

PROGETTO DI FATTIBILITA' DI GENDER AUDITING DEL BILANCIO DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

Centro Analisi delle Politiche Pubbliche

Dipartimento di Economia Politica

Università degli studi di Modena e Reggio Emilia

15 Novembre 2005

INTRODUZIONE	pag. 6
PARTE I: GENDER AUDITING E SVILUPPO UMANO: UNA PROPOSTA DI METODO	pag. 8
PARTE II: ANALISI DI CONTESTO DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA IN UN ' OTTICA DI GENERE	pag. 20
PARTE III: IL BILANCIO DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA: SPERIMENTAZIONE DI PRATICHE DI GENDER AUDITING	pag. 62
BIBLIOGRAFIA	pag. 76

Introduzione¹

Le differenze e le disuguaglianze di genere motivano di per sé l'adozione di pratiche pubbliche che le riconoscano e sappiano indirizzare le politiche e le fonti finanziarie in modo efficace ed efficiente. In quest'ottica si inserisce il tentativo fatto da CAPP (e in particolare dall'unità di ricerca Gender CAPP) in convenzione con la Provincia di Bologna nella costruzione del primo rapporto sulla fattibilità di gender auditing del Bilancio della Provincia di Bologna.

Il rapporto contiene un'analisi critica delle esperienze di gender auditing condotte in ambito internazionale a cura di Diego Lanzi in apertura, analisi che consente di collocare l'esperienza in atto nella provincia di Bologna descrivendo le fasi seguite e stabilendo uno stretto contatto con la significativa esperienza di analisi per la regione Emilia Romagna.

Il metodo scelto da GenderCAPP per effettuare il gender auditing del Bilancio della Provincia di Bologna si fonda sull'approccio delle capacità di Sen e Nussbaum. Questa metodologia consente di individuare come diversi settori interni alla provincia in relazione alle funzioni stesse dell'ente possano influire sullo sviluppo umano del territorio analizzato in una prospettiva di genere. In questo senso la sperimentazione svolta per la provincia di Bologna si pone in una linea di continuità con le prime sperimentazioni e l'attuazione del modello per il gender auditing della regione Emilia Romagna e per la provincia di Modena.² Nella prima parte oltre a riprendere questo approccio si forniscono strumenti di analisi volti ad applicarlo nel contesto provinciale analizzato.

Per svolgere un'analisi di gender auditing nell'approccio dello sviluppo umano è necessario partire da una conoscenza quanto più possibile diffusa e analitica delle differenze esistenti nel contesto che si sottopone ad auditing con riferimento alle diverse dimensioni dello sviluppo umano ed è questo il compito che Giovanna Badalassi si pone nell'analisi contenuta nella seconda parte del Rapporto.

L'analisi di contesto si avvale di una molteplicità di fonti statistiche e amministrative e consente di fornire una base conoscitiva su cui fondare una prima fase sperimentale del gender auditing in Provincia di Bologna e potrà costituire la base di un processo di auditing più ampio.

In questa fase Giovanna Badalassi ha ricostruito un profilo attento, anche nella costruzione degli indicatori, alle differenze di genere. Si pensi a questo fine alla stessa definizione delle fasce di età individuate nella ricostruzione delle caratteristiche sociodemografiche della popolazione di riferimento che considera nel formare le classi di età le fasi del ciclo di vita familiare in relazione ai bisogni e ai servizi di cura. L'analisi della popolazione per fasce di età così effettuata consente di evidenziare problemi connessi ad esempio alla presenza di popolazione con bisogni di cura che, la lettura dei dati sulla distribuzione per sesso del lavoro non pagato mostra poi essere un elemento che costituisce un vincolo nella capacità di controllo sul proprio tempo aprendo lo spazio per interventi pubblici sia diretti all'ampliamento dell'offerta, che alla crescita professionale degli addetti nel settore che favorendo politiche volte a fare crescere in modo meglio distribuito fra i sessi la capacità di prendersi cura di se e degli altri.

L'indagine nella seconda parte mantiene la necessità di confronto con altri territori (regione e Italia) e utilizza una pluralità di fonti e documenti disponibili effettuando in diversi casi anche elaborazioni originali sui dati disponibili.

L'analisi di contesto mostra come la provincia sia caratterizzata da elementi di vantaggio rispetto alla media nazionale in diversi ambiti e dimensioni dello sviluppo (si pensi a questo proposito al vantaggio sia in termini di tassi di occupazione più elevati della media che in termini di minore tasso di disoccupazione) ma consente allo stesso tempo di delineare alcuni punti di criticità nella condizione femminile nel contesto analizzato tali da richiedere, nella terza parte del rapporto, una analisi più approfondita, anche se in fase sperimentale, sull'impatto delle politiche pubbliche in relazione ad alcune capacità.

¹ Tindara Addabbo

² Per la Regione Emilia Romagna si vedano i rapporti di ricerca AA.VV. (2003, 2005c) e per la provincia di Modena AA.VV. (2003, 2005c) e Dalfiume (2005).

Permane infatti anche nel contesto analizzato per le donne un forte carico di lavoro totale (comprensivo del lavoro domestico e di cura oltre che del lavoro extradomestico), permangono maggiori difficoltà per le donne in alcune fasce di età nella fase di accesso all'occupazione, maggiore esposizione al rischio che l'occupazione sia non standard e si mostra l'esistenza di differenziali retributivi lordi di genere anche all'interno dell'ente che richiedono una particolare attenzione (anche date le funzioni dell'ente) alla costruzione della capacità di accesso alle risorse.

Applicando in via sperimentale il modello di gender auditing che utilizza l'approccio delle capacità nella terza parte del rapporto Ylenia Rovinalti analizza il possibile contributo delle funzioni pubbliche, dei centri di responsabilità e dei progetti desumibili dai documenti di bilancio della Provincia di Bologna su una lista di capacità condivisa dal gruppo di ricerca e propone una riclassificazione delle spese sulla base del criterio che individua spese dirette alle donne o all'obiettivo del raggiungimento di pari opportunità e spese che possono avere un impatto di genere in modo indiretto. Si propongono anche alcune linee di approfondimento e modalità di analisi per continuare l'analisi sperimentale qui avviata.

PARTE I - GENDER AUDITING E SVILUPPO UMANO: UNA PROPOSTA DI METODO³

Il *Gender Auditing* (GA) in ambiente pubblico è una pratica di rendicontazione sociale con cui è possibile integrare una prospettiva di genere nella lettura di documenti di programmazione economica che declinano e sintetizzano le politiche pubbliche. La finalità di tale esercizio è duplice: da un verso persuadere il policy maker di come sia necessaria un'attenta analisi dell'impatto di ogni sua decisione sulle condizioni di vita dei due generi, dall'altro rendere evidente come alcune politiche, apparentemente neutrali rispetto al genere, sortiscano effetti differenziati sulla condizione economica e sociale della popolazione femminile o maschile⁴.

L'abituale cecità degli strumenti di programmazione e rendicontazione pubblica a questioni di genere non sarebbe tuttavia, di per sé, una lacuna se ad essa non corrispondesse il mancato riconoscimento dei diversi ruoli socialmente riservati a uomini e donne, delle diverse responsabilità e condizioni in cui giacciono i due generi e dei diversi diritti positivi riconosciuti alle due frange della popolazione. Come hanno mostrato recenti studi condotti dal Programma di Sviluppo delle Nazioni Unite (UNDP)⁵, nessun paese tratta in modo equanime uomini e donne. Dalla Svezia alla Repubblica di Corea, in ogni nazione presa in esame, la condizione femminile può dirsi globalmente peggiore di quella maschile. Le donne appaiono più vulnerabili sul lato delle risorse disponibili, in termini di grado di alfabetizzazione, accesso alla cultura, tutela sanitaria e, dunque, aspettativa di vita alla nascita. Impressionante, in merito, la stima secondo la quale, nelle sole Asia e America Latina, il numero di *donne mancanti*, ovvero delle donne che esisterebbero se non vi fossero condizioni di discriminazione femminile nell'accesso al cibo, alla cura sanitaria o alla proprietà, è pari a 6,8 milioni di esseri umani.

Come reazione a tale situazione di comprovata disuguaglianza, qui si suggerisce che i policy maker in sede di programmazione economico-sociale e controllo strategico:

- identifichino un modello di auditing che renda sistematicamente evidenti le implicazioni per uomini e donne delle proprie politiche desumibili dai documenti di programmazione e rendicontazione;
- effettuino un'attenta ricognizione delle diversità attuali nelle condizioni di vita dei due generi sulle quali parametrizzare gli interventi pubblici e dare una lettura sensibile al genere all'azione di governo;
- determinino una serie di obiettivi egualitari capaci di orientare l'intervento pubblico e la specifica di un insieme di indicatori che diano una buona rappresentazione della condizione dei due generi e permettano la quantificazione degli effetti dell'azione pubblica sugli obiettivi di uguaglianza tra generi.

In quanto segue, prima tratteremo le principali esperienze internazionali di GA (Sezione 1.1) e le fasi fondamentali di ogni esercizio di auditing (Sezione 1.2), quindi, descriveremo l'esperienza emiliano-romagnola esponendo i tratti essenziali del modello di auditing adottato a livello regionale (Sezione 1.3). Per ovvie ragioni di integrazione e di coordinamento, tale modello funge da naturale riferimento per enti locali, appartenenti al territorio regionale, intenzionati a ri-leggere le proprie politiche da un'ottica di genere (Sezione 1.4). La logica di filiera nell'implementazione delle politiche pubbliche sconsiglia caldamente, infatti, la frammentazione degli strumenti di controllo strategico tra cui possiamo annoverare l'auditing di genere. Nella Sezione 1.5, infine, discuteremo di quali aggiustamenti necessita il modello regionale sulla base delle specifiche funzioni, previste dall'ordinamento degli enti locali, per gli enti provinciali.

1.1 Il Gender Auditing nell'Esperienza Internazionale

Numerose esperienze internazionali di valutazione e riclassificazione per genere dei documenti contabili e di programmazione economica di enti pubblici e strutture di governo, hanno consentito di maturare, tra addetti ai lavori, politici e scienziati sociali, una discreta consapevolezza su cosa si intenda per GA e su quali siano le possibili parti costitutive di un esercizio di rilettura da un'ottica di genere dei bilanci pubblici.

Per Gender Auditing si intende, seguendo Sharp (2000), l'insieme di attività e processi che portano verso la definizione di

bilanci sensibili al genere come strumenti di monitoraggio e revisione di output e outcome che altrimenti non sarebbero rilevanti dai documenti contabili pubblici (Sharp, 2000, p.15)

³ Diego Lanzi.

⁴ Si vedano in merito Elson (1999), Sharp (2000a), Himmelweit (2000) e Sharp e Brromhill (2002). Sulla possibilità di utilizzare gli strumenti di programmazione economico-sociale per espandere la voce dei cittadini si veda Osmani (2002).

⁵ Cfr. Human Development Report (1990) e successivi.

Bilanci sensibili al genere sono caratterizzati da:

- una *precisa locazione*, ovvero un insieme di stakeholder che intraprendono l'iniziativa;
- una *finalità positiva* dell'esercizio, ovvero determinati output ed outcome che vogliono essere monitorati in riferimento ad una struttura di governo locale, regionale o nazionale;
- un *formato di report*, ovvero una precisa modalità tramite la quale tali bilanci sono presentati in associazione, o meno, con documenti contabili esistenti;
- precise dinamiche politiche tramite le quali individuare attori, risorse, informazioni utili alla stesura del bilancio di genere.

È dunque possibile distinguere, osservando le esperienze internazionali di GA, tra bilanci sensibili al genere redatti da soggetti esterni alla pubblica amministrazione (*GA esterno*), condotti da uffici o divisioni degli stessi enti pubblici (*GA interno*) e situazioni miste. In ogni caso, vengono definite, al fine di sostenere analisi di genere dei bilanci pubblici, precise categorie di interesse in riferimento alle quali si individuano metodi e strumenti di valutazione dell'operato del soggetto pubblico. Tali categorie di rilievo possono essere identificate in coerenza con una visione organica della condizione femminile e dello stato attuale delle disuguaglianze di genere (approccio *top-down*), o, in alternativa, possono essere indotte interpellando direttamente le donne della comunità di riferimento (approccio *bottom-up*).

Generalmente, strumenti di GA sono, perciò, contestualmente mirati a: i) la rilettura delle politiche pubbliche da un'ottica di genere, ii) la valutazione delle stesse in termini di uguaglianza tra i due generi, iii) la programmazione di nuove politiche di pari opportunità.

Ci appare dunque utile, seppur le iniziative internazionali di GA non seguano un approccio come quello qui presentato, fornire una tanto leggera quanto mirata panoramica su alcune delle esperienze in atto. In particolare, saranno riportati i tratti essenziali di diverse iniziative di GA all'interno dei cinque continenti. Come si noterà, il primo sostenitore di iniziative di rilettura dei bilanci pubblici da un'ottica di genere è stato il Commonwealth Secretariat per cui i paesi capofila nelle esperienze internazionali di GA appartengono alla vecchia area di influenza britannica.

I) Nord America

In Canada, dal 1995, viene condotto un esercizio di rilettura del bilancio federale, the Alternative Federal Budget (AFB), in linea con precisi principi e obiettivi tra cui la piena occupazione, la lotta alla povertà, la protezione dell'ambiente ecc. Tra questi, specifica attenzione è riservata alle politiche per le pari opportunità.

L'obiettivo prioritario dell'AFB, redatto internamente alle strutture di governo, è quello di proporre uno strumento tramite il quale riconoscere chiaramente come siano utilizzate e raccolte le risorse in riferimento a precise aree di intervento pubblico ritenute di forte rilevanza sociale.

In particolare, come sottolineato da Loxley (2000), il GA è condotto all'interno dell'AFB con precipua attenzione a come siano strutturate le politiche pubbliche e a quale sia il loro impatto sulla condizione del genere femminile. Gli ambiti di interesse su cui si focalizza il GA sono:

- la creazione di opportunità di lavoro per le donne adeguate alla loro condizione attuale;
- l'architettura di sistemi di protezione sociale costruiti sulla base delle necessità della popolazione femminile,
- la previsione di servizi di advocacy e child-caring;
- le condizioni per una maggior partecipazione politica e sociale delle donne.

La rilevazione della condizione femminile relativamente ai quattro ambiti elencati e la conseguente disamina del bilancio pubblico da un'ottica di genere è quindi condotta su base aggregata e con un orientamento alla quantificazione degli impegni di spesa.

II) Oceania

L'Australia è stato il primo paese ad utilizzare pervasivamente strumenti di GA. Come testimoniato da Sharp (2000b), dal 1984 il governo centrale si è dotato di risorse e processi tramite i quali costruire un Gender Budget (GB), ovvero un prospetto di rendicontazione solitamente annesso ai tradizionali documenti contabili, tramite il quale:

- evidenziare gli impatti sul genere della spesa pubblica e delle politiche che essa sostiene;
- rendere responsabile il governo rispetto obiettivi dichiarati di pari opportunità tra i due generi;
- consentire l'architettura di politiche pubbliche mirate al miglioramento della condizione economica e sociale delle donne.

L'attenzione è prevalentemente rivolta agli aspetti microeconomici dello svantaggio femminile (Sharp (2000), p.7) ovvero all'accesso delle donne alla spesa pubblica e alle barriere istituzionali e normative che impediscono una reale

penetrazione femminile all'interno di numerosi settori economici e produttivi. Lo schema di GA utilizzato, richiede ai diversi dipartimenti del governo:

- (1) di esaminare le proprie politiche e la loro rilevanza per la condizione femminile; (2) di identificare indicatori di genere per output e outcome attesi; (3) di specificare le risorse allocate alle diverse politiche; (4) di indicare le modifiche programmate per gli anni futuri delle politiche stesse (Sharp (2000), p.8).

La conseguente costruzione di un bilancio pubblico sensibile al genere sconta tuttavia, pur nella sua strategicità nel rendere responsabile il governo nel perseguimento di obiettivi di pari opportunità di lungo periodo altrimenti difficilmente monitorabili, sia la carenza di agili strumenti di rilevazione e controllo della condizione femminile all'interno degli uffici preposti all'architettura e alla gestione delle politiche pubbliche, sia la mancanza di una organica chiave di lettura da un'ottica di genere delle politiche macroeconomiche.

III) Africa

Singolare, innanzi all'inazione di molti governi occidentali, è la diffusione di pratiche di GA nel continente africano. Dal 1995, all'interno di tre paesi - Sud Africa, Uganda e Tanzania – organizzazioni non governative hanno avviato, in collaborazione con i governi locali, iniziative di GA. Il modello di riferimento è quello australiano (vedi sopra) con la particolarità di essere riferito direttamente a singoli settori economici. L'obiettivo prioritario è, come scrive Byanyima (2000), quello di spingere i governi ad assumere una lettura del bilancio, nonché dei processi necessari alla sua redazione, sensibile alle questioni di genere:

l'iniziativa di Gender Budget ha l'obiettivo prioritario di influenzare il settore pubblico - tecnocrati, legislatori e ministri- facendogli comprendere la necessità di aumentare le risorse destinate a quei settori ritenuti cruciali per la condizione delle donne (Byanyima (2000), p.8).

I settori attualmente analizzati sono la sanità, l'educazione e l'agricoltura, ritenuti cruciali per lo sviluppo economico.

IV) Europa

Il GA assume connotati del tutto particolari nel Regno Unito. Nel 1989 viene costituito il Women Budget Group (WBG) da un gruppo di accademici, esperti e membri delle diverse organizzazioni della società civile attive rispetto a tematiche di pari opportunità. Il ruolo prioritario del gruppo è produrre commentari ad uso governativo relativi all'impatto di genere delle politiche pubbliche espresse dal bilancio annuale.

Nelle diverse occasioni di collaborazione con i governi in carica dalla data di costituzione del WBG, è stato possibile, come sostenuto da Himmelweit (2000), implementare strumenti di decodifica delle politiche pubbliche rispetto a:

- gli effetti differenziati su i due generi della spesa pubblica, degli schemi di imposizione e delle modalità di erogazione di servizi pubblici;
- il ruolo cruciale delle attività di riproduzione, non remunerate e poco visibili (*unpaid work*);
- specifici ambiti di disuguaglianza tra i due generi in termini di accesso alle risorse, disponibilità di tempo e necessità di tutela.

L'indubbio successo dell'attività del WBG è di avere altamente sensibilizzato i diversi governi relativamente a problematiche di genere, ottenendo, in alcuni casi, non unicamente una lettura di genere delle politiche fiscali (spesa e imposizione), ma il disegno di politiche fondate sul riconoscimento di come:

- la famiglia non possa essere considerata un'unità sociale internamente omogenea, assolutamente cooperativa e stabile nel tempo. Dunque, l'erogazione di benefici deve essere su base individuale e le politiche di protezione sociale devono pensare espressamente la donna durante l'intero ciclo di vita;
- le necessità di conciliazione tra vita e lavoro siano per le donne più complesse e articolate dato il carico riproduttivo normalmente gravante sulle stesse. Le attività di riproduzione non solo possiedono un rilevante valore economico spesso trascurato, ma il carico di lavoro necessario per espletarle lascia le donne in una persistente condizione di scarsità di tempo libero;
- la condizione lavorativa femminile sia solitamente precaria o limitata allo svolgimento di mansioni collocate nella parte inferiore di ogni gerarchia organizzativa, poco remunerate e con scarse possibilità di carriera.

V) Asia

Dal 1993 nello stato indiano del Karnataka, si sono avviate, come testimonia Devaki (2001), esperienze di GA mirate a comprendere come siano utilizzate le imposte raccolte e in che modo queste gravino sui due generi. L'obiettivo di fondo è quello di creare nuove procedure, effettivamente aperte e partecipative, tramite le quali destinare e raccogliere risorse. La Singamma Srinivasan Foundation ha creato un gruppo di rappresentanza femminile (Elected Women Representative) che partecipa alle attività di programmazione dell'azione pubblica. Il gruppo ha posto come questione centrale la discussione pubblica di tematiche quali l'accesso all'acqua, la tutela della salute e la distribuzione di energia

elettrica. L'approccio seguito è chiaramente bottom-up e la continua partecipazione femminile ai processi decisionali ritenuta cruciale per percorsi di sviluppo economico locale.

VI) America Latina

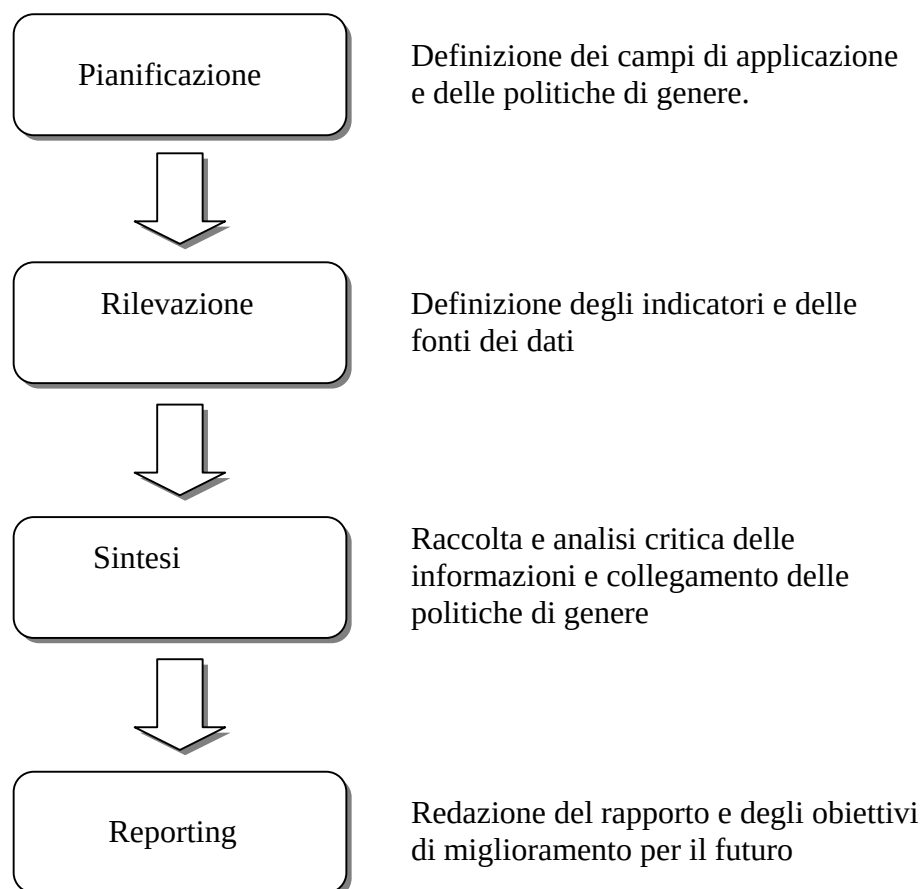
Infine è possibile dare conto del ritardo degli stati dell'America centrale e meridionale nell'adozione di strumenti di GA. Nel 2001 le Nazioni Unite hanno organizzato in Ecuador un workshop internazionale per sensibilizzare i governi locali e le associazioni femminili sul tema. Prime sperimentazione, ancora tuttavia a livello piuttosto embrionale, sono iniziate, oltre che nello stessa repubblica ecuadoregna, anche a Cuba e alle Mauritius.

1.2 Le Fasi del Gender Auditing

Ogni processo di auditing è caratterizzato da una serie di passi logici da seguire nella raccolta e riorganizzazione delle informazioni. In particolare, possiamo schematizzare tali fasi, in riferimento all'auditing di genere dei bilanci pubblici, come segue:

- una prima fase di *pianificazione* per la definizione del campo di applicazione e delle politiche di genere;
- l'architettura di sistemi di rilevazione e raccolta delle informazioni necessarie per misurare gli effetti delle politiche di genere (fase della *rilevazione*);
- la raccolta e valutazione delle informazioni (fase di *sintesi*) ;
- la preparazione del rapporto e l'elaborazione di nuovi obiettivi (fase di *reporting*) .

Fig. 1.1 - Le Fasi del Gender Auditing



L'identificazione di determinati obiettivi di sviluppo e pari opportunità per uomini e donne è una dichiarazione politica. In essa si coagulano interessi eterogenei, sensibilità sociali e modelli culturali. È dunque il dialogo politico partecipativo a dover far emergere criteri di giustizia, norme culturali dominanti e obiettivi di uguaglianza tra i due generi.

In primo luogo, tale processo di emersione pubblica di obiettivi in riferimento ai quali si declina la responsabilità sociale deve essere integrato ovvero prevedere sia forme di consultazione istituzionale (*top-down*), sia forme di partecipazione dal basso al dialogo politico (*bottom-up*). Inoltre, esso dovrà garantire che:

- i progressi nel raggiungimento degli obiettivi individuati siano riscontrabili e, almeno in parte misurabili. La specificazione di obiettivi politici di ampia generalità, pur essendo un punto cruciale di ogni esercizio di auditing in ambiente pubblico, rischia di indurre l'impossibilità di un riscontro sul piano dell'efficacia delle relative politiche. Ad essa si può tuttavia accostare l'individuazione da parte degli organi dirigenziali e dei rappresentanti di categoria di obiettivi pratici (*Targets*) o sotto-obiettivi (*Goals*);
- siano individuati obiettivi politici e pratici sufficientemente stabili nel tempo al fine di poter effettuare valutazioni di medio periodo e poter analizzare i progressi consolidati non imputabili all'impatto immediato di una specifica azione pubblica;
- gli obiettivi siano largamente condivisi tramite forme di partecipazione attiva della cittadinanza (focus groups, interviste a campione, tavoli con soggetti della società civile ecc...) al fine di fornire incentivi al loro perseguimento alle diverse parti sociali e di favorire forme di collaborazione e lavoro di rete;
- l'imputazione di responsabilità relative al monitoraggio delle politiche pubbliche, alla raccolta delle informazioni rilevanti riguardanti i loro effetti e alla redazione di documenti informativi favorisce le fasi successive.

Per quanto riguarda l'informazione, essa deve essere resa rilevante da un giudizio sia tecnico che politico sull'adeguatezza della stessa nella valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi suindicati. Un dato insieme di indicatori fondamentali non solo dovrà rispettare alcune caratteristiche formali (quali essenzialità, facile interpretabilità, non-sovrapposizione etc...), ma dovrà essere pubblicamente legittimato, ovvero espressione della molteplicità di relazioni fiduciarie esistenti tra Regione e cittadini. Anche una volta individuati alcuni indicatori su cui si raggiunge ampio consenso (per una proposta iniziale vedi oltre), l'architettura di adeguate fonti ed efficaci flussi informativi sull'impatto delle politiche pubbliche sulla condizione dei due generi e sul grado di raggiungimento dei suindicati obiettivi è certamente il punto cruciale di ogni sistema di gender auditing. Come ogni sistema di gestione esso dovrà favorire la condivisione di conoscenze esplicite e tacite dell'organizzazione, valorizzando tanto gruppi informali di discussione, quanto processi di *storage* e *sharing* delle informazioni prodotte internamente o reperite dall'esterno.

È infatti impensabile gestire e realizzare un sistema di rendicontazione sociale sulle politiche di genere in assenza di:

- informazioni sulla condizione attuale dei due generi;
- conoscenze relative alle relazioni di potere e alle norme sociali dominanti coinvolgenti i due generi;
- coscienza degli ambiti di vulnerabilità di ogni genere e degli effetti dell'azione pubblica sulle diverse dimensioni di sviluppo umano;
- trasparenza e condivisione delle modalità con cui sono identificati gli obiettivi politici nelle diverse sedi istituzionali;
- conoscenza delle forme tecniche di finanziamento/implementazione delle politiche pubbliche di pari opportunità allo sviluppo;
- disponibilità di risorse umane utilizzate per il monitoraggio di alcuni indicatori fondamentali di pari opportunità;
- aggregazione delle informazioni/conoscenze/dati disponibili secondo criteri di integrazione rispetto agli obiettivi dichiarati.

A tale riguardo, la struttura informativa degli enti locali appare piuttosto debole. Pochi dati raccolti, poca conoscenza di dove questi dati si possano ricavare, sporadiche disaggregazioni per genere delle informazioni relative all'operato dell'ente.

Infine, una volta identificati gli obiettivi generali e le azioni ad essi associate, è necessario disporre di un criterio logico di raccolta e interpretazione delle informazioni. La raccolta di dati e informazioni deve, ovviamente, essere intrapresa per ogni politica avente un qualche effetto sulla condizione di vita dei due generi.

1.3 Gender Auditing: Il Modello implementato dalla Regione Emilia-Romagna

La Regione Emilia-Romagna ha sviluppato, all'interno di due progetti a co-finanziamento comunitario, un modello di auditing di genere ispirato al concetto di sviluppo umano⁶. Tale approccio è stato sviluppato dal gruppo di ricerca Gender CAPP durante il progetto "Studio di fattibilità per la costituzione del bilancio delle amministrazioni pubbliche secondo un'ottica di genere" cofinanziato dall'Unione europea FSE e gestito da SCS Azioninnova e approfondito da un punto di vista metodologico in Addabbo, Lanzi e Picchio (2004).⁷

Il modello prevede una lettura degli interventi pubblici basata sullo sviluppo di capacità umane e l'attivazione di funzionamenti rilevanti⁸. Secondo l'approccio dello sviluppo umano⁹ infatti, la qualità della vita si esprime attraverso indicatori che non sono soltanto monetari ma anche fisici, intellettuali e giuridici. E' infatti ormai consolidato nella letteratura¹⁰, che indicatori esclusivamente monetari, quali l'uguaglianza nel reddito, non sono sufficienti per la misurazione della qualità della vita, espressa in termini di benessere individuale e sociale. Secondo l'approccio dello sviluppo umano il benessere ha una definizione che va oltre il possesso delle risorse, per abbracciare una definizione in termini di capacità umane¹¹. Tali capacità diventano fondamentali per mettere uomini e donne in condizioni di funzionare effettivamente. La capacità di una persona viene definita come la possibilità di fare in un contesto sociale all'interno del quale le risorse entrano in azione permettendo alle persone di agire.

L'approccio dello sviluppo umano e delle capacità sposta il punto di vista modificando la prospettiva: dal possedere, dal livello di reddito alla possibilità di essere e fare. L'obiettivo di tale approccio è quello di valutare la qualità della vita di una società e degli individui attraverso una riflessione sul grado di libertà e possibilità che gli individui hanno rispetto alle scelte della propria vita.

Le capacità sono definite come *"insiemi possibili di combinazioni di funzionamenti effettivamente conseguibili. Nell'esaminare il livello di well-being di una persona l'attenzione può essere dunque legittimamente rivolta non unicamente all'insieme di funzionamenti effettivamente scelti, ma all'insieme di capacità del soggetto"*¹². Le capacità vengono così definite come le differenti combinazioni potenziali di funzionamenti che una persona può effettivamente concretizzare. Le capacità potrebbero essere intese come opportunità, possibilità.

I funzionamenti sono definiti come "beings and doings", ovvero essere e fare. Sono tutto ciò che all'interno di quelle combinazioni si sceglie di essere e fare, la scelta rispetto al tipo di vita che si decide di condurre.

Ogni individuo è caratterizzato da alcuni funzionamenti rilevanti che sono elementi costitutivi della propria qualità della vita. Tanto è maggiore la possibilità di conseguire funzionamenti rilevanti o di possedere più combinazioni di funzionamenti tanto è più elevato il livello di soddisfazione e di realizzazione in termini di qualità della vita.

Lo sviluppo di capacità è stato dunque concepito come un processo socialmente collocato di *empowerment* individuale sul quale impattano scelte individuali, contesti parentali o familiari e politiche pubbliche. In estrema sintesi, la metodologia impiegata è descritta dal seguente schema:

⁶ Sull'approccio dello sviluppo umano si veda Fukuda-Parr e Kumar Shiva (2003). Sul caso della RER si veda RER (2004).

⁷ In "On Sustainable Human Development: Gender Auditing in a Capability Approach", Materiali di Discussione del Dipartimento di Economia Politica, n.467, Settembre 2004.

⁸ Sul concetto di capacità e funzionamenti si veda Sen (1999).

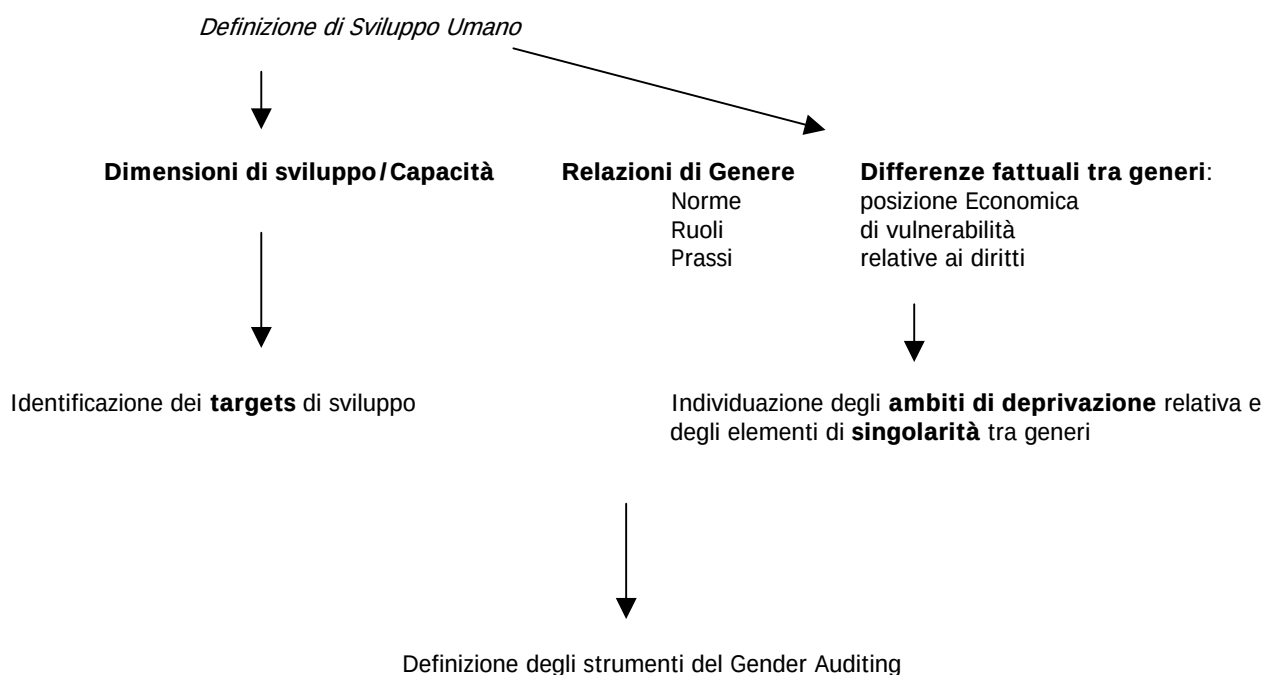
⁹ Human Development Office di UNDP, Rapporto sullo sviluppo umano, pubblicato ogni anno.

¹⁰ A. Sen (1993).

¹¹ L'approccio nasce sotto l'influenza e l'interazione degli studi di Amartya Sen e di Martha Nussbaum.

¹² A. Sen (1985).

Fig. 1.2 - La Metodologia



Capacità e funzionamenti sono stati utilizzati in qualità di misure più adeguate della qualità della vita degli individui rispetto ai tradizionali indicatori utilizzati relativi alla disponibilità di beni materiali (ricchezza, reddito o spesa per consumi). I funzionamenti rappresentano stati di essere, fare o divenire a cui sono associati elementi di valore; le capacità rappresentano invece l'insieme di possibilità di un individuo, ovvero le diverse combinazioni di funzionamenti che il soggetto può conseguire.

Ai diversi funzionamenti sono stati abbinati alcuni assi di *empowerment* intesi come direttrici fondamentali di sviluppo umano e quindi come parametri rilevanti per la caratterizzazione della condizione dei due generi.

Alcuni possibili assi di *empowerment* sono:

- **Accesso e controllo sulle risorse private e pubbliche.** Le disuguaglianze si possono rivelare in relazione alla disponibilità di risorse, ai conseguimenti effettivi o potenziali, alle relazioni sociali. Sono necessarie adeguate dotazioni di ricchezza, consone competenze ed abilità individuali, eque opportunità di accesso alle sedi proposte all'allocazione delle risorse.
- **Controllo sul proprio corpo, sulla propria identità e sui valori individuali.** Ulteriore requisito per il pieno controllo sulle risorse necessarie alla propria integrità fisica e psicologica.
- **Controllo sul proprio lavoro e sulla sua remunerazione.** La possibilità di ottenere il pieno controllo sulle risorse necessarie alla propria integrità fisica e psicologica è spesso possibile solo attraverso il pieno controllo sul proprio lavoro e denaro.
- **Partecipazione e accesso politico.** L'equa partecipazione alle strutture di governance e l'accesso politico sono fondamentali per garantire una giusta rappresentazione femminile all'interno delle sedi istituzionali e non.
- **Controllo sulla propria mobilità.** La mobilità è rilevante come componente dell'autonomia personale. Vuol dire possibilità di muoversi in condizioni di sicurezza e tranquillità, accesso a mezzi di trasporto adeguati, ecc.
- **Controllo sul proprio tempo ed espressione.** Necessario per accrescere le opportunità di espressione e per la piena gestione del tempo libero.
- **Accesso e controllo su risorse immateriali e cognitive.** Cruciale per la possibilità di comprensione dei fenomeni, per l'auto-espressione e per l'autodeterminazione.

Al fine di costruire un modello di GA coerente con le basi normative espone, gli assi empowerment illustrati sono stati incrociati con i principali ambiti di *politica economica* di un governo di dimensioni regionali, con capacità di imposizione autonoma e potere normativo¹³. In primo luogo, il livello istituzionale di definizione e riconoscimento normativo di diritti. Quindi, il livello macroeconomico afferente all'erogazione di beni e servizi pubblici, ai sistemi di protezione sociale e agli schemi di imposizione vigenti. Dunque, politiche pubbliche meso e microeconomiche relative alla gestione di concessioni pubbliche, autorizzazioni o licenze, al complesso di interventi mirati alla riduzione della povertà e dell'esclusione sociale, alle erogazioni di finanziamenti a soggetti della società civile, agli schemi tariffari per i servizi pubblici, sino agli assetti regolamentativi dei mercati di rilevanza sociale o gli accordi commerciali. Infine, un livello, che potremmo chiamare politiche indirette, include sia le politiche di governance interna sia quella molteplicità di interventi mirati a produrre effetti culturali per la facilitazione di comportamenti e relazioni sociali consone all'obiettivo di parità tra generi (*milues*). Ognuno dei livelli menzionati deve essere associato ai diversi assi di empowerment al fine di identificare quanto un governo stia facendo o necessiti di fare per realizzare maggior uguaglianza tra i generi. La tabella 1.1, che potremmo denominare *matrice di auditing*, illustra alcune combinazioni possibili. Piuttosto naturalmente, ogni asse potrà essere toccato da politiche istituzionali o indirette, mentre non tutti gli interventi di politica economica avranno un impatto su ogni dimensione di sviluppo umano. Individueremo dunque, prevalentemente a titolo illustrativo, per ognuna delle politiche pubbliche suindicate alcuni interventi/azioni in grado di incidere sulle diverse dimensioni riconosciute.

¹³ Nel fare questo è necessario aver ben chiaro come ogni pratica di GA possieda una non eludibile natura negoziale, ovvero nasca e si sviluppi come risultato di un aperto confronto tra le parti sociali mirato a individuare, in riferimento alla condizione dei due generi, alcuni ambiti di rilevazione e valutazione ritenuti localmente rilevanti. Contestualmente, ogni modello di GA dovrà essere sorretto da processi dinamici di natura squisitamente politica tramite i quali risolvere dialogicamente problemi di percezione dei vantaggi indotti da una maggior uguaglianza tra i generi e di qualificazione dei contesti sociali o istituzionali all'interno dei quali si localizzano le relazioni di genere.

Tab. 1.1 - Matrice di Auditing

<i>Politiche Pubbliche & Assi di Empowerment</i>	POLITICHE ISTITUZIONALI	POLITICHE MACRO ECONOMICHE	POLITICHE MESO-MICRO ECONOMICHE	POLITICHE INDIRECTE
<u>Accesso e controllo sulle risorse private e pubbliche</u>	Leggi, regolamenti e altre disposizioni	➤ Sistemi Impositivi ➤ Erogazione di beni e servizi pubblici puri ➤ Sistemi di Protezione Sociale	➤ Schemi di tariffazione per i beni e servizi gestiti direttamente o indirettamente dal settore pubblico ➤ Misure anti-povertà ➤ Accordi commerciali e assetti regolamentativi	➤ Campagne di sensibilizzazione o comunicazione sociale
<u>Controllo del proprio corpo, della propria identità</u>	Leggi, regolamenti e altri disposizioni	➤ Erogazione di servizi sanitari curativi e preventivi	➤ Sussidiazione pubblica al consumo di servizi sanitari, culturali e sociali	➤ Campagne di sensibilizzazione o comunicazione sociale
<u>Controllo sul proprio lavoro</u>	Idem	➤ Sistemi Impositivi ➤ Sistemi di Protezione Sociale	➤ Licenze e autorizzazioni ➤ Accordi commerciali e assetti regolamentativi	➤ Campagne di sensibilizzazione o comunicazione sociale
<u>Rappresentanza e accesso politico</u>	Idem	➤ Spese Interne all'ente per pari opportunità	➤ Finanziamenti concessi a soggetti della società civile	➤ Rappresentanza all'interno di organi politici e di governance

Controllo sulla propria mobilità	Idem	➤ Servizi di pubblico trasporto	➤ Schemi di tariffazione dei servizi di trasporto e loro organizzazione	➤ Campagne di sensibilizzazione o comunicazione sociale
<u>Controllo sul proprio tempo ed espressione</u>	Idem	➤ Servizi di <i>caring</i>	➤ Finanziamenti concessi a soggetti della società civile ➤ Sostegno pubblico al consumo di beni e servizi culturali, di intrattenimento e socializzazione.	➤ Campagne di sensibilizzazione o comunicazione sociale
<u>Accesso e controllo su risorse immateriali e cognitive</u>	Idem	➤ Servizi educativi	➤ Finanziamenti concessi a soggetti della società civile	➤ Campagne di sensibilizzazione o comunicazione sociale

La matrice di auditing può essere accostata ad almeno altri due strumenti di rilevazione:

- la *matrice di mainstreaming* delle politiche di genere all'interno dell'organizzazione rappresentata per direzione o centro di responsabilità e spesa;
- la *matrice di tipizzazione*, ovvero uno schema con cui rappresentare politiche direttamente destinate ai due generi, politiche per le pari opportunità e politiche con effetti indiretti sulla condizione di vita di uomini e donne.

Le tabelle seguenti illustrano le suindicate matrici in riferimento alla Regione Emilia-Romagna. Le politiche menzionate sono state tratte dal Documento di Programmazione Economico-Finanziaria 2003-05.

Tab. 1.2 - Matrice di Mainstreaming

Assi di empowerment	Direzioni			
	Programmazione e Valutazione Progetti	Formazione e politiche educative	Attività Produttive	Sviluppo organizzativo
Controllo sul proprio lavoro	• Conciliazione vita familiare e lavorativa • Sostegno alle donne per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro • Azioni di accompagnamento per sviluppo PO		• Imprenditorialità femminile (L215) • Elaborazione di azioni e politiche di supporto all'imprenditorialità femminile (Programma triennale) • Sviluppo lavori autonomi e professionali	• Formazione per sviluppo percorsi di carriera
Educazione e Accesso alla Conoscenza	• Formazione continua • Formazione permanente	• Formazione per sviluppo PO (LR) • Integrazione sistemi formativi (LR)		• Formazione professionale per dipendenti
Partecipazione				• Piano di azione Comitato PO • Accordo sindacale per conciliazione • Accordo sindacale per mobility management • Manuale normativa su maternità • Servizi per il personale

Tab. 1.3 - Matrice di Tipizzazione

Tipologia di Intervento	Direzioni			
	Programmazione e Valutazione Progetti	Formazione e politiche educative	Attività Produttive	Sviluppo organizzativo
Politiche dirette	• Conciliazione vita familiare e lavorativa • Sostegno alle donne per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro • Azioni di accompagnamento per sviluppo PO		• Imprenditorialità femminile (L215) • Elaborazione di azioni e politiche di supporto all'imprendit. femminile (Programma triennale)	• Formazione per sviluppo percorsi di carriera • Accordo sindacale per conciliazione • Accordo sindacale per mobility management • Manuale normativa su maternità • Servizi per il personale
Politiche di Pari opportunità		• Formazione per sviluppo PO (LR)		• Piano di azione Comitato PO
Politiche con impatto sul genere	• Formazione continua • Formazione permanente	• Integrazione sistemi formativi (LR)	• Sviluppo lavori autonomi e professionali	• Formazione professionale per dipendenti

I quadri sinottici presentati consentono un'estensione dello schema proposto da Sharp (2000). Tale estensione è duplice: da un verso si considera un insieme più articolato di politiche pubbliche, dall'altro si assumono come riferimento non unicamente le risorse erogate, ma un gruppo (*target group*)¹⁴ di dimensioni di sviluppo umano assunto come obiettivo dell'intervento pubblico.

Possiamo dunque dotarci, per ognuno dei punti indicati nella precedente tabella, di uno o più indicatori in grado di quantificare l'impatto dell'azione pubblica sulla condizione dei due generi. Numerosi sono, in letteratura, i tentativi di individuare una serie di indicatori volti alla valutazione della condizione individuale in termini di tenore di vita. Ognuno di questi cerca di costruire un insieme di indicatori che possieda alcune desiderabili proprietà recentemente divise da Atkinson et al. (2002b) in proprietà singolari, ovvero riferite al singolo indicatore, e proprietà di gruppo necessarie data la riconosciuta multidimensionalità della valutazione della condizione di vita di un soggetto. Tra le prime possiamo annoverare:

- **Essenzialità e Semplicità:** ovvero essere in grado di catturare l'essenza del problema con l'indice più semplice possibile.
- **Agile Interpretabilità:** l'indice deve essere semplicemente leggibile e interpretabile senza l'utilizzo di eccessive nozioni tecniche e/o specialistiche.
- **Robustezza:** ovvero misurabilità secondo modalità generalmente riconosciute.
- **Responsività e Non manipolabilità:** l'indice deve essere in grado di riflettere gli effetti di precisi interventi pubblici e deve essere non agilmente manipolabile.
- **Rivedibilità:** ovvero poter essere aggiornato frequentemente a costi non eccessivi.

L'insieme di indicatori per il GA dovrà quindi prevedere un adeguato bilanciamento rispetto ai diversi assi di empowerment, coerenza reciproca e assegnazione di un adeguato sistema di coefficienti di ponderazione che rifletta le priorità politiche del soggetto pubblico.

La seguente tabella fornisce una sintetica presentazione degli indicatori utilizzati per la Regione Emilia-Romagna in riferimento agli assi di empowerment riportati nelle tabelle 1.4 e 1.5.

Tab. 1.4 - Indicatori per il GA

ASSE DI EMPOWERMENT	INDICATORE	FORMULA
Lavoro	Gender Targeted (GT) expenditure for business support	contributi erogati L. 215/contributi totali
	GT expenditure for autonomous workers	contributi erogati a lavoratrici/contributi totali
Accesso alla conoscenza	Gender inequality expenditure ratio (1)	risorse FSE asse E per interventi di sviluppo di conoscenze/risorse complessive asse E
	Gender inequality expenditure ratio (2)	risorse FSE per progetti imputabili a pari opportunità/ risorse totali
	Gender targeted education ratio	risorse pro-capite indirizzate a donne per ciascun asse FSE
Partecipazione	Joint probability of a female direction chief	frequenza di donne per settore * frequenza di donne dirigenti
	Political seats ratio	donne in Consiglio e in Giunta sul totale
	Governance ratio	percentuale di donne nominate rispetto al totale delle nomine

¹⁴ L'approccio per obiettivi di sviluppo e indicatori è accolto da Unifem. Si veda in merito Unifem (2000).

1.4 Il Gender Auditing negli Enti Locali

Nel momento in cui si desidera applicare il modello di auditing di genere su descritto ad enti locali territoriali (comuni e province) è necessario considerare il loro specifico ruolo all'interno del nostro ordinamento. In particolare, da recenti disposizioni del legislatore nazionale – *L.Cost. 3/01; D.Lgs. 267/2000 o Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali; D.L. 44/05 convertito con modifiche nella L.88/05 recante disposizioni urgenti in materia di enti locali; L.15/05; D.L. 80/04 convertito con modifiche nella L.140/04* – emerge un quadro normativo fondato su principi di *autonomia, sussidiarietà, adeguatezza e differenziazione* in cui le Regioni fungono da “centro propulsore e di coordinamento dell'intero sistema delle autonomie locali” (Corte Costituzionale, sent.343/91) provvedendo alla definizione degli obiettivi della programmazione economico-sociale-territoriale, alla distribuzione delle risorse, alla previsione di strumenti e procedure di raccordo e concertazione tra enti locali, alla definizione di modi e forme di partecipazione di comuni e province alla programmazione regionale e alla indicazione di criteri e procedure per la programmazione decentrata degli enti territoriali. Comuni e Province sono considerati enti fondamentali di rappresentanza delle comunità locali con compiti di compartecipazione alla programmazione regionale e di specificazione e attuazione delle politiche economiche regionali¹⁵.

La volontà del legislatore di stabilire un rapporto di sinergica collaborazione tra Regioni ed enti locali è affermata fortemente nel nuovo art.118 della Costituzione che stabilisce, secondo molti commentatori, un rapporto di *coordinamento* e non di subordinazione tra i diversi livelli istituzionali. Tale coordinamento risulta infatti fondamentale se si considera come il Testo Unico, le leggi Bassanini e la L. 265/99 abbiano provveduto ad un notevole ampliamento dell'autonomia normativa, statutaria, organizzativa e finanziaria degli enti locali. In assenza di raccordo e integrazione tra politiche regionali e programmi, azioni, interventi operativi degli enti territoriali, raccordo perseguito anche attraverso la creazione di nuovi corpi istituzionali (e.g. consiglio delle autonomie locali, rappresentante dello Stato per i rapporti con le autonomie ecc...), i rischi di frammentazione e disgregazione locale delle politiche pubbliche sarebbe eccessivi.

Seguendo tale impostazione, alle province sono riservate, prevalentemente, funzioni di *coordinamento* dello sviluppo dei diversi comuni appartenenti al territorio di riferimento e di *raccordo* tra il loro operato e l'attività programmatica della Regione. Ai Comuni, per contro, spettano *“tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione e il territorio comunale, precipuamente nei settori organici dei servizi alla persona o alla comunità, dell'assetto e dell'utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze”* (art. 13, TU), nonché l'implementazione dei servizi di competenza statale. Le province, coerentemente con i principi di adeguatezza e sussidiarietà, supportano i comuni nell'attuazione delle politiche regionali e gestiscono direttamente l'implementazione di politiche connesse all'esercizio di *funzioni proprie e funzioni conferite* identificate, queste ultime, dal D.Lgs 112/98, come modificato dal D.Lgs. 443/99, emanato in attuazione della L.59/97, o da specifiche leggi regionali.

Come ovvio, tale assetto istituzionale deve condizionare l'architettura di strumenti di programmazione o controllo strategico pensati per gli enti locali. Data la logica di integrazione e coordinamento del sistema delle autonomie locali, l'implementazione di strumenti e modelli dissonanti e non coordinati di disegno, valutazione e lettura delle politiche pubbliche condurrebbe, in pieno contrasto con lo spirito dell'ordinamento, ad una dispersiva moltiplicazione delle interpretazioni locali pregiudicando fruttuose integrazioni tra bisogni e istanze locali e obiettivi di sviluppo regionale. La mancanza di semantiche e semiotiche comuni potrebbe, invero, viziare negativamente il dialogo e rendere complessa la cooperazione istituzionale.

Da quanto detto, a nostro giudizio, si evince la necessità di integrazione tra strumenti di programmazione e controllo strategico regionali, provinciali e comunali. Coerentemente, cercheremo in quanto segue di illustrare una possibile modalità di applicazione del modello di GA, utilizzato dalla Regione Emilia-Romagna, a enti provinciali.

1.5 Gli Enti Provinciali e Il GA

Il dettato normativo distingue, in riferimento alle Province, tra funzioni *proprie* (D.Lgs.267/00) e funzioni *conferite* (D.Lgs 112/98 come modificato dal D.Lgs 443/99) da leggi dello Stato o della Regione. Per quanto riguarda le funzioni proprie spettano alle Province le funzioni amministrative di interesse provinciale in riferimento a una pluralità di settori: dalla difesa del suolo alla viabilità e trasporti, dall'igiene e profilassi pubblica a compiti connessi con l'istruzione secondaria di secondo grado e alla formazione professionale. Ad esse si sommano funzioni conferite direttamente dal legislatore statale come quelle relative all'autotrasporto, alla protezione civile o alla formazione professionale. Ogni regione può, in aggiunta, determinare, in linea con la riforma del Titolo V della Costituzione, il riparto delle funzioni tra enti locali

¹⁵ Sul nuovo ordinamento degli enti locali di rimanda all'originale fonte normativa e ad AA.VV. (2005a) per un commento organico delle disposizioni di legge.

territoriali per mezzo di apposita legge regionale¹⁶. Alle suindicate funzioni amministrative si sommano, infine, le funzioni generiche di coordinamento e raccordo che spettano, per ordinamento, agli enti provinciali.

Tale molteplicità di funzioni e livelli di intervento è solitamente visibile dallo Statuto provinciale, strumento giuridico con cui connettere l'autonomia dell'ente locale alla sua organizzazione e alle linee di sviluppo della propria attività. Ad esempio, la Provincia di Bologna riconosce all'art. 9 del proprio Statuto, in coerenza con quanto detto sopra, come per essa caratterizzanti le seguenti funzioni:

1. La Provincia di Bologna, nel rispetto del principio di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza, propone, promuove e coordina programmi e attività, volte alla rimozione degli squilibri economici e sociali, realizza opere finalizzate allo sviluppo sostenibile ed al progresso civile, culturale, economico, sociale della Comunità che rappresenta, perseguendo il soddisfacimento dei bisogni e delle esigenze dalla stessa espresse.

2. La Provincia, nell'ambito delle proprie competenze, in particolare:

- a. promuove e tutela il diritto alla salute, al lavoro, all'istruzione, alla sicurezza, alla cultura ed ogni altro diritto della persona;*
- b. promuove, attraverso azioni positive, la parità giuridica, sociale ed economica delle donne;*
- c. favorisce e tutela l'iniziativa economica pubblica e privata di cui promuove la funzione sociale anche attraverso lo sviluppo di forme di associazionismo economico e di cooperazione;*
- d. promuove la partecipazione della comunità ai procedimenti ed alle attività amministrative, attraverso iniziative sia dei singoli cittadini, sia delle loro associazioni;*
- e. promuove il pluralismo associativo e valorizza la funzione sociale di servizio e di innovazione perseguita dalle libere associazioni costituite senza scopo di lucro, favorendo il volontariato individuale e di gruppo per la promozione di un sistema solidaristico diffuso, anche attraverso la sua partecipazione alla gestione delle strutture di servizio, garantendo qualità e rispetto dei ruoli;*
- f. tutela la salute dei cittadini anche favorendo uno sviluppo economico del territorio il cui parametro fondamentale sia la sostenibilità ambientale, attraverso l'integrazione delle problematiche ambientali nelle politiche settoriali, promuovendo la partecipazione sociale nelle azioni di tutela del territorio, delle risorse naturali, della biodiversità, del patrimonio storico culturale, rendendo conto ai cittadini dei risultati raggiunti attraverso rapporti e pratiche di bilancio e contabilità ambientale;*
- g. persegue la tutela delle attività culturali locali nelle varie forme espressive;*
- h. promuove la più ampia integrazione etnica e sociale degli immigrati, garantendo le diverse identità culturali nel rispetto dei principi fatti propri dall'Ente;*
- i. promuove la cultura della pace, della soluzione non armata e non violenta dei conflitti, nel rispetto dei diritti umani mediante iniziative di educazione, di cooperazione e di informazione sia direttamente, sia in collaborazione con scuole di pace, istituzioni culturali e scolastiche, enti, associazioni e gruppi di volontariato e di cooperazione internazionale;*
- j. assicura alla Comunità il diritto all'informazione sugli atti e sulle attività in osservanza del principio della trasparenza amministrativa;*
- k. assicura alla Comunità la partecipazione alle attività dell'Ente anche attraverso l'autonoma iniziativa dei cittadini e delle loro forme sociali;*
- l. indirizza la propria azione, nell'esercizio delle attività e dei servizi, al miglioramento della qualità ed alla applicazione del principio della massima semplificazione amministrativa;*
- m. concorre alla cooperazione internazionale e partecipa alla costruzione politica dell'Europa e coopera con i Paesi in via di sviluppo anche, attraverso forme di partenariato tese a sviluppare i processi di crescita economica e civile dei territori;*
- n. favorisce interventi concreti a sostegno della popolazione colpita da avversità naturali e conflitti armati;*
- o. favorisce scambi culturali con altri popoli attraverso iniziative anche mirate a sostegno di realtà diverse, sia sul piano nazionale che internazionale, realtà altrimenti sconosciute ed isolate;*
- p. sostiene processi di innovazione istituzionale ed organizzativa al fine della modulazione del sistema di governo locale alla migliore soddisfazione delle esigenze della comunità rappresentata.*

Se lo Statuto dell'ente è il documento da cui è possibile individuare le funzioni fondamentali e gli obiettivi generali di un ente provinciale, altri documenti di programmazione economico-social-territoriale possono essere esaminati per individuare specifici programmi od obiettivi di natura politica¹⁷. In tal senso, il *Bilancio Previsionale*, il *Bilancio Pluriennale di Previsione*, il *Bilancio Previsionale per Programmi* e il *Piano Economico di Gestione* sono indubbiamente le fonti documentali preferibili per individuare obiettivi di lungo termine, obiettivi e programmi di breve periodo e relative fonti di finanziamento. Accostando a questi la disamina del *Programma di Mandato* si dovrebbe essere in grado di individuare obiettivi e programmi strategici in riferimento alle diverse funzioni dell'ente.

¹⁶ La Regione Emilia-Romagna ha ad esempio delegato diverse funzioni amministrative alla Provincia di Bologna per mezzo, tra le altre, della L.R. 3/99. A titolo di esempio, citiamo la rilevazione di bisogni socio-assistenziali tramite la gestione del sistema informativo socio-assistenziale o la gestione dei centri per l'impiego.

¹⁷ Per approfondimenti sul ruolo dello Statuto nell'attuazione della potestà normativa degli enti locali si rinvia a AA.VV. (2005b).

Da una prospettiva di auditing di genere, le Province possono, dunque, essere concepite come enti le cui politiche sortiscono effetti su numerose dimensioni di empowerment. Sulla base della lettura dei documenti indicati sopra, alcune dimensioni di empowerment ritenute più significative potranno essere identificate.

Gli *effetti* delle politiche provinciali sulla condizione dei due generi possono essere *diretti*, *indiretti* e legati all'esecuzione di funzioni di *coordinamento* sul territorio provinciale. Ad esempio, le spese per la Commissione Pari Opportunità possono essere viste come spese aventi un impatto diretto sulle pari opportunità, alle funzioni amministrative relative a settori quali l'istruzione, la sanità o il lavoro si possono associare effetti indiretti sulla condizione dei due generi e alla capacità dell'ente di mettere in rete iniziative comunali di pari opportunità per ottenere visibilità propositive presso il legislatore regionale legare effetti di coordinamento. Questi ultimi caratterizzano le Province come enti locali e devono essere attento oggetto di analisi all'interno del GA provinciale. A tale riguardo, politiche di coordinamento istituzionale o territoriale possono essere rivolte *verso l'alto*, ovvero mirate a coordinare sul territorio provinciale politiche regionali, o rivolte *verso il basso*, ovvero legato alla messa in rete di esperienze, istanze o sensibilità delle diverse comunità che compongono il territorio provinciale.

Otteniamo pertanto la seguente tassonomia di politiche:

- Politiche aventi un Impatto diretto sulla condizione dei due generi
- Politiche aventi un Impatto indiretto
- Politiche di Coordinamento istituzionale o territoriale aventi un Impatto diretto o indiretto

Incrociando, gli assi di empowerment con le tre tipologie suindicate è possibile costruire la matrice di auditing. Per le matrici di mainstreaming e di tipizzazione, utilizzate nel modello regionale, è necessario individuare dal Bilancio previsionale per programmi le politiche suindicate, determinarne i Centri di Responsabilità e Spesa competenti quindi provvedere alla combinazione di tali informazioni. A titolo illustrativo, una possibile matrice di mainstreaming per la Provincia di Bologna sarebbe:

Tab. 1.5 - Matrice di Mainstreaming e Centri di Responsabilità

Capacità Struttura organizzativa	Essere istruiti e formati (capacità di entrare sul mercato del lavoro)	Vivere in spazi adeguati sani e sicuri	Mobilità nel territorio	Sentirsi sicuri	Accesso alle risorse pubbliche e private	Vivere una vita sana	Capacità di prender si cura di se e degli altri	Partecipazione e accesso politico	Ricreazione e creatività	Essere informato
Unità speciale di studi per la programmazione										
Unità speciale Servizi di comunicazione										
Affari generali e istituzionali										
Coordinamento giuridico Ufficio legale										
Coordinamento programma lavori pubblici										
Servizio controllo interno e organizzazione										
Patrimonio, scuole, provveditorato										
Bilancio, programmazione finanziaria ed economica										
Personale										

Capacità Struttura organizzativa	Essere istruiti e formati (capacità di entrare sul mercato del lavoro)	Vivere in spazi adeguati sani e sicuri	Mobilità nel territorio	Sentirsi sicuri	Accesso alle risorse pubbliche e private	Vivere una vita sana	Capacità di prendersi cura di se e degli altri	Partecipazione e accesso politico	Ricreazione e creatività	Essere informato
Informatica e Sistemi informativi										
Ambiente										
Agricoltura										
Tutela e sviluppo fauna										
Pianificazione territoriale e trasporti										
Servizi alla persona e alla comunità										
Settore cultura, turismo e sport										
Servizio artigianato, commercio e industria										
Viabilità										
Edilizia										
Direzione generale										

La matrice di tipizzazione si ottiene sostituendo alle righe della Tab. 1.5 la tassonomia di politiche provinciali oggetto di GA.

Inoltre, due specifiche relative agli indicatori di GA. In primo luogo, gli enti provinciali soffrono, se confrontati con Regioni o Comuni, di minori gradi di libertà nella definizione di indici o batterie di indicatori. Per le ragioni già discusse, le Province devono evitare la dis-integrazione dei sistemi e strumenti di pianificazione, programmazione o controllo sia nei confronti dell'ente sovrapposto, sia in riferimento alle diverse realtà comunali. Questo impone l'impiego di una comune batteria di indicatori specificata, in larga parte, da metodologie adottate a livello regionale e dalle capacità di rilevazione dei comuni. In seconda istanza, le Province potrebbero introdurre nel proprio esercizio di GA indicatori relativi ad efficacia ed efficienza di azioni ed interventi di coordinamento e raccordo aventi un impatto sulla condizione dei due generi. Un possibile esempio potrebbe essere un indicatore di efficacia di iniziative di *advocacy* a rilevanza provinciale o inter-comunale rivolte al governo regionale.

Per procedere con l'analisi di lettura dei documenti contabili pubblici in un'ottica di genere si ritiene indispensabile analizzare il contesto socio-economico della Provincia di Bologna in modo attento alle differenze di genere esistenti. L'approccio delle capacità seguito richiede inoltre una raccolta di informazioni estesa a diverse dimensioni dello sviluppo e sensibile alle differenze di genere.

PARTE II - ANALISI DI CONTESTO DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA IN UN'OTTICA DI GENERE¹⁸

La relazione che si presenta di seguito contiene una analisi di contesto della Provincia di Bologna dedicata ad un approfondimento sulle differenze di genere tra uomini e donne.

Riproducendo il layout di analisi delle analisi di contesto abitualmente utilizzate per i documenti di programmazione e di pianificazione degli enti locali (vedi ad esempio le relazioni revisionali e programmatiche, etc.), si è andati ad inserire le specificità di genere” in tutte le aree oggetto di analisi, lasciando così emergere una differente lettura di genere che arricchisce di nuovi contenuti e riflessioni l'analisi del contesto locale.

Approfondire una analisi di contesto con la prospettiva di genere significa dunque non solo riportare costantemente il dato Maschio/femmina per ogni variabile che descrive gli individui, ma anche cercare di evidenziare le differenze sociali, familiari, i diversi ruoli e stili di vita che tuttora contribuiscono a rendere distanti i ruoli di uomini e donne nella famiglia e nella società.

Le modalità di analisi rilevano sovente le differenze di genere con il termine di GAP. Con tale dicitura si intende, rispetto alla variabile in esame, la differenza tra la distribuzione percentuale di uomini e la distribuzione percentuale di donne. In tal modo viene rappresentata la differenza tra i due generi al netto delle variazioni in termini assoluti.

Di seguito, quindi ove si troverà un GAP di segno positivo si farà riferimento ad una maggiore prevalenza di uomini, ove negativo, ad una maggiore presenza di donne.

L'analisi è dunque strutturata in:

- Introduzione di carattere territoriale
- Analisi anagrafica e familiare
- Livello di istruzione
- Lavoro e non lavoro
- Qualità della vita
- Tenore di vita e reddito
- Il disagio sociale e povertà
- Il capitale sociale collettivo
- Il tempo libero, la cultura, lo sport e lo spettacolo
- La sicurezza e la criminalità

¹⁸ Giovanna Badalassi.

2.1 Descrizione della provincia di Bologna

Fig. 2.1 - Cartina della Provincia di Bologna



La Provincia di Bologna al Censimento della Popolazione del 2001 ha una estensione territoriale pari a 3.207,53 Km². Su tale territorio i residenti sono 915.225 abitanti, per una densità di popolazione di 247 abitanti/km², 1,3 volte la densità abitativa del territorio nazionale (pari a 189 ab/Km²). Tale valore elevato di densità abitativa, superiore oltre che al dato nazionale anche a quello regionale dell'Emilia (180 ab/km²) e del nordEst (172 ab/km²), è comunque contenuto al confronto con altri centri urbani di rilievo metropolitano (vedi ad esempio, Roma, 691 ab/km², Milano, 1.868 ab/km², Napoli 2.612 ab/km², Torino 317 ab/km²).

Il territorio sul quale si estende la Provincia.¹⁹

La Provincia, che comprende 60 comuni dei quali la città di Bologna è capoluogo, è la più estesa e la più popolosa della regione Emilia, confina con la Toscana a S ed è limitata dalle province di Modena, Ferrara e Ravenna, rispettivamente a W, NE e SE. Si estende dall'Appennino Tosco-Emiliano alla grande ansa del Reno, partecipando in misura pressoché uguale delle due regioni morfologiche che caratterizzano il paesaggio geografico emiliano: l'Appennino e la Padania.

Il clima è di tipo continentale con estati calde, inverni freddi e precipitazioni distribuite in misura pressoché uniforme nel corso dell'anno ma con massimi nei mesi autunnali. La dicotomia fra montagna e pianura risulta particolarmente sensibile dal punto di vista socio-economico: la prima, infatti, a differenza della pianura, ha subito, a partire dagli anni Trenta, un grave processo di spopolamento, che ne ha quasi dimezzato la consistenza demografica, innescando fenomeni di dissesto idrogeologico legati in gran parte all'abbandono dei terreni o, per contro, alla sussistenza di un'agricoltura marginale su versanti scarsamente idonei. In epoca recente l'intervento delle comunità montane si è indirizzato alla riqualificazione di tali aree, delle aziende agricole, al rimboschimento e alla fruizione del territorio per il tempo libero, cercando invece di limitare gli insediamenti industriali, che, in condizioni localizzative non certo ottimali, di fatto accentuavano il carattere di "periferia" dell'area metropolitana bolognese.

Il PTI – Piano Infraregionale della Provincia di Bologna, che di seguito si richiama in sintesi, offre un quadro sintetico dei fattori di competitività e di debolezza che caratterizzano la provincia, dei quali si dovrà tenere conto nella analisi delle specificità di genere, poiché queste ultime non possono prescindere dall'ambiente socioeconomico e dal contesto di riferimento.

¹⁹ <http://www.sapere.it>

Fattori di competitività	Fattori di debolezza
<i>I punti di forza più diffusamente riconosciuti riguardano in particolare:</i> – la centralità geografica e infrastrutturale (rispetto al sistema economico e relazionale italiano); – l'elevato reddito medio e un elevato livello di benessere esteso ad una larga parte della popolazione; – la diffusa imprenditorialità e il tasso di attività molto elevato della popolazione; – la elevata diversificazione del sistema produttivo e del reddito prodotto; – la forte funzione commerciale e fieristica, proiettata in una dimensione europea; – l'Università e un ruolo di un certo rilievo nella ricerca scientifica e nella formazione superiore; – una vocazione al ruolo di città degli incontri, degli scambi (culturali, economici, scientifici) e un'attenzione ai rapporti inter-urbani in una dimensione europea; – il livello tradizionalmente elevato di integrazione sociale, frutto di diffuse opportunità di mobilità sociale, di una conflittualità sociale attenuata e controllata da forti ammortizzatori associativi e istituzionali; – la tradizione dell'efficienza amministrativa, del buon livello dei servizi urbani. <i>A questi punti di forza tradizionalmente riconosciuti si aggiungono altre potenzialità di cui la società locale è meno diffusamente consapevole o che non sempre sono state assunte e sfruttate fino in fondo nelle loro possibili ricadute sul sistema locale:</i> – l'elevata capacità di risparmio, che solo per una parte insoddisfacente si traduce in finanziamento dell'economia locale; – la qualità ed entità del sistema sanitario (e le sue sinergie con la ricerca tecnologica); – l'entità dei flussi di persone che investono il territorio (per affari, lavoro, turismo, studio) e i canali relazionali che questi tengono aperti con territori prossimi e lontani; – il ruolo di centralità nel sistema padano dei trasporti assunto dall' Aeroporto Marconi, che negli ultimi anni si è inserito tra i poli strategici del traffico aereo europeo e mediterraneo; – la manca di un passato industriale 'ingombrante' (grandi impianti e grandi serbatoi occupazionali da riconvertire); – la qualità e le opportunità che offre il sistema insediativo storico, non solo nella città di Bologna, ma nella rete di insediamenti della provincia.	– il ruolo debole di piazza finanziaria e la carenza di strumenti finanziari locali per convogliare capitale di rischio sulle imprese regionali; – la carenza di sedi di grandi imprese e in generale la presenza debole di direzionalità economica; – un tessuto di imprese locali qualificate ma non sufficientemente robuste sul piano della dimensione finanziaria, – un'imprenditoria locale non sufficientemente interessata al sistema locale ed esposta ai rischi connessi ai passaggi generazionali e ai salti innovativi; – la debolezza della domanda locale di servizi terziari evoluti da parte delle imprese regionali e la frequente 'evasione' verso l'offerta extraregionale, – la prevalenza del ruolo didattico dell'Università, rispetto alla ricerca applicata, e la carenza di trasmissione fra ricerca e imprese; – la debolezza del settore della produzione di prodotti culturali e per la comunicazione; – il livello di compromissione ambientale di un territorio provinciale ormai fortemente antropizzato per la gran parte; – l'immagine internazionale, di levatura modesta e comunque ormai appannata rispetto a quella goduta negli anni '60 e '70; – l'insufficiente riconoscimento del ruolo di governo della città sulla regione emiliano-romagnola; – lo spostamento delle centralità economiche e geografiche; – i rischi occupazionali di una fase di reale deindustrializzazione; – la caduta di redditività e di coesione interna del settore agricolo; – la perdita di efficienza dei sistemi infrastrutturali per la mobilità; – la caduta della qualità ambientale; – l'inadeguatezza della pianificazione urbanistica comunale; – la crisi della coesione sociale: la redistribuzione selettiva della popolazione nel territorio regolata, anche se non univocamente, dai livelli sociali e di reddito, il fortissimo rimescolamento sociale che ha interessato una vasta fascia di comuni attorno al capoluogo, scompaginando le radici e i sensi di appartenenza locali, l'arrivo di contingenti recenti di immigrazione extracomunitaria, le avvisaglie di divaricazioni fra strategie di impresa e radicamenti locali, la stessa caduta di steccati e sensi di appartenenza ideologici, la rimessa in discussione di posizioni di privilegio di gruppo consolidate, il conflitto di interessi fra abitanti e 'consumatori' della città, tutto questo ha messo in crisi forme tradizionali di tenuta e ricompattamento della solidarietà sociale; se ne mostrano i segnali nella radicalizzazione dei conflitti, nel venir meno della capacità delle forme tradizionali di rappresentanza politica, sociale ed economica di organizzare e ricomporre interessi diffusi, nell'aumento della criminalità, nella comparsa di nuove forme di segregazione sociale; – la caduta di efficienza del sistema amministrativo locale, e di progettualità e di efficacia del sistema politico locale.

2.2 Analisi anagrafica e familiare

L'andamento demografico

I 915.225 abitanti della Provincia di Bologna rilevati dal censimento della popolazione del 2001 sono ripartiti in 48% uomini e 52% donne. La loro distribuzione per le diverse fasce di età mette in rilievo una composizione della popolazione piuttosto sbilanciata verso le classi di età più anziane: ben il 23,3% dei residenti ha più di sessantacinque anni, anche se esistono altre province del Nord Italia nelle quali tale dato è ben più significativo.

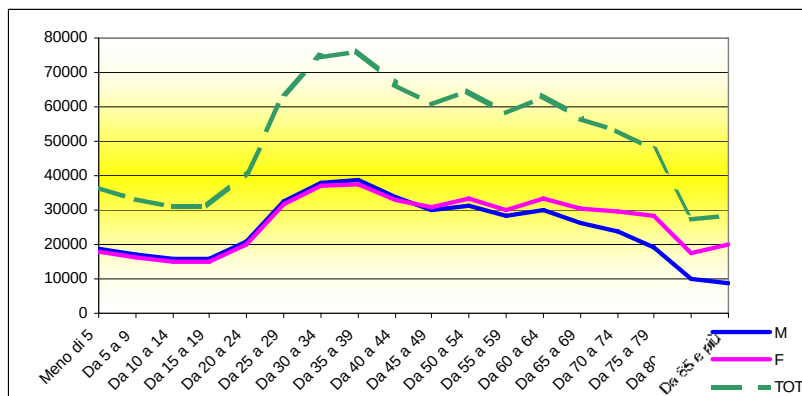
Un altro tratto distintivo delle caratteristiche anagrafiche della provincia di Bologna, come si vedrà meglio di seguito, è il basso numero medio di componenti per famiglia (appena 2,26 persone).

In termini sintetici, nella classifica delle 103 province del Sole 24 Ore²⁰ la provincia di Bologna si colloca alla 84ª posizione su 103 province quanto a composizione anagrafica.

Tale valutazione è frutto di una sintesi di una serie di indicatori:

- 76a posizione per densità demografica, (2003)
- 95a posizione per rapporto giovani 15/29 anni e anziani over 65 (2003)
- 69a posizione per rapporto nuove iscrizioni anagrafe/100 cancellazioni (2003)
- 91a posizione per numero di divorzi e separazioni ogni 10000 famiglie (2002)
- 84a posizione per numero di suicidi e tentativi di suicidi ogni 100.000 abitanti (2003)

Fig. 2.2 - Popolazione Prov. Bo per fasce di età e genere



Un approfondimento per fasce di età quinquennali permette di meglio evidenziare la differente composizione della popolazione per genere: fino ai 59 anni infatti gli uomini sono presenti in misura percentualmente superiore per il 6,38%, viceversa nelle fasce di età successive per le donne, con un picco di gap di genere del -2,20% per gli over 85.

Una lettura del dato anagrafico alternativa a quella per fasce di età quinquennale è quella che vede le età come "periodo di vita". In questa diversa visione, non si propongono quindi classi di età omogenee per numero di anni, ma per problemi e stili di vita imposti dall'appartenere a fasi diverse del ciclo vitale.

Le nuove classi così individuate permettono di rappresentare meglio le differenze di genere ad esse collegate:

- L'area di cura infanzia e adolescenza va dai 0 ai 19 anni. Comprende la fascia di età nella quale per lo più si ricopre ancora il ruolo di figli o nipoti, non si riscontrano significative differenze di genere, e si è soprattutto soggetti destinatari di lavoro di assistenza e cura da parte di figure "materne" o che ricoprono altrimenti tale tipo di ruolo. All'interno di questa macrocategoria si sono rappresentate le età secondo bacini potenziali di utenza di servizi pubblici:
 - 0-3 anni, l'età di riferimento per gli asili nido,
 - 4-6 anni per le scuole materne,
 - 6-13 anni per le scuole elementari,
 - 7-13 anni per le scuole medie,
 - 14-19 anni per le scuole superiori, obbligo scolastico e formativo,
 - 4-19 anni in generale per servizi ricreativi, estivi, sportivi e di intrattenimento.
- L'area di conciliazione famiglia e lavoro copre una ampia fascia di età che va dai 20 ai 59 anni, nella quale si sviluppa il periodo di vita "attivo", anch'esso a sua volta specificato secondo l'attinenza a particolari problematiche di genere:
 - 20-29 anni: la conclusione del ciclo scolastico e l'ingresso nel mondo del lavoro, i primi matrimoni,
 - 30-39 anni: la stabile costituzione della famiglia, la nascita di figli e il consolidamento dell'attività professionale, i problemi di conciliazione della famiglia e del lavoro,

²⁰ Il Sole 24 Ore – "Qualità della vita – Dossier sull'Italia del 2003" – Lunedì 20 dicembre 2004.

- 40-59 anni l'affermazione di eventuali carriere o il reinserimento nel mondo del lavoro dopo un periodo di allontanamento, la gestione di una famiglia con figli adolescenti, la conclusione della carriera lavorativa, prime responsabilità di assistenza e cura verso genitori anziani.

- L'area di assistenza e supporto comprende la fascia di età 60-79 anni: è quella che una volta veniva definita come terza età, e che oggi è caratterizzata dalla fuoriuscita dal mondo del lavoro, dallo stato non lavorativo di pensionati accompagnato però da una forte autonomia in termini fisici, sociali ed economici, tale da considerarla una generazione socialmente e anagraficamente "disponibile" a supportare e sostenere nel lavoro di cura e assistenza sia le generazioni successive (sostegno ai figli e nipoti) che precedenti (sostegno ai genitori anziani).

Il limite superiore di questa fascia di età è stato allineato non all'età pensionabile degli uomini, come vogliono le statistiche ufficiali (15-64 anni è la fascia di età della popolazione ritenuta "attiva") ma a quella attuale delle donne (60 anni), che sono certamente più impegnate in questa attività di sostegno alle altre generazioni.

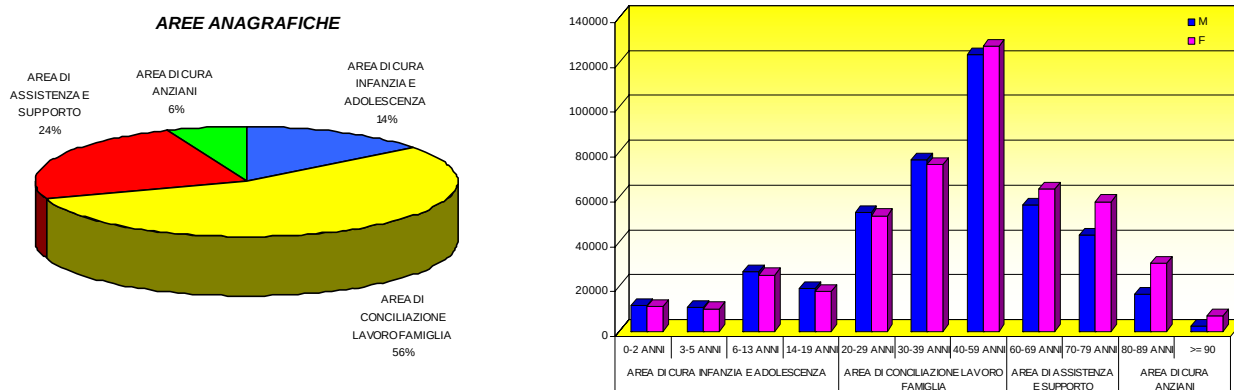
Questa fascia di età è stata a sua volta suddivisa in:

- 60-69 anni: prevede una presenza nel mercato del lavoro decrescente un eventuale impegno nella assistenza e cura agli anziani e ai bambini,
- 70-79 anni: coincide con alcuni impegni nei confronti di eventuali nipoti, ma soprattutto cominciano ad avere un ruolo significativo le problematiche collegate alla salute.

- L'area di cura agli anziani: è caratterizzata per un ritorno alla condizione di soggetti bisognosi di assistenza e cura, suddivisa in due fasce di età caratterizzate soprattutto dallo stato di salute e dalla progressiva perdita di autonomia, corrispondente ad un proporzionalmente maggior bisogno di cure e assistenza:

- 80-89 anni
- over 90

Fig. 2.3 - Popolazione Prov. Bo per aree anagrafiche di genere



La classificazione delle fasce di età per "periodi di vita" vede dunque una prevalenza dell'area di conciliazione lavoro famiglia per il 56%, seguita dall'area di assistenza e supporto (24%), dall'area di cura infanzia e adolescenza (14%), e dall'area di cura anziani (6%).

Nel dettaglio delle classi di età per le singole fasce di età, è leggibile il peso percentuale delle classi di popolazione raggruppate per periodi di vita. Anche in questa diversa chiave di lettura si rileva ancora la maggiore presenza di donne nelle fasce di età più anziane: tra i 70 e gli 89 anni il gap è infatti di -4,4%.

Tab. 2.1 - Popolazione Prov. Bo dettaglio aree di genere per periodi di vita

PROVINCIA DI BOLOGNA		M	%	F	%	TOT	%	GAP %M-%F
AREA DI CURA INFANZIA E ADOLESCENZA	0-2 ANNI	11602	3%	11222	2%	22.824	2%	0,3%
	3-5 ANNI	10577	2%	10087	2%	20.664	2%	0,3%
	6-13 ANNI	26603	6%	25145	5%	51.748	6%	0,8%
	14-19 ANNI	18912	4%	17944	4%	36.856	4%	0,5%
AREA DI CONCILIAZIONE LAVORO FAMIGLIA	20-29 ANNI	53078	12%	51532	11%	104.610	11%	1,3%
	30-39 ANNI	76476	17%	74503	16%	150.979	16%	1,8%
	40-59 ANNI	123299	28%	127311	27%	250.610	27%	1,4%
AREA DI ASSISTENZA E SUPPORTO	60-69 ANNI	56408	13%	63527	13%	119.935	13%	-0,5%
	70-79 ANNI	42824	10%	57877	12%	100.701	11%	-2,4%
AREA DI CURA ANZIANI	80-89 ANNI	16518	4%	30363	6%	46.881	5%	-2,6%
	>= 90	2426	1%	6991	1%	9.417	1%	-0,9%
TOTALE		438.723	100%	476.502	100%	915.225	100%	
		48%		52%		100%		

Lo stato civile

Il dato sullo stato civile della popolazione bolognese residente, analizzato per genere, è utile non solo a fini meramente descrittivi, ma anche per delineare le caratteristiche di stili di vita e familiari che, se ricondotte alle problematiche di genere, consentono di evidenziare le parti di popolazione che fronteggiano maggiori responsabilità e di lavoro di cura, in quanto coniugata, oppure che può essere coinvolta in situazioni di oggettiva difficoltà personale, economica, o sociale quali possono essere le situazioni di persone divorziate/separate o vedove.

Tab. 2.2 - Popolazione Prov. Bo per stato civile e genere

Stato civile per genere	M PROV	F PROV	PROV BO	% col M	% col F	% col tot	GAP %M-%F
Celibi/nubili	180.218	155.858	336.076	41%	33%	37%	8,4%
Coniugati/e TOTALE	226.593	225.796	452.389	52%	47%	49%	4,3%
Di cui: separati/e di fatto	2.489	2.687	5.176				
Separati/e legalmente	9.212	10.615	19.827	2%	2%	2%	-0,1%
Divorziati/e	8.152	12.321	20.473	2%	3%	2%	-0,7%
Vedovi/e	14.548	71.912	86.460	3%	15%	9%	-11,8%
Totale	438.723	476.502	915.225	100%	100%	100%	

Nel caso della Provincia di Bologna, il 49% della popolazione è coniugata, il 37% è celibe o nubile, il 9% è in condizioni di vedovanza, il 4% (40.300 in tutto), è separato o divorziato.

Considerando anche i separati di fatto, ma legalmente ancora coniugati, il totale dei separati/divorziati sale al 55%, riducendo i coniugati al 48%.

Nella distribuzione per genere, tenendo in considerazione che le donne sono il 52% del totale della popolazione, gli uomini il 48%, si possono osservare differenti distribuzioni per alcune tipologie di stato civile: i celibi sono soprattutto uomini (+8,4% di gap), mentre i vedovi sono in larga maggioranza donne (-11,8% di gap)

Fig. 2.4 - Popolazione coniugata Prov. Bo per stato civile e fascia di età

Se si ipotizza che lo stato civile di coniugato/a possa essere associato ad un maggiore carico di responsabilità familiari e di lavoro di cura e domestico, possiamo osservare la distribuzione dei coniugati/e per fasce di età e genere sotto una nuova modalità di osservazione: l'area di conciliazione famiglia e lavoro comprende il 59% della popolazione coniugata, con un gap di genere (-4%) che prevede una maggiore presenza di donne. L'area successiva, di assistenza e supporto, riguarda invece il 33% della popolazione coniugata.

A causa della superiore età in genere rilevata per i coniugi maschi, in questa fascia di età "di genere" gli uomini sono presenti in misura lievemente superiore alle donne (+4%). L'area di cura riferita alle persone anziane incide per il 4% del totale della popolazione coniugata, così come anche l'area di cura, infanzia e adolescenza.

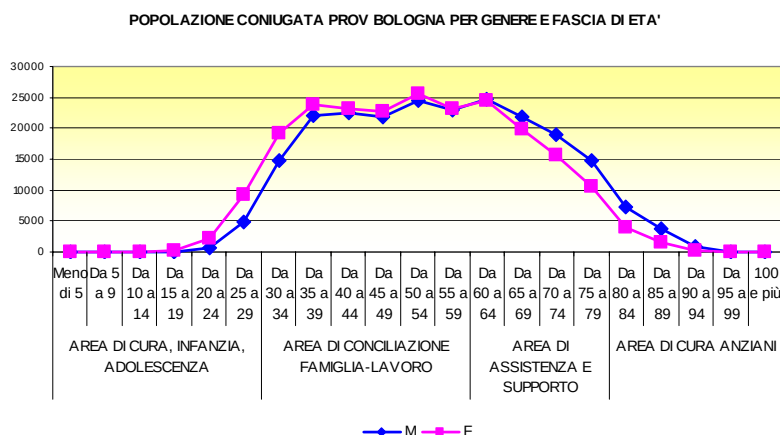
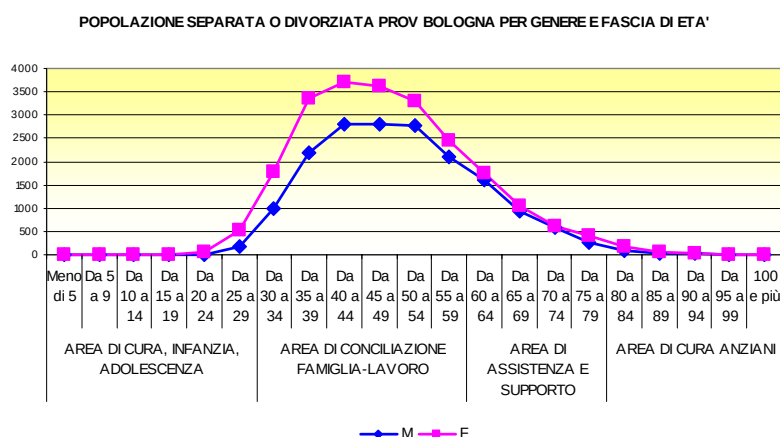


Fig. 2.5 - Popolazione separata/divorziata Prov. Bo per stato civile e fascia di età

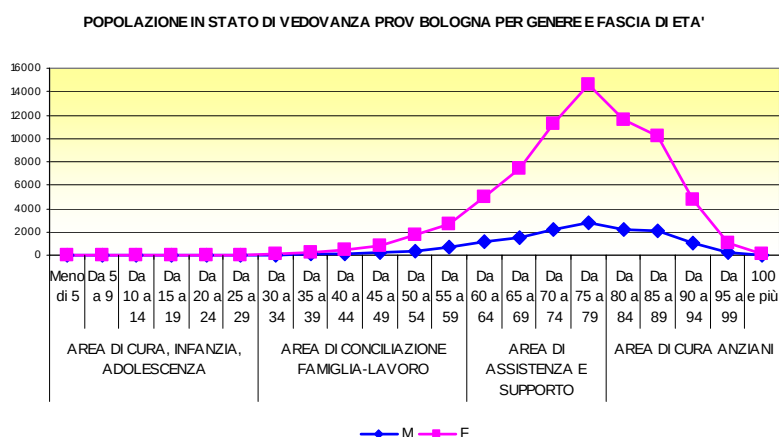


Nell'area di conciliazione famiglia-lavoro si concentra il 79% della popolazione separata o divorziata, contro il 18% riferibile all'area di assistenza e supporto.

Nella rilevazione di genere è visibile la maggiore incidenza assoluta di donne separate o divorziate nelle fasce di età 30-59 anni (13.677 uomini – 43% – 18.251 donne – 57%).

Fig. 2.6 - Popolazione in stato di vedovanza Prov. Bo per stato civile e fascia di età

Per lo stato civile di vedovanza, la maggiore presenza delle donne è ancora più vistosa per le fasce di età più anziane: nell'area di assistenza e supporto, nella quale si concentrano il 53% dei vedovi/e le donne rappresentano l'83% dei vedovi, contro il 17% degli uomini. La maggiore differenza si riscontra nella fascia di età 75-79 anni, nella quale le donne vedove sono 14.561 (85%), gli uomini 2730 (15%). Nell'area di cura riferita agli anziani i vedovi/e sono il 38% del totale. Anche in questo caso le donne vedove rappresentano l'83%, gli uomini il 17%.



La famiglia

Tab. 2.3 - Popolazione Prov. Bo per numero di famiglie e numero di persone

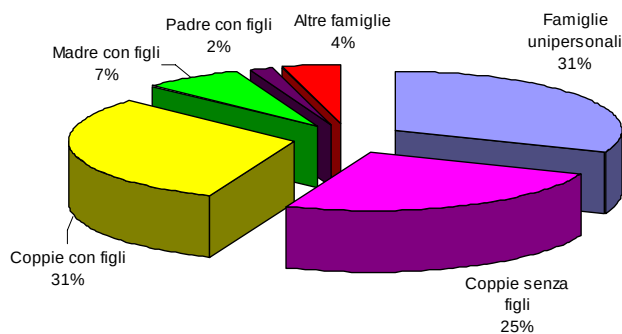
NUMERO DI COMPONENTI	Numero di famiglie	% PROV BO	% REG EMILIA	% ITALIA	Numero di persone	% PROV BO	% REG EMILIA	% ITALIA
1 persona	124.747	31,0%	27,7%	24,9%	124.747	13,8%	11,6%	9,6%
2 persone	128.128	31,9%	30,4%	27,1%	256.256	28,3%	25,4%	20,9%
3 persone	88.557	22,0%	23,1%	21,6%	265.671	29,3%	29,0%	24,9%
4 persone	46.605	11,6%	14,3%	19,0%	186.420	20,6%	23,8%	29,2%
5 persone	10.408	2,6%	3,4%	5,8%	52.040	5,7%	7,2%	11,2%
6 o più persone	3.340	0,8%	1,1%	1,7%	21.582	2,4%	2,9%	4,2%
Totale	401.785	100,0%	100,0%	100,0%	906.716	100,0%	100,0%	100,0%

Nella Provincia di Bologna il censimento della Popolazione del 2001 ha rilevato 401.785 famiglie²¹, composte per il 31% da una unica persona, per il 31,9% da due, per il 22% da 3, per il restante 15% da 4 o più persone.

Il confronto con il dato regionale e nazionale mette in evidenza una minore dimensione numerica delle famiglie bolognesi: complessivamente infatti la famiglia bolognese è composta da 2,26 componenti, contro i 2,39 della Regione Emilia Romagna e 2,59 dell'Italia.

Il riferimento con il dato di genere è riscontrabile in via deduttiva approfondendo le tipologie familiari, in relazione alle casistiche che comportano oggettivamente maggiori responsabilità di cura e impegno domestico, secondo una graduatoria di responsabilità crescente, che in questo senso vede nell'ordine: famiglie unipersonali, coppie senza figli, coppie con figli, madri e padri con figli²².

Fig. 2.7 - Popolazione Prov. Bo per numero di famiglie e numero di persone



Le famiglie con figli conviventi rappresentano complessivamente il 40% del totale delle famiglie: il 31% sono coppie con figli, il 7% madri con figli, il 2% padri con figli. Il 25% riguardano coppie con figli, mentre il 31% sono famiglie unipersonali.

²¹ Definizioni indicatori: (Glossario censimento popolazione e abitazioni 2001 ISTAT www.istat.it).

Famiglia: E' costituita da un insieme di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi, coabitanti ed aventi dimora abituale nello stesso comune (anche se non sono ancora iscritte nell'anagrafe della popolazione residente del comune medesimo). Una famiglia può essere costituita anche da una sola persona. L'assente temporaneo non cessa di appartenere alla propria famiglia sia che si trovi presso altro alloggio (o convivenza) dello stesso comune, sia che si trovi in un altro comune italiano o all'estero. La definizione di famiglia adottata per il censimento è quella contenuta nel regolamento anagrafico.

²² NB: Per semplificare la rappresentatività grafica e agevolare una maggiore chiarezza di lettura le tipologie familiari di seguito rappresentate non distinguono la eventuale presenza di altre persone residenti nelle famiglie, né sottolineano la composizione di uno o più nuclei familiari.

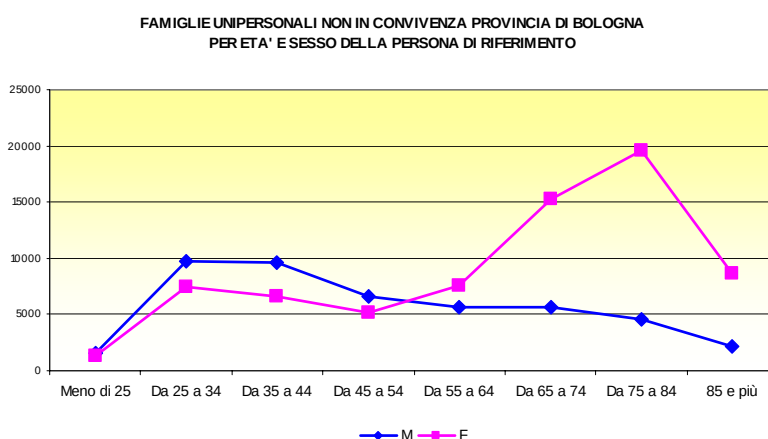
Riportando il dato familiare al genere femminile delle persone di riferimento della famiglia, possiamo dedurre quindi che:

- il 32% delle donne residenti nella provincia di Bologna, o in coppia, o da sole, hanno la responsabilità del lavoro di cura e domestico anche nei confronti di figli conviventi.
- Il 21% svolgono l'attività di cura e domestica dedicata alla sola coppia senza figli,
- il 15% vivono da sole.
- Il restante 32% di donne vivono invece all'interno della propria famiglia con modalità relazionali differenti (figlie e altri ruoli parentali).

Un approfondimento sulle persone che vivono da sole permette di sottolineare una importante differenza di genere nella composizione per fasce di età: in termini assoluti si rileva un aumento crescente delle donne che vivono da sole dai 55 anni in poi, fino alla fascia di età 75-84 anni, nella quale le donne rappresentano l'81% (19.582), gli uomini il 19% (4.599).

In termini relativi, analizzando le percentuali di distribuzione per fasce di età di uomini e donne, il più elevato gap di genere negativo si conferma per la fascia di età 74-84 anni (-17%), mentre gli uomini sono più concentrati nelle fasce di età più giovani (25-34 anni, + 11%, 35-44 anni, +12%). Complessivamente si può commentare tale rilevazione ponendo l'accento sulle differenti motivazione che inducono uomini e donne alla formazione di famiglie unipersonali: bisogno di autonomia e indipendenza possono infatti spiegare lo stato familiare degli under 44 anni, in misura superiore per gli uomini, mentre per le donne l'ineluttabilità degli avvenimenti della vita condiziona significativamente la formazione della famiglia unipersonale.

Fig. 2.8 - Famiglie unipersonali Prov. di Bologna per genere e fascia di età



Gli indicatori demografici

Tab. 2.4 - Indicatori demografici Provincia di Bologna Italia 2001²³

INDICATORI DEMOGRAFICI	PROVINCIA DI BOLOGNA	REGIONE EMILIA ROMAGNA	Italia	DIFF PROV BO - REG EMILIA	DIFF PROV BO - ITALIA
Percentuale di popolazione residente con meno di 5 anni	4,02	4,08	4,59	-0,06	-0,57
Percentuale di popolazione residente con meno di 6 anni	4,75	4,84	5,51	-0,09	-0,76
Numero medio di componenti per famiglia	2,26	2,39	2,59	-0,13	-0,33
Percentuali di famiglie unipersonali	31,05	27,68	24,89	3,37	6,16
Percentuale di coppie non coniugate	7,64	5,97	3,64	1,67	4
Percentuale di coppie con figli	47	51,03	57,49	-4,03	-10,49
Percentuale di famiglie con 5 o più componenti	3,42	4,52	7,5	-1,1	-4,08
Percentuale di nuclei familiari ricostituiti	7,49	6,25	5,1	1,24	2,39
Percentuale di popolazione residente di 65 anni e più	23,34	22,42	18,68	0,92	4,66
Percentuale di popolazione residente di 75 anni e più	11,32	10,79	8,36	0,53	2,96
Percentuale di popolazione residente di 85 anni e più	3,14	3	2,18	0,14	0,96
Percentuale di donne tra la popolazione di 65 anni e più	58,74	58,58	58,81	0,16	-0,07
Percentuale di donne tra la popolazione di 75 anni e più	63,21	63,28	63,68	-0,07	-0,47
Percentuale di donne tra la popolazione di 85 anni e più	69,51	70,03	70,1	-0,52	-0,59
Anziani per un bambino	4,91	4,63	3,39	0,28	1,52
Indice di vecchiaia	211,41	192,93	131,38	18,48	80,03
Indice di dipendenza	52,38	51,59	49,02	0,79	3,36
Rapporto di mascolinità	92,07	93,55	93,81	-1,48	-1,74
Stranieri per 100 residenti	3,52	3,4	2,34	0,12	1,18

Un altro modo per leggere le caratteristiche anagrafiche della popolazione della Provincia di Bologna è quello di rappresentare i più significativi indicatori forniti dall'Istat, confrontandoli con il dato regionale e nazionale.

La presentazione di tali indicatori viene relazionata alle differenze di genere in modo sia diretto (indicatori riferibili direttamente alle donne), che in modo indiretto, desumendo quali possano essere le conseguenze sulle differenze di genere relativamente alla composizione della popolazione più giovane o più anziana, nonché rispetto alla composizione della famiglia e al rapporto tra generazioni (indice di dipendenza, di vecchiaia, di anziani per bambino, etc).

Una sintetica lettura di tali indicatori permette dunque di rilevare alcune peculiarità.

La popolazione giovane, sotto i 5 e i 6 anni è lievemente inferiore al dato nazionale (-0,57 di differenza tra gli under 5 e -0,76 tra gli under 6). Nonostante tale esigua differenza, che in altre zone del paese, soprattutto del Nord Italia, appare molto più marcata, l'elevato numero di anziani presenti fa aumentare le percentuali di scostamento dal dato nazionale per gli indicatori di tipo generazionale: gli anziani per bambino sono 4,91 a Bologna, 3,39 in Italia (differenza di 1,52), l'indice di vecchiaia rileva una differenza di 18,48 punti rispetto al dato regionale e di 80,03 rispetto al dato nazionale. Analogamente l'indice di dipendenza rileva una differenza di 3,36 rispetto al dato italiano.

Tale situazione è confermata ancora dall'elevata porzione di popolazione anziana, soprattutto over 65, e over 75, che si discosta dal dato nazionale di 4,66 punti e di 2,96.

Coerentemente con la maggiore presenza di popolazione anziana, e con le caratteristiche tipiche delle province nelle quali risiedono importanti centri urbani, anche la struttura della famiglia risulta essere più ridotta rispetto al resto della regione e del paese: maggiore numero di famiglie unipersonali (+3,37 di differenza con la regione, +6,16 punti di differenza rispetto all'Italia), più elevata percentuale di coppie non coniugate (+4 di differenza con l'Italia), minore numero di coppie con figli (-4,03 di differenza con la regione, -10,49 con l'Italia), e più elevato numero di nuclei familiari ricostituiti (+1,24 rispetto alla regione e +2,39 rispetto all'Italia).

²³ Definizioni indicatori: (Glossario censimento popolazione e abitazioni 2001 ISTAT www.istat.it).

Anziani per 1 bambino: E' il rapporto avente a numeratore il numero di persone di 65 anni e più e a denominatore il numero di persone con meno di 6 anni.

Indice di dipendenza: E' il rapporto percentuale avente a numeratore la somma tra la popolazione 0-14 anni e quella di 65 anni e più e a denominatore la popolazione in età da 15 a 64 anni.

Indice di vecchiaia: E' il rapporto percentuale avente a numeratore la popolazione di 65 anni e più e a denominatore quella di 0-14 anni.

Rapporto di mascolinità: E' il rapporto percentuale avente a numeratore la popolazione maschile residente e a denominatore la popolazione femminile residente.

Sostanzialmente allineato con il dato regionale è la percentuale di stranieri residenti per abitante (+0,12), invece superiore, anche se non di molto, al dato nazionale (+1,12).

Gli indicatori di genere e periodo di vita

Tab. 2.5 - Indicatori demografici “ di genere” Provincia di Bologna Italia 2001

RAPPORTI TRA AREE DI CURA	M + F	F
(INFANZIA E ADOL + ANZIANI) / (CONCILIAZIONE + SUPPORTO)	26%	50%
(INFANZIA E ADOL + ANZIANI) / SUPPORTO	85%	155%
(INFANZIA E ADOL + ANZIANI) / CONCILIAZIONE	37%	74%
INFANZIA E ADOL / CONCILIAZIONE	26%	52%
INFANZIA E ADOL / SUPPORTO	60%	109%
ANZIANI / CONCILIAZIONE	11%	22%
ANZIANI / SUPPORTO	26%	46%

Rispetto agli indicatori appena osservati, che propongono una lettura statistica neutra rispetto al genere, si può ancora tentare di arricchire tale tipo di rilevazione con ulteriori elementi di riflessione, desumibili da una serie di indicatori che relazionano in rapporto percentuale la composizione delle varie generazioni rispetto ai “periodi di vita”. Riportando le generazioni secondo le aree “di genere” già proposte si può enfatizzare il ruolo all'interno della famiglia per le varie generazioni, e ipotetici indici “di carico” rispetto al lavoro di cura, di assistenza e domestico: 26 bambini e/o anziani ogni 100 abitanti tra i 19 e i 59 anni, 50 bambini e/o anziani ogni 100 donne in età 19-69 anni, 74 bambini e/o anziani ogni 100 donne in fascia di età 30-59 anni, 109 bambini e/o anziani ogni 100 donne in fascia di età 60-79 anni.

La natalità

Passando da una lettura di stato della popolazione residente nella Provincia di Bologna ad una lettura “dinamica”, che analizza le movimentazioni della popolazione (nascite, morti, matrimoni, separazioni, etc), si può anche in questo caso assumere un approccio di genere che collega il dato sulle nascite alle corrispondenti figure femminili e di cura che vi sono direttamente coinvolte.

Tab. 2.6 - Indicatori sulla natalità Provincia di Bologna

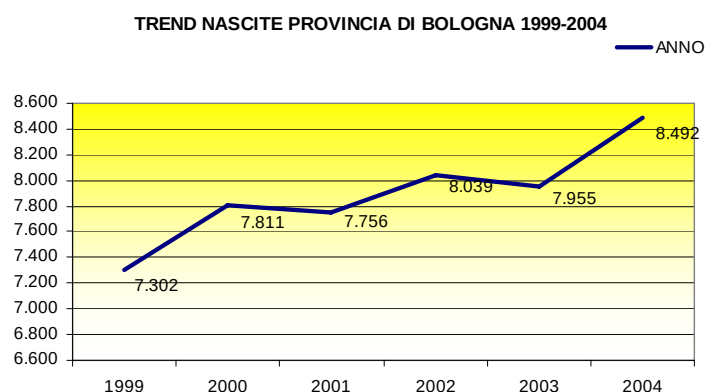
NATALITA'	Prov Bologna	Emilia Romagn	Nord- est	Italia	BO- ITA
Tasso di crescita naturale (2003)	-3,7	-3,07	-1,43	-0,74	- 3,0
Tasso di natalità (2003)	8,55	8,82	9,23	9,4	- 0,9
Donne in età feconda per 100 donne (2003)	42,72	43,73	45,06	46,32	- 3,6
Indice del carico di figli per donna feconda (2003)	19,16	19,08	19,66	19,46	- 0,3
Tasso di fecondità (2000)	38,09	37,46	39	39,21	- 1,1
Numero medio di figli per donna (2000)	1,16	1,16	1,2	1,24	- 0,1
Numero medio di figli per donna in età 15-29 anni (2000)	0,47	0,51	0,51	0,58	- 0,1
Età media della madre al parto (2000)	31,79	31,17	31,3	30,73	1,1

Il tasso di crescita naturale²⁴, che rapporta le nascite con le morti rispetto al totale della popolazione residente, risulta per il 2003 più basso al dato medio nazionale (-3,0 di differenza), soprattutto a causa della eccezionale mortalità riscontrata nella estate del 2003. Il tasso di natalità mostra infatti una minore differenza rispetto al dato nazionale (-0,9).

Ridotta appare invece la presenza di donne in età feconda rispetto al totale: 42,72, un punto in meno rispetto al dato regionale e 3,6 in meno per quello nazionale. Il tasso di fecondità, pur se sempre inferiore al dato nazionale (-1,1), è lievemente superiore a quello regionale (38,09 a Bologna, 37,46 in Emilia Romagna). Vi sono 1,16 figli in media per ogni donna, 0,47 figli per ogni donna in età 15-29 anni. Mediamente le madri al momento del parto hanno 31,79 anni.

Fig. 2.9 - Trend nascite provincia di Bologna 1999-2004

Relativamente al dato delle nascite in termini assoluti, dal 1999 al 2004 è possibile rilevare un aumento costante delle nascite, dato al quale certamente la popolazione immigrata ha contribuito in misura significativa. Dal 1999 al 2004 si è infatti registrato un aumento complessivo del 16,3%, pari ad un totale di 3.543 bambini nati in più rispetto all'anno base 1999, corrispondente ad un incremento annuale medio di 708 bambini



²⁴ Definizioni ISTAT (<http://demos.istat.it>).

Tasso di crescita naturale ((Nati vivi residenti - morti residenti) / Popolazione residente media) * 1.000.

Tasso di natalità (Nati vivi residenti / Popolazione residente media) * 1.000.

Tasso di Fecondità (Nati vivi residenti / Popolazione femminile residente media in età 15-49 anni) * 1.000.

Età media della donna al parto: Media ponderata delle età al parto con peso pari ai relativi quozienti specifici di fecondità.

La nuzialità

Tab. 2.7 - Indicatori nuzialità provincia di Bologna²⁵

NUZIALITA'	PROV BOLOGNA	EMILIA	NORD- EST	Italia	PROV BO-ITA
Tasso di nuzialità (2000)	3,93	4,14	4,61	4,99	- 1,1
Età media al matrimonio (ponderata con i matrimoni) - Maschi (2000)	34,55	33,49	33,03	32,04	2,5
Età media al matrimonio (ponderata con i matrimoni) - Femmine (2000)	31,56	30,34	29,88	28,82	2,7
Matrimoni tra celibi e nubili per 100 matrimoni (2000)	82,94	86,48	87,16	90,27	- 7,3
Rapporto di femminilizzazione dei tassi di nuzialità dei divorziati (2000)	62,48	61,35	63,06	56,79	5,7
Rapporto di femminilizzazione dei tassi di nuzialità dei vedovi (2000)	42,41	39,5	41,88	37,1	5,3

Per quanto riguarda il dato sulla nuzialità, la Provincia di Bologna conferma una propensione al matrimonio di poco inferiore al dato regionale (-0,21) e al dato nazionale (-1,1).

In compenso l'età media degli sposi al matrimonio è superiore al dato regionale di 1,06 per gli uomini e di 1,22 per le donne, e al dato nazionale di , 5 anni per gli uomini, 2,7 anni per le donne.

Lo stato civile degli sposi al momento del matrimonio è di celibe e nubile nell' 82,94% dei casi, dato inferiore sia rispetto all'Emilia Romagna (-3,54), che rispetto al resto d'Italia.

Ne consegue che nella Provincia di Bologna è più elevato il numero di matrimoni in cui uno o entrambi i coniugi siano divorziati o vedovi.

Per quanto infatti la tendenza generale rilevi per le donne una minore propensione o possibilità ad un nuovo matrimonio per le donne divorziate o vedove, il dato della provincia Bolognese è migliore rispetto al resto della regione e dell'Italia: ad ogni 100 uomini divorziati che si risposano corrispondono 62,48 donne che fanno la medesima scelta, 1,13 donne in più rispetto all' Emilia, 5,7 rispetto all'Italia.

Anche per lo stato di vedovanza, ogni 100 uomini vedovi che si risposano si rilevano 42,41 donne nella stessa situazione: +2,91 donne in più nel confronto con l'Emilia, +5,3 rispetto all'Italia.

²⁵ Definizioni ISTAT (<http://demos.istat.it>).

Tasso di nuzialità (Matrimoni / Popolazione residente media) * 1000.

Matrimoni tra celibi e nubili per 100 matrimoni (Matrimoni tra celibi e nubili / Matrimoni) * 100.

Rapporto di femminilizzazione dei tassi di nuzialità dei divorziati (Tasso di nuzialità delle donne divorziate / Tasso di nuzialità degli uomini divorziati) * 100.

Rapporto di femminilizzazione dei tassi di nuzialità dei vedovi (Tasso di nuzialità delle donne vedove / Tasso di nuzialità degli uomini vedovi) * 100.

Separazioni e divorzi²⁶

Tab. 2.8 - Indicatori separazioni provincia di Bologna

SEPARAZIONI	BOLOGNA	EMILIA	NORD EST	Italia	BO/ITA
Tasso di separazione coniugale (2000)	1,73	1,64	1,39	1,25	0,5
Tasso di separazione degli uomini coniugati in età minore di 35 anni (2000)	17,57	15,82	12,45	10,29	7,3
Tasso di separazione delle donne coniugate in età minore di 35 anni (2000)	17,67	15,43	12,35	10,12	7,6
Tasso di separazione degli uomini coniugati in età 35-44 anni (2000)	14,57	12,46	10,05	9	5,6
Tasso di separazione delle donne coniugate in età 35-44 anni (2000)	12,63	11,02	8,79	7,79	4,8
Tasso di separazione degli uomini coniugati in età 45 anni e più (2000)	29,87	28,19	25,61	24,57	5,3
Tasso di separazione delle donne coniugate in età 45 anni e più (2000)	22,61	21,34	19,75	19,27	3,3
Età media alla separazione dei maschi (anni) (2001)	41,55	41	41,18	41,45	0,1
Età media alla separazione delle femmine (anni) (2001)	38,73	37,95	38,04	38,36	0,4
Durata media dei matrimoni conclusi con separazione (anni) (2001)	13,75	13,8	13,79	14,25	- 0,5

In provincia di Bologna, a fronte di un tasso complessivo di separazione coniugale superiore di 0,5 al resto del paese, si rilevano elevati indici di separazione per le varie fasce di età. Soprattutto nelle separazioni per uomini e donne sotto i 35 anni è significativa la differenza con la regione: 1,75 per gli uomini e 2,24 per le donne a livello regionale, +7,3 e +7,6 a livello nazionale. L'età media di separazione degli uomini è di 41,55 anni, delle donne, in corrispondenza con la più giovane età al matrimonio, di 38,73 anni. Mediamente i matrimoni conclusi con separazione durano 13,75 anni, 0,5 anni in meno rispetto al resto d'Italia.

Tab. 2.9 - Indicatori divorzi provincia di Bologna

Coerentemente con la tendenza già rilevata ad una maggiore propensione alle nozze per persone già divorziate, si verifica una maggiore decisione da parte della popolazione della provincia di Bologna alla conclusione definitiva del rapporto coniugale attraverso il divorzio: 12,86 separazioni in più che terminano in un divorzio rispetto all'Emilia, + 14,5 rispetto alla media italiana.

Il tasso di divorzialità è significativamente superiore al dato regionale e italiano per tutte le fasce d'età, sia di uomini che di donne, particolarmente evidente è però la rilevazione per la fascia di età 35-44 per la quale si rilevano gli scostamenti maggiori.

I matrimoni conclusi con divorzio durano in media 17,77 anni.

DIVORZI	PROV BOLOGNA	EMILIA	NORD EST	Italia	BO/ITA
Tasso di divorzialità (2000)	1,16	0,88	0,78	0,65	0,5
Tasso di divorzialità degli uomini coniugati in età minore di 35 anni (2000)	47,54	41,1	38,1	30,66	16,9
Tasso di divorzialità delle donne coniugate in età minore di 35 anni (2000)	69,48	54,41	47,92	37,8	31,7
Tasso di divorzialità degli uomini coniugati in età 35-44 anni (2000)	96,88	71,36	60,33	49,47	47,4
Tasso di divorzialità delle donne coniugate in età 35-44 anni (2000)	91,03	65,42	55,85	45,31	45,7
Tasso di divorzialità degli uomini coniugati in età 45 anni e più (2000)	29,22	20,76	18,82	16,3	12,9
Tasso di divorzialità delle donne coniugate in età 45 anni e più (2000)	23,79	17,04	15,37	13,34	10,5
Divorzi per 100 separazioni (2000)	66,75	53,89	56,36	52,21	14,5
Età media al divorzio dei maschi (anni) (2001)	44,3	43,67	43,45	43,62	0,7
Età media al divorzio delle femmine (anni) (2001)	41,56	40,76	40,43	40,66	0,9
Durata media dei matrimoni conclusi con divorzio (anni) (2001)	17,77	17,76	17,17	17,21	0,6

²⁶ Definizioni: (<http://demos.istat.it>).

Tasso di separazione coniugale Separazioni / Popolazione coniugata residente media) * 1.000.

Tasso di divorzialità (Divorzi / Popolazione residente media) * 100.

Mortalità

Tab. 2.10 - Indicatori mortalità provincia di Bologna

MORTALITA'	BOLOGNA	EMILIA	NORD EST	Italia	BO/ITA
Tasso di mortalità - Maschi + Femmine (2004)	11,31	10,93	9,94	9,4	1,9
Tasso di mortalità - Maschi (2004)	11,39	11,08	10,01	9,69	1,7
Tasso di mortalità - Femmine (2004)	11,23	10,78	9,87	9,12	2,1
Tasso di mortalità in età 65 anni e più - Maschi + Femmine (2001)	43,31	43,81	43,35	43,88	- 0,6
Tasso di mortalità in età 65 anni e più - Maschi (2001)	48,67	49,65	49,68	50,18	- 1,5
Tasso di mortalità in età 65 anni e più - Femmine (2001)	39,57	39,7	39,09	39,48	0,1

L'elevato numero di popolazione anziana, soprattutto femminile, già riscontrato nella composizione anagrafica, è certamente causa dell'andamento negativo degli indicatori riferiti alla mortalità della popolazione: ad un tasso di mortalità complessivo di 11,31 ogni 1000 abitanti, +1,9 rispetto all'Italia, gli uomini hanno +1,7 di differenza con il dato nazionale, le donne +2,1.

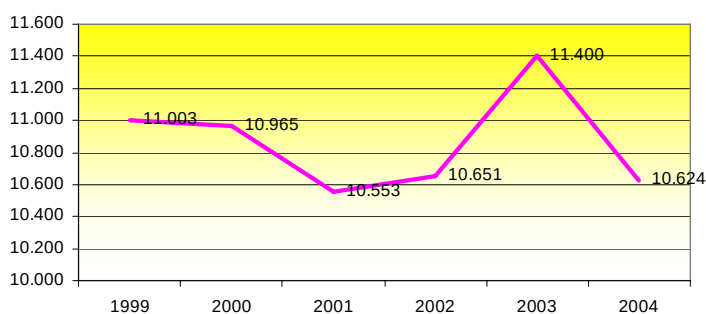
Nonostante un andamento complessivo peggiore, si registra comunque una differenza tra mortalità maschile e femminile, certamente causata dalla superiore aspettativa di vita delle donne e dalla loro maggiore presenza tra la popolazione femminile anziana: 48,67 l'indice di mortalità per gli uomini over 65, 39,57 quello per le donne.

Fig. 2.10 - Trend storico morti provincia di Bologna 1999-2004

TREND MORTI PROVINCIA DI BOLOGNA 1999-2004

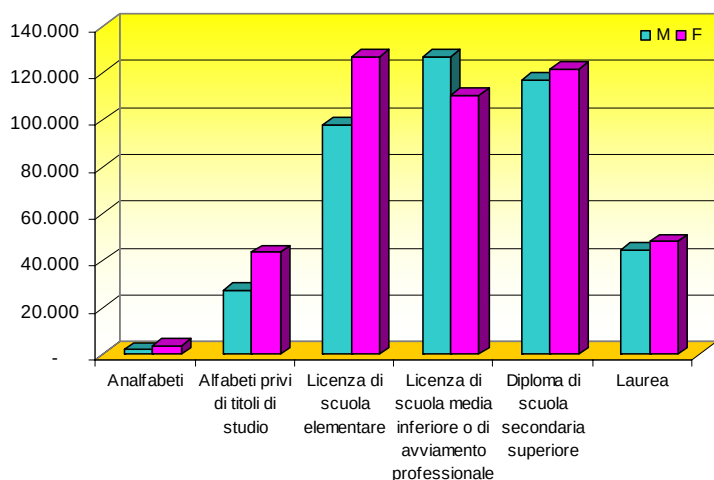
ANNO

Nell'arco dei 6 anni di rilevazione sulla mortalità analizzati si può evidenziare una diminuzione complessiva delle morti tra il 1999 e il 2004 del 3%, che ha anche assorbito il picco di mortalità collegato con l'anno 2003 (+7% rispetto al 2002), particolarmente eccezionale per le condizioni climatiche che si sono verificate e che hanno certamente inciso sulle condizioni di salute della popolazione a rischio.



2.3 Il livello di istruzione

Fig. 2.11 - Titolo di studio residenti provincia di Bologna per genere



Il 38,1% della popolazione residente nella provincia di Bologna al 31/12/2001 ha un titolo di studio superiore, o diploma o laurea. Il 27,3% ha il diploma di scuola media inferiore, il 25,9% di licenza elementare. Il totale delle persone senza alcun titolo di studio ammonta all'8,8%. In termini assoluti le donne sono complessivamente in numero superiore agli uomini in tutti i livelli di istruzione, tranne che per la licenza di scuola media inferiore.

Tab. 2.11 - Titolo di studio residenti provincia di Bologna per genere

Depurando il dato dal numero quantitativamente superiore della popolazione femminile della Provincia, e analizzando la distribuzione percentuale tra generi, si può evidenziare una maggiore presenza di donne per i livelli di istruzione di base: -3,0% il gap tra gli alfabeti senza alcun titolo di studio, -4,4% tra le licenze di scuola elementare. Gli uomini sono invece globalmente maggiormente presenti nei titoli di studio successivi, anche se con percentuali progressivamente decrescenti: +6,2% nella licenza media inferiore, +1,3% il diploma di scuola secondaria superiore, +0,1% nel diploma di laurea.

TITOLO DI STUDIO POPOLAZIONE > 6 ANNI	M PROV BO	F PROV BO	TOT PROV BO	% M PROV BO	% F PROV BO	% TOT PROV BO	GAP PROV BO %M-%F	GAP REG EMILIA %M-%F	GAP ITALIA %M-%F
Analfabeti	1.986	3.434	5.420	0,5%	0,8%	0,6%	-0,3%	-0,3%	-0,7%
Alfabeti privi di titoli di studio	27.549	43.571	71.120	6,6%	9,6%	8,2%	-3,0%	-3,3%	-2,5%
Licenza di scuola elementare	98.037	127.337	225.374	23,5%	28,0%	25,9%	-4,4%	-4,4%	-5,0%
Licenza di scuola media inferiore o di avviamento	127.250	110.775	238.025	30,5%	24,3%	27,3%	6,2%	7,2%	6,7%
Diploma di scuola secondaria superiore	117.001	121.841	238.842	28,1%	26,8%	27,4%	1,3%	0,9%	1,3%
Laurea	44.721	48.235	92.956	10,7%	10,6%	10,7%	0,1%	-0,1%	0,1%
TOTALE	416.544	455.193	871.737	100%	100%	100%			

Tab. 2.12 - Indicatori grado di istruzione residenti provincia di Bologna per genere

INDICATORI ISTRUZIONE	PROVINCIA DI BOLOGNA				REGIONE EMILIA	ITALIA
	M	F	TOTALE	GAP %M-%F	GAP %M-%F	GAP %M-%F
Indice di non conseguimento della scuola dell'obbligo (15-52 anni)	6,30	6,59	6,45	- 0,29	- 0,79	- 2,56
Indice di possesso del Diploma scuola media superiore (19 anni e più)	38,41	35,13	36,68	3,28	2,11	3,49
Indice di possesso del Diploma scuola media superiore (19-34 anni)	56,84	67,56	62,13	-10,72	- 11,39	- 7,84
Indice di possesso del Diploma scuola media superiore (35-44 anni) per sesso	48,44	53,32	50,85	- 4,88	- 3,69	0,11

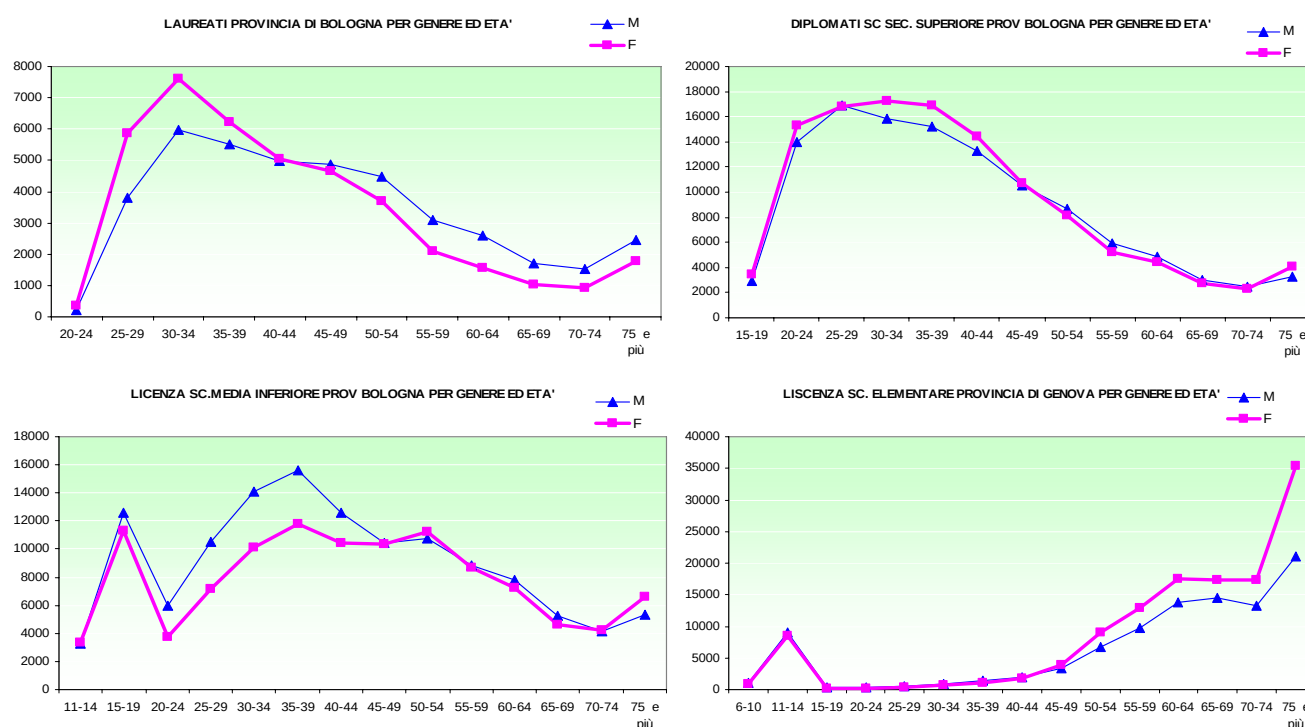
Gli indicatori del grado di istruzione elaborati dall'Istat permettono di confrontare i dati della provincia di Bologna con i corrispondenti indicatori della Regione Emilia e nazionali. L'indice di non conseguimento della scuola dell'obbligo in età 15-52 anni mostra un gap di genere molto ridotto: -0,29, sostanzialmente allineato al livello regionale (-0,79), inferiore a quello nazionale (-2,56).

L'indice di possesso del diploma di scuola media inferiore rileva significative differenze di genere variabili a seconda delle fasce di età in esame. L'indice complessivo rimane a favore degli uomini: il gap è di +3,28 (2,11 per la Regione, 3,49 per l'Italia), Restrungendo l'indicatore alle fasce di età più giovani, il gap si ribalta significativamente a favore delle donne: è particolarmente significativo per la fascia di età 19-34 anni (-10,72 a Bologna, -11,39 in Emilia, 7,84 nella nazione), rimane comunque consistente nella fascia di età 35-44 anni (-4,88 a Bologna, -3,62 in Emilia, 0,11 in Italia).

Gli indicatori appena analizzati hanno già in parte rilevato il forte cambiamento nel grado di istruzione che è intervenuto nelle generazioni più giovani, un cambiamento che ha interessato in proporzione decisamente superiore le donne. Tale tendenza è comune all'andamento nazionale²⁷ che evidenzia per le donne una elevata considerazione per un alto titolo di studio in quanto rappresenta un investimento personale e una garanzia per il successivo inserimento nel mondo del lavoro, come anche le statistiche confermano.

Anche a Bologna si è registrata tale tendenza: analizzando per fasce di età i singoli gradi di istruzione si coglie la generazione dei 50enni quale spartiacque per questo cambio di tendenza:

Fig. 2.12 - Gradi di istruzione per genere e fascia di età



Tra gli under 50 si concentra infatti il 67% del totale dei laureati, con un picco massimo del 17% nella generazione 30-34 anni. Le differenze di genere sono significative tra gli under 40, che rappresentano la generazione del superamento del numero totale di donne laureate rispetto agli uomini.

Il più elevato gap di genere, che vede la maggiore presenza di donne si rileva nella generazione 25-29 anni (-5%) e in quella successiva 30-34 anni (-4%).

Nel confronto con le altre province italiane²⁸, Bologna è all'8a posizione per laureati ogni 1000 giovani dai 19 ai 25 anni (2002-2003, Il sole 24 Ore)

Anche per i diplomati si rileva lo stesso andamento, ma con una minore enfasi rispetto ai laureati: nel complesso gli under 50 diplomati rappresentano il 77% del totale. Tra questi il gap di genere più favorevole alle donne si rileva sempre nelle generazioni tra i 25 e i 40 anni oscillando tra +0,6 e -0,8.

Nella scuola media inferiore tra gli under 50 si concentra il 67% del totale. In questo caso la maggiore presenza di uomini è significativa per le generazioni tra i 30 e i 39 anni: il gap di genere è ad essi favorevole per il 2,0%.

²⁷ Linda Laura Sabbadini "Come cambia la vita delle donne" – Ministero per le Pari Opportunità – ISTAT (2004).

²⁸ Il Sole 24 Ore – "Qualità della vita – Dossier sull'Italia del 2003" – Lunedì 20 dicembre 2004.

Nella licenza elementare le generazioni più anziane sono significativamente rappresentate: tra gli over 50 si concentra l'84% delle persone. In questo caso le donne sono presenti in misura sempre più crescente all'aumentare dell'età, raggiungendo il gap più elevato tra i 75 anni e più (-6,4%).

L'analisi del dato dell'istruzione riferito a tutta la popolazione nel suo complesso risente certamente delle differenti scelte fatte dalle varie generazioni in contesti storici e sociali completamente differenti: tale analisi è stata utile per supportare quali possano essere gli stili di vita, le esigenze e i comportamenti sociali collegabili delle varie fasce di popolazione riviste sotto questo punto di vista.

I diplomati

Un ulteriore arricchimento della analisi può essere offerto approfondendo le scelte di istruzione operate nel singolo anno, verificando quali elementi dell'attuale contesto sociale condizionano, in positivo e in negativo, le scelte delle famiglie e degli studenti, e cercando di comprendere come tali scelte possano essere poi coerenti o meno con la realtà lavorativa nella quale gli studenti verranno inseriti al termine del loro percorso scolastico.

Per quanto riguarda gli studenti delle scuole medie superiori, una attenta analisi con significativi approfondimenti di genere è stata condotta da un rapporto sull'anno scolastico 2002-2003 della Provincia di Bologna²⁹:

In tale rapporto si evidenzia in particolare la *“vera e propria dicotomizzazione tra canale liceale e istruzione tecnica e professionale: si consolida infatti la tendenza alla licealizzazione già emersa l'anno scolastico precedente, con oltre la metà degli studenti (51, 6%) iscritti ad un liceo provinciale; così come continua il travaso dall'istruzione professionale, che perde in un anno scolastico oltre 2 punti percentuali (dal 19, 5% al 16, 2%), e dall'istruzione tecnica (dal 34, 2% al 32, 2%)”*.

Tab. 2.13 - Iscritti nati nel 1988 provincia di Bologna scuole superiori aass 2002-2003

ISCRITTI SCUOLE SUPERIORI ANNO NASCITA 1988 AASS 2002-2003	M PROV BO	F PROV BO	TOT PROV BO	% M PROV BO	% F PROV BO	% TOT PROV BO	GAP %M-%F
LICEI	1.122	1.579	2.701	42,5%	60,9%	51,6%	-18,4%
TECNICI	1.106	579	1.685	41,9%	22,3%	32,2%	19,5%
PROFESSIONALI	413	435	848	15,6%	16,8%	16,2%	-1,1%
TOTALE	2.641	2.593	5.234	100%	100%	100%	
	50,5%	49,5%	100,0%				

Per quanto riguarda le differenze di genere, se la composizione complessiva è piuttosto equilibrata (50,5% gli uomini, 49,5% le donne, esistono significative differenze nella scelta delle 3 macroaree di istruzione: prevalgono nei licei (-18,4% di gap), a scapito degli istituti tecnici nei quali vi sono più uomini (+19,5%)
Negli istituti professionali vi è una sostanziale parità (-1,1%).

Scendendo nel dettaglio delle singole macroaree, è possibile trovare ulteriori elementi di riflessione su come i due generi condizionano tuttora in modo evidente le differenti scelte di percorso scolastico:

²⁹ Assessorato alle politiche scolastiche, formative e dell'orientamento; edilizia scolastica della Provincia di Bologna “Verso un Osservatorio sulla scolarità Scelte e percorsi dei giovani in obbligo formativo nella provincia di Bologna - Il Rapporto sperimentale (2002- 2003) a cura di Barbara Giullari – par 5. 2. Gli iscritti nelle classi prime della scuola superiore tra aree di istruzione, indirizzi di studio, differenze di genere.

Tab. 2.14 - Iscritti nati nel 1988 provincia di Bologna licei aass 2002-2003

Tra i liceali, le donne prevalgono significativamente nel liceo linguistico (gap -14,0%) e nelle scienze sociali (-11,5%), in misura meno significativa nel liceo classico (-2,2%) e nell'artistico (-2,3%). Gli uomini sono invece molto più numerosi nel liceo scientifico (+30,1%): *...in un liceo si incontrano poco meno di sei ragazze su 10 studenti, in un istituto tecnico poco più di 3 su 10 ed infine in un istituto professionale la situazione è quasi paritaria: poco più di 5 ragazze su 10 studenti...* “

ISCRITTI LICEI ANNO NASCITA 1988 AASS 2002-2003	M PROV BO	F PROV BO	TOT PROV BO	% M PROV BO	% F PROV BO	% TOT PROV BO	GAP %M-%F
CLASSICO	124	210	334	11,1%	13,3%	12,4%	-2,2%
SCIENTIFICO	893	782	1.675	79,6%	49,5%	62,0%	30,1%
LINGUISTICO	51	293	344	4,5%	18,6%	12,7%	-14,0%
SCIENZE SOCIALI	29	223	252	2,6%	14,1%	9,3%	-11,5%
ARTISTICO	25	71	96	2,2%	4,5%	3,6%	-2,3%
TOTALE	1.122	1.579	2.701	100%	100%	100%	
	41,5%	58,5%	100,0%				

Tab. 2.15 - Iscritti nati nel 1988 provincia di Bologna Istituti tecnici aass 2002-2003

ISCRITTI ISTITUTI TECNICI ANNO NASCITA 1988 AASS 2002-2003	M PROV BO	F PROV BO	TOT PROV BO	% M PROV BO	% F PROV BO	% TOT PROV BO	GAP %M-%F
IT COMMERCIALE	240	426	666	21,7%	73,6%	39,5%	-51,9%
IT GEOMETRI	119	43	162	10,8%	7,4%	9,6%	3,3%
IT INDUSTRIALI	635	36	671	57,4%	6,2%	39,8%	51,2%
IT AGRARI	90	32	122	8,1%	5,5%	7,2%	2,6%
IT AERONAUTICO	8	2	10	0,7%	0,3%	0,6%	0,4%
ISTITUTO D'ARTE	14	40	54	1,3%	6,9%	3,2%	-5,6%
TOTALE	1.106	579	1.685	100%	100%	100%	
	65,6%	34,4%	100,0%				

Anche nella macroarea tecnica si assiste a diverse scelte: a fronte della già rilevata differenza assoluta tra donne e uomini (65,6% contro 34,4%), nella distribuzione relativa le donne sono soprattutto attratte dagli Istituti Tecnici Commerciali (-51,9% di gap) e dagli istituti d'arte (-5,6%), gli uomini dagli Istituti Tecnici Industriali (+51,2%), dai geometri (+3,3%) e dagli istituti agrari (+2,6%)

Tab. 2.16 - Iscritti nati nel 1988 provincia di Bologna Istituti professionali aass 2002-

2003

Nel caso dell'istruzione professionale, nel quale complessivamente le donne sono il 51,3%, gli uomini il 48,7%, l'Istituto più frequentato, per l'industria e l'artigianato, attrae soprattutto studenti maschi (+33,5% gap), mentre le donne si indirizzano con maggiore frequenza verso gli Istituti Professionali per servizi commerciali e turistici (-26,7%)

ISCRITTI ISTITUTI PROFESSIONALI ANNO NASCITA 1988 AASS 2002-2003	M PROV BO	F PROV BO	TOT PROV BO	% M PROV BO	% F PROV BO	% TOT PROV BO	GAP %M-%F
IP PER SERVIZI COMMERCIALI E TURISTICI	38	156	194	9,2%	35,9%	22,9%	-26,7%
IP PER L'INDUSTRIA E L'ARTIGIANATO	254	122	376	61,5%	28,0%	44,3%	33,5%
IP AGRARIO	24	24	48	5,8%	5,5%	5,7%	0,3%
IP SERVIZI SOCIALI	1	34	35	0,2%	7,8%	4,1%	-7,6%
IP PER SERVIZI ALBERGHIERI E PER LA RISTORAZIONE	96	99	195	23,2%	22,8%	23,0%	0,5%
TOTALE	413	435	848	100%	100%	100%	
	48,7%	51,3%	100,0%				

I laureati

Per quanto riguarda i laureati, è utile analizzare nel dettaglio le differenti scelte di ragazzi e ragazze quanto a facoltà selezionate, rilevando in questo caso non solo le differenti scelte, ma anche come queste potranno poi immediatamente dopo la laurea ripercuotersi su un più o meno agevole inserimento nei percorsi lavorativi, che verranno meglio rappresentati nel capitolo seguente.

Sono quindi state analizzate le banche dati del MIUR³⁰, rilevando le scelte degli studenti laureati e residenti nella provincia di Bologna.

Nell'anno accademico 2004, coerentemente con i dati del censimento già rilevati, si sono registrate donne laureate in misura superiore agli uomini: 56% contro il 44%. La distribuzione per facoltà, però mostra notevoli comportamenti diversi, sempre comunque piuttosto allineati con quella che è stata già individuata come tendenza nazionale: gli uomini maggiormente concentrati sulle facoltà tecnico-scientifiche (+22,3% di gap), le donne più impegnate nelle facoltà umanistiche e letterarie (-22,3% di gap).

Tab. 2.17 - Laureati residenti provincia di Bologna per genere aaaa 2004

FACOLTA'	M	F	TOT	% M	% F	% TOT	GAP %M-%F
ECONOMIA	351	303	654	19,7%	13,3%	16,1%	6,5%
INGEGNERIA	454	101	555	25,5%	4,4%	13,7%	21,1%
LETTERE E FILOSOFIA	159	280	439	8,9%	12,3%	10,8%	-3,3%
GIURISPRUDENZA	165	214	379	9,3%	9,4%	9,3%	-0,1%
SCIENZE POLITICHE	145	230	375	8,1%	10,1%	9,2%	-1,9%
MEDICINA E CHIRURGIA	111	226	337	6,2%	9,9%	8,3%	-3,7%
SCIENZE DELLA FORMAZIONE	30	256	286	1,7%	11,2%	7,0%	-9,5%
SCIENZE MAT. FISICHE E NATURALI	126	144	270	7,1%	6,3%	6,6%	0,8%
PSICOLOGIA	29	136	165	1,6%	6,0%	4,1%	-4,3%
ARCHITETTURA E DESIGN	55	79	134	3,1%	3,5%	3,3%	-0,4%
LINGUE E LETT. STRANIERE	19	105	124	1,1%	4,6%	3,1%	-3,5%
ALTRO	136	211	347	7,6%	9,2%	8,5%	-1,6%
TOTALE	1.780	2.285	4.065	100,0%	100,0%	100,0%	
	44%	56%	100%				

In termini assoluti, la facoltà maggiormente frequentata dagli studenti è stata quella di economia (16,1%), seguita da ingegneria (13,7%), e lettere e filosofia (10,8%). Il gap di genere più evidente è quello a favore degli uomini per ingegneria (21,1%) ed economia (+6,5%), mentre le donne sono più presenti in scienze della formazione (-9,5%), psicologia (-4,3%), lingue e letterature straniere (-3,5%), lettere e filosofia (-3,3%).

Relativamente alla mobilità territoriale degli studenti, complessivamente l'88,4% dei laureati residenti hanno ottenuto il diploma di laurea presso lo stesso ateneo, il 4,6% in un altro ateneo della stessa regione Emilia, il 7,1% nel resto del territorio nazionale. Per gli studenti che sono andati fuori Bologna, le differenze di genere sono di valore piuttosto limitato: +0,6% di uomini che hanno studiato in un altro ateneo della regione, -0,7% di donne che invece sono andate in altre università italiane.

Tab. 2.18 - Mobilità territoriale laureati residenti provincia di Bologna per genere aaaa 2004

LAUREATI RESIDENTI A BOLOGNA	M	F	TOT	% M	% F	% TOT	GAP
LAUREATI NELL'ATENEO DI BOLOGNA	1574	2018	3.592	88,4%	88,3%	88,4%	0,1%
LAUREATI IN ALTRO ATENEO DELLA REGIONE EMILIA	87	98	185	4,9%	4,3%	4,6%	0,6%
LAUREATI IN ALTRO ATENEO	119	169	288	6,7%	7,4%	7,1%	-0,7%
TOTALE LAUREATI RESIDENTI IN BOLOGNA	1.780	2.285	4.065	100%	100%	100%	
	44%	56%	100%				

³⁰ www.miur.it - Ministero per l'Istruzione, l'università e la ricerca.

2.4 Il lavoro e il non lavoro

Come verrà meglio descritto nei paragrafi seguenti, nella provincia di Bologna, grazie ad uno sviluppo economico e produttivo del territorio particolarmente avanzato, si rileva una condizione lavorativa della popolazione particolarmente positiva, soprattutto se confrontata con la realtà nazionale: per il 2004 la classifica tra province di Italia Oggi pone Bologna al 4° posto come minor tasso di disoccupazione, con un miglioramento rispetto all'anno precedente di 4 posizioni, e al 26esimo come tasso di occupazione (-3 posizioni rispetto al 2003).

Parimenti particolarmente positiva, se rapportata alle altre province, è anche la situazione lavorativa femminile: rielaborando i dati della media provinciale Istat 2004, la provincia di Bologna è al 1° posto per tasso di occupazione femminile (63,7%) e al 3° per minor tasso di disoccupazione femminile (3,6%).

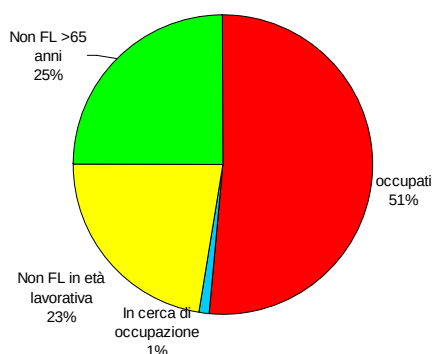
Se dunque nel panorama regionale e nazionale si può affermare di descrivere in questo caso una situazione complessivamente positiva, non sfugge che, proprio per il buon punto di partenza le differenze di genere, che comunque si rivelano, assumono un significato ancora più importante.

A Bologna, infatti, il gap di genere, che comunque permane, andrebbe analizzato soprattutto in termini qualitativi: occorrerebbe indagare infatti non solo la quantità di donne e uomini che lavorano, ma, ai fini delle differenze di genere, quali sono le differenze nella qualità del lavoro da questi svolto, qualità intesa in senso di maggiore o minore flessibilità, di solidità contrattuale, di differenziali retributivi, di possibilità di conciliazione, di differenti sacrifici personali per mantenere l'impegno lavorativo, di possibilità di sviluppo soddisfacente della propria personalità e delle proprie capacità umane.

La mancanza di specifici dati statistici che limita tali tipo di rilevazioni, soprattutto a livello provinciale, non deve però impedire una riflessione su tali aspetti, che si possa appoggiare a volte a considerazioni deduttive, piuttosto che ad analisi di dati specifici, ma che però vogliono cominciare a diffondere una nuova e più completa capacità di lettura del mercato del lavoro per uomini e donne.

Pertanto, nella analisi che segue si è voluta dare una lettura il più possibile completa del mercato del lavoro a Bologna in una ottica di genere. Ritenendo che i più recenti dati offerti dall'indagine Istat sul Mercato del Lavoro (Media 2003) non fossero sufficienti a ben cogliere gli elementi di riflessione più utili ad una lettura di genere, sono stati utilizzati per le variabili da queste non analizzate anche i dati del censimento 2001, in modo da rilevare le caratteristiche delle lavoratrici e lavoratori di Bologna allo stesso tempo sia lavorative che familiari e di istruzione.

Fig. 2.13 - Stato lavorativo 2003 Provincia di Bologna



Tab. 2.19 - Stato lavorativo 2003 prov Bologna per sesso

CONDIZIONE LAVORATIVA POPOLAZIONE OVER 15	M * 1000	F* 1000	TOT* 1000	% M	% F	% TOT	GAP % M-F
Forza lavoro occupati	226	186	412	59%	44%	51%	15,1%
Forza lavoro in cerca di occupazione	4	6	10	1%	1%	1%	-0,4%
Non forza lavoro in età lavorativa 15-64	75	106	181	20%	25%	23%	-5,8%
Non forza lavoro in età non lavorativa	78	122	200	20%	29%	25%	-8,9%
TOTALE	382	420	803	100%	100%	100%	

Complessivamente gli abitanti della provincia di Bologna con più di 15 anni nel 2003 sono composti per il 52% da forza lavoro, ripartita per il 51% in occupati e per l'1% in persone in cerca di lavoro. Il restante 48% è composto dal 23% di Non forza lavoro in età lavorativa 15-64 anni e in non forza lavoro in età non lavorativa ≥ 65 anni.

La composizione per genere mostra un gap di genere di 15,1% tra gli occupati (59% gli uomini occupati, 44% le donne) Contro una maggiore presenza di donne nelle non forze lavoro, sia in età lavorativa (gap -5,8%) che in età non lavorativa (-8,9%). In quest'ultimo caso occorre osservare che la maggiore presenza di popolazione femminile over 64, corrispondente alle non forze lavoro in età non lavorativa, rileva già dal punto di vista anagrafico un gap di -6,4%. L'interesse dal punto di vista del genere si focalizza invece nella forza lavoro: ogni 100 occupati si rilevano 55 uomini e 45 donne, ogni 100 disoccupati 60 donne e 40 uomini, ogni 100 persone in età 15-64 che non cercano lavoro vi sono 59 donne e 41 uomini.

Se in termini assoluti si sono dunque mostrate differenze di genere nella partecipazione al mercato del lavoro, occorre però sottolineare come la situazione della provincia di Bologna sia molto positiva, sia in una ottica temporale, con miglioramenti rilevati negli ultimi 3 anni, che in un confronto territoriale rispetto alla Regione Emilia e, in misura nettamente superiore, rispetto al resto della nazione.

Dal punto di vista cronologico, nel 2003 è stato confermato l'aumento dell'occupazione rilevato nel 2002, rispetto al quale l'aumento di 4.000 lavoratori è stato attribuito all'occupazione femminile. Anche i disoccupati sono diminuiti da 12.000 del 2002 a 10.000 unità del 2003, in percentuale uguale tra uomini (-1000 unità) e donne (-1000 unità).

"i primi dati offerti dall'Istat per il 2004 hanno ancora mostrato un miglioramento complessivo nel numero degli occupati, sia in termini generali che di genere: il totale degli occupati è passato da 412.000 del 2003 a 424.000 del 2004, per un incremento complessivo del 3%. A tale incremento ha contribuito l'occupazione maschile per il 2% (+4000 unità, da 226.000 del 2003 a 230.000 del 2004), quella femminile per il doppio: +4% (+8.000 unità, da 186.000 del 2003 a 194.000 del 2004)"

Tab. 2.20 - Tasso di occupazione provincia di Bologna 2003

TASSO DI OCCUPAZIONE PROVINCIA DI BOLOGNA MEDIA 2003	% PROVINCIA DI BOLOGNA				% EMILIA				% ITALIA			
	M	F	TOT	GAP %M- %F	M	F	TOT	GAP %M- %F	M	F	TOTALE	GAP %M- %F
15-24 ANNI	38,1	33,3	35,9	4,8	43,0	36,9	40,0	6,1	29,1	20,6	24,9	8,5
25-29 ANNI	77,6	79,3	78,4	- 1,7	85,9	76,7	81,3	9,2	71,9	53,2	62,6	18,7
30-64 ANNI	79,6	64,3	71,9	15,3	80,7	61,9	71,3	18,8	78,4	46,1	62,2	32,3
15 - 64 ANNI	73,7	62,1	67,9	11,6	76,2	60,2	68,3	16,0	69,3	42,7	56,0	26,6

Il tasso di occupazione della Forza lavoro in età 15-64 anni è del 67,9%, leggermente inferiore al dato regionale (68,3%), comunque ampiamente superiore a quello nazionale (56,0%).

A tale dato il lavoro maschile contribuisce con un tasso di occupazione del 73,7%, anch'esso di poco inferiore al dato regionale (76,2%), non a quello nazionale (69,3%).

Il lavoro femminile a Bologna è particolarmente attivo. *La struttura dell'occupazione della provincia di Bologna è infatti caratterizzata da percentuali del tasso di attività e del tasso di occupazione in linea con le medie regionali solo grazie alla componente femminile*: il tasso di occupazione è aumentato rispetto al 2002 dell'1,2%, ed ha già raggiunto l'Obiettivo Europeo di Lisbona che prevede la soglia per il lavoro femminile del 60%: nel 2003 si è infatti registrato un tasso di occupazione femminile del 62,1%, dato ancora superiore al 60,2% della regione Emilia e il 42,7% del paese.

Nella provincia di Bologna, quindi, nonostante permanga un gap tra lavoro maschile e femminile dell'11,6%, assistiamo ad una situazione comunque migliore rispetto alla media regionale (16,0 di gap) e nazionale (26,6% di gap), ed in linea con gli obiettivi europei.

Nella rilevazione del 2004 su 103 province solo 5 hanno raggiunto tale risultato per l'occupazione femminile.

Nella distinzione tra le varie fasce di età, Bologna vede un particolare coinvolgimento delle lavoratrici più giovani: tra i 15 e i 24 anni il gap è ridotto al 4,8%, mentre tra i 25 e i 29 anni il tasso di occupazione femminile è superiore a quello maschile (-1,7% il gap, per 77,6% tasso di occupazione maschile, e 79,3% quello femminile).

Tab. 2.21 - Tasso di disoccupazione provincia di Bologna 2003

TASSO DI DISOCCUPAZIONE PROVINCIA DI BOLOGNA MEDIA 2003	% PROVINCIA DI BOLOGNA				% EMILIA				% ITALIA			
	M	F	TOT	GAP %M- %F	M	F	TOT	GAP %M- %F	M	F	TOTALE	GAP %M- %F
15-24 ANNI	6,7	9,1	7,7	- 2,4	6,7	11,2	8,8	- 4,5	24,2	30,9	27,1	- 6,7
15-29 ANNI	4,5	6,0	5,2	- 1,5	4,7	8,0	6,2	- 3,3	17,2	22,7	19,6	- 5,5
30-64 ANNI	1,1	2,3	1,6	- 1,2	1,3	3,5	2,2	- 2,2	4,1	8,0	5,6	- 3,9
15 - 64 ANNI	1,7	3,1	2,3	- 1,4	2,0	4,5	3,1	- 2,5	6,9	11,7	8,8	- 4,8

Anche per lo stato di disoccupazione la provincia di Bologna conferma una situazione positiva: rispetto al 2002 si osserva nel 2003 una riduzione del tasso di disoccupazione dello 0,5%, riducendosi dal 2,8% al 2,3% per la fascia di età 15-64 anni. Tale dato è inferiore al corrispondente regionale (3,1%) e nazionale (8,8%).

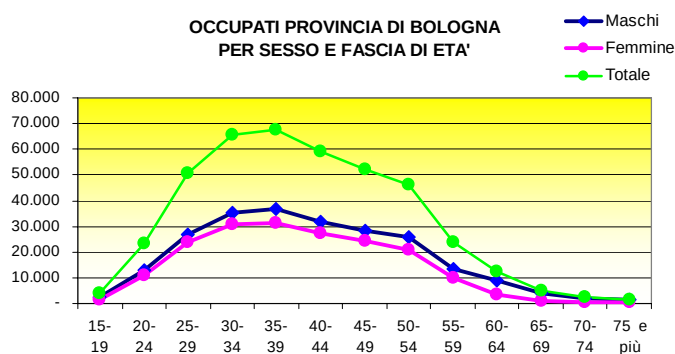
Dal punto di vista del genere le donne, pur rilevando comunque un gap di genere del -1,5%, mostrano una situazione certamente migliore rispetto alla media regionale (-2,6%) e nazionale (-4,8%). La fascia di età con migliore rapporto di genere è quella tra i 30 e i 64 anni (-1,2%), la peggiore è quella tra i 15 e i 24 anni (-2,4%).

Gli occupati

Nelle pagine precedenti il mercato del lavoro è stato presentato con i dati più recenti a disposizione, della Rilevazione Trimestrale Forza Lavoro dell'Istat 2003 rilevando, ove possibile, gli aspetti di genere più significativi.

Per approfondire ulteriormente l'approccio di genere nel mercato del lavoro e poter offrire quindi ulteriori e più interessanti elementi di riflessione, nelle pagine che seguono i dati presentati si riferiscono al censimento 2001: meno aggiornati, quindi in termini cronologici, ma più completi ed esaurienti nella rilevazione provinciale per le caratteristiche familiari e personali della popolazione forza lavoro.

Fig. 2.14 - Occupati provincia di Bologna per fascia di età e genere



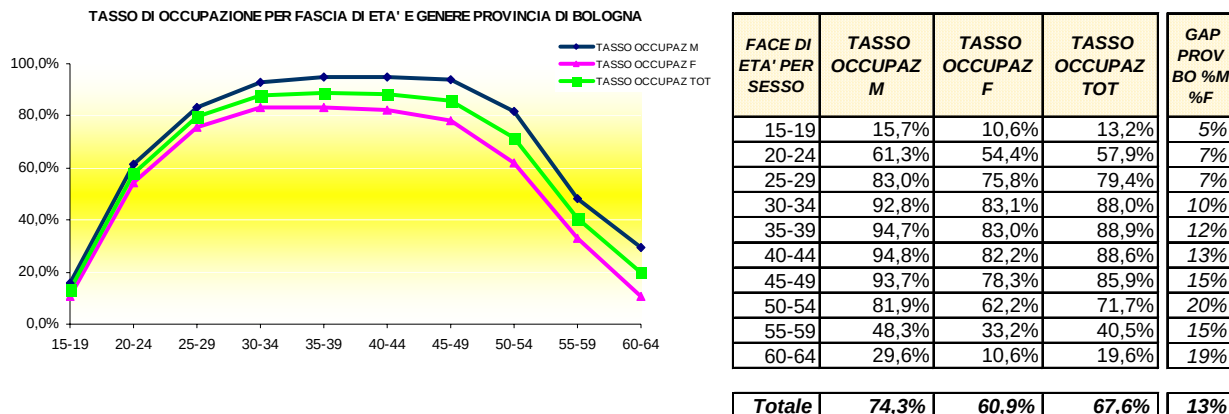
FACE DI ETA' PER SESSO	M PROV	F PROV	TOT PROV BO	% PROV BO M	% PROV BO F	% TOT	GAP %M- %F
15-19	2.501	1.608	4.109	1%	1%	1%	-1,2%
20-24	12.693	10.894	23.587	6%	6%	6%	-1,2%
25-29	26.886	23.865	50.751	12%	13%	12%	-2,0%
30-34	35.039	30.750	65.789	15%	17%	16%	-2,0%
35-39	36.666	31.109	67.775	16%	17%	16%	-1,4%
40-44	31.907	27.240	59.147	14%	15%	14%	-1,4%
45-49	28.122	24.121	52.243	12%	13%	13%	-1,4%
50-54	25.709	20.630	46.339	11%	11%	11%	-1,4%
55-59	13.652	10.022	23.674	6%	5%	6%	-1,4%
60-64	8.907	3.534	12.441	4%	2%	3%	-1,4%
65-69	3.754	1.176	4.930	2%	1%	1%	-1,4%
70-74	1.891	533	2.424	1%	0%	1%	-1,4%
75 e più	1.251	399	1.650	1%	0%	0%	-1,4%
Totale	228.978	185.881	414.859	100%	100%	100%	4,6%

Gli occupati nella provincia di Bologna sono concentrati soprattutto nelle fasce di età 30-34 anni e 35-39 anni, 16% del totale, seguiti dalla fascia 40-44 anni (14%). Per gli aspetti di genere si riproduce anche nella partecipazione al mercato del lavoro la stessa differenza generazionale rilevata nella analisi del titolo di studio: nelle fasce di età over 50 anni il gap di genere è favorevole agli uomini, per un gap del 4,0%, nelle fasce di età più giovani invece le donne sono maggiormente presenti, soprattutto tra i 30-39 anni: -2,0%.

Una rilettura del tasso di occupazione, ricalcolato per fasce di età quinquennali rispetto alla popolazione presente, consente di depurare la lettura del dato quantitativo appena riportato rispetto alla diversa composizione della popolazione per fasce di età.

Pur dovendo evidenziare una normale differenza tra il tasso totale qui rappresentato, ricalcolato sui dati del censimento 2001, e il tasso di occupazione già citato desunto dalla Media annuale 2003, la possibilità di definire il tasso di occupazione a livello quinquennale si rivela particolarmente interessante ai fini delle differenze di genere:

Fig. 2.15 - Tasso di occupazione provincia di Bologna per fascia di età e genere



In generale si può quindi citare un gap di genere complessivo del 13%, al quale contribuiscono soprattutto le fasce di età over 45 per le quali il gap oscilla tra il 20% (50-54 anni) e il 15% (45-49 anni), mentre per le fasce di età inferiore, il gap si riduce ad un range compreso tra il 5% (15-19 anni) e il 12% (35-39 anni).

Tab. 2.22 - Occupati provincia di Bologna per stato civile e genere

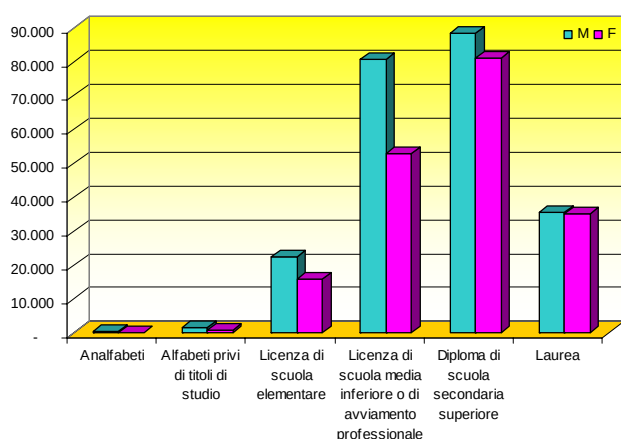
Stato civile per genere	M PROV	F PROV	PROV BO	% PROV BO M	% PROV BO F	% TOT	GAP %M-%F
Celibi/nubili	85.962	61.674	147.636	38%	33%	36%	4,4%
Coniugati/e TOTALE	128.735	104.719	233.454	56%	56%	56%	-0,1%
Di cui: separati/e di fatto	1.680	1.583	3.263				
Separati/e legalmente	6.912	7.553	14.465	3%	4%	3%	-1,0%
Divorziati/e	5.706	7.869	13.575	2%	4%	3%	-1,7%
Vedovi/e	1.663	4.066	5.729	1%	2%	1%	-1,5%
Totale	228.978	185.881	414.859	100%	100%	100%	

Per lo stato civile, il 56% degli occupati è coniugato, il 36% è celibe/nubile. Tra i celibi/nubili prevalgono gli uomini (+4,4% gap), tra i divorziati/e, separati/e e vedovi/e le donne.

Nella analisi del livello di istruzione, gli occupati della provincia di Bologna, proprio perché riconducibili a fasce di età più basse rispetto al totale della popolazione, presentano livelli di istruzione superiori: il 40,8% ha un diploma di scuola media superiore (contro il 27,4% del totale della popolazione > 6 anni della provincia), il 17,0% sono laureati (10,7% la media provinciale).

Per le donne, si conferma l'importanza dell'investimento nell'istruzione finalizzato ad un inserimento lavorativo: le donne sono infatti maggiormente presenti tra gli occupati più istruiti: -5,0% per il diploma di scuola secondaria superiore (contro +1,3% della media della popolazione), -3,3% per il diploma di laurea (contro +0,1 della media della popolazione). Viceversa per i livelli di istruzione più bassi il rapporto è favorevole ad una maggiore presenza maschile: si mantiene sostanzialmente uguale alla media della popolazione per la licenza di scuola media inferiore (+6,9% il gap per gli uomini in più contro +6,7% di gap per la popolazione complessiva >6 anni), mentre è lievemente a favore degli uomini per la licenza elementare, gli alfabeti e gli analfabeti (1,5% di gap complessivo), quando la media complessiva della popolazione prevede una maggiore presenza delle donne in queste classi (-8,2% nel totale)

Fig. 2.16 - Occupati provincia di Bologna per livello di istruzione



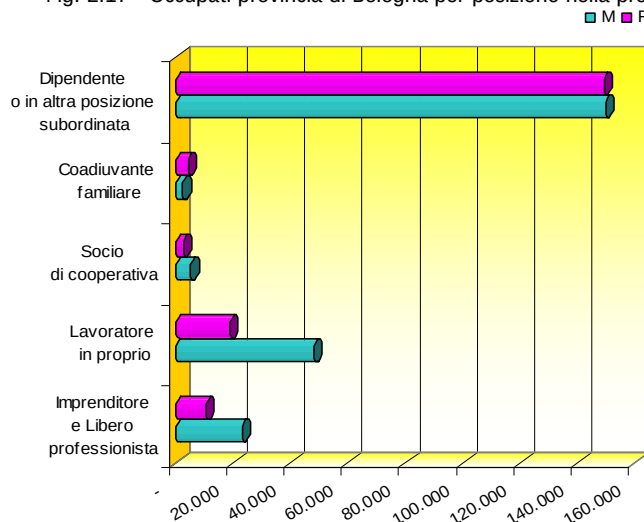
TITOLO DI STUDIO	M PROV BO	F PROV BO	TOT PROV BO	% M PROV BO	% F PROV BO	% TOT PROV BO	GAP PROV BO %M-%F
Analfabeti	363	189	552	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%
Alfabeti privi di titoli di studio	1.623	969	2.592	0,7%	0,5%	0,6%	0,2%
Licenza di scuola elementare	22.339	15.853	38.192	9,8%	8,5%	9,2%	1,2%
Licenza di scuola media inferiore o di avviamento	80.793	52.767	133.560	35,3%	28,4%	32,2%	6,9%
Diploma di scuola secondaria superiore	88.298	81.038	169.336	38,6%	43,6%	40,8%	-5,0%
Laurea	35.562	35.065	70.627	15,5%	18,9%	17,0%	-3,3%
TOTALE	228.978	185.881	414.859	100%	100%	100%	
	55%	45%	100%				

Passando dalla analisi delle caratteristiche personali degli occupati della provincia di Bologna alla analisi del tipo di lavoro da questi svolto, è possibile rilevare come le differenze di genere già rilevate nella analisi del contesto personale e familiare finisce poi inevitabilmente con l'influenzare anche le caratteristiche lavorative della popolazione occupate.

In merito all'evidenza statistica dei dati che si andranno a commentare, è da rilevare come la lettura di "stato" con il suo valore informativo, non possa, in assenza di apposite indagini qualitative, dedurre chiaramente le dinamiche che motivano le scelte nel mercato del lavoro di donne e uomini. Ci si pone infatti la domanda se lo stato lavorativo rilevato in tutte le sue caratteristiche sia attribuibile a preferenze espresse dai lavoratori e lavoratrici in un contesto di libera scelta, oppure sia condizionato da fattori esterni quali ad esempio dinamiche "di genere" proprie del mercato, o la disponibilità o meno di servizi di assistenza all'interno della famiglia o sul territorio.

Posizione nella professione

Fig. 2.17 - Occupati provincia di Bologna per posizione nella professione e genere

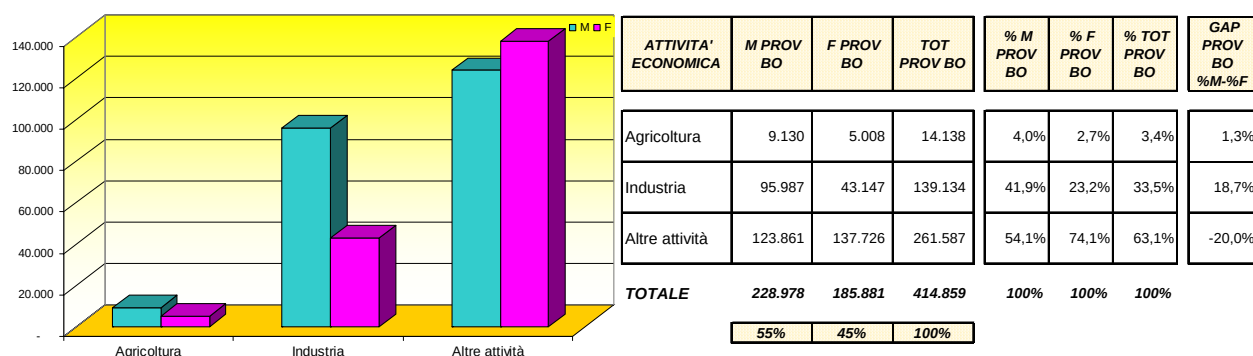


POSIZIONE NELLA PROFESSIONE	M PROV BO	F PROV BO	TOT PROV BO	% M PROV BO	% F PROV BO	% TOT PROV BO	GAP PROV BO %M-%F
Imprenditore e Libero professionista	23.194	10.702	33.896	10,1%	5,8%	8,2%	4,4%
Lavoratore in proprio	48.171	18.905	67.076	21,0%	10,2%	16,2%	10,9%
Socio di cooperativa	5.243	2.536	7.779	2,3%	1,4%	1,9%	0,9%
Coadiuvante familiare	2.525	4.403	6.928	1,1%	2,4%	1,7%	-1,3%
Dipendente o in altra posizione subordinata	149.845	149.335	299.180	65,4%	80,3%	72,1%	-14,9%
TOTALE	228.978	185.881	414.859	100%	100%	100%	
	55%	45%	100%				

Per quanto riguarda la posizione nella professione, il 72,1% degli occupati sono dipendenti o in altra posizione subordinata, il 16,2% lavorano in proprio, l'8,2% sono imprenditori o liberi professionisti.

Le donne sono soprattutto lavoratrici dipendenti (-14,9% di gap), a scapito dei lavoratori in proprio e degli imprenditori e liberi professionisti nei quali prevalgono gli uomini (rispettivamente 10,95 e 4,4% di gap).

Fig. 2.18 - Occupati provincia di Bologna per attività economica e genere



L'attività economica di riferimento per gli occupati della provincia di Bologna riguarda i servizi per il 63,1% del totale, l'industria per il 33,6%, l'agricoltura per il 3,4%. Significativa è la presenza di donne nelle altre attività/servizi, per le quali il gap di genere incide per il -20%. Gli uomini sono invece soprattutto attivi nell'industria (+18,7% di gap).

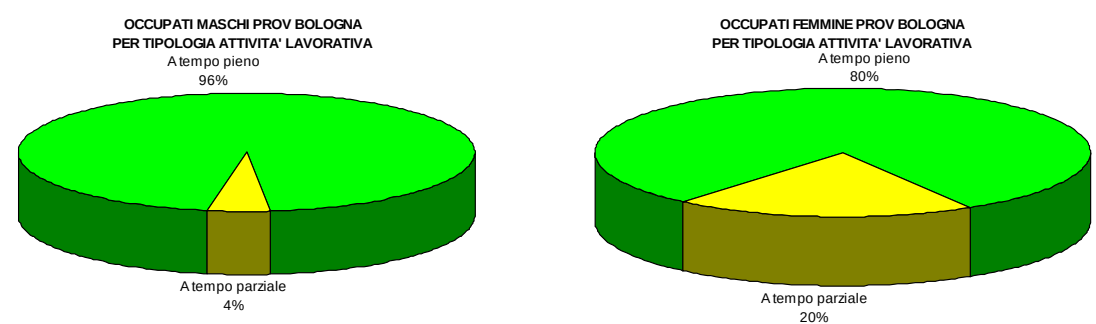
Scendendo nel dettaglio delle varie sezioni nelle quali sono articolate le attività economiche, si trovano elementi di conferma delle tendenze nazionali in materia di segregazione orizzontale dei mestieri: le donne sono soprattutto presenti nella Istruzione (gap -7,3%, nella sanità e negli altri servizi sociali (gap -7,4%), nei servizi domestici (gap -1,9%), negli alberghi e ristoranti (gap -1,9%). Gli uomini sono invece maggiormente rappresentati nelle categorie delle attività manifatturiere (gap +9,8%), nelle costruzioni (gap +8,1%), nei trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (gap +4,2%)

Tab. 2.23 - Occupati provincia di Bologna per sezione di attività economica e genere

SEZIONI DI ATTIVITA' ECONOMICA PER GENERE	M PROV BO	F PROV BO	TOT PROV BO	% M PROV BO	% F PROV BO	% TOT PROV BO	GAP PROV BO %M-%F
Agricoltura, caccia e silvicoltura	8.975	4.911	13.886	3,9%	2,6%	3,3%	1,3%
Pesca, piscicoltura e servizi connessi	155	97	252	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%
AGRICOLTURA	9.130	5.008	14.138				
Estrazione di minerali	485	158	643	0,2%	0,1%	0,2%	0,1%
Attività manifatturiere	70.787	39.311	110.098	30,9%	21,2%	26,5%	9,8%
Produtz. e distrib.energia elettrica, gas, acqua	2.394	528	2.922	1,0%	0,3%	0,7%	0,8%
Costruzioni	22.321	3.150	25.471	9,8%	1,7%	6,1%	8,1%
INDUSTRIA	95.987	43.147	139.134				
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli	33.393	28.869	62.262	14,6%	15,5%	15,0%	-0,9%
Alberghi e ristoranti	8.016	10.097	18.113	3,5%	5,4%	4,4%	-1,9%
Trasporti, magazzinaggio, e comunicazioni	17.466	6.459	23.925	7,6%	3,5%	5,8%	4,2%
Intermediazione monetaria e finanziaria	8.775	7.145	15.920	3,8%	3,8%	3,8%	0,0%
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività	17.275	17.151	34.426	7,5%	9,2%	8,3%	-1,7%
Pubblica amministrazione e difesa; assicurazione sociale	13.212	12.435	25.647	5,8%	6,7%	6,2%	-0,9%
Istruzione	6.579	19.030	25.609	2,9%	10,2%	6,2%	-7,4%
Sanità e altri servizi sociali	10.276	21.884	32.160	4,5%	11,8%	7,8%	-7,3%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	7.653	10.148	17.801	3,3%	5,5%	4,3%	-2,1%
Servizi domestici presso famiglie e convivenze	1.125	4.433	5.558	0,5%	2,4%	1,3%	-1,9%
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	91	75	166	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
SERVIZI	123.770	137.651	261.587				
Totale	228.887	185.806	414.859	100,0%	100,0%	100,0%	

La tipologia di attività lavorativa coinvolge nel part time soprattutto le donne, 20% delle occupate, mentre solo il 4% degli uomini lavora part time.

Fig. 2.19 - Occupati provincia di Bologna per tipologia di attività lavorativa e genere



Entrando nel dettaglio del livello di istruzione associato alle differenti tipologie lavorative, è possibile osservare come il lavoro part time sia caratterizzato soprattutto per le donne da un livello di istruzione proporzionalmente più basso rispetto ai lavori a tempo pieno.

Infatti, le donne laureate sono soprattutto occupate con contratti a tempo pieno: -4,1% il gap, viceversa gli uomini laureati prevalgono nel part time: +3,4%.

Tab. 2.24 - Occupati provincia di Bologna per tipologia di attività lavorativa, genere e livello di istruzione

TIPOLOGIA DI ATTIVITA' LAVORATIVA E TITOLO DI STUDIO	TEMPO PIENO							TEMPO PARZIALE						
	M PROV BO	F PROV BO	TOT PROV BO	% M PROV BO	% F PROV BO	% TOT PROV BO	GAP PROV BO %M-%F	M PROV BO	F PROV BO	TOT PROV BO	% M PROV BO	% F PROV BO	% TOT PROV BO	GAP PROV BO %M-%F
Analfabeti	336	122	458	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	27	67	94	0,3%	0,2%	0,2%	0,1%
Alfabeti privi di titoli di studio	1.485	667	2.152	0,7%	0,4%	0,6%	0,2%	138	302	440	1,4%	0,8%	0,9%	0,6%
Licenza di scuola elementare	21.017	12.269	33.286	9,6%	8,2%	9,0%	1,4%	1.322	3.584	4.906	13,4%	9,8%	10,6%	3,6%
Licenza di scuola media inferiore o di avviamento	78.158	41.824	119.982	35,7%	28,0%	32,6%	7,7%	2.635	10.943	13.578	26,7%	29,9%	29,2%	-3,3%
Diploma di scuola secondaria superiore	84.497	65.385	149.882	38,6%	43,8%	40,7%	-5,2%	3.801	15.653	19.454	38,5%	42,8%	41,9%	-4,3%
Laurea	33.604	29.046	62.650	15,3%	19,5%	17,0%	-4,1%	1.958	6.019	7.977	19,8%	16,5%	17,2%	3,4%
TOTALE	219.097	149.313	368.410	100%	100%	100%		9.881	36.568	46.449	100%	100%	100%	
	59%	41%	100%					21%	79%	100%				

Tab. 2.25 - Occupati provincia di Bologna per ore di lavoro effettuate

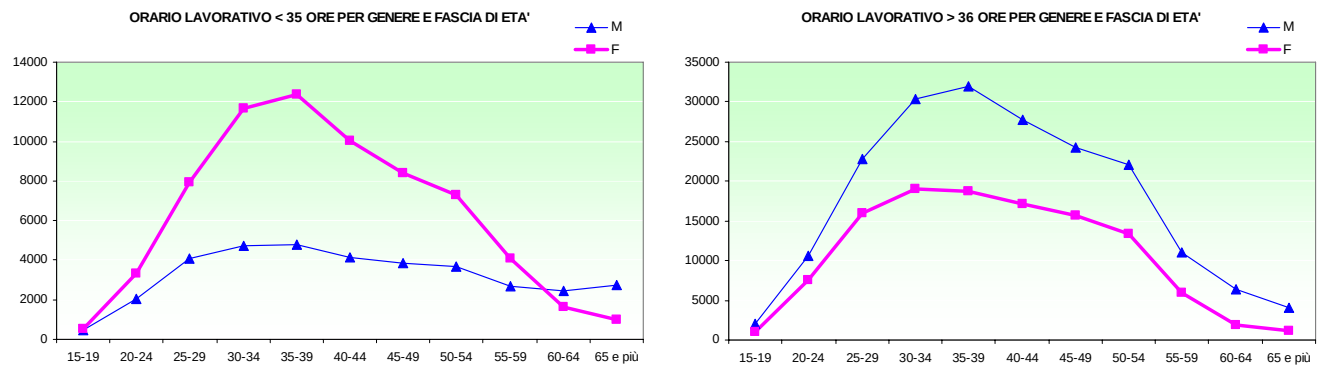
Coerentemente al maggiore impegno delle donne nel lavoro part time, il numero complessivo di ore lavorate alla settimana risulta essere superiore per gli uomini: +15,2% il gap degli uomini che lavorano oltre 40 ore la settimana, -8,9% il gap delle donne che lavorano tra le 12 e le 24 ore la settimana, e -8,3 nella classe di orario successiva, tra le 25 e le 35 ore la settimana.

E' evidente che, poiché tale rilevazione non contempla il lavoro di cura e domestico svolto a casa, è evidente il meccanismo compensativo che vede le donne tuttora maggiormente impegnate nelle attività non retribuite.

ORE DI LAVORO EFFETTUATE PER GENERE	M PROV BO	F PROV BO	TOT PROV BO	% M PROV BO	% F PROV BO	% TOT PROV BO	GAP PROV BO %M-%F
Nessuna	7.529	12.222	19.751	3,3%	6,6%	4,8%	-3,3%
Meno di 12	4.200	4.790	8.990	1,8%	2,6%	2,2%	-0,7%
Da 12 a 24	8.545	23.426	31.971	3,7%	12,6%	7,7%	-8,9%
Da 25 a 35	15.358	27.810	43.168	6,7%	15,0%	10,4%	-8,3%
Da 36 a 40	130.354	94.759	225.113	56,9%	51,0%	54,3%	6,0%
Oltre 40	62.992	22.874	85.866	27,5%	12,3%	20,7%	15,2%
TOTALE	228.978	185.881	414.859	100%	100%	100%	
	55%	45%	100%				

Tale rilevazione è ancora più evidente se si approfondisce l'orario lavorativo rispetto alle fasce di età e il genere. Comparando le ore lavorative nelle quali sono maggiormente concentrate le donne, da 0 a 35 ore la settimana, con quelle nelle quali sono gli uomini più presenti (oltre 36 ore), si possono collegare le scelte di orario lavorativo ai compromessi di conciliazione propri di alcuni periodi di vita: tra le persone che lavorano meno di 36 ore la settimana infatti la maggiore presenza delle donne è concentrata nei periodi di vita più impegnativi per la famiglia, tra i 30 e i 49 anni il gap complessivo è di -13,3%, raggiungendo il suo punto più elevato nella fascia di età 35-39 anni (-4,7,0% di gap). Per quanto riguarda i lavoratori che superano le 36 ore settimanali, nonostante gli uomini siano in larga maggioranza (62% contro il 38% delle donne), non vi è un sostanziale gap di genere tra le varie fasce di età, oscillando sempre tra -1,8% (maggiore presenza di donne della fascia di età 25-29 anni) e +1,7% (maggiore presenza di uomini nella fascia 60-64 anni).

Fig. 2.20 - Occupati provincia di Bologna per ore di lavoro effettuate, genere e fascia di età



Relativamente agli occupati che non hanno svolto alcuna ora lavoro, che ammontano nel complesso al 4,8% del totale degli occupati, le motivazioni per l'assenza dal posto di lavoro riflettono inequivocabilmente differenze di genere significative.

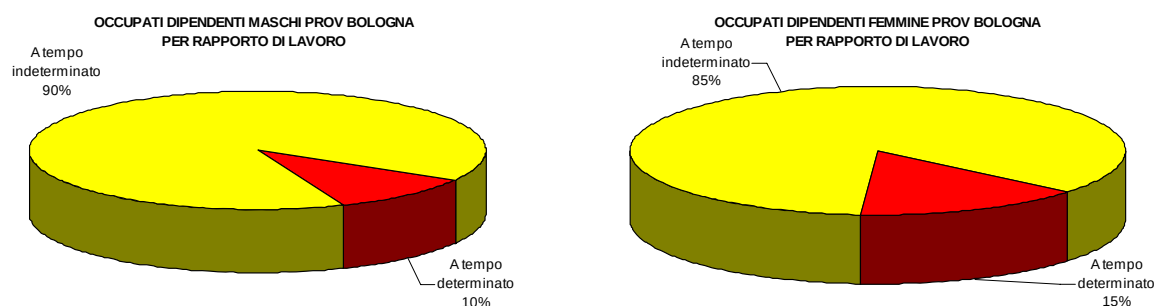
Tab. 2.26 - Occupati provincia di Bologna che non hanno svolto ore di lavoro per genere e motivo

OCCUPATI CHE NON HANNO SVOLTO ORE DI LAVORO PER GENERE E MOTIVO	M PROV BO	F PROV BO	TOT PROV BO	% M PROV BO	% F PROV BO	% TOT PROV BO	GAP PROV BO %M-%F
Ferie	2.147	1.866	4.013	28,7%	24,6%	26,6%	4,1%
Malattia	2.604	2.724	5.328	34,8%	35,9%	35,3%	-1,1%
Aspettativa	130	555	685	1,7%	7,3%	4,5%	-5,6%
Cassa Integrazione Guadagni	228	364	592	3,0%	4,8%	3,9%	-1,7%
Mancanza di commesse	392	305	697	5,2%	4,0%	4,6%	1,2%
Altro	1.987	1.779	3.766	26,5%	23,4%	25,0%	3,1%
SUBTOTALE	7.488	7.593	15.081	76%	100%	100%	
	50%	50%	100%				
Maternità	41	4.629	4.670				24%
TOTALE	7.529	12.222	19.751	38%	62%	100%	100%

Nel complesso, infatti, gli occupati a 0 ore lavorative sono per il 62% donne e per il 38% uomini. Togliendo però tra le cause di assenza la maternità (che coinvolge al 99,1% le donne), le restanti cause di assenza dal posto di lavoro si bilanciano al 50% donne e al 50% uomini. Complessivamente la maternità incide per il 24% del totale delle motivazioni di assenza dal posto di lavoro. La causa più frequente è la malattia (35,3%), con una lievemente maggiore presenza di donne (-1,1% di gap), seguita dalle ferie, che coinvolgono maggiormente gli uomini (4,1% di gap) e dalle aspettative, nelle quali le donne sono in prevalenza (-5,6% di gap).

Approfondendo il dato sui **lavoratori dipendenti** relativamente al tipo di rapporto lavorativo, gli uomini sono il 51% dei lavoratori a tempo indeterminato, contro il 49% delle donne, mentre per il tempo determinato, le donne sono il 59% contro il 41% degli uomini. Complessivamente dunque il 10% degli uomini lavora a tempo determinato, contro il 15% del totale delle donne.

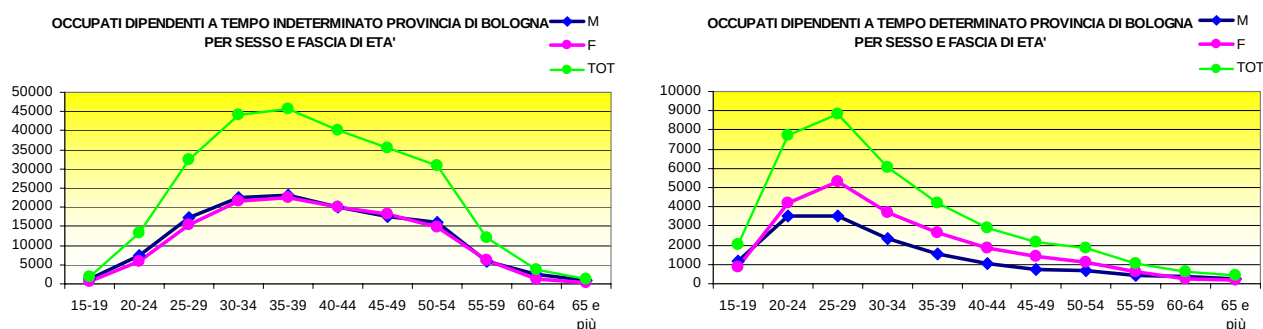
Fig. 2.21 - Occupati provincia di Bologna per genere e rapporto di lavoro



Andando ad indagare sull'età di donne e uomini occupati nelle due fattispecie lavorative, possiamo osservare una sostanziale uniformità di distribuzione di donne e uomini occupati a tempo indeterminato, mentre maggiore squilibrio si rileva nei contratti a tempo determinato. In questo caso, infatti, le donne, che rappresentano il 59% del totale dei lavoratori dipendenti a tempo determinato, hanno un gap che oscilla tra l'1% e il 2% nelle fasce di età tra i 25 e i 54 anni, per un totale del 9%, compensato dal gap favorevole agli uomini nelle fasce di età più giovani o più anziane.

Si può dedurre, da tale differenze composizione, come il tempo determinato sia per le donne una tipologia di rapporto contrattuale oramai "normalizzato", poiché distribuito sulle fasce di età lavorative più centrali, mentre per gli uomini, essendo una situazione ai due estremi del periodo lavorativo, si configura maggiormente una situazione di maggiore occasionalità attribuibile ad uno stato lavorativo contingente e non stabilizzato, in entrata e in uscita dal mercato del lavoro.

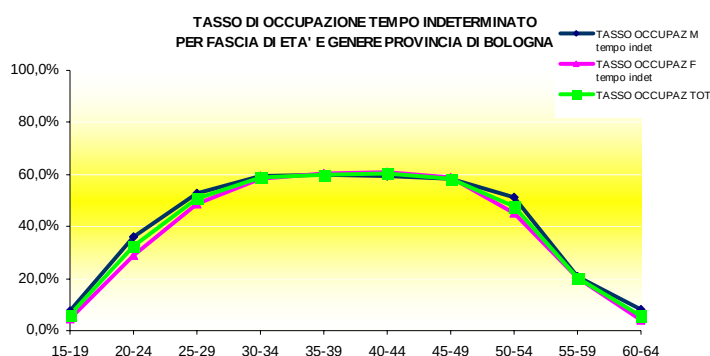
Fig. 2.22 - Occupati provincia di Bologna per genere, rapporto di lavoro e fascia di età



Riconducendo il dato quantitativo in termini assoluti al tasso di occupazione specifico ricalcolato sul numero di residenti per fasce di età, si possono trarre ancora ulteriori elementi di valutazione.

Nel caso del tasso di occupazione per la popolazione a tempo indeterminato, si può infatti rilevare una incidenza complessiva degli occupati a tempo indeterminato sulla popolazione in età 15-64 del 43,3%, tale risultato è il frutto di un andamento per fasce di età quinquennali che vede il punto più elevato nella fascia di età 40-44 (60,2%). La differenza di genere complessiva è a favore degli uomini (gap +2,7%), con un andamento favorevole alle donne solo nelle fasce di età 35-49 anni, mentre nelle restanti è prevalente l'occupazione maschile.

Fig. 2.23 - Tasso di occupazione tempo indeterminato 15-64 provincia di Bologna per genere e fascia di età

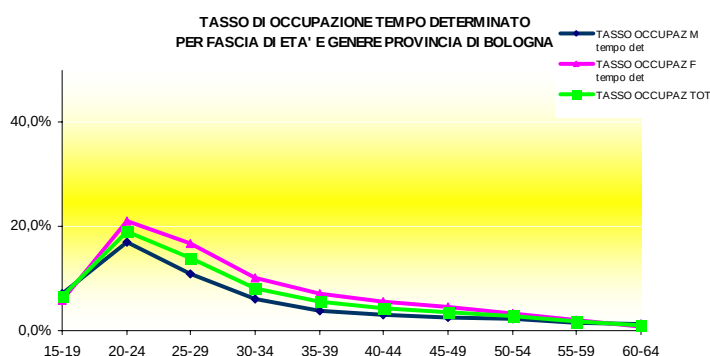


FACE DI ETÀ PER SESSO	TASSO OCCUPAZ M tempo indet	TASSO OCCUPAZ F tempo indet	TASSO OCCUPAZ TOT	GAP PROV BO %M-%F
15-19	7,5%	4,5%	6,1%	3,0%
20-24	35,9%	29,0%	32,5%	6,9%
25-29	52,9%	48,7%	50,8%	4,3%
30-34	59,6%	58,6%	59,1%	1,0%
35-39	60,0%	60,3%	60,1%	-0,3%
40-44	59,6%	60,8%	60,2%	-1,2%
45-49	58,3%	58,8%	58,5%	-0,5%
50-54	51,1%	45,0%	48,0%	6,1%
55-59	20,7%	20,2%	20,4%	0,5%
60-64	8,0%	3,8%	5,8%	4,2%
Totale	44,6%	42,0%	43,3%	2,7%

Per quanto riguarda il tempo determinato, si rileva invece un differente andamento, che concentra tale tipologia di rapporto lavorativo sulle fasce di età più giovani: il 6,2% della popolazione 15-64 anni della provincia di Bologna è infatti impiegata a tempo determinato, con un andamento che conosce il picco nella fascia di età 20-24 anni (18,9%), decrescente al progredire delle fasce di età.

La differenza di genere è tutta riferibile ad una maggiore presenza femminile: il gap di genere complessivo del -2,2% è composto da valori significativi di alcune fasce di età: -5,9% per la 25-29 anni, -4,0% per la 20-24 anni, -3,95 per la 30-34 anni.

Fig. 2.24 - Tasso di occupazione tempo determinato 15-64 provincia di Bologna per genere e fascia di età



FACE DI ETÀ PER SESSO	TASSO OCCUPAZ M tempo det	TASSO OCCUPAZ F tempo det	TASSO OCCUPAZ TOT	GAP PROV BO %M-%F
15-19	7,2%	5,8%	6,5%	1,4%
20-24	17,0%	20,9%	18,9%	-4,0%
25-29	10,9%	16,8%	13,8%	-5,9%
30-34	6,2%	10,1%	8,1%	-3,9%
35-39	3,9%	7,1%	5,5%	-3,2%
40-44	3,1%	5,6%	4,4%	-2,5%
45-49	2,5%	4,6%	3,6%	-2,0%
50-54	2,2%	3,4%	2,8%	-1,2%
55-59	1,5%	2,1%	1,8%	-0,6%
60-64	1,2%	0,8%	1,0%	0,5%
Totale	5,1%	7,3%	6,2%	-2,2%

Il lavoro non retribuito

La specificità di genere relativa alla variabile lavorativa è di particolare interesse per il rilievo che assume il lavoro domestico per il genere femminile. Pertanto, pur non disponendo di dati a livello provinciale relativi al lavoro non retribuito, si ritiene comunque utile apportare al contesto bolognese alcune riflessioni sul lavoro domestico che, pur se riferite alla regione Emilia Romagna, si possono riproporre per analogia al caso bolognese.

L'indagine multiscopo Istat: Aspetti della vita quotidiana – 2000 riporta a livello regionale una lettura della distribuzione del lavoro retribuito e non retribuito tra marito e moglie.

L'Emilia, che è tra le Regioni con la più elevata incidenza di lavoro domestico sul totale delle ore lavorative prestate, mostra significative differenze di genere. Tali differenze, coerenti con il panorama nazionale, sono particolarmente significative se si considera l'importante contributo delle donne ai livelli di occupazione della Regione e della provincia.

Analizzando la distribuzione tra lavoro retribuito e non per le coppie conviventi, si può evidenziare come, a fronte di una quantità di lavoro retribuito superiore prestato dagli uomini, corrisponde una quantità di lavoro domestico delle donne decisamente superiore.

Se la media complessiva delle ore lavorate per le coppie vede le donne lavorare per 14,8 ore settimanali in più dei loro partners, il dato varia di molto a secondo dello stato lavorativo di marito e moglie. Emblematico è il dato delle coppie nelle quali entrambi i coniugi lavorino: in questo caso gli uomini fanno lavoro retribuito per 8,9 ore in più delle donne, mentre queste ultime, pur lavorando fuori casa, svolgono comunque lavoro domestico settimanale per 18,9 ore in più rispetto ai propri mariti. Anche nel caso in cui nessuno dei due coniugi lavori, le donne mantengono comunque il primato del lavoro in casa: +27,5 ore settimanali in più.

Tab. 2.27 - Lavoro retribuito e non retribuito Regione Emilia Romagna³¹

EMILIA ROMAGNA	LAVORO RETRIBUITO			LAVORO DOMESTICO			LAVORO TOTALE		
	MARITO	MOGLIE	diff%. M-F	MARITO	MOGLIE	diff%. M-F	MARITO	MOGLIE	diff%. M-F
Tutte le coppie	27,7	17,2	10,5	6,1	31,4	-25,3	33,8	48,6	-14,8
Se entrambi sono occupati	44,8	35,9	8,9	5,3	24,2	-18,9	50,0	60,1	-10,1
Se è occupato solo lui	42,7	0,8	41,9	3,3	43,4	-40,1	46,0	44,2	1,8
Se nessuno dei due è occupato	1,2	0,3	0,9	7,8	35,3	-27,5	9,0	35,6	-26,6

Il dato di forte impegno delle donne sul doppio fronte del lavoro retribuito e domestico, caratterizza l'Emilia Romagna in misura consistente, con importanti conseguenze sulla qualità della vita delle donne.

Tale rilievo è stato confermato recentemente da un sondaggio condotto da SWG per conto dell'Emilia Romagna che ha prodotto il report "8 marzo 2003 - Le donne lavoratrici e la fatica del doppio ruolo". Intervistando un campione di 606 donne lavoratrici dell'Emilia Romagna.

I dati più salienti che sono emersi da tale indagine possono essere così sintetizzati³²:

- "...Le donne dell'Emilia-Romagna sono affaticate da una vita giocata su più fronti: quello del lavoro – un impegno intenso, che prende gran parte delle ore della giornata – e quello delle cure domestiche: tra figli, casa, genitori, marito o convivente, le emiliano-romagnole si fanno carico di tutta la famiglia. Una fatica quotidiana che dura, mediamente, 10 ore e 33 minuti. L'impegno quotidiano medio per il lavoro fuori casa è di 7,3 ore anche se un terzo delle lavoratrici è impegnato per 8 ore e una donna su cinque dedica al lavoro più di 8 ore;
- Il campione esaminato – che nel 64,5% dei casi ha figli – dedica alle occupazioni domestiche mediamente 3,1 ore al giorno. Un impegno che cresce se la donna è sposata (3,7 ore), con l'aumentare dell'età (4 ore tra le 55-60enni) e del numero dei figli, specie se piccoli (4,7 ore). I mariti o conviventi non aiutano "per niente" nel 24,1% dei casi e poco nel 35,2%. Complessivamente, in sei casi su dieci, l'apporto dell'uomo ai lavori domestici è giudicato scarso o nullo. È maggiore il contributo maschile nelle coppie più giovani e in quelle senza figli;
- I maschi preferiscono aiutare nella cura dei figli. Se il 42,9% delle donne dichiara di essere aiutata molto nella cura dei figli, una donna su tre lamenta un aiuto scarso o nullo da parte del coniuge o del convivente;
- La percentuale del coinvolgimento maschile sale per quanto riguarda la manutenzione della casa: il 69% delle donne, in questo caso, dichiara di essere aiutata molto.
- Per quattro occupate su dieci (38,9%) il mix lavoro-casa risulta molto pesante. Abbastanza pesante per il 28,6%. Una pesantezza che aumenta col crescere dell'età: tra le 50-60enni, il carico è molto o abbastanza pesante nell'80% dei casi. I carichi di lavoro risultano più gravosi per le insegnanti e le impiegate, mentre vengono giudicati meno pesanti dalle operaie e delle libere professioniste;
- l'85,5% delle donne sente di non avere abbastanza tempo per fare tutto. E così il 75,7% dichiara di trascurare se stessa, il 14,3 il marito, il 12,2 i figli. Solo il 2,1% percepisce una propria trascuratezza sul lavoro.
- Ed è proprio per se stesse che le donne vorrebbero spendere del tempo, se ne avessero: quasi la metà delle intervistate (46,7) si dedicherebbe al cinema, alla lettura, al teatro. Il 42% ad attività sportive, un terzo (29,5%) al volontariato. Quote residuali per l'impegno politico (1,8%) che tuttavia interessa di più alle 30-34enni e alle 55-60enni, alle impiegate e alle donne che convivono. Solo un 14% si dedicherebbe all'aggiornamento professionale.
- Se il loro reddito lo permettesse, la metà delle donne (50,5%) sceglierebbe il part-time, il 22,6% assumerebbe una colf e addirittura un 20,5% smetterebbe del tutto di lavorare. Quest'ultima soluzione è preferita dalle cinquantenni, dalle operaie e dalle donne con figli piccoli: le categorie certamente più affaticate.

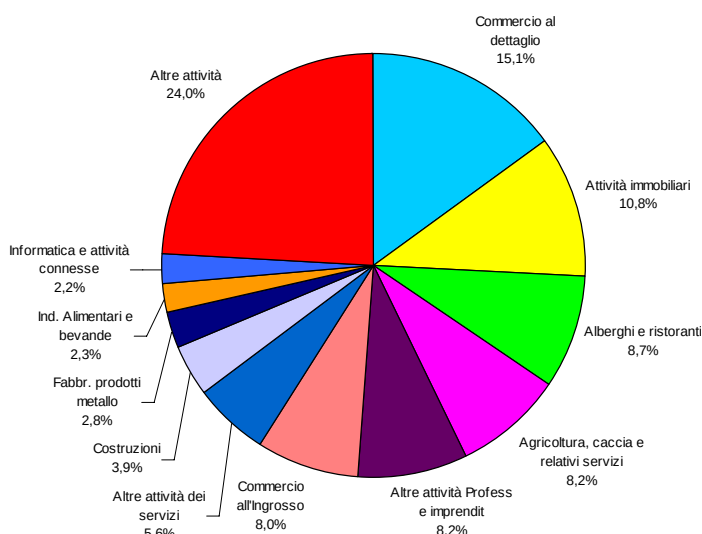
³¹ Cossentino F, Innorta M, Bretoni F, Barbieri M, "Famiglie e Lavoro di Cura" ; www.regione.emilia-romagna.it/agenziasn/pubblicazioni dati da Elaborazione Indagine Multiscopo Istat "Aspetti della vita quotidiana", 2000.

³² www.form-azione.it/pariopportunita/news_sondaggio.htm.

- Se il reddito del nucleo familiare non permette alle donne queste soluzioni, il 63,5% delle donne auspica una diversa organizzazione del lavoro. Solo il 15,7 spera in un maggiore aiuto dei familiari. Il telelavoro non è percepito come una reale soluzione alla fatica del doppio ruolo: lo sceglie solo il 13,9% (percentuale che cresce tra le 25-29enni e tra le donne con figli piccoli);
- A una donna su otto (12,5%) è capitato di rimandare una maternità per motivi legati all'attività lavorativa. L'8% per paura di non riuscire a conciliare figli e lavoro, il 4,2% per paura di perderlo. Sono le 25-29enni e le imprenditrici (categoria nella quale rientrano anche le artigiane, le esercenti, le titolari di aziende agricole) ad avere una maggiore incidenza di gravidanze rimandate;
- Le donne pensano di non farcela a conciliare lavoro e figli perché nell'88,6% dei casi solo lei è rimasta a casa ad accudire un figlio appena nato. Questo dato è ancor più significativo se si considera che tutte le categorie (anche le lavoratrici autonome) hanno risposto in questo modo - cioè sono rimaste a casa nel primo anno di vita del figlio - anche in riferimento alle gravidanze più recenti (ultimi 5 anni);
- Le donne (nel 56,2% dei casi) vogliono un lavoro che permetta loro di avere abbastanza tempo per sé e famiglia, mentre un 30,2% vorrebbe fare ciò che ha sempre sognato. Più legate agli aspetti economici e di carriera solo le 50-54enni e le donne divorziate o vedove;
- Una considerazione del lavoro così attenta al privato, e non ad elementi di auto-affermazione come il denaro, o la carriera/potere, deriva, probabilmente, anche dal fatto che il 52,8% delle lavoratrici (una percentuale che cresce tra le più istruite, in particolare) pensa che gli uomini siano facilitati nella vita professionale. Per il 63,3% perché la cura della famiglia è tutta sulle spalle delle donne, mentre il 39% ritiene, analogamente, che l'organizzazione del lavoro tenga conto solo delle esigenze dei maschi.
- le donne incontrano maggiori difficoltà sul lavoro, rispetto agli uomini: lo pensa il 46,9% delle lavoratrici. Complessivamente tre occupate su quattro ritengono di essere svantaggiate sul lavoro: una percentuale che aumenta ancora tra le 35-39enni, le 55-60enni e le single (le categorie forse più "in carriera")....."

Donne imprenditrici

Fig. 2.25 - Donne imprenditrici per divisione di attività



Tab. 2.28 - Donne imprenditrici per età, carica e forma giuridica

DONNE IMPRENDITRICI PER CLASSE DI ETÀ	TOTALE DONNE	%
<=30 ANNI	2.898	6%
DA 30 A 49 ANNI	23.916	52%
>=50 ANNI	18.999	41%
ALTRO NON RILEVATO	111	0%
TOTALE	45.924	100%

DONNE IMPRENDITRICI PER CARICA RICOPERTA	TOTALE DONNE	%
TITOLARE/SOCIO	22.796	50%
AMMINISTRATORE	18.286	40%
ALTRE CARICHE	4.842	11%
TOTALE	45.924	100%

DONNE IMPRENDITRICI PER FORMA GIURIDICA	TOTALE DONNE	%
SOCIETÀ DI CAPITALE	12.140	26%
SOCIETÀ DI PERSONE	20.166	44%
IMPRESE INDIVIDUALI	11.499	25%
ALTRE FORME	2.119	5%
TOTALE	45.924	100%

Per quanto riguarda le donne imprenditrici, UnionCamere nel rapporto annuale dedicato alle province³³ offre una dettagliata analisi:

"...Con l'analisi dell'imprenditoria femminile si intende valutare il grado di partecipazione femminile nelle imprese, e più precisamente vengono classificate come femminili le imprese la cui percentuale di partecipazione femminile è superiore al 50%.

Il grado di partecipazione è legato anche alla forma giuridica. Si nota, infatti, che l'imprenditoria femminile si concentra principalmente nelle imprese individuali, e riguarda principalmente imprese del settore agricolo, del commercio al dettaglio e dei servizi.

L'imprenditoria femminile è pure diffusa nel settore delle attività immobiliari e degli alberghi e ristoranti, dove si ha una prevalenza di società di persone. In questi settori, dove le quote di imprenditoria femminile sono le più elevate, la tipologia di presenza più diffusa è quella definita "esclusiva".

³³ "Rapporto strutturale sul sistema economico produttivo della Provincia di Bologna - UnionCamere, Monvimpres 2004.

La carica ricoperta più frequentemente nei settori dell'agricoltura e dei servizi è quella di titolare; nei comparti dell'industria alimentare, della fabbricazione di macchine, nelle costruzioni, negli alberghi e ristoranti e in quello delle attività immobiliari prevale la carica di amministratore. La posizione di socio si rivela sempre minoritaria nei diversi settori, anche se per quanto riguarda il commercio al dettaglio, gli alberghi e i ristoranti e le attività immobiliari la carica di socio è abbastanza diffusa.

Le imprenditrici, ovvero tutte le donne aventi carica in sedi o unità locali registrate in provincia di Bologna, nel corso del periodo 2000-2004 sono rimaste in numero pressoché costante; erano 45.838 nel 2000 e sono 45.924 nel 2004. Si concentrano principalmente nel settore del commercio, sia al dettaglio che all'ingrosso, nelle attività immobiliari, in agricoltura, nel comparto degli alberghi e ristoranti e nei servizi. Una percentuale inferiore, ma significativa, è presente pure per i settori delle costruzioni e della fabbricazione e lavorazione dei prodotti in metallo.

Per quanto riguarda l'età, si riscontra una netta prevalenza della classe 30-49 anni, e solo nel settore dell'agricoltura le imprenditrici con oltre 50 anni sono le più numerose. Tuttavia, anche nei settori del commercio e degli alberghi e ristoranti la percentuale delle ultra cinquantenni è importante.

Considerando la natura giuridica, si riscontra che in agricoltura e nel comparto dei servizi prevalgono le imprese individuali, mentre nei settori del commercio al dettaglio, degli alberghi e ristoranti e delle attività immobiliari la natura giuridica più diffusa è quella delle società di persone. Infine, per il settore del commercio all'ingrosso e nel comparto della stampa ed editoria vi è una prevalenza delle società di capitale.

La carica ricoperta dalle imprenditrici più diffusa nelle aziende è quella di titolare/socia, anche se il ruolo di amministratrice è molto frequente, ed è addirittura la carica prevalente nei settori degli alberghi e ristoranti, delle attività immobiliari, dell'informatica ed attività connesse e nelle altre attività professionali e imprenditoriali....”

I disoccupati ³⁴

Tab. 2.29 - Popolazione in cerca di lavoro

Popolazione in cerca di lavoro	M PROV BO	F PROV BO	TOT PROV BO	% M PROV BO	% F PROV BO	% TOT PROV BO	GAP PROV BO %M-%F
In cerca di prima occupazione	1.167	1.576	2.743	16,7%	17,2%	17,0%	-0,5%
Disoccupati	4.153	4.897	9.050	59,5%	53,5%	56,1%	6,0%
Altre persone in cerca di lavoro	1.662	2.688	4.350	23,8%	29,3%	26,9%	-5,5%
TOTALE	6.982	9.161	16.143	100%	100%	100%	

I disoccupati rilevati dal censimento 2001 sono per il 43,2% uomini e per il 56,7% donne. Il 56% risultano essere disoccupati, il 17,0% sono in cerca di prima occupazione, il 26,9% sono in cerca di lavoro.

Una differenza di genere significativa si rileva nelle due classi “disoccupati” e “altre persone in cerca di lavoro”, per le quali il gap è rispettivamente di +6,0% e di -5,5%.

Tale considerazione va approfondita con riguardo alle differenti motivazioni e disponibilità che definiscono i non occupati donne piuttosto che uomini. Come si è già visto indicando lo stato lavorativo della popolazione secondo la Media 2003, la Rilevazione Trimestrale della Forza lavoro ha indicato in 10.000 i disoccupati della Provincia di Bologna nel 2003, e di 13.000 nel 2004, contro una rilevazione del censimento di 16.000 persone nel 2001.

È da considerare però che la RTFL non include tra le persone in cerca di occupazione coloro che non cercano lavoro attivamente ma sono disposte a lavorare: 4.000 nel 2003, delle quali 3.000 donne.

Sintetizzando tali confronti, emerge una maggiore difficoltà per le donne nella definizione di persone in cerca di occupazione, in considerazione dei maggiori condizionamenti familiari che vincolano la disponibilità e le scelte lavorative.

³⁴ www.istat.it: GLOSSARIO: Vengono classificate come persone in cerca di occupazione tutti i non occupati che dichiarano al contempo: di aver cercato, nella quattro settimane che precedono la rilevazione, attivamente un lavoro alle dipendenze o predisposto i mezzi per avviare un'attività in proprio; di essere immediatamente disponibili, entro due settimane, ad accettare un lavoro qualora venga loro offerto.

Ad essi vanno aggiunti coloro che dichiarano essere “in attesa di iniziare un lavoro che hanno già trovato” per i quali non viene applicato né il criterio della ricerca attiva né quello della immediata disponibilità.

Tra le persone in cerca di occupazione si riportano le definizioni di: “persone in cerca di prima occupazione” e “disoccupati in cerca di nuova occupazione”. Le “persone in cerca di prima occupazione” comprendono coloro i quali, in età di 15 anni e più, che:

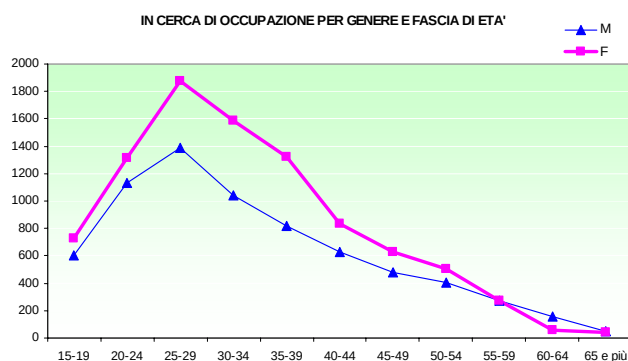
- avendo concluso, sospeso, abbandonato un ciclo di studi;
- non avendo mai esercitato un'attività lavorativa o avendo cessato un'attività in proprio o avendo smesso “volontariamente” di lavorare per un certo periodo di tempo (almeno 1 anno).

Sono alla ricerca attiva di un'occupazione e sono in grado di accettarla se gli viene offerta. I “disoccupati in cerca di nuova occupazione” comprendono le persone di 15 anni e più che, avendo perduto una precedente occupazione alle dipendenze, sono alla ricerca attiva di un'occupazione e sono in grado di accettarla se viene loro offerta.

Fig. 2.26 - Popolazione in cerca di lavoro per genere e fascia di età

Riferendoci quindi alle persone in cerca di occupazione rilevate dal censimento 2001, la distribuzione per fasce di età rileva in termini generali un picco nell'età 25-29 anni, poi decrescente.

Per le differenze di genere è significativo il maggiore numero relativo di donne nella fascia tra i 30 e i 39 anni, che rileva un gap di genere rispetto alla distribuzione maschile del 5,0%



Tab. 2.30 - Popolazione in cerca di lavoro per genere e stato civile

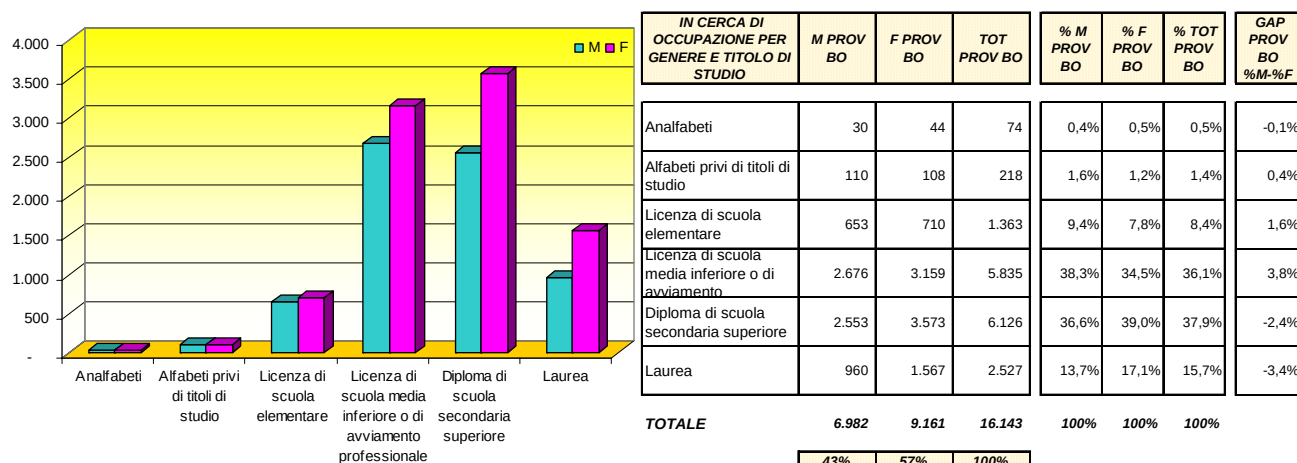
Stato civile per genere	M PROV	F PROV	PROV BO	% PROV BO M	% PROV BO F	% TOT	GAP %M-%F
Celibi/nubili	4.939	4.486	9.425	71%	49%	58%	21,8%
Coniugati/e TOTALE	1.600	3.854	5.454	23%	42%	34%	-19,2%
Di cui: separati/e di fatto	71	123	194				
Separati/e legalmente	231	366	597	3%	4%	4%	-0,7%
Divorziati/e	174	322	496	2%	4%	3%	-1,0%
Vedovi/e	38	133	171	1%	1%	1%	-0,9%
Totale	6.982	9.161	16.143	100%	100%	100%	

È interessante rilevare il diverso stato civile delle persone in cerca di lavoro: gli uomini sono per il 71% celibi, contro il 49% di donne nubili. Per un gap di genere del 21,8%. Viceversa per i coniugati (34% in totale), composti per il 23% da uomini e per il 42% da donne.

Incrociando tali considerazioni con il gap di genere appena rilevato per le fasce di età 30-39 anni (-5,0%), è immediato dedurre la maggiore difficoltà per le donne coniugate in età 30-39 anni a trovare lavoro, per motivazioni che si possono solo ipotizzare collegate ad un forte impegno familiare, tipico di quel periodo di vita, che necessariamente può condizionare sia le scelte e la disponibilità delle aspiranti lavoratrici, che le decisioni dei datori di lavoro.

Approfondendo le caratteristiche individuali relativamente al livello di istruzione, emerge ancora un elevato titolo di studio che riguarda soprattutto le donne: se in termini assoluti le persone in cerca di lavoro hanno per il 36,1% il diploma di scuola media inferiore, superiore per il 37,9%, e la laurea per il 15,7%, le differenze di genere si colgono soprattutto nei livelli di istruzione più elevati: 2,4% il gap per le donne sui diplomi di scuola superiore, -3,4% ancora per le donne laureate.

Fig. 2.27 - Popolazione in cerca di lavoro per genere e titolo di studio

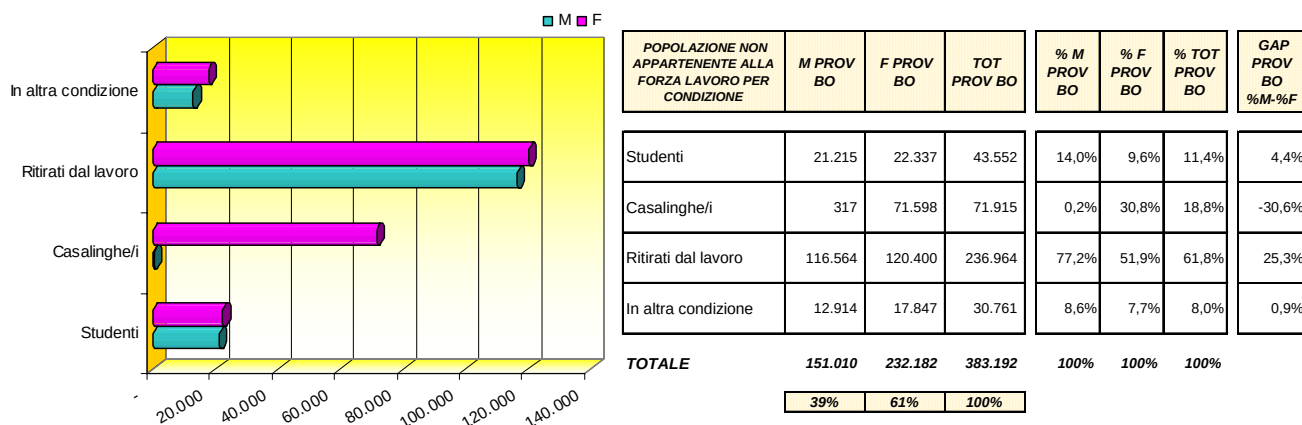


La non forza lavoro

Dopo aver analizzato la popolazione forza lavoro attiva, sia occupata che in cerca di lavoro, vengono di seguito analizzate le caratteristiche della popolazione definita come non forza lavoro, in quanto o non interessata a cercare lavoro o fuori dai limiti di età (64 anni).

Nella provincia di Bologna il censimento 2001 ha rilevato il 61,8% di ritirati dal lavoro, il 18,8% di Casalinghe/i, l'11,4% di studenti. Per le differenze di genere, notevole è il gap tra le classi "casalinghe" (-30,6%) e ritirati dal lavoro (25,3%), dato certamente influenzato dalla forte presenza di popolazione anziana tra le casalinghe, che si riferisce a generazioni nelle quali il lavoro femminile è stato largamente sottorappresentato.

Fig. 2.28 - Popolazione non appartenente alla forza lavoro per genere e condizione



/le casalinghe

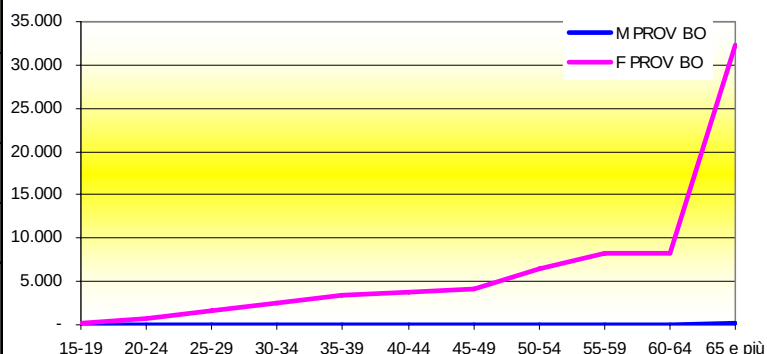
Approfondendo la lettura dei dati relativi ai/le casalinghe/i, al 99,6% donne, emerge chiaramente il peso del dato anagrafico: il 76% hanno più di 50 anni, il 45% più di 65 anni.

Tab. 2.31 - Casalinghi/e per fasce di età

CASALINGHI/E FASCE DI ETÀ PER SESSO	M PROV BO	F PROV BO	TOT PROV BO	% PROV BO M	% PROV BO F	% TOT	GAP %M-%F
15-19	2	132	134	1%	0%	0%	0,7%
20-24	4	657	661	1%	1%	1%	
25-29	7	1.628	1.635	2%	2%	2%	
30-34	10	2.602	2.612	3%	4%	4%	-1,6%
35-39	12	3.479	3.491	4%	5%	5%	
40-44	6	3.794	3.800	2%	5%	5%	-3,3%
45-49	19	4.216	4.235	6%	6%	6%	
50-54	23	6.436	6.459	7%	9%	9%	4,1%
55-59	29	8.208	8.237	9%	11%	11%	
60-64	32	8.213	8.245	10%	11%	11%	
65 e più	173	32.233	32.406	55%	45%	45%	
Totale	317	71.598	71.915	100%	100%	100%	

0,4% 99,6% 100,0%

CASALINGHI/E PER FASCIA DI ETÀ E GENERE PROVINCIA DI BOLOGNA



Conseguentemente all'età anziana, la composizione per stato civile mostra un 24% di casalinghe/i vedovi/e e un 69% di coniugati/e.

Tab. 2.32 - Casalinghi/e per stato civile e genere

Casalinghi/e Stato civile per genere	M PROV	F PROV	PROV BO	% PROV BO M	% PROV BO F	% TOT	GAP %M-%F
Celibi/nubili	56	2.752	2.808	18%	4%	4%	13,8%
Coniugati/e TOTALE	174	49.429	49.603	55%	69%	69%	-14,1%
Di cui: separati/e di fatto	3	318	321				
Separati/e legalmente	9	864	873	3%	1%	1%	1,6%
Divorziati/e	13	1.061	1.074	4%	1%	1%	2,6%
Vedovi/e	65	17.492	17.557	21%	24%	24%	-3,9%

Totale **317** **71.598** **71.915** **100%** **100%** **100%**

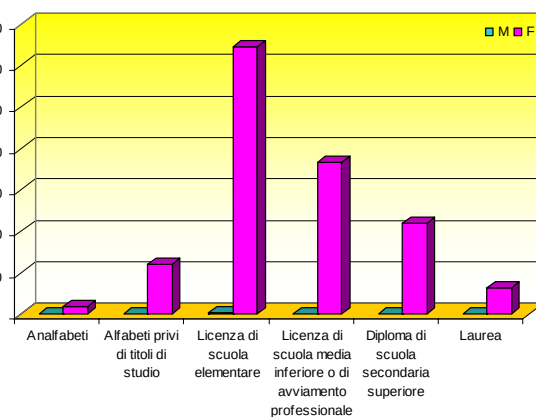
Anche il livello di istruzione mostra una composizione coerente con le caratteristiche generazionali già rilevate: il 45% delle casalinghe/i ha la licenza di scuola elementare (25,9% il dato corrispondente relativo alla popolazione bolognese), il 25,6% il diploma di scuola media inferiore (27,3% il totale della provincia), il 15,3% di scuola superiore (contro il 27,4% della provincia), il 4,4% è laureato/a (contro il 10,7% della provincia).

Tab. 2.33 - Casalinghi/e per genere e titolo di studio

CASALINGHE/I PER TITOLO DI STUDIO E GENERE	M PROV BO	F PROV BO	TOT PROV BO	% M PROV BO	% F PROV BO	% TOT PROV BO	GAP PROV BO %M-%F
Analfabeti	3	919	922	0,9%	1,3%	1,3%	-0,3%
Alfabeti privi di titoli di studio	29	6.056	6.085	9,1%	8,5%	8,5%	0,7%
Licenza di scuola elementare	131	32.236	32.367	41,3%	45,0%	45,0%	-3,7%
Licenza di scuola media inferiore o di avviamento	84	18.328	18.412	26,5%	25,6%	25,6%	0,9%
Diploma di scuola secondaria superiore	44	10.946	10.990	13,9%	15,3%	15,3%	-1,4%
Laurea	26	3.113	3.139	8,2%	4,3%	4,4%	3,9%

TOTALE **317** **71.598** **71.915** **100%** **100%** **100%**

0% 100% 100%



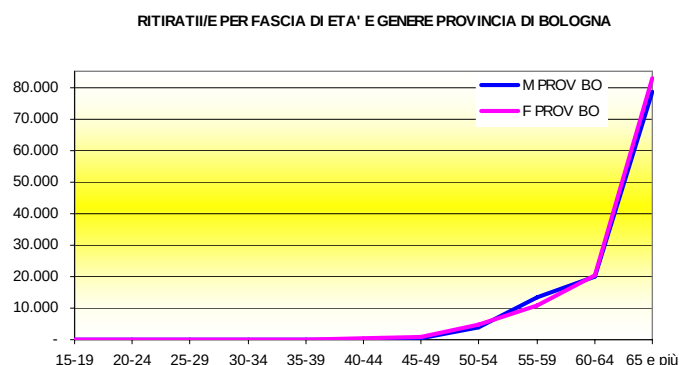
I ritirati dal lavoro³⁵

I ritirati dal lavoro, in tutto 236.964 persone, sono per il 50,8% donne e per il 49,2% uomini. La forte discrepanza rispetto alla composizione della popolazione lavorativa, composta invece dal 55% di uomini e dal 45% di donne, è dovuta alla elevata età media complessiva che privilegia la maggiore presenza di donne, in coerenza con il dato generale della popolazione.

Tab. 2.34 - Ritirati dal lavoro per fascia di età e genere

RITIRATI DAL LAVORO FASCE DI ETÀ PER SESSO	M PROV BO	F PROV BO	TOT PROV BO	% PROV BO M	% PROV BO F	% TOT	GAP %M-%F
15-19	2	9	11	0%	0%	0%	-0,1%
20-24	9	22	31	0%	0%	0%	
25-29	26	69	95	0%	0%	0%	
30-34	35	131	166	0%	0%	0%	-0,2%
35-39	75	203	278	0%	0%	0%	
40-44	137	294	431	0%	0%	0%	
45-49	438	1.030	1.468	0%	1%	1%	-0,6%
50-54	4.023	4.618	8.641	3%	4%	4%	
55-59	13.350	10.782	24.132	11%	9%	10%	
60-64	19.988	20.584	40.572	17%	17%	17%	0,8%
65 e più	78.481	82.658	161.139	67%	69%	68%	
Totale	116.564	120.400	236.964	100%	100%	100%	

49,2% 50,8% 100,0%



2.5 Qualità della vita

La qualità della vita è un concetto piuttosto difficile da definire, poiché molteplici le variabili che concorrono a formarla. Il Sole 24 Ore e Italia Oggi pubblicano ogni anno dei dossier sulla qualità della vita delle 103 province in Italia, nei quali si arriva a fare una graduatoria delle province dove si vive meglio in Italia sulla base di un complesso di numerosi indicatori, che tengono conto di tutti gli aspetti del vivere civile: il lavoro, il sociale, la criminalità, l'ambiente, etc.

Ai fini del genere, riportare tali indicatori contribuisce a definire il contesto in generale nel quale vivono uomini e donne. In tutte le classifiche di questo tipo Bologna si colloca tutti gli anni nelle primissime posizioni.

Nel 2004 il sole 24 ore ha indicato Bologna in cima alla classifica, con un avanzamento di 5 posizioni dal 2003.

I motivi di tale ottimo risultato sono stati rilevati in un *“mix vincente tra un tessuto produttivo vivace e una capacità di costruire aggregazione sociale e di impiegare in maniera intelligente il tempo libero...Bologna tallona Milano nella ricchezza prodotta e nel tenore di vita assicurato ai propri cittadini (i bolognesi, tra l'altro sono gli italiani che percepiscono meno intensamente l'aumento del costo della vita), e nel contempo sventa assieme a Firenze nei consumi di libri, ristoranti e palestre...Non mancano però i problemi legati soprattutto alla criminalità e all'assetto demografico...”*³⁶

Per quanto riguarda l'opinione dei cittadini riguardo alla propria qualità di vita, l'indice di percezione di miglioramento della qualità della vita rispetto a 2/3 anni fa misurato da IPR Marketing per il Sole 24 Ore, pone Bologna al 73° posto (ordine decrescente rispetto al miglioramento).

Anche rispetto ai cittadini delle altre province, Bologna esercita un elevato grado di attrazione: Bologna è infatti alla 4a posizione tra le province in cui i cittadini vorrebbero vivere escludendo la propria provincia di residenza (Rilevazione IPR Marketing, Il sole 24 ore)

³⁵ www.istat.it: GLOSSARIO: Ritirati dal lavoro: le persone di 15 anni e più che hanno cessato un'attività lavorativa per raggiunti limiti di età, invalidità o altra causa. La figura del ritirato dal lavoro non coincide necessariamente con quella del pensionato in quanto non sempre il ritirato dal lavoro gode di una pensione.

³⁶ Il Sole 24 Ore – *“Qualità della vita – Dossier sull'Italia del 2003”* – Lunedì 20 dicembre 2004.

2.6 Tenore di vita e reddito

L'indagine del Sole 24 Ore posiziona la Provincia di Bologna al 3° posto quanto a tenore di vita, inteso come sintesi di 6 indicatori che concorrono a definirlo:

– La ricchezza prodotta: Valore aggiunto procapite prezzi correnti 2003	27.487,00 €	3a posizione
– I risparmi allo sportello: Depositi bancari per abitante dic 2003	14.806,41 €	4a posizione
– I pensionati: Importo medio mensile delle pensioni nel 2003	691,55 €	14a posizione
– Una vita assicurata: Premi ramo vita per abitante nel 2003	1.614,42 €	4a posizione
– I consumi delle famiglie: Spesa x ab.xauto/moto/elettrodom/mobili 2003	1.385,05 €	4a posizione
– L'abitazione: Canone mensile di locazione per 100 mq in zona di pregio in comune capoluogo 2003	1.292,00 €	92a posizione

Se dunque le statistiche generali indicano una situazione di generale prosperità, approfondendo alcuni dati è ancora possibile rinvenire alcune differenze tra donne e uomini.

Non disponendo di un dato complessivo di reddito ripartito per donne e uomini, è possibile fare un riferimento alle differenze di genere richiamando alcuni dati forniti dall'INPS relativamente a lavoro dipendente e alle pensioni.

Nel primo caso le statistiche offerte dall'ente riportano infatti a livello provinciale per il 2001: il numero di lavoratori retribuiti nell'anno, il totale delle retribuzioni pagate dalle aziende e il numero complessivo dei giorni retribuiti. Riconducendo tali dati al reddito medio annuo per lavoratore e quindi alla sua retribuzione media giornaliera complessiva, è possibile effettuare alcuni confronti i quali, pur nella genericità del loro calcolo, che non può quindi identificare un reale differenziale salariale, restituiscono comunque una misura delle differenze retributive. Complessivamente si è infatti rilevata una differenza media di retribuzione giornaliera del 42%, che assume differenti chiavi di lettura se analizzata per qualifiche, per tipologia contrattuale, o per fascia di età.

Tab. 2.35 - Retribuzione media/giorno per genere e qualifica

RETRIBUZIONE MEDIA GIORNALIERA PER GENERE E QUALIFICA	M PROV BO	F PROV BO	TOT PROV BO	GAP PROV BO %M-%F
Apprendisti	41,3	39,3	40,3	5,0%
Operai	63,4	46,2	57,8	37,2%
Impiegati	92,8	64,5	77,0	43,9%
Quadri	165,6	127,6	157,1	29,8%
Dirigenti	324,3	273,8	319,6	18,5%

Nell'analisi per qualifiche, la differenza più marcata nella retribuzione media giornaliera si rinviene nelle qualifiche impiegatizie (43,9%) e operaie (37,2%). Minori sono invece i differenziali osservabili sulle posizioni di quadro (29,8%) e di dirigente (18,5%).

TOTALE Media 82,6 58,2 72,2 42% contrattuale

Tab. 2.36 - Retribuzione media/giorno per genere e tipologia

RETRIBUZIONE MEDIA GIORNALIERA PER GENERE E TIPOLOGIA CONTRATTUALE	M PROV BO	F PROV BO	TOT PROV BO	GAP PROV BO %M-%F
Stagionale	54,0	50,0	51,6	7,9%
Tempo determinato	57,0	49,7	53,4	14,8%
Tempo indeterminato	84,5	59,1	73,8	43,0%
TOTALE	82,6	58,2	72,2	42%

Anche per le tipologie contrattuali il dato medio complessivo di gap del 42% è mediato da una consistente differenza nel tempo indeterminato (43,0%), e da una minore disuguaglianza nel tempo determinato

Tab. 2.37 - Retribuzione media/giorno per genere e fascia di età

RETRIBUZIONE MEDIA GIORNALIERA PER GENERE E FASCIA DI ETÀ	M PROV BO	F PROV BO	TOT PROV BO	GAP PROV BO %M-%F
<=19	38,0	34,7	36,9	9,7%
20-24	50,5	44,1	47,6	14,6%
25-29	62,0	52,3	57,6	18,6%
30-39	78,8	58,9	70,3	33,9%
40-49	96,4	64,9	83,3	48,7%
50-59	111,6	63,6	92,0	75,4%
>=60	107,5	58,1	92,0	85,0%
TOTALE	82,6	58,2	72,2	42%

Il dato generazionale invece offre una differenza di genere progressivamente crescente con l'età, passando dal 14,6% di gap dei 20-24 anni al 75,4% dei 50-59 anni, fenomeno chiaramente attribuibile al maggiore costo contributivo e retributivo delle fasce di età più anziane e a più elevati livelli di qualifica riconducibili a carriere più prolungate.

Relativamente alle differenze di genere nei livelli retributivi, in mancanza di dati riferibili alla totalità della popolazione bolognese, è interessante riportare alcuni dati sintetici della indagine promossa dalla Provincia di Bologna sulla "Analisi retributiva" finalizzata alle azioni positive per le Pari Opportunità³⁷, applicata al proprio personale dipendente³⁷.

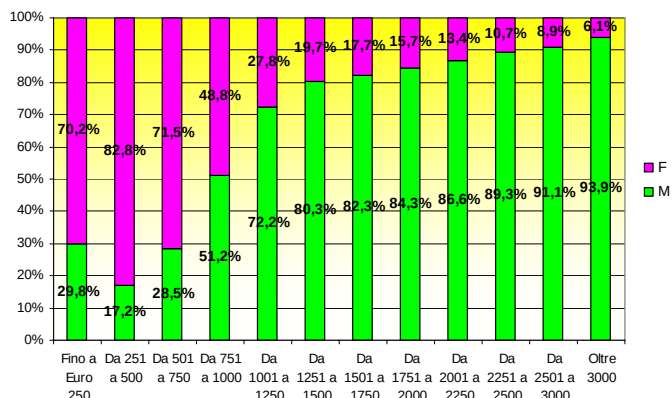
Su 971 dipendenti le cui posizioni retributive sono state analizzate con una ottica di genere è emerso che:

- "...Mediamente la donna ha una retribuzione media mensile di €.132,54 inferiore a quella dell'uomo.
- In tutti i livelli contrattuali la retribuzione della donna è inferiore a quella dell'uomo, si va da una differenza minima di €.6,78 per il livello C2 ad una massima di €.278,35 per il livello B4 con accesso B3.
- Analizzando la distribuzione di genere nell'ambito dei 69 profili professionali emerge che in 39 (oltre il 56%) non è possibile fare raffronti in quanto uomini e donne non sono contemporaneamente rappresentati.
- in 22 profili professionali (32%) la retribuzione della donna è inferiore a quella dell'uomo (da un minimo di €. 1,00 ad un massimo di €. 796,33 con una media di €.159,62);
- Nei restanti 8 profili professionali (12%) la retribuzione della donna è maggiore di quella dell'uomo (da un minimo di €.11,50 ad un massimo di €.253,64 con una media di €.129,24).
- In 3 centri di responsabilità su 20 (oltre il 15%) che hanno personale in dotazione non è possibile fare raffronti di genere in quanto uomini e donne non sono contemporaneamente rappresentati;
- in 15 centri di responsabilità su 20 (75%) la retribuzione della donna è inferiore a quella dell'uomo (da un minimo di €. 33,54 ad un massimo di €. 501,96 con una media di €.164,54);
- nei restanti 2 centri di costo (10%) la retribuzione della donna è maggiore di quella dell'uomo (da un minimo di €. 38,00 ad un massimo di €. 45,37 con una media di €.41,69).
- in tutti i livelli retributivi le donne percepiscono un salario accessorio inferiore all'uomo. Le differenze non sono correlabili in automatico ad una variazione nella gerarchia dei livelli.
- Prendendo in esame le 5 posizioni più elevate e le cinque più basse, emerge un netto sbilancio a favore degli uomini che mediamente hanno una retribuzione media nelle posizioni alte superiore di € 331,63 a quella delle donne e nelle posizioni inferiori di € 114,82....."

Pensioni (2004)

Tab. 2.38 - Numero pensioni per classe di importo e genere

NUMERO PENSIONI PER CLASSE DI IMPORTO E GENERE	M PROV BO	F PROV BO	TOT PROV BO	% M PROV BO	% F PROV BO	% TOT PROV BO	GAP PROV BO %M-%F
Fino a Euro 250	9.125	21.546	30.671	7,8%	12,0%	10,3%	-4,1%
Da 251 a 500	15.742	75.714	91.456	13,5%	42,0%	30,8%	-28,5%
Da 501 a 750	19.382	48.660	68.042	16,6%	27,0%	22,9%	-10,4%
Da 751 a 1000	21.229	20.274	41.503	18,2%	11,3%	14,0%	6,9%
Da 1001 a 1250	20.182	7.773	27.955	17,3%	4,3%	9,4%	13,0%
Da 1251 a 1500	11.719	2.883	14.602	10,0%	1,6%	4,9%	8,4%
Da 1501 a 1750	7.160	1.542	8.702	6,1%	0,9%	2,9%	5,3%
Da 1751 a 2000	4.922	914	5.836	4,2%	0,5%	2,0%	3,7%
Da 2001 a 2250	2.950	456	3.406	2,5%	0,3%	1,1%	2,3%
Da 2251 a 2500	1.602	192	1.794	1,4%	0,1%	0,6%	1,3%
Da 2501 a 3000	1.462	143	1.605	1,3%	0,1%	0,5%	1,2%
Oltre 3000	1.186	77	1.263	1,0%	0,0%	0,4%	1,0%
TOTALE	116.661	180.174	296.835	100%	100%	100%	
	39%	61%	100%				



Il dato fornito dall'Inps per le pensioni aggiornato al 2004, indica un totale di pensioni attribuite a donne del 61% del totale, contro il 39% del numero di pensioni riferibili a uomini. In questo caso le pensioni di reversibilità e la maggiore composizione di donne tra la popolazione anziana incide certamente nel numero totale delle pensioni erogare dall'ente.

³⁷ SPS- Santagostino Public Sector per Provincia di Bologna "Analisi retributiva finalizzata alle azioni positive per le pari opportunità" (2004) www.provincia.bologna.it/pari_opportunita/convegni/html.

Analizzando però la distribuzione delle pensioni tra le varie classi di importo, si può chiaramente osservare come per le pensioni più basse vi sia una maggiore concentrazione di donne, che va progressivamente a ridursi all'aumentare dell'importo della pensione.

2.7 Il disagio sociale e la povertà

Una indagine condotta dal Centro Demoscopico Metropolitano della Provincia di Bologna nel 2003 su "La Qualità della vita in Provincia di Bologna: la povertà, gli atteggiamenti espressivi", gennaio 2004, attraverso un sondaggio su 3.200 interviste, permette di approfondire il concetto di disagio sociale attraverso una lettura di carattere qualitativo.

Per quanto riguarda la stima sulla "povertà" nell'area bolognese, l'indagine ha individuato come fascia ad alto livello di disagio sociale, e quindi definibili come "poveri"³⁸ il 9,5% degli intervistati, pari a 76.400 persone residenti nella provincia e a 38.200 famiglie. L'affidabilità di tale rilevazione è stata confermata dalla corrispondenza di tale stima con il dato equivalente di livello regionale stimato dall'Istat nella indagine sulla povertà del 2002.

Un'altra porzione di popolazione, pari al 26,5% degli intervistati (corrispondenti ad un totale provinciale di 244.000 persone e 106.000 famiglie), sono risultati essere prossimi alla soglia di povertà e quindi collocati in una cosiddetta "area di scivolamento". La parte di popolazione restante è stata individuata in persone in stato di pieno benessere (disagio nullo), 16%, e persone di medio benessere (48,1%).

Per il genere emerge chiaro il maggiore coinvolgimento delle donne nelle aree di disagi più critiche: *"In larga misura i poveri sono persone anziane (nel 56% dei casi sono over 64), e più frequentemente donne. Queste ultime incidono sulla massa degli emarginati per il 65%, e si tratta soprattutto di anziane con più di 64 anni....data la più alta longevità, le donne sono assai più numerose nella popolazione anziana, specie in quella meno abbiente...Le donne si trovano più precocemente sole e senza reti di supporto, non di rado con dei figli a carico...fra gli stessi pensionati di bassa estrazione sociale le donne sono assai più numerose. I cosiddetti "anziani poveri e soli" sono perciò più frequentemente le donne che residuano da famiglie operaie in disfacimento....Il 44% dei poveri è invece costituito da persone in età giovane o prevalentemente matura, spesso lavoratori (40% del totale dei poveri). Si tocca qui una figura emergente del disagio sociale contemporaneo, il lavoratore povero, cioè individui con occupazioni precarie a basso reddito, famiglie monoreddito e/o con figli a carico, famiglie monogenitoriali (più spesso con capofamiglia donna)..."*

2.8 Il capitale sociale collettivo

La già citata indagine condotta dal Centro Demoscopico Metropolitano della Provincia di Bologna nel 2003 su "La Qualità della vita in Provincia di Bologna: la povertà, gli atteggiamenti espressivi", gennaio 2004, ha ancora approfondito una sezione specifica dedicata al capitale sociale collettivo della Provincia³⁹, inteso come patrimonio di valori di partecipazione civica e politica. La forte tradizione partecipativa della Provincia di Bologna da questo punto di vista è stata dunque oggetto di approfondimento da parte della indagine, che ha classificato la popolazione adulta di Bologna in quattro gruppi:

-i partecipativi moderni – alte dotazioni di capitale-cultura e di alta partecipazione al capitale sociale (22,1% degli intervistati);
-i partecipativi tradizionali - basse dotazioni individuali ma alta partecipazione collettiva (18% del campione);
-i privatisti - alte dotazioni di capitale cultura ma basso livello di partecipazione collettiva (25,3% degli intervistati);
-gli estraniati – bassa dotazione di capitale cultura e bassa partecipazione (34,6% degli intervistati).

In questo quadro complessivo le donne sono *"...nettamente prevalenti tra le coorti anziane degli estraniati", ma sono presenti in gran numero, spesso in maggioranza, anche tra le coorti giovani che irrobustiscono il nucleo dei "partecipazionisti moderni". La crescita socioculturale delle donne è, in effetti, uno dei fattori che contribuiscono a sostenere la forza della componente più dinamica e motivata della società..."*

³⁸ Il disagio sociale, inteso comunemente "povertà" è stato definito dall'indagine con tre scale qualitative di disagio: la condizione economico –professionale (auto collocazione reddituale, stato occupazionale, precarietà lavorativa e altri fattori di occlusione sociale, consumi ecc), la situazione esistenziale degli individui dal punto di vista bio-psichico (stato di salute, stressamento, sfiducia psicologica, carichi familiari critici), la situazione esistenziale degli individui dal punto di vista delle reti primarie di socialità (reti parentali ed amicali, risorse informali di aiuto, esclusione sociale, ecc).

³⁹ per definire il capitale sociale l'indagine ha utilizzato due sale fattoriali: le dotazioni individuali intese come "capitale cultura" (che comprende, oltre al livello di istruzione, anche l'utilizzo dei media, quali il PC, la navigazione in internet, ecc., il livello intellettuale della collocazione socio-professionale e la estraneità alla tele-dipendenza), e il "capitale sociale", inteso come interesse per la politica, l'accesso alla informazione, la partecipazione politica e associativa.

2.9 Il tempo libero – la cultura – lo sport e lo spettacolo

Il sole 24 ore posiziona Bologna complessivamente alla 2° posizione per il tempo libero su 103 province, preceduta solo da Firenze. Tale valutazione è frutto della sintesi di una serie di indicatori:

26°	posizione	Il piacere di fare gruppo	(N° di associazioni artist., culturali, ricr. e sport/100.000 ab. (sett 2004)
1a	posizione	Acquisti in libreria	(Indice assorbimento libri in % alla pop (ago 2004)
3a	posizione	La passione per i film	(N° biglietti acquistati/ab (2003)
16a	posizione	Il gusto a tavola	(Indice offerta enogastronomia di qualità 2004)
77a	posizione	Cena e pranzo fuori	(N° ristoranti ogni 100.000 ab (sett 2004)
8a	posizione	In perfetta forma	(N° palestre/100.000 ab sett. 2004)

Anche i cittadini concordano con tale ottima valutazione, poiché l'indice di soddisfazione da questi espresso per le strutture e l'offerta di attività per il tempo libero rilevato da IPR Marketing per Il sole 24 Ore posiziona Bologna alla 1a posizione su 103 province.

2.10 La sicurezza e la criminalità

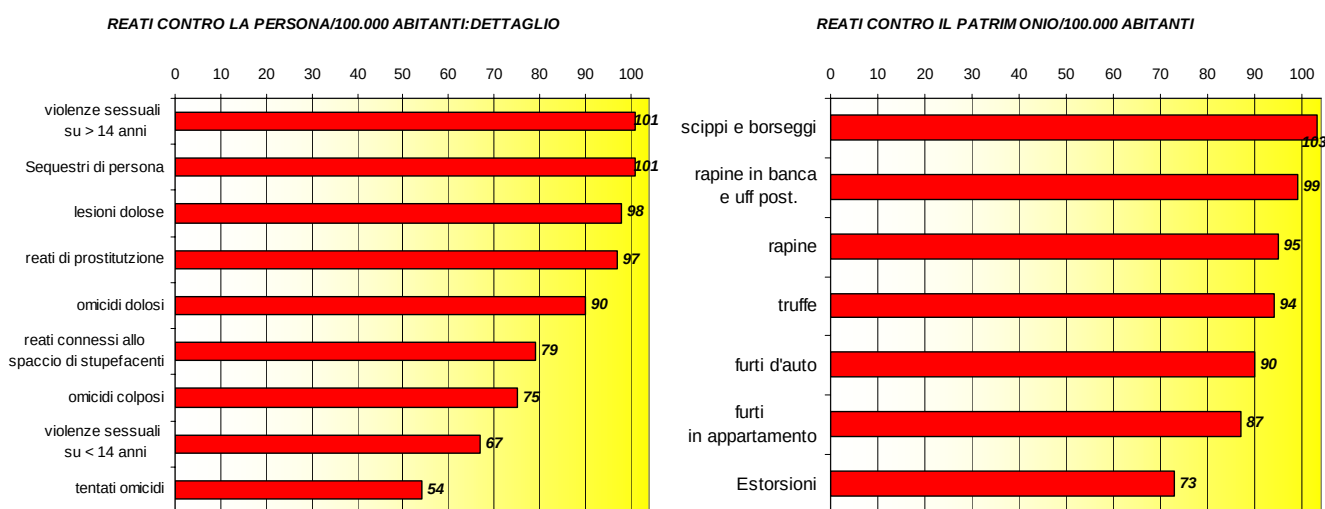
La criminalità è un fenomeno sociale particolarmente sentito a Bologna, a buona ragione: l'indagine sulla qualità della vita del Sole 24 ore la posiziona infatti alla 102° posizione quanto all'indicatore di criminalità, dato peraltro confermato dalla analoga rilevazione sulla qualità della vita elaborata da Italia Oggi, per la quale Bologna è alla 103° posizione su 103 province.

Vi è da notare, al riguardo di tali rilevazioni, che le tipologie di reati sulla base delle quali vengono stilate le classifiche, si basano su reati denunciati, senza osservazione dei reati invece non denunciati: se quindi in termini generali si può condividere l'"allarme criminalità" per la realtà bolognese, è anche da valutare con precauzione il confronto con le altre realtà provinciali.

Ad ogni modo, il dato generale sulla criminalità viene articolato dalla rilevazione di Italia Oggi in due categorie: i reati contro la persona (102° posizione per Bologna) e i reati contro il patrimonio (103° posizione per Bologna).

Nel dettaglio delle varie tipologie sono facilmente riconoscibili i reati che coinvolgono in misura certamente prevalente le donne, giovani o anziane: le violenze sessuali, gli scippi e i borseggi, i reati di prostituzione etc.

Fig. 2.29 - Reati contro la persona e contro il patrimonio: posizione di Bologna nella classifica provinciale



Il dato negativo relativo agli indicatori di reato viene comunque in parte ridimensionato dall'opinione dei cittadini riguardo ai fenomeni di criminalità.

Infatti, relativamente all'opinione dei cittadini sull'ordine pubblico, l'Indice di percezione della gravità ambientale attribuita a problemi di criminalità e ordine pubblico⁴⁰ (ordine crescente rispetto alla gravità), colloca la provincia di Bologna alla 75° posizione su 103 province.

⁴⁰ Da il sole 24 ore, indicatore rilevato da IPR Marketing.

PARTE III: IL BILANCIO DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA: SPERIMENTAZIONE DI PRATICHE DI GENDER AUDITING⁴¹

Alla luce del modello teorico di gender auditing scelto e descritto nella prima parte e attraverso il supporto dell'analisi di contesto in un'ottica di genere contenuta nella seconda parte del rapporto, in questa parte si esplicita il modello sulla Provincia di Bologna attraverso la lettura dei documenti contabili pubblici. Le fasi dell'analisi di bilancio sono le seguenti:

- lettura del bilancio utilizzando una riclassificazione delle spese secondo un'ottica di genere;
- declinazione del modello generale sulla relazione e interazione tra politiche e assi di empowerment per la Provincia di Bologna;
- esemplificazione delle relazioni tra politiche e programmi, centri di responsabilità e capacità;

L'ambito documentale e temporale dell'analisi è composto da:

- rendiconto generale finanziario e patrimoniale relativo all'esercizio 2004;
- relazione della giunta illustrativa del rendiconto 2004;
- piano Esecutivo di Gestione 2005-2007;
- bilancio di previsione per programmi 2005-2007;
- relazione previsionale e programmatica allegata al bilancio di previsione per l'anno finanziario 2005.

A questi documenti contabili di bilancio si aggiunge la lettura di altri documenti sulla programmazione delle politiche relative alle aree di intervento che sono state scelte per il progetto, oltre ad altri documenti della Provincia quali il bilancio sociale per l'anno 2005, il Piano di zona provincia di Bologna – sistema integrato di interventi e servizi sociali. L'anno di riferimento per l'analisi è il 2005, in termini previsionali, e ai fini della completezza dell'analisi presenteremo anche alcune riflessioni basate sui documenti di rendicontazione del 2004.

3.1 La classificazione delle spese pubbliche

La prima fase della lettura di genere del bilancio pubblico della Provincia di Bologna consiste nella riclassificazione degli impegni dell'amministrazione pubblica in termini di spese attraverso lo schema di proposto da Sharp (1995) e applicato anche in altre esperienze di analisi delle spese (sia con riferimento ai bilanci di enti locali che a livello nazionale).⁴²

Secondo Sharp le spese possono essere riclassificate in:

- spese dirette destinate a progetti e/o programmi rivolti direttamente alle donne o al raggiungimento dell'obiettivo di pari opportunità;
- spese indirette, se le spese sono destinate a programmi e/o progetti non direttamente rivolti alle donne o all'obiettivo di pari opportunità ma tali da potere produrre effetti differenziati per genere;
- spese destinate a programmi considerati neutri rispetto al genere.

Di seguito si mostra la ripartizione del rendiconto 2004 della Provincia di Bologna seguendo tale schema.

⁴¹ Ylenia Rovinalti.

⁴² Per una descrizione dello schema e alcune sue applicazioni in altri contesti si rinvia a Addabbo (2003).

Tab. 3.1 - PROVINCIA DI BOLOGNA – riclassificazione del bilancio in un'ottica di genere.

Schema generale classificazione bilancio per sensibilità al genere			
RISORSE DESTINATE A PROGETTI E PROGRAMMI FINALIZZATI ALLE PARI OPPORTUNITA' O RIVOLTI DIRETTAMENTE A DONNE		1.868.864,00	0,67 %
<i>Formazione - Pari opportunità</i>	Azione positiva interna e di trasferimento Gestione Consigliere Pari Opportunità Gestione archivio pittrici Attività di supporto	200.327,40	
<i>Piano provinciale formazione professionale</i>	asse E	1.668.537,00	
PROGRAMMI O PROGETTI CHE PRODUCONO IMPATTO DIFFERENZIATO PER GENERE		184.875.096,00	65,23 %
DIRETTAMENTE			
	Funzioni di istruzione pubblica		
	Funzioni relative alla cultura e ai beni culturali		
	Funzioni nel settore turistico, sportivo e ricreativo		
	Funzioni nel settore sociale		
	Funzioni nel campo dello sviluppo economico		
INDIRETTAMENTE			
	Funzioni nel campo dei trasporti, della gestione del territorio e della tutela ambientale		

	Funzioni nel settore sociale		
	Funzioni di istruzione pubblica (formazione professionale escluso l'asse E)		
PROGRAMMI O PROGETTI NEUTRI RISPETTO AL GENERE		95.749.742,2	34,09 %
Spese di struttura e funzionamento	Funzioni generali di amministrazione gestione e controllo		
totale impegnato 2004: titolo I – spese correnti competenza titolo II – spese in conto capitale competenza titolo III – rimborso prestiti		280.825.164	100 %

Fonte: nostra elaborazione su schema di bilancio della Provincia di Bologna, Rendiconto 2004

Lo schema di riclassificazione del bilancio in un'ottica di genere conferma il risultato anche di altre sperimentazioni condotte sia a livello nazionale⁴³ che internazionale⁴⁴: le risorse che hanno una destinazione specifica e diretta alle donne rappresentano meno dell'1% del totale delle risorse di bilancio. Il 35% delle risorse risulta neutro rispetto alla destinazione di genere ed è rappresentato dalle funzioni generali di amministrazione gestione e controllo, dalle quali vengono escluse le risorse destinate alle pari opportunità e all'organo delle Consigliere di Parità (spese rivolte direttamente alle donne). Queste spese sono infatti destinate a programmi legati ai servizi interni e di mantenimento dell'apparato pubblico.

Oltre il 65% delle risorse di bilancio rientra invece nella seconda categoria della riclassificazione: le spese destinate a funzioni, programmi e progetti, che sebbene apparentemente neutri producono un impatto differenziato su uomini e donne. Tutte le funzioni del settore sociale, attraverso le quali si sviluppano i servizi socio-assistenziali hanno un impatto sulle donne in quanto principali soggetti impegnati nel lavoro di cura e domestico non retribuito. La politica per il sociale può quindi avere riflessi diretti, positivi o negativi, sollevando le donne dall'impegno dedicato ad esempio al lavoro di cura, o aggravandole ulteriormente in tale impegno. Le spese rivolte al settore sociale possono avere un impatto di genere anche in relazione alla forte presenza di donne occupate proprio in questo settore. Le funzioni nel campo dei trasporti, della gestione del territorio e della tutela ambientale hanno un impatto sulle donne anche se indiretto nel momento in cui ad esempio le donne si muovono sul territorio in modo diverso rispetto agli uomini. La funzione dei trasporti pubblici ad esempio, apparentemente neutra perché destinata a tutta la cittadinanza, in realtà ha un impatto differenziato rispetto al genere, visto che le donne sono maggiori fruitrici dei servizi pubblici.⁴⁵

L'aspetto più interessante dell'analisi è quindi quello di leggere, analizzare, interpretare e valutare le spese destinate a progetti e programmi che possono produrre un impatto differenziato rispetto al genere, nonostante risultino apparentemente neutre, e che sul totale del bilancio coinvolgono quasi i 2/3 delle risorse complessivamente spese.

Il modello interpretativo ai fini dell'analisi di impatto delle politiche è quello dello sviluppo umano e delle capacità, già illustrato nella prima parte del rapporto. Il modello teorico viene utilizzato per arrivare alla formulazione di una lista di capacità che insieme danno vita allo spazio d'approccio dello sviluppo umano su cui è possibile verificare l'impatto delle politiche. All'interno di questo modello è così possibile inserire le spese che direttamente o indirettamente possono avere un impatto differenziato rispetto al genere, espresso in termini di sviluppo di capacità.

L'obiettivo dell'analisi è non solo quello di dare risposte, ma anche di individuare un processo di gender auditing condiviso con i policy maker e i funzionari dell'istituzione, al fine di costruire una metodologia reiterabile. Le metodologie di analisi vengono sviluppate all'interno di un progetto di fattibilità che si vuole condividere con l'ente stesso.

E' infatti indispensabile condividere gli strumenti se si intende avviare un'esperienza di gender auditing misto che coinvolga direttamente l'ente nel prosieguo della sua sperimentazione⁴⁶.

3.2 La lista delle capacità

Dall'analisi della struttura della Provincia di Bologna, delle sue funzioni e dei suoi servizi rispetto ai centri di responsabilità e ai centri di costo è stato possibile esemplificare in una tabella (Tab. 1.7 nella Parte I) le relazioni tra centri di responsabilità, cui fanno riferimento le funzioni e i settori della Provincia con la lista di capacità individuata.

La lista di capacità ripresa in questo rapporto è una lista aperta, soggetta ad aggiunte e sostituzioni che vanno fatte tenendo conto del contesto sociale di riferimento. Per questo ciò che proponiamo in termini di lista di capacità non è uno schema di lavoro definitivo ma uno schema su cui sviluppare il dibattito e la condivisione. La condivisione della lista delle capacità sarebbe auspicabile non solo con l'istituzione stessa che agisce, anche inconsapevolmente, quotidianamente al mantenimento e al miglioramento di tali capacità, ma con la stessa società civile. Un'apertura e una partecipazione attiva della cittadinanza alla costruzione della lista delle capacità sarebbe utile sia ai fini della condivisione dell'operato del governo, sia ai fini della comprensione della realtà e delle priorità delle persone.

⁴³ La classificazione del bilancio della Provincia di Modena in Dalfiume (2005) mostra percentuali paragonabili a quelle qui evidenziate.

⁴⁴ Budlender D., Sharp R. and Allen K., (1998).

⁴⁵ Si vedano a questo proposito Rovinalti (2002) e Bettio, Merelli e Rovinalti (2003).

⁴⁶ Per un approfondimento sui diversi modelli di gender auditing in relazione al coinvolgimento degli enti si vedano Addabbo (2003), Sharp e Broomhill (2002) e Sharp (2000).

Le capacità che sono state individuate⁴⁷ sono:

1. La capacità di “essere istruiti e formati”, ovvero la possibilità di avere accesso all'istruzione e alla formazione lungo tutto l'arco della vita. Riteniamo che tale capacità possa contribuire allo sviluppo di altre capacità individuali (quali ad esempio quella di accesso alle risorse tramite un'attività lavorativa). Sono rilevanti a nostro avviso per lo sviluppo di questa capacità le funzioni dell'ente legate alla formazione e all'istruzione, che fanno capo ai centri di responsabilità dei Servizi alle persone e alla comunità e Patrimonio, scuole, provveditorato. Altrettanto importanti ai fini dello sviluppo di questa capacità sono tutte le funzioni legate al mercato del lavoro e allo sviluppo economico (commercio, artigianato e industria) nella misura in cui l'attività lavorativa possa produrre anche un miglioramento della capacità cognitiva.
2. La capacità di “vivere in spazi adeguati, sani e sicuri”, ovvero la capacità per le persone di sentirsi sicuri negli spazi in cui vivono, di relazionarsi e agire all'interno di un contesto territoriale adeguato. In questi termini tutte le funzioni delle Province legate al patrimonio, all'edilizia (anche scolastica), alla difesa dell'ambiente, alla sicurezza, alla pianificazione territoriale, ai trasporti contribuiscono insieme a sviluppare tale capacità.
3. La capacità di “mobilità sul territorio”, ovvero la possibilità di avere pieno controllo sulla propria mobilità attraverso il pieno e sicuro accesso al sistema dei trasporti pubblici e privati in misura adeguata alle proprie necessità. In questo caso tutte le funzioni relative alla viabilità, alla pianificazione territoriale, all'edilizia e al sistema dei trasporti pubblici (su cui peraltro la Provincia svolge funzioni in autonomia e non delegata) influenzano tale capacità.
4. La capacità di “sentirsi sicuri”, ovvero la possibilità di poter muoversi in spazi e luoghi sicuri, sentendosi sicuri e protetti nei luoghi pubblici e negli spostamenti. Tutte le funzioni legate alla pianificazione territoriale, all'edilizia, al sistema dei trasporti, ma anche le funzioni legate allo sviluppo economico del territorio contribuiscono, indirettamente allo sviluppo di tale capacità, quando ad esempio in concertazione con il settore di pianificazione territoriale si punta, attraverso lo sviluppo economico, alla riqualificazione di alcune aree.
5. La capacità di “accesso e controllo sulle risorse private e pubbliche”, ovvero la possibilità di avere accesso alle risorse pubbliche e private sia su base sociale sia all'interno del nucleo familiare. Ci si riferisce quindi alla definizione dei criteri di accesso alle risorse pubbliche e/o all'erogazione di beni e servizi pubblici, sia alle risorse private (reddito disponibile) e alla sua distribuzione della famiglia.
6. La capacità di “vivere una vita sana”, ovvero la possibilità di garanzia e miglioramento della propria salute. Tutte le funzioni legate all'ambito socio-sanitario incidono direttamente sullo sviluppo di questa capacità, sulla quale però incidono indirettamente anche le politiche legate all'ambiente, allo sport, all'alimentazione.
7. La capacità di “prendersi cura di se e degli altri”, in riferimento alla propria integrità fisica e valoriale e alla possibilità di sviluppare la capacità di prendersi cura degli altri, avere la possibilità di conciliare tempo di cura e di lavoro.
8. La capacità di “accesso e partecipazione alla vita politica”, ovvero la possibilità di inserirsi nei ruoli decisionali e strategici. Su tale capacità contribuisce la funzione pubblica volta a promuovere le pari opportunità.
9. La capacità di “ricreazione e creatività”, ovvero lo sviluppo della possibilità di disporre del proprio tempo libero, di sviluppare le proprie potenzialità e le proprie capacità, la possibilità di godere di spazi dimensionali e temporali all'interno dei quali sviluppare capacità relazionali e di svago. Su questa capacità incide in modo più o meno diretto la funzione culturale e ricreativa pubblica, ma anche la funzione legata alla pianificazione territoriale, alla tutela e allo sviluppo della fauna, all'agricoltura, al turismo e alla viabilità.
10. La capacità di “essere informati”, ovvero la possibilità di avere accesso alle informazioni e alle conoscenze necessarie allo sviluppo delle altre dimensioni. Incidono su tale capacità tutte le funzioni legate all'informatica e ai sistemi informativi, ai servizi di comunicazione, agli affari generali e istituzionali.

Dall'elenco delle capacità sopra riportato e dalla relazione tra funzioni pubbliche e lista di capacità si evidenzia come su singole capacità possano influire più funzioni e anche più centri di responsabilità. L'accesso alle risorse pubbliche e private è un asse trasversale ai Centri di Responsabilità Affari generali e istituzionali, al coordinamento e programma dei lavori pubblici, al bilancio e alla programmazione finanziaria ed economica, al servizio artigianato commercio e industria, al servizio agricoltura. La capacità di accesso all'istruzione e alla formazione è influenzata dai centri di responsabilità dei servizi alle persone e alla comunità, dal patrimonio, scuole e provveditorato, dal servizio artigianato commercio e industria.

Riportiamo alcuni esempi sulle relazioni tra centri di responsabilità e capacità, alla luce dell'analisi di contesto contenuta nella seconda parte del rapporto. Gli esempi hanno lo scopo di esplicitare come le capacità possano essere influenzate anche da più di un centro di responsabilità.

Sulla base dell'analisi di contesto nella seconda parte del presente rapporto riteniamo che vi siano rilevanti differenze di genere nei funzionamenti legati alla capacità di accesso alle risorse. E su questi funzionamenti crediamo che l'ente provinciale possa influire attraverso i progetti nell'ambito del settore dei servizi alle persone e alla comunità.

⁴⁷ Questa lista è stata proposta in Addabbo, Lanzi e Picchio (2004) con riferimento alla Provincia di Modena ed è stata discussa e adottata dal gruppo di ricerca con riferimento alla provincia di Bologna.

Per quanto riguarda invece lo sviluppo della capacità di mobilità, la funzione pubblica relativa al sistema dei trasporti pubblici, alla viabilità, alla pianificazione della mobilità pubblica dovrebbe tenere conto dei diversi comportamenti di uomini e donne e delle diverse necessità che le persone mettono in campo rispetto allo sviluppo di tale capacità. Donne e uomini hanno comportamenti diversi rispetto alla mobilità e agli spostamenti, sia per quanto riguarda i mezzi utilizzati che per quanto riguarda le ragioni degli spostamenti. In assenza di dati disponibili a livello provinciale, dove comunque tra i fattori di debolezza evidenziati nell'analisi di contesto sembra rilevarsi la perdita di efficienza dei sistemi infrastrutturali per la mobilità, si riportano alcuni dati regionali differenziati per genere sugli spostamenti e sull'utilizzo dei mezzi che possono delineare comportamenti probabilmente simili a quelli provinciali⁴⁸. Le donne si spostano meno per lavoro, molto più per fare la spesa o accompagnare persone o anche sbrigare pratiche burocratiche, e molto meno per tutte le attività del tempo libero. Fra le donne, il dover fare la spesa e accompagnare qualcuno o sbrigare pratiche e impegni personali pesa molto di più nell'uso dell'automobile che l'andare al lavoro per gli uomini. Le donne usano l'auto per fare la spesa nel 62% dei casi rispetto al 29% degli uomini; per accompagnare altre persone nel 35% dei casi rispetto al 18% degli uomini⁴⁹. Le donne tendono anche ad avere distanze e tempi di spostamento diversi (mediamente più corti, meno concentrati nelle ore di punta, più concentrati nella ore diurne) e ad utilizzare più frequentemente mezzi pubblici o mezzi alternativi all'auto. La scelta di utilizzare l'automobile da parte delle donne interviene prevalentemente in presenza di figli piccoli, che modificano le necessità di spostamento più per le donne che per gli uomini. I programmi e i progetti pubblici, nonché le risorse impiegate, dovrebbero tenere conto delle differenze di genere osservate sia per poter garantire pari opportunità nello sviluppo della capacità per uomini e donne che per potere destinare la spesa in modo efficiente rispetto agli obiettivi.

3.3 Programmi, Centri di Responsabilità e Capacità

Dall'analisi contenuta nella matrice che considera i centri di responsabilità in relazione alle capacità è possibile fare alcuni passi successivi, indicando ad esempio le singole funzioni delle Province distinte per centro di responsabilità e settore. Questo al fine di esplicitare ulteriormente le interazioni tra le politiche pubbliche della Provincia e le capacità.

Un'ulteriore analisi che è possibile fare è quella di classificare nella matrice i programmi e i progetti previsti per l'anno in corso e predisposti nel Bilancio 2005. La Relazione previsionale e programmatica, allegata al bilancio di previsione per l'anno finanziario 2005, offre una lettura del bilancio per programmi e progetti dell'ente. I programmi previsti sono in totale 13: 12, confermati rispetto alla metodologia del precedente mandato, a cui se ne aggiunge un tredicesimo per l'anno 2005. Ogni programma prevede uno o più progetti ad esso legati, che possono fare riferimento a centri di responsabilità diversi. Alcuni di questi progetti sono già stati avviati in anni precedenti e proseguono nel 2005, altri ancora vengono avviati nel 2005. Per tutti i progetti il bilancio di previsione indica gli impieghi per l'anno 2005, quindi per l'avvio o per il proseguimento del progetto. Nella Relazione Previsionale e Programmatica gli impegni per la realizzazione delle politiche è espressa in termini di Programmi e non di singoli Progetti, per cui non sempre è immediato l'impegno di risorse destinato ad ogni singolo progetto.

Nella tabella successiva si propone, sulla base della lettura dei programmi, un esempio di come i singoli progetti possono essere messi in relazione con le capacità. La Tabella 1.5 della Parte I (che rappresenta un'applicazione del modello teorico realizzato in base alla struttura della Provincia di Bologna) può essere completata rispetto ai programmi previsti dal bilancio di previsione della Provincia di Bologna per l'anno 2005, cercando di individuare le risorse destinate ai singoli programmi e la relazione con le capacità. Nella matrice successiva si riportano alcuni esempi.

⁴⁸ Per un'analisi più approfondita sui trasporti in un'ottica di genere si vedano Bettio, Merelli e Rovinalti (2003) e Rovinalti (2002).

⁴⁹ Elaborazioni su dati ISTAT Indagine Multiscopo (1998).

Tab. 3.2 - Centri di Responsabilità, capacità e progetti riferita all'Amministrazione Provinciale di Bologna: alcuni esempi

Capacità	Essere istruiti e formati (capacità di entrare sul mercato del lavoro)	Vivere in spazi adeguati sani e sicuri	Mobilità nel territorio	Sentirsi sicuri	Accesso alle risorse pubbliche e private	Vivere una vita sana	Capacità di prendersi cura di se e degli altri	Partecipazione e accesso politico	Ricreazione e creatività	Essere informato
Unità speciale di studi per la programmazione										
Unità speciale Servizi di comunicazione				X						
Affari generali e istituzionali		Cooperazione interistituzionale nell'area metropolitana (Pr. 3)		X	Cooperazione interistituzionale nell'area metropolitana (Pr. 3)					
Coordinamento giuridico Ufficio legale										
Coordinamento programma lavori pubblici					X					
Servizio controllo interno e organizzazione				X						
Patrimonio, scuole, provveditorato	X	X	X		X					X
Bilancio, programmazione finanziaria ed economica		Centro servizi finanziario metropolitano (Pr. 3)			Centro servizi finanziario metropolitano (Pr. 3)			X		
Personale	Migliorare l'attenzione dell'ente nei confronti delle differenze di genere (Pr. 4)	X	X					Migliorare l'attenzione dell'ente nei confronti delle differenze di genere (Pr. 4)	X	X
Informatica e Sistemi informativi	Progetto "Sistema cooperativo per l'erogazione dei servizi integrati alle imprese" (Pr. 4)			X	X					
Ambiente	X	X	X							X

Capacità Struttura organizzativa	Essere istruiti e formati (capacità di entrare sul mercato del lavoro)	Vivere in spazi adeguati sani e sicuri	Mobilità nel territorio	Sentirsi sicuri	Accesso alle risorse pubbliche e private	Vivere una vita sana	Capacità di prendersi cura di se e degli altri	Partecipazione e accesso politico	Ricreazione e creatività	Essere informato
Agricoltura	X	Progetto strategico intersettoriale per la tutela del territorio rurale a sostegno di una agricoltura compatibile (Pr. 6)	X		Progetto strategico intersettoriale per la tutela del territorio rurale a sostegno di una agricoltura compatibile (Pr. 6)				X	
Tutela e sviluppo fauna		X							X	
Pianificazione territoriale e trasporti	X	X	X		X		X		X	X
Servizi alla persona e alla comunità	Equal – E.T. (Esperienze di Transizione) (Pr. 5) Sviluppo della rete attraverso l'allargamento ai Comuni degli Sportelli per il Lavoro (Pr. 8) Progetto trasversale per l'immigrazione (Pr. 5)	Progetto trasversale per l'immigrazione (Pr. 5)	Progetto trasversale per l'immigrazione (Pr. 5)	X	Equal – E.T. (Esperienze di Transizione) (Pr. 5) Sviluppo della rete attraverso l'allargamento ai Comuni degli Sportelli per il Lavoro (Pr. 8) Progetto trasversale per l'immigrazione (Pr. 5)		Equal – E.T. (Esperienze di Transizione) (Pr. 5)	X	Progetto trasversale per l'immigrazione (Pr. 5)	
Settore cultura, turismo e sport	Itinerari in Provincia (Pr. 6)						Lo sport per tutti (Pr. 7)		Itinerari in Provincia (Pr. 6) Musei biblioteche e archivi in provincia (Pr. 7) Lo sport per tutti (Pr. 7)	Itinerari in Provincia (Pr. 6) Musei biblioteche e archivi in provincia (Pr. 7) Valorizzazione dei portici come elemento peculiare del territorio

Capacità Struttura organizzativa	Essere istruiti e formati (capacità di entrare sul mercato del lavoro)	Vivere in spazi adeguati sani e sicuri	Mobilità nel territorio	Sentirsi sicuri	Accesso alle risorse pubbliche e private	Vivere una vita sana	Capacità di prendersi cura di se e degli altri	Partecipazione e accesso politico	Ricreazione e creatività	Essere informato
										bolognese (Pr. 7)
Servizio artigianato, commercio e industria	Innovazione e marketing territoriale Artigianato e commercio: azioni di analisi e valorizzazione (Pr. 6)	X			Innovazione e marketing territoriale Artigianato e commercio: azioni di analisi e valorizzazione (Pr. 6)				Innovazione e marketing territoriale Artigianato e commercio: azioni di analisi e valorizzazione (Pr. 6)	
Viabilità		X	X		X		X		X	
Edilizia		X	X				X			
Direzione generale		X						X		

Fonte: nostra elaborazione su Relazione previsionale e programmatica allegata al bilancio di previsione per l'anno finanziario 2005.

Si espliciteranno di seguito alcuni dei progetti previsti nella Relazione Previsionale Programmatica per il 2005. In particolare si farà riferimento ai Progetti che coinvolgono il Centro di Responsabilità dei Servizi alle persone e alla comunità. A questo settore fanno capo più centri di costo ai quali corrispondono servizi e funzioni diverse, che sostanzialmente sono:

1. Con riferimento alle funzioni di istruzione pubblica i servizi sulla formazione professionale ed altri servizi inerenti all'istruzione;
2. Per le funzioni relative alla cultura ed ai beni culturali i servizi di valorizzazione di beni di interesse storico, artistico ed altre attività culturali (che fanno capo al centro di costo 'scuola');
3. Per le funzioni nel settore sociale, i servizi sociosanitari, l'assistenza all'infanzia, disabili ed altri servizi sociali;
4. Per le funzioni sullo sviluppo economico i servizi relativi al mercato del lavoro.

Nell'anno 2005 i programmi che coinvolgono progetti facenti capo al Centro di responsabilità dei servizi alla persone e alla comunità sono:

- “Sanità e promozione della sicurezza sociale, urbana e dei lavoratori”
- “Politiche scolastiche, di formazione e del lavoro”

Tab. 3.3 – Sanità e promozione della sicurezza sociale, urbana e dei lavoratori

Programma n.5	Progetti	Risorse per il 2005	Capacità
Sanità e promozione della sicurezza sociale, urbana e dei lavoratori			
	Progetto trasversale per l'immigrazione – 2003 -		- Accesso all'istruzione e alla formazione; - Essere informati; - Accesso alle risorse pubbliche e private; - Mobilità nel territorio; - Prendersi cura di se e degli altri
	Equal – E.T. (Esperienze di Transizione) Promozione e sperimentazione di nuovi servizi di accompagnamento alla transizione ed all'inclusione per giovani ed adolescenti in condizione di disagio sociale e a rischi di emarginazione – 2005 -		- Accesso all'istruzione e alla formazione; - Accesso alle risorse pubbliche e private; - Prendersi cura di se e degli altri; - -vivere in spazi sani e sicuri; - essere informati
Risorse destinate al Programma 5: 6.861.759,82			

Fonte: elaborazione Relazione Previsionale e programmatica 2005 della Provincia di Bologna.

Tab. 3.4 – Politiche scolastiche, di formazione e del lavoro

Programma n. 8	Progetti	Risorse per il 2005	Capacità
Politiche scolastiche di formazione e del lavoro			
	Sviluppo della rete attraverso l'allargamento ai Comuni degli Sportelli per il Lavoro – 2003 -		- Accesso all'istruzione e alla formazione; - Accesso alle risorse pubbliche e private; - Prendersi cura di se e degli altri; - Essere informati;
	Sviluppo dei Piani Provinciali attraverso la promozione di Conferenze Locali per la programmazione integrata dei Servizi alla Persona e alla Comunità – 2003 -	421.815,11	- Accesso all'istruzione e alla formazione; - Accesso alle risorse pubbliche e private; - Essere informati; - Vivere una vita sana;
Risorse destinate al Pr. N.8 : 45.043.230,37			

Fonte: elaborazione Relazione Previsionale e programmatica 2005 della Provincia di Bologna.

Il progetto trasversale per l'immigrazione, avviato nell'anno 2003 all'interno dei programmi per la "Sanità e promozione della sicurezza sociale, urbana e dei lavoratori", come si evince dalla lettura dello stato di attuazione del Progetto stesso nella Relazione Previsionale e Programmatica del 2005, ha un impatto su diverse capacità.

Per raggiungere l'obiettivo che si pone l'amministrazione attraverso questo progetto e cioè:

"favorire l'integrazione dei cittadini stranieri attraverso l'acquisizione consapevole dei diritti-doveri di cittadinanza"
(Relazione previsionale e programmatica della Provincia di Bologna 2005, pag. 157)

sono stati avviati percorsi di formazione e inserimento nei centri per l'impiego di operatori con funzioni di mediazione culturale. Se tale azione incide sullo sviluppo della capacità per le persone di poter accedere alle informazioni, di poter sviluppare le proprie capacità cognitive, di accedere quindi anche alle risorse pubbliche e private, sarebbe interessante valutare come tale azione di intervento pubblico agisce in misura differenziata rispetto al genere, attraverso alcuni indicatori che diano un quadro, sempre differenziato per genere, dell'utenza dei centri per l'impiego. Ad esempio quanti sono gli utenti effettivi dei centri per l'impiego sui beneficiari potenziali; quale è la distribuzione per genere e cittadinanza dell'utenza dei centri per l'impiego.

All'interno dello stesso progetto sono stati organizzati corsi mirati all'acquisizione della patente di guida da parte di donne extramunitarie. Da una parte l'iniziativa sviluppa la capacità di mobilità ed ha sicuramente un impatto differenziato rispetto al genere. Dall'altra, questo tipo di spesa, diretta in modo specifico alla donne, non è individuabile all'interno del bilancio provinciale in termini di risorse impiegate. Questo è un chiaro esempio di come, anche quando l'intervento pubblico è mirato ad agire con obiettivi di pari opportunità e con una particolare attenzione al genere, la buona prassi spesso non risulta visibile.

3.4 Proposta di approfondimento: La formazione professionale

In questa sezione si presenta una proposta di approfondimento relativamente alle spese destinate alla formazione professionale. La scelta di analizzare la formazione professionale è legata all'importanza di tale capitolo di spesa rispetto a diverse capacità il cui sviluppo (sulla base dell'analisi sugli indicatori compiuta da Badalassi nella seconda parte del rapporto) appare differenziato rispetto al genere (si veda a questo proposito la capacità di accesso alle risorse). La formazione professionale coinvolge sia risorse destinate direttamente ad obiettivi di pari opportunità (attraverso l'asse E) sia risorse apparentemente neutre (altri assi) che però possono avere un impatto differenziato rispetto al genere e influire quindi in modo indiretto sullo sviluppo di diverse capacità.

Si prendono in esame a questo proposito:

- le risorse destinate a tali obiettivi per il 2005;
- gli obiettivi politici;
- alcuni risultati prodotti (indicatori di funzionamento).

Le risorse destinate a questo capitolo di spesa vedono la Provincia in un ruolo in cui le funzioni sono delegate e dove le risorse gestite per la formazione professionale giungono attraverso la Regione, dal Fondo Sociale Europeo. Le risorse disponibili di derivazione europea sono per il 2005 pari a 22.451.076,30 euro destinate ai 5 assi che comprendono non solo la formazione professionale al lavoro e sul lavoro, ma anche l'assistenza tecnica alla gestione all'attuazione e al controllo delle attività, nonché implementazione dei servizi per l'impiego e la messa in rete delle strutture. Ai fondi europei si aggiungono poi fondi regionali come i fondi per la realizzazione di attività di formative per la riqualificazione degli Operatori Socio Sanitari, Fondi Nazionali per l'obbligo formativo.

L'impegno per il 2005 per l'asse E (fondi destinati alla formazione per "migliorare l'accesso, la partecipazione, la posizione delle donne nel mercato del lavoro, lo sviluppo delle carriere, l'attività imprenditoriale e ridurre le segregazione verticale e orizzontale fondata sul sesso nel mercato del lavoro) è pari a 1.825.039,95 euro. Queste informazioni permettono ad esempio di calcolare uno degli indicatori elencati nella tabella 1.6 della prima parte:

Gender inequality expenditure ratio (2) = 8,13%

risorse FSE per progetti imputabili a pari opportunità/ risorse totali

Per poter calcolare altri indicatori riferiti all'asse di empowerment che riguarda l'accesso alle risorse cognitive si renderebbe necessario accedere ad altre fonti informative: per calcolare ad esempio il gender inequality expenditure ratio (2) bisognerebbe analizzare i bandi dei progetti di formazione dell'Asse E per individuare i progetti e le relative risorse destinati ad interventi di sviluppo di conoscenze e rapportarle al totale delle risorse destinate all'asse E.

All'interno di un quadro già delineato a livello comunitario e regionale la Provincia presenta nei documenti di programmazione alcuni sotto-obiettivi, sia di tipo specifico che di tipo trasversale. Alcune indicazioni in tal senso emergono da una lettura del *Programma Provinciale delle politiche dell'istruzione, della formazione e del lavoro della Provincia di Bologna 2005-2006*⁵⁰ in cui si rileva la necessità di:

"qualificare il lavoro e la vita delle donne, attraverso azioni integrate, che affrontino pienamente il tema delle pari opportunità" (Programma Provinciale delle politiche dell'istruzione, della formazione e del lavoro della Provincia di Bologna 2005-2006, pag. 56).

La programmazione formativa provinciale si pone come obiettivo quello di dare continuità alle azioni svolte nei precedenti periodi al fine di:

- aumentare la presenza delle donne disoccupate adulte e precariamente occupate, all'interno delle attività formative e orientative;
- valorizzare il bagaglio di competenze acquisite anche in contesti non formali, soprattutto all'interno di percorsi rivolti a donne assenti da molto tempo dal mercato del lavoro;
- favorire la capacità di scelta delle donne in merito al proprio percorso professionale;
- attivare percorsi formativi con modalità flessibili e di durata coerente con le esigenze di conciliazione dei tempi.

Tali obiettivi, indicati nel Programma specifico per la formazione professionale, sono volti quindi in modo specifico a promuovere pari opportunità nell'accesso al mercato del lavoro e pari opportunità nella condizione professionale e

⁵⁰ Allegato alla delibera di Consiglio Provinciale n.9 del 15/02/2005.

contrattuale, riducendo la discriminazione verticale e orizzontale. Questi obiettivi e quindi le politiche ad essi connesse sono direttamente rivolte alle donne e ad obiettivi di pari opportunità, e a tal fine sono impiegate risorse relativamente all'asse E.

La politica formativa può avere un impatto di genere anche quando riferita ad altri assi. Ad esempio quando viene rivolta a particolari settori produttivi o professioni (ad esempio i servizi alle persone, o il settore socio-assistenziale) a forte presenza femminile. Anche gli interventi di formazione del personale interno all'ente, data la rilevante presenza di occupazione femminile, può avere un impatto di genere.

Per migliorare l'analisi valutativa in una prospettiva di genere si propone di utilizzare un insieme di indicatori volti a stabilire l'incidenza dell'utenza femminile per tipologia di corso e per area; il tasso di copertura rapportando gli utenti effettivi per genere ai beneficiari potenziali; e di calcolare indicatori di efficacia dell'offerta formativa rispetto alla possibilità di favorire l'accesso al mercato del lavoro, o la permanenza sul mercato stesso.⁵¹ Questi, ed altri indicatori, potrebbero essere calcolati attraverso un'analisi quantitativa dei dati contenuti nel Sistema Informativo della Formazione Professionale (SIFP), che contiene dati amministrativi relativi ai corsi di formazione (quali il titolo del corso, i destinatari prevalenti, le risorse destinate al corso) attivati nei diversi periodi e attraverso un'analisi quantitativa sulla banca dati, costruita annualmente da Poleis srl su commissione della regione Emilia-Romagna e statisticamente significativa a livello provinciale, che contiene diverse informazioni sui partecipanti alla formazione professionale. Quest'ultima fonte di dati contiene informazioni relative alla condizione dei partecipanti (personale, familiare e professionale), relative ai corsi di formazione e alle motivazioni che incidono sulla decisione di frequentare i corsi, e informazioni rilevate in diversi stadi sugli esiti dei corsi rispetto all'attività lavorativa.

La Provincia di Bologna ha già avviato alcune ricerche sui temi della formazione in una prospettiva genere⁵², che mostrano ad esempio che nel 2003 le donne che hanno partecipato alle attività formative finanziate dalla Provincia sono state pari al 38,19% (5.311 donne su 13.906, comprese anche le attività autofinanziate). Oltre all'asse E, le misure in cui la partecipazione femminile è maggiore sono:

- asse A.2 volta all'inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di uomini e donne fuori dallo stesso per più di 6 o 12 mesi;
- asse D.2 volta all'adeguamento delle competenze della Pubblica amministrazione;
- asse D.3 volta allo sviluppo e consolidamento dell'imprenditorialità con priorità ai nuovi bacini di impiego;

L'analisi quantitativa della banca dati regionale sugli esiti dell'intervento formativo consentirebbe di calcolare altri indicatori, e di mettere quindi in relazione le risorse impiegate anche con gli esiti della formazione. La valutazione di efficacia delle azioni rivolte alle persone nel 2002 condotta a livello regionale⁵³ ha messo in evidenza un impatto netto positivo per le donne con una differenza rispetto agli uomini di 23 punti percentuali, rivelando come la frequenza di corsi di formazione al lavoro aumenti per le donne la probabilità di accedere al mercato del lavoro.⁵⁴

Alla luce dell'analisi di contesto nella seconda parte del rapporto e attraverso lo sviluppo di indicatori specifici per questo settore è possibile rileggere i dati di bilancio sulla spesa in formazione professionale in un'ottica di genere per cogliere quanto gli interventi formativi svolti sono proporzionati ai bisogni, e favoriscono lo sviluppo della capacità di accesso alle risorse favorendo sia l'accesso al mercato del lavoro (formazione al lavoro) o il miglioramento della posizione professionale (formazione per occupati).

3.5 Conclusioni

In questa parte del rapporto si è applicato l'approccio delle capacità al gender auditing del Bilancio della Provincia di Bologna. In questa prima fase sperimentale la lettura dei documenti di bilancio della Provincia non ha consentito di entrare nel merito dei singoli progetti (a differenza di altri enti locali infatti la Provincia di Bologna non presenta il dettaglio per centro di responsabilità dei singoli progetti in documenti accompagnatori la Relazione previsionale e programmatica che contengano per ogni progetto un'attenta descrizione dell'attività, degli obiettivi, dei tempi e delle risorse messe a disposizione). Nella Relazione previsionale e programmatica sono esplicitati i programmi con una descrizione generale degli obiettivi e della destinazione delle risorse. Attraverso tale descrizione si è cercato di sviluppare l'analisi che mette in relazione in una matrice i Centri di Responsabilità, i Programmi e le Capacità.

Per un'analisi più approfondita dei singoli progetti, delle risorse impiegate e della valutazione rispetto al genere in termini di sviluppo di capacità, si suggerisce un approccio di gender auditing di tipo misto. Accanto alle competenze e alle

⁵¹ Un'analisi degli indicatori utili per la valutazione della formazione in una prospettiva di genere è contenuta in Addabbo (2002) all'interno delle Linee guida per la Formazione con riferimento alla Regione Emilia Romagna.

⁵² Amorevole (2004).

⁵³ Poleis (2002).

⁵⁴ Poleis (2002, p. 76). Tuttavia si noti che per potere effettuare un'analisi di questo tipo a livello provinciale sono necessari dati per poter costruire un gruppo di controllo.

professionalità esterne, si suggerisce quindi la collaborazione di funzionari interni, competenti non solo sui documenti contabili dell'istituzione ma sui singoli settori e sui singoli progetti.

Ai fini della comunicazione e della trasparenza del ruolo della Provincia e del suo operato l'analisi di gender auditing attraverso l'approccio allo sviluppo umano suggerisce l'apertura all'esterno, contribuendo a sviluppare anche la capacità di partecipazione attiva. Condividere con la comunità, con la società civile e con l'insieme degli organismi che agiscono sul territorio, la lista delle capacità qui proposta potrebbe rivelarsi utile, non solo al fine di individuare la lista di capacità più congrua ma anche per individuare quali bisogni vengono sentiti come più rilevanti, e per soddisfare esigenze di trasparenza e condivisione delle priorità politiche e dei programmi con la società civile.

Alcune esperienze di gender auditing a livello internazionale sono riuscite a stabilire un dialogo tra società civile e governi, istituendo momenti di confronto⁵⁵ e promuovendo anche modifiche nell'iter procedurale del bilancio. Spesso infatti i tempi procedurali del bilancio pubblico non permettono la condivisione dei programmi e delle politiche pubbliche a priori con la conseguenza che commenti e suggerimenti o non fanno in tempo ad avere voce, o rimangono semplici esercizi. Sarebbe necessario incidere realmente sulla valutazione partecipata sia ex ante che ex post coinvolgendo la società civile nei diversi momenti dell'iter.

Per quanto attiene i possibili successivi sviluppi dell'analisi attraverso l'approccio delle capacità, sarebbe interessante sviluppare ulteriormente l'esemplificazione fatta per alcuni settori rispetto al rapporto tra Centri di responsabilità, risorse e capacità.

Rispetto alla formazione professionale, la disponibilità di banche dati su cui sviluppare un'analisi quantitativa, così come sottolineato nell'approfondimento, permetterebbe una valutazione più approfondita di come vengono attuati i programmi di formazione e degli esiti della formazione. La possibilità di individuare indicatori sarebbe di supporto per approfondire la relazione tra gli obiettivi della politica, delle risorse impiegate, e dell'effettivo contributo che queste danno allo sviluppo delle capacità.

Un altro ambito di analisi interessante, anche alle luce delle funzioni della provincia descritte nella prima parte del rapporto, potrebbe essere quello dei trasporti e della mobilità sul territorio. L'analisi fatta nel primo progetto regionale di fattibilità del bilancio in ottica di genere per la Regione Emilia Romagna (Bettio, Merelli e Rovinalti, 2003), aveva messo in luce comportamenti ed esigenze di spostamento differenziati per uomini e per donne. Le donne sono maggiormente influenzate nei comportamenti di mobilità dalla necessità di adempiere compiti di lavoro non pagato, e nonostante queste necessità impongano spesso l'utilizzo di mezzi privati, rimangono comunque le maggiori utilizzatrici dei mezzi pubblici. Sarebbe interessante approfondire l'analisi, allora fatta su dati Multiscopo Istat 1998, sui nuovi dati disponibili del 2002, o cercare di approfondire l'analisi a livello locale. Sulla capacità di mobilità le politiche pubbliche sui trasporti, sulla pianificazione infrastrutturale della mobilità possono incidere in modo differenziato rispetto al genere.

⁵⁵ Un esempio è il gruppo del Women's Budget Group in Gran Bretagna.

BIBLIOGRAFIA

- AA.VV.** (2003) "Studio di fattibilità per la costruzione del bilancio delle amministrazioni pubbliche secondo un'ottica di genere, Rapporto di Ricerca Finale", Fondo Sociale Europeo - OB 3 – ASSE E - Misura E.1 - F.S.E. - Determina N° 1734 del 31/07/2001, Regione Emilia Romagna. Bologna, Gennaio 2003.
- AA.VV.** (2005a) "*Il Nuovo Ordinamento degli Enti Locali*", Simone, Napoli
- AA.VV.** (2005b) "*Statuti e Regolamenti per gli Enti Locali*", Dipartimento della Funzione Pubblica, Roma
- AA.VV.** (2005c) "Implementazione degli strumenti di Gender Auditing già progettati nella programmazione finanziaria e di bilancio della Regione Emilia-Romagna, finalizzata all'integrazione dell'analisi e della programmazione di genere nei processi più generali di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle politiche", Regione Emilia Romagna, SCS azionnove consulting, Report conclusivo del progetto cofinanziato dall'Unione Europea.
- Addabbo, T.** (2002) 'La Prospettiva di genere' Cap.11 in AA.VV. (2002) *Linee guida per la valutazione delle azioni rivolte alle persone dell'Obiettivo 3 Fondo Sociale Europeo periodo 2000-2006 in Emilia Romagna*, Poleis, Agenzia Emilia Romagna Lavoro, Regione Emilia Romagna, CAPP, dicembre 2002.
- Addabbo T.** (2003) 'Gender auditing dei bilanci e delle politiche pubbliche' Materiali di Discussione del Dipartimento di Economia Politica dell'Università degli Studi di Modena, Maggio 2003, 433.
- Addabbo T., Lanzi D., Picchio A.** (2004) "On Sustainable Human Development: Gender Auditing in a Capability Approach" Materiali di Discussione del Dipartimento di Economia Politica, n.467, Settembre 2004.
- Amorevole R.** (a cura di) (2004) "Che genere di formazione?" Ecap Emilia Romagna.
- Atkinson T., Cantillon B., Marlier E., Nolan B.** (2002a) "*Social Indicators: the EU and Social Inclusion*", Oxford University Press, Oxford.
- Atkinson T., Cantillon B., Marlier E., Nolan B.** (2002b) "Indicators for Social Inclusion", *Politica Economica*, n.1, pp.7-27
- Bettio F., Merelli M. e Rovinalti Y.** (2003) 'Donne e trasporti in Italia, in Emilia e nel comune di Modena – Analisi, buone prassi e strumenti di Gender Auditing', Capitolo 4 in AA.VV. (2003) "Studio di fattibilità per la costruzione del bilancio delle amministrazioni pubbliche secondo un'ottica di genere, Rapporto di Ricerca Finale", Fondo Sociale Europeo - OB 3 – ASSE E - Misura E.1 - F.S.E. - Determina N° 1734 del 31/07/2001, Regione Emilia Romagna. Bologna, Gennaio 2003.
- Budlender D., Sharp R. and Allen K.,** (1998) *How to do gender-sensitive budget analysis: contemporary research and practice*, Commonwealth Secretariat and AusAid, London and Canberra
- Byanyima W.** (2000) "Strengthening Parliamentary Governance through Gender Budgeting: the Experience of Three African Countries", articolo presentato all'*International Workshop on Gender Auditing of Government Budgets*, Roma, 15-16/9/2000
- Dalfiume M.** (a cura di) (2005) 'Il bilancio di genere della provincia di Modena. Oltre le pari opportunità, verso lo sviluppo umano: elaborazione di un modello, prime applicazioni, prospettive e problemi', Provincia di Modena, RSO, mimeo.
- Devaki J.** (2001) "Recreating The Budgetary Process", mimeo
- Elson D.** (1999) "Integrating Gender Issue into National Budgetary Policies and Procedures: Some Policy Options", *Journal of International Development*, 10, pp.929-41
- Fukuda-Parr S., Shiva Kumar M.** (Eds) (2003) "Readings in Human Development", Oxford University Press, Oxford
- Gurumurthy A.** (1998) "Women's Rights and Status: Questions of Analysis and Measurement", Gender in Development Discussion paper, UNDP, New York
- Himmelweit S.** (2000) "The Experience of UK Women's Budget Group", articolo presentato all'*International Workshop on Gender Auditing of Government Budgets*, Roma, 15-16/9/2000
- Lanzi D.** (2003) "Sviluppo Umano, Disuguaglianza di Genere e Politiche Pubbliche: Un Modello per il Gender Auditing", Regione Emilia-Romagna, Assessorato Formazione, Lavoro e Pari Opportunità
- Loxley J.** (2000) "Political and Policy Considerations in Alternative Budgets: The Alternative Federal Budget in Canada", articolo presentato all'*International Workshop on Gender Auditing of Government Budgets*, Roma, 15-16/9/2000

Osmani S.R. (2002) Expanding Voice and Accountability through the Budgetary Process", *Journal of Human Development*, 3(2), pp.231-50

Poleis (2002) Rapporto finale valutazione di efficacia anno 2002, Regione Emilia Romagna.

Regione Emilia-Romagna (2004) "*Rapporto sulle politiche di pari opportunità*", Bologna

Rovinalti Y. (2002) "Gender Auditing dei bilanci pubblici: aspetti teorici e applicazioni", tesi di laurea Facoltà di Economia, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Sen A.K. (1999) "*Development as Freedom*", Alfred Knopf Eds, New York

Sharp R. (1995). "*A framework for Gathering Budget Information from Government Departments and Authorities*", Research Centre of Gender Studies, University of South Australia, Adelaide.

Sharp R. (2000) "The Economics and Politics of Auditing Government Budgets for their Gender Impact", WP n.3, Hawke Institute, University of South Australia

Sharp R. (2000) "Gender Budgets: The Australian Experience", articolo presentato all' *International Workshop on Gender Auditing of Government Budgets*, Roma, 15-16/9/2000

Sharp R., Broomhill R. (2002) "Budgeting for equality: the Australian Experience", *Feminist Economics*, 8(1), pp.25-47

Unifem (2000) "*Progress of the World's Women*", New York

United Nations Development Programme (1990) "*Human Development Report*", Oxford University Press, New York e successivi