascuno di vive, quanto in termini di impegno su singole attività di alcune significative categorie.

Iniziamo dal segmento femminile, esaminato nei suoi principali sottoinsiemi: lavoratrici e casalinghe, lavoratrici con figli e senza figli.

LAVORO

Tra le donne che lavorano/studiano il tempo dedicato a queste attività è senz'altro il più consistente, con una media di 6,7 ore al giorno che, tra le sole lavoratrici, raggiunge le 7 ore. Naturalmente, anche quest'ultimo dato è frutto di una media che non tiene conto di tante variabili: ad esempio, la ricerca evidenzia chiaramente l'incidenza che la presenza di figli gioca sulle possibilità d'impegno femminili. Infatti, il numero medio di ore dedicate al lavoro sale a 7,5 tra le occupate senza prole per ridursi a 6,6 tra le mamme lavoratrici.

CURA DEI FIGLI

Tra quante hanno figli, la cura della prole rappresenta senz'altro la seconda fonte di occupazione, con una media di 4,2 ore al giorno dedicate e un vistoso differenziale di impegno tra occupate e casalinghe: queste ultime, infatti, riescono a

dedicare ai figli mediamente 2 ore in più al giorno delle prime (5,6 ore delle casalinghe contro le 3,6 delle lavoratrici).

Inoltre, pare altrettanto significativo e da segnalare il fatto che sia la stessa presenza di figli a variare molto da un segmento all'altro, dato che la percentuale di quante hanno figli tra le occupate si attesta al 48% mentre tra le casalinghe all'81%.

LAVORI DOMESTICI E GESTIONE DELLA CASA

E' ancora fortemente incidente l'impegno delle donne sul fronte della gestione delle faccende domestiche, cui mediamente vengono dedicate quasi 3 ore al giorno (2,8). Interessanti, da questo punto di vista, le differenze di impegno tra le varie categorie femminili. Come prevedibile, per le casalinghe si tratta dell'attività più onerosa, alla quale vengono dedicate mediamente 5,7 ore al giorno; tra le occupate, invece, il monte ore scende drasticamente, sino a toccare le 2,3 ore al giorno.

Più interessanti, però, appaiono le differenze tra lavoratrici con figli e senza figli: infatti, emerge con chiarezza come le mamme lavoratrici dedichino più tempo alla gestione della casa delle occupate senza figli (2,7 ore contro le 1,8 di chi non ha prole). Un fenomeno che, ben evidenziando il surplus di carichi di lavoro cui sono sottoposte le madri occupate, aiuta a comprendere perché i loro ritmi di vita siano tanto più frenetici di quelli delle altre donne. Non bisogna infatti dimenticare che, ben oltre le ore direttamente dedicate ai figli, le donne con prole a carico acquisiscono delle responsabilità (o meglio degli obblighi) più stringenti anche sul fronte della gestione del

quotidiano. Un sovraccarico che non appare compensabile solo attraverso la riduzione dell'orario di lavoro.

TEMPO PER SE STESSE

Se lavoro, figli, incombenze domestiche ed eventuali ulteriori impegni familiari occupano così tanta parte delle giornate delle donne, non stupisce che per sé resti ben poco. Mediamente, infatti, le donne riescono a ricavare uno spazio per se stesse di circa due ore e mezzo al giorno: all'apparenza non pochissime… ma se si considera la settimana piena – ovvero i week-end inclusi – il dato risulta tutt'altro che confortante. Vi è inoltre da considerare che tale dato medio è frutto di situazioni molto differenziate.

Interessante, ad esempio, il gap che divide le studentesse (3,9 ore al giorno), dalle occupate (2,1) ma anche dalle stesse casalinghe (2,6 ore). Un dato che testimonia non soltanto l'incidenza del lavoro sulla disponibilità di tempo libero, ma anche quella della famiglia e dei figli. Da questo punto di vista, i dati parlano chiaro: le donne con figli godono mediamente di 1 ora in meno rispetto alle donne che non ne hanno (2,1 contro 3,1), senza contare che la percentuale di quante non riescono a trovare alcun tempo per sé è più di sei volte superiore (13%). Emblematico, infine, rispetto al peso della maternità, è che mentre gli spazi per le occupate con figli si riducono ulteriormente (il 16% non ne ha affatto, quelle che ne hanno, riescono a ritagliarsi meno di due ore), tra le occupate senza figli i dati tornano ai livelli delle casalinghe (2,5 ore al giorno).

TEMPO PER GLI ALTRI: LAVORI DI CURA E IMPEGNO SOCIALE

La cura di malati/disabili e di anziani coinvolge invece una quota minoritaria del nostro campione, compresa tra il 12 e il 20%. Naturalmente il dato risente delle diverse situazioni familiari, ma anche – probabilmente –del fatto che in numerose circostanze l'ausilio di personale di sostegno riduce l'incidenza dell'impegno. E questo spiegherebbe perché tra le casalinghe la percentuale di quante si occupano di anziani sia nettamente superiore, raggiungendo un terzo del segmento.

Per quanto concerne invece gli impegni di tipo sociale, le donne che vi dedicano del tempo sono circa il 25%.

Va detto tuttavia che, nei casi in cui tali incombenze o attività siano presenti, il tempo loro dedicato non è mai trascurabile, oscillando tra le 2 e le 3 ore al giorno.

1.3 Il peso della doppia presenza. L'impegno per la famiglia è ancora "soprattutto" femminile

I dati sin qui descritti assumono un nuovo e più preciso significato se letti attraverso la lente del confronto con il segmento maschile. Viene infatti confermata la "resistenza" di alcuni stereotipi di genere nel vissuto comune che, per quanti progressi si siano fatti nel corso degli ultimi decenni, si dimostrano *de facto* duri a morire.

I due elementi più eclatanti sono sicuramente la cura dei figli e la gestione domestica.

Per quanto riguarda la cura della prole, in un'epoca in cui si sta realmente affermando una tendenza alla compartecipazione della genitorialità, con un ruolo sempre più attivo degli uomini, lo squilibrio tra l'impegno concreto profuso dai due sessi resta enorme. Mediamente, infatti, le donne con figli dedicano alla prole un tempo quadruplo rispetto ai propri compagni: 4,2 ore contro una dei maschi. Un gap che si riduce tra gli occupati – ma non si estingue: le lavoratrici, infatti, riescono a dedicare mediamente 3,6 ore ai figli contro le 2 dei colleghi maschi. Naturalmente, si potrebbe obiettare che gli uomini, per converso, lavorano più ore al giorno: una media di 8,2 contro le 6,6 delle donne. Tuttavia, come si ricordava in precedenza, avere dei figli comporta anche ulteriori aggravi sulla propria giornata, che riguardano non solo la gestione diretta della prole ma anche quella della casa. Ebbene, anche da questo punto di vista, la bilancia continua a pesare di più dalla parte delle donne.

Le donne, infatti, dedicano alla gestione domestica oltre due ore e mezzo al giorno (anche le occupate) mentre gli uomini che le svolgono (poco più dell'80%) meno di un'ora e mezzo. Pertanto, prendendo il caso emblematico degli occupati con figli, le madri lavoratrici, pur dedicando meno tempo al proprio impiego, hanno obblighi per oltre un'ora in più rispetto ai colleghi maschi.

Entrando poi nel merito del lavoro, se è senz'altro vero che tra le lavoratrici è più diffuso l'utilizzo del part-time (mediamente lavorano circa un'ora al giorno in meno rispetto ai colleghi uomini), è altrettanto vero che le situazioni sono molto eterogenee. Ancora una volta, a fare la differenza è soprattutto

la presenza dei figli: tra quanti ne hanno, infatti, le differenze di genere si amplificano, con gli uomini che lavorano in media più di otto ore e le donne meno di sette (6,6), confermando dunque come il peso della genitorialità insista ancora molto di più sulle spalle delle donne, anche quando lavorano. Al contrario, in assenza di prole, l'impegno dei due sessi sul fronte del lavoro tende a livellarsi, con una media di 7,5 ore al giorno per le donne e 7,9 per gli uomini.

Sul fronte del tempo da dedicare a se stessi, invece, il gender gap si riduce fortemente, mantenendosi solo nel caso delle occupate con figli, tra le quali aumenta la percentuale di donne che non riescono più a ricavarne (16% contro il 7% maschile).

Interessante, infine, il raffronto sul tempo dedicato alla cura di malati e anziani. In questo caso, le differenze tra i due sessi riguardano principalmente la qualità dell'impegno: vale a dire che la percentuale di quanti svolgono l'attività è pressoché uguale tra uomini e donne ma è l'impegno in termini di ore ad essere molto differente. Le donne con malati o disabili in famiglia, infatti, se ne occupano mediamente circa tre ore al giorno, gli uomini meno di mezz'ora. Sugli anziani il gap si riduce lievemente, a causa del minor impegno delle donne (2,3 ore), ma resta comunque macroscopico.

Una vita piena di impegni, quindi. Il quotidiano femminile, se vogliamo tracciare una sorta di bilancio dei carichi, appare come un susseguirsi quasi ininterrotto di attività. Uno scorrere e passare da una condizione all'altra (lavoratrice, mamma,

addetta alla casa, assistente degli altri), in una sorta di movimento permanente, senza soluzioni di continuità.

Il quadro delle differenze di genere sin qui delineato dimostra, dunque, come siano ancora forti e persistenti le disparità di vissuto quotidiano tra uomini e donne. Disparità che ruotano tutte attorno alla cura famiglia – in senso stretto e allargato – e soprattutto alla presenza di figli. In questo caso, a farne maggiormente le spese sono le lavoratrici, sottoposte a ritmi di vita davvero frenetici e densi di incombenze e "doveri".

La ricerca conferma, pertanto, che una della aree di criticità principali dell'esistenza femminile e dell'assenza di pari opportunità è proprio quella legata alla cosiddetta "doppia presenza", ovvero la capacità della donna di farsi carico della propria attività e di quella dei lavori di cura familiare. Anche l'incremento del tasso di occupazione femminile non ha prodotto sufficienti modificazioni nella redistribuzione del lavoro di cura e dei carichi familiari, aumentando lo squilibrio esistente tra maschi e femmine soprattutto se si considera la somma del lavoro retribuito e di quello svolto all'interno della famiglia.

Mediamente quante ore al giorno è impegnato per:[51]

DATO MEDIO (totale dei segmenti)		**donne**	**uomini**
il suo lavoro/studio	Ore/giorno	**6,7**	**7,7**
	% di chi non svolge l'attività	22%	9%
i lavori domestici e la gestione della casa	Ore/ giorno	**2,8**	**1,3**
	% di chi non svolge l'attività	3%	17%
la cura dei figli	Ore/ giorno	**4,2**	**1,0**
	% di chi non svolge l'attività	53%	56%
la cura di anziani	Ore/ giorno	**2,3**	**0,3***
	% di chi non svolge l'attività	79%	82%
la cura di malati/disabili	Ore/ giorno	**2,9**	**0,3***
	% di chi non svolge l'attività	88%	91%
impegni di tipo sociale (volontariato) e politico	*Ore/* giorno	**2,0**	**0,6**
	% di chi non svolge l'attività	75%	68%
se stesso / il suo tempo libero	Ore/ giorno	**2,6**	**2,8**
	% di chi non svolge l'attività	7%	6%

[51] il numero medio di ore/giorno è stato calcolato solo tra quanti svolgono l'attività; all'interno del segmento maschile, le medie orarie delle attività con meno del 20% di rispondenti non sono da considerasi statisticamente significative e saranno contrassegnate da asterisco.

Mediamente quante ore al giorno è impegnato per

OCCUPATI CON FIGLI		**donne**	**uomini**
il suo lavoro	Ore/ giorno	**6,6**	**8,2**
	% di chi non svolge l'attività	0%	0%
i lavori domestici e la gestione della casa	Ore/ giorno	**2,7**	**1,4**
	% di chi non svolge l'attività	1%	16%
la cura dei figli	Ore/ giorno	**3,6**	**2,1**
	% di chi non svolge l'attività	7%	5%
la cura di anziani	Ore/ giorno	**2,0**	**1,7***
	% di chi non svolge l'attività	78%	79%
la cura di malati/disabili	Ore/ giorno	**2,7**	**3,4**
	% di chi non svolge l'attività	89%	90%*
impegni di tipo sociale (volontariato) e politico	*Ore/* giorno	**2,0**	**1,7**
	% di chi non svolge l'attività	79%	68%
se stesso / il suo tempo libero	Ore/ giorno	**1,8**	**1,9**
	% di chi non svolge l'attività	16%	7%

1.4 Tempo libero

Considerata la mole d'impegni è inevitabile che il tempo non basti mai e che si finisca col trascurare qualcosa.Appartengono, infatti, ad una élite di minoranza quelli che riescono a conciliare tutti i propri impegni: un segmento più corposo tra gli uomini che tra le donne (26% contro il 21% femminile), composto prevalentemente da soggetti inattivi (studenti, casalinghe, disoccupati) e senza figli. Basti pensare che tra gli occupati con

prole le percentuali scendono all'11% tra le donne e al 21% tra i maschi.

Tuttavia, al di là di pochi casi fortunati, la maggior parte delle persone sente di lasciare costantemente indietro qualcosa. E, anche da questo punto di vista, le differenze tra uomini e donne si ripresentano marcate.

Posta la sovranità del lavoro, che è senz'altro (e giocoforza) il fronte d'impegno meno tralasciato da entrambi i sessi, le donne, rispetto agli uomini, tendono a trascurare molto di più se stesse (56% contro il 37% maschile). Gli uomini, invece, quando sono in difficoltà, si dimostrano meno propensi a rinunciare al tempo per sé e più disposti trascurare la partner (22% contro il 13% delle donne) e i figli (12% contro 8% femminile).

Esaminando dunque la contingenza più grave e dolorosa, ovvero quella di dover mettere in secondo piano i figli, sembra emergere un dato allarmante: tra gli occupati il fenomeno appare largamente più diffuso, così come maggiore il gap tra uomini e donne. Le lavoratrici costrette a trascurare i figli sono infatti il 19%, percentuale che tra i lavoratori raggiunge addirittura il 27%.

Naturalmente, i dati non consentono di dire se, nel caso degli uomini, si tratti di vera e propria costrizione o piuttosto di una maggiore "tendenza alla delega" (come sembravano indicare i dati sui tempi di vita): resta comunque il fatto che, ben al di là del gender gap, si registra una concreta e preoccupante difficoltà da parte degli occupati a seguire la crescita e lo

sviluppo dei propri figli. Un fenomeno che, anche volendo trascurare il piano del dispiacere individuale, segnala l'incombente presenza di un problema di ordine sociale.

Che cosa ha l'impressione di trascurare di piu', per mancanza di tempo:

Valori percentuali	donne	uomini
se stesso/a	56	37
il partner	13	22
i figli	8	12
il lavoro	2	3
non credo di trascurare niente	21	26

A partire da quanto finora illustrato, non stupisce, quindi, che **solo un terzo delle donne intervistate consideri sufficiente il tempo libero che ha a disposizione** (contro il 42% maschile). Ovviamente in questo segmento sono maggiormente rappresentate le donne che non lavorano, che non hanno figli e le più giovani (18-34enni).

Le più in crisi rispetto alla mancanza di tempo libero sono invece, ancora una volta, le lavoratrici e le donne con figli. Quando poi le due condizioni si sommano, la percentuale di donne che lamenta una scarsa o scarsissima disponibilità di tempo libero raggiunge addirittura l'81%.

2. DONNE, LAVORO E CARRIERA

2.1 Un Paese a quattro velocità, a doppia segregazione e ad alta vulnerabilità sociale per le donne

Secondo l'ultimo rapporto Eurostat, l'Italia è al penultimo posto in Europa per occupazione femminile. Per l'ufficio statistico dell'Ue, in Italia il tasso di occupazione femminile nell'ultimo quadrimestre del 2008, nella fascia d'età 15-64 anni, e' stato del 47,2%. Un valore superiore solo a quello di Malta (38,6%), fanalino di coda di una classifica che vede in testa Danimarca (74,4%), Svezia (73,2%) e Olanda (71,5%).

I risultati, coerentemente con le tendenze rilevate dall'Eurostat e con i dati dall'Istat[52], hanno confermato la disparità esistente rispetto ai livelli di occupazione tra uomini (78%) e donne (67%). Anche in questo caso, tuttavia, il nostro paese viaggia a differenti velocità, con grandi disuguaglianze tra uomini e donne e tra Nord (75%) e Sud (52%).

[52] **Nota:** al fine di verificare la validità dei dati riportati nelle tavole a seguire, abbiamo confrontato i risultati ottenuti nel campione con i dati Istat 2007 (indagine sulle Forze Lavoro). Per quanto le modalità di restituzione dati dell'Istat non consentano un raffronto esatto (le interviste partono dai 15 anni), è infatti possibile effettuare delle stime. Nel caso specifico, abbiamo messo a confronto il segmento femminile tra i 15 e i 54 anni descritto dall'Istat, che risulta essere composto da un 65% di donne occupate, con il nostro campione, che ne conta il 67%. Se stimiamo in modo grezzo il segmento 18-55, riducendo proporzionalmente la classe 15-19 ed aumentando proporzionalmente la classe 50-54, otteniamo che anche nei dati Istat il 67,9% delle donne risulterebbe occupata. Sulla base di tali presupposti, riteniamo che i risultati raccolti dalla presente indagine siano da ritenersi affidabili e, soprattutto, adeguati a rilevare le diversità di condizione maschile e femminile.

Il picco di attività lavorativa si registra nella fascia d'età tra i 35 e i 44 anni (79%) e tra quanti hanno un livello di scolarizzazione più elevato (80%).

Ma la disparità tra uomini e donne si fa ancora più stridente quando si analizzano i profili occupazionali delle donne. La loro distribuzione, infatti, assomiglia ad una curva a campana, con la maggiore concentrazione sulle qualifiche intermedie e una minoranza di lavoratrici in ruoli dirigenziali o autonomi.

Nel nostro paese sembra permanere forte, quindi, il fenomeno della segregazione orizzontale, ovvero la concentrazione dell'occupazione femminile in determinati livelli professionali, specie su quelli medio-bassi. In molti Paesi del Nord-Europa (Svezia, Danimarca, Norvegia, Gran Bretagna), dove sussistono alti tassi di attività e di occupazione femminile, si sono notati, invece, il permanere di livelli di segregazione settoriale, con la concentrazione delle donne nel campo terziario a discapito di altri settori che sono rimasti tipicamente maschili (vedi l'industria).

Il quadro italiano, invece, porta alla luce una doppia segregazione. Da un lato quella settoriale, con l'alta presenza femminile nel terziario, dall'altro quella orizzontale, con una tendenza delle donne ad occupare i livelli più bassi nella scala gerarchica dell'ordine professionale e lavorativo.

C'è poi da considerare che, anche se la maggioranza delle occupate ha in corso un contratto di lavoro a tempo indeterminato, le donne si dimostrano più interessate da relazioni lavorative precarie (24% contro il 13% maschile).

Come prevedibile, tra i segmenti maggiormente rappresentati nella schiera dei precari, si trovano le più giovani (18-34enni) ma anche quelle con una scolarità più elevata. Sotto questo profilo, chi si aspettasse un significativo riallineamento delle distribuzioni contrattuali almeno tra le giovani generazioni, resterà deluso. Anche tra gli under 35, infatti, permane un consistente divario tra ragazze e ragazzi, con quasi la metà del segmento femminile precario (46%) contro circa un terzo di quello maschile (36%). I dati, dunque, non solo dimostrano come il precariato sia sempre più parte integrante della quotidianità delle giovani generazioni italiane, ma come, anche in un nuovo e mutato contesto, continuino a riprodursi disparità di trattamento.

Qual e' la sua posizione professionale?

(RISPONDONO GLI OCCUPATI) *Valori percentuali*	donne	uomini
alle dipendenze - dirigente	2	5
alle dipendenze - direttivo - quadro	9	14
alle dipendenze - impiegato o intermedio	62	44
alle dipendenze - operaio (o qualifiche assimilate)	5	7
alle dipendenze - apprendista	3	1
alle dipendenze lavorante presso proprio domicilio per conto d'imprese	1	0
autonomo - imprenditore	3	6
autonomo - libero professionista	11	18
autonomo - lavoratore in proprio	2	4
autonomo - socio di cooperativa	1	1
autonomo - coadiuvante in un'impresa familiare	1	0

Quale tipo di rapporto di lavoro/ contratto ha?

(RISPONDONO GLI OCCUPATI) *Valori percentuali*	donne	uomini
contratto a tempo indeterminato	76	87
contratto di formazione-lavoro (CFL)	1	1
apprendista	2	1
contratto a tempo determinato o stagionale	12	6
interinale	1	1
socio-lavoratore di cooperativa	1	0
lavorante a domicilio	0	0
collaboratore a progetto / occasionale	5	2
altri tipi di lavoro autonomo	0	0
nessun tipo di contratto	1	1
altro	1	1

2.2 Ancora disparità di reddito

Nonostante siano passati più di 50 anni dalla firma del Trattato fondativo della Comunità Europea (1957), in cui uno dei princìpi era proprio l'uguaglianza salariale tra uomini e donne, la disparità retributiva tra i sessi è ancora un dato di fatto nell'odierna Unione Europa. Formalmente, non esistono più i casi di discriminazione diretta tra uomini e donne (come differenze salariali esplicite per lo stesso identico lavoro), tuttavia continua a persistere tra i due sessi una grande differenza nella retribuzione media oraria.

Le cause di tali disparità di trattamento possono essere molteplici e certamente non spetta a questo lavoro analizzarle. Certo è che spesso si tratta di una sommatoria di fattori, tra i

quali non contano solo le maggiori difficoltà incontrate dalle donne a conciliare maternità e impegni familiari con il lavoro - fattori che spesso le costringono a ridurre gli orari e ne frenano la carriera – ma giocano un peso rilevante anche gli stereotipi.

Anche in Italia permangono ancora forti differenze tra i redditi maschili e femminili. Un fenomeno che, per quanto in maniera indicativa, viene rilevato anche dalla nostra indagine.

Emblematico, da questo punto di vista, è che il numero di donne che percepiscono salari bassi (fino a 1000 euro) risulta tre volte superiore a quello maschile; rapporto di forza che si rovescia nel caso delle fasce di reddito più alte (superiori ai 2000 euro), dove è il numero di uomini ad essere tre volte maggiore.

Disparità reddituali che si riducono ma non si annullano tra le giovani generazioni, tra le quali la percentuale di ragazze che percepisce meno di 1000 euro al mese (circa il 40%) è comunque doppia rispetto a quella maschile.Si tratta di disparità reddituali importanti.

In quale fascia rientra il suo salario o stipendio mensile netto (stipendio medio, compresi gli straordinari)?

(RISPONDONO GLI OCCUPATI) *Valori percentuali*	donne	uomini
meno di 500 euro	5	1
tra 500 e 1000 euro	25	9
tra 1000 e 1500 euro	44	35
tra 1500 e 2000 euro	17	28
tra 2000 e 2500 euro	4	14
tra 2500 e 3000 euro	2	5
3000 e 3500 euro	2	3
piu' di 3500	1	5
preferisco non rispondere	10	9

dati riportati a 100 in assenza di non risposte

2.3 Le maggiori difficoltà delle donne sul lavoro

Quando dalla fredda realtà dei numeri si passa alla "percezione" della posizione femminile all'interno del mondo del lavoro, il quadro delle maggiori difficoltà incontrate dalle donne si presenta – se possibile – ancora più evidente. Un quadro, per altro, reso ancor più sconfortante dalla tendenza alla sottovalutazione del fenomeno da parte dell'universo maschile.

Le percentuali, infatti, parlano chiaro: oggi oltre 8 donne su 10 ritengono che in Italia le lavoratrici incontrino maggiori ostacoli dei loro colleghi maschi. E i segmenti che avvertono maggiormente la discriminazione sono proprio quelli delle laureate, ovvero delle donne che competono per le posizioni più elevate, e delle 35-44enni, ovvero delle donne che più di

frequente vivono il problema della conciliazione di maternità e carriera. Gli uomini ne sembrano solo parzialmente consapevoli. Per quanto, infatti, oltre la metà dei maschi sia disposta ad ammettere una disparità di condizioni e trattamento per le donne, la percezione della gravità della situazione è decisamente temperata. Ben il 15% degli uomini, ad esempio, è convinto che non vi siano più differenze tra i due sessi (contro il 3% femminile), mentre la percentuale di quanti riconoscono per le donne "molte" difficoltà in più rispetto ai propri colleghi si riduce al 10%, contro il 31% del campione femminile.

Tuttavia, se sulla valutazione dell'entità del fenomeno discriminatorio i due sessi paiono ancora lontani, le opinioni si riallineano quando si tratta di individuarne le cause.

Sicuramente, i motivi di queste maggiori difficoltà incontrate dalle donne vengono attribuiti principalmente a fattori esterni e non a fattori intrinsechi e caratterizzanti l'universo femminile. Vale a dire che gli ostacoli sul cammino delle lavoratrici (o delle donne che intendono diventarlo) non dipendono dalla loro minore preparazione o competenza e neanche da una scarsa motivazione. I fattori dirimenti sono altri, e riguardano in primis il "doppio ruolo" ricoperto dalla donna nella società, ovvero la difficoltà di conciliare gli impegni familiari e quelli professionali in un mondo del lavoro nato e concepito in funzione degli uomini.

Infine, entrambi i sessi concordano nel ritenere che anche gli uomini giochino spesso un ruolo attivo nella partita della discriminazione, ostacolando deliberatamente i percorsi di

carriera femminile. Di questo avviso sono soprattutto le donne single, quelle che non hanno figli e le studentesse.

Ma quali sono, nella percezione comune, gli aspetti della vita lavorativa in cui una donna è ancora molto svantaggiata rispetto agli uomini?

Le risposte di entrambi i segmenti, seppur con diversa intensità, si concentrano su tre aspetti fondamentali: carriera, maternità e mancato riconoscimento delle capacità.

Interessante, per altro, è osservare come, mentre sui due elementi che rimandano al riconoscimento delle capacità e delle potenzialità di crescita professionale gli uomini tendono nuovamente a sottovalutarne l'entità, sul fronte della maternità la percezione è identica tra i due sessi. La metà degli italiani, dunque, ritiene che la maternità comporti tuttora un prezzo molto alto per le donne: sia esso in termini di blocco di carriera, di condizionamento della scelta o di azioni discriminatorie al momento del rientro.

Naturalmente, soprattutto per le donne, gli ambiti di discriminazione non finiscono qui. Il divario reddituale, ad esempio, è un problema riconosciuto da quasi 4 intervistate su 10 e maggiormente avvertito al nord, dove i tassi di occupazione sono più elevati. Non trascurabile, poi, l'incidenza delle maggiori barriere in ingresso incontrate e della maggiore precarietà dei contratti, problemi questi avvertiti soprattutto nelle Isole e al sud.

Quali sono, tra le seguenti, le due principali ragioni per cui le donne incontrano maggiori difficolta' degli uomini sul lavoro? Perché

Valori percentuali	donne	uomini
il peso della famiglia e' tutto o quasi sulle loro spalle	37	33
il mondo del lavoro non tiene conto delle loro esigenze	31	33
ci sono ancora gli uomini ai vertici che le ostacolano	27	27
non sono abbastanza competitive e ambiziose	3	3
sono meno preparate e competenti	1	3
nessuna di queste	1	1
preferisco non rispondere	1	1

Rispondenti: quanti hanno dichiarato che le donne incontrano maggiori difficolta' degli uomini sul lavoro

E secondo Lei, in quali dei seguenti aspetti della vita lavorativa una donna e' piu' discriminata/svantaggiata rispetto ad un uomo

somma citazioni *Valori percentuali*	donne	uomini
nella possibilita' di fare carriera	50	32
nella maternita'	49	50
nel riconoscimento delle proprie capacita'	45	33
nel salario/stipendio	37	24
nell'ottenimento di un posto di lavoro	35	23
nell'ottenimento di forme contrattuali stabili	33	27
nell'accesso a corsi di formazione e aggiornamento	7	3
in nessuno di questi	1	6
non saprei	2	3

2.4 Il *cahier de doleance* delle lavoratrici italiane

I dati sulle concrete esperienze di discriminazione vissute dalle lavoratrici italiane sono davvero impressionanti. Basti pensare che solo una occupata su dieci afferma di non averne mai subite.

Si va dai "grandi classici" della discriminazione di genere (ostacoli alla carriera, maternità punite, difficoltà di conciliazione, disparità di reddito…), agli episodi più odiosi ed estremi (*mobbing* e molestie), passando per quelle che potrebbero definirsi come forme di "autolesionismo femminile", laddove molte donne subiscono l'ostilità dalle loro stesse colleghe.

ORARI RIGIDI E INADEGUATI

Il problema vissuto più di frequente è quello della rigidità degli orari di lavoro, segnalato da quasi 4 lavoratrici su 10. Una questione che attiene a pieno titolo al tema della "conciliazione" e che, non a caso, viene avvertita in misura maggiore dalle donne con figli (soprattutto in età prescolare).

Sotto questo profilo, sono paradossalmente unite da un vissuto più problematico, le donne dirigenti/quadri e le operaie: le prime – per quanto a fronte di stipendi più elevati – costrette a ritmi di lavoro difficilmente compatibili con la gestione familiare e della prole; le seconde, vittime di turnazioni rigide che - a fronte di redditi generalmente bassi - rendono impervia la gestione dei figli e della casa senza aiuti esterni.

OSTACOLI ALLA CARRIERA

Ma se il tema degli orari segnala l'esistenza di un problema di ordine "sistemico", ovvero legato – più che al singolo luogo di lavoro – all'organizzazione complessiva del mercato, al secondo posto si trovano la sopravvivenza di elementi di autentica discriminazione "attiva".

Il primo è senz'altro quello del mancato riconoscimento di posizioni e meriti professionali, esperito da ben il 35% delle lavoratrici italiane, ed in particolare dalle 45-54enni (40%). Si tratta di una forma di "ingiustizia" che oggi colpisce soprattutto le laureate e le donne che hanno raggiunto livelli professionali elevati (quadri/dirigenti), le quali – evidentemente – hanno trovato (e forse continuano a trovare) parecchi ostacoli sul

proprio cammino. Da sottolineare, inoltre, che gli ambienti più ostili alla crescita professionale delle donne sono l'industria e la Pubblica Amministrazione.

Strettamente legati al mancato riconoscimento professionale e dunque delle difficoltà di fare carriera, sono la permanenza di "corsie preferenziali" per gli uomini e le discriminazioni subite dai propri superiori, situazioni tutt'altro che rare. Sono, infatti, quasi 3 su 10 le lavoratrici che si sono viste scavalcare da colleghi maschi a prescindere da oggettive valutazioni di merito; con un aumento degli episodi al crescere del potenziale competitivo femminile: dal 21% tra le lavoratrici senza diploma al 32% tra le laureate.

Sono, poi, circa un quarto delle occupate (un numero davvero straordinario) ad affermare di aver subito esplicitamente trattamenti discriminatori da parte del proprio capo, una tendenza maggiormente diffusa al sud Italia, dove gli stereotipi di genere sopravvivono più strenuamente.

MATERNITA' COME HANDICAP

Naturalmente, nel *j'accuse* delle lavoratrici italiane non poteva mancare il fattore "maternità", un altro di quei fronti di discriminazione "attiva" che incidono pesantemente sulla vita lavorativa delle italiane. Il 29% delle occupate con figli, infatti, denuncia di aver subito trattamenti discriminatori a seguito della maternità: un dato, che spiega come mai a ben il 30% delle donne italiane sia capitato almeno una volta di rimandare una gravidanza a causa del lavoro. Un dato che racconta, ben al

di là delle fredde percentuali, come la maternità si sia rivelata un "handicap" per troppe lavoratrici.

DISPARITA' DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Oltre un quinto delle lavoratrici intervistate dichiara inoltre di aver subito, a parità di mansioni, un trattamento economico penalizzante rispetto ai propri colleghi maschi: un fenomeno che parrebbe colpire soprattutto i profili professionali meno qualificati (le operaie), ma che viene registrato in misura superiore al dato medio anche tra le libere professioniste. La distanza nei livelli salariali è da ricercare, soprattutto, nella diversità di inquadramenti contrattuali (a parità di competenze). L'elemento penalizzate è da ricercarsi nella mancata redistribuzione del lavoro di cura, che finisce per penalizzare le donne, più coinvolte negli impegni familiari, a fronte di una organizzazione del lavoro che richiede prevalentemente presenza e disponibilità di tempo.

EPISODI DI MOBBING E MOLESTIE

A prescindere dalla loro bassa posizione in classifica, gli episodi di mobbing e molestie subiti dalle lavoratrici intervistate sono di portata davvero preoccupante.

Ben un quinto delle occupate tra i 18 e i 55 anni dichiara infatti di essere stata vittima di mobbing, una quota che tende a crescere con l'età delle intervistate (la probabilità di essere incappati in questa logorante forma di discriminazione professionale aumenta con l'anzianità lavorativa) e che, ancora una volta, vede maggiormente coinvolte le donne che hanno

raggiunto posizioni di rilievo (ad es. le dirigenti), dunque le più insidiose per le carriere maschili.

Per quanto riguarda le molestie sessuali o gli episodi sgradevoli legati ad avance indesiderate, la percentuale è di poco inferiore, coinvolgendo il 16% delle occupate. Anche in questo caso, le probabilità di essere incorse in uno di questi sgradevoli momenti aumentano con l'anzianità di carriera; a differenza del mobbing, però, in questo caso emergono delle differenze territoriali, più frequenti al centro-sud che non al nord.

DONNE CONTRO DONNE

Come se tutto questo non bastasse, il mondo femminile pare attraversato anche da processi di conflittualità interna. Ben il 29% delle lavoratrici, infatti, lamenta un atteggiamento scarsamente collaborativo e solidale da parte delle proprie colleghe. Che cosa ciò significhi lo spiega bene il dato registrato tra le donne dirigenti/quadri, tra le quali la percentuale di quante si sono sentite poco sostenute nel proprio percorso di carriere dalle altre donne raggiunge il 37%.

Si è, cioè, dinanzi alla fotografia di un mondo in cui le donne, quando con fatica riescono ad emergere e a conquistare le posizioni che meritano, vengono guardate con sospetto dalle loro stesse colleghe. Un mondo femminile in cui lo spirito di corpo ancora scarseggia.

2.5 Il rischio di una endemica vulnerabilità sociale delle donne

Osservando complessivamente quanto emerso in questo capitolo, si conferma, una volta di più, l'esistenza di un problema di vulnerabilità sociale delle donne nostro Paese.

La crescente precarizzazione del mercato del lavoro e l'estendersi della debolezza strutturale delle donne nel lavoro, nonché le perduranti disparità di accesso alle professioni e le permanenti inadeguatezze degli strumenti di conciliazione, sono tutti elementi che bloccano l'entrata, e in forma cogente, una reale parificazione delle opportunità.

Dall'indagine emerge, inoltre, che si è di fronte a una peculiare fase di transizione. Il quadro di instabilità e debolezza strutturale femminile, in questi anni, è stato accentuato dall'accrescersi di quattro fattori:

1) accentuarsi della precarizzazione nell'inserimento nel mondo del lavoro,
2) aumento dei fenomeni di disoccupazione di lunga durata,
3) espulsione tardiva dal mondo del lavoro, con scarse possibilità di ricollocazione,
4) crescente povertà ed esclusione sociale.

Il pericolo è che si passi da una situazione di elevato rischio (in cui la possibilità che si verifichino eventi negativi ha un carattere ancora prevalentemente circostanziale) a situazioni valutabili in termini di endemica vulnerabilità sociale (la

possibilità che si verifichino eventi negativi aumenta sia nella probabilità di accadere sia nella durata nel tempo).

3. LA MATERNITÀ E IL DIFFICILE COMPITO DI CONCILIARE FAMIGLIA E LAVORO

3.1 La maternità ritardata

La crescente instabilità economico-lavorativa è riconosciuta da tutti, uomini o donne che siano, come la principale ragione che induce molte coppie a procrastinare la scelta di mettere su famiglia ed avere dei figli. Gli effetti della 'precarizzazione' del lavoro, come prevedibile, si fanno sentire soprattutto tra le giovani generazioni, che in assenza di sicurezza economica e occupazionale, faticano ad assumersi responsabilità ed oneri che condizionano la vita. Tra gli under 35, infatti, sale al 58% la percentuale di quanti ritengono che oggi il ritardo con cui si fanno figli in Italia sia dovuto principalmente all'instabilità lavorativa.

Va detto, tuttavia, che la gravità del problema viene riconosciuta anche dalle generazioni precedenti, sia quelle che sono già passate attraverso lo stesso disagio, sia quelle che lo esperiscono indirettamente attraverso i propri figli.

Naturalmente, c'è anche chi attribuisce le responsabilità del ritardo con cui si approda alla maternità direttamente alle donne. Un quarto degli intervistati, infatti, ritiene che oggi le donne pensino "prima" a se stesse e alla propria realizzazione

individuale e "poi" alla famiglia, e che siano – anche per questo motivo - meno disposte a fare rinunce e sacrifici.

Interessanti, su questo, alcuni fenomeni:

- il primo è che l'incidenza di tali opinioni e le caratteristiche dei soggetti che le abbracciano sono le stesse tra uomini e donne;
- il secondo è che il livello di condivisione di queste tesi aumenta al crescere dell'età degli intervistati (dal 20 al 30%), forse celando un giudizio di valore non proprio positivo sulle nuove generazioni di donne;
- il terzo è che questo genere di posizioni attecchisce maggiormente tra le persone più agiate (che non hanno particolari problemi economici), mentre viene condiviso meno di chi versa in difficoltà.

Questo terzo fenomeno è forse il più interessante, in quanto testimonia emblematicamente il primato del fattore economico e delle condizioni di vita materiali su tutti gli altri aspetti. Infatti, tra chi oggi avverte pesanti difficoltà finanziarie, la percentuale di quanti ritengono che all'origine delle maternità ritardate vi sia il disagio dell'instabilità sale al 57% (contro il 46% degli agiati). Chi, invece, raggiunge con un certo agio la fatidica fine del mese tende a spostarsi più di frequente su fattori non economici, non solo attribuendo maggiori responsabilità alle donne ma dando anche più peso alla carenza di servizi di supporto e alle difficoltà relazionali tra uomini e donne.

3.2 I figli negati dal lavoro e la nuova barriera del precariato

Il dato è di per sé è emblematico. Quasi un milione e mezzo di donne italiane tra i 18 e i 55 anni denuncia di aver rinunciato almeno una volta alla maternità per paura di perdere il lavoro.

Se poi a questa cifra si aggiungono i circa tre milioni di donne che hanno rinviato la decisione per il timore di non riuscire a conciliare maternità e lavoro o di vedersi bloccate nella carriera, tale valore cresce fino ad un totale di quattro milioni e mezzo di figli negati dal lavoro.

Va inoltre precisato che, all'interno del segmento delle sole occupate, la percentuale dei rinvii cresce ulteriormente, passando dal 30 al 36%, e che tra le lavoratrici assunte con contratti precari raggiunge il 39%

Da questo punto di vista, l'indagine dimostra chiaramente come la mancanza di stabilità lavorativa costituisca un gravissimo ostacolo alla maternità e introduca un fattore di rilevante disparità tra le lavoratrici. Il vissuto delle donne 'precarie', infatti, si differenzia da quello delle occupate con contratti a tempo indeterminato solo su un unico ma nevralgico punto: sulla paura di perdere il posto di lavoro. Mentre, cioè, la percentuale di 'precarie' a cui è accaduto di rinviare una maternità per il timore di non riuscire a conciliare lavoro e figli o di non poter crescere professionalmente è identica a quelle delle lavoratrici con contratti stabili, quella dei rinvii causati dalla paura di perdere il posto di lavoro è più che doppia (21%). Dato questo, che rende oltre modo evidente la posizione di debolezza

in cui versano le donne non protette da contratto a tempo indeterminato e che, anche in termini di proiezione al futuro, consegna il preoccupante ritratto di un'Italia con meno figli e sempre più "primipare attempate".

Il lavoro, pertanto, si dimostra più che mai centrale rispetto alla questione maternità, rappresentando al contempo una "pre-condizione" - per garantirsi un'adeguata e continuativa capacità di reddito bisogna possederne uno e auspicabilmente stabile - e un "ostacolo", date le consistenti difficoltà di conciliazione incontrate dalle lavoratrici con figli.

Personalmente, le e' mai capitato di rinviare una maternita' per ragioni legate al suo lavoro?

Valori percentuali	donne
si', per paura di perdere il lavoro	10
si', per paura di non riuscire a conciliare figli e lavoro	15
si', per paura di non fare carriera	5
somma delle risposte positive	**30**
no, non ho mai rinunciato alla maternita'/paternita'	20
no, non mi sono mai trovata in questa situazione	50

3.3 La conciliazione difficile

Se oggi la progressiva precarizzazione del lavoro rappresenta uno dei principali fattori condizionanti la scelta di avere dei figli - la nuova barriera da superare nella corsa a ostacoli per la maternità - questo non significa che i vecchi e annosi problemi di sempre siano stati risolti. Tutt'altro.

Un sistema di organizzazione del lavoro ancora troppo rigido e poco attento alle esigenze femminili, accompagnato da una carenza di servizi di supporto, continua infatti a rendere difficile la vita delle lavoratrici con figli e, indirettamente, ad incidere sulle scelte delle donne che ancora non ne hanno. Emblematico, da questo punto di vista, il fatto che solo il 13% delle donne considera la maternità del tutto conciliabile con gli impegni lavorativi: prevalentemente donne senza figli.

Per quasi 7 intervistate su 10, invece, lavoro e maternità sono due aspetti della vita che si possono conciliare solo a patto di gravosi sacrifici. E di questo appaiono pienamente consapevoli anche gli uomini.

Considerevole, poi, il numero di donne che ritiene i capitoli figli e lavoro poco o per nulla conciliabili: quasi 2 su 10. Una posizione espressa soprattutto dalle più giovani (18-34enni) e dalle donne che versano in condizioni economiche più disagiate, dunque prive di eventuali supporti esterni a pagamento.

Interessante, infine, la diversa distribuzione delle opinioni tra le occupate con figli, tra le quali prevale in maniera più netta la denuncia di una "conciliazione difficile" (75%) a scapito sia delle posizioni più pessimiste sia di quelle più ottimiste. Un fenomeno che, se da un lato testimonia le maggiori difficoltà in cui versa questo segmento di lavoratrici, dall'altro potrebbe celare una loro resistenza a mettere in dubbio la propria capacità di essere al contempo delle buone "madri".

Le gravi difficoltà di conciliazione in cui versano le donne occupate e, in particolare, le lavoratrici con figli viene ben testimoniata dalle loro dichiarazioni di merito.

Meno di 4 su 10 le occupate che affermano di riuscire a conciliare senza troppi problemi il proprio doppio fronte di impegni (lavorativo e familiare), mentre la restante parte, se non supportata da aiuti esterni, si trova in difficoltà e lamenta di essere costretta ad operare numerose rinunce. Se poi, all'interno del segmento delle lavoratrici si isolano le donne con figli, la percentuale di quante riescono a gestire in surplace i propri impegni quotidiani si riduce ulteriormente.

Il campione maschile sembra invece percepire meno le difficoltà di conciliare gli impegni di lavoro, di cura dei familiari e di vita personale, per quanto tra gli occupati con figli le differenze di genere tendano ad assottigliarsi. In questo caso, in effetti, ad incidere maggiormente sul vissuto dei lavoratori – uomini o donne che siano - è senza dubbio la capacità di reddito familiare. Vale a dire che, in un paese in cui la rete di servizi a supporto della famiglia è ancora carente, la ricchezza e il benessere, lo status sociale, rappresentano l'unica garanzia di qualità della vita!

Emblematico è il caso delle lavoratrici con figli. Tra queste la percentuale di quante riescono a gestire i propri impegni senza fare continue rinunce passa dal 27% delle agiate al 66% di quelle in serie difficoltà economiche.

Complessivamente, ritiene di riuscire a conciliare adeguatamente i Suoi impegni di lavoro, di cura dei familiari e di vita personale?

(RISPONDONO GLI OCCUPATI) *Valori percentuali*	donne	uomini
si', piuttosto bene	38	46
si', ma solo perche' usufruisco di aiuti esterni (colf, baby sitter, nonni...)	20	17
no, sono in difficolta' e devo fare molte rinunce	41	33
no, e' il mio partner ad occuparsi della casa e della famiglia	1	4

(RISPONDONO GLI OCCUPATI) *Valori percentuali*	Donne occupate con figli	Uomini occupati con figli
si', piuttosto bene	31	37
si', ma solo perche' usufruisco di aiuti esterni (colf, baby sitter, nonni...)	24	20
no, sono in difficolta' e devo fare molte rinunce	44	37
no, e' il mio partner ad occuparsi della casa e della famiglia	1	6

4. DONNE E POLITICA

4.1 Ancora bloccate dagli uomini e dalla tradizione

La questione della quantità di donne attive in politica e ricoprenti cariche istituzionali ha assunto, nell'ultimo decennio, un'importanza sempre maggiore. La percentuale di cariche politiche occupate dalle donne è spesso utilizzata come indicatore della possibile eguaglianza tra i due generi. Da più parti si sottolinea come il principio di pari opportunità sociali tra uomo e donna implichi una forte equa distribuzione – o almeno un riequilibrio – delle cariche istituzionali tra i due sessi.

Ma allora, **perché** in Italia, nonostante le frequenti dichiarazioni programmatiche e di intenti da parte dei partiti politici, **le donne faticano a farsi largo in politica? Quali sono i fattori che fanno della politica e delle aule parlamentari quasi un club ristretto per soli uomini?**

All'interno del campione due sono le opinioni che emergono.

Da una parte (43% delle donne) si evidenzia il ruolo ostruzionistico degli uomini, i quali ostacolerebbero il protagonismo e la voglia di partecipazione delle donne; tale interpretazione è particolarmente avvertita dalle donne che risiedono in Sicilia o Sardegna le quali imputano nettamente a questo fattore la bassa presenza femminile in politica.

Dall'altra vi sono quante (31%) denunciano una sorta di debolezza del portato storico dell'esclusione femminile. Secondo quest'ottica le donne devono fare i conti con il pesante retaggio del passato che non ha permesso alle donne di maturare la

necessaria esperienza per partecipare al mondo politico. Un problema segnalato in modo particolare dalle donne che possiedono un buon livello istruttivo e che avvertono di avere pienamente le capacità di agire in politica e di fare politica, ma sentono sulle proprie spalle il peso di una tradizione escludente.

Il tema della mancanza di tempo, invece, appare sempre più marginale. Solo il 19% delle donne, infatti, imputa l'handicap femminile in politica al particolare ruolo giocato dalla donna nella nostra società e al conseguente deficit temporale. Non è un caso che ad indicare tale modalità di risposta sono state soprattutto le donne che dichiarano una minore quantità di tempo libero. Dal punto di vista delle differenze per aree del paese, a puntare il dito contro il deficit di tempo, sono soprattutto le residenti nelle regioni settentrionali.

Molto meno gettonate sono le restanti ragioni ipotizzate, ovverosia lo "spirito di sacrificio" delle donne che preferirebbero farsi da parte per permettere agli uomini di avanzare (4% delle donne), nonché il pregiudizio sessista secondo cui le donne non sarebbero adatte a tale tipo di attività (lo crede il 3% delle intervistate).

Tra i due campioni di donne e di uomini, sotto questo aspetto, non si riscontrano evidenti differenze d'opinione; tuttavia gli uomini sembrano dare meno importanza al peso "culturale" del passato (26% contro il 31% delle donne), e tra di loro il pregiudizio maschilista si rivela più forte, sebbene nettamente minoritario (6%, a fronte del 3% delle donne).

Il numero di donne elette in Italia e' uno dei piu' bassi d'Europa. Secondo Lei qual e' la principale ragione per cui le donne in politica non riescono a raggiungere incarichi di rilievo?

Valori percentuali	donne	Uomini
vengono quasi sempre bloccate dagli uomini	43	46
e' un'attivita' che e' stata loro sempre preclusa e quindi manca loro la cultura e l'esperienza per farla	31	26
non hanno il tempo e la disponibilita' necessaria (famiglia/figli)	19	18
preferiscono sacrificarsi per permettere agli uomini di avanzare	4	4
le donne non sono portate per la politica	3	6
preferisco non rispondere	7	7

dati riportati a 100 in assenza di non risposte

4.2 Con più donne la politica sarebbe migliore ma…

Uomini e donne sembrano abbastanza concordi. Gli uomini con maggiore freddezza (50%). Le donne con decisa convinzione (66%). Gradazioni a parte, per la maggioranza degli intervistati un maggior numero di donne ai vertici della società renderebbe il nostro paese migliore.

Il dato significativo non riguarda tanto il numero di donne che è persuaso di questo assioma, quanto il fatto che anche metà

dell'universo maschile appare, almeno a parole, propendere per una tale affermazione. Certo, resta da convincere l'altra metà dell'universo maschile, ma è sicuramente un dato significativo il fatto che il campione maschile abbia evidenziato un quadro in così netta evoluzione.

Va ricordato che tale visione, la percezione della forze propulsiva e migliorativa dell'universo femminile, avviene in un quadro a bassa presenza femminile nei luoghi di potere. Avviene, cioè, in una situazione in cui l'esperienza reale, la concretizzazione, di tale possibilità è ancora in fieri e non pienamente agente. Il dato sembra segnare il consolidarsi di un atteggiamento, di un modo di porsi maschile, avviato, anche se in modo forse più nominale che reale, verso una processo di superamento dei retaggi e delle barriere ostative del passato.

La risposta offerta dagli uomini intervistati ha importanza non solo per la espressa capacità di rimarcare il valore di scelte e strategie volte a assegnare ruolo e peso al mondo femminile nella società, ma anche perché evidenzia quanto tale scelta non sia dettata da una mera logica paritaria e affondi le proprie radici in una sorta di scommessa sulla capacità dell'universo femminile di dare nuova linfa alla politica e nuova impronta al territorio complessivamente inteso consentendo un migliore funzionamento della società.

Di rilievo appare la dinamica delle opinioni in base al livello scolare delle persone. Nell'universo femminile il valore della presenza di donne nei ranghi *d'élite* è segnalato soprattutto dalle laureate, da quel segmento che non solo ha maggiori

possibilità (e strumenti di capitale sociale) di emergere e farsi strada, mentre le meno istruite appaiono più timorose e incerte.

Differente è il quadro sulla sponda di genere opposta. Tra gli uomini sono le persone a più bassa scolarità quelle più fiduciose nel ruolo propulsivo e delle donne. Così del miglioramento della società a guida femminile sono convinti il 53% degli uomini con diploma professionale o il 52% di quelli con licenza media, contro il 43% dei laureati.

Se ci fosse un numero maggiore di donne ai posti di comando - in politica, ai vertici delle aziende, degli enti pubblici, delle universita'... - secondo lei il suo territorio sarebbe migliore o peggiore?

Valori percentuali	Donne	uomini
migliore	66	50
uguale	26	42
peggiore	8	8
preferisco non rispondere	7	6

dati riportati a 100 in assenza di non risposte

4.3 Le donne in lista

All'atto del voto ogni elettore è mosso da una pluralità di spinte e sollecitazioni. Entrano in gioco numerosi fattori, alcuni razionali, legati agli interessi; altri emotivi, incatenati alla leadership o all'appartenenza. Non mancano di incidere elementi che possono essere archiviati sotto il titolo delle forme relazionali, determinati dall'ambito di vita ed esistenza, o sotto il

fascicolo dei fattori personalizzanti, ancorati alla personalità dei candidati.

Se nel corso degli ultimi decenni, grazie alle trasformazioni intervenute nella politica italiana, con l'entrata prepotente nell'agone politico dei fattori mediatici, della personalizzazione e drammatizzazione del confronto, si sono moltiplicati i fattori che incidono sulla scelta, tra questi non possiamo includere l'effetto di genere. Esso ha una qualche rilevanza nelle scelte di voto, ma la sensazione è che *non* risulti affatto decisivo.

Tra le donne intervistate, infatti, solo quasi un terzo (32%) alle elezioni amministrative preferisce votare per una donna, il 6% si fida più degli uomini, mentre per il restante 62% il genere del candidato non esercita alcuna influenza. La percentuale del 32% non è certo insignificante; tuttavia i suoi reali effetti sul voto sono tutti da verificare.

Quanto agli uomini, per il 73% è indifferente il genere del candidato; il 15% preferisce essere rappresentato da una donna e il 12% da un uomo. Per l'elettorato maschile, dunque, il genere ha ancora minor peso, e quando conta lo fa – nella maggior parte dei casi – a favore delle candidate del sesso opposto.

E' interessante notare l'evidente scarto esistente tra le *preferenze* di genere al momento del voto, e l'appartenenza di genere della persona *effettivamente* votata alle ultime elezioni amministrative. Le donne, pur dichiarando una sostanziale preferenza per il proprio genere, alle ultime elezioni hanno votato prevalentemente uomini (71%); a votare "rosa" sono

state soprattutto le dirigenti o quadri aziendali e quante si collocano politicamente al centro. Ancora più rilevante è la percentuale di voti a candidati maschili (85%) assegnati dagli uomini.

Tale distonia si può spiegare in due modi: da una parte, nel mercato elettorale, nonostante la *domanda* sia (come visto) prevalemente (anche se non in misura macroscopica) orientata verso candidate donne, l'*offerta* è ancora prevalentemente maschile; dall'altra, non si può che ricordare nuovamente la già più volte citata pluralità di fattori alla base del voto, tale da non essere assolutamente detto che un elettore o un'elettrice voti per un candidato appartenente al genere in astratto preferito.La propensione al voto al femminile, inoltre, potrebbe essere associata alla spinta per il cambiamento. Potrebbe esserne una prova il fatto che il nostro campione, nelle isole, appare più propenso a votare soggetti nuovi, possibilmente di genere femminile, con addirittura 7 punti percentuali in più rispetto alla media nazionale.

Potendo scegliere, alle elezioni amministrative Lei e' piu' portato a votare:

Valori percentuali	donne	uomini
uomo	6	12
donna	32	15
entrambi allo stesso modo	62	73
preferisco non rispondere	4	2

dati riportati a 100 in assenza di non risposte

E alle ultime elezioni amministrative (comunali/provinciali/regionali) ha votato un candidato:

Valori percentuali	donne	uomini
uomo	71	85
donna	29	15
Non ricordo/ preferisco non rispondere	17	12

dati riportati a 100 in assenza di non risposte

4.4 Un'evoluzione lenta ma inesorabile

Nonostante il ruolo della donna non sia ancora del tutto parificato a quello dell'uomo, la maggior parte delle italiane ritiene che ultimamente si siano registrati notevoli progressi; in particolare, il 64% afferma che rispetto a 15 anni fa le donne hanno maggiori possibilità di partecipare attivamente alla vita politica; per il 12% c'è invece stato un peggioramento, mentre il 24% non nota palesi cambiamenti. I problemi dunque ci sono, ma la situazione pare meno drammatica rispetto al passato.

Secondo Lei, rispetto al passato (15 anni fa), le donne hanno maggiori o minori possibilita' di partecipare attivamente alla vita politica?

Valori percentuali	donne	uomini
maggiori	64	68
uguali	24	24
minori	12	8
non saprei	6	4

dati riportati a 100 in assenza di non risposte

L'analisi secondo le variabili socio-demografiche non mette in luce significative differenze tra le varie fasce di popolazione femminile. Il sub-campione maschile non dà valutazioni profondamente diverse, con solo una lieve accentuazione (67%) del giudizio positivo.

E secondo Lei, in futuro le donne avranno maggiori o minori possibilita' di partecipare attivamente alla vita politica?

Valori percentuali	donne	uomini
maggiori	62	67
uguali	29	26
minori	9	7
non saprei	13	6

dati riportati a 100 in assenza di non risposte

Non mancano poi i riflessi sulle previsioni future: per il 62% delle donne le possibilità di partecipazione femminile aumenteranno, per il 29% rimarranno uguali e per il 9% diminuiranno. I pronostici per i prossimi anni, dunque, indicano un proseguimento del trend manifestato negli ultimi tre lustri. A rivelarsi più ottimiste sono le intervistate che si collocano politicamente nelle aree di destra o centro-destra.

Anche per quanto riguarda gli uomini i dati sono del tutto simili.

4.5 La disparità nelle forme di partecipazione

Si è visto, poco sopra, come tanto tra le donne quanto tra gli uomini prevalga un certo ottimismo sulle prospettive di parità tra i sessi in ambito politico: infatti, circa due terzi del campione percepisce un miglioramento (rispetto a 15 anni fa) nelle possibilità femminili di partecipare attivamente alla politica, e la maggioranza ritiene altresì che tale positivo trend sia destinato a continuare anche negli anni a venire. Tuttavia la situazione attuale non è delle più rosee: permangono profonde differenze di genere tra i tassi di partecipazione e gli uomini svolgono con più frequenza attività politica.

Le donne che non hanno mai fatto politica sfonda quota 80%, mentre tra gli uomini la percentuale scende al di sotto del 70%. Tra le donne, come tra gli uomini, la motivazione principale dell'abbandono o della distanza dalla politica è legato all'effetto delusione, ma tra le prime insiste anche, con una certa rilevanza, la perdita di interesse. Poche donne, allo stesso livello degli uomini, hanno abbandonato l'esperienza per mancanza di tempo. Un dato che, a posteriori, rafforza quanto commentato in precedenza: il fattore tempo non è più una variabile ostativa all'impegno in politica per le donne.

E quanto sarebbe interessato a partecipare piu' attivamente alla vita politico-amministrativa del Suo Comune?

(RISPONDE CHI NON HA MAI FATTO POLITICA) *Valori percentuali*	donne	uomini
Molto interessato	6	11
abbastanza interessato	28	35
somma interessati	**34**	**46**
poco interessato	36	33
per niente interessato	30	21
preferisco non rispondere	2	1

dati riportati a 100 in assenza di non risposte

Appena il 18% delle donne ha avuto modo, nel corso della propria esistenza pregressa, di svolgere un'attività politica, mentre tra gli uomini la percentuale è del 31%. Attualmente, poi, a svolgere tale attività è solo una donna su venticinque (4%), un rapporto di gran lunga inferiore a quello rilevabile tra gli uomini (uno su dieci, 10%). A ben vedere, la diversità tra le due quote anzidette deriva dalla combinazione di due fattori:

- il primo attiene alla percentuale di persone che si è dedicata, *almeno una volta*, alla politica: come detto, si tratta del 18% delle donne e del 31% degli uomini;
- il secondo attiene invece al tasso di abbandono, ovvero alla percentuale di persone che, una volta intrapresa l'attività, se

ne sono poi allontanate. Il tasso di abbandono risulta più elevato tra le donne (78%) che tra gli uomini (68%).

Volgendo ora lo sguardo specificamente all'universo femminile, uno dei dati più preoccupanti consiste nello scarso interesse all'attività politica da parte degli strati bassi o medio-bassi della popolazione. Ad impegnarsi sono infatti soprattutto dirigenti o quadri, impiegate pubbliche, e donne con un alto livello di reddito familiare. Quasi estranee alla politica sono invece le operaie, le impiegate con lavoro stabile (mentre le precarie sono leggermente più attive, probabilmente perché più coscienti dei reali rapporti di forza all'interno della nostra società), le casalinghe, le studentesse. Alle contraddizioni di genere, dunque, si affiancano e si giustappongono quelle di status sociale.

Attualmente Lei svolge attivita' politica?

Valori percentuali	18-34 anni	35-44 anni	45-54 anni
Si	3	4	5
no, ma lo facevo in passato	11	12	21
no, non l'ho mai fatto	86	84	74
preferisco non rispondere	4	3	3

dati riportati a 100 in assenza di non risposte

Un altro aspetto da evidenziare riguarda il divario generazionale: proprio tra le under 35, infatti, sembra mancare quell'entusiasmo che dovrebbe invece caratterizzare le nuove generazioni.

Ci si può chiedere, a questo punto, quali siano i fattori che spingono una percentuale così rilevante di donne (ma anche di uomini) ad allontanarsi dalla politica attiva. I dati dicono che circa la metà (49% tra le donne, 57% tra gli uomini) lo ha fatto per la delusione nei confronti del proprio partito, o più in generale del sistema politico; circa un quarto (il 24% delle donne e una quota identica di uomini) motiva il *forfait* con la mancanza di tempo; il 21% delle donne e il 15% degli uomini, infine, dice di aver perso interesse.

Le donne del nostro paese non presentano solo un più basso tasso di partecipazione alla vita politica; le differenze tra generi risultano amplificate dal fatto che – rispetto agli uomini – le cittadine palesano una minore volontà di impegnarsi in futuro nella vita politico-amministrativa del proprio Comune. Solo un terzo (34%) delle donne che non hanno mai fatto politica, infatti, si dichiara molto o abbastanza interessata, mentre la percentuale tra i cittadini di genere maschile la percentuale è decisamente maggiore (46%). Considerando specificamente la parte femminile del campione, anche in questo caso ci si trova di fronte a un quadro in cui l'estrazione sociale esercita un'influenza decisiva: l'interesse, infatti, è maggiore tra dirigenti, quadri, imprenditrici o libere professioniste, mentre è

assai ridotto tra le operaie e in generale tra le donne con un basso livello d'istruzione.

Sezione 2. Gender auditing. La valutazione della pari opportunità nel nostro paese

5. IL VISSUTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ

5.1 L'evoluzione del ruolo delle donne nella società

Il ruolo della donna nella nostra società è in costante evoluzione. Le italiane hanno la chiara percezione che le cose stanno lentamente cambiando; percepiscono che nel paese sta aumentando la sensibilità verso queste tematiche e che le donne stanno riuscendo a ritagliarsi importanti spazi di responsabilità all'interno del sistema politico, economico e sociale.

Il dato che permane è marcato segnatamente dal concetto di "ritaglio". Il ruolo delle donne nella società italiana è ancora, per molti versi, una forma di concessione, non una piena affermazione. Il divario di genere permane in molti i campi e settori: dalla politica, all'ingresso nel mondo del lavoro, alla carriera, alle tutele sociali, alla disponibilità di tempo libero. Il quadro che emerge dall'indagine è quello di una società italiana ancora eccessivamente declinata al maschile e, soprattutto, una società che si pensa al maschile, in cui la strutturazione sociale dei tempi, delle opportunità, della dimensione del lavoro, ma

anche gran parte delle modalità di comportamento e di servizio sono articolate sulla dimensione maschile.

Certo, molte cose sono cambiate da quando, nel 1946, le donne italiane hanno avuto per la prima volta nella storia la possibilità di recarsi alle urne. Tale evento, di portata dirompente, ha sancito definitivamente la fine di una delle più grandi discriminazioni giuridiche di cui era vittima una metà della popolazione. Come sempre, alla conquista della parità formale non si è accompagnata automaticamente un'uguaglianza di tipo sostanziale. Quello che viene colto dalla maggioranza delle donne è il movimento in atto e l'evoluzione del processo storico di cui sono in parte protagoniste: il 56%, delle intervistate, ritiene che negli ultimi 10 anni il ruolo e il peso delle donne nella sfera sociale e pubblica sia aumentato. Vi è tuttavia una corposa minoranza che denuncia l'arresto del trend migliorativo: in particolare, il 33% percepisce una sostanziale stazionarietà dei rapporti di forza tra generi nell'ultimo decennio, e per l'11% c'è stato addirittura un regresso.

Profondamente diversa, al riguardo, è l'opinione degli uomini interpellati, per i quali quanto ottenuto dalle donne è già molto, e non a caso assegnano una maggiore valenza ai traguardi raggiunti fino ad ora: il ruolo giocato dalle donne è, per il 72% degli uomini, aumentato, contro un'analoga percezione limitata al 56% del subcampione femminile.

Volgendo lo sguardo alle segmentazioni socio-anagrafiche, si nota che:

- le giovani hanno una più netta sensazione di miglioramento,
- il trend di progresso è avvertito in misura maggiore in alcune aree geografiche (Nord-Ovest, Sud e Isole) piuttosto che in altre (Nord-Est e Centro),
- le donne che avvertono in modo meno marcato la crescita di ruolo e opportunità sono quelle appartenenti alle classi sociali più disagiate.

5.2 Pari opportunità: gli uomini pensano di averle concesse

Le pari opportunità? Sono a buon punto per gli uomini. Sono ancora una chimera, parole di donne.

Difficile trovare un tema su cui i due universi di genere appaiono più distanti. Il 43% dei rispondenti maschi, infatti, ritiene che attualmente ci sia una sostanziale parità tra gli appartenenti ai due generi. Certo, il bicchiere è mezzo vuoto, con la maggioranza dell'universo maschile che ammette lo scarso equilibrio esistente e il perdurante dislivello di genere. Il fronte femminile appare maggiormente compatto. La quota di donne che ritiene raggiunta la parità è molto bassa: sono solo il 16% delle intervistate. Per l'84% di "pari" c'è ben poco e la realtà italiana appare ancora molto "dispari". La valutazione femminile è decisamente omogenea. Non ci sono peculiari diversità di opinione lungo lo Stivale. Dal nord alle isole, circa l'80% delle donne punta il dito accusatore sull'universo maschile e sulla società italiana, rei di non aver fatto, fino ad oggi,

abbastanza sul fronte delle pari opportunità e delle politiche di conciliazione.

Secondo Lei oggi le donne godono delle stesse opportunita' degli uomini?

Valori percentuali	Donne	uomini
si'	16	43
No	84	57
non sa/non risponde	3	2

dati riportati a 100 in assenza di non risposte

5.3 Le giuste attese delle donne. Gender priority

La scala delle priorità e delle attese (colonna "A", p. 161) disegna una mappa complessiva di quelle che sono le esigenze di socialità, qualità della vita e dei servizi, ma anche di *vision* della società espresse dall'universo femminile. Complessivamente, l'intera scala si muove lungo un arco di voti molto alto che vanno dal 7,4 all'8,3. Il tutto è racchiuso in appena 0,9 decimi di punto, a significare sia il peso che hanno per la vita delle donne i diversi temi testati, sia quanto ancora oggi tutto ciò sia ben lungi dall'essere non solo risolto, ma neppure lontanamente accessibile.

Nella scala delle *gender priority* si trova, ovviamente, il tema della pari opportunità. È la sostanza complessiva, il *genus*, come si potrebbe dire di tutte le negazioni. Nel nostro paese a essere carente non è solo e tanto un singolo tema o aspetto, ma

è anche e soprattutto la totalità delle forme di relazioni tra i generi, è l'intera partita delle funzioni, ruoli e pesi tra uomo e donna nella società a essere deficitaria, sbilanciata, segnata da prevaricazioni e ingiustizie.

Il voto di *indice di importanza,* in scala 1-10, tra le donne, non a caso schizza verso l'alto, attestandosi a 8,3. Traspare con chiarezza, dunque, quanto la necessità di politica di uguaglianza di opportunità tra uomo e donna sia ancora una partita tutta da giocare. Quanto la strada da percorrere sia lunga affinché il genere di appartenenza diventi una variabile indipendente rispetto agli obiettivi che una persona può effettivamente e ragionevolmente raggiungere nel corso della propria esistenza.

Il primato del suddetto item fa capire anche quanto la partita si giochi non su singoli aspetti o temi, su singole mancanze, bensì sull'insieme delle relazioni e dei ruoli di uomo e donna nella società. Si è di fronte a una critica slegata dalla valenza e dal peso dei singoli aspetti negati, di fronte ad una accusa di portata culturale, che si compone delle tante ingiustizie presenti (dalla possibilità di fare carriera, alle forme di ingresso nel lavoro, passando per le tutele e sostegno economico alla maternità, per i servizi di conciliazione casa-lavoro, alla possibilità di fare politica, ecc.) e denuncia una mancanza di humus culturale adeguato allo sviluppo delle parità di genere.

Passando dal tema complessivo ai singoli argomenti, ben tre hanno un voto di importanza superiore all'8. Tre fattori che, complessivamente, disegnano quelli che possono essere definiti

i cardini di una politica delle pari opportunità nel nostro paese. Si tratta della

- conciliazione,
- meritocrazia,
- stabilità lavorativa.

Il tema a maggior valenza, ovvero quello che ha ottenuto, in questi anni, le minori risposte nella società e che permane un obiettivo lontano da qualunque meta adeguata, è quello relativo ai servizi volti alla conciliazione tra attività lavorative ed incombenze domestiche (8,1). Dal punto di vista della qualità della vita quotidiana delle donne il tema resta uno dei fattori più problematici e più complessi. Esso ripropone il peso della "*doppia presenza*" delle donne. Porta sotto i riflettori quanto, ancora oggi, la società non si sia dotata di strumenti adeguati per rispondere ai bisogni reali e quotidiani di chi è chiamato contemporaneamente a svolgere un lavoro retribuito e ad avere le maggiori responsabilità nella gestione domestica e nella crescita dei figli.

Nella società tradizionale il bisogno delle politiche di conciliazione era ridotto. Nella società contemporanea, con il 67% delle donne tra i 18 e i 55 anni coinvolte in attività lavorative, il quadro dei bisogni si è accresciuto notevolemente, specie negli ultimi anni con la progressiva trasformazione del sistema produttivo da fordista a post taylorista. Le politiche di conciliazione, invece, sembrano ancora sostanzialmente al palo, sia nel senso che appaiono ancora strutturate su una

organizzazione fordista del lavoro femminile, sia nel senso che sono nel loro complesso ridotte e insufficienti. Le donne, in questa situazione, si trovano schiacciate, anzi è meglio dire compresse, tra due forze: da un lato il valore individuale (economico e sociale) dell'essere indipendenti e di avere una propria affermazione lavorativa, dall'altro lato – nella misura in cui il lavoro domestico continua ad essere prevalentemente sulle spalle delle donne – l'imposizione di ritmi di vita difficilmente sostenibili e di rinunce, tagli, insofferenze, delusioni, ostacoli, ricatti sociali.

Seguendo la graduatoria, al terzo posto si trova il tema della possibilità di fare carriera (8,0). Le donne di oggi ribadiscono l'urgenza dell'applicazione del *principio meritocratico*, in base al quale gli avanzamenti di carriera siano legati alle effettive capacità o produttività, e non ad elementi estranei a tali fattori. Le donne, chiedono a chiare lettere di porre fine a un costume ancora ben vigente, in cui l'appartenenza di genere e la maternità diventano, spesso, un ostacolo insormontabile nel percorso di carriera.

Allo stesso livello del tema della carriera, l'item della stabilità lavorativa (8,0). I mutamenti avvenuti con la flessibizzazione dei percorsi lavorativi ha reso il precariato, specie per le donne, un fenomeno diffuso e stabile. La richiesta femminile allunga lo sguardo sui problemi che tale precarizzazione del lavoro comporta, denunciando un rischio di vulnerabilizzazione della condizione di vita delle donne, rischiosa non solo per i singoli, ma per l'intera società, con i suoi effetti sulla rinuncia o ritardo della maternità, con la difficoltà al formarsi di nuovi nuclei

familiari, con il ritardato e spesso difficile rendersi indipendenti dalle famiglie di origine, con le complessità a metter su casa.

Strettamente legato ai due temi appena esposti, il problema della facilità di ingresso nel mondo del lavoro (7,8), quello del sostegno alla maternità (7,8) e quello dei servizi pubblici di aiuto alla quotidianità delle donne (7,7). Tutti temi che compongono la rosa dei diritti negati all'universo femminile dalla società contemporanea.

A *latere*, ma componente centrale per definire la mappa della qualità della vita femminile si trova il tema della sicurezza, della paura di subire episodi criminosi (7,9). Un dato di importanza particolarmente elevato che colloca il tema fra gli item di assoluta priorità per l'universo femminile e descrive una società in cui il fattore sicurezza per le donne permane un obiettivo lontano e ancora poco perseguito dalla società nel suo complesso.

La graduatoria si conclude con due ambiti che rivestono un'importanza abbastanza rilevante ma inferiore rispetto a tutti gli altri. Il riferimento è al numero delle donne in politica (7,4) e alla disponibilità di tempo libero (7,4).

Quanto al primo, la sua (relativamente) inferiore rilevanza puà essere spiegata con la circostanza che esso non tocca la quotidianità delle donne: anche a causa del sempre più diffuso *sentimento di anti-politica*, infatti, tale aspetto è spesso considerato come "astratto" e avulso dalle condizioni di vita della popolazione femminile. Pare significativa al riguardo la

differenza con il dato relativo alla possibilità di carriera (8,0): il rilevante divario sta a indicare che le donne, per sfondare, preferiscono di gran lunga il terreno lavorativo piuttosto che l'agone politico.

Per quel che concerne il secondo ambito, poi, si può supporre che esso rivesta un'importanza inferiore per l'attuale crisi economica: prendendo a prestito il modello teorico di Ronald Inglehart, è possibile ipotizzare che se nei periodi di abbondanza e di benessere si tende a dare più importanza ad aspetti di tipo "post-materialista" come il tempo libero, nelle fasi di recessione l'accento è posto, invece, su obiettivi di stampo "materialista", quali il reddito e i servizi sociali.

L'incrocio con le segmentazioni socio-anagrafiche permette alcune interessanti considerazioni.

Per quanto riguarda l'età, le giovani (sotto i 35 anni) danno meno importanza alla conciliazione dei tempi, al tempo libero, alla sicurezza e alle donne in politica. Quanto all'occupazione, le impiegate pubbliche puntano in misura superiore alla media sui servizi di conciliazione, sull'opportunità di carriera, sulle donne in politica e sul tempo libero. Proprio il tempo libero è al centro dei desiderata di quante occupano posizioni di dirigente o quadro in aziende private.

Passando a considerare la zona geografica, le residenti nel nord-ovest sono più attente ai servizi di conciliazione, al tempo libero, alla sicurezza. Quante risiedono nel Mezzogiorno, dal canto loro, dimostrano di giudicare *meno* importanti i servizi di conciliazione, la stabilità lavorativa e le pari opportunità.

In una scala da 1 a 10 - dove 1 significa 'per nulla importante' e 10 'assolutamente importante' - quanto considera importanti per il miglioramento della qualita' della vita delle donne:

	voto medio di importanza
che le donne godano delle stesse opportunita' degli uomini	8,3
la possibilita' di conciliare vita privata e lavorativa (servizi volti a favorire la conciliazione dei tempi casa/lavoro)	8,1
le stesse possibilita' di fare carriera per le donne	8,0
piu' stabilita' e sicurezza del lavoro per le donne	8,0
la garanzia di sicurezza per le donne nella vita quotidiana	7,9
l'aumento di leggi, tutele e sostegno economico per la maternita'	7,8
la facilitazione d'ingresso nel mondo del lavoro per le donne	7,8
l'aumento dei servizi pubblici volti ad aiutare le donne nella gestione di famiglia e lavoro	7,7
un maggior numero di donne in politica	7,4
avere piu' tempo libero a disposizione	7,4

5.4 Gender satisfaction

Dopo aver osservato la scala delle priorità espresse dal mondo femminile è centrale andare a verificare, su tutti gli item testati, il quadro delle valutazioni espresse, sempre dalle donne, su quanto offerto dal paese.

I dati della rilevazione sono eloquenti. La bocciatura delle donne è secca, inesorabile. Tutti i dieci ambiti testati non raggiungono nemmeno, quanto a soddisfazione, la modestissima soglia del 5 su una scala da 1 a 10. L'insufficienza è grave: la situazione pare talmente critica che singole e isolate politiche di genere non paiono in grado di eccedere la funzione di mero palliativo, incidendo marginalmente sul vissuto delle destinatarie.

La bocciatura, oltre ad essere pesante, è complessiva e generalizzata: le medie di giudizio sono racchiuse in un *range* talmente ridotto che risulta parziale ogni operazione di ordinamento e di gerarchizzazione degli item. Nove aspetti su dieci, infatti, si ritrovano racchiusi entro uo spazio di 0,2 punti (con voti compresi tra 4,7 e 4,9). L'unica parziale eccezione è costituita dalla presenza di donne in politica, *item* che riceve una valutazione ancora più severa (4,5).

Se, quindi, non è possibile stilare una precisa graduatoria della soddisfazione, più interessante risulta l'analisi degli incroci con le variabili socio-demografiche. Per quanto riguarda l'età, le giovani (sotto i 35 anni) risultano più soddisfatte della disponibilità di tempo libero. Quanto alla distribuzione per occupazione, le lavoratrici precarie dimostrano un livello di insoddisfazione ancora maggiore rispetto alla media generale, e

ciò vale per tutti gli ambiti considerati. Per quel che concerne poi la zona geografica, quante risiedono nel nord-est sono tendenzialmente meno critiche nei confronti dei servizi di conciliazione dei tempi e di sostegno alla maternità. Le cittadine del Mezzogiorno denunciano con particolare vigore la difficoltà ad accedere al mercato del lavoro; mentre le residenti delle Isole sono estremamente critiche, oltre che di quest'ultimo aspetto, anche delle politiche di sostegno alla maternità e dell'assenza di pari opportunità tra uomo e donne.

Dovendo esprimere un giudizio in una scala da 1 a 10 - dove 1 significa giudizio 'del tutto negativo' e 10 'assolutamente positivo' - complessivamente come valuta oggi nel suo territorio:

	voto medio di soddisfazione
l'adeguatezza di tutele e sostegno economico per la maternita'	4,9
la facilita' d'ingresso delle donne nel mondo del lavoro	4,9
la possibilita' di fare carriera per le donne	4,8
la stabilita' e sicurezza del lavoro garantita alle donne	4,8
il livello di pari opportunita' raggiunto dalle donne rispetto agli uomini	4,7
la qualita' della conciliazione vita privata e lavorativa	4,7
il livello di sicurezza garantito alle donne	4,7
la disponibilita' di servizi pubblici che aiutano le donne a gestire famiglia e	4,7

lavoro	
il tempo libero a disposizione delle donne	4,7
il numero di donne in politica	4,5

5.5 Gap distance

Dopo aver analizzato separatamente gli indici di importanza e di soddisfazione relativi a ciascun aspetto, può essere a questo punto interessante considerarli *congiuntamente*: sottraendo al valore della soddisfazione quello relativo all'importanza si può calcolare la *gap distance*, indicativa della reale priorità che dovrebbe rivestire quella singola *issue*. L'analisi della *gap distance* è di basilare aiuto nell'elaborazione dell'*agenda setting* da parte dei pubblici decisori.

Essa consente di realizzare un vero *mainstreaming*, secondo quanto definito, nel 1997, dal Consiglio Economico e Sociale delle Nazioni Unite (ECOSOC), il quale, nel parlare del concetto dell'integrazione di genere, affermava: "*L'integrazione delle questioni di genere consiste nel valutare le implicazioni delle donne e degli uomini in ogni azione pianificata che comprende la legislazione, le procedure o i programmi in tutti gli ambiti e a tutti i livelli. Questa strategia permette d'integrare i pregiudizi e le esperienze delle donne e degli uomini al concetto, all'attuazione, al controllo e alla valutazione delle procedure e dei programmi in tutti gli ambiti politici, economici e societari affinché ne possano beneficiare in maniera paritaria e affinché la disparità attuale non sia perpetrata.*"

Applicando tale vision del tema e analizzando l'agenda che emerge dalla ricerca, è possibile delineare un quadro di azioni e

macro-azioni necessarie per lo sviluppo dell'integrazione delle questioni di genere.

I due gap principali nel nostro paese sono relativi al tema complessivo delle pari opportunità e a quello delle possibilità di conciliazione di vita privata e lavoro.

Al vertice delle carenze ci sono, pertanto, i temi più complessivi della qualità della vita femminile. C'è quella che possiamo definire un deficit strategico-culturale del nostro paese di fronte alle politiche di genere. Un vero e proprio gap strutturale che coinvolge non tanto e solo le singole azioni e temi, ma il più complessivo quadro di relazione di genere.

Esistono poi quattro temi che agiscono in modo consistente sull'incertezza di vita femminile: un set di argomenti che partecipano a rendere vulnerabile la vita delle donne e a porle in una situazione di forte instabilità e di ridotta potenzialità di autonomia.

Si tratta del tema della sicurezza, della mancanza di stabilità nel lavoro, di limitati servizi e di stop ai blocchi di partenza nella carriera.

Infine i problemi su cui il gap permane consistente, ma che ha avuto evoluzioni e interventi nel corso degli ultimi dieci anni: il tema delle tutele della maternità e delle facilitazioni nell'accesso al lavoro.

Tempo libero e numero di donne in politica restano in fondo alla classifica di gap, schiacciate non tanto dalla loro minore valenza, quanto dalla delusione e dal peso degli altri temi.

In una scala da 1 a 10 - dove 1 significa 'per nulla importante' e 10 'assolutamente importante' - quanto considera importanti per il miglioramento della qualita' della vita delle donne:	**COLONNA "A"** voto medio di importanza	**COLONNA "B"** voto medio di soddisfazione	**Dovendo esprimere un giudizio in una scala da 1 a 10 - dove 1 significa giudizio 'del tutto negativo' e 10 'assolutamente positivo' - complessivamente come valuta nel suo territorio:**	**COLONNA "C"** GAP tra importanza e soddisfazione
che le donne godano delle stesse opportunita' degli uomini	8,3	4,7	il livello di pari opportunita' raggiunto dalle donne rispetto agli uomini	3,6
la possibilita' di conciliare vita privata e lavorativa (servizi volti a favorire la conciliazione dei tempi casa/lavoro)	8,1	4,7	la qualita' della conciliazione vita privata e lavorativa	3,5
le stesse possibilita' di fare carriera	8,0	4,8	la possibilita' di fare carriera per le donne	3,3
la garanzia di sicurezza per le donne nella vita quotidiana	7,9	4,7	il livello di sicurezza garantito alle donne	3,2
piu' stabilita' e sicurezza del lavoro per le donne	8,0	4,8	la stabilita' e sicurezza del lavoro garantita alle donne	3,1
l'aumento dei servizi pubblici volti ad aiutare le donne nella gestione di famiglia e lavoro	7,7	4,7	la disponibilita' di servizi pubblici che aiutano le donne a gestire famiglia e lavoro	3,0
l'aumento di leggi, tutele e sostegno economico per la maternita'	7,8	4,9	l'adeguatezza di tutele e sostegno economico per la maternita'	2,9
la facilitazione d'ingresso nel mondo del lavoro per le donne	7,8	4,9	la facilita' d'ingresso delle donne nel mondo del lavoro	2,9
maggior numero di donne in politica	7,4	4,5	il numero di donne in politica	2,9
avere piu' tempo a disposizione	7,4	4,7	il tempo libero a disposizione	2,7

6. LE CITTÀ, LE DONNE, I SERVIZI: GENDER AUDITING
6.1 Il valore e il ruolo per lo sviluppo delle politiche pubbliche del gender auditing

Questa parte della rilevazione campionaria consente di rispondere a una specifica domanda: "uomini e donne, uguali in che cosa?".

La strutturazione dell'indagine si è focalizzata su un aspetto centrale: sul quotidiano, sulle condizioni del vivere e nel benessere, individuale e collettivo. Ciò pone al centro dell'analisi il vivere così come si presenta e non l'astratto concetto di pari opportunità. Questa visione del tema sposta l'attenzione analitica dalle risorse, viste come mezzi, alla qualità della vita ribadita come *fine delle politiche di genere*. La qualità della vita diventa in questo modo il criterio di valutazione dei risultati delle politiche messe in atto da Comuni e dell'uso delle risorse pubbliche. Il terreno delle condizioni del vivere quotidiano, come spazio delle valutazioni delle politiche di genere, offre la voce diretta, senza mediazioni, dell'universo femminile, in tutte le sue articolazioni.

Mettere al centro dell'analisi lo spazio del benessere, come insieme di capacità di essere e di fare che mettono in condizioni di vivere una vita gratificante e sensata, è per le donne "il" terreno più adeguato per valutare il livello di uguaglianza, rispetto a quello del reddito o dell'occupazione. Non solo. Esso è il vero ambito su cui si devono misurare le politiche pubbliche in

quanto strumenti capaci di avere un impatto di genere alto e in grado di mutare le condizioni e la qualità del vivere delle donne.

In questa ottica la valutazione delle opinioni delle donne sul terreno del benessere, diventa un esercizio centrale e strategico per riflettere sulla qualità della vita che si svolge in uno spazio pubblico.

Le politiche urbane e comunali, quindi, devono essere analizzate, pensate e definite sempre di più sulla base dello sguardo femminile sul mondo (riprendendo lo slogan della dalla IV Conferenza Mondiale di Pechino del 1995 *"Lo sguardo delle donne sul mondo")*.

6.2 Città che si coniugano poco al femminile

Il voto alle città è 5. Quasi il 60% delle donne dà l'insufficienza. Le città italiane appaiono limitatamente a misura di donna. Così, se la vivibilità riservata alla popolazione femminile appare indelebilmente erosa, con solo un terzo (34%) dell'universo femminile che assegna alla vivibilità urbana giudizi moderatamente positivi (6 o 7, in una scala da 1 a 10), differente è il quadro dei giudizi offerti dagli uomini. Anche qui i voti non sono brillantissimi, ma la media arriva alla sufficienza e la maggioranza degli uomini, 64%, assegnano alle città un voto che va dal 6 al 10.

Ritornando all'universo femminile, occorre chiarire che il quadro di giudizio non è omogeneo per tutte le donne. Chi si iscrive, per condizione economica, alle classi e ai ceti più agiati o

comunque tranquilli economicamente, soffre in modo minore i disagi delle città. Le donne che, invece, denunciano la propria appartenenza ai ceti più bassi della società, o anche semplicemente quelle che dichiarano di avere una condizione economica familiare difficoltosa, segnalano maggiori avversità di vita in città.

Così a dare un voto insufficiente alla vivibilità del proprio comune è il 51% delle donne che vive una condizione economica agiata, mentre tale cifra cresce al 69% tra quelle che arrivano con difficoltà a fine mese.

Se la distinzione per classi d'età e per condizione occupazionale non mette in luce differenze statisticamente significative, appare nettamente spaccante l'osservazione dei dati in base alla presenza o meno di figli: la responsabilità per la crescita dei figli sembra accrescere ulteriormente l'insoddisfazione nei confronti della qualità della vita. Il giudizio medio è pari a 5,2 per le donne senza figli e a 4,8 per le madri.

A rendere macroscopici i divari, sono anche le differenze territoriali.

Al sud (voto medio 4,5) e nelle Isole (4,6) la situazione della qualità della vita delle donne appare ancora più grave rispetto al nord-est (5,5) e al nord-ovest (5,3). In queste regioni i due terzi dell'universo femminile denuncia un quadro di qualità della vita e della vivibilità delle città inaccettabile, assegnandogli voti che vanno dall'1 al 5. Le regioni del centro si collocano in una posizione mediana (4,8).

Sarebbe naturalmente semplicistico imputare tali differenze di valutazioni unicamente all'efficacia delle politiche di genere implementate da regioni ed enti locali. Sul giudizio incide, ovviamente, la struttura sociale ed economica dei diversi territori.

Complessivamente, in una scala da 1 a 10, che voto assegnerebbe al suo Comune in termini di vivibilita' e qualita' della vita garantite alle donne:

Valori percentuali	donne	uomini
1	7	3
2	7	4
3	9	5
4	13	8
5	22	16
voti 1-5	**58**	**36**
6	19	23
7	15	22
voti 6-7	**34**	**45**
8	6	11
9	1	4
10	1	4
voti 8-10	**8**	**19**
media in scala 1-10	***5,0***	***6,0***

dati riportati a 100 in assenza di non risposte

Valori percentuali	Totale donne	donne con figli	donne senza figli
voti 1-5	58	61	54
voti 6-7	34	31	39
voti 8-10	8	8	8
media in scala 1-10	*5,0*	*4,8*	*5,2*

dati riportati a 100 in assenza di non risposte

6.3 Pari opportunità: il mismatching percettivo tra uomini e donne

Le italiane giudicano inefficaci le iniziative a favore delle pari opportunità, anche quelle realizzate dal proprio comune: solo il 23% delle donne ritiene tali politiche "molto o abbastanza" efficaci, laddove invece il 77% afferma che si tratta di misure poco incisive.

Differente è la percezione maschile. Il giudizio di efficacia è addirittura doppio rispetto alla valutazione femminile, a dimostrazione di quanto ancora oggi le visioni di genere siano realmente distanti. Non a caso la quota di uomini che assegna un giudizio positivo sulle politiche di parità dei comuni è al 45%.

Si è di fronte ad un vero e proprio *mismatching* percettivo di genere. I dati rilevati sulle donne e quelli sugli uomini dimostrano quanto la strategia che si è andata strutturando negli anni a favore della parità e dell'uguaglianza di opportunità sulla componente femminile sia riuscita a consolidare solo alcune buone pratiche (un'esperienza certamente di estremo

valore a livello di applicabilità e di trasferibilità anche ad altri ambiti), ma non sia riuscita ad ampliare l'orizzonte culturale del problema.

Non si è consolidato pienamente l'afflato filosofico, prima ancora che pratico, di un approccio in grado di riconoscere pienamente la parità di trattamento e il rispetto della diversità come fattore qualificante di tutta la società. Ciò non consente, come dimostrano i dati del *mismatching*, il pieno dispiegarsi di visioni unitarie (tra uomini e donne) in relazione ai diversi aspetti della parità, comprese le definizioni stesse del concetto di discriminazione, differenza e politiche di genere.

Volgendo lo sguardo alle variabili socio-demografiche:

- non emergono profonde differenze tra appartenenti alle varie fasce anagrafiche, alle diverse categorie lavorative, e nemmeno tra madri e non madri;
- si conferma invece una frattura territoriale tra nord (ove le soddisfatte sono circa il 30%) e sud (con percentuali di soddisfazione sotto il 20%), ferma restando l'insufficienza del giudizio che si estende su tutta Italia.

Complessivamente, le iniziative a favore delle pari opportunita' condotte finora dal suo Comune Le sono sembrate:

Valori percentuali	donne	uomini
molto efficaci	2	2
abbastanza efficaci	21	43
somma efficaci	**23**	**45**
poco efficaci	53	40
per niente efficaci	24	15
somma inefficaci	**77**	**55**
non sa	9	12

dati riportati a 100 in assenza di non risposte

6.4 City time management: quando gli orari contano.

L'adeguamento dei tempi della città alle esigenze della cittadinanza costituisce *la nuova frontiera delle politiche urbane*. Una città, per essere funzionale e vivibile, deve certamente rispettare determinati standard urbanistici (attinenti al fattore spazio), ma è chiamata soprattutto a fare i conti con il fattore tempo. Occorre ridurre al minimo le inefficienze che ostacolano il cittadino per il rapido disbrigo delle faccende d'ogni giorno. Le politiche di conciliazione passano, pertanto, attraverso una attenta organizzazione del tempo urbano che la città propone (e impone) con gli orari di negozi, uffici, servizi.

Un primo passo, per dare un aiuto concreto alla famiglia e alle donne, sarebbe quello, più volte ripetuto, di coordinare i diversi

orari: impresa non facile, ma su cui è intervenuta anche la legge n. 53/2000 "*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura a e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*", che promuove un equilibrio fra i tempi di lavoro e di cura dei famigliari, attraverso strumenti operativi concreti messi in campo dalle pubbliche amministrazioni.

Sul fronte dell'armonizzazione degli orari e dei tempi è intervenuto, inoltre, il decreto legislativo 165/2001 che tra i criteri generali di riorganizzazione della macchina amministrativa sancisce "*l'armonizzazione degli orari di servizio di apertura degli uffici con l'esigenze dell'utenza*". Il decreto, sottolineata l'attenzione alle problematiche in oggetto da parte della stessa Comunità europea, invita gli enti e i soggetti pubblici a farsi carico della dimensione della conciliazione nell'ottica di miglioramento della qualità dei servizi alla persona e alla famiglia.

A quasi dieci anni dalla legge 53 del 2000 è possibile fare il punto della situazione.

Lo si può fare andando ad analizzare se e quanto i tempi si sono modificati, ovvero se e quanto le donne appaiono soddisfatte dei tempi dei servizi e quanto questi sono attinenti ai loro bisogni.

L'indagine non lascia dubbi: il giudizio è netto e negativo. Le italiane paiono in affanno di fronte a orari dei servizi che continuano a non mantenere in debita considerazione le loro reali necessità. Solo i negozi ricevono un voto di sufficienza. Tutti gli altri servizi sono al di sotto del "6": i tempi di scuole, gli

orari di banche e poste. Un dato di insoddisfazione che lievita ancora di più se si considerano le risposte delle donne occupate con figli. In questo segmento il livello di inadeguatezza percepito, relativamente ad esempio dagli orari scolastici, è ancora più alto e il voto passa dal 5,6 di media al 5,3.

Sono almeno 3 tipologie di servizi che rendono complessa la vita delle donne: gli orari degli sportelli comunali, dei medici e degli ambulatori. Anche in questo caso a soffrire maggiormente l'inadeguatezza degli orari sono le donne occupate con figli. In particolare, secondo questo target di persone, sono gli orari dei medici di base a essere completamente sbagliati e inadeguati (qui il voto passa dal 4,7 di media al 4,3 per le donne occupate con figli). Anche il dato sugli orari degli ambulatori scende, passando da un voto di 4,7 di media a 4,5.

La mappa dei giudizi sui tempi è particolarmente articolata e disegna un quadro generale di bisogni, percezioni e valutazioni.

Dalle macro-differenze per età, emerge come le ragazze e le donne più giovani, specie quelle che non hanno ancora figli e sono nel pieno dell'avvio della carriera lavorativa, denunciano una maggiore sofferenza per gli adempimenti burocratici e per i servizi accessori alla quotidianità (orari di banche e uffici comunali). Differente è la mappa delle donne più adulte, le quali contestano l'inadeguatezza dei tempi dei servizi sanitari.

Le differenze si possono leggere anche per area del paese. Nel nord si trova un livello di insoddisfazione più calmierato, mentre le criticità si accentuano nel Mezzogiorno.

Le inefficienze qui sottolineate non mancano di avere profonde ripercussioni sulla disponibilità di tempo libero delle donne: quante dicono di avere molto o abbastanza tempo libero danno una valutazione migliore degli orari, pari ad una media di 0,6 punti in più rispetto a quante soffrono la mancanza di tempo per sé. Nello specifico, ad incidere sulla disponibilità di *free time* (con un gap di 0,8) sono soprattutto gli orari delle scuole e delle ASL, mentre tendenzialmente meno rilevanti sono gli orari delle visite ospedaliere (gap di 0,4) e quelli dei negozi (gap di 0,3).

TAVOLA RIASSUNTIVA
Utilizzando una scala da 1 a 10, dove 1 corrisponde a nessuna soddisfazione e 10 invece alla massima soddisfazione, indichi in quale misura gli orari di apertura dei seguenti luoghi la soddisfano

	totale donne	totale uomini
Negozi	6,6	6,6
Scuole	5,6	5,8
Poste	5,3	5,4
Banche	5,0	4,9
Ospedale, in termini di orari di visita ai ricoverati	4,9	5,4
Medici di base	4,7	4,8
ASL/ambulatori	4,7	4,9
Uffici del comune	4,7	4,7

Utilizzando una scala da 1 a 10, dove 1 corrisponde a nessuna soddisfazione e 10 invece alla massima soddisfazione, indichi in quale misura gli orari di apertura dei seguenti luoghi la soddisfano

	totale donne	18-34 anni	35-44 anni	45-54 anni
Negozi	6,6	6,6	6,7	6,6
Scuole	5,6	5,7	5,7	5,4
Poste	5,3	5,2	5,3	5,3
Banche	5,0	4,8	5,2	5,2
Ospedale, in termini di orari di visita ai ricoverati	4,9	5,0	5,0	4,7
Medici di base	4,7	4,8	4,7	4,6
ASL/ambulatori	4,7	4,8	4,7	4,4
Uffici del comune	4,7	4,4	4,8	4,8

6.5 Le priorità di intervento per le donne

A fronte di una situazione così difficile, le donne si sentono di suggerire agli amministratori locali una molteplicità di azioni, volte ad alleviare il loro "disagio temporale" e a migliorare la loro qualità della vita. Particolarmente richiesti risultano i seguenti interventi:

- l'informatizzazione della Pubblica Amministrazione e la possibilità di sbrigare direttamente da casa, on-line, la maggior parte delle pratiche (48%);
- la riduzione dei problemi di traffico (44%);
- una maggiore flessibilità degli orari nelle strutture mediche (40%);

- un'estensione dell'orario dei pubblici uffici (39%);
- l'aumento dell'efficienza dei trasporti pubblici (39%).

Se quelle appena indicate costituiscono le priorità, le restanti misure testate hanno riscosso un minor numero di citazioni. Si tratta della flessibilità dell'orario dei negozi (21%), dell'orario delle banche (20%, soprattutto residenti nel nord-ovest) e delle scuole (15%), soprattutto madri di età compresa tra i 35 e i 44 anni).

Quale dei seguenti interventi sui servizi del territorio potrebbe agevolare maggiormente lo svolgimento delle sue attivita'? Esprima al massimo 3 preferenze:

Valori percentuali	donne	uomini
maggiore possibilita' di effettuare via internet pratiche burocratiche e pagamenti	48	59
riduzione dei problemi di traffico e parcheggio	44	45
piu' flessibilita' per i servizi medici e di ambulatorio	40	30
estensione degli orari degli uffici pubblici	39	36
maggiore efficienza del trasporto pubblico	39	41
piu' flessibilita' sugli orari dei negozi	21	17
estensione degli orari di banche	20	21
orari pre e dopo scuola piu' flessibili e personalizzabili	15	15
altro	1	3
preferisco non rispondere	2	1

Somma delle risposte consentite

6.6 Le opportunità lavorative

L'esistenza di una problematica di genere nel mercato del lavoro è elemento acquisito ormai da tempo nella letteratura socio-economica sia a livello nazionale che internazionale. Questa situazione emerge – in generale - soprattutto dal confronto tra i tassi di disoccupazione, rispetto ai quali la componente femminile registra ancora un livello notevolmente superiore a quella maschile.

Nella sezione 1 è emerse una valutazione estremamente negativa delle donne nei confronti delle opportunità lavorative loro concesse e nei paragrafi precedenti è stata messa in luce l'urgenza dei servizi di conciliazione casa-lavoro. al fine di evidenziare, a questo punto, quelle che potrebbere essere definite le "differenze territoriali percepite", è stato chiesto alle intervistate di effettuare una stima della reale situazione del proprio territorio secondo gli aspetti sopra indicati; una valutazione, in questo caso, non *assoluta* (come invece quella poc'anzi ricordata) bensì *relativa*, ovvero comparativa rispetto alle altre realtà territoriali nazionali.

Confrontando le risposte delle donne con quelle degli uomini, emerge come per le intervistate la bilancia penda nettamente verso il segno negativo, mentre tra gli uomini galleggiano valutazioni più equilibrate, con giudizi negativi (30%) che eccedono in misura non clamorosa quelli positivi (20%) e con la metà del campione (50%) che ritiene il proprio centro in linea con la media nazionale. Il gap tra giudizi negativi e positivi è, quindi, pari a 10 punti, ben distante dai 35 punti evidenziati

dalle donne. Ancora una volta, come in altre parti della ricerca, da parte degli uomini emerge una certa sottovalutazione dei problemi delle donne.

L'universo femminile tratteggia un quadro, rispetto alle opportunità lavorative, alquanto pessimistico circa il proprio contesto locale: quasi la metà (49%) delle cittadine interpellate, infatti, ritengono che le opportunità di lavoro per le donne nel proprio comune siano peggiori rispetto al resto del territorio nazionale, mentre appena il 14% ha la sensazione di vivere in un centro più "fortunato" della media da questo punto di vista; il 37%, infine, dice che il proprio comune non si differenzia né in meglio né in peggio dal resto d'Italia. E' evidente che, nel caso teorico di totale obiettività di giudizio, la percentuale delle risposte "ottimistiche" dovrebbe eguagliare esattamente la quota di risposte "pessimistiche"; non essendo così, probabilmente è perché la negatività del giudizio riservato alla propria situazione locale, unita forse alla scarsa conoscenza delle condizioni esistenti negli altri comuni, porta a considerare il proprio luogo di residenza inadeguato rispetto al contesto nazionale complessivamente inteso.

Rispetto alla media italiana, secondo Lei il territorio in cui vive garantisce alle donne opportunita' lavorative

Valori percentuali	donne	uomini
maggiori	14	20
uguali	37	50
minori	49	30
gap (maggiori meno minori)	***- 35***	***- 10***
non saprei	7	5

dati riportati a 100 in assenza di non risposte

Rispetto alla media italiana, secondo Lei il territorio in cui vive garantisce alle donne opportunita' lavorative

Valori percentuali	**totale donne**	**nord-ovest**	**nord-est**	**centro**	**sud**	**isole**
maggiori	14	23	26	9	2	4
uguali	37	47	46	42	24	20
minori	49	30	28	49	74	76
gap (maggiori meno minori)	*- 35*	*- 7*	*- 2*	*- 40*	*- 72*	*- 72*
non saprei	7	7	8	8	8	4

dati riportati a 100 in assenza di non risposte

6.7 Servizi per la conciliazione

Anche relativamente al giudizio rispetto ai servizi per la conciliazione tra casa e lavoro, tra le donne prevale una "*valutazione territoriale comparativa*" di segno negativo, con un'ulteriore intensificazione della criticità del giudizio rispetto all'accesso al lavoro. Il 56% delle intervistate ritiene che il proprio Comune sia al di sotto degli standard nazionali per quel che concerne tali servizi, a fronte di un modestissimo 9% che ha la percezione di vivere in un comune fortunato da questo punto di vista (il restante 35% non vede differenze con il resto d'Italia). Il gap tra valutazioni negative e positive giunge quindi a 47 (56 meno 9) punti percentuali.

Relativamente alle segmentazioni territoriali, la situazione un po' migliore si trova nel nord-ovest (ove il gap, sempre

negativo, è pari a 28 punti) e nel nord-est (14 punti), mentre drammatico risulta il quadro nel Mezzogiorno (76 punti) e nelle isole (74); ancora una volta, le regioni centrali si collocano in una posizione mediana (52 punti).

Rispetto alla media italiana, secondo Lei il territorio in cui vive garantisce alle donne servizi per la conciliazione dei tempi famiglia/lavoro

Valori percentuali	**Donne**	**uomini**
maggiori	9	17
uguali	35	43
minori	56	40
gap (maggiori meno minori)	*- 49*	*- 23*
non saprei	8	6

dati riportati a 100 in assenza di non risposte

6.8 Asili e scuole materne

Un discorso leggermente diverso va fatto per quanto riguarda gli asili nido, le scuole materne e le scuole. È stato chiesto ai genitori di bimbi in età scolare se ritenessero adeguata l'offerta di istituzioni educative per l'infanzia. I risultati, pur non essendo buoni, sono comunque meno sconfortanti rispetto al resto delle domande. In generale, le scuole sono più apprezzate degli asili, che non riescono a garantire un posto a tutte le famiglie richiedenti. L'offerta di nidi e scuole materne incontra il favore del 41% dei genitori, mentre per quel che concerne gli orari delle scuole l'indice di soddisfazione è pari al 50%. Assumono una rilevanza numerica marginale tanto le valutazioni decisamente positive ("del tutto adeguati") quanto quelle decisamente negative ("del tutto inadeguati"). La situazione,

insomma, non pare drammatica; tuttavia mette in luce degli ampi margini di miglioramento.

Il dato più significativo, che riporta alla luce il tema dell'Italia spaccata in due, è quello relativo al livello di insoddisfazione per l'offerta di strutture nel sud e nelle Isole (ma anche nel centro). La qualità dei servizi offerti, in termini di orario di apertura dei servizi scolastici, evidenzia spazi di miglioramento. Circa la metà delle donne ritiene gli orari dei servizi inadeguati rispetto alle proprie esigenze. Un numero destinato a crescere tra le donne occupate con figli (53%), a dimostrazione che una delle politiche centrali per la conciliazione non riguarda solo la quantità di servizi erogati, ma anche la loro adeguatezza rispetto alle reali esigenze di vita delle donne.

Per quanto ne sa e considerando i suoi impegni, come giudica il numero di asili nido e scuole materne presenti nel suo Comune?

Valori percentuali	donne	uomini
del tutto adeguato	9	6
adeguato	32	35
somma adeguato	**41**	**41**
inadeguato	42	42
del tutto inadeguato	17	17
somma inadeguato	**59**	**59**

risponde chi ha figli all'asilo nido o alla scuola d'infanzia

Per quanto ne sa e considerando i suoi impegni, come giudica gli orari e i giorni d'apertura dei servizi scolastici

	donne	uomini
del tutto adeguato	10	6
adeguato	40	40
somma adeguato	**50**	**46**
inadeguato	38	42
del tutto inadeguato	12	12
somma inadeguato	**50**	**54**

risponde chi ha figli all'asilo nido o alla scuola d'infanzia

6.9 I servizi per facilitare il lavoro delle donne

La composizione delle famiglie ha subito profonde trasformazioni negli ultimi decenni. I servizi offerti, invece, sono ancora eccessivamente standardizzati, su un'idea unitaria di nucleo familiare. Se, complessivamente, l'universo femminile chiede di potenziare i servizi alle famiglie e incentivare il lavoro part-time, il profilo delle richieste muta leggermente osservando i bisogni delle lavoratrici con figli. Cresce il bisogno di potenziamento di servizi per la famiglia, lievita verso l'alto l'urgenza di rimodulare i tempi della città e cresce in modo esponenziale il tema delle banche del tempo.

Volgendo lo sguardo alle principali variabili socio-demografiche, si rileva che, *rispetto alla media nazionale* ci sono alcune peculiarità territoriali dovute sia alle strutture urbane, sia ai mutamenti in atto nelle dimensioni delle famiglie. Così, nel nord-ovest, dove sono presenti alti tassi di donne occupate, il tema dei tempi delle città acquisisce una dimensione centrale nel facilitare le forme di conciliazione.

Secondo Lei, quali servizi dovrebbero incrementare i Comuni per facilitare il lavoro delle donne? (Indichi i 3 piu' importanti per Lei)

Valori percentuali	donne	Donne occupate con figli	uomini
potenziamento dei servizi alla famiglia (asili, scuola, anziani)	63	66	71
incentivi alle imprese per l'utilizzo del part-time	52	50	47
agevolazioni tariffarie alle famiglie con figli e anziani a carico	36	38	38
rimodulare i tempi della citta' in base ai reali orari di lavoro dei cittadini	34	40	34
creazione di sportelli per l'inserimento lavorativo e la formazione delle donne	27	21	20
favorire lo sviluppo di associazionismo a sostegno delle donne che lavorano	17	16	15
creazione di Banche del Tempo per le donne	17	20	14
altro	1	1	1
non saprei	4	3	4

Somma delle risposte consentite

6.10 Le vie d'accesso alla politica locale e l'interesse alla partecipazione

Si è fatto notare, nella prima sezione, lo scarso livello di partecipazione politica delle donne, e al contempo il loro scarso interesse ad attivarsi nel prossimo futuro. Ciò ovviamente incide sulla presenza delle donne nelle sfere decisionali.

Uno degli strumenti di cui si parla da tempo per sopperire alla cronica sottorappresentazione delle donne nelle assemblee parlamentari è costituito dalle "quote rosa". I dati confermano che si tratta di uno strumento gradito alla maggioranza della popolazione femminile, mentre non lo è per gli uomini. Così se il sì alle quote arriva dal 68% delle donne, tra gli uomini quasi la metà, il 47%, è per il no.

Lei sarebbe favorevole all'introduzione in Italia delle 'quote rosa' per rendere obbligatoria la candidatura di piu' donne nelle liste dei partiti?

Valori percentuali	donne	Uomini
si', perche' le donne in politica vengono ancora discriminate	68	53
no, perche' chi e' brava emerge da sola	32	47
preferisco non rispondere	9	6

dati riportati a 100 in assenza di non risposte

6.11 I governi locali con più donne sarebbero più efficaci

Più donne nei governi locali renderebbero la gestione della cosa pubblica più efficace. Le donne italiane sembrano non avere dubbi sul tema. Gli uomini, invece, non riconoscono tale peculiarità. Il sostegno alle quote rosa risulta statisticamente associato a molte delle variabili discusse in questo capitolo: le donne che vorrebbero il nuovo sistema, tendenzialmente, danno maggiore importanza al ruolo femminile per lo sviluppo del territorio, preferiscono votare "rosa" alle elezioni, ritengono che un'amministratrice donna possa ideare ed implementare politiche pubbliche a sostegno della conciliazione dei tempi; inoltre sono più attive ed interessate alla politica.

Si è già fatto cenno, poco sopra, al ruolo che potrebbero avere le donne se occupassero con più frequenza le cariche politico-amministrative: secondo un'opinione diffusa, esse potrebbero portare la sensibilità femminile all'interno di un ambiente tradizionalmente maschile, con probabili benefiche ripercussioni in termini di *outcome* delle politiche pubbliche. Un'amministratrice, inoltre, potrebbe in teoria portare in dote il proprio personale bagaglio di esperienza di donna, e con esso le più diffuse istanze tipiche dell'universo femminile, tra le quali spiccano per importanza i servizi per la conciliazione dei tempi tra casa e lavoro.

La maggioranza delle italiane intervistate è proprio di questa opinione: due su tre (65%) ritengono che, nell'attivare politiche e servizi rivolti alla conciliazione dei tempi casa/lavoro,

un'amministratrice locale possa risultare più efficace di un uomo; per il 27% non ci sarebbe differenza, mentre solo l'8% dimostra una preferenza per gli uomini. All'interno del subcampione maschile, poi, gli intervistati si dividono in misura più uniforme tra quanti riconoscono una possibile maggiore capacità delle donne (52%) e quanti invece affermano la parità tra l'azione di un uomo e di una donna in termini di efficacia (41%).

La valorizzazione delle capacità femminili nel guidare un ente locale è segnalata, con particolare forza, proprio dal segmento delle donne lavoratrici con figli, a dimostrazione della speranza che l'avere alla guida una persona che vive le stesse contraddizioni nella conciliazione possa essere più in grado di pensare una politica e una strategia amministrativa più vicina ai diritti e alle esigenze di genere.

Secondo Lei, nell'attivare politiche/servizi che aiutino i cittadini a conciliare i tempi casa/lavoro, un'amministratrice locale donna (sindaco, assessore, consigliere) sarebbe:

Valori percentuali	donne	uomini
piu' efficace	65	52
meno efficace	8	7
uguale ad un uomo	27	41
non saprei	9	7

dati riportati a 100 in assenza di non risposte

PARTE TERZA: ESPERIENZE E SOGGETTIVITÀ DELLE AMMINISTRATRICI ITALIANE

Per indagare più approfonditamente i temi e le questioni legate alla partecipazione femminile nelle amministrazioni, comunali in primis, è stata chiesta l'opinione ad un gruppo di autorevoli amministratrici. L'obiettivo è comprendere, con maggior precisione, le ragioni che limitano la partecipazione femminile alla vita politica locale e per individuare le azioni volte a implementarne la presenza. Lo scopo delle interviste è quello di rintracciare e valorizzare, nei percorsi seguiti da queste amministratrici, le buone pratiche attraverso cui sono riuscite a superare gli ostacoli materiali e immateriali per entrare e affermarsi nei luoghi decisionali della politica istituzionale locale.

Sulla base di una traccia, che ha fatto da cornice e guida, le intervistate hanno potuto esprimere una visione della propria esperienza che ha messo in luce fattori di ostacolo e di successo.

Quali occasioni hanno colto e quali barriere hanno dovuto superare per "entrare" nelle istituzioni? Come riescono a conservare e promuovere gli spazi conquistati? La differenziazione di ruoli ha condizionato o no il loro successo nella vita pubblica? Quanto pesa la difficoltà di conciliare diversi tempi della vita delle donne? C'è un valore aggiunto femminile esplicito nell'esercizio dell'amministrazione pubblica e cosa le amministratrici sono riuscite a fare di diverso rispetto ai colleghi uomini?

Sono state coinvolte amministratrici che rappresentano alcune delle molteplici situazioni che compongono il mosaico del rapporto delle donne con le istituzioni locali. Mosaico che è assai complesso e ha un andamento non lineare nell'accesso, nella permanenza e nella progressione delle responsabilità: amministratrici di diversa generazione e territorio, attualmente in carica al governo degli enti locali, o che hanno intrecciato e alternato l'esperienza del comune con quella di altri livelli istituzionali o con la vita professionale[53].

Ogni amministratrice rappresenta una storia unica, quasi mai assimilabile l'una all'altra, perché ciascuna si è mossa in un percorso socio-esistenziale e politico ben definito. Tuttavia, dal racconto delle loro esperienze sono emersi tratti ricorrenti che testimoniano, a nostro parere, alcune "affinità di genere" nel

[53] **Monica Faenzi**, sindaco di Castiglione della Pescaia e deputata in carica, che ha caratterizzato la sua esperienza di governo locale per una forte volontà di difesa dell'ambiente e di valorizzazione del proprio comune con innovative politiche culturali, sociali, educative. **Amalia Neirotti,** sindaco del Comune di Rivalta di Torino, Presidente ANCI Piemonte e Responsabile Consulta Anci Pari Opportunità, un percorso istituzionale e politico all'insegna di una spiccata competenza per politiche scolastiche, educative, per allargare diritti e opportunità. **Adriana Poli Bortone,** sindaco di Lecce per due mandati, esperienza che costituisce una tappa di una prestigiosa presenza istituzionale e di governo: deputata al Parlamento, Ministro delle risorse alimentari e forestali, deputata al Parlamento europeo. Nel 2004 vice Presidente dell'ANCI. **Simona Rossotti**, giovanissima sindaco di Perlo al secondo mandato e assessore della Provincia di Cuneo, dove si è occupata di politiche studentesche e giovanili e di sicurezza stradale, impegno iniziato con la fondazione di un' associazione intitolata a un giovane amico scomparso in un incidente d'auto. **Clara Sereni** che ha alternato la scrittura all'impegno politico e amministrativo, ricoprendo la carica di vice sindaco di Perugia da 1995 a 1997, occupandosi in particolare di tematiche sociali. **Valeria Valente**, assessore al turismo, grandi eventi, pari opportunità, e tempi della città del Comune di Napoli, nella cui esperienza si ritrova la scelta di immettere le tematiche civili del movimento delle donne nell'amministrazione locale.

modo di guardare il fenomeno, insieme a questioni su cui le opinioni si manifestano più aperte.

La sintesi proposta riporta alcuni dei nodi problematici focalizzati nei colloqui con riferimento alla letteratura elaborata sul tema.

Soggetti di innovazione

Un filo percorre la storia differente delle amministratrici intervistate: un'idea della politica come passione e "servizio per gli altri", insieme a una marcata istanza etica del governo del bene pubblico. Si riscontra un comune impegno per dare un senso attivo all'esercizio del proprio ruolo nelle istituzioni per trasformare la realtà in cui si vive e per far sì che questo percorso appartenga a un progetto collettivo e non di mera affermazione personale, anche se essa c'è ed è legittima. In altre parole, nelle donne intervistate non si ritrova l'idea di occupare le istituzioni come pura gestione dell'esistente. Affiorano continue tracce dell'importanza che riveste la condivisione di ciò che si fa, e talvolta l'irriducibilità di istanze per le quali sono pronte a superare gli oneri del loro impegno, ma non sono disposte a negoziazioni al ribasso. E' questa la ragione che determina spesso precoci fuoriuscite o non ricandidature. "Partecipazione stagionale" è l'espressione usata

efficacemente in alcuni studi per descrivere il rapporto tra donne, politica e istituzioni[54].

Il potere, una corona con molte spine

L'immagine spesso usata di due contrapposte visioni del potere, l'una "maschile" fondata su una componente più decisionista e orientata al controllo dei processi, l'altra "femminile" più identificata nella dimensione oblativa e del sacrificio di sé, è uno schema troppo stretto rispetto alle considerazioni emerse sul tema. Quella dicotomia non dà conto di nuove tendenze in atto, soprattutto tra le più giovani. In sintesi, dalle intervistate, tra sfumature e accenti diversi, si intravede una "terza via" in cui il richiamo alla visione del potere come possibilità di fare e agire per gli altri si intreccia alla consapevolezza di far parte di una elitès con proprie regole del gioco che richiedono accorte strategie di mediazione, alleanze e condivisione.

Traspare un modo di intendere il potere pubblico in cui, accanto a investimenti diversi rispetto agli uomini come competenza ineccepibile, tessitura di relazioni esterne, ascolto, dialogo, si ritrova una capacità di decifrare le "astuzie del potere", i meccanismi formali e informali di funzionamento della politica per controllare i processi e starci in modo vincente.

Il potere di prendere decisioni che incidono sulla vita di una comunità è "un potere relativo", temporaneo, inserito in una visione temperata, come un esercizio che richiede regole, partecipazione e limiti. E' un tema di riflessione molto presente

[54] G. Fiume, *Le stagionali della politica*, in Fiume (a cura di) "Donne, Diritti".

nella Senatrice Poli Bortone che sottolinea la rilevanza della capacità di connettere strettamente decisione, rischio e compartecipazione, ritenendola una caratteristica da rintracciare soprattutto nelle donne che fanno politica.

La soddisfazione più forte è essere riconosciute come riferimento costante della comunità e, quando i problemi sono più grandi dei poteri che gli enti locali hanno a disposizione per risolverli, scatta un coinvolgimento soggettivo intenso. E'una caratteristica che ben si distingue nel sindaco Neirotti quando affronta i difficili problemi creati dalla crisi economica nel suo territorio, la preoccupazione che la muove per gli effetti drammatici di questa sulle famiglie.

Le candidature tra chiamate e competizione

E' possibile osservare come per molte l'esordio nell'esperienza amministrativa sia dovuto più a opportunità offerte e colte che all'idea di una meta stabilita e perseguita con una specifica pianificazione e con una determinazione individuale.

Questo dato si ritrova sia in quelle donne che sono arrivate nelle istituzioni locali dopo un precedente percorso politico nei movimenti o nei partiti, sia in quelle che hanno iniziato subito con l'esperienza dell'amministrazione comunale.

Tutte si raccontano un po' come se il ruolo amministrativo fosse loro caduto addosso casualmente, a cui, però, è seguita una sfida continua per essere all'altezza delle responsabilità di governo e per misurarsi con le asprezze della competizione

politica. Clara Sereni usa per descrivere il suo ingresso come Vicesindaco nella giunta del Comune di Perugia come una "caduta dalla luna" [55].

Ma, se per l'iniziazione possono giocare a favore il caso e le coincidenze, poi nessuna è sfuggita alla necessità di sapersi muovere per affermarsi e guadagnare credibilità. C'è in questo una similitudine con ciò che hanno messo in rilevo alcuni studi di sociologia dell'organizzazione sulla diversità tra uomini e donne nelle carriere professionali, una diversità esemplificata in un'immagine in cui la navigazione dell'uomo segue rotte sicure in cui è ben chiaro il porto di approdo, mentre la direzione del viaggio femminile è più esposta alla contingenza del vento e del mare [56].

Con una differenza: che nel mondo delle professioni, ove è indispensabile il possesso di credenziali formative certificate, se le donne sono messe in grado di competere in procedure trasparenti e imparziali, non temono la selezione. Invece, nei percorsi amministrativi e politici influisce maggiormente la logica discrezionale della cooptazione secondo i criteri di scambio dei partiti che ancora detengono il potere di decisione su chi entra.

A questo proposito merita socializzare la conoscenza di una strategia adottata in alcuni paesi europei che si è rivelata utile: l'elaborazione di una banca dati di talenti femminili contenente nominativi, caratteristiche, aspirazioni professionali. Uno

[55] C. Sereni, *Passami il sale* Rizzoli, Milano 2002.
[56] S. Gherardi, B.Poggio, *Donna per fortuna, uomo per destino. Il lavoro raccontato da lei e da lui* Etas, Milano 2003.

strumento che ha fatto cadere l'argomento molto usato del rifiuto delle donne a candidarsi.

Se da un lato le interviste testimoniano i casi di "chiamate illuminate" da parte dei soggetti decisori, dall'altro evidenziano che questi casi sono più un'eccezione che la regola. Ogni donna che inizia un percorso nella vita politica esclude un uomo e quando la coperta si fa stretta saltano criteri di lungimiranza, merito e inizia una dura competizione [57].

Questo sembra essere il cuore del problema, come testimoniato dai risultati emersi dall'indagine campionaria sul rapporto tra donne e politica, che costituisce la terza parte del documento.

Una corsa ad ostacoli

Le interviste forniscono, con una varietà di formulazioni, un quadro di fattori che facilitano, od ostacolano, l'accesso delle donne nei posti di decisione politica suddivisi in due tipologie

- quelli che attengono a una dimensione individuale: livello di istruzione, possibilità di svolgere una professione qualificata, risorse - anche economiche, far parte di reti di appoggio sociali, tipo di rapporti familiari;
- quelli che attengono ai contesti: divisione del lavoro tra donne e uomini, governo del tempo, criteri di selezione dei partiti, leggi elettorali.

[57] M. Piazza *Ingressi riservati. Donne e uomini nelle carriere*, Franco Angeli, Milano, 2005.

Questi fattori possono essere più o meno determinanti a seconda delle caratteristiche del sistema dei partiti e delle fasi politiche. E' indubitabile che il bagaglio di esperienza e una maggiore visibilità acquisite nelle esperienze amministrative locali favorisce l'accesso ai livelli istituzionali più alti, ma il fatto che la progressione possa essere intesa come un itinerario di acquisizione cumulativa penalizza, generalmente, le donne. Sia, perché è proprio lo svantaggio principale per l'ingresso agli outsiders e sia perché difficilmente le donne possono essere parte attiva di tutte le "tappe" dei tradizionali percorsi politici.

Nella riflessione dei fattori di maggiore o minore vantaggio per accedere alle arene istituzionali riveste particolare importanza il ruolo dei sistemi elettorali. Confrontando le arene locali a cui si accede per elezione con quelle a cui si accede per nomina, le donne sembrano trovare più ostacoli con l'elezione. L'apprezzamento dell'opinione pubblica per l'aumento delle donne nelle istituzioni di cui si è parlato in precedenza, sembra venir meno al momento della scelta del voto di preferenza o quando si deve decidere chi candidare nell'elezione diretta.

Dalle donne intervistate che hanno affrontato, in modo vincente, queste diverse competizioni elettorali sono venuti contributi importanti. Va subito detto che questi tipi di contesa non sono avulsi dalle posizioni di potere già strutturate, le quali si ripropongono ancora più stringenti incidendo nella formazione delle scelte elettorali. Le ricerche mostrano come gli uomini abbiano costruito attraverso una lunga presenza dominante nella sfera politica "un sistema di competizione nell'ambito di

una solidarietà maschile"[58] che si appoggia sui legami con leaders, partiti, gruppi di interesse e di finanziamento, canali di informazione, comunicazioni, networking. Inoltre, le donne in questa competizione devono misurarsi con un ulteriore elemento: il ruolo di resistenza al cambiamento che svolgono, in modo più o meno velato, gli stereotipi di genere[59]. Stereotipi che svalutano la presenza delle donne nelle istituzioni, stigmatizzandola come ininfluente, e che evocano il pregiudizio verso la "donna di potere", da sempre "fuori natura", un fantasma che fa paura.

A questo proposito, un dato comune percorre le intervistate: la consapevolezza che la stretta degli stereotipi si annulla ogni volta che le donne mettono in gioco autorità ed autonomia, e affermano ciò che sono rispetto a ciò che gli altri vorrebbero che fossero, con "uno sguardo autonomo su se stesse, autorizzandosi a parlare di sé con la propria voce, sfuggendo alle ingiunzioni plurisecolari che ne prefigurano il ruolo, il posto, e l'identità"[60] .

In questa chiave risalta il valore simbolico del "passo femminile collettivo" con cui si è aperto il nostro secolo[61]. Nel passato è capitato che una donna sola, di volta in volta, rappresentasse la

[58] M. Piazza, (a cura di), *Ingressi riservati. Donne e uomini nelle carriere politiche,* Franco Angeli, Milano, 2005.
[59] F. Molfino, *Donne, Politica e Stereotipi: perché l'ovvio non cambia?,* Baldini Castoldi Dalai 2006.
[60] S. Vegetti Finzi, *Con voci diverse. Un confronto sul pensiero di Caroll Gilligan,* B. Beccalli e C. Martucci a cura di), La tartaruga edizioni 2005.
[61] C. Donato, Introduzione, in Ead a cura di, Femminismi e culture. Oltre l'Europa. "Genesis. Rivista della società Italiana delle storiche"2. 2005

"donna di potere" (Tatcher, Albreight,Indira Gandhi, Golda Meir), ma non era successo che più donne fossero contemporaneamente autorevoli protagoniste della scena politico-istituzionale: Angela Merkel Cancelliere tedesco, Mary McAllese Presidente dell'Irlanda, Maria Terèsa Fernàndez de la Vega vice premer in Spagna, Michelle Bachelet in Cile, Tarja Halonen in Finlandia, Ellen Johson Sirleaf in Liberia, Gloria Arroyo nelle Filippine. E poi, il ruolo di Hillary Clinton, la cui sconfitta non cancella il significato che la sua sfida, la più ambiziosa, ha rappresentato nel rapporto tra donne e politica. E' un fatto collettivo che può favorire un mutamento nella rappresentazione simbolica oltre l'oscillazione tra disistima e diffidenza [62].

La prima risorsa: formazione, lavoro e professione

Tutte le donne intervistate sono in vario modo impegnate in professioni intellettuali. Rispecchiano uno dei più significativi cambiamenti avvenuti tra le donne italiane: la consapevolezza del valore che assumono l'istruzione e il riconoscimento professionale.

Le statistiche rilevano l'attuale raddoppio delle iscritte ai corsi di laurea universitaria rispetto agli anni '50; confermano i maggiori successi scolastici delle ragazze in ogni ordine e grado dell'istruzione e concordano che la risorsa formativa sia la

[62] M. L. Boccia, *Crisi e critica della rappresentanza,* in "Una democrazia incompiuta. Donne e politica in Italia dall'Ottocento ai nostri giorni" A.Scattigno e N. Filippini (a cura di).

condizione indispensabile per inserirsi e rimanere nel mercato del lavoro, seppure il carico delle responsabilità familiari concentrato nell'età intermedia agisca, ancora soprattutto, da fattore frenante per il mantenimento del posto di lavoro e la progressione delle carriere. Un dato confermato anche dall'analisi dei percorsi della formazione degli amministratori ove le donne risultano avere un grado di istruzione superiore rispetto agli uomini. L'elevata qualificazione offre gli strumenti, anche economici, che aiutano a contrastare nel lavoro gli effetti negativi della maternità, delle crisi di mercato, effetti che diventano più vistosi per le donne con i più bassi livelli di istruzione[63]. Anche se l'alto livello di istruzione ed una maggiore qualificazione non sempre si convertono automaticamente in risorsa politica, la loro mancanza è un sicuro impedimento.

Competenza e merito rimangono la strategia privilegiata su cui le donne puntano per farsi strada nei livelli decisionali e nelle istituzioni. La risorsa che offre loro sicurezza verso se stesse e gli altri e attraverso cui si è in grado di dimostrare il proprio valore, esprimere la propria creatività, concretizzare le proprie idee.

Nelle intervistate tutti questi significati e interessi si ritrovano intrecciati: formazione, competenze professionali, ruolo istituzionale, vita quotidiana sono mondi connessi. Un mix peculiare evidente nell' esperienza del sindaco e assessore provinciale Rossotti, che per la dolorosa morte di due giovani

[63] F. Zajczyk, *La resistibile ascesa delle donne in Italia. Stereotipi di genere e costruzioni di nuove identità,* Il Saggiatore, 2007.

amici a causa di incidenti stradali diventa esperta in materia di sicurezza stradale, ne fa la sua professione e una vera e propria missione nell'esercizio della sua funzione pubblica.

Il tempo delle donne

Nelle amministratrici intervistate c'è la consapevolezza che uomini e donne vivono diversamente la dimensione del tempo. I primi possono dedicarsi alla vita amministrativa disponendone quasi in modo illimitato, una condizione non riproducibile per le donne che devono conciliare lavoro, incarichi istituzionali, responsabilità private e familiari. E' questa una riflessione particolarmente sottolineata dal sindaco di Castiglione della Pescaia Faenzi.

Tutto ciò perché, malgrado importanti cambiamenti, in l'Italia il maggior carico familiare continua a concentrarsi sulle donne, aggravato dai vincoli di bilancio che hanno ripetutamente limitato i finanziamenti per il welfare: insufficiente quantità e qualità dei servizi sociali per l'infanzia e gli anziani, inadeguatezza della legislazione e delle iniziative di sostegno alla famiglia, carenza della fiscalità tendono a riproporre i ruoli tradizionali e il lavoro gratuito femminile [64].

La mancanza di misure pubbliche e private di *family-friendly* che sposta sulle donne il carico della doppia presenza, senza tuttavia cancellare la loro volontà e necessità di esserci, può,

64 C. Saraceno, *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfett*", 2003 Polis n.3.

senza dubbio, intralciare l'impegno politico e istituzionale caratterizzato da tempi invasivi e non programmabili. Si tratta di una pesante difficoltà, soprattutto per chi ha figli, che ripropone la centralità di un cambiamento culturale in un'ottica *work and life balance* sostenuta da adeguate politiche di welfare locale.

Molti studi hanno dimostrato che le donne nei posti di decisione politici sono più numerose in quei sistemi nei quali la rigida separazione tra sfera pubblica e privata è diventata meno importante e non è legata all'appartenenza di genere. In queste realtà, come nei paesi scandinavi, dove vi è stata una rivalutazione del lavoro di cura e una sua redistribuzione tra uomini e donne, non solo vi sono tassi di occupazione femminile più alti, ma anche una più larga partecipazione al sistema istituzionale [65].

C'è da sottolineare, comunque, che la fatica della conciliazione sembra scoraggiare l'ingresso piuttosto che essere la ragione effettiva di abbandono del ruolo conquistato. Le donne "entrate" testimoniano di avere affinato una fiorente immaginazione per trovare con successo soluzioni di conciliazione tra vita pubblica, incombenze famigliari, desiderio di coltivare interessi culturali, tempo libero e qualità della vita.

Le testimonianze in proposito sono innumerevoli, presentano la vita delle donne contaminata da più interessi come la cura degli altri con cui si è in relazione, per cui si "è sempre da più parti",

[65] G. Formengo e M. Guadagnini, *Un soffitto di cristallo? Le donne nelle posizioni decisionali in Europa*, Fondazione Olivetti, 1999.

e non si è disposte a rinunciare ad aspetti della propria identità. Alcuni studi[66] rilevano come siano più gli uomini amministratori a manifestare il senso di colpa per aver trascurato la famiglia a causa dell'impegno totalizzante nella sfera pubblica. Alla fine le donne amministratrici, benché con fatica, sembra riescano a trovare un equilibrio tra sfera sociale e personale.

La ricerca di questo equilibrio non può rimanere solo un percorso individuale; sono indispensabili politiche pubbliche per la conciliazione, che siano veicolo di una nuova divisione dei ruoli, di una rivalutazione pubblica del lavoro di cura e contrasto alle diseguaglianze di genere. La conciliazione dei tempi è lo snodo su cui le intervistate si avvicinano alla dimensione di genere delle politiche comprese quelle che per età o per scelta culturale e politica si sentono più lontane dai movimenti delle donne.

Tutte, attraverso incarichi sia specifici sia generali, hanno indirizzato politiche in favore dei bisogni del mondo femminile, con un' attenzione costante per lo sviluppo di servizi sociali, della cultura, dell'istruzione.

Una sensibilità che può essere letta anche come esito di percorsi formativi e lavorativi più elevati di quelli degli uomini, ma meno trasversali, prevalentemente orientati nel campo umanistico e sociale, anche se si rilevano segnali nuovi verso aree di competenza generali: bilancio, territorio.

[66] S. Pescarolo, *Donne e uomini nella politica:risorse, reti,percezioni di sé,* Regione Toscana, Commissione PO donna- uomo, IRPET, 2000.

Il valore aggiunto

Dalle interviste si evince che vivere un tempo così scandito può essere tutt'altro che un limite e può aiutare ad avere un'ottica diversa e positiva nello stile della governance. Riflessioni molto sottolineate dall'assessore Valente come rimedi per ben governare anche le laceranti contraddizioni che il Comune di Napoli deve affrontare.

Vivere sul "crocevia", confrontandosi con esigenze eterogenee e molteplici che devono essere combinate attraverso un'autoregolazione quotidiana, è un'esperienza in cui risalta la predisposizione a integrare sfere separate, a ben interpretare la trasversalità delle politiche, a tenere insieme lo sguardo lungo delle scelte strategiche di governo con quello più ravvicinato dei loro effetti sulla vita quotidiana; così ci si fa carico di costruire ascolto, buone relazioni con i cittadini/e, con le reti sociali.

Una diversità che merita di essere valorizzata, come dimostra il farsi strada del concetto di *diversity managemen*" che, a partire dall'ambito lavorativo, individua nella gestione delle differenze una strategia di ottimizzazione delle risorse e di miglioramento della qualità delle performance.

Si può scorgere una virtuosa sintonia con alcuni contenuti più innovativi che emergono dalla discussione sul governo delle trasformazioni urbane laddove si sottolinea l'importanza di due variabili.

La prima riguarda la necessità per i governi locali di intraprendere una scelta che punti su "un sistema di policy

integrato", sullo sforzo, cioè, di mettere le politiche in relazione l'una all'altra. E' una scelta indispensabile per fare i conti con una complessità crescente di bisogni compresenti negli stessi soggetti, a partire dalle donne, che interpretano, simultaneamente, ruoli diversi nel modo di vivere e usare lo spazio urbano: per il lavoro, per la riproduzione, per il tempo libero, per gli adempimenti burocratici, per gli spostamenti, per la scuola, per la salute e il benessere.

La seconda sottolinea come nel governo della città sia importante investire nel capitale sociale e nel rafforzamento della dimensione civica, nel senso della "civicness", nozione che fa leva sull'integrazione tra buone pratiche istituzionali, senso civico e cittadinanza attiva [67].

L'una e l'altra variabile sono la cifra dell'esperienza amministrativa delle donne: connettere mondi separati, ricercare nuove forme di convivenza sociale investendo sulla cura di un patrimonio fatto di beni materiali - servizi, infrastrutture, luoghi, reti – e di beni immateriali - scambio sociale, relazioni, ascolto, partecipazione. Tutte le amministratrici insistono sulla necessità della concretezza ed emergono come soggetti portatrici di una cultura basata sull'arte del fare, della politica costruttiva che scaturisce dai mondi vitali.

Un approccio riconosciuto utile ed efficace quando viene sperimentato in altri ambiti. Lo confermano studi come quello

[67] W. Tortorella, L. Chiodini (a cura di), *Rapporto Cittalia 2008. Ripartire dalle città*, Cittalia.

presentato recentemente da Business Link, un'agenzia della Camera di Commercio di Londra, secondo il quale le imprenditrici sono in posizione di vantaggio rispetto ai colleghi uomini nei periodi di crisi economica, proprio in virtù di alcune caratteristiche: management condiviso che coinvolge e responsabilizza i collaboratori; minori motivazioni economiche, ma maggior investimento sulla realizzazione di sé e dei propri valori nel fare impresa; flessibilità intesa come capacità di cambiare strategia e impostazione iniziale in base agli eventi; realismo che le spinge a chiedere aiuto prima che sia troppo tardi.

Sta qui il nucleo di una diversità femminile che potenzialmente può innovare modi e contenuti del governo locale

In itinere

La valorizzazione della qualità dell'apporto delle donne alla vita degli enti locali, non è scissa dalla quantità della loro presenza. E' la regola della "massa critica" sostenuta da Dalherup che indica la necessità di raggiungere quella soglia oltre la quale il cambiamento può innescarsi come un effetto domino, come reazione a catena.

La stretta connessione quantità - qualità è cruciale, rappresenta il cuore della strategia della Conferenza mondiale delle donne di Pechino del 1995 che ha intrecciato l'obiettivo dell' "empowerment", ossia la valorizzazione del potere femminile, con quello del "mainstreaming", ossia l'ambizione di

contaminare questo potere nelle istituzioni e di non confinarlo da una parte, in un ghetto. Per fare questo non ci sono univoche soluzioni.

Certamente, numeri alti di donne che si distinguono per elevati livelli di scolarizzazione, professionalità e svolgono lavori simili ai coetanei in settori tradizionalmente femminili e in quelli che cominciano a femminilizzarsi, sono una condizione inedita che può favorire la spinta femminile verso le arene istituzionali.

Tuttavia, anche in presenza di questa nuova variabile, l'accesso delle donne ai luoghi istituzionali non è un percorso lineare e ineluttabile. La partecipazione alla vita istituzionale è un itinerario aperto che non prevede, almeno nel breve periodo, esiti definitivi. Si tratta di un itinerario che ha bisogno di essere sostenuto da analisi, conoscenza, buone pratiche e una forte determinazione. Innanzitutto delle donne.

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

Arcidonna, *Osservatorio di genere* (area riservata), 2006.

L. Babcok, S. Laschever, *Le donne non chiedono*, Il Sole 24 ore, 2003.

Balbo, L., *La doppia presenza*, *Inchiesta*, 32, 1978

Balbo, L., *La dimensione del dentro/fuori*, Ingressi Riservati a cura di M. Piazza, 2005.

Balbo, L., *Riflessioni in-attuali di una ex ministro*, Rubettino Editore, Catanzaro, 2002

Beccalli, B., (a cura di), *Donne in quota. È giusto riservare posti alle donne nel lavoro e nella politica?*, Feltrinelli, Milano, 1999

Beccalli Bianca e Chiara Martucci, Con voci diverse. Un confronto sul pensiero di Caroll Gilligan, La tartaruga edizioni, 2005

Beccalli Bianca, *La peculiarietà italiana nel contesto internazionale*, in "una democrazia incompiuta. Donne e politica in Italia dall'Ottocento ai giorni nostri. Franco Angeli editore, 2007.

Bimbi, F., Del Re, A. (a cura di), *Genere e democrazia. La cittadinanza delle donne a cinquant'anni dal voto*, Rosemberg & Sellier, Torino, 1997

Boccia, M.L., *La differenza politica*, Il Saggiatore, Milano, 2002

Boccia, M.L., Isabella Peretti (a cura di) Il genere della rappresentanza, in Democrazia e Diritto N.10, 1988

Boccia, M.L., *Crisi e critica della Rappresentanza*, in "Una democrazia incompiuta. Donne e Politica in Italia dall'Ottocento ai giorni nostri". A. Scattigno e N. Filippini (a cura di).

Del Re, A., (a cura di), *Quando le donne governano le città. Genere e gestione locale del cambiamento in tre regioni italiane*, Franco Angeli, Milano, 2004

Cacace, M., *Femminismo e generazioni. Valori, culture e comportamenti a confronto*, Baldini Castoldi Dalai, Milano, 2004

www.donnepolitica.org, *Partnership di Sviluppo Geografica costituita da:*ASDO - Assemblea delle Donne per lo Sviluppo e la Lotta all'Esclusione Sociale,in qualità di soggetto proponente,IAL - Istituto per la Formazione Professionale di Roma e Lazio, IRES - Istituto Ricerche Economiche e Sociali, PROGETTO DONNA – Centro Studi per la ricerca e lo sviluppo delle pari opportunità, UIL - Unione Italiana del Lavoro, RADAEP "Rapporto di ricerca"

Censis, *Donne e politica. Vecchie legature e nuove chances, 2003.*

Cerved, Focus, *Poche donne al comando*, dicembre 2005.

Cittalia, *La città che vorrei*, otobre 2007.

Cittalia, *I giovani di fronte alla politica*, maggio 2008.

Corsini, C., *L'occupazione femminile in Europa*, in Di Donato, F. (a cura di), Progetto "Un Ponte Rosa". Condizione e occupazione e aspirazioni professionali delle donne nella provincia di Roma, Roma, Nuova Cultura, 2008, p. 13.

Dahlerup, D., *Da una piccola a una grande minoranza. Il caso delle donne nella vita politica scandinava*, in M. Luisa Boccia e Isabella Peretti (a cura di), "Il genere della rappresentanza", n.3 Democrazia e diritto, 1998.

Donato, C., Introduzione, in EAD (a cura di), *Femminismi e culture. Oltre l'Europa*. "Genesis. Rivista della soietà Italiana delle storiche", 2, 2005.

Del Re A., (a cura di), *A scuola di politica. Reti di donne e costruzione dello spazio pubblico*, Franco Angeli, Milano, 2000

Del Re, A., (a cura di), *Quando le donne governano le città. Genere e gestione locale del cambiamento in tre regioni italiane*, Franco Angeli, Milano, 2004

Del Re, A., *Donne in Politica. Un'indagine sulle candidature femminili nel Veneto*,Franco Angeli, Milano, 1999

Del Re, A., *Le ragioni della rappresentanza*, www.cirsede.unito.it

Gaiotti De Biase, P., *Che genere di politica? I perché e i come della politica delle donne*, Borla, Roma, 1998

Floridia Antonio*, Sindaci, assessori, consiglieri. Figure sociali e differenza di genere nei governi locali della Toscana,* Firenze, IRPET 2001

Filippini N., Scattigno A., (a cura di) *Una democrazia incompiuta. Donne e politica in Italia dall'ottocento ai nostri giorni,* Franco Angeli Bologna, 2008

Formengo G. e M. Guadagnini, *Un soffitto di cristallo? Le donne nelle posizioni decisionali in Europa*, Fondazione Adriano Olivetti, Torino,1999

Gherardi,S. E. Poggio,B., *Donna per fortuna, uomo per destino. Il lavoro raccontato da lei e da lui*, Etas, Milano 2003

Gianformaggio L., Eguaglianza, donne e diritto, (a cura di) A. Facchi,C. Faralli,T. Pitch, Il Mulino, Bologna 2005

International IDEA, *Vote Turnout from 1945 to 2000*, International IDEA,Stockholm, 2000

Inter-Parliamentary Union: www.ipu.org

Isfol Orienta, *Manuale per gli Operatori. Area Occupazionale Pubblica Amministrazione*, Roma, Tiellemedia Editore, 2008.

Isfol, *Rapporto 2008*, Roma, Rubettino, ottobre 2008.

Istituto Carlo Cattaneo, *Donne, politica, istituzioni*, Istituto Carlo Cattaneo, Bologna, 2004

Locatelli, P., (a cura di), *Per una maggiore parità tra uomini e donne nella sfera pubblicae nella sfera privata*, Sestante Edizioni, Bergamo, 2006

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Direzione Generale per le Politiche per l'Orientamento e la Formazione, *Donne e Politica. Rapporto di ricerca* (versione provvisoria), Roma, novembre 2006, pag. 19

Ministero per le pari opportunità, Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna, *Partecipazione politica e astensionismo secondo un approccio di genere* (versione provvisoria) Roma, febbraio 2006, scaricabile al sito internet: http://retepariopportunita.it/defaultdesktop.aspx?doc=1803

Molfino, F., *Donne, politica, stereotipi. Perché l'ovvio non cambia?*, Baldini Castoldi Dalai, Milano, 2006

OCSE, Prospettive dell'occupazione dell'OCSE, Riassunto in Italiano, pag. 3, 2008 (indirizzo internet: http://www.oecd.org/dataoecd/8/19/40937574. pdf)

Pescarolo, S., *Donne e Uomini nella Politica: risorse, reti percezioni di sé*, Regione Toscana, Commissione PO donna-uomo IRPET, 2000.

Piazza M., *Ingressi riservati. Donne e uomini nelle carriere politiche*, Franco Angeli, Milano, 2005

Pruna, M., *Le donne al lavoro. Una rivoluzione incompiuta*, Bologna, Il Mulino, pag. 9, 2007.

RADEP Partner di Sviluppo Geografica*, Donne in Politica*. Rapporto di Ricerca 2006.

Rauti, I., *"Istituzioni politiche e rappresentanza femminile - Il caso italiano"* Editoriale,

Rossi-Doria, A., *Diventare cittadine, il voto alle donne in Italia*, Giunti, Firenze, 1996

Pescarolo, A., *Donne e uomini nella politica. Risorse, reti, percezioni di sé,* Firenze Consiglio Regionale della Toscana, Commissione Regionale PO, IRPET. Quaderno N.13, 2001

Sabbadini, L., *Come cambia la vita delle donne*, Istat - Ministero Pari Opportunità,Roma, 2004

Sabbadini, L. L., *Partecipazione politica e astensionismo secondo un approccio di genere*, Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra Uomo e Donna,

Saraceno, C., *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative: paradossi e equilibri imperfetti*, in: *Polis*, 17(2), 2003.

Sereni, C., *Passami il sale, Rizzoli*, Milano, 2002

Terragni Marina, La scomparsa delle donne, Mondadori 2008

Trefiletti R., *La famiglia e il lavoro delle donne*, in: Barbagli M., Saraceno C. (a cura di), Lo stato delle Famiglie in Itlia, Il Mulino, Bologna 1997.

Tortorella W., Chiodini L., (a cura di) *Rapporto Cittalia 2008. Ripartire dalle città* Cittalia

Valentini C., *Le donne fanno paura*, Il Saggiatore, Milano, 2000

Vegetti Finzi, S., Con voci diverse. Un confronto sul pensiero di Caroll Gilligan, 2005.

Zajczyk F., *La resistibile ascesa delle donne in Italia*, Il Saggiatore 2007

Zajczyk F.,"Donne ai vertici in Italia", in: C. Sasso, *Donne che amano il lavoro e la vita. La via femminile al successo*, Sperling&Kupfer, Milano, 2002

CITTALIA
fondazione **anci** ricerche

00186 Roma
Via dei Prefetti 46
www.cittalia.it