UGUAGLIANZE DI GENERE IN PIEMONTE

IRES PIEMONTE

L'IRES PIEMONTE è un ente di ricerca della Regione Piemonte disciplinato dalla Legge Regionale 43/91 e s.m.i. Pubblica una relazione annuale sull'andamento socioeconomico e territoriale della regione ed effettua analisi, sia congiunturali che di scenario, dei principali fenomeni socioeconomici e territoriali del Piemonte.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Mario Viano, Presidente

Luca Angelantoni, Vicepresidente

Gianluca Aimaretti, Antonio Amoroso, Lia Fubini

COLLEGIO DEI REVISORI

Maurizio Cortese, Presidente

Paola Dall'Oco e Sara Rolando, Membri effettivi

Annamaria Mangiapelo e Pierangelo Reale, Membri supplenti

COMITATO SCIENTIFICO

Nerina Dirindin, Presidente

Gabriella Agnoletti, Andrea Barasolo, Sergio Conti, Fabrizio Faggiano, Ludovico Monforte, Stefania Ravazzi

DIRETTORE

Marco Sisti

STAFF

Luciano Abburrà, Marco Adamo, Stefano Aimone, Enrico Allasino, Loredana Annaloro, Cristina Aruga, Maria Teresa Avato, Davide Barella, Cristina Bargero, Stefania Bellelli, Giorgio Bertolla,Marco Carpinelli, Marco Cartocci, Pasquale Cirillo, Renato Cogno, Alessandro Cunsolo, Luisa Donato, Elena Donati, Carlo Alberto Dondona, Fiorenzo Ferlaino, Vittorio Ferrero, Claudia Galetto, Anna Gallice, Filomena Gallo, Lorenzo Giordano, Martino Grande, Simone Landini, Federica Laudisa, Sara Macgano, Eugenia Madonia, Maurizio Maggi, Maria Cristina Migliore, Giuseppe Mosso, Daniela Musto, Carla Nanni, Daniela Nepote, Sylvie Occelli, Gianfranco Pomatto, Giovanna Perino, Santino Piazza, Sonia Pizzuto, Elena Poggio, Francesca Silvia Rota, Chiara Rivoiro, Valeria Romano, Martina Sabbadini, Lucrezia Scalzotto, Bibiana Scelfo, Luisa Sileno, Alberto Stanchi, Filomena Tallarico, Guido Tresalli, Stefania Tron, Roberta Valetti, Giorgio Vernoni.

COLLABORANO

Niccolò Aimo, Filomena Berardi, Stefano Cavaletto, Elisabetta Cibiniel, Salvatore Cominu, Simone Contu, Giovanni Cuttica, Lorenzo Fruttero, Silvia Genetti, Gabriella Gianoglio, Enrico Gottero, Giulia Henry, Veronica Ivanov, Ludovica Lella, Luigi Nava, Serena Pecchio, Ilaria Perino, Stefano Piperno, Samuele Poy, Francesca Prunotto, Alessandro Sciullo, Paolo Saracco, Antonio Soggia, Anda Tarbuna, Nicoletta Torchio, Elisa Tursi, Silvia Venturelli, Paola Versino, Gabriella Viberti, Augusto Vino, Paolo Zeppetella.

Il documento in formato PDF è scaricabile dal sito www.ires.piemonte.it

La riproduzione parziale o totale di questo documento è consentita per scopi didattici, purché senza fine di lucro e con esplicita e integrale citazione della fonte.

©2019 IRES – Istituto di Ricerche Economico-Sociali del Piemonte

via Nizza 18 – 10125 Torino

www.ires.piemonte.it

Uguaglianza di genere in Piemonte
Rapporto 2019

GRUPPO DI LAVORO

Il rapporto è stato realizzato dal gruppo di lavoro IRES Piemonte composto da:

Davide Barella, Stefania Bellelli, Stefano Cavaletto, Claudia Galetto, Martino Grande, Daniela Musto, Carla Nanni, Sylvie Occelli, Valeria Romano, Antonio Soggia, Stefania Tron, Silvia Venturelli, Gabriella Viberti.

INDICE

INTRODUZIONE 9
Lo scopo dello studio 9
La posizione del Piemonte 9
La struttura del rapporto 10

CAPITOLO 1 11
ISTRUZIONE E LAVORO 11

RAGAZZI E RAGAZZE NEL SECONDO CICLO: QUALI DIFFERENZE? 11
Elevata scolarizzazione, ma non per i giovani stranieri 11
Le ragazze sono più impegnate nei percorsi liceali 12
Gli esiti scolastici delle ragazze sono migliori 13
Le competenze: le ragazze hanno risultati migliori nella lettura, i ragazzi nella matematica 14

LE GIOVANI PIEMONTESI ALL'UNIVERSITÀ 16
Tasso di passaggio scuola-università più elevato per le ragazze 16
Scelte universitarie: poche le donne nelle lauree scientifiche 16
Laureate più numerose tra i giovani piemontesi 19

LIVELLI DI ISTRUZIONE NELLA POPOLAZIONE PER GENERE 19

NEL MONDO DEL LAVORO PROSEGUONO MA SI ATTENUANO LE DISUGUAGLIANZE DI GENERE A SFAVORE DELLE DONNE 21
Crescono le donne occupate, ma sono più in part time rispetto agli uomini 22
Sono le donne straniere a soffrire di una più alta disoccupazione 23
L'istruzione favorisce l'occupazione. Più per le donne, ma non si è ancora azzerato lo svantaggio occupazionale 24
Lavoro e conciliazione dei tempi di vita 25
Laureate penalizzate sul mercato del lavoro 27
Box - Soffitti di cristallo nella carriera lavorativa delle laureate: due esempi 29

LE POLITICHE: ALCUNI ESEMPI DI MISURE PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA 30
Voucher di conciliazione 31
Incentivo RI.ENT.R.O 31

CAPITOLO 2 33
SALUTE 33

SVILUPPO SOSTENIBILE, OBIETTIVI DI SALUTE E LETTURA DI GENERE 33
I FENOMENI: CRITICITA' RESIDUE DEGLI OBIETTIVI DI SALUTE DELL'AGENDA 2030 34
Salute, mortalità e patologie croniche 34
Promozione della salute e prevenzione 34
Stili di vita diversi per donne e uomini 35
Prevenzione: tumori femminili e screening 36
La testa e il cuore delle donne 36
Differenze di genere negli esiti dell' Infarto Miocardico Acuto (IMA) 37
Donne, salute mentale e stereotipi di genere 37
Sanità e lavoro: le donne si prendono cura, chi si prende cura delle donne? 39
Medicina sempre più al femminile in Piemonte ... non ai vertici 39
Il supporto al lavoro di cura delle donne? Stenta a decollare 39
Accesso a servizi appropriati 40
Più ricoveri per gli uomini, dopo i 65 anni 40
Più prestazioni territoriali per le donne 40

LE POLITICHE SANITARIE DEL PIEMONTE RISPONDONO ALLE CRITICITA' DELL'AGENDA 2030? 42
Salute, mortalità e patologie croniche 42
Salute di Genere e Piano Regionale Cronicità 42
Patologie croniche e Gestione Integrata: il percorso decennale del Diabete 42
Promozione della salute e prevenzione 43
La testa e il cuore delle donne 43
Donne e Salute Mentale 43
Sanità e lavoro 44

CAPITOLO 3 45
PREVENZIONE E CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI E DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE 45

PREVENZIONE E CONTRASTO DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DELLE DONNE 45
Politiche regionali 45
Una legge regionale contro le discriminazioni 45
Rete regionale contro le discriminazioni e consigliere di parità 46
Fondo regionale di solidarietà per la tutela giurisdizionale delle vittime di discriminazioni 47
Linguaggio di genere 47
Il fenomeno 48

PREVENZIONE E CONTRASTO DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE 51
Politiche regionali 51
Una Legge regionale contro la violenza di genere 51
Centri antiviolenza 51
Case rifugio 52
Rete sanitaria e codice rosa 53
Sicurezza: un'app per le donne contro la violenza 53
Fondo di solidarietà per il patrocinio legale alle donne vittime di violenza e maltrattamenti 53
Piano straordinario contro la violenza sessuale e di genere 54
Dati 54
Domande di accesso al Fondo di solidarietà per il patrocinio legale alle donne vittime di violenza e maltrattamenti 54
Donne seguite dai Centri antiviolenza 55
Donne accolte nelle Case rifugio 56

L'ASSISTENZA DELLE VITTIME DI TRATTA E GRAVE SFRUTTAMENTO 57
Il fenomeno 57
Le politiche 59

CAPITOLO 4 61
LA PARTECIPAZIONE POLITICA 61

IL CONTESTO ITALIANO 61
LE DONNE TRA I CANDITATI E GLI ELETTI NEI COMUNI 63
LE DONNE TRA I CANDITATI E GLI ELETTI NELLE REGIONI 64
IL PRIMO MONITORAGGIO AICCRE SULL'ADEGUAMENTO ALLA NORMATIVA 66

CAPITOLO 5 68
MOBILITA' E SICUREZZA STRADALE 68
Gli obiettivi pertinenti di Agenda 2030 68
Finalità del lavoro 68
Le domande di ricerca 68

UNO SGUARDO ALLA MOBILITÀ QUOTIDIANA E ALL'INCIDENTALITÀ STRADALE PER LE DONNE PIEMONTESI 69
La mobilità quotidiana 69
Incidentalità stradale 72

ELEMENTI DI ATTENZIONE PER POLICY DI GENERE NELLA MOBILITÀ E L'INCIDENTALITÀ 75

CAPITOLO 6 77
LE DONNE NEL MONDO RURALE 77

PREMESSA 77
LE AZIENDE AGRICOLE CONDOTTE DA DONNE IN PIEMONTE 77
LE POLITICHE 81

INTRODUZIONE

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile individua i 17 obiettivi globali (Sustainable Development Goals - SDGs) che mirano a contrastare la povertà, proteggere il pianeta ed favorire la prosperità di ogni comunità. Si tratta di un programma d'azione sottoscritto nel settembre 2015 dai Governi dei 193 Paesi membri dell'ONU. Successivamente, nel novembre 2016, i contenuti dell'Agenda 2030 sono adottati ufficialmente dalla Commissione Europea.

In Italia l'Agenda 2030 si è tradotta nella Strategia Nazionale per lo sviluppo sostenibile (SNSvS). Approvata nel dicembre 2017, la Strategia riconosce alle Regioni un ruolo di primo piano nell'allineamento delle politiche locali ai 17 obiettivi di sostenibilità.

La Regione Piemonte è attualmente impegnata nel dar vita ad una Strategia regionale per lo Sviluppo Sostenibile. Questa attività, che conta sulla collaborazione dell'IRES Piemonte, ha portato all'elaborazione di un primo documento programmatico, stato approvato nella primavera del 2019 dalla Giunta regionale. E' all'interno di questa cornice che ha preso forma l'idea di svolgere un approfondimento su uno degli obiettivi dell'Agenda 2030: il Goal n. 5 dedicato alla "Gender Equality".

Lo scopo dello studio

La Direzione Coesione Sociale della Regione Piemonte, direttamente impegnata nel realizzare politiche che mirano alla conquista delle pari opportunità, ha chiesto al nostro Istituto di compiere una ricognizione sui diversi campi d'intervento regionale.

Le domande al centro dell'analisi sono due.

(1) In che misura, nei vari ambiti di vita delle persone (partecipazione politica, lavoro, istruzione, salute, relazioni sociali), sono ancora presenti differenze legate al genere?

(2) Quali sono le principali politiche adottate per ridurre eventuali disuguaglianze?

Oltre a descrivere il movimento del Piemonte verso un'effettiva uguaglianza di genere, lo studio offre un quadro delle azioni messe in atto per raggiungere l'obiettivo. Lo scopo del documento è offrire elementi di conoscenza utile al disegno di future politiche.

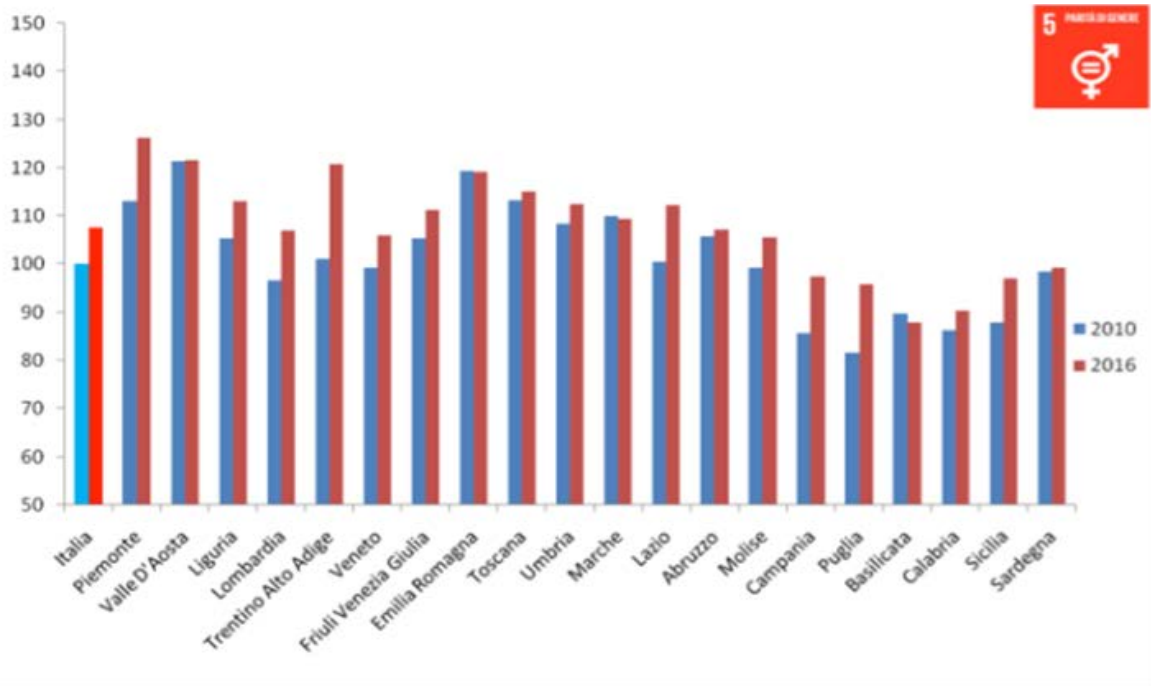
La posizione del Piemonte

I Rapporti annuali dell'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASviS) pongono il Piemonte in un'ottima posizione rispetto al Goal n. 5. Nel confronto tra Regioni, costruito in base ad un indicatore sintetico che tiene conto di diverse variabili, il Piemonte si colloca nelle posizioni di testa e registra uno dei migliori differenziali di crescita con riferimento al 2010.

Naturalmente si tratta di graduatorie da leggere sempre con molta cautela. In primo luogo, le distanze tra i valori riportati dalle singole regioni sono spesso minime e soggette a variazioni da un anno all'altro, In secondo luogo, il confronto all'interno del territorio nazionale non consente di portare alla luce la distanza ancora oggi esistente tra l'Italia e il resto del mondo. Ad esempio, in base al "Global gender gap report" del Word Economic Forum, il nostro Paese è alla 70a posizione su 149 paesi, al di sotto di molte nazioni europee. Infine, molto dipende

dagli indicatori elementari che si sceglie di considerare nell'elaborazione dell'indicatore composito e dal peso assegnato a ciascuno di essi.

FIG I.1 CONFRONTO TRA REGIONI - INDICATORE SINTETICO "PARITÀ DI GENERE"



Fonte: ASviS – Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile

Per questo motivo, sebbene lo spunto iniziale dello studio sia il sistema di indicatori utilizzato dall'ASviS, nonché altre misure del benessere collettivo come il BES , il gruppo di lavoro dell'IRES Piemonte ha scelto di andare oltre e di approfondire l'analisi di alcuni aspetti di dettaglio. Nel far questo sono state utilizzate tutte le fonti informative a disposizione, derivanti dalle attività di rilevazione condotte dagli Osservatori gestiti dall'Istituto.

La struttura del rapporto

Il primo capitolo affronta il tema della parità di genere negli ambiti dell'istruzione e del lavoro. In particolare lo studio analizza le differenze esistenti nella scelta dei percorsi di studio, nelle performance scolastiche, nei livelli d'istruzione e nelle prospettive occupazionali.

Il secondo capitolo riguarda il tema della salute. Oltre a spiegare la diversa incidenza di alcune patologie nelle popolazioni maschili e femminili, l'analisi mette in evidenza come il genere caratterizzi, ancora oggi, l'adozione di differenti comportamenti e stili di vita.

Nel terzo capitolo si analizza il tema delle discriminazioni e della violenza alle donne. Alla descrizione di questi fenomeni, si affianca un'ampia e approfondita disamina degli interventi condotti a livello regionale e locale per contrastarne la diffusione. Il quarto capitolo descrive la partecipazione delle donne piemontesi alla vita politica.

Il quinto capitolo porta in evidenza le differenze di genere nella mobilità quotidiana delle persone e nell'incidentalità stradale. Il rapporto si conclude con il sesto capitolo, che analizza la presenza delle donne in agricoltura.

CAPITOLO 1
ISTRUZIONE E LAVORO

Contributo di Davide Barella, Daniela Musto e Carla Nanni

Il capitolo sviluppa il tema dell'uguaglianza di genere negli ambiti dell'istruzione e del lavoro. Si prende spunto dagli indicatori presenti nel Rapporto realizzato dall'Asvis[1] e in quello Istat[2] - in cui sono declinati gli ambiti presenti nell'Agenda 2030 - per sviluppare una breve analisi del contesto piemontese e della sua collocazione nel panorama italiano. Gli indicatori scelti, presenti in diversi goal dell'Agenda 2030, danno conto dei progressi della società piemontese verso l'uguaglianza di genere, in alcuni casi sono stati utilizzati indicatori sviluppati negli osservatori dell'IRES.

In tema di accesso e partecipazione all'istruzione, si sono raggiunti buoni risultati: le donne hanno un alto tasso di scolarizzazione sia nel secondo ciclo sia nel livello terziario. In quasi tutti gli indicatori sull'istruzione mostrano performance migliori rispetto ai loro coetanei maschi. Si prefigura un vero e proprio svantaggio maschile nell'istruzione, ad eccezione dei livelli di competenza in matematica. Rimangono ancora disparità nella scelta degli indirizzi di studio: le ragazze si rivolgono più frequentemente verso percorsi di studio umanistici, poche le donne che hanno accesso alle lauree in discipline scientifico-tecnologiche. Diverso il discorso per l'occupazione, il maggior livello di istruzione delle donne non ha ancora intaccato lo svantaggio sul mercato del lavoro: le donne mostrano tassi di occupazione più contenuti e, in media, retribuzioni più basse.

RAGAZZI E RAGAZZE NEL SECONDO CICLO: QUALI DIFFERENZE?

Elevata scolarizzazione, ma non per i giovani stranieri

Il tasso di partecipazione ai percorsi del secondo ciclo[3] dei giovani e delle giovani piemontesi si attesta da oltre un decennio su valori vicini alla piena scolarizzazione (96% nel 2017).

È all'inizio degli anni ottanta, quando solo la metà dei giovani frequentava la scuola superiore, che si registra il sorpasso delle ragazze: il loro tasso di scolarizzazione da allora si attesta costantemente al di sopra di quello maschile. Nel 2017, ogni 100 ragazze tra i 14 e 18 anni sono 97 quelle impegnate in un percorso del secondo ciclo, circa 2 punti percentuali in più rispetto ai maschi (94,8%). Le differenze maggiori, tuttavia, si riscontrano quando oltre il genere

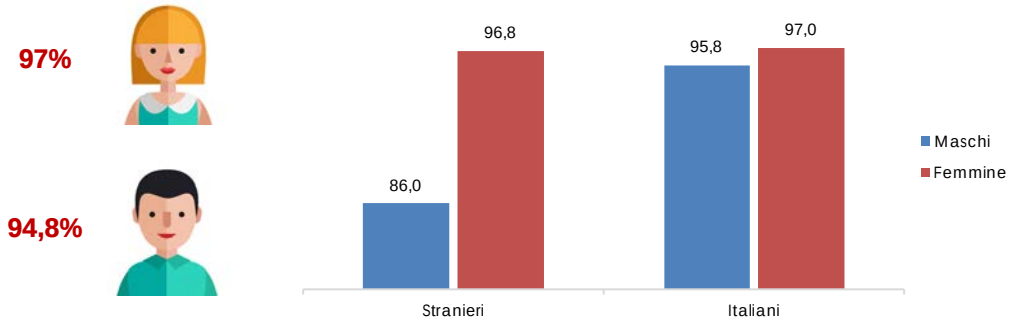
[1] ASVIS, *L'Italia e gli obiettivi di sviluppo sostenibili. Rapporto ASVIS 2018*, Alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile, Roma, Editron, 2018

[2] ISTAT, *Rapporto SDGs 2018. Informazioni statistiche per l'Agenda 2030 in Italia. Prime analisi*, Roma, ISTAT, 2018; ISTAT, Rapporto BES 2018: il benessere equo sostenibile in Italia, 2018.

[3] Il tasso comprende i percorsi diurni nella scuola secondaria di secondo grado e i percorsi di istruzione e formazione (IeFP) realizzati presso le agenzie formative. Il tasso è generico, ovvero, è calcolato come rapporto percentuale di tutti gli iscritti indipendentemente dall'età e la popolazione residente in età per frequentare quel livello di scuola (14-18enni).

si considera anche la cittadinanza. Mentre la distanza del tasso di scolarizzazione tra le ragazze e i ragazzi italiani è minima (solo 1,2 punti percentuali a favore delle ragazze) tra i residenti con cittadinanza straniera si osserva una forte disparità. Le ragazze straniere frequentano la scuola quanto le coetanee italiane e il loro tasso di scolarizzazione è superiore anche a quello dei ragazzi italiani; diversamente la partecipazione dei giovani stranieri ai percorsi del secondo ciclo si attesta ad "appena" 86%, quasi 11 punti percentuali in meno delle loro coetanee straniere.

FIG. 1.1 TASSO DI SCOLARIZZAZIONE NEL SECONDO CICLO PER SESSO, IN PIEMONTE NEL 2017/18



Fonte: Database Damasco e Monviso della Regione Piemonte

Nota: il tasso di scolarizzazione è generico, ovvero è calcolato come rapporto percentuale di tutti gli iscritti (indipendentemente dall'età) e la popolazione residente in età per frequentare (14-18enni).

Gli iscritti nel secondo ciclo utilizzati nel calcolo del tasso comprendono i corsi diurni nella scuola secondaria di II grado e i percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP) in agenzie formative.

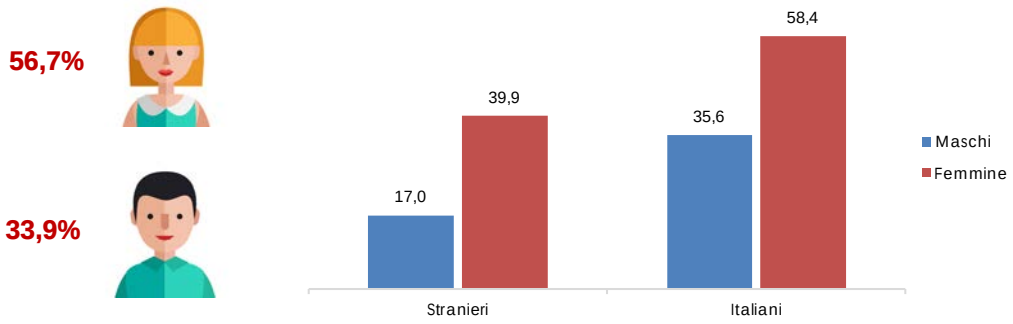
Le ragazze sono più impegnate nei percorsi liceali

Nella scelta dei percorsi del secondo ciclo si riscontrano note e persistenti disparità per genere. Se consideriamo 100 iscritte, la maggior parte di esse[4] frequenta i percorsi liceali della scuola secondaria di secondo grado (56,7%) contro appena un terzo che si osserva per i maschi (33,9%).

La più ampia presenza di iscritte nei licei contribuisce a dar conto, come si vedrà nel paragrafo dedicato al livello terziario, della maggiore propensione a proseguire gli studi universitari che si riscontra tra le diplomate.

[4] Percentuale calcolata sugli iscritti ai percorsi diurni della secondaria di secondo grado e ai percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP) in agenzie formative.

FIG. 1.2 QUOTA ISCRITTI E ISCRITTE AI LICEI OGNI 100 ALLIEVI DEL MEDESIMO SESSO, NEL SECONDO CICLO, IN PIEMONTE NEL 2017/18



Fonte: Database Damasco e Monviso della Regione Piemonte

Nota: percorsi diurni nella scuola secondaria di II grado e percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP) in agenzie formative

Le differenze per cittadinanza, per questo indicatore, risultano ampie sia per le ragazze sia per i maschi. Solo 17 ragazzi ogni 100 maschi con cittadinanza straniera frequenta un percorso liceale, circa 18 punti percentuali in meno rispetto ai loro coetanei italiani (35,6%). Lo stesso distacco si riscontra tra le ragazze ma a quote più elevate, con le straniere che sfiorano il 40% rispetto alle italiane al 58,4%.

Le scelte dei ragazzi e ragazze nell'indirizzo di studio nella scuola superiore mostrano una persistente polarizzazione, che si riflette e condiziona anche le successive scelte dopo il diploma: se proseguire gli studi e in quale percorso. Nel complesso, le ragazze sono più presenti nei licei ad indirizzo *umanistico e artistico,* negli indirizzi professionali e tecnici che fanno riferimento agli ambiti del *turismo* e dei *servizi alla persona* e alle *aziende*; i ragazzi preferiscono gli indirizzi del liceo *scientifico* e gli indirizzi professionali e tecnici che si riferiscono agli ambiti *industria e artigianato*, *costruzioni*, e *agraria*. In alcuni indirizzi si osserva una sostanziale parità: ad esempio *Amministrazione, finanza e marketing* dell'istituto tecnico ed *Enogastronomia e ospitalità alberghiera* dell'istituto professionale.

Gli esiti scolastici delle ragazze sono migliori

Le ragazze hanno risultati scolastici migliori rispetto ai loro coetanei. Le differenze iniziano ad apparire già nella scuola secondaria di primo grado ma si accrescono con il passaggio nei percorsi del secondo ciclo. Le ragazze mostrano tassi di bocciatura meno elevati, contano un minor numero di ripetenti, accumulano un ritardo più contenuto e interrompono meno frequentemente gli studi rispetto ai propri compagni[5].

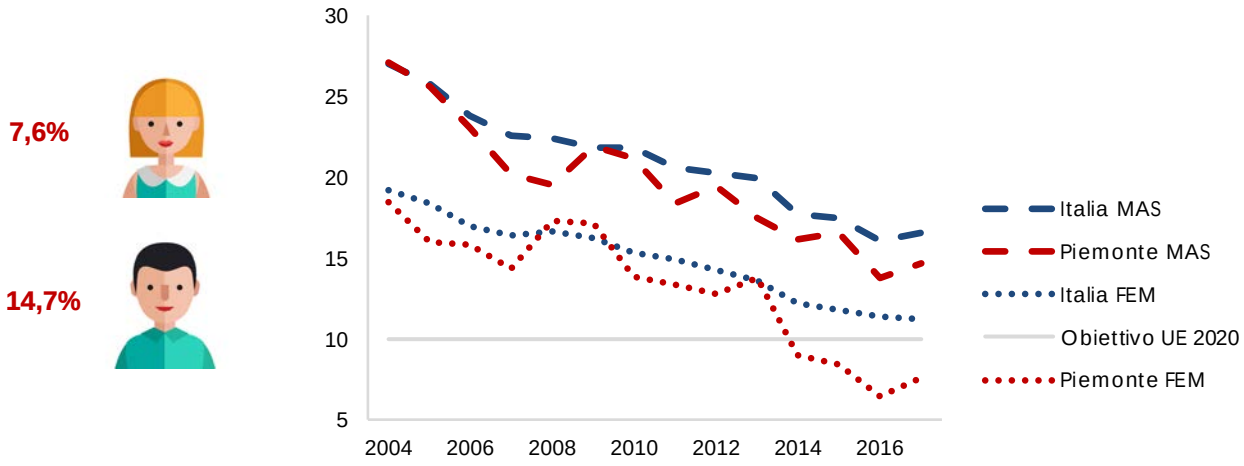
In questa sede per dar conto delle differenti performance per sesso si utilizza uno degli indicatori della strategia europea nell'ambito dell'istruzione che indica come obiettivo al 2020 il contenimento dell'abbandono scolastico al di sotto del 10%.

[5] Per approfondimenti si rimanda al Rapporto *Osservatorio istruzione e formazione professionale* che l'IRES Piemonte pubblica annualmente (www.sisform.piemonte.it)

In Piemonte la quota di abbandoni (calcolata come percentuale dei 18-22enni con al più la licenza media e non più in formazione) è progressivamente diminuita migliorando per entrambi i generi, tuttavia, permane un'importante distanza tra femmine e maschi a svantaggio di questi ultimi. Le ragazze piemontesi, che registravano quasi un quinto di abbandoni nel 2004, già dal 2014 hanno centrato l'obiettivo europeo e nell'ultimo anno si assestano al 7,6%, distanziandosi dalla media delle ragazze italiane ferma all'11,2%. Per i maschi piemontesi, che partivano da una quota di abbandoni ancora più ampia pari al 27%, si è giunti nell'ultimo anno al 14,7%, un valore migliore rispetto alla media dei maschi italiani ma comunque quasi doppio rispetto alle coetanee piemontesi.

Dai dati della scolarizzazione e degli esiti per cittadinanza si evincono le maggiori difficoltà scolastiche di coloro che hanno un background familiare migratorio. L'abbandono scolastico, - non si dispone del dato piemontese ma solo nazionale – risulta decisamente più elevato per i giovani con cittadinanza straniera: a livello italiano si attesta al 33% contro il 12% degli autoctoni, confermandosi come una sottopopolazione più bisognosa di interventi mirati per il sostegno all'istruzione e alla formazione.

FIG. 1.3 ABBANDONO SCOLASTICO, IN PIEMONTE NEL 2017/18 PER SESSO E ANDAMENTO DAL 2004, CONFRONTO CON LA MEDIA ITALIANA (OBIETTIVO EU 2020: CONTENIMENTO AL DI SOTTO DEL 10%)



Fonte: ISTAT

Nota: quota di 18-24enni che non ha titoli scolastici superiori alla licenza media, non è in possesso di qualifiche professionali di durata di almeno due anni e non frequenta né corsi scolastici né attività formative

La diminuzione dell'abbandono sia per le femmine sia per i maschi che perdura da oltre un decennio è stata favorita dalla promozione dei percorsi di istruzione e formazione professionale a titolarità regionale (IeFP) che hanno fornito percorsi qualificati, alternativi a quelli della scuola superiore, agli adolescenti con particolari difficoltà e a rischio di dispersione.

Le competenze: le ragazze hanno risultati migliori nella lettura, i ragazzi nella matematica

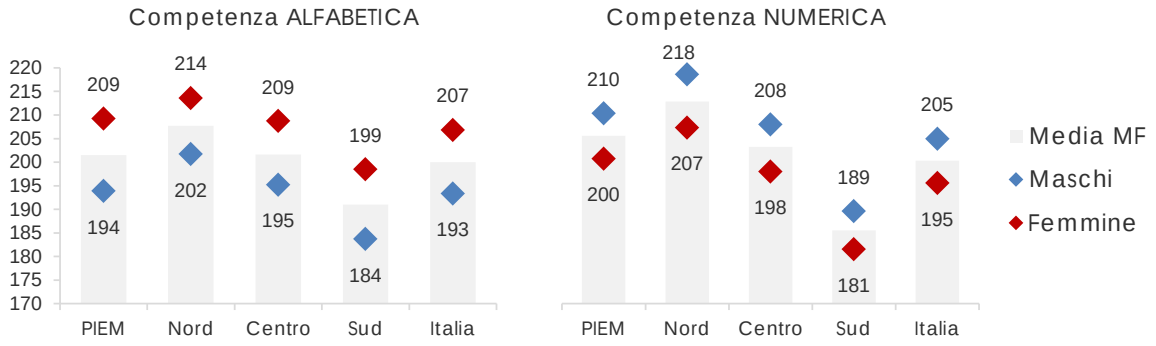
L'analisi dei risultati dei test INVALSI permette un ulteriore approfondimento sugli esiti nella scuola superiore. I risultati medi in lettura e matematica degli studenti piemontesi (202 e 205)

non si discostano in maniera significativa dalla media italiana (200), si collocano in posizione arretrata rispetto alla media registrata per il Nord Italia (trainata dagli ottimi risultati di Lombardia e Veneto), mentre, si attestano decisamente al di sopra dei risultati medi delle regioni del Sud[6]. Questo schema si mantiene anche distinguendo i risultati per sesso.

Nelle prove di matematica i ragazzi piemontesi raggiungono risultati medi migliori delle loro compagne di classe: 210 punti i primi e 200 le seconde. Le performance migliori dei ragazzi in matematica appaiono costanti sia nel tempo (nelle rilevazioni precedenti) sia nello spazio: in tutte le regioni italiane gli adolescenti maschi hanno punteggi migliori in matematica.

All'opposto, le ragazze mostrano punteggi in lettura costantemente più elevati. In Piemonte il risultato medio delle ragazze alle prove di competenza alfabetica è 209 contro i 194 dei ragazzi, con una disparità di 15 punti, più ampia di quella che si registra nelle prove di matematica. Anche per questo ambito, si ripropongono le regolarità osservate in precedenza ma a parti inverse: in tutte le regioni le ragazze hanno performance migliori nella lettura.

FIG. 1.4 COMPETENZA ALFABETICA E NUMERICA DEGLI STUDENTI DELLA SCUOLA SECONDARIA DI II GRADO, PER SESSO, IN PIEMONTE E NELLE AREE ITALIANE, INVALSI 2017



Fonte: INVALSI

Nota: Punteggio medio ottenuto nelle prove INVALSI 2017 sulla competenza alfabetica funzionale e sulla competenza numerica dagli studenti delle classi II della scuola secondaria di secondo grado

Le disparità maggiori nei risultati ai test INVALSI, tuttavia, non sono quelle legate al genere quanto piuttosto ad un insieme composito di fattori, primo fra tutti il background famigliare e sociale di origine dello studente. Di riflesso, nei diversi ordini di scuola che tendono ad accogliere una platea di studenti con diversa motivazione allo studio e origine sociale si osservano le maggiori differenze: con performance più elevate nei licei, più contenute nei percorsi professionali.

[6] Per approfondimenti si rimanda alle analisi sulle indagini INVALSI e PISA curate da Luisa Donato in *Cap. 4 Esiti, apprendimenti e diplomi* in *Osservatorio Istruzione e formazione professionale. Piemonte2018*, IRES Piemonte

LE GIOVANI PIEMONTESI ALL'UNIVERSITÀ

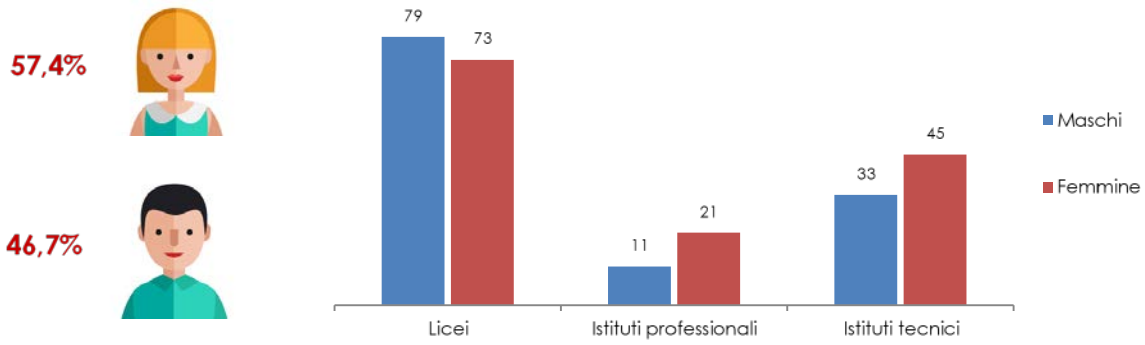
Tasso di passaggio scuola-università più elevato per le ragazze

I percorsi intrapresi e i migliori risultati scolastici delle studentesse nella scuola secondaria aumentano la loro probabilità di iscriversi all'università: compiono questa scelta 57 studentesse su 100 maturi mentre fanno altrettanto 47 maschi su 100.

Tra gli immatricolati che provengono dal liceo, il tasso di passaggio risulta maggiore per gli uomini rispetto alle donne, mentre sia negli Istituti professionali che in quelli tecnici la quota di diplomate che si iscrive all'università è maggiore rispetto a quella dei loro colleghi maschi.

La stessa analisi distinta tra cittadini italiani e stranieri mostra che, seppur con percentuali diverse rispetto a quelle registrate tra i cittadini italiani, la dinamica è simile: su 100 diplomate straniere 40 si immatricolano all'università, lo stesso rapporto si ferma a 28 per i maschi. Inoltre, nel caso dei cittadini stranieri, il tasso di passaggio scuola-università è maggiore per le donne in tutte le tipologie di scuola di provenienza. Una caratteristica che contraddistingue gli stranieri è che tendono ad immatricolarsi più tardi rispetto agli italiani, indipendentemente dal genere: mentre l'80% degli immatricolati italiani inizia il percorso universitario subito dopo il conseguimento del diploma intorno ai 19-20 anni di età, gli stranieri di solito si immatricolano più tardi, infatti la presenza di immatricolati di 19-20 anni è limitata al 40%[7].

FIG. 1.5 QUOTA DI GIOVANI CHE SI IMMATRICOLA ALL'UNIVERSITÀ DISTINTA PER SESSO, SU 100 DIPLOMATI, IN PIEMONTE NEL 2017/18



Nota: il tasso di passaggio è stato calcolato come rapporto tra gli immatricolati a corsi di Laurea e di Laurea magistrale a ciclo unico residenti in Piemonte che hanno conseguito il diploma nel 2017 e tutti i diplomati nello stesso anno residenti in Piemonte.
Fonte: Ufficio scolastico regionale per i diplomati, ANS per gli immatricolati, elaborazioni IRES.

Scelte universitarie: poche le donne nelle lauree scientifiche

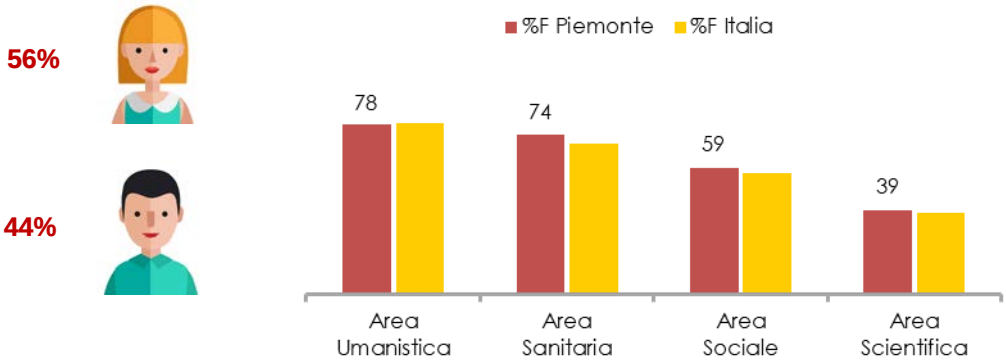
Sul totale degli immatricolati piemontesi all'università le donne rappresentano nel complesso il 56% del totale. Ma quali corsi scelgono? La distribuzione degli immatricolati per area disciplinare evidenzia che le femmine sono più numerose dei maschi in tutte le aree disciplinari, ad eccezione di quella scientifica: rappresentano il 78% di tutti gli immatricolati a

[7] Laudisa F. Musto D, *L'internazionalizzazione negli atenei piemontesi: gli iscritti stranieri e gli studenti in mobilità*, ed. 2017/18, IRES Piemonte, 2018.

corsi di area umanistica, il 74% in corsi di area sanitaria, il 59% nell'area sociale e solo il 39% nell'area scientifica.

Le stesse percentuali calcolate per tutti gli immatricolati in Italia mostrano comportamenti del tutto analoghi a quelli dei loro colleghi piemontesi.

FIG. 1.6 PERCENTUALE DI DONNE IMMATRICOLATE ALL'UNIVERSITÀ, RESIDENTI IN PIEMONTE, A.A. 2017/18



Fonte: elaborazioni Ires su dati Anagrafe nazionale studenti

La distribuzione degli immatricolati per genere e gruppo disciplinare di afferenza del corso di studi conferma i tradizionali risultati, che mostrano una maggiore presenza maschile nelle discipline tecnico-scientifiche e ad una prevalenza femminile nell'area umanistica.

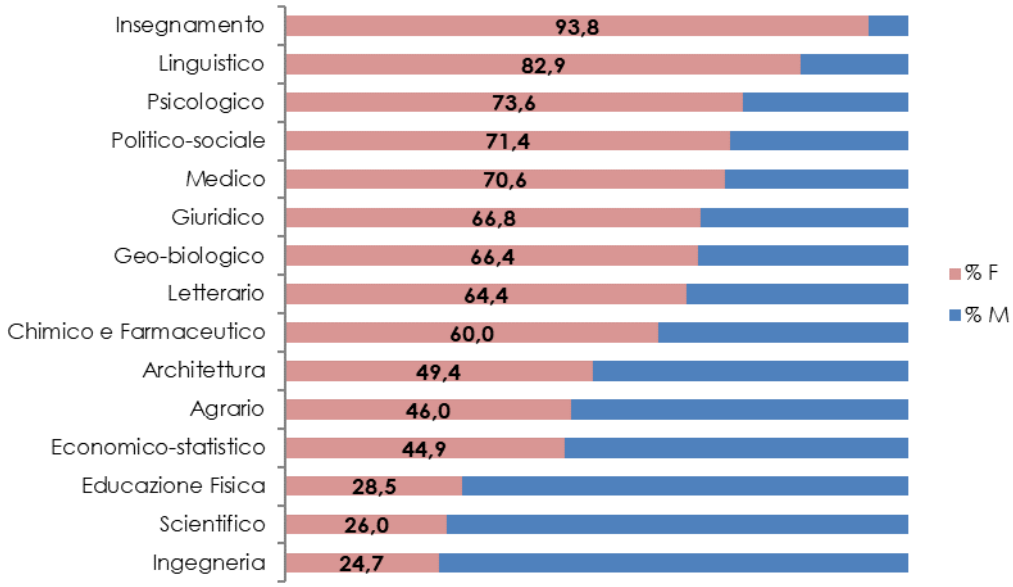
Le studentesse sono nettamente più numerose degli uomini nelle discipline dell'Insegnamento, delle Lingue, nel gruppo Psicologico, Politico-sociale e Giuridico, ma anche Medico, Geo-biologico e Chimico Farmaceutico che fino a non molto tempo fa avevano una prevalenza di iscritti uomini.

Hanno invece una netta connotazione maschile i corsi afferenti ai gruppi Architettura, Agrario – ad eccezione di Medicina Veterinaria dove sono più numerose le donne – Economico-statistico, Educazione Fisica, Scientifico e Ingegneria.

Questi risultati, seppur la tendenza negli anni sia quella di una sempre maggiore presenza di donne anche nelle discipline STEM [8], conferma la presenza di quel fenomeno meglio conosciuto come "segregazione orizzontale" e rilevato anche a livello internazionale, che vede una sotto rappresentazione delle donne in alcuni ambiti e una concentrazione in altri[9].

[8] Acronimo dall'inglese Science, Technology, Engineering and Mathematics.
[9] Directorate-General for Research and Innovation (2016), *She Figures 2015*, European Commission, Brussels.

FIG. 1.7 PERCENTUALE DI DONNE E UOMINI IMMATRICOLATI ALL'UNIVERSITÀ PER GRUPPO DISCIPLINARE, RESIDENTI IN PIEMONTE, A.A. 2017/18



Fonte: elaborazioni Ires su dati degli atenei statali del Piemonte, rilevazione luglio 2018.

Le ragioni alla base delle scelte delle studentesse di iscriversi o meno in alcune discipline sono oggetto di studio da molti anni. Il primo fattore che condiziona questa diversa distribuzione di genere nei corsi è la carenza di studentesse nei percorsi scolastici superiori di secondo grado con connotazione tecnico-scientifico, che hanno come sbocco naturale un corso universitario nelle medesime discipline. Inoltre, sembrano operare nella stessa direzione le minori abilità nelle competenze numeriche delle studentesse misurate dai test INVALSI (si veda la fig. 1.4).

Inoltre, gli studiosi sul tema asseriscono che ci sono altre motivazioni, forse meno tangibili, derivanti da sottili condizionamenti ambientali che infondono nelle donne, già da bambine, l'idea di essere meno inclini alle materie scientifiche.

Infine, gli studiosi pongono l'attenzione anche sulle scelte inconsapevoli che le donne compiono sul loro futuro: infatti, poiché consce del fatto che saranno destinatarie principali del lavoro famigliare e della cura dei figli, tenderebbero a indirizzarsi verso ambiti lavorativi soggetti a minore penalizzazione economica in caso di interruzioni del lavoro dovute alla nascita e all'accudimento dei figli.

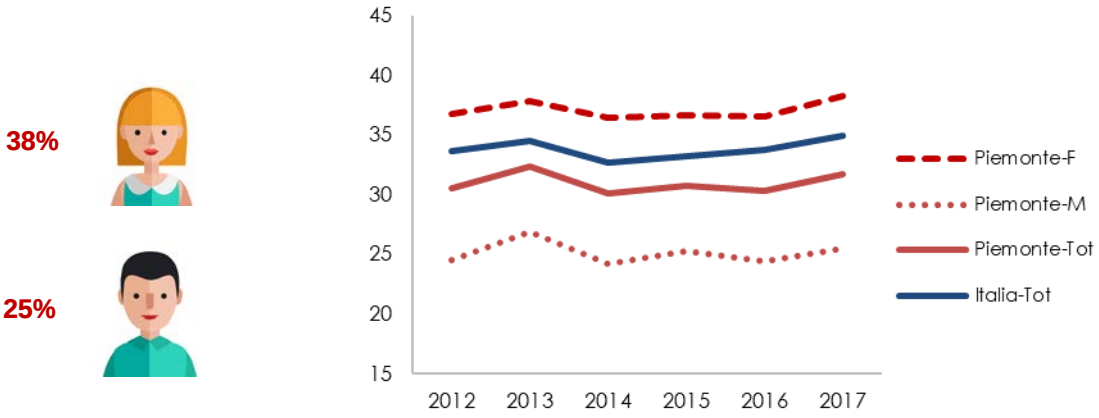
La sottorappresentazione del genere femminile nei corsi scientifici è diventato oggetto di azioni di sensibilizzazione e di politiche pubbliche. In particolare, il Ministero per l'Istruzione e l'Università ha di recente inserito nel Piano per l'Educazione alla Sostenibilità incentivi rivolti alle studentesse per l'iscrizione ai corsi delle classi di laurea di interesse nazionale, ovvero chimica, fisica, matematica, statistica, geologia, ingegneria, informatica; di fatto, si tratta di uno strumento che dovrebbe affiancare gli incentivi all'iscrizione già previsti dal Piano Lauree Scientifiche 2014 – 2016 e rivolti a tutti gli studenti, a prescindere dal genere[10].

[10] Fonte: Piano per l'Educazione alla sostenibilità, www.miur.it

Laureate più numerose tra i giovani piemontesi

Le donne oltre ad essere più numerose tra gli iscritti all'università lo sono anche tra chi consegue la laurea. Il dato più recente dell'Anagrafe nazionale degli studenti mostra che sul totale dei laureati[11] residenti in Piemonte le donne rappresentano il 59%, un dato in linea la media nazionale (pari al 58%)

FIG. 1.8 TASSO DI LAUREA PER GENERE DEI RESIDENTI IN PIEMONTE E IN ITALIA, ANNI 2012-2017



Fonte: ISTAT

Sul totale della popolazione residente in Piemonte di 25 anni, quanti uomini e quante donne hanno conseguito un titolo di studio terziario? In media, 1 venticinquenne su 3 in Piemonte ha conseguito la laurea, ma distinguendo per genere risultano 1 su 4 tra i ragazzi e più di 1 su 3 tra le ragazze. Il trend negli ultimi sei anni riporta una situazione con qualche oscillazione e un lieve segnale di crescita nel 2017, sia per i maschi che per le femmine.

Rispetto alla media italiana, il tasso di laurea in Piemonte si colloca su uno scalino più basso di qualche punto percentuale: sulle donne venticinquenni italiane il tasso di laurea è pari al 41%, sui maschi è pari al 28%.

LIVELLI DI ISTRUZIONE NELLA POPOLAZIONE PER GENERE

Quali livelli di istruzione si osservano nella popolazione piemontese e quali disuguaglianze per genere emergono? Per rispondere a questa domanda si utilizzeranno due indicatori presenti nel Goal 4: il primo riguarda la quota di persone che hanno ottenuto almeno un diploma del secondo ciclo, valore che dà conto di quanti hanno proseguito gli studi oltre la terza media indipendentemente dal fatto che abbiano ottenuto solo la qualifica o la laurea; il secondo è il più noto obiettivo della strategia europea al 2020 che monitora la quota di giovani tra i 30 e 34 anni in possesso di un titolo terziario (percorsi accademici, Alta Formazione Artistica Musicale e Coreutica e Istituti Tecnici Superiori).

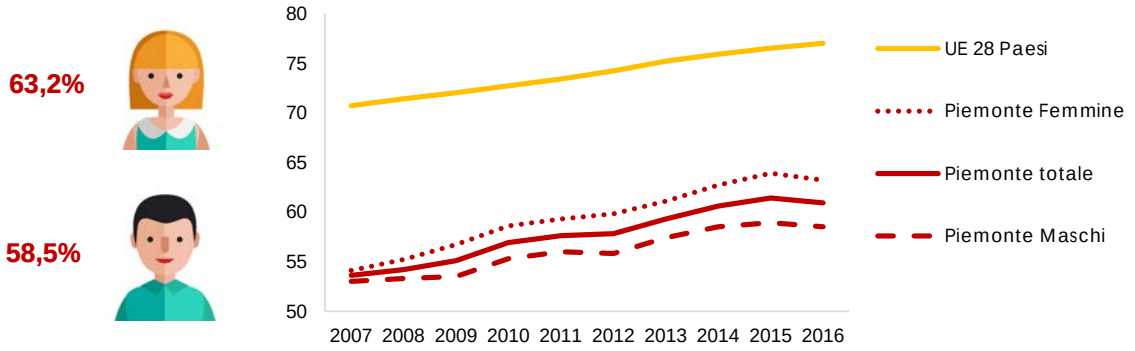
Il livello di istruzione conteggiato come *quota di popolazione di persone in possesso di almeno un titolo di studio* è cresciuto incessantemente nel corso degli ultimi decenni di pari passo con

[11] In questo paragrafo nel totale dei laureati sono stati considerati i laureati triennali e quelli a ciclo unico. Sono invece stati esclusi i laureati delle magistrali biennali.

il progressivo aumento della scolarizzazione secondaria e, più recentemente, di quella nel livello terziario.

La più ampia partecipazione delle donne ai percorsi di istruzione e la loro maggiore capacità di giungere al termine del percorso di studi intrapreso e ottenere il titolo ha, nel corso del tempo, modificato le differenze tra maschi e femmine. Tra i residenti più anziani e fino alla fascia di età dei 60-64enni erano i maschi a registrare una quota di popolazione con almeno un titolo del secondo ciclo più ampia rispetto alle donne. Ma tra i 55-59enni si registra il "sorpasso" delle donne, che divengono nel complesso più scolarizzate, differenza che si mantiene fino alle fasce di età più giovani.

FIG. 1.9 QUOTA DI RESIDENTI CON ALMENO UN TITOLO DI STUDIO DEL SECONDO CICLO NELLA FASCIA DI ETÀ 25-64 ANNI, NEL 2016 E ANDAMENTO NELL'ULTIMO DECENNIO



Fonte: Indicatori BES -ISTAT

Nella popolazione adulta (25-64enni) la quota di donne con almeno un titolo di studio in Piemonte è al 63,2% ed è cresciuta di 9 punti percentuali nel decennio. Per i maschi questa quota si attesta ad un livello più basso, pari al 58,5%, ma soprattutto registra un miglioramento più contenuto di 5,5 punti percentuali, pertanto la distanza tra i valori degli uomini e delle donne tende ad aumentare.

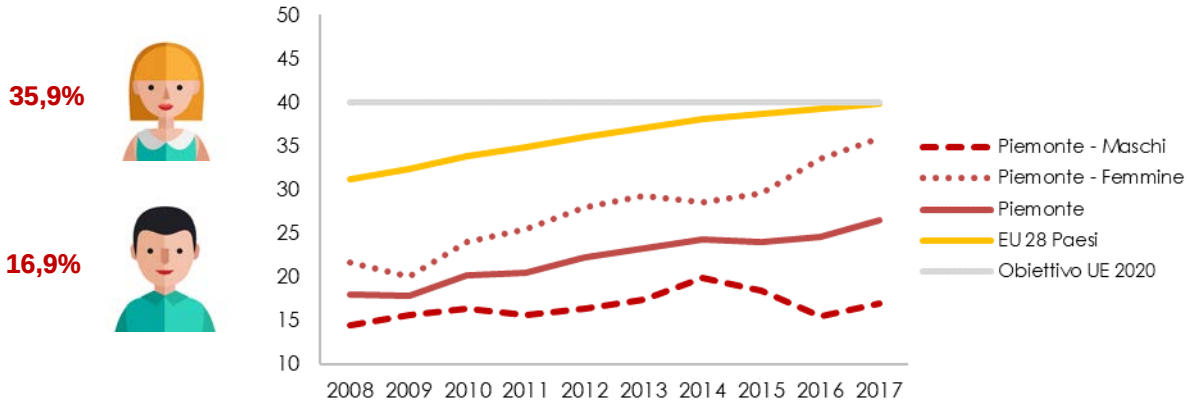
Si osserva ancora una forte distanza rispetto ai valori medi dell'Unione Europea, tuttavia, occorre tener conto che in Italia il processo di scolarizzazione di massa è giunto con un certo ritardo rispetto agli altri Paesi europei: questo indicatore risulta condizionato dai valori meno elevati che, in Italia, si registrano tra gli adulti maturi.

L'indicatore sulla quota di popolazione in possesso di un titolo di studio universitario in Piemonte mostra nell'ultimo decennio un trend in crescita, segnando però importanti differenze tra uomini e donne, a vantaggio di queste ultime. Nella fascia di età 30-34 anni, il 36% delle donne è laureato, più del doppio degli uomini, per i quali la quota con titolo terziario si ferma al 17%. Non solo: mentre nell'ultimo decennio l'andamento della quota di donne con titolo di laurea risulta crescente, quello degli uomini subisce un calo tra il 2014 e il 2016, per poi mostrare una lieve ripresa nel 2017.

Andando indietro nel tempo, in Piemonte fino all'anno 2000 la quota di maschi laureati (13%) superava la medesima calcolata sulle donne (12%), dal 2001 la proporzione si è invertita

portando le donne "in vantaggio" rispetto ai colleghi maschi. In seguito il trend è risultato crescente per entrambi i gruppi ma la più elevata partecipazione delle donne all'istruzione terziaria ha fatto sì che queste ultime oggigiorno risultino mediamente più istruite dei loro colleghi maschi. Inoltre, raggiungendo quota 36%, le laureate si sono avvicinate maggiormente all'obiettivo fissato dalla strategia Europa 2020 di ottenere almeno il 40% dei laureati nella popolazione 30-34enne, senza però raggiungerlo.

FIG. 1.10 QUOTA DI POPOLAZIONE CON UN TITOLO DI LIVELLO TERZIARIO NELLA FASCIA DI ETÀ 30-34 ANNI, NEL 2017 E ANDAMENTO NELL'ULTIMO DECENNIO



Fonte: Eurostat, *Population by educational attainment level, sex and age*, elaborazioni Ires Piemonte.

NEL MONDO DEL LAVORO PROSEGUONO MA SI ATTENUANO LE DISUGUAGLIANZE DI GENERE A SFAVORE DELLE DONNE

La riduzione delle disuguaglianze di genere rispetto al mercato del lavoro costituisce la premessa fondamentale per la promozione di una società più equa ed inclusiva. L'Unione Europea considera prioritario per le proprie politiche sull'occupazione e inclusione sociale favorire un equo accesso al mercato del lavoro, giuste condizioni di lavoro e un maggiore equilibrio tra lavoro e vita famigliare[12].

Gli aspetti che influiscono sulla partecipazione al mondo del lavoro sono molteplici e multidimensionali: dalle caratteristiche individuali, quali età, livello di istruzione e tipo di formazione, a quelle famigliari, avere o no figli, la distribuzione delle responsabilità di cura in famiglia; dal contesto sociale nel quale si vive, ad esempio la disponibilità di servizi della prima infanzia alle caratteristiche del mondo del lavoro *tout court* (offerta di lavoro, part time ecc).

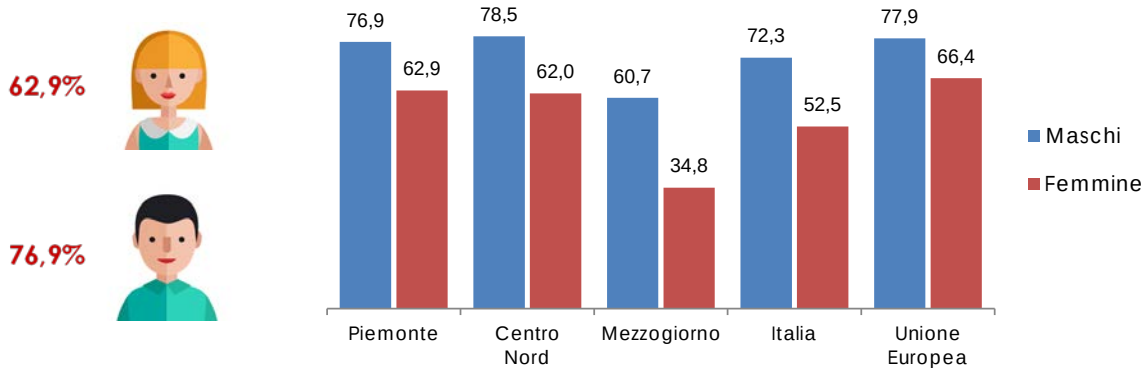
Per dar conto delle disuguaglianze di genere ci si concentrerà sulla partecipazione al mercato del lavoro con gli indicatori proposti dall'Istat (Rapporto BES), con un accenno alla disparità dei compiti tra uomo e donne nella conduzione del ménage famigliare, ancora fortemente squilibrato verso l'impegno femminile.

[12] European Institute for Gender Equality (EIGE), Gender Equality Index 2017, Measuring gender equality in the European Union 2005-2015, EIGE, 2017

Crescono le donne occupate, ma sono più in part time rispetto agli uomini

L'occupazione[13] delle donne in Piemonte si attesta nel 2017 al 62,9% con un differenziale rispetto al tasso maschile di 14 punti percentuali. Questo differenziale è diminuito nel decennio per effetto di una crescita dell'occupazione femminile a fronte di una lieve contrazione di quella maschile.

FIG. 1.11 TASSO DI OCCUPAZIONE (25-64ENNI), IN PIEMONTE NEL 2017 E CONFRONTI TERRITORIALI



Fonte: Istat, Noiltalia 2018, Eurostat [lfsa_ergan]

L'occupazione delle donne piemontesi è simile a quella delle altre aree italiane ad eccezione del meridione dove risulta quasi la metà. Nell'Unione Europea (media dei 28 Paesi) Il differenziale di occupazione tra maschi e femmine risulta più contenuto (11,5 pp) soprattutto per la quota di donne occupate più elevata (66,4%) rispetto a quanto si osserva in Italia.

La tenuta e la crescita dell'occupazione femminile avviene nel corso di un lungo periodo di crisi, a partire dal 2008, di cui solo negli anni recenti si avvertono segnali di ripresa. Da un lato la presenza di un doppio reddito da lavoro diviene per le famiglie fondamentale per difendersi contro i rischi di vulnerabilità economica, dall'altro in alcuni casi proprio gli effetti della crisi - perdita di posti di lavoro o il deteriorarsi delle condizioni lavorative degli uomini - ha sospinto molte donne a cercare lavoro per sostenere il reddito famigliare[14].

Le donne continuano ad essere "meno presenti" nel mondo del lavoro rispetto agli uomini anche dal punto di vista dell'impegno temporale. Mentre tra gli uomini il part time[15] è un fenomeno del tutto marginale (7,9%) per le donne risulta particolarmente diffuso: quasi 30 donne ogni 100 occupate svolge un'attività lavorativa con un orario ridotto. La quota di donne in part time è lievemente cresciuta in Piemonte dal 2008 quando riguardava 1

[13] Il tasso di occupazione è calcolato come rapporto percentuale tra gli occupati tra i 20 e i 64 anni e la popolazione residente della stessa classe di età. Secondo l'indagine sulle forze di lavoro una persona è definita occupata se, nella settimana di riferimento, ha svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura.

[14] ISTAT, Cap. 3, Le dinamiche del mercato del lavoro: una lettura per generazione, in Rapporto Annuale 2016, La situazione del Paese, p. 149, ISTAT, 2016

[15] La quota di occupati a tempo parziale si ottiene dal rapporto percentuale tra gli occupati che dichiarano di lavorare part time e il totale degli occupati. Gli occupati part time comprendono sia i dipendenti, sia gli indipendenti; sia i lavoratori a tempo indeterminato, sia i lavoratori a termine. Mentre per i dipendenti si fa riferimento alle indicazioni contenute nel contratto di lavoro, per gli indipendenti resta valida la valutazione dell'intervistato, considerando l'orario "standard" per quella professione.

occupata su 4. Indipendentemente dai livelli di occupazione, la diffusione del part time femminile appare omogenea in tutte le macro aree italiane, con valori vicini alla media nazionale, pari al 32,5%.

L'impiego con orari a tempo parziale può risultare una soluzione di ripiego in mancanza di un lavoro a tempo pieno. Anche in questo caso sono le donne ad essere più coinvolte in lavori con part time *involontario*[16]. Secondo le stime ISTAT ogni 100 donne che lavorano a orario ridotto ve ne sono 16 che hanno scelto un lavoro a tempo parziale perché non ne hanno trovato uno a tempo pieno, mentre tra gli uomini la quota di part time involontario risulta molto più contenuta (5,4%).

Quanto alla qualità del lavoro alcuni indicatori messi a disposizione dall'ISTAT forniscono ulteriori segnali circa uno svantaggio, ancorché non sempre netto, delle donne occupate.

La stabilizzazione del lavoro, risulta, in Piemonte, in rallentamento negli ultimi anni per entrambi i sessi, ma per i maschi è lievemente – oltre che costantemente - più elevata. Ogni 100 occupati maschi con lavori non stabili nel 2016 sono 17 quelli che l'anno successivo hanno trovato un lavoro stabile, per le donne tale quota si ferma al 15,4%[17].

Così anche la quota degli occupati in lavori a termine da almeno 5 anni che fornisce una misura sulla precarietà risulta più ampia in Piemonte per le donne (13%) rispetto agli uomini (10,3%)[18].

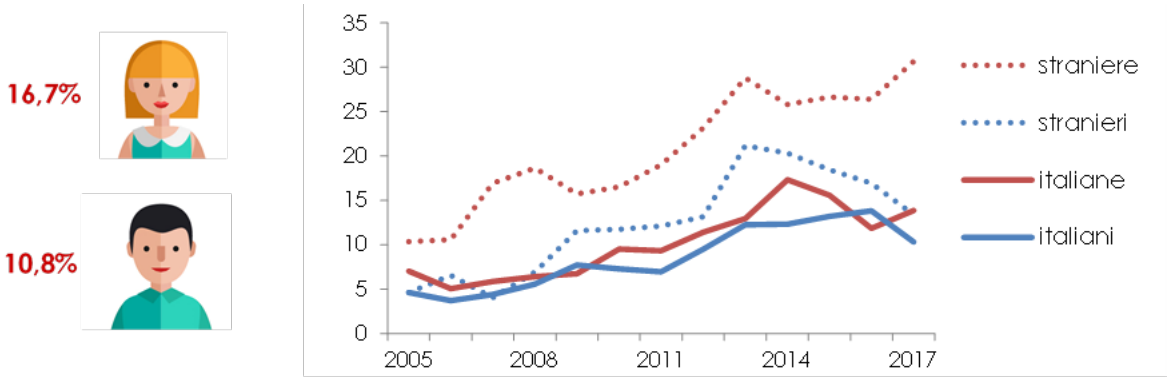
Infine, sono sempre le donne a mostrare una quota di *dipendenti con bassa paga* più ampia (10,4% contro il 7,1% degli uomini) e un più alto livello di mismatch[19] tra competenze e lavoro svolto. Tra i maschi il 20,8% degli occupati possiede un titolo di studio superiore rispetto a quello maggiormente posseduto dai lavoratori impegnati nella medesima professione, mentre per le donne la quota di mismatch risulta decisamente superiore pari al 25,9%. Sono, dunque, le donne ad avere una maggiore difficoltà a trovare un lavoro consono agli studi conseguiti.

Sono le donne straniere a soffrire di una più alta disoccupazione

Per monitorare le disuguaglianze nella partecipazione al mercato del lavoro, con il dettaglio del genere e della cittadinanza, abbiamo scelto il tasso di disoccupazione dei giovani adulti tra i 25 e i 34 anni, fascia di età in cui più alta è la quota di stranieri tra i residenti piemontesi (20% nel 2017). Si tratta di una fase della vita in cui i giovani adulti progressivamente entrano nel mondo del lavoro, acquistano l'autonomia abitativa e formano una propria famiglia. In questa fase della vita si riscontrano forti differenze: gli stranieri hanno livelli di istruzione più bassi e raggiungono l'autonomia rispetto alla famiglia di origine molto più precocemente rispetto agli autoctoni. In particolare, la precocità nella costituzione di una famiglia propria riguarda soprattutto le donne straniere.

[16] Percentuale di occupati che dichiarano di svolgere un lavoro a tempo parziale perché non ne hanno trovato uno a tempo pieno sul totale degli occupati. Fonte: Rilevazione delle Forze Lavoro ISTAT.
[17] Indicatore BES: Trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili, percentuale di occupati in lavori instabili al tempo t0 (dipendenti a termine + collaboratori) che a un anno di distanza svolgono un lavoro stabile (dipendenti a tempo indeterminato) sul totale degli occupati in lavori instabili al tempo t0.
[18] Indicatore Bes: Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni, percentuale di dipendenti a tempo determinato e collaboratori che hanno iniziato l'attuale lavoro da almeno 5 anni sul totale dei dipendenti a tempo determinato e collaboratori.
[19] Indicatore Bes: Occupati sovraistruiti, percentuale di occupati che possiedono un titolo di studio superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere quella professione sul totale degli occupati.

FIG. 1.12 PERCENTUALE DI DISOCCUPAZIONE TRA I GIOVANI ADULTI 25-34ENNI, IN PIEMONTE NEL 2017 E ANDAMENTO



Fonte: Forze lavoro Istat, elaborazioni IRES

Detto questo, il tasso di disoccupazione, nel 2017 in questa fascia di età, si attesta al 10,8% per i maschi e sale al 16,7% per le donne. Se si distingue anche la cittadinanza, si osserva come siano le donne straniere ad essere più colpite dalla mancanza di lavoro, oltre il 30%, mentre per le donne italiane si registra un tasso di disoccupazione al 13,9%, valore equivalente a quello dei maschi stranieri (13,4%) e solo un po' più elevato rispetto a quello dei coetanei italiani (10,3%). Rispetto al periodo pre-crisi, l'andamento del tasso di disoccupazione appare decisamente più sfavorevole per le donne straniere che, a differenza dei maschi, non hanno beneficiato di alcun recupero nell'ultimo quinquennio.

L'istruzione favorisce l'occupazione. Più per le donne, ma non si è ancora azzerato lo svantaggio occupazionale

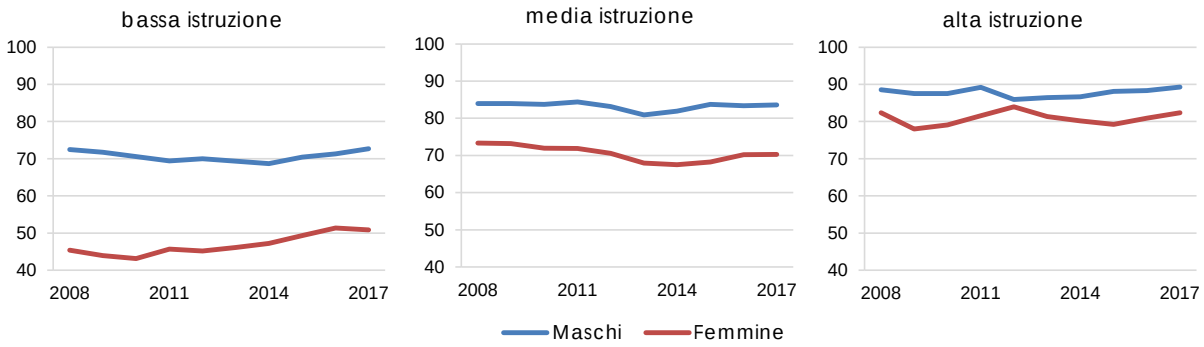
L'investimento in istruzione favorisce livelli occupazionali più elevati e migliori prospettive di lavoro. Per le donne il vantaggio occupazionale legato all'istruzione è maggiore in tutti i Paesi dell'Unione Europea e in particolar modo in Italia[20].

Anche in Piemonte, nel 2017, le stime Istat nella fascia di età tra i 25 e64 anni mostrano come al crescere del livello di istruzione aumenta la quota di occupati e si riduce la distanza tra maschi e femmine. Sono le donne con bassa istruzione ad avere meno opportunità di lavoro (50,2%) e a registrare il maggiore distacco con il tasso di occupazione dei maschi: quasi 22 punti percentuali in meno; tra i 25-64enni con media istruzione (qualifica/diploma) i tassi di occupazione sono più elevati sia per i maschi sia per le femmine (83,6% e 70,3%), il distacco di mantiene ma cala a 13 punti percentuali; infine, tra i piemontesi con elevata istruzione l'occupazione cresce per entrambi i generi (maschi all'89,3% e femmine all'82,4%) e le differenze si attenuano ulteriormente a soli 7 punti percentuali.

il *premio* dell'istruzione – così definito dall'Istat come maggiore occupabilità al crescere dell'istruzione – risulta quindi più ampio per le donne: la distanza tra il tasso di occupazione tra le donne con alta istruzione e quelle con bassa istruzione è di 31,5 punti percentuali quasi il doppio di quello che si registra per gli uomini (16,6 pp.).

[20] Statistiche Report, Livelli di istruzione della popolazione e ritorni occupazionali: i principali indicatori, Anno 2017, ISTAT, 13 luglio 2018, p. 7.

FIG. 1.13 ANDAMENTO DEI TASSI DI OCCUPAZIONE PER LIVELLO DI STUDIO E SESSO (25-64ENNI), IN PIEMONTE



Fonte: Forze lavoro Istat, elaborazioni IRES

Nota: bassa istruzione comprende al più il titolo di terza media; media istruzione comprende qualifiche e diplomi; alta istruzione comprende tutti i titoli post-diploma fino al dottorato.

Restringendo il campo di osservazione ai giovani adulti, tra i 25 e 34 anni, si osserva come il tasso di occupazione delle donne con alta istruzione sia molto più vicino a quello maschile - solo 3 punti percentuali di differenza - ma non lo abbia ancora eguagliato. Nonostante il maggiore investimento in istruzione i tassi di occupazione delle giovani donne permangono al di sotto di quelli dei loro coetanei maschi.

Lavoro e conciliazione dei tempi di vita

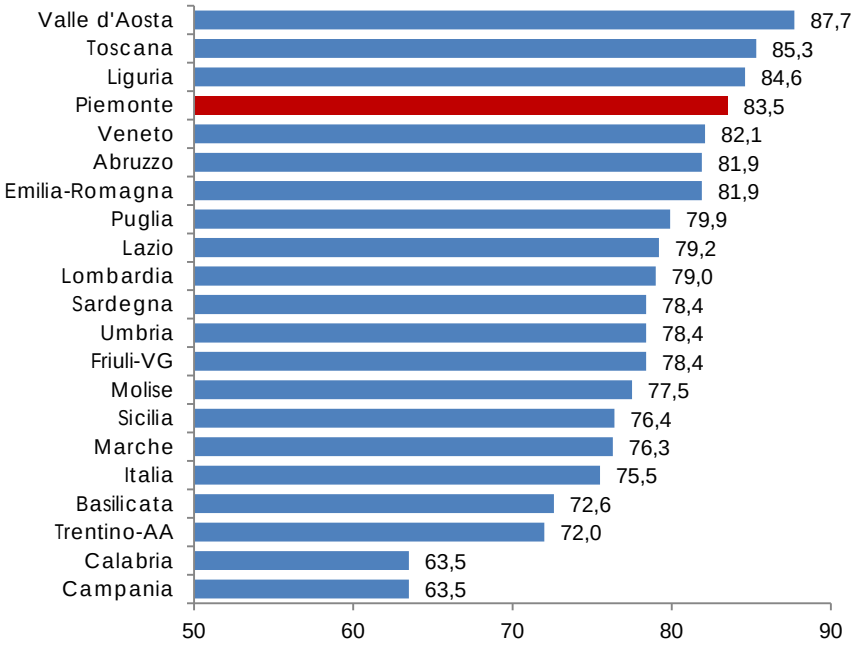
La minore presenza nel mondo del lavoro delle donne è ancora fortemente influenzata dalle dagli impegni famigliari. L'Italia è un paese dove gli impegni di cura per la casa e i figli sono ancora sbilanciati a carico delle donne. L'ISTAT stima che nelle regioni del Nord Italia nelle coppie, in cui entrambi i partner sono occupati, circa due terzi del tempo dedicato complessivamente agli impegni famigliari è a carico delle donne: l'indicatore di asimmetria[21] nel lavoro famigliare è al 64,8%, con minime differenze tra le coppie con figli e senza figli. Le maggiori disparità si rilevano a livello territoriale: con una più ampia asimmetria negli impegni famigliari per le donne nelle regioni del Sud Italia (74,4%).

In Piemonte, avere figli in tenera età diminuisce le opportunità lavorative, ma meno che in altre regioni italiane: ogni 100 donne occupate tra i 25 e 49 anni senza figli in età prescolare ve ne sono solo 83 che invece lavorano avendo figli[22]. Si tratta di una quota stabile nell'ultimo decennio - pur tra varie oscillazioni – con la quale il Piemonte si pone in buona posizione rispetto alle altre regioni Italiane, superato solo da Liguria, Toscana e Valle d'Aosta.

[21] Indicatore BES, Asimmetria nel lavoro familiare: tempo dedicato al lavoro familiare dalla donna di 25-44 anni sul totale del tempo dedicato al lavoro familiare da entrambi i partner ambedue occupati per 100. Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo.

[22] Indicatore BES, Rapporto tra il tasso di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare (0-5anni) sul tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni senza figli per 100. Fonte: Rilevazione sulle Forze Lavoro Istat.

FIG. 1.14 RAPPORTO TRA TASSO DI OCCUPAZIONE DELLE DONNE DI 25-49 ANNI CON ALMENO UN FIGLIO IN ETÀ PRESCOLARE E DELLE DONNE SENZA FIGLI, NEL 2017 IN PIEMONTE E NELLE ALTRE REGIONI ITALIANE



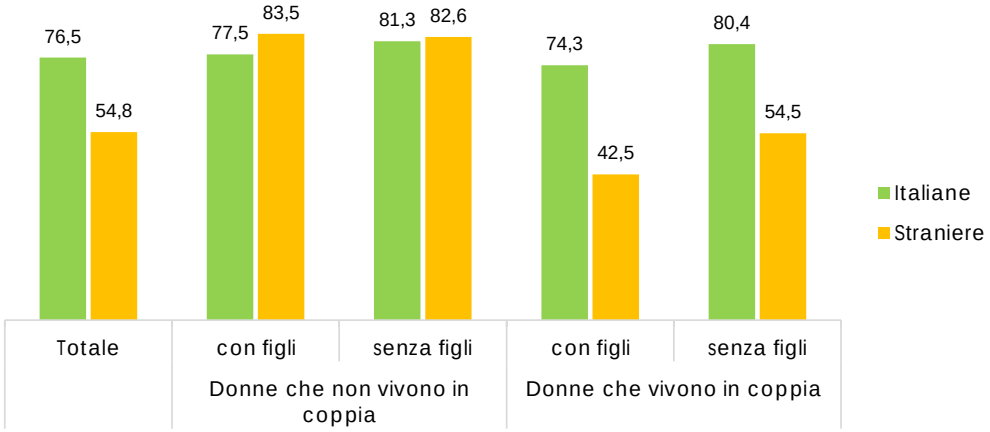
Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro

Un ultimo approfondimento riguarda le differenze per cittadinanza che emergono nel tasso di occupazione delle donne 25-49enni residenti in Piemonte che hanno costituito un proprio nucleo famigliare. Come già segnalato, nel complesso **le donne autoctone hanno un tasso di occupazione decisamente più alto di quello delle straniere** (76,5% contro il 54,8% nella fascia di età considerata). Se si dettaglia l'occupazione per tipo di nucleo (da sole o in coppia, con o senza figli) si osservano modelli differenti.

Per le italiane la partecipazione più ampia al mercato del lavoro si registra tra le donne che non hanno figli, sia che vivano da sole (81,3%) sia che condividano il nucleo famigliare con il partner (80,4%). Il gap più ampio nel tasso di occupazione per le italiane si registra tra le donne che vivono in coppia: quelle con figli hanno 6 punti percentuali in meno (74,3%).

Diversamente, per **le donne straniere la differenza maggiore si registra tra le donne che vivono sole (o in famiglie monogenitoriali) rispetto alle donne che vivono il coppia.** Nel primo caso – donne che non vivono in coppia – il tasso di occupazione è elevato e supera quello delle donne italiane, indipendentemente dalla presenza dei figli. Tra le donne straniere che vivono in coppia, invece, il tasso di occupazione è molto basso: per le donne con figli si attesta al 42,5%, mentre per le donne senza figli risulta solo un po' meno contenuto, pari al 54,5%. Si tratta perlopiù di donne casalinghe con un alto tasso di inattività, pari a 43% per le straniere con figli e 24% per le donne senza figli.

FIG. 1.15 TASSO DI OCCUPAZIONE DELLE DONNE (25-49ENNI) PER TIPO DI NUCLEO FAMIGLIARE, PER CITTADINANZA, IN PIEMONTE NEL 2017



Fonte: Forze lavoro Istat, elaborazioni IRES

Nota: Escluse le donne che vivono ancora come figlie nel nucleo famigliare di origine

Laureate penalizzate sul mercato del lavoro

Se la parità di genere è un traguardo già ampiamente raggiunto sotto il profilo della partecipazione agli studi universitari, cosa accade dopo l'università? Laureate e laureati hanno pari opportunità di leadership, come previsto dal Goal5 dell'Agenda 2030? Per rispondere a questa domanda sono stati analizzati i dati sulla condizione occupazionale dopo 5 anni dal conseguimento del titolo e, laddove disponibili, i dati sulla condizione lavorativa delle donne in alcune professioni. La scelta è ricaduta su profili in cui in generale l'occupabilità dei laureati è elevata, ovvero il contesto lavorativo degli Ingegneri, dei Medici e le carriere accademiche dei docenti.

La fotografia della condizione occupazionale delle donne e del loro guadagno mensile dopo cinque anni dalla laurea restituisce una situazione con luci ed ombre. Nel complesso dei laureati in Piemonte, la quota di uomini che lavora – a cinque anni dal conseguimento del titolo - supera quella delle donne di 5 punti percentuali: in media lavora l'88% degli uomini e l'83% delle donne.

L'occupazione media cela tuttavia differenze importanti tra gruppi disciplinari, in alcuni dei quali la quota di donne occupate supera quella degli uomini; è il caso ad esempio dei gruppi Medico, Politico-Sociale, Linguistico, Psicologico, Agraria e Veterinaria e Letterario. La stessa cosa non si può dire per il reddito mensile netto, che per gli uomini risulta più elevato in tutti i gruppi disciplinari, ovvero a parità di percorso universitario e ambito lavorativo. Eppure le donne risultano più brillanti all'università e, secondo un'analisi svolta da Almalaurea, si perdono meno lungo il percorso di studi, si laureano di più, in tempi più brevi e con voti più elevati[23].

[23] Noè C., *Genere e scelte formative*, Almalaurea working papers n. 54, 2012.

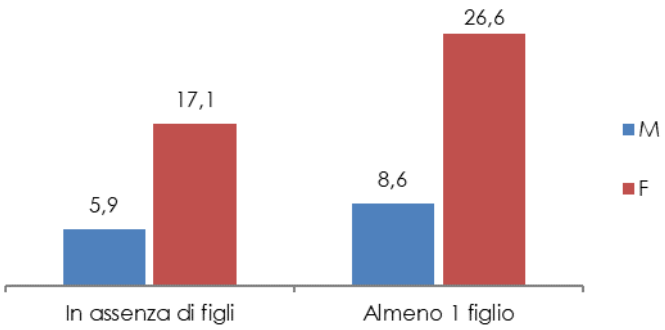
TAB. 1.1 QUOTA DI LAUREATI NEGLI ATENEI DEL PIEMONTE NEL 2012 CHE A 5 ANNI DALLA LAUREA DICHIARA DI LAVORARE E GUADAGNO MENSILE NETTO, DISTINTI PER GENERE

Gruppo disciplinare	Quota di laureati che lavora dopo 5 anni dalla laurea		Reddito mensile netto (euro)		Differenza di reddito tra uomini e donne (euro)
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
Medico	50	48	2.081	2.166	85
Ingegneria	88	92	1.780	1.925	145
Scientifico	72	82	1.684	1.815	131
Economico-statistico	95	95	1.598	1.842	244
Politico-sociale	89	84	1.509	1.636	127
Geo-biologico	66	82	1.493	1.641	148
Totale	**83**	88	**1.492**	**1.781**	289
Chimico-farmaceutico	75	85	1.467	1.641	174
Linguistico	86	70	1.433	1.512	79
Educazione fisica	88	91	1.349	1.506	157
Architettura	87	93	1.336	1.542	206
Psicologico	88	86	1.308	1.506	198
Agraria e Veterinaria	91	88	1.262	1.570	308
Giuridico	77	79	1.255	1.476	221
Letterario	86	79	1.249	1.477	228

Fonte: elaborazioni IRES su dati Almalaurea, *XX Indagine sulla condizione occupazionale dei laureati*, 2018.

Inoltre le donne più degli uomini lavorano con contratto a tempo parziale in generale più degli uomini: sono il 17% contro il 6% degli uomini se non hanno figli, ma in presenza di figli la quota sale al 27% per le donne e solo di 2 p.p. per gli uomini. Questo risultato sembrerebbe confermare le tesi, molto diffuse nella letteratura sul genere, che vedono la donna come principale figura dedita alla cura della casa e dei figli, a discapito della rinuncia ad una fetta della sua vita lavorativa. La parità nell'occupazione risulta una possibilità concreta e sostenibile solo in presenza di adeguate politiche familiari e di assunzione da parte dei genitori di un ruolo attivo e più equilibrato nell'ambito familiare[24].

FIG. 1.16 QUOTA DI LAUREATI CHE LAVORA CON CONTRATTO A TEMPO PARZIALE, IN PRESENZA E IN ASSENZA DI FIGLI, DISTINTI PER GENERE



Fonte: elaborazioni IRES su dati Almalaurea, *XX Indagine sulla condizione occupazionale dei laureati*, 2018.

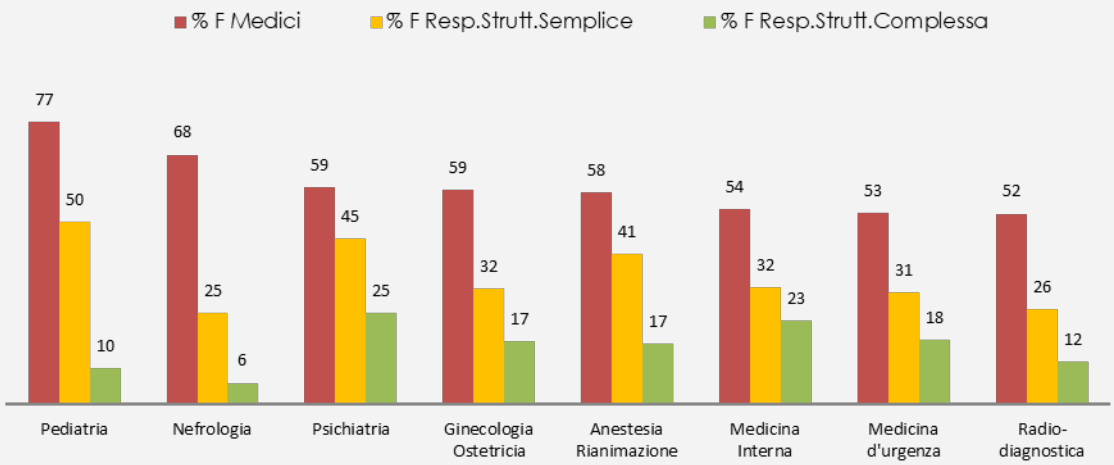
[24] ISTAT, Indagine Uso del tempo, 2013.

Box - Soffitti di cristallo nella carriera lavorativa delle laureate: due esempi

Se esistano o meno quelle barriere invisibili, meglio conosciute come soffitti di cristallo, che impediscono alle donne di salire nella scala gerarchica delle posizioni professionali sarà analizzato nelle prossime righe, prendendo in considerazione due esempi possibili di raggiungimento di posizioni apicali: Direttore di struttura complessa nel SSN del Piemonte nell'ambito della laurea in Medicina e professore ordinario negli atenei del Piemonte nell'ambito della carriera universitaria.

Se le studentesse iscritte al corso di laurea in Medicina e Chirurgia sono il 58%, la presenza femminile scende al 51% tra i medici che lavorano in Piemonte nel SSN. Al progredire della carriera, la percentuale di donne cala vertiginosamente raggiungendo quota 34% nella posizione di Responsabile di Struttura Semplice e 18% in quella di Responsabile di Struttura Complessa,

FIG. 1.17 QUOTA DI DONNE MEDICO E POSIZIONE DI CARRIERA NELLE SPECIALITÀ A PREVALENZA FEMMINILE



Fonte: elaborazioni su dati OPESSAN-PADDI, rilevazione al 31 dicembre 2017.

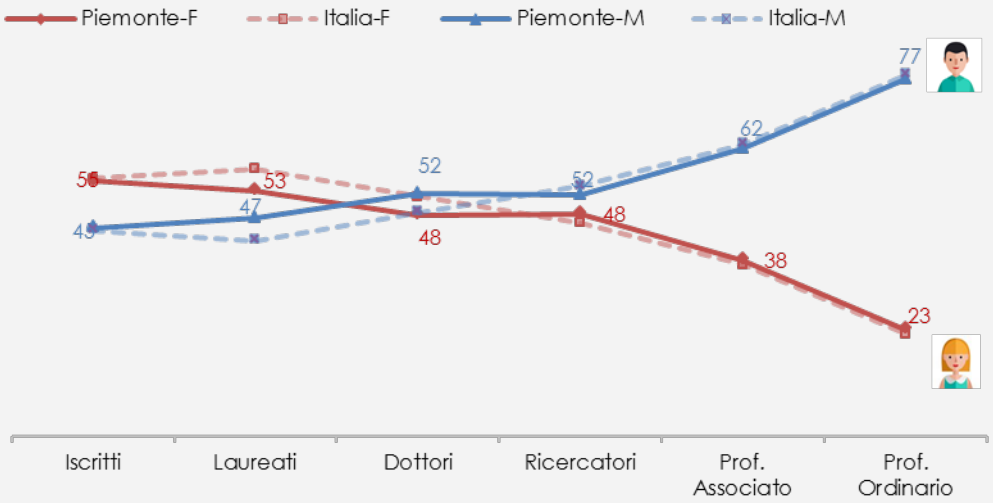
La situazione non migliora anche se si prendono in esame solo le discipline maggiormente "femminili", ovvero le specialità in cui almeno il 50% dei medici è donna, che sono Pediatria, Nefrologia, Psichiatria, Ginecologia e Ostetricia, Anestesia e Rianimazione, Medicina interna, Medicina d'urgenza e Radiodiagnostica. Anche in questo caso emerge che la presenza di donne nelle due posizioni apicali di carriera diminuiscono a favore di una maggiore presenza maschile. Ad esempio, nell'ambito della pediatria, che è la disciplina con la percentuale più elevata di medici donne (77%), la presenza femminile scende al 50% tra i responsabili di struttura semplice e al 10% tra i responsabili di struttura complessa.

Risultati analoghi emergono anche dall'analisi dei percorsi di carriera accademica per l'accesso alle posizioni di professore associato e ordinario: la percentuale di donne che ricopre questi ruoli diminuisce al crescere della posizione ricoperta.
Se in Piemonte le donne tra gli iscritti e i laureati sono più numerose rispetto agli uomini, il rapporto si inverte quando si calcola la proporzione di donne tra i dottori di ricerca e tra i ricercatori, dove le donne rappresentano il 48% del totale. L'ampiezza della forchetta si apre al progredire della carriera, portando le donne a rappresentare il 38% dei professori associati e il 23% degli ordinari.

Il confronto del Piemonte con l'Italia mostra risultati del tutto analoghi, con un lieve differenza sulla proporzione dei laureati, che in Piemonte sono più maschi per la presenza del Politecnico di Torino dove notoriamente si iscrive una percentuale maggiore di uomini.

È probabile che col trascorrere degli anni il divario donne e uomini nelle posizioni più elevate di carriera tenderà a colmarsi in tutto o in parte, ma sarà un processo lungo, se si considera che in sette anni, dal 2010 al 2017, la percentuale di donne tra i professori associati e ordinari è aumentata di soli 3 p.p.

FIG. 1.18 QUOTA DI DONNE E UOMINI NEL PERCORSO DI CARRIERA ACCADEMICA, ANNO 2016



Nota: i dati su ricercatori, professori associati e ordinari fanno riferimento al 2017 anziché al 2016.

Fonte: elaborazioni Ires Piemonte su dati MIUR.

LE POLITICHE: ALCUNI ESEMPI DI MISURE PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA

Nell'ambito delle politiche per l'istruzione, la formazione ed il lavoro l'obiettivo dell'uguaglianza di genere viene perseguito attraverso una pluralità di strategie, di programmi e di misure. In linea generale, anche qui come in altri settori, è possibile distinguere da un lato il più generale approccio strategico del gender *mainstreaming*, ovvero l'introduzione della prospettiva di genere, in modo trasversale, nelle principali fasi del *policy making* (formulazione, attuazione e valutazione), e dall'altro l'adozione di specifiche e puntuali azioni positive al fine di eliminare, prevenire o porre rimedio alle disuguaglianze, in modo diretto o indiretto. Tali azioni positive di contrasto possono agire in modo diretto quando si rivolgono immediatamente alla popolazione target oppure in modo indiretto quando incidono e condizionano il contesto in cui opera la popolazione target

Pur ponendosi a livelli diversi, sono entrambe soluzioni rilevanti, con una lunga tradizione nell'esperienza della Regione Piemonte e potenzialmente in grado di promuovere l'uguaglianza di genere.

In questa sede ci limiteremo alle azioni positive messe in atto dalla Regione Piemonte con due esempi finanziati dal programma operativo FSE, uno dei principali strumenti attraverso cui si realizza una componente significativa delle politiche regionali in materia di formazione e lavoro. Le azioni di nostro interesse sono collocate nell'ambito degli interventi previsti per l'Obiettivo tematico 8 ("*promuovere l'occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori*") e per l'Obiettiva tematico 9 ("*promuovere l'inclusione sociale e*

lottare contro la povertà e qualsiasi discriminazione"). Si tratta, nel complesso, di misure talora esplicitamente volte ad "aumentare l'occupazione femminile". Alcune mirano con diversi strumenti a conciliare i tempi di vita e i tempi di lavoro per le donne e per gli uomini, in un'ottica di condivisione delle responsabilità familiari. In altre parole, si cerca di offrire sostegni e incentivi a favore delle persone investite di compiti familiari (accudimento bambini, anziani, malati, ecc.) che desiderano nel contempo partecipare in modo attivo al mercato del lavoro.

Le due misure esemplificative scelte sono il "Voucher conciliazione" e l'incentivo "Ri.Ent.R.O"

Voucher di conciliazione

A partire dall'esperienza accumulata nell'utilizzo del voucher (buono servizi) quale strumento di intervento in diversi settori di policy, nell'attuale POR FSE è stata avviata l'erogazione, in via sperimentale, di **voucher di conciliazione**. Ne sono destinatarie le persone prese in carico e selezionate dagli operatori dei Servizi per il Lavoro ed impegnate in un percorso di inserimento lavorativo (tirocinio, contratto a tempo determinato, ecc.). L'accesso alla misura è inoltre riservato a coloro che, oltre ad avere la responsabilità di cura nei confronti di componenti del nucleo familiare, dispongono di un reddito (ISEE) inferiore a specifiche soglie. Il voucher, erogato avvalendosi di una società di servizi (Edenred), consente ai beneficiari di usufruire di diverse prestazioni, scelte tra quelle offerte da una pluralità di soggetti (pubblici e privati): scuole per l'infanzia, centri educativi, presidi socioassistenziali per anziani e disabili, cooperative sociali. Il buono servizi può avere diverso valore fino ad un importo massimo mensile di 1.000 € ed una durata massima di 12 mesi. L'introduzione di questo strumento, al quale sono state riservate risorse per 3 milioni di €, si colloca quindi all'interno dei percorsi di politica attiva del lavoro e si propone di migliorare la posizione relativa della componente femminile nel mondo del lavoro, su cui per tradizione ricadono i compiti di cura familiare.

Incentivo RI.ENT.R.O

In parte ad analoga finalità è riconducibile anche l'azione denominata RI.ENT.R.O (**RI**manere **Ent**rambi **R**esponsabili e **O**ccupati). L'azione prende spunto dalla constatazione che alcune persone, soprattutto donne, lasciano l'attività lavorativa in concomitanza con il manifestarsi di alcuni eventi/situazioni: nascita di un figlio, malattia di un genitore o parente.

Per contenere questo fenomeno e per incoraggiare, nel contempo, una maggior corresponsabilizzazione degli uomini nella distribuzione dei compiti famigliari è stato introdotto un incentivo economico una tantum finalizzato a "premiare" il rientro lavorativo della madre lavoratrice (anche in caso di adozione o affidamento di minore) a condizione che il padre, qualora lavoratore dipendente del settore privato, fruisca del congedo parentale o del prolungamento del congedo parentale per minori in situazione di grave disabilità; per nuclei monoparentali composti dalla sola madre, il sostegno viene erogato a fronte del suo rientro lavorativo.

L'incentivo può essere erogato nel caso la madre sia lavoratrice dipendente (del settore privato), autonoma o imprenditrice, e ha un valore variabile (200, 400 o 500 euro) per ogni mese solare di rientro lavorativo, a seconda della tipologia di intervento. La misura ha una dotazione finanziaria di 500.000 € ed è stata attivata nell'aprile del 2018 con modalità a sportello (durata prevista fino al 2020). La misura è stata accompagnata da una campagna informativa specifica. L'incentivo, dunque, intende sostenere dunque non solo la permanenza

della donna nel mercato del lavoro ma anche indurre una maggiore diffusione fra gli uomini della fruizione dei congedi parentali previsti dal quadro normativo, al fine favorire l'equilibrio tra attività lavorativa e vita privata e familiare per donne e uomini.

CAPITOLO 2
SALUTE

Contributo di Stefania Bellelli e Gabriella Viberti

SVILUPPO SOSTENIBILE, OBIETTIVI DI SALUTE E LETTURA DI GENERE

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile individua gli obiettivi globali per porre fine alla povertà, proteggere il pianeta e assicurare prosperità a tutti entro il 2030. I 17 Sustainable Development Goals (SDGs) si riferiscono a diversi ambiti dello sviluppo sociale, economico e ambientale che devono essere considerati in maniera integrata.

La garanzia della salute e l'uguaglianza di genere si integrano nei Goal 3 e 5 dell'Agenda 2030, il primo relativo al conseguimento di una buona salute, il secondo alla parità di genere.

Con riferimento al Goal 3, Salute, persistono, in Piemonte e in Italia, problemi nel raggiungimento degli obiettivi [25] con riferimento a:

1) diffusione delle patologie croniche,

2) accesso a iniziative di prevenzione e promozione della salute, nel contrasto a stili di vita poco corretti.

All'interno del Goal 5, Parità di genere, due target riguardano criticità relative a salute e sanità riscontrabili nella realtà regionale e nazionale:

3) riconoscimento del lavoro domestico e di cura non retribuiti, attraverso servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale

4) garanzia di accesso universale alla salute.

Alcuni target del Goal 5 con implicazioni sui temi della salute, riferiti all'eliminazione di violenza sulle donne, di pratiche dannose e pari opportunità di leadership nella vita politica, economica e pubblica, vengono sviluppati nei capitoli "Discriminazione e Violenza" e "Istruzione e Lavoro" del Rapporto.

L'analisi dei due paragrafi che seguono, relativi ai fenomeni e alle politiche messe in atto per rispondervi, verrà condotta, di seguito, con riferimento alle quattro macrotipologie di obiettivi evidenziate sopra.

[25] Cfr. Istat, Rapporto SDGs, 2018

I FENOMENI: CRITICITA' RESIDUE DEGLI OBIETTIVI DI SALUTE DELL'AGENDA 2030

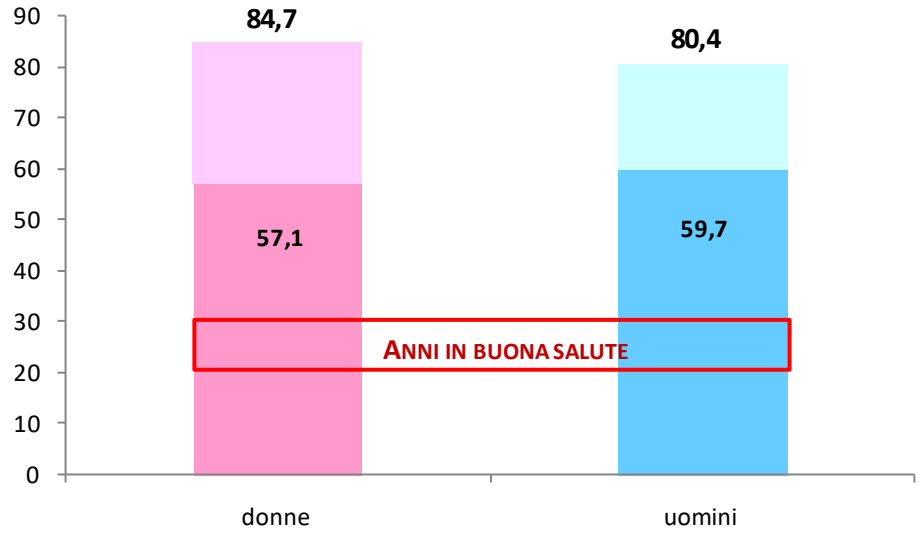
Salute, mortalità e patologie croniche

Le donne hanno un'aspettativa di vita più elevata e più malattie croniche

Hanno una minor salute fisica e mentale

L'aspettativa media di vita di una donna piemontese nel 2017 era di 84,7 anni, quella di un uomo di 80,4 anni. Se contiamo gli anni vissuti in buona salute la forbice si inverte: 57,1 anni per le donne e 59,7 anni per gli uomini Le donne vivono, quindi, il 67,4 % della loro vita in buona salute, gli uomini il 74,2 %.

FIG. 2.1 ASPETTATIVA DI VITA COMPLESSIVA E IN BUONA SALUTE - PIEMONTE 2017



Fonte: Osservatorio Demografico IRES

Le limitazioni di salute delle donne riguardano in particolare le patologie croniche.

In Piemonte nel 2013 136 donne ogni 1.000 (versus 76 uomini) dichiaravano tre o più patologie croniche (tasso standardizzato).

I tassi piemontesi sono inferiori rispetto al Nord Italia e all'Italia, per gli uomini e per le donne.

Promozione della salute e prevenzione

In Piemonte le donne hanno stili di vita più salutari, fanno meno sport.

Sono più diffusi gli screening per i tumori femminili all'interno di programmi pubblici organizzati

Malattie cerebrovascolari in agguato dopo la menopausa

Stili di vita diversi per donne e uomini

Fatta eccezione per la sedentarietà, a parità di altre caratteristiche, sono gli uomini ad assumere più spesso stili di vita dannosi per la salute. Le donne sono meno obese, fumano e consumano meno alcol rispetto agli uomini , ma praticano meno sport [26].

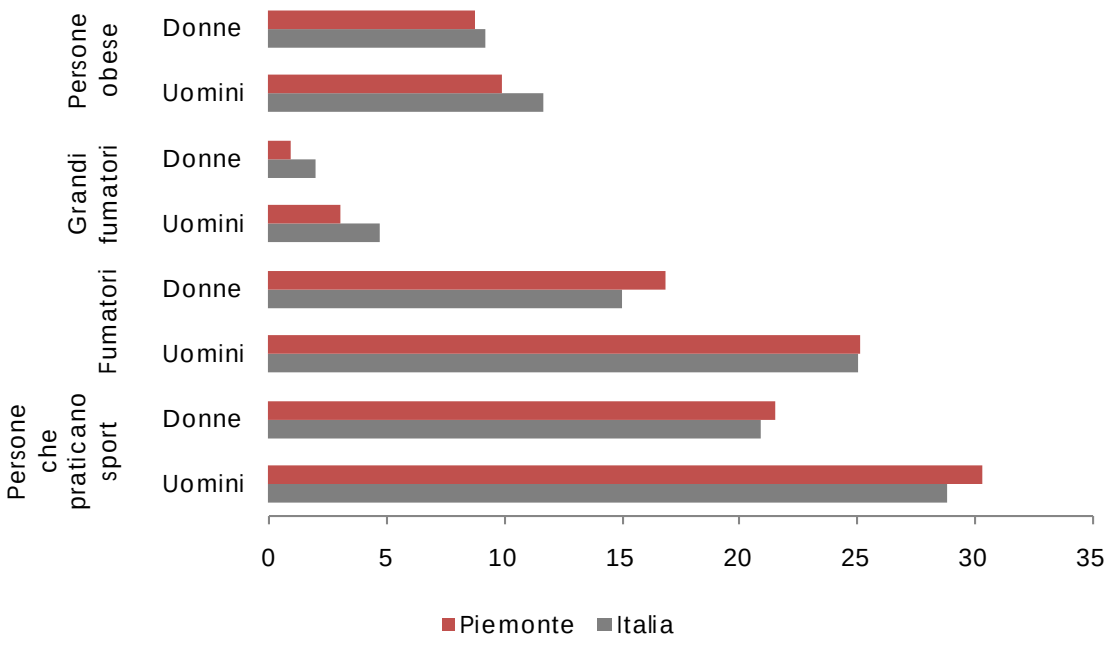
Nel 2017 in Piemonte l'8,8% delle donne maggiorenni era obeso, 9,9% uomini. Le percentuali sono inferiori rispetto al valore medio nazionale, sia per gli uomini che per le donne.

L'abitudine al fumo e il consumo di alcol sono più diffusi tra gli uomini. In Piemonte nel 2017 la quota di fumatrici di età maggiore ai 15 anni era il 16,9%; i fumatori il 25,2%. Per entrambi l'abitudine al fumo è maggiore in Piemonte, rispetto al Nord Italia e all'Italia

Sempre nel 2017 lo 0,9 % di donne consumava oltre mezzo litro di vino al giorno, mentre gli uomini forti consumatori di vino erano il 3,9 % . I valori sono in linea con i quelli medi nazionali.

Per contro, le donne sono più sedentarie e la pratica continuativa di un'attività sportiva è più diffusa tra gli uomini. In Piemonte nel 2017 la quota di donne che praticavano sport in modo continuativo era il 21,5% (uomini 30,3%). Sia per le donne che per gli uomini la pratica è meno diffusa in Piemonte rispetto al Nord Italia, ma più diffusa rispetto ai valori medi nazionali.

FIG. 2.2 STILI DI VITA, PER SESSO IN PIEMONTE E ITALIA, 2017



Fonte Dati Health for All

[26] dall'Indagine campionaria Multiscopo sulle Famiglie "Aspetti della vita quotidiana" dell'ISTAT

Prevenzione: tumori femminili e screening

Si stima che in Italia nel triennio 2014-16 [27] il 73% delle donne 50-69enni abbia eseguito una mammografia preventiva, all'interno di programmi di screening organizzati (o di altre offerte gratuite delle Asl) o al di fuori. In Piemonte la percentuale di donne che ha effettuato uno screening nel triennio 2014-16 si allinea sui valori medi nazionali (72%). E' elevata (88,9 %) la percentuale di mammografie all'interno di programmi si screening organizzati.

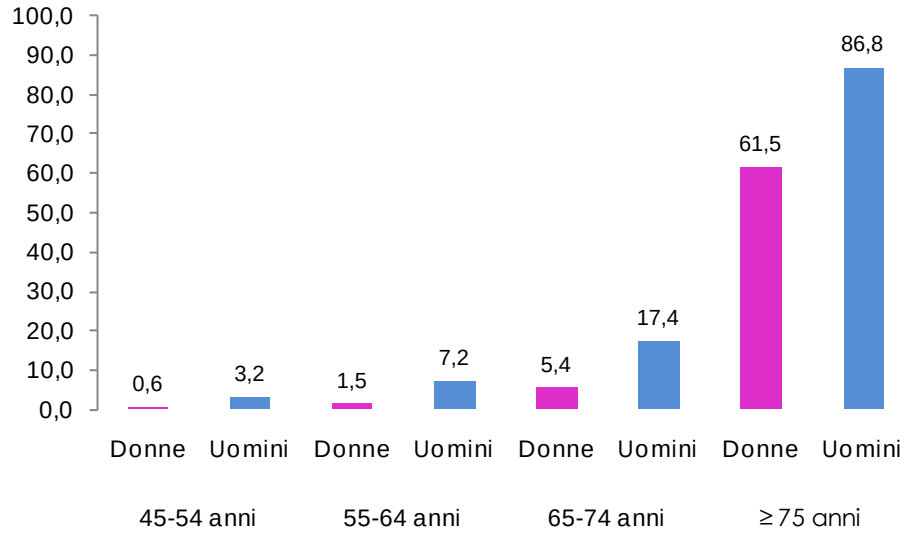
Sempre nel triennio 2014-16 in Italia circa tre donne 25-64enni su quattro (79%) hanno eseguito un Pap test o un test dell'Hpv preventivo entro i tempi raccomandati. Se a livello nazionale la quota di screening al di fuori di programmi organizzati è elevata (34%), il Piemonte fa rilevare una percentuale elevata di donne aderenti allo screening: 85 %.

In Piemonte è peraltro consolidato un sistema capillare di inviti agli screening, grazie al coinvolgimento dei medici di famiglia.

La testa e il cuore delle donne

Secondo l' "Osservatorio Nazionale salute della donna e di genere" (ONDA) le donne sviluppano malattie cardiache con un ritardo di dieci anni rispetto agli uomini, ma in maniera più grave. Diventano ipertese e diabetiche prima degli uomini. Le malattie cardiovascolari per le donne over 50 rappresentano la prima causa di mortalità, superando di gran lunga tutte le forme di neoplasie, compreso il cancro al seno. Va però rilevato che, per tutte le classi di età, il tasso di mortalità degli uomini per malattie ischemiche del cuore è più elevato.

FIG. 2.3 TASSO DI MORTALITÀ MALATTIE ISCHEMICHE DEL CUORE PER CLASSI DI ETÀ E GENERE, PIEMONTE, 2015



Fonte Dati Health for All

[27] Dati dal Sistema di sorveglianza Passi, riportati nel Rapporto 2017 dell'Osservatorio Nazionale Screening

Gravi cerebro lesioni acquisite: pazienti maschi, caregiver donne

Le Gravi Cerebrolesioni Acquisite (GCA) includono una varietà di lesioni cerebrali acute di origine traumatica e non traumatica. La loro riabilitazione è un complesso processo di soluzione di problemi e di educazione nel corso della quale si porta una persona con disabilità a raggiungere il miglior livello di autonomia possibile sul piano fisico, funzionale, sociale, intellettivo e relazionale. Proprio in relazione alla complessità del caso clinico la presa in carico deve essere effettuata da un team multidisciplinare esperto che preveda diversi professionisti: neurologo, fisiatra, oculista, psichiatra, fisioterapista, psicologo, logopedista, psicomotricista, terapista occupazionale, ortottista, ecc. Studi multicentrici condotti in alcuni centri riabilitativi italiani evidenziano una prevalenza maschile tra i pazienti: mediamente attorno al 78% uomini e 22% donne. L'82 % dei care-giver di questi pazienti sono mediamente donne.

Differenze di genere negli esiti dell' Infarto Miocardico Acuto (IMA)

Negli ultimi anni la copertura delle reti di assistenza IMA è salita a circa il 90% del territorio italiano, con un numero crescente di Angioplastiche (PTCA) tempestive. Il loro ruolo è riconosciuto a livello internazionale come fattore determinante per il raggiungimento di migliori risultati di cura per pazienti infartuati [28]. Tuttavia persistono significative differenze tra Regioni, al loro interno e, indipendentemente dal fattore geografico, sembra che le donne abbiano un più alto rischio rispetto agli uomini di non ricevere tempestivamente il trattamento.

Nell'ambito del Programma Nazionale Esiti (PNE, 2015), la proporzione grezza di STEMI (Infarti con occlusione coronarica totale) trattati con angioplastica entro le 48 ore va dal 66% di una regione come la Toscana al 48% in Basilicata. In entrambe le Regioni, secondo uno studio condotto dalle Università di Pisa e della Basilicata, le donne ricoverate con diagnosi di STEMI hanno una probabilità di arrivare al trattamento entro le 48 ore più bassa rispetto agli uomini.

Differenze di genere a sfavore delle donne nella gestione e negli esiti del paziente cardiovascolare sono state rilevate in recenti studi anche in Friuli Venezia Giulia [29].

Si evidenzia quindi la necessità di strategie di intervento nella programmazione sociosanitaria che agiscano sulle cause di queste differenze, in particolare la scarsa consapevolezza delle donne verso le malattie cardiovascolari, e la scarsa conoscenza della sintomatologia dell'infarto da parte degli operatori sanitari.

Sarebbe altresì utile che gli indicatori del PNE rilevassero i dati per genere.

Donne, salute mentale e stereotipi di genere

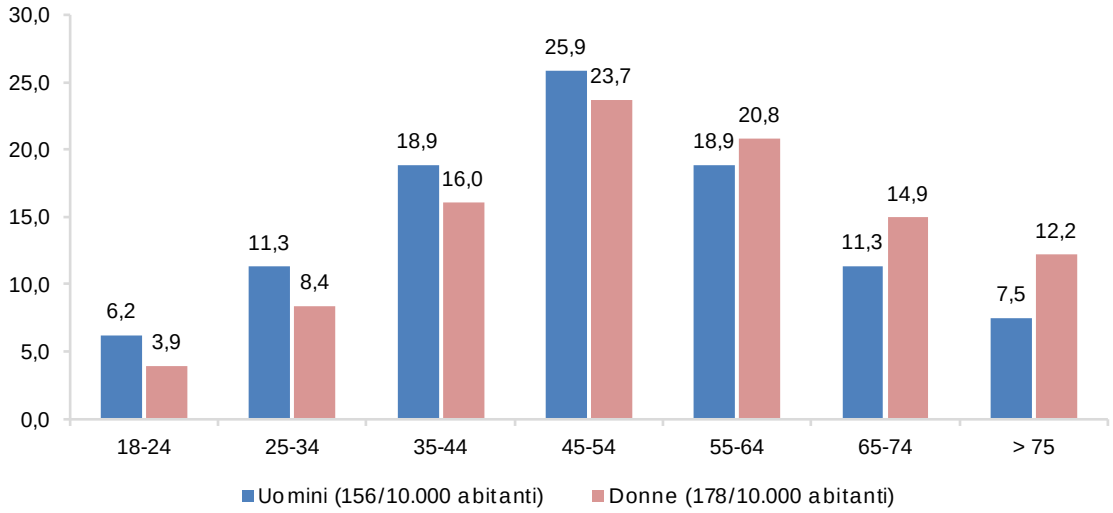
La storia della psichiatria documenta di differenze di genere dall'800: gli studi (di Charcot) sull'isteria indicavano per l'isteria femminile, presente nell'80 % dei casi, un'eziologia fondata su eventi biologici e affettivi (gravidanza, parto, menopausa…), connotando l'isteria maschile, (20 % dei casi), da una serie di eventi traumatici collegati alla sfera socio lavorativa.

Oggi le statistiche [30] ci parlano di un maggior carico di patologia psichica per le donne, in particolare per disturbi quali la depressione, che rappresenta la prima causa del carico di malattia per le donne tra 15 e 44 anni dei Paesi sviluppati e in via di sviluppo

[28] Krumholz et al, 2006, Standards for statistical models used for public reporting of health outcomes…, *Circulation,* 113 (3); Kalla et al, 2006, Implementation of Guidelines improves the standard of care…, *Circulation,* 113
[29] *Epidemiologia e Prev*enzione n. 37, 2013, pg. 115-123
[30] Indicatori base dati Health for All

Gli utenti dei Dipartimenti di Salute Mentale sono prevalentemente donne: in Piemonte nel 2016 erano prese in carico dai DSM 178 donne ogni 10.000 (gli uomini erano 156), più anziane rispetto alla componente maschile.

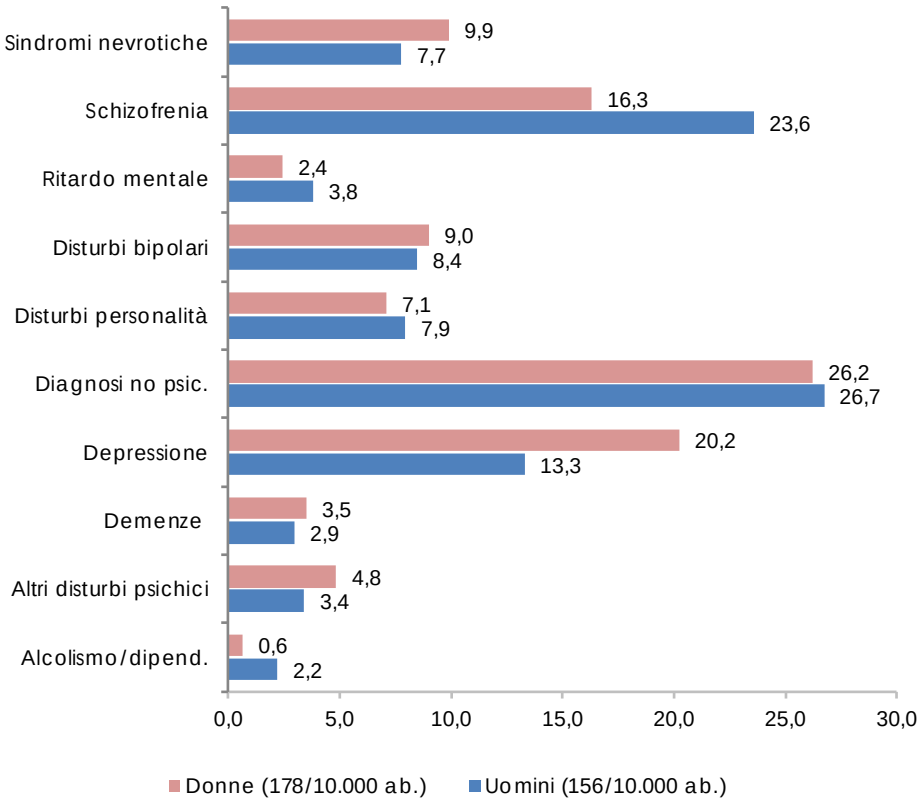
FIG. 2.4 PREVALENZA DEGLI UTENTI TRATTATI DAI DSM PER FASCE DI ETÀ, VALORI PERCENTUALI, 2016



Fonte: Rapporto nazionale Salute Mentale 2016

Le patologie trattate per le donne riguardano prevalentemente la depressione (20,2 % dei casi), per gli uomini la schizofrenia (23,6% dei casi).

FIG. 2.5 PREVALENZA DEGLI UTENTI TRATTATI DAI DSM PER PATOLOGIA, VALORI PERCENTUALI 2016



Fonte: Rapporto nazionale Salute Mentale 2017

Sanità e lavoro: le donne si prendono cura, chi si prende cura delle donne?

Aumentano le donne laureate in medicina, in pensione sempre più uomini

Le donne ai vertici della sanità sono ancora poche

Non decollano i servizi che supportano il lavoro di cura delle donne

Medicina sempre più al femminile in Piemonte … non ai vertici

Un recente Rapporto dell'Anaao (Associazione medici e dirigenti del SSN) Piemonte ci consegna l'immagine di un servizio sanitario sempre più al femminile: aumentano le laureate in medicina, e con la curva pensionistica andranno in pensione prevalentemente uomini.

Circa le carriere delle donne in sanità, in Piemonte le donne direttrici di strutture complesse (primarie) sono il 18 %. Ai vertici delle Aziende Sanitarie piemontesi, le Direttrici generali sono 2 su 18, l'11 % del totale (a livello nazionale questa percentuale sale al 18 %). La percentuale di donne sale al 44 % nel caso di direttori sanitari e amministrativi. (in entrambi i casi 8 su 18).

Peccato - sostiene la curatrice del Rapporto citato, la segretaria regionale dell' Anaao, Chiara Rivetti - perché le donne al vertice potrebbero essere più consapevoli degli ostacoli al lavoro femminile e quindi più attive nelle strutture sanitarie per cercare di rimuoverli.

Il supporto al lavoro di cura delle donne? Stenta a decollare

Perché così poche donne nei ruoli dirigenziali? Forse perché soprattutto alle donne è affidato il ruolo di cura, dei figli, dei genitori, della famiglia? Una diseguale distribuzione dei carichi di lavoro nelle famiglie produce, per dirla con il Rapporto Anaao, "tanti piccoli svantaggi che si cumulano nel tempo e fanno rallentare la carriera delle donne".

Cosa fa su questo versante il servizio sanitario?

Le cure al domicilio dei pazienti rappresentano sicuramente un supporto al lavoro di cura delle donne. Il Piemonte vanta una lunga e articolata storia sul tema: l'Assistenza Domiciliare Integrata è stata introdotta nel 1992, all'inizio degli anni 2000 sono partite le forme di lungoassistenza al domicilio, nel 2009 gli interventi economici a sostegno della domiciliarità.

I casi di Assistenza domiciliare (sono stati analizzati i casi complessivi, per l'acuzie e in lungodegenza) dal 2012 al 2017 in Piemonte sono scesi da 64.617 a 63.349, da 148 a 145 ogni 10.000 residenti. Negli ultimi anni quindi l'assistenza domiciliare, un valido supporto al lavoro di cura delle donne non è quindi cresciuta in Piemonte, non sono decollate le forme di lungoassistenza destinate prevalentemente ai malati cronici.

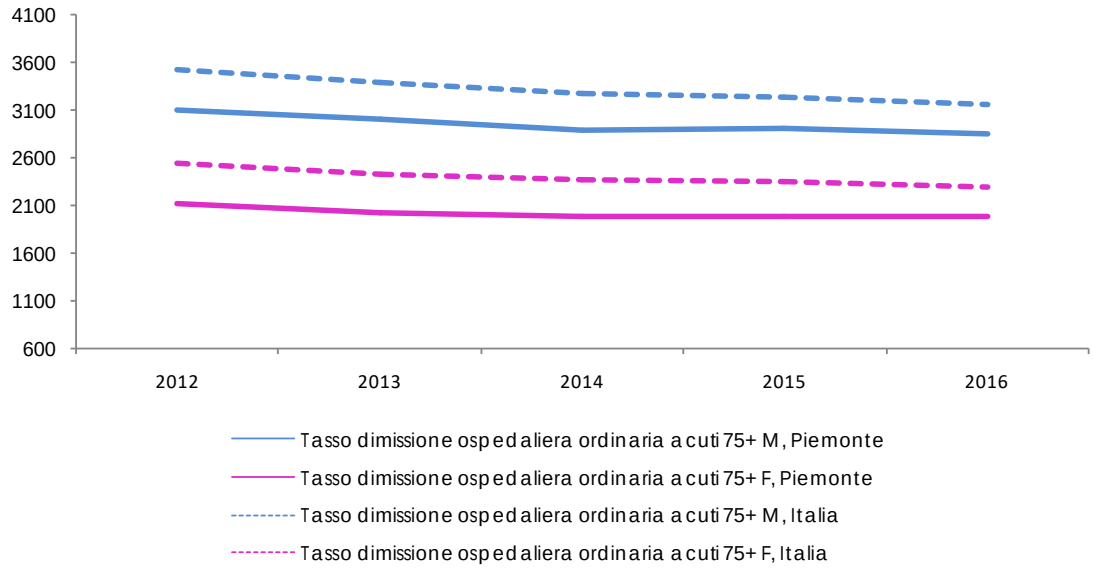
Accesso a servizi appropriati

Gli uomini si ricoverano di più, le donne consumano più armaci e accedono maggiormente ai servizi territoriali

Più ricoveri per gli uomini, dopo i 65 anni

Negli ultimi cinque anni i ricoveri in strutture ospedaliere si riducono nella popolazione generale, sia in Italia che in Piemonte, per entrambi i generi. Il tasso di dimissione risulta però maggiore negli uomini rispetto alle donne. In particolare la differenzia si evidenzia dopo i 65 anni.

FIG. 2.6 TASSO DI DIMISSIONE OSPEDALIERA ORDINARIA ACUTI NELLA FASCIA DI ETÀ MAGGIORE A 75 ANNI IN PIEMONTE E IN ITALIA, PER GENERE, ANNI 2012-16



Fonte: HFA

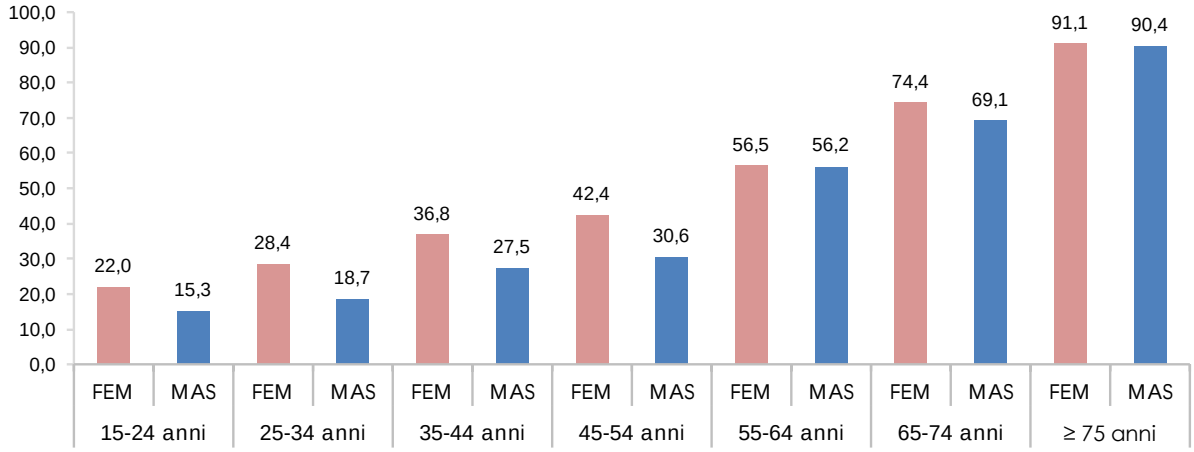
Più prestazioni territoriali per le donne

Nel 2013 in Piemonte il tasso standardizzato di visite generiche era maggiore tra le donne rispetto agli uomini (315,91 donne versus 248,56 uomini che hanno effettuato almeno una visita presso il proprio medico di medicina generale nelle quattro settimane precedenti l'intervista per 1.000).

Anche le visite specialistiche erano più frequenti tra le donne rispetto agli uomini (103,5donne versus 52,25 uomini che hanno effettuato almeno una visita medica specialistica nelle quattro settimane precedenti l'intervista per 1000).

Il consumo di farmaci [31], nel 2017, è più elevato per le donne, in Piemonte, per tutte le classi di età.

FIG. 2.7 TASSO DI CONSUMO DI FARMACI, IN PIEMONTE, 2017

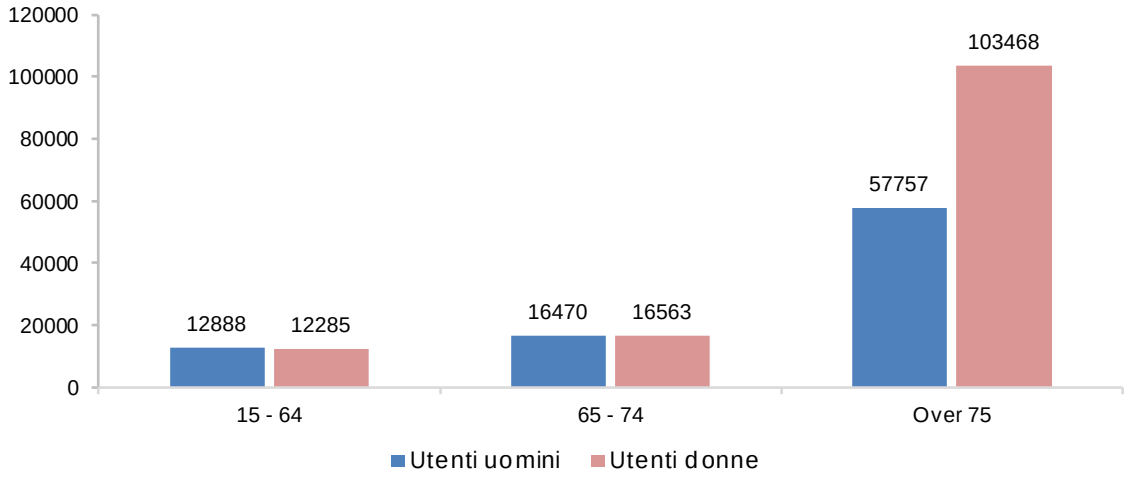


Fonte: HFA

livello nazionale i maggiori livelli di prescrizione femminili riguardano i farmaci del sistema genito-urinario (e nello specifico i contraccettivi), gli antibiotici, gli antianemici, e i farmaci del sistema nervoso centrale (in particolare gli antidepressivi).

Anche le cure domiciliari vedono un'utenza in maggioranza femminile: nel quinquennio 2012-2017 i pazienti uomini over 75 sono stati 57.757, le donne 103.468

FIG. 2.8- DONNE E UOMINI CHE USUFRUISCONO DI CURE DOMICILIARI IN PIEMONTE DAL 2012 AL 2017 (SOMMA)



Fonte: ns elaborazioni da dati forniti dal Servizio di Epidemiologia(dati dal Sistema Informativo Assistenza Domiciliare)

[31] Assistenza territoriale convenzionata

E dove il genere maschile è svantaggiato? Il caso dell'osteoporosi

Gli uomini hanno un rischio di fratture causate dall'osteoporosi tre volte inferiore rispetto alle donne: forse, per questo, iniziative di prevenzione dell'osteoporosi e di screening destinate al genere maschile vengono trascurate, con conseguente diagnosi tardiva. Di conseguenza l'osteoporosi tra gli uomini è sottostimata dai soggetti stessi e dalla classe medica e gli uomini fanno rilevare una morbilità e una mortalità maggiore.

Anche i farmaci sono stati sviluppati secondo caratteristiche e necessità del genere femminile, trascurando le peculiarità della fisiopatologia maschile. [32]

LE POLITICHE SANITARIE DEL PIEMONTE RISPONDONO ALLE CRITICITA' DELL'AGENDA 2030?

Provando a seguire la linea di sviluppo tracciata nel delineare le criticità residue dell'Agenda 2030 per i due Goals Salute e Uguaglianza di Genere, vediamo che molti dei provvedimenti regionali recentemente approvati prestano attenzione agli aspetti di genere. Altre politiche, per contro, non colgono le potenzialità che emergono da evidenze statistiche e letteratura.

Salute, mortalità e patologie croniche

Salute di Genere e Piano Regionale Cronicità

Nel luglio 2018 sono state approvate dal Consiglio Regionale del Piemonte le Linee di indirizzo per il recepimento del Piano Nazionale della Cronicità, che definisce un disegno strategico per la gestione dei pazienti cronici in Piemonte,

La cura dei pazienti con cronicità, esordisce il Piano, è finalizzata a migliorare il quadro clinico e lo stato funzionale, a minimizzare la sintomatologia, a prevenire la disabilità e a migliorare la qualità di vita. Questo attraverso una corretta gestione del malato e la definizione di percorsi assistenziali che prendano in carico il paziente nel lungo termine, prevengano e contengano la disabilità, garantiscano la continuità assistenziale e l'integrazione degli interventi sociosanitari.

Il sistema di cura previsto punta sull'integrazione dei professionisti e dei servizi , sanitari e sociali, con particolare attenzione alle cure domiciliari.

Il Piano regionale cronicità assegna un ruolo prioritario allo sviluppo dell'assistenza domiciliare integrata, supporto al lavoro di cura delle donne.

Patologie croniche e Gestione Integrata: il percorso decennale del Diabete

Il Piemonte è stata la prima regione italiana ad adottare, nel 2008, la gestione integrata del diabete. Queste le principali tappe del percorso:

2008 Costruzione del Percorso Diagnostico Terapeutico Assistenziale riferito al Diabete di tipo 2 (provvedimento regionale del 2008);

[32] Christopher J. Dy, MSPH, Lauren E. LaMont, Quang V. Ton, Joseph M. Lane, *Sex and Gender Considerations in Male Patients With Osteoporosis*, Clin Orthop Relat Res (2011) 469:1906–1912

2009 Accordi con i soggetti coinvolti nella Gestione Integrata: prevedono che medici di medicina generale e diabetologi lavorino insieme. Strumento per il raccordo una Scheda comune. Individua 15 indicatori per monitorare l'accesso, il processo, i risultati.

2016 E' stata costituita a livello regionale la rete endocrino-diabetologica, che coinvolge un team multi professionale nella predisposizione delle politiche regionali

Sono molte le evidenze della letteratura che indicano come il diabete si manifesti in modo diverso tra uomini e donne [33]: le politiche regionali non ne hanno per ora tenuto conto.

Promozione della salute e prevenzione

La testa e il cuore delle donne

Si rileva una scarsa consapevolezza tra i medici di medicina generale delle peculiarità legate al genere: i risultati di una ricerca piemontese

Una ricerca condotta su un ampio campione di Medici di Medicina Generale, della Regione Piemonte, sia in attività che in Formazione, volta a rilevarne la conoscenza e la consapevolezza del potere condizionante degli stereotipi di genere, nonché della Medicina Genere-Specifica, ha evidenziato una scarsa consapevolezza. del campione contattato. I risultati della ricerca hanno dato l'avvio a ad alcune iniziative di formazione rivolte ai medici di medicina generale dell'intera regione.

Donne e Salute Mentale

Il Piano Regionale di Azione sulla Salute Mentale (PASM): un processo partecipato, soprattutto da donne

Il PASM è nato in Piemonte provando a inserire l'attenzione alla dimensione di genere già nella fase della costruzione delle politiche.

Innanzitutto va rilevato che il processo partecipato che ha portato, nel febbraio 2019, all'approvazione del PASM da parte del Consiglio regionale, ha visto l'intervento, nei tavoli di lavoro, del 56 % di donne.

Le 20 Azioni del PASM sono già declinate con attenzione alla componente di genere: in particolare si rileva un' attenzione agli aspetti della genitorialità, delle life skills nell'infanzia e adolescenza.

Le politiche del Piemonte sui disturbi del comportamento alimentare (DCA)

I disturbi dell'alimentazione insorgono prevalentemente durante l'adolescenza e colpiscono soprattutto il sesso femminile. Secondo i dati raccolti negli USA dall'American Psichyatric Association, il rapporto tra prevalenza nelle donne e negli uomini si attesta tra 10 a 6 e 10 a 1. La gestione dei pazienti con DCA in Piemonte è disomogenea dal pdv clinico e organizzativo. Esistono realtà ospedaliere con possibilità di degenza e prese in carico ambulatoriali, nella Città della Salute di Torino, nell'Azienda Ospedaliera di Novara, realtà territoriali organizzate in Centri dedicati (Lanzo, Cuneo), o in Percorsi di Cura Multiprofessionali (Biella), esperienze di integrazioni sovrazonali (VC, VCO, NO), case di cura private che accolgono prevalentemente DCA (Villa Turina). La Regione Piemonte sta

[33] Es. Position Paper 'Medicina e genere: cultura della differenza' G.Baggio, G. Russo, D. Bruttomesso, A. De Pascale

lavorando alla costruzione di una rete di servizi di prossimità che accolga precocemente e sviluppi un adeguato percorso di presa in carico dei pazienti con DCA

Sanità e lavoro

Lo sviluppo del lavoro di cura necessita di una maggiore integrazione tra servizi sanitari e sociali, di un maggiore sviluppo dei servizi di supporto, soprattutto domiciliari.

La Regione Piemonte ha recentemente proposto la costituzione di un Fondo regionale Integrato socio Sanitario, che indichi risorse e responsabilità certe. Il provvedimento è attualmente all'esame del Consiglio regionale.

CAPITOLO 3
PREVENZIONE E CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI E DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE

Contributo di Silvia Venturelli e Antonio Soggia

Target

TARGET 5.5 Eliminare ogni forma di discriminazione verso le donne, di qualsiasi età, in ogni parte del mondo.

TARGET 5.2 Eliminare ogni forma di violenza sulle donne, di qualsiasi età, nella sfera pubblica e privata, compresi la tratta degli esseri umani e qualsiasi forma di sfruttamento, sessuale o meno.

TARGET 5.3 Eliminare ogni pratica dannosa quali i matrimoni precoci o comunque forzati e le mutilazioni genitali femminili.

Target relativi agli strumenti di attuazione

TARGET 5.c Adottare e intensificare politiche rigorose e normative effettivamente applicabili per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne, a tutti i livelli.

PREVENZIONE E CONTRASTO DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DELLE DONNE

Politiche regionali

Una legge regionale contro le discriminazioni

Riconosciuta la centralità del tema della prevenzione e del contrasto delle discriminazioni, la Regione Piemonte ha voluto mettere a sistema e strutturare i molteplici interventi precedentemente sperimentati, approvando una Legge quadro che fissa le norme generali dell'argomento: la **Legge regionale n. 5 del 23 marzo 2016** "Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale". La Legge, in attuazione dell'art. 21 dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e dell'art. 3 della Costituzione italiana, copre molteplici cause di possibile discriminazione, ponendo tuttavia una particolare attenzione alla trasversalità della discriminazione fondata sul sesso.

Oltre a fornire una serie di definizioni fondamentali per l'attività antidiscriminatoria, la Legge definisce gli ambiti prioritari per le politiche regionali (salute, prestazioni sanitarie e politiche sociali; diritto alla casa; formazione professionale e istruzione; politiche del lavoro, promozione dell'imprenditorialità e responsabilità sociale delle imprese; attività culturali, turistiche, sportive,

ricreative e commerciali; formazione e organizzazione del personale regionale; comunicazione; trasporti e mobilità), prevede azioni positive per il superamento di situazioni discriminatorie, definisce le nuove competenze del Corecom, del Difensore Civico e del Garante delle persone sottoposte a misure restrittive della libertà personale in materia antidiscriminatoria. La Legge, inoltre, stabilisce strumenti concreti per l'azione antidiscriminatoria, tra i quali la Rete regionale contro le discriminazioni in Piemonte e il Fondo di solidarietà per la tutela giurisdizionale delle vittime di discriminazioni, inseriti tra gli obiettivi prioritari del Piano triennale contro le discriminazioni 2018-2020.

Rete regionale contro le discriminazioni e consigliere di parità

Grazie alla Legge 5/2016 la Rete regionale contro le discriminazioni, avviata in via sperimentale a partire dal 2011, è stata formalmente riconosciuta riavviando così un percorso finalizzato alla sua concreta attivazione e diffusione, d'intesa con l'UNAR - Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali e in collaborazione con gli Enti locali piemontesi e il Terzo settore. Nel periodo 2016-2018 la Rete, che ha compiti di prevenzione e contrasto delle discriminazioni e assistenza alle vittime, si è strutturata e rafforzata attivandosi su **tre livelli** con il coinvolgimento di soggetti diversi e con funzioni specifiche:

- **1 Centro regionale contro le discriminazioni** istituito presso la Direzione Coesione Sociale della stessa Regione Piemonte, con compiti di coordinamento della Rete regionale, redazione e supervisione dell'attuazione del Piano triennale contro le discriminazioni, monitoraggio del fenomeno delle discriminazioni nel territorio regionale.
- **8 Nodi territoriali contro le discriminazioni,** 1 per ciascun territorio provinciale e metropolitano, che svolgono una funzione essenziale nell'ambito della Rete, essendo i luoghi-chiave ai quali le persone che subiscono una discriminazione possono rivolgersi per ricevere aiuto. Per la loro attivazione, nel corso del 2017 sono stati sottoscritti o rinnovati Protocolli d'intesa tra la Regione Piemonte e le Province di Alessandria, Cuneo, Novara, Vercelli, Verbano Cusio Ossola, con la Città metropolitana di Torino e con la Città di Asti. Sul territorio biellese il Nodo è stato attivato presso la sede decentrata di Biella della stessa Regione Piemonte. Nell'ambito della Rete, i Nodi territoriali svolgono i seguenti compiti: accoglienza, orientamento, presa in carico delle persone segnalanti e gestione dei casi di discriminazione; costruzione e coordinamento della Rete territoriale contro le discriminazioni; monitoraggio del fenomeno delle discriminazioni a livello territoriale; informazione, comunicazione e sensibilizzazione sulle tematiche antidiscriminatorie nel territorio di competenza.
- **104 Punti informativi contro le discriminazioni attivi**, così distribuiti nel territorio regionale: Biella (8), Cuneo (10), Novara (14), Torino (51), Vercelli (14), Verbano Cusio Ossola (7); **26 Punti informativi in fase di attivazione** nelle province di Alessandria (15) e Asti (11). Su ciascun territorio provinciale e metropolitano, i Nodi hanno attivato una Rete di soggetti pubblici e privati che si riconoscono nei principi della Legge regionale 5/2016 e collaborano alle attività antidiscriminatorie. Tali soggetti, che per aderire alle Reti territoriali hanno risposto ad Avvisi pubblici e successivamente sottoscritto appositi Accordi con gli Enti titolari dei Nodi, possono farlo con la funzione di Punti informativi se rispettano i requisiti stabiliti dalle norme regionali. I Punti informativi svolgono i seguenti compiti: diffusione di informazioni sul funzionamento della Rete regionale contro le discriminazioni e sui contenuti della Legge regionale 5/2016; accoglienza, ascolto e riconoscimento di

situazioni discriminatorie nell'ambito della propria attività ordinaria di contatto con persone a rischio di discriminazione; orientamento delle stesse al Nodo territoriale di riferimento ed eventuale collaborazione per l'individuazione di soluzioni. Grazie ai Punti informativi, la Rete regionale contro le discriminazioni si avvicina alle persone a rischio di discriminazione favorendo la diffusione di informazioni corrette e l'emersione di situazioni discriminatorie che spesso rimangono taciute.

La Regione ha accompagnato e accompagna, in collaborazione e con la supervisione scientifica di IRES Piemonte, l'attivazione dei vari livelli garantendo un'adeguata **formazione del personale dei Nodi e dei Punti** attraverso l'erogazione di appositi percorsi formativi sulla base del profilo di competenze standard di "operatore/operatrice antidiscriminazioni" elaborato dalla Regione stessa.

Sul tema specifico delle **discriminazioni di genere**, la Rete ha definito e formalizzato la collaborazione con le **Consigliere di parità** regionale, metropolitana e provinciali attraverso la sottoscrizione di appositi accordi, al fine di garantire un supporto specifico alle donne vittime di discriminazioni di genere sia in ambito lavorativo sia negli altri ambiti di competenza regionale.

Fondo regionale di solidarietà per la tutela giurisdizionale delle vittime di discriminazioni

Per garantire l'effettività dei principi sanciti dalla Legge 5/2016 e facilitare l'accesso alla giustizia, la Regione ha istituito un Fondo destinato a **sostenere le spese per l'assistenza legale** nei ricorsi giurisdizionali per atti o episodi di discriminazione vietati dalla stessa Legge. Al Fondo possono accedere le vittime di discriminazione, così come le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso e le istituzioni di parità legittimate a stare in giudizio, comprese quindi le Consigliere di parità. Tale Fondo amplia e integra la tutela già prevista dal Patrocinio a spese dello Stato, alzando di otto volte i limiti di reddito per l'accesso e coprendo anche le spese stragiudiziali.

Per accedere al Fondo è necessario affidarsi ad avvocate e avvocati con specifica formazione in diritto antidiscriminatorio, iscritti in appositi elenchi predisposti dai Consigli degli Ordini degli Avvocati del Piemonte.

Per avviare il funzionamento concreto del Fondo, è stata necessaria una fase preparatoria piuttosto complessa, focalizzata sugli aspetti strettamente gestionali, sull'attivazione e formalizzazione delle necessarie collaborazioni con i Consigli degli Ordini degli Avvocati per la creazione degli elenchi di avvocate e avvocati abilitati all'accesso al Fondo e per l'attivazione dei corsi di formazione in diritto antidiscriminatorio necessari per l'iscrizione a tali elenchi.

A marzo 2019 gli elenchi sono disponibili per gli Ordini di Asti, Cuneo, Torino, Vercelli e Verbano Cusio Ossola.

Linguaggio di genere

Partendo dalla consapevolezza che il linguaggio non è un mero strumento di comunicazione né un banale specchio della realtà circostante e può essere un potente motore di cambiamento, la Regione Piemonte ha promosso e sottoscritto la **Carta d'Intenti "Io Parlo e**

non Discrimino" (DGR 15 febbraio 2016, n. 6-2903) finalizzata all'eliminazione delle discriminazioni di genere nel linguaggio, a partire dalla comunicazione istituzionale.

Nonostante infatti le donne abbiano acquisito maggior partecipazione nella vita civile, rivestendo importanti ruoli in ambito professionale e istituzionale, permane una "resistenza" a riconoscere tali posizioni nel linguaggio. Continuano al contrario a persistere rappresentazioni delle donne che riproducono gli stereotipi legati ai ruoli tradizionali, contribuendo ad ostacolare e delimitare il ruolo della donna nell'ordine familiare e sociale.

Aderendo alla Carta, la Regione si è impegnata ad attuare gli impegni previsti attraverso successivi e specifici provvedimenti.

Nel **Piano triennale contro le discriminazioni 2018-2020** sono state inserite le seguenti azioni prioritarie:

- definizione di uno specifico atto per la parità di genere nel linguaggio utilizzato negli atti normativi ed amministrativi
- revisione dello Statuto regionale e di specifici atti normativi ed amministrativi
- nuova deliberazione per la concessione di patrocini e contributi.

Il fenomeno

Le principali indagini condotte negli ultimi anni a livello nazionale ed europeo sul fenomeno delle discriminazioni – es. ISTAT 2011; speciale Eurobarometro 2015 – mirano, attraverso l'individuazione di campioni statisticamente rappresentativi, ad esaminare la diffusione di stereotipi e atteggiamenti discriminatori nella popolazione, da un lato, e a stimare il numero di persone che hanno subito o sono state testimoni di esperienze di discriminazione, dall'altro.

Nel contesto piemontese, alcune di queste variabili sono esaminate dall'***Indagine sul clima d'opinione*** condotta annualmente dall'IRES Piemonte dal 1998. Si tratta di una ricerca su preferenze e attitudini dei e delle piemontesi che coinvolge un campione di 1200 persone. La rilevazione avviene di regola con sistema misto CATI/CAWI ed è affidata a società demoscopiche private.

L'ultima indagine sul clima d'opinione, condotta nel **febbraio 2019**, conferma le domande che tentano di misurare il grado di apertura dei piemontesi verso alcune differenze legate all'origine nazionale, la religione e l'orientamento sessuale, e include nuove domande, comprese alcune che indagano il fenomeno della discriminazione.

In questa sede sono due, in particolare, gli elementi da sottolineare: la percezione circa il grado di diffusione della discriminazione basata sul genere, da una parte, e la percentuale di persone intervistate che dichiara di assistere nella propria vita quotidiana a episodi di sessismo (e altre forme di discriminazione), dall'altro.

L'indagine 2019 introduce per la prima volta tra i campi d'indagine la questione della **rilevanza attribuita a livello sociale alle diverse forme di discriminazione** (in particolare, basata su sesso, origine etnica o colore della pelle, religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, disabilità). **La discriminazione basata sul sesso è, tra tutte, quella che gli intervistati considerano meno pervasiva**: il 27% la ritiene molto o abbastanza diffusa, contro il 65% che la considera molto o piuttosto rara. La discriminazione nei confronti delle donne è maggiormente percepita dalla popolazione femminile – circa il 31% delle intervistate la ritiene molto o abbastanza diffusa, il 59% la considera molto o piuttosto rara – e dalle persone più

giovani – nella fascia 18-24 anni, oltre il 36% pensa che questa forma di discriminazione sia molto o abbastanza diffusa, a fronte del 60% che la considera molto o piuttosto rara –. Va detto che una discrepanza di genere e di età nella percezione si osserva per tutti i fattori di discriminazione, ma nel caso della discriminazione fondata sul sesso il gap è lievemente più ampio.

In secondo luogo, è stato chiesto alle persone intervistate **con quale frequenza assistano ad atti di sessismo, razzismo e omofobia** (es. insulti, molestie, aggressioni, ecc.) nella zona in cui vivono (la domanda non distingue la motivazione alla base degli atti osservati). Circa il 17% dichiara di assistervi talvolta o spesso, l'81% di assistervi mai o raramente. Le risposte fornite dagli uomini e dalle donne sono sostanzialmente omogenee, mentre si notano differenze legate all'età della persona intervistata: circa **il 32% dei più giovani dichiara di assistere ad atti di discriminazione** talvolta o spesso nella vita quotidiana, a fronte dell'11% della popolazione con un'età superiore ai 65 anni.

Un'altra possibile fonte per valutare l'estensione del fenomeno è quella dei **casi rilevati dai servizi rivolti alle vittime di discriminazione**. La Rete regionale contro le discriminazioni, come anticipato sopra, collabora strettamente con le **Consigliere di parità** nella gestione delle discriminazioni basate sul genere.

Il Decreto legislativo 198/2006 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", art. 15), in particolare, affida alle Consigliere a livello nazionale, regionale e provinciale/metropolitano un ruolo di prevenzione e garanzia contro le discriminazioni fondate sul genere nel mondo del lavoro. A livello locale le Consigliere sono nominate dal Ministero del lavoro su designazione delle Regioni, delle Province e delle Città metropolitane. L'attività antidiscriminatoria si esplica attraverso sia una "procedura informale", cioè il tentativo di trovare un accordo tra le parti, sia attraverso la "procedura formale", cioè un'azione in giudizio nella quale la Consigliera può intervenire *ad adiuvandum*. Nei casi di discriminazioni collettive, riguardanti cioè accordi aziendali, procedure concorsuali, prassi e comportamenti sistematicamente adottati sul luogo di lavoro, l'azione è di competenza esclusiva della Consigliera di parità regionale.

La Rete regionale, pertanto, orienta alle Consigliere i casi riguardanti il mondo del lavoro; le Consigliere, d'altra parte, orientano ai Nodi territoriali le persone che segnalano episodi di discriminazione, anche basati sul genere, che si verificano in altri ambiti (salute, istruzione, erogazione di servizi pubblici o privati, ecc.).

Entro il 31 marzo di ogni anno le Consigliere presentano al Ministero del lavoro una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente, che riporta – tra le altre cose – una fotografia dell'azione antidiscriminatoria condotta. I dati si riferiscono a tutte le segnalazioni ricevute, sia che queste si siano tradotte in una presa in carico, sia che siano state orientate ad altri servizi o non abbiano avuto un seguito.

Poiché non sono esistiti finora criteri omogenei di raccolta e classificazione dei dati, e non sempre le fonti sono risultate fruibili e comparabili, si è scelto di evidenziare un unico dato, presente in tutte le relazioni esaminate: il **numero dei contatti o accessi totali al servizio**, finalizzati sia alla richiesta di informazioni e di orientamento, sia all'intervento della Consigliera per la rimozione della discriminazione. Le richieste riguardano **problematiche quali il congedo di maternità, l'orario di lavoro, il demansionamento, il mobbing, le molestie, il licenziamento discriminatorio**, ecc.

La lettura dei dati deve essere preceduta da alcune avvertenze metodologiche, da tenere sempre presenti quando si analizzano i dati forniti dalle istituzioni antidiscriminatorie: chi si rivolge ai servizi dedicati rappresenta solo una piccola parte delle vittime reali. Non solo: l'accesso ai servizi cresce in modo direttamente proporzionale alla loro efficacia e alla loro notorietà, tanto che si può arrivare a concludere che il dato è illustrativo della qualità delle politiche attuate più che del fenomeno che si intende affrontare.

Nel caso dell'attività di monitoraggio condotta dalle Consigliere di parità, in particolare, si deve considerare che i dati sono influenzati da fattori esogeni, quali le dinamiche occupazionali in un contesto di recessione economica: in una situazione di questo tipo, segnata da una contrazione della domanda di lavoro, i casi di discriminazione rilevati possono calare, senza che questo implichi necessariamente una riduzione del fenomeno; oppure il fenomeno rilevato può mutare sul piano qualitativo: più frequenti possono essere, ad esempio, le controversie legate alla risoluzione del rapporto di lavoro e meno diffuse quelle legate alla conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita familiare.

L'arco cronologico qui considerato copre l'attività svolta nel periodo 2014-2017. Nel periodo preso in esame, l'ufficio delle Consigliere di parità è stato interessato da una duplice riforma – quella delle Province e quella del mercato del lavoro; l'incertezza normativa si è andata ad aggiungere ad una cronica mancanza di fondi, determinando una ridotta operatività delle Consigliere. Per due Province – Alessandria e Verbano Cusio Ossola – non è stato possibile reperire alcun dato poiché, nell'arco cronologico considerato, l'ufficio della Consigliera di parità è rimasto vacante o inattivo; per altre Province, a causa delle stesse ragioni, i dati sono disponibili solo per alcuni anni.

Si sottolinea anche che l'utenza che si rivolge alle Consigliere è in grande prevalenza di genere femminile, anche se le relazioni non sempre riportano con precisione l'informazione, non permettendo di distinguere esattamente il numero degli uomini e delle donne che accedono al servizio.

La seguente tabella riporta un riepilogo dei **contatti o accessi totali agli uffici delle Consigliere nel periodo 2014-2017**. Al primo rigo sono stati aggregati i dati raccolti dalle Consigliere provinciali e da quella metropolitana; al secondo, i dati riferiti alla Consigliera di parità regionale.

TAB. 3.1 NUMERO CONTATTI O ACCESSI AGLI UFFICI DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ, ANNI 2014-2017

	2014	2015	2016	2017
Consigliere provinciali e metropolitana (totale regionale)	755	833	848	773
Consigliera regionale	220	374	111	53
TOTALE GENERALE	975	1207	959	826

Fonte: elaborazioni IRES su dati delle Consigliere di parità del Piemonte, 2014-2017

PREVENZIONE E CONTRASTO DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE

Politiche regionali

Una Legge regionale contro la violenza di genere

Nel 2016 la Regione Piemonte ha approvato la **Legge regionale 24 febbraio 2016 n.4** "Interventi di prevenzione e contrasto alla violenza di genere e per il sostegno alle donne vittime di violenza ed ai loro figli": una legge-quadro per mettere a sistema, strutturare e rinforzare i molteplici interventi in materia.

Oltre a fornire una serie di definizioni fondamentali, la Legge istituisce i Centri antiviolenza e le Case rifugio, il "Fondo di solidarietà per il patrocinio legale alle donne vittime di violenza e maltrattamenti", la Rete sanitaria, il Centro esperto sanitario e il cosiddetto Codice rosa, e definisce gli ambiti di intervento e i soggetti coinvolti.

Per tradurre i principi enunciati nella Legge in azioni concrete, la Regione ha approvato un **Piano triennale degli interventi per contrastare la violenza di genere (2017-2019),** che comprende otto macro obiettivi:

1. Consolidare la rete dei Centri e degli Sportelli antiviolenza e delle Case rifugio nel territorio regionale, potenziare e rendere sempre più appropriate ed efficaci le risposte di accoglienza in emergenza, indirizzando le vittime verso percorsi di autonomia;
2. Sperimentare percorsi di sostegno all'inserimento e al reinserimento socio-lavorativo;
3. Potenziare e mettere a sistema gli interventi di prevenzione dei fenomeni della tratta e della riduzione in schiavitù e gli interventi per la prevenzione e la diffusione di una corretta informazione sul fenomeno delle mutilazioni genitali femminili e del matrimonio forzato;
4. Sostenere la formazione delle operatrici e degli operatori del sistema dei servizi antiviolenza;
5. Sostenere e promuovere interventi per gli autori della violenza;
6. Promuovere interventi a sostegno dei figli e delle figlie di vittime di femminicidio ed interventi a sostegno di minori vittime di violenza assistita;
7. Promuovere e diffondere l'utilizzo del "Fondo di solidarietà per il patrocinio legale alle donne vittime di violenza e maltrattamenti";
8. Realizzare il Piano di comunicazione per l'attuazione della legge regionale 4/2016.

Centri antiviolenza

In Piemonte sono attivi **16 Centri antiviolenza**, con **36 Sportelli**.

I **Centri** sono così distribuiti sui territori provinciali e metropolitano:

- ALESSANDRIA (2) di cui: Alessandria (1), Casale Monferrato (1)
- ASTI (1) ad Asti
- BIELLA (1) a Biella
- CUNEO (2) di cui: Cuneo (1), Ceva (1)
- NOVARA (1) a Novara
- TORINO (8) di cui: Torino (4), Chieri (1), Chivasso (1), Collegno (1), Pinerolo (1)
- VERBANO CUSIO OSSOLA (1) a Domodossola

I Centri antiviolenza sono punti di ascolto e luoghi di accoglienza e sostegno delle donne, e dei loro figli minorenni, che hanno subito violenza o che si trovano esposte alla minaccia di ogni forma di violenza, indipendentemente dal luogo di residenza.

Per poter operare sul territorio piemontese, tali Centri devono garantire il rispetto dei requisiti definiti dalla Legge regionale 4/2016 che ha a tal fine istituito un **albo regionale** al quale i soggetti che intendono operare come Centri antiviolenza devono iscriversi.

Attraverso appositi bandi, la Regione Piemonte sostiene il funzionamento dei Centri iscritti all'albo e ne coordina l'attività attraverso il Tavolo di coordinamento permanente regionale.

I Centri, attivati e gestiti da soggetti pubblici e privati con comprovata esperienza sulla violenza di genere, offrono gratuitamente molteplici **servizi**: ascolto, accoglienza, accompagnamento mediante un progetto personalizzato di uscita dalla violenza, assistenza psicologica, assistenza legale, supporto ai minori vittime di violenza assistita, orientamento al lavoro, orientamento all'autonomia abitativa.

I Centri garantiscono la reperibilità telefonica 24 ore su 24, anche in connessione con il Numero verde nazionale 1522.

I Centri operano in stretto raccordo con le Case rifugio, i DEA e i pronto soccorso territoriali e la rete sanitaria, le forze dell'ordine, gli enti gestori delle funzioni socio-assistenziali, il sistema per i servizi al lavoro e per la formazione, il sistema scolastico ed educativo e con tutta la rete degli organismi pubblici, privati e del terzo settore in senso ampio che si occupano della problematica della violenza di genere, tramite la stipula di **protocolli e accordi** operativi.

Attraverso appositi bandi, la Regione Piemonte a **fine 2018** ha finanziato l'apertura di 4 nuovi Centri antiviolenza e di 10 sportelli ad essi collegati:

- I **4 nuovi Centri** saranno ubicati a Settimo Torinese (TO), Borgomanero (NO), Vercelli **e** Santhià (VC)
- I **10 nuovi sportelli** saranno aperti a Torino (4), Chivasso (1), Collegno (2), Cuneo (1), Ceva (1) e Asti (1).

Con l'attivazione di questi nuovi Centri e sportelli, il **quadro generale aggiornato** è quindi il seguente:

- **20 Centri antiviolenza:** AL(2), AT(1), BI(1), CN(2), NO(2), TO(9), VC(2), VCO (1)
- **46 sportelli ad essi collegati.**

Case rifugio

Le Case rifugio sono **strutture dedicate, a indirizzo segreto**, che forniscono un'accoglienza in sicurezza alle donne che subiscono violenza ed ai loro figli e figlie, a titolo gratuito e indipendentemente dal luogo di residenza, allo scopo di proteggere **le donne e i loro figli e figlie** e di salvaguardarne l'incolumità fisica e psichica.

Per poter operare sul territorio piemontese, le Case rifugio devono garantire il rispetto dei requisiti definiti dalla Legge regionale 4/2016 che ha a tal fine istituito un **albo regionale** al quale i soggetti che intendono gestirle devono iscriversi. Attraverso appositi bandi, la Regione Piemonte sostiene il funzionamento delle Case rifugio iscritte all'albo e ne coordina l'attività attraverso il Tavolo di coordinamento permanente regionale.

A fine 2018 sul territorio piemontese sono attive **10 Case rifugio**: 5 sul territorio metropolitano di Torino e 5 sui restanti territori.

Rete sanitaria e codice rosa

La Regione Piemonte ha creato una **rete sanitaria** strettamente connessa con gli altri servizi coinvolti nella presa in carico e nell'accompagnamento delle vittime di violenza.

Tale rete comprende i servizi dell'emergenza territoriale **118** e, a livello ospedaliero, il **DEA di primo e secondo livello**, oltre ai servizi dell'**assistenza sanitaria di base** costituita da medici di medicina generale, pediatri di libera scelta, personale della continuità assistenziale e personale che opera nei consultori o personale specializzato nel settore sanitario e che opera sul territorio.

La Legge regionale 4/2016 ha previsto per la rete sanitaria l'**esenzione dal ticket sanitario** per le prestazioni conseguenti ad atti di violenza sessuale e domestica e l'attribuzione del **codice rosa**.

In presenza di situazione di violenza, gli operatori sanitari del DEA di primo e secondo livello o il servizio di emergenza 118 attivano il codice rosa quale codice aggiuntivo al codice di gravità, visibile ai soli operatori sanitari, rendendo operativa una equipe multiprofessionale e avviando la presa in carico della vittima.

Sicurezza: un'app per le donne contro la violenza

Per aumentare la sicurezza delle donne e informarle in modo capillare sui servizi dedicati alle vittime di violenza presenti sul territorio piemontese, la Regione ha promosso e sostenuto anche la creazione di un'app dedicata scaricabile ed utilizzabile gratuitamente. "Erica" è stata presentata a inizio aprile 2019 e si articola in tre sezioni: **Info** (raccoglie e rende facilmente fruibili tutte le informazioni sui Centri antiviolenza oltre ad una serie di informazioni generali sul tema della violenza contro le donne), **Seguimi** (permette di inviare la propria geolocalizzazione), **Sos** (permette di inviare una richiesta di aiuto, in caso di pericolo, a tre numeri pre-registrati).

Fondo di solidarietà per il patrocinio legale alle donne vittime di violenza e maltrattamenti

Istituito con Legge regionale n. 11 del 17 marzo 2008, il Fondo è operativo dal 2010.

Con la Legge regionale n. 4/2016, la Regione Piemonte ha inserito tale Fondo in modo organico nel quadro di interventi di sostegno rivolti alle donne vittime di violenza e maltrattamenti, ridefinendo le regole di accesso con successivo Regolamento di attuazione (n. 3/R del 30 gennaio 2017).

Al Fondo possono accedere le donne domiciliate in Piemonte, senza limite di età, che abbiano subito, sul territorio piemontese, un **reato con connotazioni di violenza o maltrattamenti contro le donne** (compreso tra quelli elencati nel regolamento).

Tale Fondo amplia e integra la tutela già prevista dal Patrocinio a spese dello Stato, alzando i limiti di reddito di otto volte e coprendo anche le spese stragiudiziali.

Il Fondo **copre le spese di assistenza legale** sia in ambito penale che in ambito civile, a condizione che il patrocinio legale sia svolto da avvocati o avvocate iscritti/e in appositi elenchi istituiti presso ciascun Ordine degli Avvocati e che abbiano competenza e formazione specifica e continua nell'ambito del patrocinio legale alle donne vittime di violenza e maltrattamenti.

La Regione ha sostenuto economicamente l'organizzazione dei percorsi formativi necessari per l'iscrizione a tali elenchi che, a marzo 2019, sono disponibili per gli Ordini degli avvocati di Alessandria, Asti, Torino, Vercelli e Verbano Cusio Ossola.

Piano straordinario contro la violenza sessuale e di genere

La legge regionale 4/2016 attribuisce alla Regione la competenza di promuovere e realizzare, in collaborazione con gli enti locali, con gli enti e i soggetti del privato sociale, specifiche iniziative per il monitoraggio, la prevenzione, il contrasto e l'assistenza alle persone offese dalla violenza.

Il Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha approvato il "Piano straordinario contro la violenza sessuale e di genere" e promosso sull'intero territorio nazionale, in collaborazione con le Regioni e le locali reti dei Centri antiviolenza, la realizzazione di Piani attuativi focalizzati su specifiche linee d'azione, assegnando al territorio piemontese 933.400 euro.

Grazie a queste risorse la Regione ha potuto sostenere, attraverso appositi bandi rivolti ai Centri antiviolenza, una serie di progetti dedicati in modo particolare alla **formazione del personale socio-sanitario** e alla **costruzione di interventi finalizzati all'inserimento lavorativo e all'autonomia abitativa delle donne** seguite dai Centri in percorsi di fuoriuscita dalla violenza.

Dati

Ad oggi, marzo 2019, manca un sistema di raccolta dati integrato di livello regionale in grado di restituire un quadro chiaro del fenomeno della violenza di genere contro le donne sul territorio piemontese, unendo le diverse fonti disponibili: centri antiviolenza e case rifugio, sistema sanitario, servizi socio-assistenziali, ambito giudiziario, forze di polizia.

Si tratta di un obiettivo importante e ambizioso al quale la Regione sta lavorando in linea con le indicazioni elaborate e fornite da ISTAT per garantire coerenza rispetto al sistema di raccolta nazionale attualmente in fase di definizione.

Si riportano quindi di seguito 3 dati disponibili, nella consapevolezza che, più che dar conto del fenomeno della violenza contro le donne, sono significativi rispetto agli interventi messi in campo dalla Regione:

- domande di accesso al Fondo di solidarietà
- donne seguite dai Centri antiviolenza
- donne accolte nelle Case rifugio

Domande di accesso al Fondo di solidarietà per il patrocinio legale alle donne vittime di violenza e maltrattamenti

Di seguito i dati relativi alle domande di accesso al Fondo pervenute a partire dal 2010.

Nel quinquennio 2014-2018 si evidenzia un incremento significativo.

Grazie alla collaborazione tra la Regione Piemonte e i Consigli dell'Ordine degli avvocati presenti sul territorio regionale e alla connessione con la Rete dei Centri Antiviolenza, infatti, il Fondo e le sue potenzialità sono sempre più conosciuti consentendone l'accesso ad un crescente numero di donne vittime di violenza e maltrattamenti.

TAB. 3.2 DOMANDE DI ACCESSO AL FONDO DI SOLIDARIETÀ PER IL PATROCINIO LEGALE DELLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA E MALTRATTAMENTI

ANNO	DOMANDE
2010	53
2011	34
2012	42
2013	51
2014	**58**
2015	**91**
2016	**119**
2017	**149**
2018	**176**

Fonte: elaborazioni IRES su dati della Regione Piemonte, 2010-2018

Donne seguite dai Centri antiviolenza

A partire dal 2016 la Regione Piemonte ha condotto una rilevazione a cadenza semestrale sulle donne seguite dai Centri antiviolenza attivati sul territorio.

Nel 2018 la Regione ha voluto affinare ed approfondire la rilevazione, avvalendosi della collaborazione di IRES Piemonte nell'ambito del progetto "Ricognizione dei flussi informativi sulla violenza alle donne" sostenuto dal Dipartimento per le Pari opportunità e dalla Regione stessa all'interno della Linea 4 del Piano di azione straordinario contro la violenza di genere.

Tenendo conto delle indicazioni pervenute da ISTAT, che sta attualmente perfezionando il sistema di raccolta dati sull'attività dei Centri antiviolenza a livello nazionale, per l'anno 2018 è stata introdotta la distinzione tra: donne seguite nel 2018 il cui percorso è stato avviato nel 2018 e donne seguite nel 2018 il cui percorso è stato avviato in anni precedenti.

Poiché questa distinzione non era presente nelle precedenti rilevazioni, la comparazione può avvenire sul solo dato totale di donne seguite dai Centri antiviolenza.

TAB. 3.3 DONNE SEGUITE DAI CENTRI ANTIVIOLENZA PIEMONTESI (2016-2018)

ANNO	DONNE	NOTE
2016	**1.921**	**Totale donne seguite dai Centri antiviolenza nel 2016**
2017	**2.336**	**Totale donne seguite dai Centri antiviolenza nel 2017**
	1.641	*- di cui sul territorio cittadino e metropolitano torinese*
	695	*- di cui sugli altri territori provinciali*
2018	**3.125**	**Totale donne seguite dai Centri antiviolenza nel 2018**
	2.066	*- di cui sul territorio cittadino e metropolitano torinese*
	1.059	*- di cui sugli altri territori provinciali*
	2.246	*- di cui donne che hanno avviato il percorso nel 2018*
	879	*- di cui donne che hanno avviato il percorso in anni precedenti*

Fonte: elaborazioni IRES su dati della Regione Piemonte, 2016-2018

Nel triennio 2016-2018 si osserva una crescita significativa del numero di donne che hanno avviato un percorso di fuoriuscita dalla violenza affidandosi ai Centri antiviolenza. Un dato che, lungi dal testimoniare un aumento del fenomeno della violenza contro le donne, riflette

soprattutto un aumento dell'emersione dello stesso, legata alla diffusione sempre più capillare dei Centri stessi e degli Sportelli ad essi collegati, agli effetti delle campagne di informazione realizzate sul territorio, alla crescente collaborazione tra i Centri e i vari soggetti che offrono servizi alle donne che subiscono violenza (servizi sanitari e socio-assistenziali, forze di polizia, associazionismo).

Caratteristiche delle 3.125 donne seguite dai Centri antiviolenza piemontesi nel 2018

Età

Oltre il 56% delle donne ha un'età compresa tra 31 e 50 anni

Il 21% ha un'età compresa tra 51 e 70 anni

Circa il 18% ha un'età compresa tra 18 e 30 anni

Stato civile

Circa il 53% è coniugata o in coppia di fatto

circa il 18% è separata o divorziata

Presenza di figli/figlie

Quasi il 76% delle donne ha figli/figlie. Il 66% ha almeno un figlio o una figlia minorenne

Cittadinanza

Il 64% delle donne ha cittadinanza italiana

il 16% ha cittadinanza extra europea

il 13% è cittadina di un Paese dell'Unione europea

(7% dato non disponibile)

Titolo di studio

Il 40% delle donne ha un titolo di studio fino al diploma di scuola secondaria di primo grado, oltre il 35% ha un diploma o una qualifica professionale, oltre il 12% ha una laurea o un titolo post laurea (per la quota rimanente il dato non è disponibile)

Occupazione

Il 51% delle donne ha un'occupazione

Il 41% non ha alcuna occupazione

3% pensionate

(5% dato non disponibile)

Donne accolte nelle Case rifugio

A partire dal 2016 la Regione Piemonte ha condotto una rilevazione con cadenza semestrale delle donne vittime di violenza e maltrattamenti accolte nelle Case rifugio presenti sul territorio piemontese e iscritte all'apposito albo regionale.

Di seguito il numero di donne accolte nel triennio 2016-2018.

TAB. 3.4 DONNE ACCOLTE NELLE CASE RIFUGIO PIEMONTESI (2016-2018)

ANNO	DONNE	NOTE
2016	**77**	**Totale donne accolte nelle Case rifugio nel 2016**
2017	**86**	**Totale donne accolte nelle Case rifugio nel 2017**
	48	*- di cui sul territorio provinciale torinese*
	38	*- di cui sugli altri territori*
2018	**85**	**Totale donne accolte nelle Case rifugio nel 2018**
	50	*- di cui sul territorio provinciale torinese*
	35	*- di cui sugli altri territori*

Fonte: elaborazioni IRES su dati della Regione Piemonte, 2016-2018

L'ASSISTENZA DELLE VITTIME DI TRATTA E GRAVE SFRUTTAMENTO

Il fenomeno

La tratta degli esseri umani rappresenta una grave violazione dei diritti della persona, sanzionata con misure di carattere penale. Le fattispecie coinvolte sono in particolare il reato di tratta di persone, descritto dall'articolo 601 del Codice penale (c.p.), che spesso si manifesta associato ai reati di riduzione e mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.) e sfruttamento della prostituzione (art. 3, legge n. 75/1958, la cosiddetta legge Merlin). Se si vuole offrire una definizione semplificata del fenomeno e della sua configurazione giuridica, si può affermare che la tratta di essere umani implica il trasferimento o il trasporto illegale di una persona straniera vulnerabile all'interno dei confini dello Stato con l'utilizzo della violenza, dell'inganno o di altra forma di coercizione e al fine di destinarla allo sfruttamento sessuale, lavorativo, nell'accattonaggio, nel compimento di attività illecite, per l'espianto di organi o per matrimoni forzati. La tratta si distingue quindi dal favoreggiamento dell'immigrazione irregolare, nel quale la persona straniera si accorda con il trafficante e non è destinata allo sfruttamento (anche se non si deve escludere che, una volta giunta in Italia, sia sottoposta a violenza e sfruttamento).

Per quanto riguarda lo sfruttamento lavorativo della manodopera straniera, rilevanti sono altre due fattispecie penali: l'impiego di manodopera straniera (art. 22, commi 12 e 12bis, D.lgs. n. 286/1998 - TU Immigrazione) e, in stretta connessione a questo, il reato di intermediazione illecita e sfruttamento lavorativo (art. 603bis c.p.). Il datore di lavoro che impiega lavoratori stranieri irregolari sottoponendoli a condizioni di particolare sfruttamento, infatti, è soggetto ad una pena aggravata. Inoltre, il lavoratore straniero irregolare che denuncia il datore di lavoro e collabora nel procedimento penale ha diritto ad un permesso di soggiorno per casi speciali. Il combinato disposto delle due norme, quindi, offre tutela alle persone straniere che, anche nel caso in cui non siano vittime di tratta, subiscono condizioni di sfruttamento lavorativo in Italia.

La lotta contro la tratta degli esseri umani – realtà sociale complessa e in continua evoluzione – ha incontrato negli ultimi anni una nuova sfida nei mutamenti del fenomeno migratorio, che si presenta in modo sempre più eterogeneo. In un contesto di flussi migratori misti, gli elementi

di persecuzione e di violenza che spingono alla fuga si combinano con quelli economici e di vulnerabilità sociale, fino a confondere le assodate definizioni di "migrazioni forzate" e "migrazioni volontarie". Questo determina, da un lato, la presenza di vittime della tratta (soprattutto donne) nel sistema di accoglienza per i richiedenti asilo e, dall'altro, l'inserimento di richiedenti e titolari di protezione internazionale nelle strutture specifiche per le vittime di tratta.

A partire dal 2015 in Italia si è registrato un significativo aumento del numero di migranti e richiedenti asilo provenienti dalla Libia e originari dei Paesi dell'Africa occidentale, in particolare della Nigeria. Tra il 2014 e il 2016, la percentuale dei migranti provenienti dalla Nigeria è passata dal 5,3% (pari a 9.000 arrivi) al 20,7% del totale (pari a 37.551 sbarchi).

Altrettanto importante è stato l'incremento del numero di donne e minori non accompagnate arrivate via mare in Italia dalla Nigeria. Il dato è rilevante poiché, sulla base delle stime dell'Organizzazione internazionale per le migrazioni (OIM) – che svolge un'attività di identificazione precoce nei luoghi di sbarco – una percentuale compresa tra il 70 e l'80% delle donne nigeriane sbarcate è una probabile vittima di tratta destinata allo sfruttamento sessuale in Italia o in altri Paesi dell'Unione Europea. Secondo l'OIM, le donne e le minori straniere non accompagnate di nazionalità nigeriana sono tra i soggetti più esposti al rischio di diventare vittime di tratta destinate allo sfruttamento della prostituzione.

La stima è confermata dai dati forniti dall'Osservatorio nazionale sulla tratta, secondo il quale nel 2017 le donne nigeriane rappresentano il 76% delle vittime assistite dagli enti anti-tratta in Italia e, in particolare, l'88% delle vittime di sfruttamento sessuale. Anche in Piemonte, nel periodo 2014-2018, circa il 90% delle persone accolte nelle strutture riservate alle vittime di tratta è costituito da donne di nazionalità nigeriana.

Sebbene non sia possibile stabilire con certezza quante siano le vittime di tratta in Piemonte, è tuttavia possibile – a partire dalle valutazioni dell'OIM – fare delle stime. Nel periodo compreso tra gennaio 2014 e maggio 2018 sono state presentate in Piemonte 1.197 richieste di protezione internazionale da parte di donne di nazionalità nigeriana. Presso la sezione di Torino della Commissione territoriale per il riconoscimento della protezione internazionale, che è competente per le province di Torino, Asti e Cuneo e ha raccolto oltre l'86% delle richieste, le domande sono passate da 89 nel 2014 a 338 nel 2017, in costante aumento, e sono state 175 nei primi 5 mesi del 2018. A livello regionale, circa il 20% delle richiedenti asilo di nazionalità nigeriana ha ottenuto lo status di rifugiata, poco meno del 13% il permesso di soggiorno per protezione umanitaria e l'1% quello per protezione sussidiaria; complessivamente, quindi, la Commissione territoriale ha accolto il 34% delle domande. Nel 36% dei casi la richiesta è stata respinta, mentre nel 16% circa è stata sospesa in attesa della valutazione da parte di un ente anti-tratta; nei casi restanti, la richiedente asilo è risultata assente o irreperibile, oppure attende ancora di essere convocata per la prima audizione.

Nello stesso arco cronologico (2014-2018), da parte degli enti anti-tratta del Piemonte sono state accolte complessivamente 667 persone (circa il 90% delle quali, come detto, di nazionalità nigeriana), sono stati effettuati 1.117 colloqui di valutazione presso le strutture di accoglienza per richiedenti asilo oppure su segnalazione della Commissione territoriale o del Numero verde nazionale anti-tratta e sono stati avviati oltre 8.500 contatti da parte delle unità di strada e degli sportelli.

Si comprende, quindi, che solo una parte delle potenziali vittime viene identificata e assistita tempestivamente e tramite misure adeguate, nonostante il progressivo miglioramento del livello di cooperazione tra gli attori pubblici e privati coinvolti.

Le politiche

Fin dal 1998, con l'approvazione del Testo unico sull'immigrazione (e successive modificazioni e integrazioni), l'Italia si è dotata di strumenti innovativi nel contesto europeo per l'assistenza delle vittime di tratta. L'articolo 18 del TU, infatti, prevede il rilascio di uno speciale permesso di soggiorno per le vittime che accettino di sottrarsi allo sfruttamento. Lo strumento protegge l'incolumità delle persone trafficate e consente loro di aderire ad un programma di assistenza e integrazione sociale affidato agli enti locali o a soggetti privati accreditati, iscritti a tal fine alla seconda sezione del Registro delle associazioni che svolgono attività a favore degli immigrati, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (di seguito denominati, per semplicità, enti anti-tratta).

Con l'approvazione, nel 2016, del Piano nazionale di azione contro la tratta e il grave sfruttamento, l'Italia ha adottato una strategia organica pluriennale per la prevenzione e il contrasto del fenomeno, la protezione delle vittime e la cooperazione tra i soggetti istituzionali e privati coinvolti. La normativa è stata inoltre aggiornata per unificare in un solo Programma di emersione, assistenza e integrazione i precedenti interventi settoriali in favore delle vittime. L'esecuzione del Programma unico è affidata a progetti territoriali finanziati da un bando pluriennale del Dipartimento per le Pari opportunità (DPO) presso la Presidenza del consiglio dei ministri, proposti dalle Regioni, dagli enti locali o dai soggetti privati iscritti alla secondo sezione del Registro di cui sopra. Se al capofila spettano i compiti di programmazione e governance territoriale degli interventi, l'esecuzione delle attività di emersione, assistenza e integrazione sociale delle vittime è affidata agli enti anti-tratta.

In Piemonte, dal 2008, l'amministrazione regionale ha svolto il ruolo di capofila nelle successive edizioni del progetto "Piemonte in rete contro la tratta" e, da ultimo, ha coordinato il progetto "L'Anello forte. Rete anti-tratta del Piemonte e della Valle d'Aosta", operativo nel periodo 1 dicembre 2017 – 28 febbraio 2019, e a seguire "L'Anello forte 2", avviato il 1 marzo 2019 e destinato a concludersi dopo 15 mesi.

Il progetto a titolarità regionale prevede: attività di emersione, identificazione e primo contatto con le vittime, operate attraverso le unità di strada, gli sportelli, la gestione della postazione locale del Numero verde anti-tratta e i colloqui di valutazione eseguiti su richiesta della Commissione territoriale per il riconoscimento della protezione internazionale e delle strutture di accoglienza per richiedenti asilo e rifugiati; attività di prima e seconda assistenza, che comprendono assistenza sanitaria, consulenza legale, accompagnamento ai servizi e all'ottenimento del permesso di soggiorno, accoglienza residenziale e altre forme di sostegno abitativo; infine, attività di formazione linguistica e professionale e di accompagnamento al lavoro.

Accanto alle misure finanziate con le risorse del DPO, la Regione Piemonte si è dotata di strumenti propri a sostegno delle vittime di tratta. In primo luogo, ha riconosciuto le donne trafficate quali vittime di violenza di genere, come tali destinatarie delle politiche regionali di

intervento disposte dalla legge regionale n. 4/2016 (“Interventi di prevenzione e contrasto della violenza di genere e per il sostegno alle donne vittime di violenza ed ai loro figli”), tra le quali l’accesso al Fondo di solidarietà per il patrocinio legale alle donne vittime di violenza. Al potenziamento degli interventi di prevenzione della tratta è stato dunque dedicato uno specifico obiettivo all’interno del Piano triennale degli interventi per contrastare la violenza di genere 2017-2019. Per rafforzare la cooperazione istituzionale e quella tra settore pubblico e privato, inoltre, è stata istituita nel dicembre 2016 una Cabina di regia regionale contro la tratta e lo sfruttamento degli esseri umani.

Nell’ambito del POR-FSE 2014-2020, infine, sono state individuate due misure rivolte all’inclusione lavorativa delle vittime di tratta. Un bando finalizzato a finanziare progetti speciali di inclusione attiva, che si sono chiusi il 31 dicembre 2018, per interventi di natura integrata e complementare ai servizi al lavoro, tesi a rafforzare l’occupabilità delle persone assistite tramite il rafforzamento della capacità e delle competenze. Il Buono per servizi al lavoro, con il quale la Regione copre un complesso di servizi di politica attiva a domanda individuale per persone disoccupate o in condizioni di particolare svantaggio; nella seconda categoria sono incluse le vittime di tratta. Si sottolinea tuttavia che, nel biennio di programmazione 2016-2017, lo strumento appare sotto-utilizzato da questo target di beneficiari, che hanno assorbito il 2,3% della spesa totale per servizi di politica attiva (orientamento di primo livello e specialistico, ricerca attiva del lavoro) e l’1,7% di quella destinata al rimborso delle indennità di tirocinio alle aziende ospitanti.

CAPITOLO 4
LA PARTECIPAZIONE POLITICA

Contributo di Martino Grande

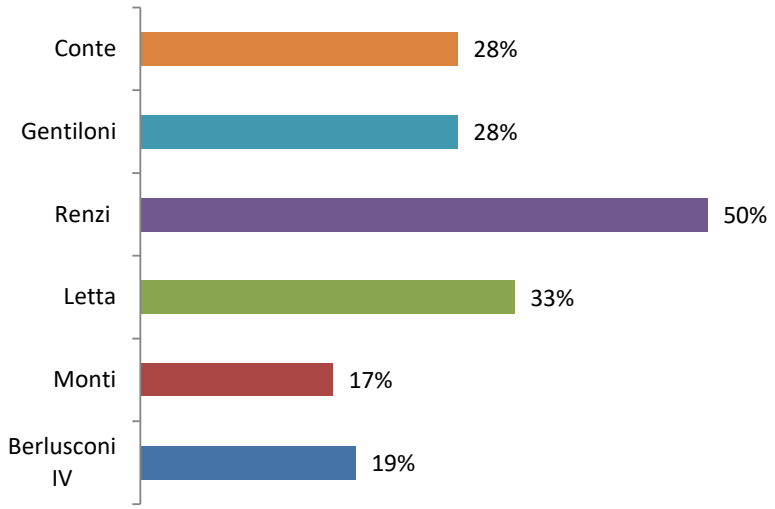
L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile individua gli obiettivi globali per porre fine alla povertà, proteggere il pianeta e assicurare prosperità a tutti entro il 2030. Tra i 17 Sustainable Development Goals (SDGs) il GOAL 5.5 prevede di garantire la piena ed effettiva partecipazione femminile e le pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale nella vita politica, economica e pubblica.

IL CONTESTO ITALIANO

La parità di genere nella politica italiana ha fatto progressi sensibili, ma restiamo ancora lontani dai principali Paesi europei. In tutti gli organi di rappresentanza la quantità di donne, e soprattutto la qualità dei loro incarichi, continua a non reggere il confronto con quelli degli uomini.

Attualmente l'Italia è tredicesima in Europa per percentuale di donne ministro, e sotto la media europea del 30,40%. Al primo posto si trova la Spagna, con oltre il 60% di donne ministro. Considerando le posizioni chiave nei governi Europei (capo politico, ministro degli Esteri, ministro dell'Economia e/o delle Finanze) al momento le donne sono solo 14: 3 sono capi di Stato, 4 ministri degli Esteri e 7 titolari di un ministero economico[34].

FIG. 4.1 DONNE MINISTRO NEI VARI GOVERNI, SERIE STORICA DEI VALORI PERCENTUALI – ITALIA 2008-2018

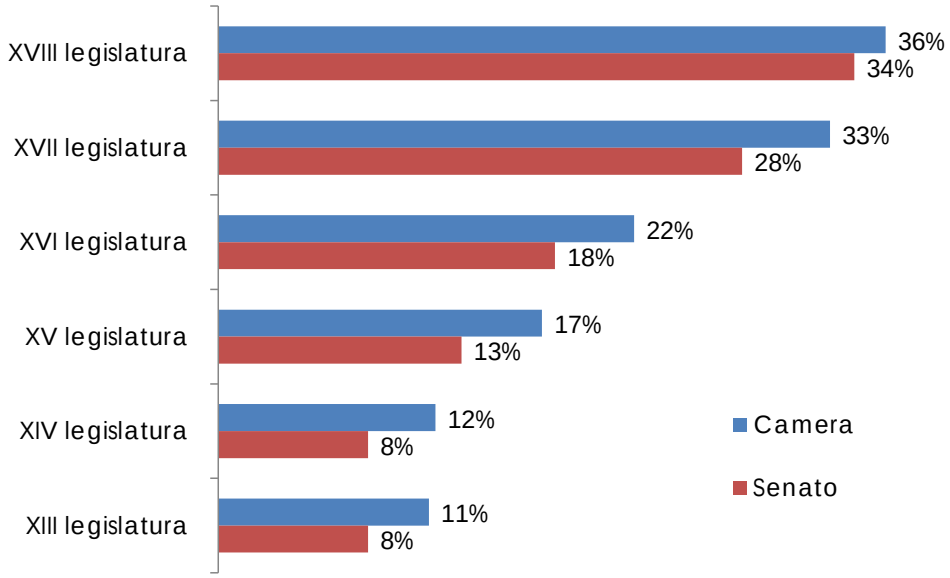


Fonte: Dati AGI-OPENPOLIS dicembre 2018

[34] Dati AGI-OPENPOLIS dicembre 2018.

Va meglio se si guarda al Parlamento: nella XVIII legislatura si registra record di donne in entrambi i rami: alla Camera la presenza femminile è del 36%, al Senato del 34%. Si è fatto un gran passo avanti dalle percentuali sotto la doppia cifra degli anni Novanta.

FIG. 4.2 DONNE IN PARLAMENTO, SERIE STORICA DEI VALORI PERCENTUALI – ITALIA 1996-2018



Fonte: elaborazioni IRES su dati camera.it e senato.it

La parità arretra anche nelle Regioni, dove si contano oggi solo due donne governatore su 20, mentre tra il 2003 e il 2015 sono state cinque.

Le donne con incarico da assessore nelle giunte regionali a dicembre 2018 erano 55, il 32,5% del totale.

Anche nei Comuni la presenza femminile si mantiene bassa, con soli 9 capoluoghi guidati da un sindaco donna. Qui però il nostro Paese è nella media europea, con il 14% complessivo di amministrazioni locali 'rosa'.

Con la legge 215/2012 la rappresentanza di genere diventa oggetto di garanzia: gli statuti dei comuni devono essere modificati sostituendo la parola promuovere con il verbo garantire. La norma prevede anche che nessuno dei due sessi possa essere rappresentato in misura superiore ai 2/3 nelle liste elettorali. Ciò significa che in termini percentuali non devono sussistere quote di rappresentanza inferiori al 33%.

Il Dipartimento per le Riforme Istituzionali della Presidenza del Consiglio dei Ministri (DRI) ha commissionato uno studio sull'impatto delle norme di riequilibrio di genere realizzato dal Consiglio Nazionale delle Ricerche - Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali (CNR-IRPPS).

L'impatto aggiuntivo delle disposizioni per il riequilibrio di genere, individuato dallo studio del CNR con apposite metodologie di analisi, è quantificabile in un incremento delle elette pari a 12 punti percentuali. Questa crescita è ancora più rilevante nel sud del Paese, dove arriva a sfiorare i 20 punti percentuali. L'impatto della legge n. 215 del 2012 è stato, quindi, notevole.

In tutti casi è indubbia una crescita della presenza femminile sul totale degli eletti nelle assemblee elettive. Con riferimento agli effetti della legge n. 56 del 2014[35], si segnala il superamento della quota del 40% nelle giunte in tutti i comuni interessati dalla norma (con più di 3.000 abitanti).

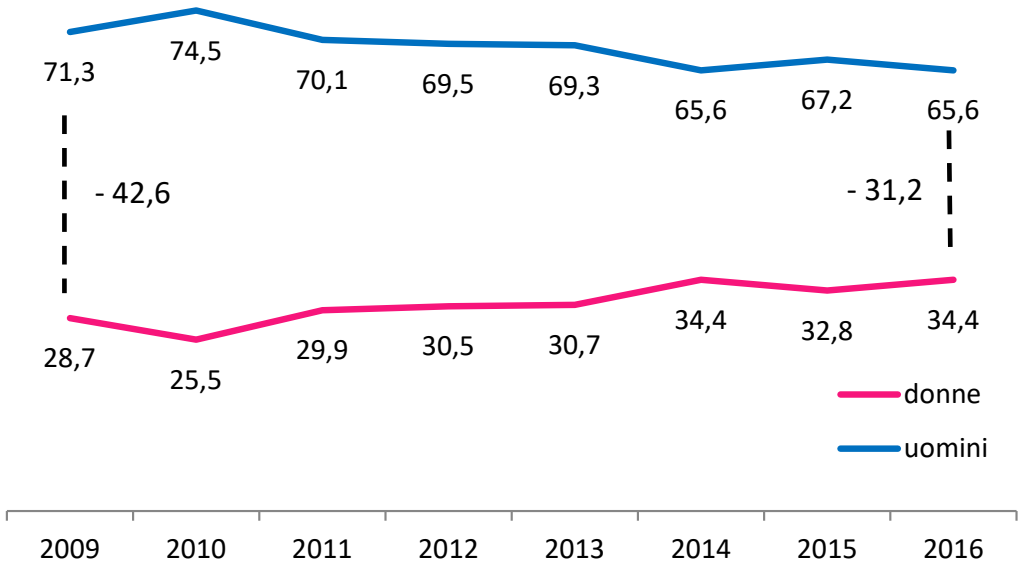
LE DONNE TRA I CANDITATI E GLI ELETTI NEI COMUNI

L'analisi dei **candidati alle comunali** a livello nazionale fatto dal CNR dal 2009, rileva che la composizione di genere nelle candidature ai consigli comunali mostra un andamento altalenante nel periodo 2009-2012, per poi evidenziare una decisa crescita nel 2013. La crescita del peso delle donne appare evidente, con un passaggio da circa il 26% di candidate nel 2012 ad oltre il 32% di candidate nel 2013. Successivamente all' entrata in vigore della legge n. 215/2012, con le elezioni della primavera 2013, a livello medio nazionale si registra quindi un incremento di sei punti percentuali nelle candidature femminili.

L'effetto della normativa appare visibile ma meno incisivo nel Nord-ovest, zona in cui la presenza di donne appariva già buona, oltre il 30% nel 2012, con un incremento di circa 3 punti percentuali nell'anno di introduzione della normativa di genere.

In Piemonte il gap tra i candidati uomini e donne è diminuito di 11 punti percentuali dal 2009.

FIG. 4.3 CANDIDATI/E AI CONSIGLI COMUNALI, SERIE STORICA DEI VALORI PERCENTUALI PER GENERE – IN PIEMONTE 2009-2016



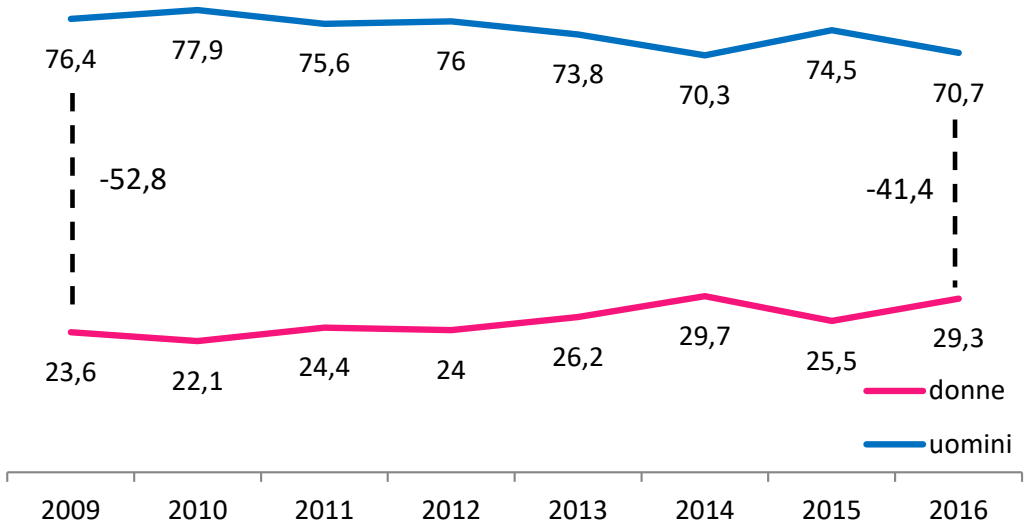
Fonte: CNR IRPPS, Rapporto finale dell'attività di ricerca e valutazione dell'impatto delle misure di riequilibrio di genere previste dalla legislazione vigente in materia di cariche elettive e di governo. Roma 2018.

[35] la legge n. 56 del 2014 (c.d. Legge Delrio) è intervenuta su questo punto, introducendo una disposizione più puntuale: ad esclusione dei comuni con popolazione fino a 3.000 abitanti, nelle giunte comunali, nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura inferiore al 40 per cento.

L'entrata in vigore della legge n. 215/2012 costituisce un punto di svolta anche nell'andamento dei dati sugli/sulle **eletti/e**. Il dato nazionale è fortemente indicativo in questo caso: da una quota di elette - tutt'altro che in crescita - che si assestava vicino al 20% nel periodo 2009-2012, nel 2013 le elette diventano il 28% del totale, per poi crescere ed attestarsi intorno al 30% negli anni successivi.

Nel 2009 la quota di donne sul totale degli eletti nel Nord ovest era del 23%, nel triennio 2013-2016 si alza ed è stabilmente superiore al 30%. Poco meno in Piemonte che arriva al 29,3%.

FIG. 4.4 ELETTI/E AI CONSIGLI COMUNALI, SERIE STORICA DEI VALORI PERCENTUALI PER GENERE – IN PIEMONTE 2009-2016



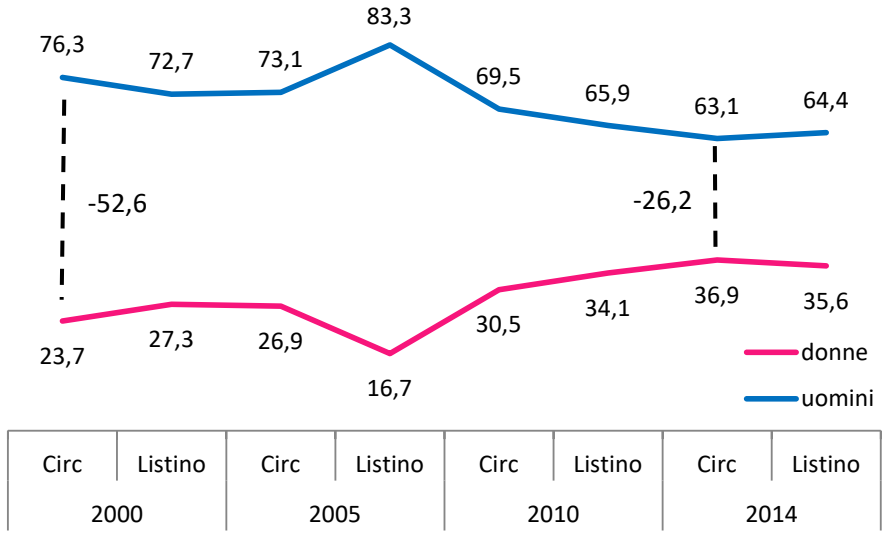
Fonte: CNR IRPPS, Rapporto finale dell'attività di ricerca e valutazione dell'impatto delle misure di riequilibrio di genere previste dalla legislazione vigente in materia di cariche elettive e di governo. Roma 2018.

LE DONNE TRA I CANDITATI E GLI ELETTI NELLE REGIONI

Per ciò che riguarda le **candidature alle elezioni regionali**, il Nord-ovest vede dal 2000/2001 al 2013/2015 una crescita costante nella frazione di candidate per quanto riguarda le liste legate alle circoscrizioni. Le percentuali partono, infatti, dal 22,8% per raggiungere il 42,1%.

In Piemonte le percentuali di candidate alle elezioni del 2014 si attestano al 36,9 e al 35,6 nel listino dei candidati Presidente.

FIG. 4.5 CANDIDATI/E AL CONSIGLIO REGIONALE, SERIE STORICA DEI VALORI PERCENTUALI PER GENERE – IN PIEMONTE 2000-2014

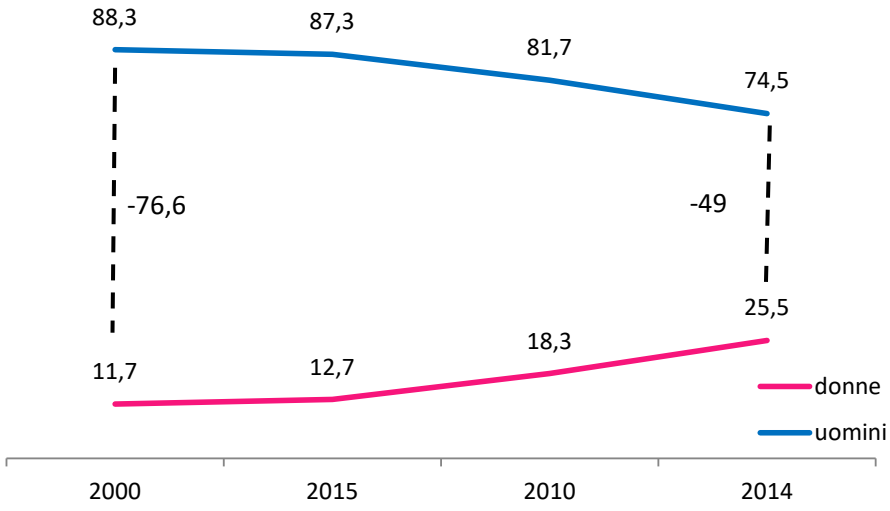


Fonte: CNR IRPPS, Rapporto finale dell'attività di ricerca e valutazione dell'impatto delle misure di riequilibrio di genere previste dalla legislazione vigente in materia di cariche elettive e di governo. Roma 2018.

Per quanto riguarda gli **eletti e le elette nei consigli regionali**, malgrado gli sforzi compiuti, la media nazionale del peso delle elette nelle regioni è passata dall'8,6% del 2000-2003 al 17,6% del 2012-2015.

Il Nord-ovest ha avuto, nell'ambito nazionale, un comportamento relativamente virtuoso, passando da meno del 10% (lievemente superiore alla media nazionale) a quasi il 20% nei dati più recenti. In particolare, è da segnalare in questo contesto il dato relativo al Piemonte, che nelle ultime elezioni del 2014 ha avuto oltre il 25% di elette. Nelle altre tre regioni – Liguria, Lombardia e Valle d'Aosta – la percentuale di elette è sempre stata inferiore al 20%.

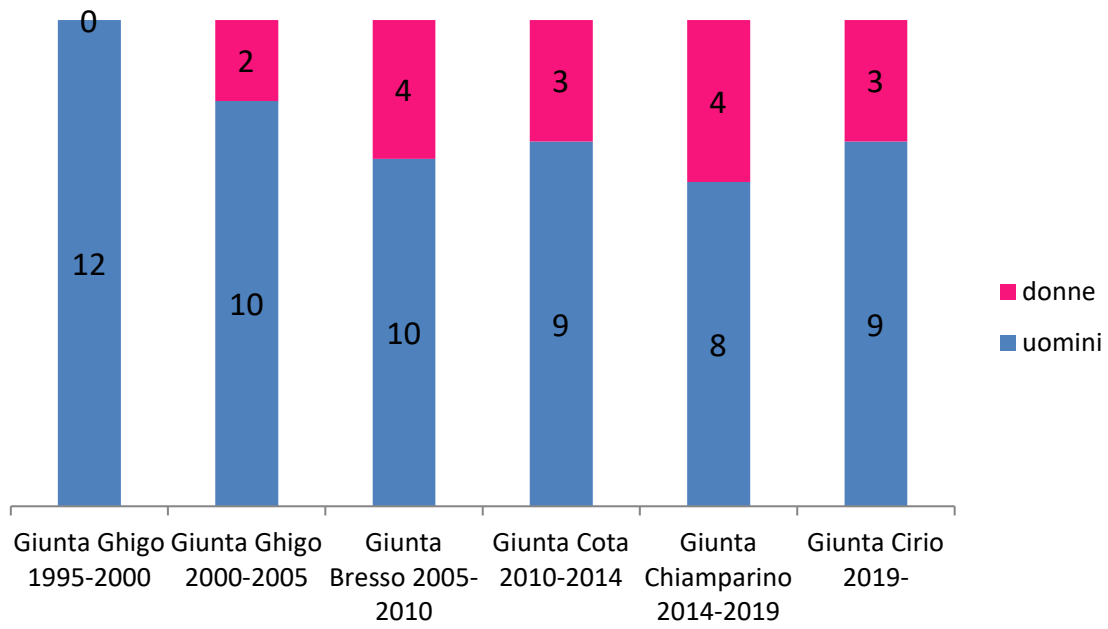
FIG. 4.6 ELETTI/E AL CONSIGLIO REGIONALE, SERIE STORICA DEI VALORI PERCENTUALI PER GENERE – IN PIEMONTE 2000-2014



Fonte: CNR IRPPS, Rapporto finale dell'attività di ricerca e valutazione dell'impatto delle misure di riequilibrio di genere previste dalla legislazione vigente in materia di cariche elettive e di governo. Roma 2018.

L'attuale giunta regionale del Piemonte è composta da 3 assessore donne su 12 (25%) e nel Consiglio regionale del Piemonte ci sono 7 consigliere donne su 51 (14%).

FIG. 4.7 LE GIUNTE REGIONALI, SERIE STORICA COMPOSIZIONE PER GENERE – IN PIEMONTE 2000-2014



Fonte: elaborazioni IRES su dati Regione Piemonte.

IL PRIMO MONITORAGGIO AICCRE SULL'ADEGUAMENTO ALLA NORMATIVA

La Federazione AICCRE del Piemonte ha realizzato un primo monitoraggio analitico degli statuti e delle giunte dei comuni piemontesi con più di 3000 abitanti per verificare l'adeguamento alla normativa. Purtroppo a gennaio 2018 ancora troppi comuni piemontesi (87%) non hanno adeguato il proprio statuto alle disposizioni legislative vigenti sulla garanzia della parità di genere e alcuni (19%) non hanno rispettato un'equa rappresentanza nella composizione della giunta, come richiesto per legge. Appresi questi dati allarmanti soprattutto sul lato dell'adeguamento degli Statuti comunali, la Commissione regionale pari opportunità del Piemonte ha avviato un'opera di sensibilizzazione dei Comuni attraverso il coinvolgimento dei Prefetti.

TAB. 4.1 LE GIUNTE COMUNALI CONFORMI E GLI STATUTI COMUNALI AGGIORNATI - 2018

Giunte comunali con composizioni conformi	195	81%
Giunte comunali con composizioni non conformi	45	19%
Statuti comunali aggiornati	31	13%
Statuti comunali non aggiornati	209	87%

Fonte: AICCRE, Monitoraggio degli statuti e delle giunte Comuni piemontesi con oltre 3000 abitanti, 2018.

Secondo i ricercatori del CNR i risultati riscontrati sono legati a diversi fattori quali:

- la presenza di disposizioni per il riequilibrio della rappresentanza che prevedono accanto alle quote di genere, nei sistemi che prevedono l'espressione di preferenze, la doppia o la tripla preferenza di genere;
- i mutamenti nei comportamenti dei partiti sono significativi a tutti livelli, ma risultano determinanti nei sistemi che non prevedono l'espressione della preferenza, anche in assenza di specifiche misure per il riequilibrio della rappresentanza, come rivelano i dati sulla presenza delle donne nelle elezioni per la Camera dei deputati e il Senato della Repubblica;
- i mutamenti nella cultura del paese e la crescita della partecipazione delle donne che, come ampiamente evidenziato nello studio, rappresentano una condizione essenziale per il successo di una politica di riequilibrio della rappresentanza. Ad esempio, il rapporto segnala l'incremento delle candidate e delle elette anche nei Comuni al di sotto dei 5.000 abitanti (per i quali la legge non ha previsto meccanismi cogenti), che hanno comunque beneficiato del cambiamento culturale derivante dalla diffusione di una maggiore sensibilità politica verso la questione del bilanciamento di genere.

CAPITOLO 5
MOBILITA' E SICUREZZA STRADALE

Contributo di Sylvie Occelli

Gli obiettivi pertinenti di Agenda 2030

Goal 3: SALUTE E BENESSERE: Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età.

3.6 Entro il 2020, dimezzare il numero di decessi a livello mondiale e le lesioni da incidenti stradali.

Goal 11: CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI: Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili.

11.2 Entro il 2030, fornire l'accesso a sistemi di trasporto sicuri, sostenibili, e convenienti per tutti, migliorare la sicurezza stradale, in particolare ampliando i mezzi pubblici, con particolare attenzione alle esigenze di chi è in situazioni vulnerabili, alle donne, ai bambini, alle persone con disabilità e agli anziani.

Finalità del lavoro

Prendendo spunto dagli obiettivi dell'Agenda 2030, la nota si propone di:

- evidenziare le differenze di genere nella mobilità quotidiana delle persone e nell'incidentalità stradale del Piemonte;
- segnalare alcuni elementi di attenzione per policy di mobilità e di sicurezza stradale più attente alle donne.

Le domande di ricerca

- In che misura le donne partecipano alla mobilità quotidiana dei residenti del Piemonte?
- In che misura l'incidentalità stradale colpisce le donne?
- Dati gli attuali programmi regionali di intervento nel campo della mobilità e della sicurezza stradale, esistono degli **spazi di azione** che riguardano le donne**?**

UNO SGUARDO ALLA MOBILITÀ QUOTIDIANA E ALL'INCIDENTALITÀ STRADALE PER LE DONNE PIEMONTESI

La mobilità quotidiana

In Piemonte, gli spostamenti che un individuo normalmente compie per raggiungere i luoghi dove svolge le proprie attività quotidiane (lavoro, studio, cura, shopping, ecc.) sono regolarmente indagati dall'Agenzia della mobilità piemontese[36].

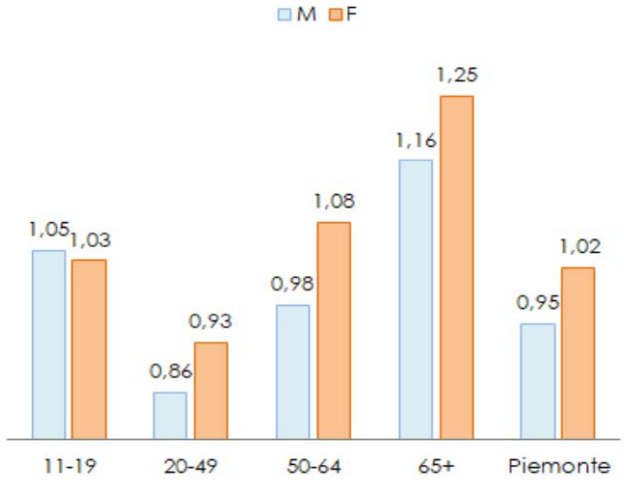
Nel 2013, l'ultimo anno in cui è stata effettuata l'indagine regionale, la popolazione mobile femminile superava - seppur di poco - quella maschile (tab.5.1).

TAB. 5.1 POPOLAZIONE MOBILE E SPOSTAMENTI TOTALI IN PIEMONTE PER GENERE NEL 2004 E NEL 2013

	popolazione mobile		spostamenti totali		% popolazione mobile		% spostamenti totali		Variazione 2013/2004	
	2004	2013	2004	2013	2004	2013	2004	2013	popolazione mobile	spostamenti totali
Maschi	1.568.804	1.491.230	5.030.462	4.049.971	51,4	49,5	51,7	49,2	0,95	0,81
Femmine	1.484.631	1.519.785	4.706.870	4.177.021	48,6	50,5	48,3	50,8	1,02	0,89
Piemonte	3.053.435	3.011.014	9.737.332	8.22.6992	100,0	100,0	100,0	100,0	0,99	0,85

Fonte: elaborazione Ires su dati IMQ, 2004 e 2013

FIG.5.1 VARIAZIONE 2013/2004 DELLA POPOLAZIONE MOBILE IN PIEMONTE PER CLASSE DI ETÀ E SESSO



Fonte: elaborazione Ires su dati IMQ, 2004 e 2013

In media, nel 2013 le donne facevano 2,75 spostamenti al giorno contro il 2,73 degli uomini. Anche il numero totale degli spostamenti delle donne, pur in diminuzione rispetto al 2004, era maggiore di quello maschile. Da segnalare come questa diminuzione sia stata nettamente inferiore a quella degli uomini.

Pertanto nel corso del decennio considerato si osserva il superamento, in termini numerici della mobilità quotidiana delle donne rispetto a quella dei maschi: sia dal punto di vista della popolazione mobile sia da quello degli spostamenti totali.

Per entrambi i sessi, l'aumento più elevato della popolazione mobile tra il 2004 e il 2013 si verifica per la popolazione con oltre 65 anni di età (fig. 5.1).

[36] http://mtm.torino.it/front-page

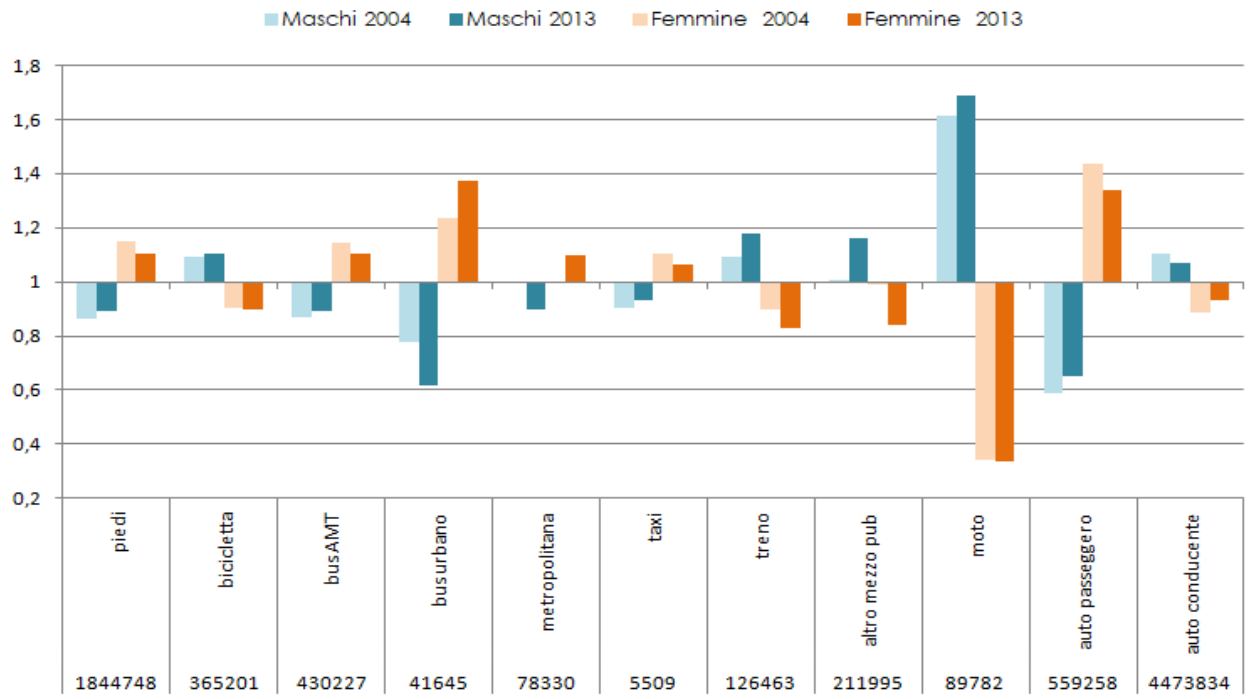
Rispetto a quella dei maschi, tuttavia, la variazione più significativa si osserva per le femmine in età matura (tra 50 e 64 anni), sostenuta, presumibilmente da un aumento della partecipazione al mercato del lavoro per questa fascia di popolazione.

Alcuni studi[37] segnalano che, rispetto agli uomini, le donne sarebbero maggiormente sensibili a tutti quei fattori (età, livello di educazione, accesso al trasporto pubblico, ecc.) che influenzano le scelte modali.

Pur trattandosi di un argomento da approfondire per il Piemonte, un confronto di genere del profilo di mobilità per modo di trasporto (fig. 5.2) mostra che, rispetto agli uomini, le donne:

- utilizzerebbero di più il mezzo pubblico urbano e suburbano e l'auto come passeggero;
- preferirebbero spostarsi a piedi;
- sarebbero nettamente meno propense ad utilizzare la moto.

FIG.5.2 VALORI DELL'INDICE DI CONCENTRAZIONE DEGLI SPOSTAMENTI PER MODO DI TRASPORTO PER I MASCHI E PER LE FEMMINE IN PIEMONTE, NEL 2004 E NEL 2013 (*)



Fonte: elaborazione Ires su dati IMQ, 2004 e 2013

(*) L'indice di concentrazione è calcolato come rapporto tra la quota di spostamenti per modo, per sesso, e la quota di spostamenti totali per modo. Quanto più il valore dell'indice si discosta dall'unità, tanto più la variabile considerata si discosta (in positivo o in negativo) dalla media regionale.

Il numero sotto le barre rappresenta il numero di spostamenti totali per modo nel 2013. Gli spostamenti più numerosi sono quelli in auto come conducente e a piedi.

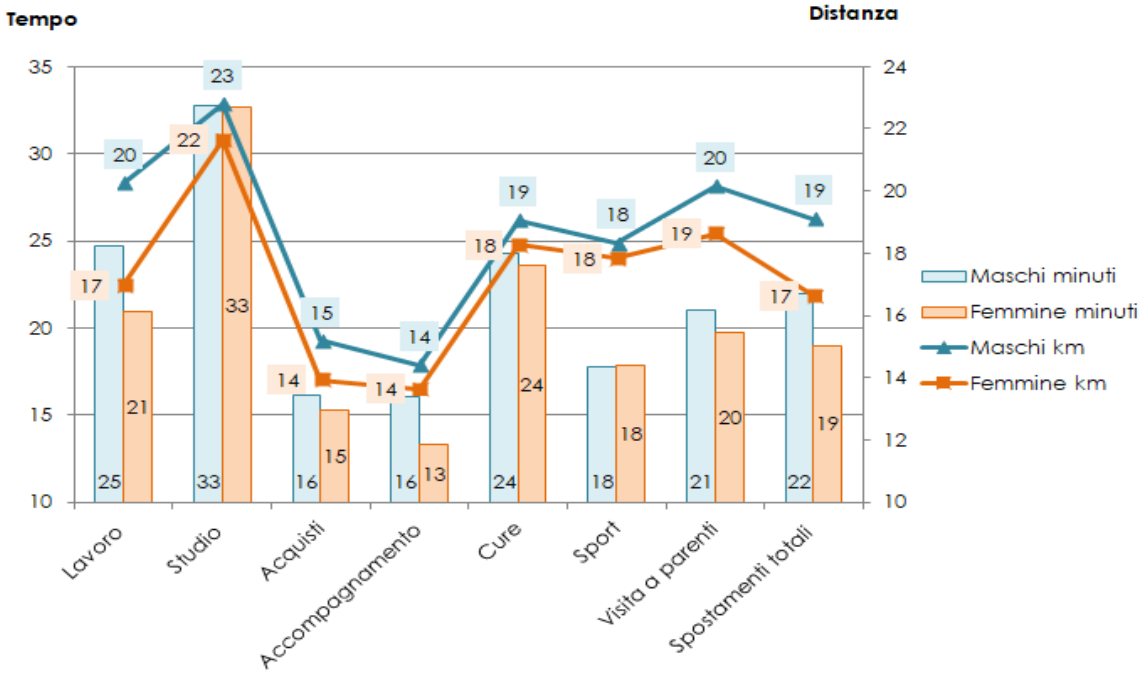
[37] Olmo Sánchez I., Elvira Maeso González E. (2016) Gender differences in commuting behavior: Women's greater sensitivity, CIT2016 – XII Congreso de Ingeniería del Transporte València, Universitat Politècnica de València, 2016. DOI: http://dx.doi.org/10.4995/CIT2016.2016.3405

Le donne farebbero spostamenti, mediamente più brevi di quelli degli uomini, 19 minuti, rispetto ai 22 degli uomini (fig. 5.3). Anche le distanze percorse negli spostamenti intercomunali, sarebbero più corti, 17 km, rispetto ai 19 di quelli degli uomini.

Le differenze più apprezzabili fra i sessi si manifestano per gli spostamenti per lavoro. Non si dispongono oggi evidenze per spiegare queste differenze: da questo punto di vista, l'argomento meriterebbe un approfondimento ad hoc.

Si può però segnalare che il fenomeno non è solo piemontese, ma è stato rilevato anche in altri paesi. Alcuni studi condotti sulle differenze di genere nella pendolarità casa-lavoro, segnalano fra i possibili fattori esplicativi quelli legati al ruolo della donna nel nucleo familiare (responsabilità nei confronti dei figli) e alla distribuzione territoriale dei posti di lavoro femminili[38].

FIG. 5.3 DURATA MEDIA DEGLI SPOSTAMENTI PER MOTIVO E DISTANZA MEDIA PERCORSA (NEGLI SPOSTAMENTI INTER-COMUNALI) PER I MASCHI E PER LE FEMMINE IN PIEMONTE, NEL 2013



Fonte: elaborazione Ires su dati IMQ 2013

[38] Seyoung K. (1994) Gender Differences in Commuting: An Empirical Study of the Greater Los Angeles Metropolitan Area,Working Paper, UCTC No. 190 Department ot Economics and Institute of Transportation Studies, University of California, Irvine, CA 92717-3600.
Kimbroughy G. (2016) What Drives Gender Differences in Commuting? Evidence from the American Time Use Survey.Papers pki275, Job Market Papers. https://ideas.repec.org/p/jmp/jm2016/pki275.html

Incidentalità stradale

In Piemonte, come negli paesi europei l'incidentalità coinvolge soprattutto i maschi[39].

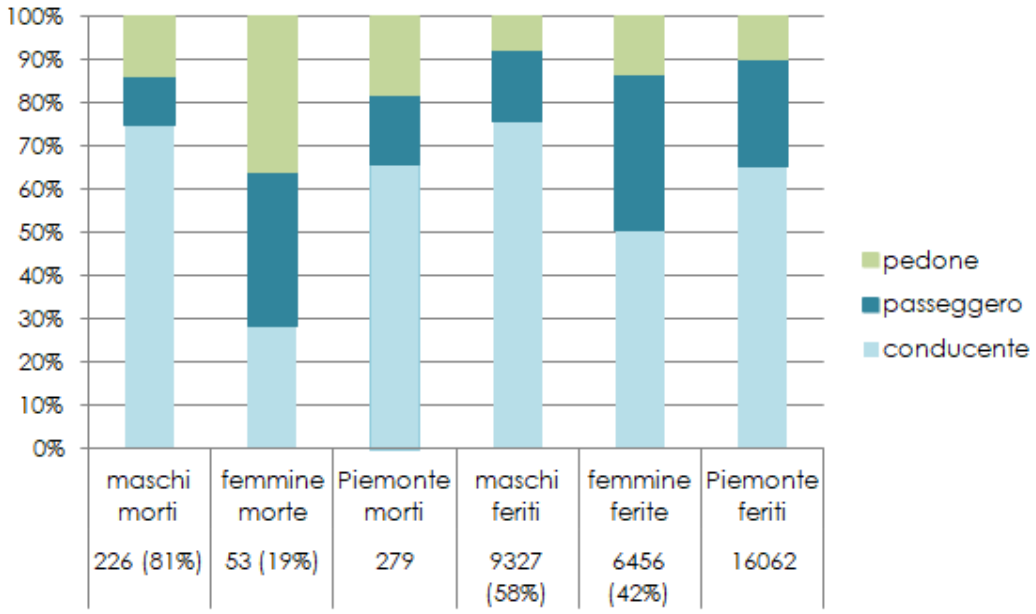
Nel 2017, otto persone su dieci che muoiono in un incidente stradale sono maschi (fig. 54). Fra i feriti la distribuzione per sesso è più equilibrata anche se i maschi sono quasi il 60%

I maschi muoiono o rimangono feriti soprattutto guidando l'auto.

Per le femmine l'incidentalità colpisce in misura maggiore coloro che vanno in auto come passeggeri e che si spostano a piedi (trattasi in questo caso soprattutto di persone con oltre 65 anni. (si veda il BOX 1).

Gli incidenti che avvengono sulle strade urbane causano la quota maggiore di infortunati (morti e feriti): il 72% degli infortunati femmine, il 67% di quelli maschi.

FIG. 5.4 MORTI E FERITI PER SESSO E CATEGORIE DI UTENTI DELLA STRADA NEGLI INCIDENTI STRADALI IN PIEMONTE, 2017



Fonte: ISTAT

[39] ETSC(2013) Risk on the Roads – A Male Problem? (PIN Flash 25)https://etsc.eu/risk-on-the-roads-a-male-problem-pin-flash-25/. Il documento evidenzia che in Europa il rischio di mortalità per incidentalità stradale dei maschi è tre volte più elevato di quello delle femmine. I maschi muoiono soprattutto guidando l'auto o la moto; le femmine mentre si spostano a piedi o in auto come passeggeri. Gli uomini, inoltre, hanno un tasso di incidentalità più elevato di quello delle donne e sono coinvolti in incidenti in età più giovane.
Le donne sono meno propense degli uomini ad avere comportamenti di guida pericolosi, specialmente per quanto riguarda l'eccesso di velocità; sono più rispettose del codice della strada e più attente alla sicurezza.

BOX 5.1 L'incidentalità in Piemonte per sesso, classi di età e categorie di utenti nel 2017, dal Focus ISTAT *Incidenti stradali in Piemonte e in Valle d'Aosta, Anno 2017*

Fonte: ISTAT, https://www.istat.it/it/files//2018/11/Focus-incidenti-2017-Piemonte-e-Valle-dAosta.pdf

FIGURA 8. MORTI PER GENERE, CLASSE DI ETÀ (asse sinistro, valori assoluti) E TASSO DI MORTALITÀ STANDARDIZZATO (asse destro, valori per 100.000 abitanti), PIEMONTE, Anno 2017

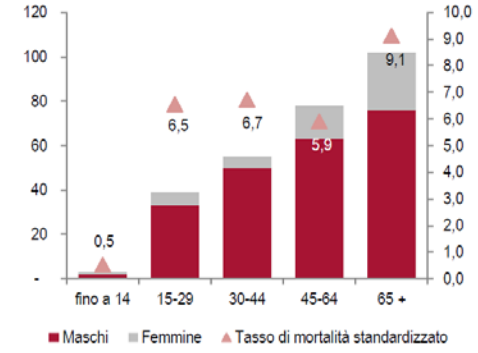


FIGURA 9. PIRAMIDE DELLE ETÀ DEI MORTI PER GENERE E CATEGORIA DI UTENTE DELLA STRADA, PIEMONTE Anno 2017, valori assoluti

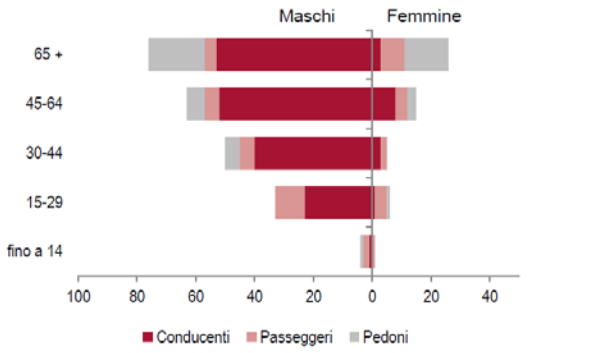


FIGURA 10. FERITI PER GENERE, CLASSE DI ETÀ (asse sinistro, valori assoluti), E TASSO DI LESIVITÀ STANDARDIZZATO (asse destro, valori per 100.000 abitanti), PIEMONTE, Anno 2017

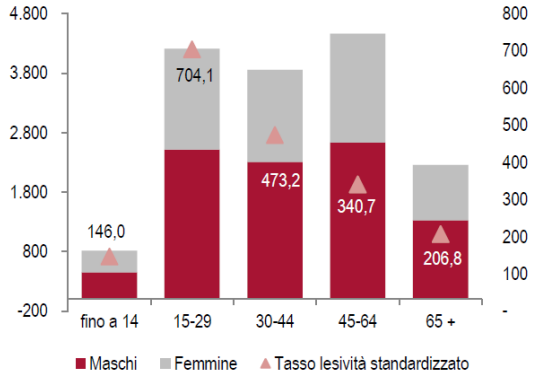
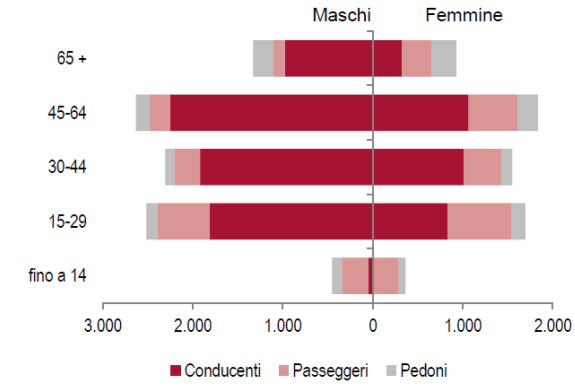


FIGURA 11. PIRAMIDE DELLE ETÀ DEI FERITI PER GENERE E CATEGORIA DI UTENTE DELLA STRADA, PIEMONTE Anno 2017, valori assoluti

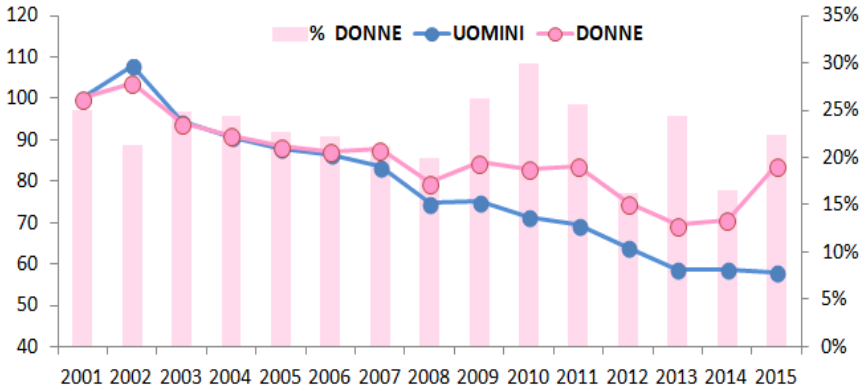


(c) Nelle figure è stata eliminata la modalità "età imprecisata", riferita ai passeggeri morti o feriti sugli altri veicoli coinvolti oltre il terzo. Per questi individui, dei quali si conosce solo l'esito e la numerosità, non si rilevano, infatti, le caratteristiche anagrafiche, tra cui l'età.

Uno sguardo all'andamento dell'incidentalità nel lungo periodo mostra come a fronte di un miglioramento sensibile del fenomeno incidentale per entrambi i sessi, quello delle donne appaia più lento.

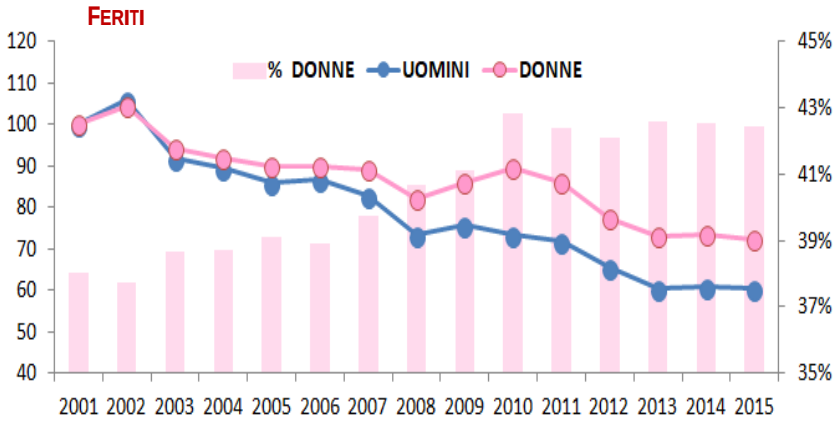
Il fenomeno potrebbe spiegarsi con l'aumento nell'esposizione al traffico della popolazione femminile, associato, alla crescita del numero di spostamenti per le donne tra il 2004 e il 2013. Non va escluso tuttavia, che a seguito di più generali cambiamenti del ruolo nella donna nella società piemontese in questo periodo, il profilo di incidentalità delle donne possa essere sempre più simile a quello degli uomini.

FIG.5.6. ANDAMENTO 2001-2015 DEI MORTI PER SESSO (2001=100; SCALA SINISTRA) E QUOTA DONNE SUL TOTALE MORTI IN PIEMONTE (SCALA DESTRA)



Fonte: elaborazione Ires su dati ISTAT

FIG.5.7. ANDAMENTO 2001-2015 DEI FERITI PER SESSO (2001=100; SCALA SINISTRA) E QUOTA DONNE SUL TOTALE FERITI IN PIEMONTE (SCALA DESTRA)



Fonte: elaborazione Ires su dati ISTAT

Un focus sul fenomeno incidentale per il periodo 2013-15, mostra inoltre che:

- la distribuzione temporale della mortalità delle donne negli incidenti, nell'arco della giornata, si concentrava in alcune fasce orarie (tra le 9,30 e le 10,30, nell'ora di pranzo e tra le 15,0 e le 16,30), fuori dai periodi di punta della mobilità giornaliera;
- per le conducenti donne, le circostanze (presunte) di incidentalità maggiormente rappresentate erano il mancato rispetto della segnaletica e delle distanze;
- quando coinvolte in incidenti come conducenti, le donne avevano una maggiore probabilità di essere ferite.

ELEMENTI DI ATTENZIONE PER POLICY DI GENERE NELLA MOBILITÀ E L'INCIDENTALITÀ

Le (poche!) evidenze prodotte nella nota mostrano che rispetto ai due goal dell'Agenda 2030, sopra richiamati, le differenze di genere denotano una situazione che, tutto sommato, può ritenersi relativamente più favorevole per le donne. In Piemonte, infatti. le donne:

- sono meno coinvolte degli uomini negli incidenti stradali;
- utilizzerebbero il mezzo pubblico più degli uomini.

Ovviamente, non è detto che il profilo di mobilità e la situazione di incidentalità per le donne piemontesi siano soddisfacenti; di sicuro sono migliorabili.

I programmi regionali sulla sicurezza stradale e il nuovo Piano Regionale della Mobilità e dei Trasporti non contengono, ad oggi, indirizzi di intervento rivolti alle donne.

La loro formulazione richiederà, presumibilmente, un supplemento di indagine, a partire da approfondimenti specifici sui comportamenti di mobilità e sugli atteggiamenti nei confronti del rischio incidentale.

Le domande cui rispondere sono molteplici, ad esempio:

a) per quanto riguarda gli spostamenti per lavoro:
- quanto la distribuzione territoriale dell'offerta di lavoro femminile condiziona le scelte del modo di trasporto?;
- in che misura la scelta del modo di trasporto da parte delle donne dipende dalla struttura familiare (famiglia mono o bi-reddito) e/o dagli impegni familiari (cura dei figli, dei genitori, ecc.)?
- In che misura la disponibilità di servizi di trasporto e/o di banda larga favoriscono l'accesso delle donne alle opportunità di lavoro?

b) per quanto riguarda l'incidentalità:
- quanto gli incidenti dei conducenti femmine dipendono da specifici fattori fisiologici, neurobiologici o comportamentali (vedi BOX. 2);
- in che misura, miglioramenti della viabilità e nell'arredo urbano, possono contribuire a ridurre il rischio incidentali dei pedoni femmine?

Infine, non è superfluo ricordare che una disseminazione appropriata dei risultati di ricerca su questi temi, è un'attività che può favorire la collaborazione degli enti nella messa in opera degli interventi a livello locale.

BOX 5.2 Un approfondimento delle differenze di genere nei comportamenti di guida

Cordellieri P.1, Francesca Baralla F., Ferlazzo F., Roberto Sgalla R., Laura Piccardi L.d Anna Maria Giannini1 A.M. (2016) Gender Effects in Young Road Users on Road Safety Attitudes, Behaviors and Risk Perception Frontiers in Psychology, 7, 1-11. | https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01412. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5037216/pdf/fpsyg-07-01412.pdf

Il lavoro studia le differenze di genere nei comportamenti di guida rischiosi.

L'attenzione si concentra sui conducenti giovani (18-22 anni); questi infatti hanno una maggiore probabilità di sottostimare il rischio di essere coinvolti in un incidente e di sovrastimare le proprie abilità di guidatore.

Lo studio prevede un questionario sottoposto a circa 2700 giovani (il 54,4% maschi) arruolati in 9 paesi europei fra i quali l'Italia.

Il questionario investiga gli atteggiamenti verso la sicurezza stradale e in particolare:

- l'atteggiamento nei confronti di comportamenti disattenti alle norme (non rispetto della segnaletica, eccessiva velocità, guida disattenta, guida sotto l'effetto di alcool o di sostanze psicotrope);
- la frequenza di comportamenti disattenti alle norme e degli errori;
- la percezione dei rischi incidentali misurata come: a. giudizio circa l'eventualità di essere coinvolti in un incidente e b. livello di preoccupazione circa questa eventualità.

Le risposte al questionario sono state sottoposte ad un'analisi fattoriale e, successivamente a un'analisi della varianza (ANOVA) per investigare le differenze di genere.

Principali risultati in sintesi:

- atteggiamento nei confronti di comportamenti che violano le norme: rispetto alle femmine, i maschi sono più propensi a superare limiti di velocità ed a guidare sotto l'effetto di alcool o di sostanze psicotrope;
- comportamenti disattenti alle norme: rispetto alle femmine i maschi commettono più errori per guida disattenta e violano le norme con maggiore frequenza.

Per l'Italia, le differenze di genere per entrambi questi fattori sono marcate.

Quanto alla percezione dei rischi incidentali, non emergono differenze di genere significative per quanto riguarda la possibilità di essere coinvolti in un incidente. **La preoccupazione delle femmine circa l'eventualità che l'incidente possa realizzarsi risulta però più elevata.**

Si tratta di un risultato particolarmente interessante, soprattutto se si tiene conto del fatto che, la percezione di un rischio, può essere interpretata come l'esito di una valutazione cognitiva, mentre la preoccupazione per il rischio sarebbe un fatto emozionale.

Lo studio suggerisce che una maggiore attenzione a quest'ultimo aspetto potrebbe essere di aiuto nei programmi formativi orientati ad adottare comportamenti precauzionali di fronte ai rischi.

CAPITOLO 6
LE DONNE NEL MONDO RURALE

Contributo di Stefano Cavaletto e Stefania Tron

PREMESSA

Gli indicatori dei 17 GOALS delle Nazioni Unite riferiti al mondo agricolo e all'uguaglianza di genere sono poco pertinenti rispetto alla condizione dei paesi occidentali, sembrano invece calibrati sulle realtà dei Paesi in via di sviluppo. Tuttavia, da varie fonti (Istat, Anagrafe Agricola della Regione Piemonte) è possibile desumere informazioni che consentono di rappresentare il ruolo della donna nel mondo agricolo della nostra regione.

LE AZIENDE AGRICOLE CONDOTTE DA DONNE IN PIEMONTE

In Piemonte le donne titolari di azienda agricola rappresentano il 27,9% del totale. Questo dato, rilevato dall'Anagrafe Agricola della Regione Piemonte, presenta alcune differenze a livello territoriale. Le province in cui la componente femminile risulta più accentuata sono il VCO - Verbano Cusio Ossola (35,6%), Alessandria (30,4%) e Asti (29,2%) mentre è molto più bassa nelle province di Novara (19,4%), Vercelli (20,5%) e Biella (20,6%). Un dato più vicino alla media regionale si riscontra, invece, nelle due province maggiori, Cuneo e Torino, che insieme totalizzano circa 8.500 aziende a conduzione femminile su un totale regionale di 14.188.

TAB. 6.1 NUMERO DI AZIENDE AGRICOLE CON TITOLARI DI SESSO FEMMINILE IN PIEMONTE PER PROVINCIA (ANNO 2017)

Provincia	Titolari di sesso Femminile	Titolari di sesso Maschile	Totale aziende in Piemonte	% aziende con titolari di sesso femminile
Alessandria	2.358	5.386	7.744	30,4%
Asti	1.926	4.663	6.589	29,2%
Biella	273	1.052	1.325	20,6%
Cuneo	5.473	13.972	19.445	28,1%
Novara	345	1.432	1.777	19,4%
Torino	3.171	8.149	11.320	28,0%
VCO	201	364	565	35,6%
Vercelli	441	1.706	2.147	20,5%
Piemonte	*14.188*	*36.724*	*50.912*	*27,9%*

Fonte: Anagrafe Agricola Regione Piemonte

Queste differenze possono essere attribuite al tipo di agricoltura prevalente in ciascuna provincia. Il Verbano Cusio Ossola è composto per la quasi totalità da comuni montani e da

una base aziendale molto frammentata e di piccole dimensioni. Ad Alessandria e Asti, invece, vi è una diffusione maggiore di aziende vitivinicole e di aziende zootecniche di medio-piccole dimensioni. Al contrario, nelle province di Novara e Vercelli, così come nelle aree pianeggianti delle province di Cuneo e Torino, si trovano aziende di maggiori dimensioni e dedite a colture più intensive come, ad esempio, le aziende cerealicole e risicole o le aziende zootecniche bovine e suine di pianura, in cui storicamente la componente femminile è più ridotta.

Ad una prima lettura emerge quindi una maggiore rappresentanza della componente femminile nelle province più montane e collinari. Osservando la distribuzione secondo la classificazione adottata dal Programma si Sviluppo Rurale 2014-2020[40], ad eccezione delle aree urbane, che sono composte esclusivamente dai capoluoghi di provincia, si conferma una forte correlazione tra la presenza femminile e la "ruralità" dell'area con un tasso inferiore nelle aree intensive (comuni di pianura) ed una presenza sempre crescente nelle aree intermedie e nelle aree con problemi di sviluppo (comuni di media e alta montagna).

TAB. 6.2 NUMERO DI AZIENDE CON TITOLARI DI SESSO FEMMINILE PER TIPOLOGIA DI AREA RURALE DEL PSR 2014-2020 (ANNO 2017)

Tipologia area rurale	Numero di aziende con titolare di sesso Femminile	Numero di aziende con titolare di sesso Maschile	Numero aziende (totale) in Piemonte	% di aziende con titolari di sesso femminile
Area A – Aree urbane	841	1.817	2.658	31,6%
Area B – Aree ad agricoltura intensiva	4.148	13.704	17.852	23,2%
Area C1 – Aree rurali intermedie	5.577	14.303	19.880	28,1%
Area C2 – Aree rurali intermedie con vincoli naturali	1.748	3.406	5.154	33,9%
Area D – Aree rurali con problemi di sviluppo	1.874	3.494	5.368	34,9%
Piemonte	*14.188*	*36.724*	*50.912*	*27,9%*

Fonte: Anagrafe Agricola Regione Piemonte

La distribuzione nei settori produttivi, secondo la classificazione Ateco, fornisce ulteriori informazioni. La categoria delle aziende specializzate in colture permanenti (soprattutto vite e frutta) è quella numericamente più grande con 4.691 aziende aventi un titolare donna. Queste aziende sono concentrate perlopiù nelle aree collinari del Monferrato, delle Langhe e nella fascia pre-montana delle province di Cuneo e Torino. Si può, inoltre, riscontrare una percentuale molto superiore alla media nelle aziende con policoltura (solitamente aziende piccole con coltivazioni miste). Di particolare interesse è il caso delle aziende specializzate in erbivori (23%) al cui interno vi è una netta differenza tra le aziende di ovicaprini (47%) e quelle di bovini (15%).

[40] Si tratta di una classificazione su base comunale in cui sono definiti rurali quei comuni che hanno una densità demografica minore di 150 abitanti/km^2 oppure una superficie agroforestale maggiore del 66% del totale.

TAB. 6.3 NUMERO DI AZIENDE CON TITOLARE DI SESSO FEMMINILE PER ORIENTAMENTO TECNICO ECONOMICO – OTE (2017)

Orientamento Tecnico Economico	Aziende (n.) con titolari di sesso femminile	Aziende (n.) con titolari di sesso maschile	Aziende (n.) totali	% aziende con titolari di sesso femminile
1. Aziende specializzate nei seminativi	4.299	10.938	15.237	28,2%
2. Aziende specializzate in ortofloricoltura	424	1.318	1.742	24,3%
3. Aziende specializzate nelle colture permanenti	4.691	11.114	15.805	29,7%
4. Aziende specializzate in erbivori	1.781	5.961	7.742	23,0%
5. Aziende specializzate in granivori	71	427	498	14,3%
6. Aziende con policoltura	1.292	2.524	3.816	33,9%
7. Aziende con poliallevamento	25	85	110	22,7%
8. Aziende miste (colture e allevamento)	720	2.190	2.910	24,7%
9. Aziende non classificate	89	157	246	36,2%
N.D.	796	2.010	2.806	28,4%
Piemonte	*14.188*	*36.724*	*50.912*	*27,9%*

Fonte: Anagrafe Agricola Regione Piemonte

Il rapporto inverso tra la dimensione dell'azienda e la presenza di un titolare d'azienda donna viene confermato analizzando i dati della SAU (Superficie Agricola Utilizzata) da cui si evince che la percentuale totale dei terreni delle aziende condotte da donne sia molto bassa (meno del 17%).

TAB. 6.4 SUPERFICIE AGRICOLA UTILIZZATA (SAU) DELLE AZIENDE CON TITOLARE DI SESSO FEMMINILE (2017)

Territorio	SAU (ha) delle aziende con titolari di sesso femminile	SAU (ha) delle aziende con titolari di sesso maschile	Totale SAU (ha) delle aziende piemontesi	% della SAU (ha) di aziende con titolari di sesso femminile
Piemonte	149.578,53	738.503,51	888.082,04	16,8%

Fonte: Anagrafe Agricola Regione Piemonte

Le aziende condotte da donne, tuttavia, sembrano essere più orientate verso la diversificazione e la multifunzionalità: il ruolo della donna cresce di importanza nelle aziende dove, all'attività agricola tradizionale, si associano altri servizi, come ad esempio avviene negli agriturismi, nelle fattorie didattiche o più semplicemente nelle aziende che praticano la vendita diretta. I dati disponibili sul numero di agriturismi in Piemonte confermano questa tendenza: il 39% è condotto da donne, con alcuni picchi nelle province del Verbano-Cusio-Ossola e Torino, dove la percentuale sale al 45%.

TAB. 6.5 AGRITURISMI IN PIEMONTE E SESSO DEL TITOLARE D'AZIENDA IN PIEMONTE (2016)

Provincia	Agriturismi (n.) con titolari di sesso femminile	Agriturismi (n.) con titolari di sesso maschile	Agriturismi (n.) in Piemonte	% di agriturismi con titolari di sesso femminile
Alessandria	60	112	172	34,9%
Asti	74	111	185	40,0%
Biella	16	29	45	35,6%
Cuneo	120	191	311	38,6%
Novara	21	28	49	42,9%
Torino	73	90	163	44,8%
VCO	9	11	20	45,0%
Vercelli	6	16	22	27,3%
Piemonte	*379*	*588*	*967*	*39,2%*

Fonte: Anagrafe Agricola Regione Piemonte

Per avere un quadro più generale sulla situazione del Piemonte rispetto alle altre regioni occorre guardare i dati dell'ultimo Censimento Agricoltura del 2010, in cui si può osservare che la percentuale di donne conduttrici di aziende agricole in Piemonte risulta leggermente inferiore alla media nazionale, ma allineata a quella delle regioni del Nord Ovest. Nel 2010 le percentuali erano molto simili a quelle riportate dall'Anagrafe Agricola della Regione Piemonte per il 2017, e sono confermate anche le disparità tra le diverse province.

TABELLA 6.6 NUMERO DI AZIENDE AGRICOLE CON TITOLARI DI SESSO FEMMINILE IN PIEMONTE, PER PROVINCIA (2010)

Area geografica	Presenza femminile
Italia	31,6 %
Nord-ovest	27,0 %
Piemonte	**28,4 %**
Torino	27,3 %
Vercelli	21,0 %
Novara	18,6 %
Cuneo	29,7 %
Asti	29,6 %
Alessandria	30,3 %
Biella	22,2 %
VCO	36,1 %

Fonte: Istat, Censimento dell'Agricoltura 2010

Spostando l'attenzione dai titolari di azienda agricola ai lavoratori dipendenti, secondo i dati diffusi dall'INPS, in Piemonte nel 2017 le donne lavoratrici in agricoltura erano il 26,1% del totale. Questo dato è inferiore alla media nazionale, pari al 33,5%. Anche in questo caso è la

componente settoriale a fare la differenza, poiché in alcuni comparti molto diffusi nelle regioni meridionali, come l'olivicoltura e la frutticoltura, la presenza dio manodopera femminile è notevolmente maggiore rispetto ad esempio all'allevamento bovino e suino, più diffusi nelle regioni settentrionali.

LE POLITICHE

La principale politica del settore agricolo è rappresentata dal Programma di Sviluppo Rurale, cofinanziato dall'UE con il FEASR (Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo Rurale), dallo Stato e dalla Regione Piemonte, che sostiene gli agricoltori e le comunità rurali. I PSR contengono numerose misure alle quali gli imprenditori agricoli possono accedere tramite bandi pubblici.

Nella programmazione 2007-2013, in Piemonte sono state attivate 28 misure per un totale di 1.029 milioni di euro di spesa pubblica, nell'attuale programmazione 2014-2020 le misure sono 15 per una dotazione finanziaria totale di 1.093 milioni di euro.

Nella programmazione in corso, come in quella precedente, il PSR non contiene elementi di discriminazione di genere. Non sono comunque previste iniziative specifiche a favore dell'integrazione della donna nel settore agricolo, a favore dell'imprenditoria femminile o volte a ridurre la disuguaglianza di genere. Esistevano ed esistono tuttavia dei sistemi di preferenza per i giovani o per le donne nei casi di parità di punteggio nella formazione delle graduatorie. Le misure che prevedono tale meccanismo sono tre: investimenti nelle aziende agricole, diversificazione (ad es. agriturismo o agricoltura sociale) e insediamento dei giovani agricoltori.

Per la programmazione 2014-2020 non è ancora possibile presentare dei dati esaustivi, poiché tuttora in corso. Si possono invece utilizzare i dati presentati nel Documento di Valutazione del PSR 2007-2013 dove osservando la percentuale di donne rispetto alla platea dei beneficiari di alcune misure rivolte alle aziende, emergono i seguenti dati:

- titolari donne sul totale dei beneficiari: 29%[41]
- donne tra i beneficiari della misura 121 (investimenti in aziende agricole): 17,3%
- donne tra i beneficiari della misura 112 (insediamento giovani agricoltori): 29,3%
- donne tra i beneficiari della misura 311 (diversificazione): 43,2%

Da questi dati emergono alcune prime riflessioni: l'insediamento di giovani donne è proporzionato rispetto alla presenza femminile nel settore agricolo (intorno al 29% sul totale degli imprenditori agricoli insediati). Se da un lato è minore la propensione ad accedere alle misure di investimento, ben superiore è la percentuale di donne che hanno fatto richiesta e beneficiato della misura sulla diversificazione (in massima parte dedicata all'apertura o alla gestione di un agriturismo), confermando l'attitudine delle imprenditrici per le attività rurali non prettamente tradizionali, che richiedono competenze nel gestire il rapporto con il pubblico e nel formulare un'offerta più composita delle proprie attività. Si tratta, peraltro, di orientamento d'impresa in continua espansione, che negli ultimi anni ha costituito un'ancora di salvezza per molte aziende e molti territori. Tra queste aziende non vi sono soltanto gli agriturismi ma anche tutto il mondo dell'agricoltura sociale, delle fattorie didattiche e, più in generale, di tutte le

[41] I dati sono relativi all'annata 2008, anno di partenza del PSR, per cui possono differire dai dati presentati precedentemente.

forme di conduzione dell'azienda agricola più integrate con il territorio circostante e con la popolazione.

Oltre al PSR, il mondo agricolo e rurale è interessato da altre politiche di minor entità economica, gestite a livello nazionale o regionale. In questo caso è molto difficile sistematizzare le informazioni poiché si tratta di interventi mirati a risolvere problematiche specifiche e slegate da una strategia unica in grado di fornire elementi di analisi. Va, in ogni caso, sottolineato che i Ministeri del Lavoro e dell'Economia, con un D.M. pubblicato a novembre 2018, hanno inserito l'agricoltura tra i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media. Ciò significa che verrà riconosciuta un'apposita agevolazione per l'assunzione di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. L'agevolazione consiste nello sgravio del 50% dei contributi di previdenza ed assistenza sociale a carico del datore di lavoro.

L'imprenditoria femminile nel settore agricolo è un tema che da ormai diversi anni viene trattato con impegno anche dalle principali forme organizzate della categoria. Le principali sono quattro: Coldiretti, CIA, Confagricoltura e FedAgri (componente agricola di Confcooperative). Queste organizzazioni hanno tutte una sezione dedicata a promuovere e valorizzare l'imprenditoria femminile e il ruolo della donna in agricoltura. Tra queste possiamo citare l'iniziativa della Coldiretti "Donne Impresa", o l'Associazione "Donne in Campo" della CIA, con l'obiettivo esplicito dell'integrazione di genere nel settore agricolo.

NOTE EDITORIALI

Editing
IRES Piemonte

Ufficio Comunicazione
Maria Teresa Avato

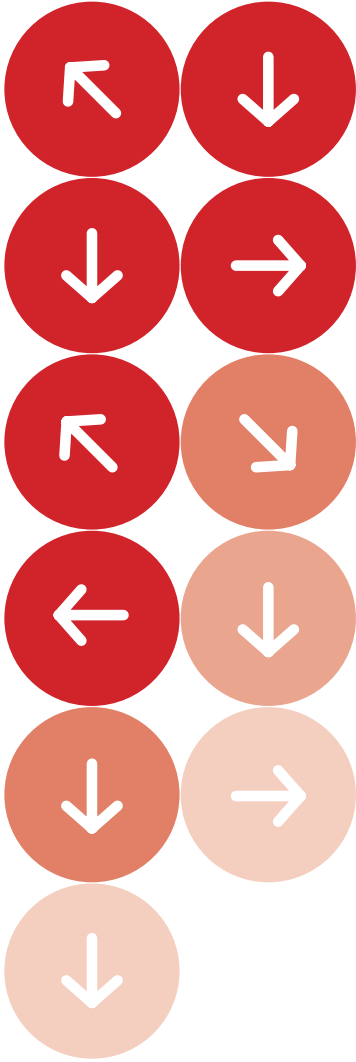
© IRES

Luglio 2019
Istituto di Ricerche Economico Sociali del Piemonte
Via Nizza 18 -10125 Torino

www.ires.piemonte.it

si autorizzano la riproduzione, la diffusione e l'utilizzazione del contenuto con la citazione della fonte.

Ambiente e Territorio
Cultura
Finanza locale
Immigrazione
Industria e Servizi
Istruzione e Lavoro
Popolazione
Salute
Sviluppo rurale
Trasporti



IRES Piemonte
Via Nizza, 18
10125 TORINO
+39 0116666-461
www.ires.piemonte.it

ISBN 9788896713594