

Erna Appelt
Monika Jarosch
Klaudia Resch

DONNE NEI PAESI DELL'ARGE-ALP

*Studio sulla condizione
femminile, di fatto e di
diritto, nella Comunit
di Lavoro delle Regioni
Alpine*



Editrice:

Provincia Autonoma di Bolzano

in collaborazione con la Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine

Bolzano 2003

Per ordinazioni rivolgersi a:

Servizio Donna

Ufficio Affari del Gabinetto

Via Crispi 3

I-39100 Bolzano

Tel. 0471-411180

Fax 0471-411189

E-Mail: Serviziodonna@provincia.bz.it

Commenti e proposte saranno graditi

Supervisione scientifica e redazione a cura di:

Prof.ssa Dott.ssa Erna Appelt, Dott.ssa Monika Jarosch e Dott.ssa Klaudia Resch

Concetto e coordinazione:

Gruppo di lavoro „Donne nei Paesi dell'ARGE-ALP”

Traduzione italiana: Studio Nord Intercongress, Bolzano

Stampa: Arti Grafiche Tezzele, Laives (BZ)

La riproduzione parziale o totale del contenuto, di informazioni e di grafici è gradita, se accompagnata dalla citazione della fonte (titolo, autrici ed edizione).

PREFAZIONE



La Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine, meglio nota come ARGE ALP, riunisce 11 regioni e province dell'arco alpino, fra cui l'Alto Adige. La XXXIa Conferenza dei Capi di Governo dell'Arge Alp, tenutasi a Locarno il 16 giugno 2000, ha deciso di promuovere un'indagine comune sulla situazione normativa e reale della donna nelle regioni rappresentate.

Il motivo per cui ho proposto tale iniziativa è dovuto al ruolo fondamentale che le donne occupano nella società moderna. Con il Trattato di Amsterdam l'aspetto della parità è entrato a far parte delle politiche comunitarie europee e costituisce pertanto un elemento imprescindibile di qualsiasi attività politica. La nostra società si fonda sulla collaborazione fra i sessi: la parità non è dunque un lusso, giacché le grandi sfide sociali del nostro tempo ci impongono di ricorrere alle potenzialità umane e professionali tanto delle donne quanto degli uomini. Dobbiamo perciò tenere conto in egual misura delle esperienze e delle sensibilità di ambo i generi, facendole confluire nelle nostre scelte.

In passato l'Arge Alp non si era mai occupata di analizzare la realtà femminile. Il presente studio descrive ora la condizione della donna nelle diverse fasi dell'esistenza, ma anche nelle varie situazioni della vita. Esso fornisce indicazioni sulle istituzioni preposte alla parità nelle regioni dell'Arge Alp e sulle rispettive attività, illustra i progetti più riusciti e informa sulla legislazione vigente in materia di pari opportunità.

Le diverse competenze attribuite agli organismi di parità, le differenti strutture socio-economiche e politico-amministrative e l'eterogeneità dei dati disponibili rendono talora difficile un confronto attendibile fra tutte le regioni interessate. Per questo motivo il presente studio, pur contenendo una grande vastità di informazioni e analisi, non vanta pretesa alcuna di completezza, ma si propone piuttosto come raccolta di dati e opera di consultazione.

Il raffronto fra tendenze e standard della politica per le donne e per la parità nelle varie regioni dell'arco alpino intende evidenziarne le analogie e le differenze, favorendo lo scambio di esperienze sulle strategie più riuscite.

Scopo di questo studio è pertanto quello di fornire un utile contributo alla realizzazione di una cooperazione interregionale e transfrontaliera anche sul piano delle pari opportunità tra donna e uomo.

Mi auguro che questa pubblicazione possa suscitare l'interesse di un vasto pubblico e stimolare il dibattito sui temi trattati e ringrazio tutte le persone che hanno contribuito alla sua realizzazione.

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA
Luis Durnwalder

PREMESSA



Guardare oltre le proprie montagne costituisce una sfida utile e stimolante anche nella politica per le donne e la parità; nelle regioni dell'Arge Alp le montagne non mancano e vale senz'altro la pena di varcarle per conoscere nuove prospettive e acuire la propria visione delle cose.

In questo spirito anche il Gruppo di Lavoro che ha curato la realizzazione del presente studio sulla situazione giuridica e reale della donna nelle regioni dell'Arge Alp ha svolto un'attività estremamente produttiva, addentrandosi in un importante processo di analisi delle comunanze e delle differenze esistenti tanto a livello di istituzioni competenti, quanto nelle condizioni di vita delle donne stesse. La collaborazione transfrontaliera presuppone infatti l'accettazione delle differenze quale punto di partenza per lo sviluppo di progetti e iniziative comuni.

Questo studio costituisce dunque una prima forma di cooperazione interregionale nelle politiche per la donna e la parità; l'obiettivo è quello di realizzare nelle regioni dell'Arge Alp un rapporto sempre più democratico fra i generi e la strada da percorrere è ancora lunga.

A nome del Gruppo di Lavoro desidero ringraziare tutte le colleghe e i colleghi nonché le consulenti scientifiche per la fattiva collaborazione; la mia particolare gratitudine va inoltre alle colleghe altoatesine per aver promosso quest'iniziativa e aver fornito il supporto organizzativo necessario alla sua realizzazione.

Elisabeth Stögerer-Schwarz
Ufficio Donna del Land Tirolo
Rappresentante del Gruppo di Lavoro
“Donne nei Paesi dell'Arge Alp”

PREMESSA DELLE AUTRICI

La presente pubblicazione è stata realizzata su incarico del Servizio Donna della Provincia Autonoma di Bolzano, dando così attuazione ad una delibera adottata in tal senso dai capi di governo della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine. Scopo delle autrici era documentare e presentare in maniera comparata le attività delle istituzioni competenti per le pari opportunità operanti nei paesi della Comunità di Lavoro. La base d'indagine della presente relazione è costituita da due questionari che, nella primavera e nell'estate del 2001, sono stati inviati a tutte le province e le regioni della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine. Il primo formulario riguardava le attività delle istituzioni competenti per le pari opportunità, il secondo la situazione socio-economica delle donne nelle regioni e nelle province della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine. Anche, e non da ultimo, nell'ottica del gender mainstreaming, la rilevazione dei dati mediante i due questionari è stata eseguita nella consapevolezza che, in futuro, sarà particolarmente importante collegare la valutazione dell'attività delle istituzioni competenti per le pari opportunità con un'analisi dei dati socio-economici. L'elaborazione dei questionari si è conclusa alla fine del 2001. Il fatto che le risposte al secondo questionario siano state, in parte, molto lacunose dimostra che sussistono tuttora gravi carenze nella rilevazione sistematica di dati distinti per genere. Rilevazioni di questo tipo sono tuttavia una premessa irrinunciabile affinché la politica per le pari opportunità possa avere successo.

La presente versione della relazione di progetto è stata realizzata grazie ad un fruttuoso lavoro di gruppo. La responsabile del progetto, Erna Appelt, ha redatto il capitolo introduttivo, le sintesi dei vari capitoli (In sintesi) e il capitolo conclusivo; ha inoltre realizzato i grafici. Monika Jarosch si è occupata dell'elaborazione delle informazioni fornite dai Land austriaci e tedeschi appartenenti alla Comunità di Lavoro, nonché delle tabelle riassuntive. Klaudia Resch ha elaborato i dati relativi alla Svizzera e all'Italia.

Tutti i capitoli iniziano con una sintesi introduttiva, mentre alla fine sono inserite tabelle riassuntive e grafici. La presentazione delle informazioni relative alle singole province e regioni della Comunità segue un ordine alfabetico basato sul nome dello Stato di appartenenza secondo la rispettiva denominazione internazionale (A, CH, D, I).

La presente pubblicazione non si sarebbe potuta realizzare senza la collaborazione delle responsabili e delle collaboratrici delle istituzioni competenti per le pari opportunità presenti nelle province e nelle regioni della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine. A loro tutte va il nostro ringraziamento. Solo grazie alle risposte ai questionari abbiamo potuto raccogliere le informazioni necessarie per un'analisi comparativa. Un ringraziamento particolare va alla dott.ssa Petra Notdurfter del Servizio Donna della Provincia Autonoma di Bolzano per il suo impegno e per la produttiva collaborazione.

**Erna Appelt, Responsabile del progetto
Monika Jarosch e Klaudia Resch,
collaboratrici scientifiche
Innsbruck/Merano, ottobre 2002**

INDICE

Premessa del Presidente della Provincia	3
Premessa della Rappresentante del Gruppo di Lavoro “Donne nei Paesi dell’Arge Alp”	5
Premessa delle Autrici	7
Indice	9
In sintesi: Rapporti tra i sessi e politica per le pari opportunità	14
1. DIFFERENZE DI GENERE - POLITICA DI GENERE	15
1.1. I Paesi della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine – una regione europea	15
Categoria „genere“	15
Strutture di base conservatrici	15
Differenze strutturali – Diversità in società ‚omogenee‘	16
Disparità regionali	16
1.2. Dallo Stato sociale secondo il modello dell’Europa occidentale al modello di accumulazione postfordista	18
1.3. Modi di vita postmoderni, o: il secondo cambiamento demografico	20
Differenze tra città e campagna	21
Aumento dell’immigrazione	21
1.4. Famiglie postmoderne – clima di restaurazione nella politica per la famiglia?	21
Lentezze nell’elaborazione di nuovi modelli di divisione del lavoro	22
Politica per la famiglia	22
Conclusioni	24
Tabelle e grafici	24
In sintesi: Rappresentanza politica delle donne nei Paesi della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine	28
2. RAPPRESENTANZA POLITICA DELLE DONNE NEI PAESI DELLA COMUNITÀ DI LAVORO DELLE REGIONI ALPINE	29
2.1. Austria	29
2.1.1. Salisburgo	30
2.1.2. Tirolo	30
2.1.3. Vorarlberg	30
2.2. Svizzera	31
2.2.1. Grigioni	32
2.2.2. San Gallo	33
2.2.3. Ticino	33

2.3. Germania	34
2.3.1. Baden-Württemberg	36
2.3.2. Baviera	36
2.4. Italia	37
2.4.1. Lombardia	39
2.4.2. Alto Adige	40
2.4.3. Trentino	41
 Panoramica tabellare: Rappresentanza politica delle donne	 42
 In sintesi: Leggi sulla parità di trattamento	 46
 3. LEGGI SULLA PARITÀ DI TRATTAMENTO	 47
Convenzioni internazionali	47
Unione Europea	47
3.1. Austria	49
3.1.1. Salisburgo	50
3.1.2. Tirolo	51
3.1.3. Vorarlberg	52
3.2. Svizzera	52
3.2.1. Grigioni, San Gallo, Ticino	54
3.3. Germania	54
3.3.1. Baden-Württemberg	56
3.3.2. Baviera	57
3.4. Italia	58
3.4.1. Lombardia, Alto Adige, Trentino	60
 Panoramica tabellare: leggi sulla parità di trattamento	 62
 In sintesi: Istituzioni competenti per le pari opportunità	 72
 4. ISTITUZIONI COMPETENTI PER LE PARI OPPORTUNITÀ	 73
4.1. I Land austriaci della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine	73
4.1.1. Salisburgo (www.salzburg.gv.at/buero-fuer-frauenfragen)	73
4.1.2. Tirolo (www.juff.frauen@tirol.gv.at)	75
4.1.3. Vorarlberg (www.vorarlberg.at/frauen ; www.3laenderfrauen.org)	76
4.2. I cantoni svizzeri della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine	77
4.2.1. Grigioni (www.stagl.gr.ch)	78
4.2.2. San Gallo (www.blackpoint.ch/glstellesg)	79
4.2.3. Ticino (www.ti.ch)	80
4.3. I Land tedeschi della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine	81
4.3.1. Baden-Württemberg (www.sozialministerium-bw.de)	81
4.3.2. Baviera (www.stmas.bayern.de)	82
4.4. Le province e le regioni italiane della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine	84
4.4.1. Lombardia (www.regione.lombardia.it)	85
4.4.2. Alto Adige (www.provinz.bz.it)	86
4.4.3. Trentino (www.provincia.tn.it/cpo/)	88

Panoramica tabellare: Le istituzioni competenti per le pari opportunità	90
In sintesi: Percorrere vie nuove – Dare impulsi	94
5. PERCORRERE VIE NUOVE – DARE IMPULSI: PROGETTI PARTICOLARMENTE BEN RIUSCITI	
5.1. I Land austriaci della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine	95
5.1.1. Salisburgo	96
5.1.2. Tirolo	97
5.1.3. Vorarlberg	98
5.2. I cantoni svizzeri della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine	99
5.2.1. Grigioni	99
5.2.2. San Gallo	100
5.2.3. Ticino	101
5.3. I Land tedeschi della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine	102
5.3.1 Baden-Württemberg	102
5.3.2. Baviera	104
5.4. Le province e le regioni italiane della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine	105
5.4.1. Lombardia	105
5.4.2. Alto Adige	106
5.4.3. Trentino	108
Panoramica tabellare: Percorrere vie nuove – Dare impulsi	110
6. CONDIZIONI SOCIO-ECONOMICHE: FATTI E TENDENZE	
In sintesi: Sviluppo demografico – Forme di vita	118
6.1. Sviluppo demografico - Forme di vita	119
6.1.1. I Land austriaci della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine	119
6.1.2. I cantoni svizzeri della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine	121
6.1.3. I Land tedeschi della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine	123
6.1.4. Le province e le regioni italiane della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine	125
Tabelle e Grafici	128
In sintesi: Donne e istruzione nei Paesi della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine	136
6.2. Donne e istruzione nei Paesi della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine	137
6.2.1. I Land austriaci della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine	137
Salisburgo	137
Tirolo	138
Vorarlberg	139
6.2.2. I cantoni svizzeri della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine	140
Grigioni	140
San Gallo	142
Ticino	144

6.2.3. I Land tedeschi della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine	145
Baden-Württemberg	145
Baviera	148
6.2.4. Le province e le regioni italiane della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine	151
Lombardia	151
Alto Adige	152
Trentino	154
 Tabelle e Grafici	 155
 In sintesi: Attività lavorativa/Mercato del lavoro	 162
 6.3. Attività lavorativa/Mercato del lavoro	 163
6.3.1. I Land austriaci della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine	163
Salisburgo	163
Tirolo	165
Vorarlberg	167
6.3.2. I cantoni svizzeri della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine	169
Grigioni	169
San Gallo	171
Ticino	174
6.3.3. I Land tedeschi della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine	177
Baden-Württemberg	177
Baviera	179
6.3.4. Le province e le regioni italiane della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine	181
Lombardia	181
Alto Adige	183
Trentino	185
 Tabelle e Grafici	 188
 7. FRA TRADIZIONE E POST-MODERNO - SINTESI E PROSPETTIVE	 197
Status quo	197
Politica per le pari opportunità	199
Politica per le pari opportunità come politica strutturale	201
 Le autrici	 203
Il Gruppo di Lavoro "Donne nei Paesi dell'Arge-Alp"	204

Differenze di genere
Politica di genere

IN SINTESI

RAPPORTI TRA I SESSI E POLITICA PER LE PARI OPPORTUNITÀ

RAPPORTI GERARCHICI TRA I SESSI

- A tutt'oggi il rapporto tra i sessi nei paesi della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine non è egualitario, bensì è strutturato gerarchicamente. La maggior parte delle posizioni di prestigio da cui discendono potere, influenza e redditi elevati sono riservate al sesso maschile, mentre le attività di cura e assistenza e la gestione della famiglia sono svolte soprattutto dalle donne. Sebbene né gli uomini né le donne costituiscano un gruppo omogeneo, si può tuttavia osservare che i rapporti gerarchici tra i sessi sono presenti in quasi tutti i settori della società.
- Dal punto di vista socioeconomico, i paesi appartenenti alla Comunità di Lavoro presentano alcuni punti in comune; ad esempio, appartengono tutti alla categoria dello Stato sociale europeo di stampo conservatore: sono meglio strutturati dal punto di vista assistenziale e più sviluppati dal punto di vista economico rispetto al Sud dell'Europa, però sono molto meno egualitari in confronto ai paesi dell'Europa settentrionale. In essi, una politica assistenziale-paternalistica si coniuga con l'economia di mercato neoliberista, mentre strutture insediative di piccole dimensioni convivono con centri urbani di media grandezza: queste due caratteristiche fanno dei paesi della Comunità di Lavoro una regione tipicamente europea.
- Da un altro punto di vista, i paesi della Comunità non sono confrontabili tra loro; le differenze riguardano, ad esempio, non solo le dimensioni dei vari paesi e il numero dei loro abitanti (→ *Grafico 1*), bensì anche il loro collocamento all'interno delle strutture europee, statali e federali. Inoltre, le differenze sono notevoli se si considera il grado di urbanizzazione: nei Grigioni circa il 67% della popolazione vive in comuni con meno di 5.000 abitanti, mentre nel Baden-Württemberg la quota della popolazione che vive in comuni di quel tipo è pari a solo il 15% circa (→ *Grafico 2*).
- Come nella maggior parte degli altri paesi europei, anche in quelli appartenenti alla Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine negli ultimi decenni si è imposto il cosiddetto modello post-fordista (→ *Panoramica 1*). Il modello di famiglia monoreddito, con la donna casalinga, ha perso sempre più importanza e nel contempo si è viepiù affermato il modello in cui la donna contribuisce al reddito familiare. Ma se al giorno d'oggi è ormai scontato che la donna svolga un'attività professionale, non altrettanto si può dire del contributo maschile ai lavori domestici e ai compiti di assistenza (→ *Panoramica 2*).

POLITICA PER LE PARI OPPORTUNITÀ

- La politica per le pari opportunità mira all'eliminazione delle strutture gerarchiche fondate sulla distinzione di genere. La politica per le pari opportunità va intesa come una *politica per le donne* che si occupa dei bisogni particolari di queste ultime e che ha l'obiettivo di eliminare strutture discriminatorie e svantaggiose per le donne.
- In quanto *politica di genere*, la politica per le pari opportunità deve però saper coinvolgere tanto le donne quanto gli uomini, e ciò sia a livello di coscienza sia a livello materiale/istituzionale.

1. DIFFERENZE DI GENERE – POLITICA DI GENERE

1.1. I LAND, LE REGIONI E LE PROVINCE DELLA COMUNITÀ DI LAVORO DELLE REGIONI ALPINE – UNA REGIONE EUROPEA

Negli scorsi decenni si è assistito all'istituzionalizzazione della politica per le pari opportunità in tutti i Land, le regioni e le province della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine. Si è così fornito un importante contributo al miglioramento della condizione femminile. Compito del presente studio è illustrare sia i risultati conseguiti dalla politica per le pari opportunità e le carenze strutturali che essa presenta, sia, sullo sfondo delle tendenze dello sviluppo socio-economico, le scelte e le necessità operative nel settore della politica per le donne, da un lato, e della politica di genere, dall'altro. Occorre infatti in primo luogo distinguere tra politica per le donne e politica di genere. La politica per le donne si occupa delle specifiche situazioni sociali che riguardano in prima istanza e in misura prevalente le donne. In merito, può trattarsi di situazioni sistematiche di svantaggio per le donne, di casi di discriminazione o anche di esigenze particolari delle donne. La politica di genere, invece, si occupa del rapporto tra i due sessi. Ne consegue che ha senso parlare di "politica di genere" soltanto quando si fa riferimento tanto agli uomini quanto alle donne. La politica di genere dovrebbe andare ad incidere sui comportamenti, sulle decisioni, sulle opportunità di scelta sia degli uomini che delle donne. Il gender mainstreaming, ad esempio, interessa quindi non solo le donne ma anche gli uomini.

A causa dei limiti molto ristretti di tempo e di fondi che hanno inciso sulla realizzazione del presente studio, quest'ultimo può avere solo una valenza molto provvisoria. Va tuttavia rilevato che esso può fornire lo spunto per ulteriori e dettagliati studi a livello nazionale, da eseguire in relazione a determinati paesi, regioni o province preselezionati, senza comprendere tutti i membri della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine. Tali studi trovano una loro motivazione nel fatto che non solo esistono considerevoli differenze circa le dotazioni istituzionali degli uffici per le pari opportunità e circa le strutture socio-economiche e politico-amministrative, bensì anche riguardo alla disponibilità di dati socio-economici.

CATEGORIA „GENERE“

Non è tanto facile fare una sintesi esauriente della situazione socio-economica, giuridica e politica delle 17.792.000 donne che vivono nei Land, nelle regioni e nelle province della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine. In un certo senso, si può dire che le donne che vivono nella Comunità sono tipicamente europee, con tutti gli elementi di comunione e di divisione che caratterizzano la situazione delle donne in Europa.

Ma per comprendere che, ciò non di meno, ha comunque senso parlare "delle donne", basta dare uno sguardo superficiale ai diversi dati strutturali che sono validi ancora oggi: le donne scelgono scuole diverse, le donne hanno più raramente accesso a posizioni professionali di alto livello gerarchico, i mercati del lavoro sono segmentati per genere in senso orizzontale e verticale, le donne guadagnano in media molto meno degli uomini, le donne hanno impieghi a tempo parziale molto più spesso che gli uomini, ancora oggi sono le donne ad occuparsi della maggior parte dei lavori di casa e della famiglia nonché a svolgere compiti di assistenza, in tutte le regioni e province della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine le donne sono politicamente sottorappresentate, è molto più raro incontrare donne che uomini nei luoghi dove si esercita il potere o dove si decide come distribuire le risorse.

STRUTTURE FONDAMENTALI DI IMPRONTA CONSERVATRICE

Se consideriamo i Land, le regioni e le province della Comunità come una regione unica, possiamo individuare alcuni elementi comuni: ad esempio, i Land, le regioni e le province possono essere visti come

esempi rappresentativi dello Stato sociale europeo di stampo conservatore. Sono molto più sviluppati dal punto di vista socio-statuale e socio-economico rispetto al Sud dell'Europa, sono però molto meno egualitari rispetto ai paesi del Nordeuropa, e le tendenze neoliberaliste sono qui attenuate in senso conservatore a livello di strutture.

Andando alla ricerca degli elementi comuni, si nota la prevalenza di un orientamento tradizionale cristiano-conservatore, che si accompagna spesso ad un atteggiamento paternalista. In alcuni Land, province e regioni della Comunità di Lavoro il cattolicesimo e i partiti cristiano-sociali hanno una rappresentanza superiore alla media. La politica di immigrazione e la prassi di inserimento degli stranieri sono restrittive.

D'altro canto non è possibile individuare con sufficiente chiarezza le differenze esistenti tra i singoli Stati, nonché le differenze di sviluppo all'interno dei singoli Land, regioni e province. Pertanto, le considerazioni politiche fondate su dati strutturali vanno sempre verificate per accertare che siano state tenute nella dovuta considerazione le differenze presenti a livello sub-statale e sub-regionale.

DIFFERENZE STRUTTURALI – DIVERSITÀ IN SOCIETÀ "OMOGENEE"

Vanno innanzi tutto citate alcune differenze tra le regioni e le province della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine, quali la diversità di grandezza; della Comunità fanno parte, infatti, tanto il secondo e terzo Land più grandi della Repubblica Federale di Germania, ovvero Baviera (12.155.000 ab.) e Baden-Württemberg (10.476.000 ab.), e la regione italiana Lombardia (9.028.913 ab.), quanto i cantoni svizzeri Grigioni (186.026 ab.), San Gallo (447.609 ab.) e Ticino (310.383 ab.), i Land austriaci relativamente piccoli come Salisburgo (514.002 ab.), Tirolo (661.901 ab.) e Vorarlberg (349.253 ab.) nonché le due province autonome italiane Alto Adige (462.542 ab.) e Trentino (466.911 ab.). Il membro della comunità con il maggior numero di comuni è la Baviera (2.056), quello con il minor numero è San Gallo (90).

Mentre il reddito pro capite dei membri austriaci della Comunità è superiore alla media del Paese, quello dei cantoni svizzeri¹ è in parte ben al di sotto della media nazionale. I membri tedeschi e italiani appartengono alle regioni benestanti dei rispettivi Paesi di appartenenza.

Nei Land e nelle regioni e province della Comunità, le donne vivono sia in grandi città sia in piccoli paesi; la maggior parte di esse sono di lingua tedesca, ma quasi un terzo sono di lingua italiana, mentre una piccola minoranza parla ladino. Nella Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine vivono però anche 1.402.213 donne straniere: si tratta di donne provenienti dai tradizionali paesi di emigrazione, di donne che hanno dovuto abbandonare i loro paesi di origine a causa dei cambiamenti intervenuti dopo il 1989 e a causa delle guerre, nonché donne dell'Africa e dell'America Latina che vogliono costruirsi un'esistenza in Europa.

DISPARITÀ REGIONALI

Tra i Land e le regioni e province della Comunità di Lavoro esistono forti disparità dal punto di vista del grado di urbanizzazione. Una gran parte della popolazione dei Land austriaci della Comunità² vive in comuni con meno di 5.000 abitanti: nel Land *Salisburgo* erano, nel 2000, il 41,2% della popolazione, in *Tirolo* erano addirittura il 57,5% (1991). Nel capoluogo Salisburgo vive il 28% della popolazione dell'omonimo Land, nel capoluogo Innsbruck vive il 18,7% della popolazione tirolese.

Il basso grado di urbanizzazione e le diverse dotazioni infrastrutturali hanno come conseguenza il fatto che la popolazione urbana è in media più anziana di quella dei comuni minori. Da ciò consegue che la

¹ 1998: Svizzera totale: 46.236; Grigioni: 42.151 (12° posto); San Gallo: 39.708 (21° posto); Ticino: 40691 (15° posto); a titolo di raffronto: Basilea-città: 76.235 (1° posto); Jura 33 804 (26° posto).

² Negli ultimi trent'anni, tutti e tre i Land austriaci hanno registrato un forte incremento demografico.

quota delle donne rispetto alla popolazione totale³ aumenta all'aumentare della grandezza delle città. La quota femminile più elevata si registra infatti nel capoluogo Salisburgo, con il 53,4%, e anche nel Land *Tirolo* è il capoluogo Innsbruck ad avere la quota più elevata di popolazione femminile, con il 53,3% (1991). Nei comuni con meno di 5.000 abitanti, invece, la quota delle donne è pari al 50,5% (Salisburgo) e al 50,4% (Tirolo: 1991).

Il grado di urbanizzazione dei cantoni svizzeri appartenenti alla Comunità di Lavoro⁴ è particolarmente basso: nel 1999, nei *Grigioni* il 67,1% della popolazione viveva in comuni con meno di 5.000 abitanti; nel capoluogo Coira – la città più grande del Cantone – vivono 31.185 persone (16,8%). Il Canton *Ticino* presenta una struttura demografica simile a quella dei Grigioni: il 62,5% della popolazione vive in comuni con meno di 5.000 abitanti; solo il 18,5% vive in centri maggiori, mentre il capoluogo Bellinzona ospita solo l'8,4% della popolazione ticinese. Per quanto concerne la struttura demografica distinta per classi di grandezza dei comuni, *San Gallo* si distingue dagli altri due cantoni svizzeri appartenenti alla Comunità: non due terzi bensì solo poco più di un terzo della popolazione (36%) vive in comuni con meno di 5.000 abitanti.

Il carattere prevalentemente rurale che contraddistingue i membri svizzeri della Comunità non si riscontra nei Land tedeschi che ne fanno parte⁵. Tra tutti i Land, le regioni e le province della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine, il Baden-Württemberg è quello con la minore presenza di comuni di piccole dimensioni: solo il 14,6% della popolazione vive infatti in comuni con meno di 5.000 abitanti, e anche in Baviera questo vale solo per il 28,8% della popolazione. In *Baden-Württemberg* la quota delle donne era del 51,7% nel 1972 e del 51,0% nel 2000; in Baviera era del 52,3 e rispettivamente del 51,2%.

Per quanto riguarda le regioni e le province italiane, si osservano notevoli differenze nel grado di urbanizzazione. In *Lombardia*⁶ il grado di urbanizzazione è relativamente alto: solo il 24,7% della popolazione vive in comuni con meno di 5.000 abitanti e il 32,9% in comuni con un numero di abitanti compreso tra 5.000 e 20.000. Nel capoluogo regionale, Milano, nel 1991 vivevano 1.369.231 persone. Ma nella regione ci sono anche altri centri densamente abitati: ben 14 città hanno infatti oltre 50.000 abitanti e accolgono il 26,9% della popolazione lombarda⁷.

Gli abitanti del *Trentino*⁸ vivono per lo più in comuni minori; la regione è priva di grandi centri ad alta densità abitativa⁹. Il 51% di tutti i trentini vive infatti in comuni con meno di 5.000 abitanti. Questi dati si discostano sostanzialmente da quelli a livello nazionale, secondo i quali solo il 18,5% della popolazione vive in comuni con meno di 5.000 abitanti. Nel capoluogo Trento vive il 22,2% dell'intera popolazione della provincia. Anche in *Alto Adige*¹⁰ il 47% della popolazione vive in comuni con meno di 5.000 abitanti.

³ Nel 2000, la quota della popolazione femminile era del 51,7% nel Land *Salisburgo*, del 51,2% in *Tirolo* e del 50,5% in *Vorarlberg*.

⁴ Anche i tre cantoni svizzeri hanno registrato, negli ultimi vent'anni, un notevole incremento demografico.

⁵ La popolazione residente nei due Land tedeschi appartenenti alla Comunità di Lavoro, ossia Baden-Württemberg e Baviera, è cresciuta di molto nel periodo 1972-2000: in *Baden-Württemberg* è passata da 9.096.700 a 10.489.300 abitanti e in *Baviera*, tra il 1971 e il 2000, da 10.690.951 a 12.230.255 abitanti.

⁶ Tra il 1952 e il 1999 la popolazione residente in *Lombardia* è aumentata da 6.625.360 a 9.065.438 abitanti. Dal 1980 la crescita demografica deriva esclusivamente dall'immigrazione.

⁷ Non è purtroppo possibile illustrare le differenze di genere per quanto concerne la residenza poiché l'Annuario Statistico della Lombardia non distingue per genere gli abitanti dei comuni.

⁸ La quota della popolazione femminile è cambiata di poco nel periodo 1961-1991, oscillando sempre intorno al valore di 51,5%.

⁹ Il numero di abitanti del *Trentino* è aumentato da 427.955 nel 1991 a 477.859 nel 2000. Tale aumento, però, va ricondotto – soprattutto negli anni ottanta – esclusivamente all'immigrazione. Solo negli ultimi quattro anni si è registrato nuovamente una leggera eccedenza delle nascite rispetto alle morti. Per quanto riguarda il saldo dei movimenti migratori, si osserva che, a partire dagli anni ottanta, esso è positivo e in costante crescita.

¹⁰ Neppure l'Alto Adige ha compilato le tabelle predisposte per la rilevazione dei dati socio-economici; ha però messo a disposizione numerose pubblicazioni dell'Istituto Provinciale di Statistica.

1.2. DALLO STATO SOCIALE SECONDO IL MODELLO DELL'EUROPA OCCIDENTALE AL MODELLO DI ACCUMULAZIONE POSTFORDISTA

Procedendo ad un'analisi in serie e incrociata dei dati disponibili, si osserva che nell'Europa occidentale, nei decenni successivi alla II Guerra Mondiale, si sono verificati a livello generale – pur se in momenti diversi – cambiamenti strutturali che possono essere distinti in almeno due grandi fasi: la prima fase è quella del consolidamento del modello dello Stato sociale nei paesi dell'Europa occidentale e settentrionale fino a circa la metà degli anni settanta; la seconda fase è quella del cambiamento paradigmatico con il passaggio dal keynesismo al monetarismo neoliberista e, di conseguenza, con la trasformazione in società dell'informazione. Per descrivere questa seconda fase si ricorre spesso a termini ad effetto, quali terziarizzazione¹¹, modernizzazione del moderno¹², postmoderno¹³.

Ma le teorie che si nascondono dietro questi termini trascurano spesso il fatto che la prima fase della trasformazione si fondava su un rapporto gerarchico di genere, mentre la seconda fase è stata portata avanti in misura più che proporzionale dalle donne. In altre parole: lo slancio della prima fase è avvenuto in buona parte a spese delle donne; nella seconda fase le donne – volenti o nolenti – hanno ridefinito completamente il loro ruolo nella società, nella vita privata e nella vita professionale, mentre gli uomini finora hanno proceduto ad una propria ridefinizione solo a stento o non vi hanno proceduto affatto. Dopo aver affermato che le donne hanno sopportato in misura superiore agli uomini i costi della prima fase del cambiamento strutturale e che la seconda fase è stata possibile solo perché hanno modificato i loro comportamenti, va subito precisato che le donne non hanno mai costituito né costituiscono, da nessuna parte, una sorta di "classe sociale" omogenea, neanche in forma approssimativa. La loro condizione varia infatti per la presenza di alcuni "limiti sociali", quali la provenienza regionale, il ceto sociale di appartenenza, lo status relativo alla cittadinanza, il livello di istruzione, l'atteggiamento riguardo alla riproduzione, la posizione professionale, i doveri di assistenza, eccetera.

Analisi specifiche per genere dimostrano che i decenni del dopoguerra possono essere definiti come il *Rinascimento del patriarcato*. Gli elementi salienti di quell'epoca sono stati la generalizzazione della famiglia ristretta, una crescita economica costante, l'aumento del livello di benessere dell'intera società nonché la diffusione dei sistemi di previdenza sociale, che è andata di pari passo con la diffusione del modello casalinghe-famiglia monoreddito. Il modello di famiglia dominante in quel periodo, ovvero con il marito unico produttore di reddito e la moglie casalinga, ha avuto come conseguenza il fatto che alle donne, indipendentemente dalla loro appartenenza all'una o all'altra classe sociale, veniva attribuito uno status di cittadina di secondo rango e/o non autonoma. "L'età d'oro dello Stato sociale in Europa" si è dunque trasformata per molte donne in una "gabbia dorata", laddove un'eventuale fuga avrebbe significato la perdita di un certo standard di vita e, spesso, persino il decadimento in uno stato di povertà.

Intorno alla metà degli anni settanta cominciò a diffondersi nell'Europa occidentale e settentrionale un nuovo modello di accumulazione, il cosiddetto post-fordismo¹⁴, sulla scia dell'affermazione delle teorie economiche di stampo neoliberista. Le principali conseguenze di questa trasformazione sono la terziarizzazione dell'economia, la predominanza del settore finanziario rispetto al settore produttivo, il passaggio da una politica economica orientata alla domanda ad una politica orientata all'offerta (motto: concorrenza del posto di produzione), maggiore flessibilità nei rapporti di lavoro, erosione del modello del pieno guadagno nonché aumento della presenza femminile nel mondo del lavoro e contemporanea

¹¹ Wilkens, Herbert 1988

¹² Beck, Ulrich 2001

¹³ Lyotard, Jean-François 1993 Inglehart 1998

¹⁴ Deppe, Frank 2001

diminuzione della presenza maschile. La vita professionale degli uomini si è fatta più dura: la probabilità di restare disoccupati è cresciuta notevolmente anche per gli uomini in possesso di buone qualifiche professionali e il loro ruolo di unica fonte di guadagno della famiglia ha perso progressivamente d'importanza. Nel contempo, un numero crescente di donne hanno trovato una collocazione di sempre maggiore durata sul mercato del lavoro. Da tale realtà consegue che le donne devono ora soddisfare esigenze nuove sia in famiglia che sul posto di lavoro; per quanto riguarda gli uomini, invece, prevale tuttora una concezione tradizionale del proprio ruolo. Mentre il pieno guadagno rimane una prerogativa maschile, le donne sono in prevalenza occupate a tempo parziale.

Tabella riassuntiva 1

	<i>Modello patriarcale</i>	<i>Modello sessista</i>	<i>Parità tra i sessi</i>
Modello fordista:			
Uomo: attività professionale continua	+	+/-	-
Donna: in prevalenza lavori di casa			
Modello post-fordista:			
Uomo: attività professionale a tempo pieno (dis) continua	-/+	+	-
Donna: attività professionale a tempo pieno o parziale (dis) continua + lavori di casa			
Modello paritario:			
Uomo e donna: attività professionali (dis) continue – lavori di casa equamente distribuiti	-	-	+

Oggi è del tutto naturale che le donne svolgano un'attività professionale e che molte di esse si trovino a dover conciliare il lavoro con gli impegni familiari. Non è altrettanto naturale, però, che gli uomini si assumano i compiti connessi con la gestione della famiglia e della casa e con l'assistenza. La maggior parte degli uomini persistono nel loro orientamento rivolto esclusivamente all'attività professionale, anche quando questa si fa discontinua. Molti uomini pretendono di essere serviti e di trovare i pasti pronti, ritenendo un simile trattamento una sorta di "compenso" per l'impegno che hanno profuso nell'attività professionale, e ciò anche quando le donne lavorano pur'esse a tempo pieno. Ancora oggi, gli impegni lavorativi sono per gli uomini una scusa sufficiente per non occuparsi dei lavori domestici e dell'educazione dei figli. Ma va detto anche che le donne continuano ad essere disposte ad accollarsi compiti e doveri doppi ove non tripli, ed è proprio questa somma di "oneri e doveri" che impedisce loro di affermarsi nell'attività professionale e fare carriera, il che costituisce per gli uomini un ulteriore vantaggio. In tale contesto, non è rilevante se le donne si occupano prevalentemente della famiglia oppure se gli uomini si concentrano esclusivamente sulla professione disdegnando i lavori di casa. E' rilevante piuttosto il fatto che l'accettazione delle norme sociali su citate viene costantemente riprodotta dai comportamenti dei due sessi.

Tabella riassuntiva 2

<i>Responsabilità sociale</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
Concentrazione sul guadagno	Sì	Prevalente
Doveri di assistenza	Marginale-assente	Prevalente
Lavori domestici	Marginale-assente	Sì

1.3. MODI DI VITA POSTMODERNI, O: IL SECONDO CAMBIAMENTO DEMOGRAFICO

Il cambiamento nei modelli demografici, con il passaggio da alti tassi di natalità e mortalità a tassi di natalità e mortalità più bassi, si è concluso nella maggior parte dei paesi europei nel XX secolo. Nella prima metà di quel secolo, la mortalità è scesa a valori annui intorno al 10 per mille grazie alla vittoria ottenuta nella lotta contro le malattie infettive per mezzo delle vaccinazioni e degli antibiotici. Da allora, sono le malattie croniche della vecchiaia la principale causa di morte (malattie cardiocircolatorie, cancro). Il calo della natalità è avvenuto in due grandi fasi, nel primo e nell'ultimo quarto di secolo, per arrivare ad un livello inferiore alla riproduzione naturale della popolazione. Solo negli ultimi venticinque anni dello scorso secolo il ricorso a mezzi efficaci di pianificazione familiare (pillola contraccettiva) ha cominciato ad avere un ruolo significativo. Il passaggio a tassi di natalità più bassi ha avuto in un primo momento effetti stabilizzanti sulla grandezza del nucleo familiare in conseguenza della ridotta mortalità infantile. Nell'ultimo quarto del XX secolo, il numero di parti per donna è sceso a meno di due nei paesi europei più sviluppati. Poiché il calo della mortalità precede il calo della natalità, ancora fino agli anni settanta l'Europa registrava una forte crescita demografica naturale. Negli ultimi venticinque anni del secolo il bilancio demografico è stato invece caratterizzato in misura determinante dall'immigrazione. Al pari dell'Europa occidentale nel suo complesso, anche nei Land, nelle regioni e nelle province della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine si è avuto uno sviluppo che viene denominato "secondo cambiamento demografico". Dopo il baby-boom della metà degli anni sessanta, un calo demografico unico nella storia ha portato la popolazione europea ben al di sotto della soglia di mantenimento. Tale fenomeno è stato descritto come un fondamentale cambiamento di valori. In linea di massima, il matrimonio e quindi il fatto di sposarsi e risposarsi è una prospettiva molto meno interessante di una volta: l'allungamento del periodo dedicato all'istruzione e una predominanza delle attività professionali, un cambiamento di atteggiamento e valutazione nei confronti del matrimonio e della famiglia, nonché una divisione dei ruoli tra uomo e donna hanno allargato gli orizzonti ad altre forme di convivenza, le quali – in primo luogo le convivenze more uxorio - si sono ormai consolidate.

Il tasso di natalità ha raggiunto i valori massimi ai tempi del baby-boom, intorno al 1960. Il forte calo del numero totale di nascite ha riguardato le coppie che si sono sposate dopo il 1965, cioè quando si verificò il crollo delle nascite per effetto della pillola contraccettiva. Accanto al calo del tasso di natalità si è assistito ad un contemporaneo innalzamento dell'età in cui si diventa genitori. Inoltre, non solo è diminuito il tasso dei matrimoni ma è anche aumentata l'età a cui ci si sposa. Come linea di tendenza generale, si può constatare che la maggior parte delle donne si sposano ad un'età compresa tra i 25 e i 29 anni; questo rinvio del matrimonio ad un'età più avanzata comporta anche un rinvio della nascita del primo figlio. Non di rado tale rinvio diventa una rinuncia ad avere figli. La genitorialità e il matrimonio non sono più due esperienze coincidenti, e il matrimonio non comporta a priori la nascita immediata di figli; sempre più spesso, infatti, il primo figlio nasce dopo che è trascorso un periodo più o meno lungo dal matrimonio. Il comportamento delle coppie di fronte alla genitorialità è fortemente ispirato dal modello della famiglia con due figli, che, nell'ipotesi ottimale, hanno una differenza di età tra due e tre anni. Si può dimostrare in maniera empirica che quanto più elevato è il grado di istruzione della donna tanto minore è la probabilità che abbia un figlio poiché il miglioramento del livello di istruzione apre nuove opportunità e prospettive professionali. Pertanto, in casi del genere la donna tende molto spesso a rinviare la maternità, quando non vi rinuncia. La nascita di un figlio successivamente al primo dipende invece fortemente dal grado di istruzione del marito e dal conseguente livello di reddito familiare. Un più elevato grado di istruzione e un più alto livello reddituale sono due elementi che rafforzano la tendenza ad avere il secondo figlio.

Il secondo cambiamento demografico comporta importanti conseguenze per la struttura dell'età della popolazione. Nei Land, nelle regioni e nelle province della Comunità di Lavoro la struttura dell'età della

popolazione corrisponde alle tendenze demografiche delle società di servizi fortemente industrializzate. Al riguardo va tuttavia ribadito che l'immigrazione frena l'invecchiamento generale della società.

DIFFERENZE TRA CITTÀ E CAMPAGNA

Anche nella Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine i comportamenti dei singoli nei confronti del matrimonio e della nascita di figli sono influenzati, in linea di massima, dal contrasto esistente tra la città e la campagna. Le differenze regionali fanno tuttavia concludere che le disparità sono più di natura sociale ed economica che di natura culturale o linguistica. Proprio nei centri maggiori e nel loro circondario suburbano le donne hanno ora maggiori opportunità di pianificare individualmente la propria vita. Il grado di centralità di un comune o di una regione, la diffusione del terziario – che è di importanza fondamentale per l'inserimento delle donne nella vita professionale -, una forte presenza di stranieri, un panorama edilizio caratterizzato dalla presenza di grandi condomini nonché un reddito pro capite da medio a basso sono tutti fattori interdipendenti tra loro e rilevanti ai fini dei nuovi sviluppi demografici. Per contro, le regioni agricole ma anche in parte periferico-industriali risentono di meno di questi sviluppi.

Anche la quota del primo matrimonio sul totale dei matrimoni è molto diversa tra la città e la campagna: in campagna ci sono più donne che si sposano per la prima volta che in città. Questo dato è confermato anche da un'analisi delle diverse tipologie dei comuni. I grandi centri e i comuni suburbani dove la gente risiede e lavora si differenziano dalle regioni dove la popolazione è attiva prevalentemente nel settore agricolo-industriale ed è per lo più locale, nonché dalle regioni dove prevale il turismo. Una più elevata età media della donna al momento delle prime nozze è un altro fenomeno tipico delle grandi città. Un tasso di natalità particolarmente basso tra le donne sposate si registra nel Canton Ticino, che, ad eccezione dei centri di media grandezza, è caratterizzato dalla presenza di comuni con forte calo demografico e con una situazione economica sfavorevole, nonché di comuni più piccoli dove la gente ha il posto di lavoro.

AUMENTO DELL'IMMIGRAZIONE

Come in tutti i paesi dell'Europa occidentale, anche nelle regioni e nelle province della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine l'aumento dell'immigrazione si è fatto più rilevante negli ultimi decenni. A ciò si aggiunge il fatto che i cittadini stranieri hanno un tasso di natalità più elevato della popolazione locale e che la loro quota di persone in età fertile è anch'essa più elevata. Se ancora fino a poco tempo fa tra i cittadini stranieri era prevalente la presenza maschile, dagli anni novanta si registra una maggiore presenza femminile per effetto non solo del ricongiungimento familiare ma anche di un'immigrazione autonoma. Tra i Land, le regioni e le province della Comunità di Lavoro, la quota delle donne straniere è più alta in Vorarlberg (28%) e nel Canton Ticino (25,6%). Va però osservato che sia in Austria che in Svizzera la restrittiva politica di naturalizzazione fa sentire i suoi effetti. Infatti, circa un quarto di tutti gli stranieri residenti in Svizzera sono nati colà. Le regioni e le province italiane della Comunità registrano invece una quota molto bassa di cittadini stranieri. In linea di massima si può constatare che i flussi migratori tendono sempre più a globalizzarsi.

1.4. FAMIGLIE POSTMODERNE – CLIMA DI RESTAURAZIONE NELLA POLITICA PER LA FAMIGLIA?

In tutti i Land, regioni e province della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine il numero dei nuclei familiari è aumentato molto di più del numero degli abitanti e in generale è diminuito il numero dei componenti dei singoli nuclei. La famiglia che vedeva la presenza di tre generazioni è ormai praticamente scomparsa, mentre si è andata sempre più diffondendo la famiglia formata da una sola persona, che rappresenta circa un terzo di tutti i nuclei familiari. Queste famiglie monocomponente sono costituite

nella maggior parte dei casi da donne e in particolare da donne di età superiore a 65 anni. Nelle famiglie monocomponente formate da un uomo la fascia di età più rappresentata è invece quella inferiore a quarant'anni. Un dato importante è anche quello dello stato civile. Se non sono nubili, la maggior parte delle donne che vivono da sole sono vedove; gli uomini sono invece per lo più divorziati. Questa realtà dipende anche dal fatto che, in caso di divorzio, i figli restano di solito con la madre.

A partire dagli anni settanta, il numero dei divorzi è cresciuto costantemente, ed è aumentato molto rispetto ai decenni passati anche il numero dei divorzi che avvengono nei primi anni di matrimonio. L'insorgere di questa "montagna" di casi di divorzio rivela una molto maggiore disponibilità al divorzio da parte delle generazioni più giovani. Il numero dei divorzi varia tuttavia molto tra città e campagna. I grandi centri nonché i comuni nei pressi delle grandi città dove la gente risiede e lavora registrano un tasso di divorzi molto più alto che nelle regioni agricole e periferiche. Il divorzio viene sempre meno considerato come un evento da condannare e la popolazione lo accetta come uno strumento legittimo per risolvere i conflitti familiari. Nonostante la crescita del numero delle persone che vivono da sole, la famiglia resta a tutt'oggi la forma prevalente di convivenza. E' cambiata però radicalmente la sua immagine. Al centro dell'interesse sta ora la realizzazione individuale, mentre i valori e i doveri che una volta erano associati all'idea di matrimonio stanno gradualmente scomparendo. Anche il ruolo della donna è profondamente mutato. Il forte e diffuso aumento del livello d'istruzione avvenuto negli scorsi decenni e i cambiamenti intervenuti sul mercato del lavoro hanno aperto nuove e interessanti prospettive professionali. Da notare è il fatto che, nonostante il cambiamento di valori, nonostante il valore sempre meno vincolante del matrimonio inteso come istituzione, la considerazione di cui godono il matrimonio e la famiglia è tuttora molto alta. Da questa constatazione si può concludere che spesso un matrimonio è destinato a fallire a causa delle grandi aspettative che vengono riposte nel matrimonio stesso e nel/nella partner.

LENTEZZE NELL'ELABORAZIONE DI NUOVI MODELLI DI DIVISIONE DEL LAVORO

La redistribuzione dei ruoli all'interno della famiglia si trova appena agli inizi. Per questo motivo dobbiamo riferire ancora oggi di un aumento del doppio ruolo, del doppio onere che grava sulle spalle delle donne, piuttosto che di parità tra i due sessi.

L'orario totale medio di lavoro (attività professionale + lavori domestici) va a tutto detrimento delle donne. Tra loro, le più svantaggiate sono quelle che svolgono un lavoro a tempo pieno e che, in aggiunta ad esso, devono accollarsi anche la maggior parte dei lavori di casa. Studi comparativi eseguiti negli USA e nella RFG sui tempi a disposizione delle donne dimostrano che la riduzione delle disparità di distribuzione è il risultato del minor tempo che la donna dedica al lavoro domestico, in linea generale, nei casi in cui svolge un'attività professionale. Per quanto concerne gli uomini, non esiste alcuna relazione tra l'impegno professionale e il loro contributo ai lavori di casa. Di norma, la presenza di figli ha effetti negativi sulla capacità della donna di trovarsi un lavoro fuori casa; e se lo svolgimento di un'attività professionale da parte della donna tende ad ostacolare, in linea di massima, la scelta di avere figli, l'attività professionale dell'uomo è invece un fattore che favorisce la decisione di avere un figlio.

Accanto ai modelli tradizionali, però, anche nella Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine si sono affermati modelli nuovi di convivenza. Molte donne in possesso di una buona istruzione decidono, insieme con i loro partner, di dedicarsi esclusivamente alla carriera, rinunciando quindi ad avere figli. Solo un numero limitato di coppie agiate conciliano l'attività professionale di entrambi i coniugi con il desiderio di avere figli, e lo fanno ricorrendo a personale di servizio.

POLITICA PER LA FAMIGLIA

La stragrande maggioranza della popolazione considera la famiglia come un ambito vitale di grande importanza per il soddisfacimento personale. A seguito del maggiore individualismo, e considerati le nuove aspettative di ruolo e il doppio onere rappresentato dal lavoro e dalla famiglia, si possono prevedere ulte-

riori cambiamenti nelle condizioni di vita e negli atteggiamenti dei singoli. In un'ottica storica si può rilevare che si è verificato uno spostamento di alcune fasi della vita. Negli ultimi decenni si sono allungate tanto l'età giovanile quanto l'età in cui si diventa genitori; la fase della vita in cui si è genitori si è accorciata rispetto all'intera durata della vita. Pertanto, le donne hanno solo un terzo della loro vita dinanzi a sé quando i loro figli si creano una famiglia. Questo dato comporta modifiche nei comportamenti e la nascita di nuovi modelli di ruolo poiché la famiglia è ormai solo una delle tante dimensioni della vita delle donne.

In Svizzera, Germania e Italia, disposizioni di legge pongono il matrimonio e la famiglia sotto la protezione della Costituzione. In Austria il partito ÖVP chiede da anni che la famiglia sia posta sotto la tutela costituzionale, analogamente alla Germania. Tutti e quattro questi Stati riconoscono tuttavia anche il principio della parità tra i sessi. Ad essere in discussione è però, da diversi punti di vista, il concetto di famiglia: occorre quindi chiedersi se questo concetto prescriva ancora oggi come norma vincolante determinate forme di convivenza e non altre; occorre chiedersi se forme diverse di convivenza siano classificate come "problematiche"; infine, occorre chiedersi anche in quale misura e in quali circostanze le cosiddette famiglie "in regola" possano diventare "fonti di problemi" (violenza familiare). Inoltre, nelle nostre società continua a predominare una concezione gerarchica della famiglia. Quando si afferma che la Costituzione giudica le famiglie un valore meritevole di tutela, va poi verificato come tale affermazione si concili e possa conciliarsi con il principio della parità tra i sessi. La conseguenza sarebbe che quello dell'uguaglianza dovrebbe essere il principio di base di qualsiasi politica per la famiglia.

Visto il calo delle nascite, molti governi si sentono in dovere di sostenere economicamente la nascita di bambini o la loro educazione per mezzo di aiuti diretti e/o di provvedimenti fiscali. Per le famiglie numerose, tali aiuti costituiscono spesso un notevole alleggerimento degli oneri di mantenimento dei figli. Appare tuttavia opportuno analizzare cosa tali provvedimenti significhino per la vita delle donne. Se gli aiuti vengono concessi indipendentemente dal reddito della madre, rappresentano, soprattutto per le donne meno qualificate e quindi con un reddito basso, uno stimolo a rinunciare del tutto o in buona parte alla loro attività professionale. Per gli uomini che svolgono un'attività lavorativa, la rinuncia (parziale o totale) delle loro partner/mogli al lavoro li induce spesso a compensare la perdita di reddito facendo straordinari. Ne consegue che la divisione del lavoro in base al genere viene ulteriormente rafforzata. Una politica per la famiglia che non tiene conto della capacità reddituale della donna porta dunque incontestabilmente ad una dicotomia, ad una separazione per genere nell'offerta della forza lavoro. Il gruppo tuttora relativamente omogeneo della forza lavoro maschile, che non solo è disponibile a lavorare a tempo pieno ma, ove possibile, anche a fare ore straordinarie, si contrappone al gruppo alquanto disomogeneo della forza lavoro femminile, che o adegua la propria attività professionale a quella degli uomini oppure, in certe fasi della vita, svolge attività professionale di complemento a quella del partner/marito.

Le misure di politica per la famiglia che non sono in grado di portare su un piano di parità la biografia professionale della donna e quella degli uomini violano il principio della parità poiché non fanno altro che confermare e rafforzare ulteriormente la divisione dei ruoli fondata sul genere e la conseguente gerarchia dei sessi.

Tabella riassuntiva 3

<i>Politica per la famiglia</i>	<i>Gerarchia dei sessi</i>	<i>Parità dei sessi</i>
Aiuti economici indipendenti dalla posizione reddituale e dal livello d'istruzione della madre	+	
Agevolazioni fiscali per le famiglie monoreddito	+	
Potenziamento dell'offerta di asili nido; assistenza pomeridiana per i bambini in età scolare		+
Infrastrutture comunali (trasporti pubblici, spazi verdi, parchi gioco, ecc.)		+
Aiuti economici dipendenti dalla posizione reddituale e dal livello d'istruzione della madre		+

CONCLUSIONI

L'analisi dei dati strutturali dimostra, una volta di più, quanto stretta sia la correlazione tra le strutture socio-economiche, da un lato, e le opportunità che si aprono alle donne, dall'altro lato. Sintetizzando si può affermare che negli ultimi decenni il grado d'istruzione delle donne è salito moltissimo e la figura della donna lavoratrice è diventata ormai la norma; in conseguenza di questa nuova realtà sono sorte forme alternative di convivenza e comunanza, la cui importanza però non va sopravvalutata, innanzi tutto perché la famiglia di tipo tradizionale esiste tuttora e poi perché i dati relativi all'evoluzione delle famiglie e dei nuclei familiari fanno concludere che le donne spesso vogliono riuscire a soddisfare le esigenze di tutti i loro familiari. Tra il postulato della parità tra uomo e donna nel mondo del lavoro e il modo in cui le famiglie si organizzano esistono tuttora contrasti e conflitti. La politica per la parità si trova dunque ancora oggi di fronte ai compiti di promuovere una sensibilizzazione sulla tematica della donna e di denunciare l'obsolescenza dei modelli di ruolo tradizionali. Nell'ottica della strategia di gender mainstreaming, la politica per la parità non deve però essere lasciate a istituzioni create ad hoc. Anche la migliore politica per la parità finirà sempre per scontrarsi con i limiti posti dalle strutture socio-economiche. Il luogo in cui praticare una politica per la parità che si vuole abbia successo deve quindi essere, oggi più che mai, la politica economica, la politica per l'istruzione, la politica per la famiglia e la politica per l'orario di lavoro.

Tabella 1:

popolazione in 1.000, numero dei Comuni (1999)

	Popolazione	Numero di Comuni
Grigioni	187	212
Ticino	310	243
Vorarlberg	349	96
San Gallo	449	90
Alto Adige	463	116
Trentino	474	223
Salisburgo	516	119
Tirolo	668	279
Lombardia	9.065	1.546
Baden-W.	10.476	1.111
Baviera	12.155	2.056

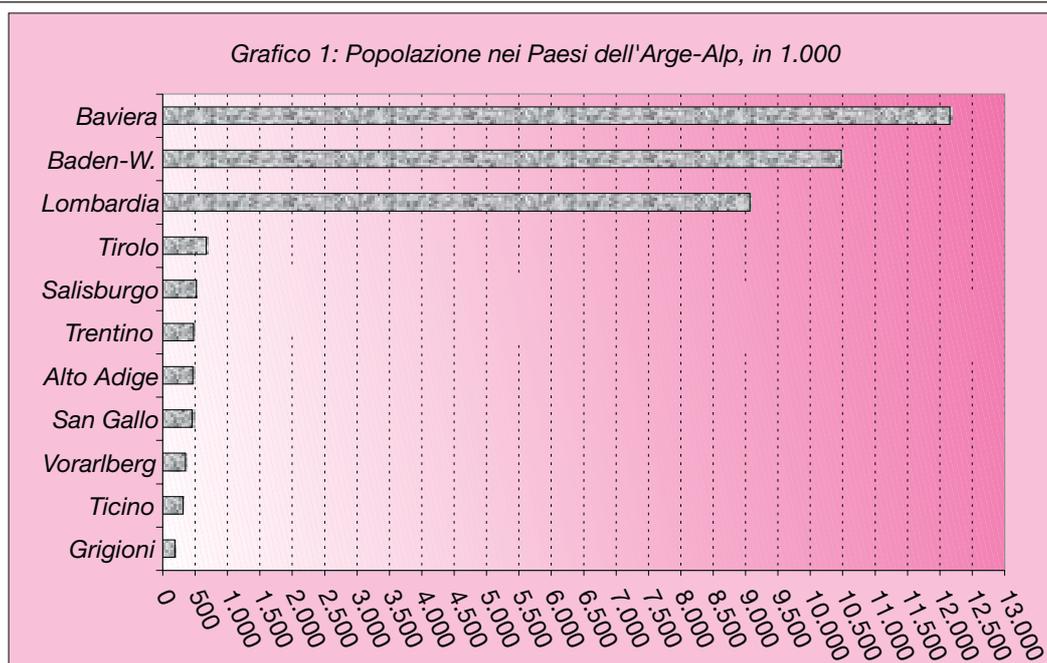
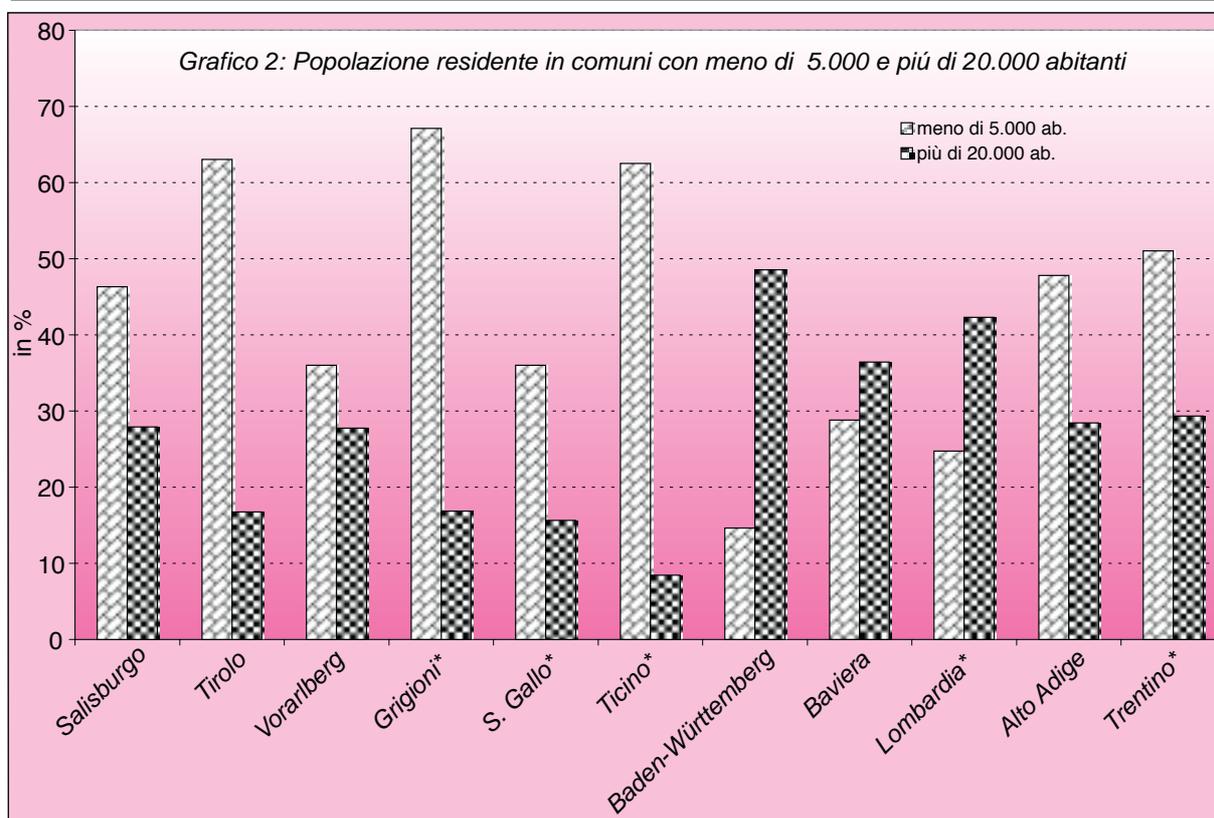


Tabella 2:

Popolazione residente in comuni con meno di 5.000 e in comuni con più di 20.000 abitanti in % rispetto alla popolazione totale, 2000 (*1999)

	<i>meno di 5.000 ab.</i>	<i>più di 20.000 ab.</i>
Salisburgo	46,3	27,9
Tirolo	63,0	16,7
Vorarlberg	36,0	27,7
Grigioni*	67,1	16,8
San Gallo*	36,0	15,6
Ticino*	62,5	8,4
Baden-Württemberg	14,6	48,5
Baviera	28,8	36,4
Lombardia*	24,7	42,3
Alto Adige	47,8	28,4
Trentino*	51,0	29,3



**Rappresentanza politica delle donne
nei Paesi della Comunit  di Lavoro
delle Regioni Alpine**

IN SINTESI

RAPPRESENTANZA POLITICA DELLE DONNE NELLE PROVINCE E NELLE REGIONI DELLA COMUNITÀ DI LAVORO DELLE REGIONI ALPINE

STATUS QUO (SITUAZIONE AL DICEMBRE 2001)

- In tutti i quattro Stati cui appartengono le province e le regioni della Comunità, il diritto di voto attivo e passivo delle donne è stato introdotto con ritardi in parte notevoli. Le ultime a vedersi riconosciuti i diritti civili e politici sono state le donne svizzere.
- Le donne hanno recuperato moltissimo: in tutte le province e regioni della Comunità è cresciuta la quota delle donne presenti nei parlamenti nazionali e regionali, sia pure in misura diversa.
- A livello provinciale/regionale, la quota della rappresentanza femminile è più elevata nel Land Salisburgo, con il 36,1%, seguito dal Baden-Württemberg (24,2%) e dall'Alto Adige (22,9%). Agli ultimi posti di questa classifica si situano il Ticino, dove solo l'11,1% dei membri del Gran Consiglio sono donne, e la Lombardia, con solo l'11,3% di consigliere regionali.
- In linea generale, le donne incontrano particolari difficoltà nel conquistare posizioni politiche a livello comunale. La quota di consigliere comunali oscilla tra il 22,8% del Cantone di San Gallo e il 10,3% del Land Tirolo.
- La carica di sindaco continua ad essere quasi esclusivo appannaggio degli uomini. La percentuale di sindaci donna va dallo 0% nel Land Salisburgo all'8,1% in Lombardia.
- Complessivamente si può parlare dell'esistenza di un divario città-campagna e di un divario destra-sinistra, nel senso che le donne sono molto più rappresentate nei centri urbani rispetto alle zone rurali e nei partiti ambientalisti e di sinistra rispetto ai partiti conservatori e della destra populista.

STRATEGIE DI SUCCESSO

- **Il sistema delle quote è efficace:** le donne sono più rappresentate nei partiti che applicano una quota minima di candidate di sesso femminile rispetto ai partiti che non prevedono quote o che fissano quote troppo piccole.
- **Tutto dipende dai posti in lista:** quanto maggiore è il numero delle donne presenti nelle liste elettorali e quanto migliori sono tali posti, tante più donne vengono elette.
- **Le liste delle donne sono vincenti:** le donne sono politicamente meglio rappresentate nelle province e nelle regioni della Comunità in cui conducono proprie campagne elettorali o in cui concorrono liste di sole donne: ► *Elezioni comunali del 1999 in Baden-Württemberg.*
- **Fare campagne paga:** grazie a campagne finalizzate si può aumentare in misura considerevole la quota delle donne elette: ► *Elezioni comunali del 2000 in Alto Adige.*
- **Il sistema di voto proporzionale favorisce la rappresentanza politica delle donne:** ► *Elezioni politiche del 2001 in Italia:* tra i parlamentari lombardi eletti con il sistema proporzionale la quota femminile era pari al 26%, tra quelli eletti con il sistema maggioritario era invece del 5,4%.

2. RAPPRESENTANZA POLITICA DELLE DONNE NEI PAESI DELLA COMUNITÀ DI LAVORO DELLE REGIONI ALPINE

2.1. AUSTRIA

In Austria, il suffragio femminile è stato introdotto nel 1918, undici anni dopo il suffragio maschile. Nel 1918 è stato altresì allargato il principio di uguaglianza previsto dalla Costituzione per includere anche la categoria del genere. La presenza femminile nel Nationalrat (Parlamento federale) era, nel 1945, pari al 5,5% ed è cresciuta in misura significativa solo negli ultimi due decenni, passando a circa il 27%. Nel Bundesrat, ovvero l'organo di rappresentanza dei Land, la presenza femminile è solo del 15%. Per quanto riguarda il Governo federale, la quota delle donne oscilla dal 1990 intorno al 30% ed è attualmente¹⁵ del 31,3%. Dei quattro partiti rappresentati in Parlamento, solo i Verdi hanno fissato statutariamente l'obbligo di una quota femminile del 50%; il Partito Socialdemocratico (SPÖ) ha fissato una quota indicativa del 40%, che entro il 2003 dovrà diventare un limite obbligatorio; Il Partito Popolare Austriaco (ÖVP) ha dichiarato l'intento di raggiungere una quota di rappresentanza femminile del 30%; il Partito Liberale (FPÖ) è invece contrario alla fissazione di quote. Nel Nationalrat i Verdi hanno rispettato il loro impegno di una quota femminile pari al 50%; nella SPÖ la rappresentanza femminile è attualmente del 32%, nella ÖVP è del 23% e nella FPÖ del 19%. Questi dati possono variare a seguito di avvicendamenti (dimissioni e nuove nomine).

L'Austria è uno Stato federale; le nove regioni che la costituiscono – i Land - hanno ciascuna il suo parlamento, il Landtag. I governi dei Land sono formati dai consiglieri con a capo il Presidente del Land. La composizione dei vari Landtag è molto varia; la quota di rappresentanza femminile più alta la può vantare Vienna, con il 37%; segue al secondo posto il Land Salisburgo con il 36,1%, poi il Vorarlberg con il 28,9%; il Tirolo è il fanalino di coda con una presenza femminile pari al 16,7%. Tra i Presidenti di Land, uno solo è donna (in Stiria).

I distretti rappresentano il livello amministrativo compreso tra il comune e il Land. A capo dei distretti stanno i relativi Presidenti, che non sono però eletti bensì nominati; nei tre Land austriaci che fanno parte della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine, questa carica è saldamente in mani maschili dato che solo un Presidente di distretto è donna (nel Land Salisburgo).

Il livello più basso dell'amministrazione dello Stato è costituito dai comuni; le città maggiori, in particolare i capiluogo dei Land, hanno un proprio governo cittadino composto dai consiglieri comunali eletti; negli altri casi il comune è amministrato (in parte direttamente) da un sindaco eletto. Tra i consiglieri comunali, la quota femminile è molto bassa (18% in Salisburgo, 15,8% in Vorarlberg, 10,3% in Tirolo). Nelle studio intitolato „Perché le donne non vengono elette?“¹⁶, promosso e pubblicato dall'Ufficio per le Questioni Femminili del Land Salisburgo, le autrici giungono alle seguenti conclusioni, che certamente valgono anche per altri Land: ¹⁷

- Le donne politiche intervistate lamentano la difficoltà di conciliare l'impegno politico con la famiglia; la responsabilità della gestione della sfera privata resta alla donna. Atteggiamento della maggioranza della popolazione; ruoli tradizionali; divisione del lavoro in base al genere.

¹⁵ Stato: dicembre 2001.

¹⁶ Hofer, Karin/ Wolfgruber, Elisabeth (1999). "Warum werden Frauen nicht gewählt? (Perché le donne non vengono elette?)" – Sulla condizione delle politiche nel paese. Studio eseguito dalla Wissenschaftsagentur di Salisburgo su incarico dell'Ufficio per le Questioni Femminili e la Parità del Land Salisburgo, Salisburgo.

¹⁷ Sintesi dei punti riportati alle pagine 105-107.

- Le donne giudicano più negativamente degli uomini le forme tradizionali della politica ed anche i partiti, e preferiscono forme di partecipazione politica meno convenzionali. Una gran parte delle funzioni e delle cariche comunali di tipo politico è però affidata ai partiti tradizionali e più affermati, non a liste piccole.
- Secondo le donne politiche, è fondamentale un forte ancoramento in associazioni locali. Queste ultime, però, molto spesso sono dominio dei maschi e difficilmente conciliabili con i tempi delle donne. Peraltro, una parte relativamente grande della popolazione non attribuisce grande importanza all'attività delle politiche all'interno delle associazioni.
- È opinione comune che il possesso di competenze specifiche sia una caratteristica tipicamente maschile, e spesso si dubita che le donne possano esserne provviste. Alle donne si attribuiscono piuttosto altre doti, quali maggiore senso di responsabilità, maggiore senso di giustizia, maggiore disponibilità all'impegno.
- Strategie efficaci volte ad innalzare la quota della presenza femminile negli organi rappresentativi comunali presuppongono dunque modalità comunicative specifiche per le donne, tali da dare visibilità ai loro punti forti.

Soprattutto in Salisburgo, ma anche in Tirolo e Vorarlberg gli Uffici per le Questioni Femminili organizzano speciali corsi nel campo delle scienze politiche riservati specificamente alle donne; tali corsi sono citati come esempi di best practice per i Land Salisburgo e Tirolo.

2.1.1. SALISBURGO

Nel Landtag salisburghese la quota della rappresentanza femminile è relativamente elevata (36,1%). Vi sono rappresentati i quattro partiti presenti anche nel Parlamento nazionale (ÖVP, SPÖ, Verdi e FPÖ); di essi, la SPÖ e i Verdi hanno fissato una quota per la rappresentanza femminile. La SPÖ ha raggiunto nell'autunno 2001 la sua quota più alta di presenza femminile (con il 41,7%), la quota della ÖVP è del 40%, quella dei Verdi è del 50% e quella della FPÖ è del 14%. Tra i presidenti di partito, uno solo è donna (SPÖ). Il Governo regionale è formato dal Presidente del Land, da due Vicepresidenti (di cui uno è donna) e da quattro consiglieri (una donna). La quota della presenza femminile è quindi pari al 28,6%. Dei cinque Presidenti di distretto, uno solo è donna.

Il Land Salisburgo (con l'omonimo capoluogo) ha 118 comuni, tutti retti da un sindaco uomo. Dei 2.032 consiglieri comunali eletti nei comuni del Land, 366 sono donne (18%). Il capoluogo Salisburgo costituisce un'eccezione: il suo Consiglio Comunale, infatti, è costituito da 16 donne e 24 uomini, con una presenza femminile pari quindi al 40%, mentre tra i dodici membri del Senato cittadino – composto dai membri della Giunta Comunale e dai presidenti dei gruppi politici - tre sono donne, che ricoprono tutte la carica di presidente del gruppo politico di appartenenza; la Giunta Comunale è composta infatti esclusivamente da uomini. Esiste quindi una netta differenza tra città e campagna.

2.1.2. TIROLO

Come nel Land Salisburgo, anche in Tirolo il Presidente del Land è un uomo. Dei sette consiglieri, due sono donne. I presidenti dei partiti presenti nel Landtag sono tutti uomini. Dei 36 deputati al Landtag, solo sei sono donne, mentre gli otto Presidenti di distretto sono tutti uomini. Questa sottorappresentanza femminile si riscontra anche a livello comunale: solo due dei 279 sindaci (0,7%) e solo 370 dei 3.599 rappresentanti comunali sono donne (10,3%). Escludendo la città di Innsbruck, questa percentuale scende ulteriormente poiché qui, a differenza che nel resto del Tirolo, tra i 40 consiglieri comunali ben 17 sono donne (42,7%). Fatta eccezione per la Giunta regionale e la Giunta Comunale di Innsbruck (dove tre dei sette membri sono donne), il Tirolo è il Land con la quota di presenza femminile più bassa negli organi di rappresentanza politica. Come nel Land Salisburgo, anche qui si riscontra una notevole differenza tra città e campagna.

2.1.3. VORARLBERG

In Vorarlberg, il più piccolo Land tra quelli austriaci che fanno parte della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine, le cariche di Presidente del Land, presidente dei partiti rappresentati al Landtag e di Presidente

di distretto sono tutte ricoperte da uomini. La rappresentanza femminile si limita ad una consigliera regionale (su un totale di cinque) e a undici deputate sui 36 membri del Landtag (28,9%). Con questi dati, il Vorarlberg si trova a metà classifica nel confronto con gli altri Land austriaci. Dei 96 sindaci, tre sono donne (3,1%); dei 449 consiglieri comunali, 71 sono donne (15,8%). Nelle giunte comunali delle città di Bludenz, Bregenz, Dornbirn, Feldkirch e Hohenems la quota della rappresentanza femminile è un po' più alta, con il 25,6% (11 su 43), tanto che anche in questo Land si può notare una differenza tra città e campagna.

2.2. SVIZZERA

Pur essendo la Svizzera una delle più antiche democrazie del mondo, le donne di quel paese godono del diritto di voto solo dal 1971. Il suffragio femminile è stato quindi introdotto con un ritardo di 123 anni rispetto al suffragio maschile, un ritardo che si riflette nella necessità di recuperare il tempo perduto e di conquistare un'adeguata rappresentanza femminile negli organi e nei partiti politici. Nel marzo 2000 tutti i cittadini svizzeri furono chiamati a votare sull'introduzione di una quota riservata alle donne. L'"Iniziativa confederale per un'equa rappresentanza delle donne nelle autorità federali (Iniziativa 3 marzo)" venne respinta a grande maggioranza, dato che solo il 18% degli svizzeri votarono a favore, con una partecipazione al voto pari al 42%.

Le donne sono fortemente sottorappresentate soprattutto nel Gran Consiglio – il Parlamento a livello cantonale –, dove non raggiungono, in nessuno dei tre cantoni qui considerati, la quota del 20%; nel Canton Ticino le donne nel Gran Consiglio sono solo l'11,1%. Ne consegue che le donne sono molto sottorappresentate anche in commissioni, tribunali e altri organismi nominati dal Gran Consiglio.

I governi cantonali sono composti da pochi membri (da cinque a sette), cosicché anche una presenza ridotta di donne comporta una quota femminile elevata; nel Canton Ticino, ad esempio, due dei cinque membri del governo locale sono donne, con una quota quindi pari al 40%.

È inoltre positivo il fatto che nel Cantone di San Gallo cinque dei sette partiti presenti nel Gran Consiglio abbiano come presidente una donna.

Se si considera la rappresentanza femminile a livello comunale, si nota che tra i presidenti dei Consigli Comunali la quota delle donne è veramente esigua: in Ticino solo in quindici dei 243 comuni c'è una donna al vertice dell'amministrazione (= 6,2%), nei Grigioni solo in otto dei 212 comuni (= 3,8%), mentre nel Cantone di San Gallo ci sono solo tre donne presidenti del Consiglio Comunale a fronte di ben 87 uomini (= 3,3% donne).

A livello federale la Svizzera ha una struttura bicamerale composta dal Consiglio Nazionale e dal Consiglio degli Stati. Il primo è eletto con il sistema proporzionale; ogni cantone costituisce un distretto elettorale (i cantoni che eleggono un solo deputato votano, in pratica, con il sistema maggioritario). Il Consiglio degli Stati è l'organo rappresentativo dei cantoni ed è composto da 46 membri, due per ogni cantone e uno per ogni semicantone. Per l'elezione del Consiglio degli Stati non c'è un sistema elettorale unico; nella maggior parte dei cantoni si applica il sistema maggioritario.¹⁸

Alle elezioni del Consiglio Nazionale del 1999 furono elette 47 donne e 153 uomini, con una quota femminile pari quindi al 23,5%. I candidati presenti in lista erano in totale 1.862 uomini e 983 donne (= 34,6%). Tredici partiti hanno ottenuto rappresentanti nel Consiglio Nazionale, però solo sei di essi hanno eletto anche donne. Analizzando il rapporto tra uomo e donna all'interno degli eletti dei singoli partiti, si nota che le donne sono il 66,7%, e dunque la maggioranza, dei deputati del Partito dei Verdi, il 39,2% degli eletti dell'SPS (Partito socialdemocratico), il 22,9% degli eletti del CVP (Partito Popolare Cristiano-democratico), il 20,9% degli eletti dell'FDP (Partito Liberal-Democratico) e il 16,7% degli eletti dell'LPS

¹⁸ Cfr. www.parlament.ch/D/Staatskunde/Einrichtungen_d.htm/

(Partito Liberale). Fanalino di coda è l'SVP (Partito Popolare Svizzero), che conta solo il 6,8% di deputati di sesso femminile.

Tra i vari cantoni vi sono grandi differenze quanto alla quota della rappresentanza femminile: in dieci dei ventisei cantoni sono stati eletti soltanto uomini, nel Cantone di Zurigo sono stati eletti quattordici donne e venti uomini (41,2%). Per quanto concerne i cantoni appartenenti alla Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine, San Gallo è al di sopra della media nazionale con una quota pari al 33,3%; tale quota è invece più bassa nei Grigioni (20%) e in Ticino (12,5%).¹⁹

Il Consiglio degli Stati è composto attualmente da nove donne e trentasette uomini, con una quota della rappresentanza femminile pari quindi al 19,6%. San Gallo è rappresentato da una donna e un uomo, Grigioni e Ticino da due uomini.²⁰

Il governo della Svizzera – il Consiglio Federale – ha sette membri ed è nominato dall'Assemblea Federale (Consiglio Nazionale e Consiglio degli Stati). Dal 1959 la composizione della coalizione di governo è rimasta immutata; è formata da due esponenti dell'FDP (Partito Liberal-Democratico), due esponenti dell'SPS (Partito Socialdemocratico), due del CVP (Partito Cristianodemocratico) e uno dell'SVP (Partito Popolare Svizzero). Il/La Presidente Federale ha compiti rappresentativi.

Nel 1984 fu nominata per la prima volta una donna nel Consiglio Federale (era un'esponente dell'FDP); diede però le dimissioni nel gennaio 1989 e fu sostituita da un uomo. Nel 1993 fu nominata nuovamente una donna, mentre dal 1999 due dei sette membri del governo sono donne (= 28,6%); appartengono una all'SPS e una al CVP. I loro settori di competenza sono il Dipartimento per gli Affari Interni e il Dipartimento per la Giustizia e la Polizia.²¹

2.2.1. GRIGIONI

Grigioni²² è il cantone più grande della Svizzera, ma conta solo 186.000 abitanti, risultando così il cantone meno densamente popolato. È l'unico cantone trilingue: il 65% dei suoi abitanti parlano tedesco, il 17% ladino e l'11% italiano, mentre il 7% parla un'altra lingua.

Il Gran Consiglio – il Parlamento cantonale – è la massima autorità politica e amministrativa; viene eletto dalle trentanove circoscrizioni secondo il sistema proporzionale. Alle ultime elezioni, svoltesi nel 2000, cinque partiti hanno ottenuto una rappresentanza nel Gran Consiglio. Degli attuali centoventi componenti, solo diciassette sono donne, il che vuol dire che ben l'85% dei deputati sono uomini.

Due delle deputate al Gran Consiglio non appartengono a nessun partito. La rappresentanza femminile all'interno dei gruppi parlamentari è molto esigua: solo il Partito Socialdemocratico ha una rappresentanza femminile di una certa consistenza con quasi un terzo degli eletti (30,7%). Nel gruppo del Partito Popolare Svizzero le donne sono il 12,1%, in quello del Partito Liberal-Democratico l'11,7% e in quello del Partito Cristianodemocratico solo l'8,1%.

Anche il Governo cantonale è eletto direttamente dal popolo. Il Governo attuale è composto da quattro uomini e una donna, che appartiene al Partito Popolare Svizzero ed è la Presidente del Dipartimento delle Finanze e degli Affari Militari.

Sulla rappresentanza femminile a livello comunale non sono disponibili dati completi per il Cantone dei Grigioni. Nel 1999 l'Ufficio per le Pari Opportunità ha inviato un questionario a tutti i comuni, al quale hanno risposto 142 sui 212 comuni interpellati (67%). Dalla valutazione delle risposte emerge il quadro seguente: nei Consigli Comunali (organo esecutivo comunale), la tendenza della presenza femminile è in crescita; al momento attuale, però la quota della rappresentanza femminile è ancora molto bassa, pari al 15,9%. Nel 42% dei comuni non c'è nessuna donna nel Consiglio, nel 46% dei comuni ce n'è una sola.

¹⁹ Cfr. www.werner-seitz.ch/T_2000_8_F_NRW99.html

²⁰ Cfr. www.parlament.ch/D/Staenderat/Staenderat.htm

²¹ Cfr. www.admin.ch/ch/d/cf/index.html

²² Fu solo nel 1803 che l'allora Stato federato, composto da tre cantoni, si associò alla Confederazione elvetica.

Al riguardo va osservato che è soprattutto nei comuni più piccoli che le donne hanno maggiori possibilità di assumere responsabilità di governo. Esistono poi differenze a livello regionale: ad esempio, le regioni di Coira e dell'Engadina registrano la quota più elevata di rappresentanza femminile; quella più bassa si riscontra invece nei Grigioni meridionali.

Solo otto donne sono al vertice delle 212 amministrazioni comunali esistenti nel cantone, con una percentuale del 3,8%. Un po' migliore è la situazione della rappresentanza politica.

Le donne sono fortemente sottorappresentate anche nelle commissioni comunali; esistono tuttavia grandi differenze: mentre le commissioni per l'edilizia, le commissioni per le scuole materne e i consigli scolastici sono quasi ovunque prerogativa degli uomini, le donne rappresentano la maggioranza e hanno una forte presenza nelle commissioni per gli affari sociali e l'assistenza nonché in quelle per la cultura.

2.2.2. SAN GALLO

Il Gran Consiglio è eletto ogni quattro anni con il sistema proporzionale. Le circoscrizioni elettorali coincidono con i quattordici distretti in cui è diviso il cantone. Le ultime elezioni si sono tenute nel febbraio 2000. Con 180 membri, quello di San Gallo è uno dei parlamenti cantonali più grandi.

Attualmente vi sono presenti in totale trentatre donne, in rappresentanza di sei partiti; ciò significa che meno di un quinto dei deputati al Gran Consiglio sono donne (18,3%).

Va rilevato in proposito che esiste un rapporto diretto tra la rappresentanza femminile e la presenza di quote volontarie riservate alle donne: il Partito dei Verdi ha una quota del 50%, che viene rispettata rigorosamente, ed è anche il partito con il maggior numero di donne tra i suoi eletti, dato che due terzi dei deputati verdi sono donne. Le donne sono poi ottimamente rappresentate anche nel Partito Socialdemocratico, con una quota del 44,4% (dodici donne e quindici uomini), che è stato il primo a lanciare le liste delle donne e si è autoimposto una quota del 40% di rappresentanza femminile, quota che nella maggior parte dei casi è rispettata.

La Lega degli Indipendenti ha una quota di rappresentanza femminile che è appena sopra la media, con una deputata su tre eletti, mentre in tutti gli altri partiti le donne sono sottorappresentate: solo il 17,7% dei deputati del Partito Popolare Cristianodemocratico sono donne, sebbene esso miri ad una quota di almeno il 30%; nel Partito Popolare Svizzero la quota delle donne è di solo il 12%; nel Partito Liberal-Democratico le donne deputate al Gran Consiglio sono addirittura solo il 5%.

Il Governo del Cantone di San Gallo viene eletto direttamente con il sistema maggioritario ed è composto da sette membri, che sono attualmente cinque uomini e due donne. La quota femminile è quindi del 28,6%; anche l'attuale Presidente è una donna. Le donne presenti nel Governo hanno la competenza per il Dipartimento degli Affari Interni e Militari e per il Dipartimento della Giustizia e della Polizia.

Anche a livello comunale la rappresentanza femminile è tutt'altro che soddisfacente: dei 552 consiglieri comunali (membri dell'esecutivo a livello comunale), solo 126 sono donne (2,8%), mentre solo nel 3,3% dei consigli comunali il presidente è una donna.

2.2.3. TICINO

La rappresentanza politica delle donne ai diversi livelli nel Canton Ticino è stata oggetto nel 1998 di uno studio molto interessante condotto per conto della Commissione consultiva e della Consulente per la Condizione Femminile.

Il Gran Consiglio del Canton Ticino conta novanta membri, eletti con il sistema proporzionale. A seguito delle elezioni del 1999 solo dieci donne sono entrate nel Parlamento cantonale, mentre nel 1991 e nel 1995 erano state tredici. In tal modo la quota della rappresentanza femminile è scesa dal 14,4% all'11,1%. Le elette sono esponenti del PLRT (Partito Liberale Radicale Ticinese), del PPD (Partito Popolare Democratico) e del PS (Partito Socialista). La LEGA (Lega dei Ticinesi) ha sedici deputati, di

cui però solo uno è donna. Anche in rappresentanza dei partiti minori - UDC (Unione Democratica di Centro), Verdi e FeL (Federalismo e Libertà) – sono stati eletti solo uomini.

Esaminando il rapporto tra uomo e donna all'interno degli eletti dei singoli partiti, risulta che anche in Ticino è il Partito Socialista (PS) quello con la quota femminile più elevata, ovvero esattamente un terzo degli eletti (cinque donne e dieci uomini). Il gruppo parlamentare del Partito Popolare Democratico (PPD) conta solo il 13% di donne, il Partito Liberale Radicale Ticinese (PLRT) addirittura solo il 7% sebbene avesse riservato in lista alle donne una quota del 30%.

Anche nel Canton Ticino il Governo viene eletto direttamente, però non con il sistema maggioritario bensì con il sistema proporzionale. Le elezioni del Gran Consiglio si svolgono in contemporanea con quelle del Governo. Il governo cantonale ticinese (Consiglio di Stato) è formato da cinque membri. La prima donna ad entrarvi fu, nel 1995, un'esponente del PLRT (Partito Liberale Radicale Ticinese). Nel 1999 la rappresentante del PLRT fu rieletta e fu eletta anche un'altra donna, esponente del PS (Partito socialista). Il Governo ticinese risulta pertanto composto da due donne e tre uomini, con una quota di rappresentanza femminile pari al 40%. Le donne presenti nel Governo hanno la competenza per il settore degli affari sociali e per il settore dell'economia e delle finanze.

A livello comunale, nel Canton Ticino l'organo legislativo è costituito o dall'Assemblea Comunale dei cittadini o dal Consiglio Comunale, eletto con il sistema proporzionale. Nei 1998, in 85 dei 245 comuni c'era un'Assemblea Comunale, in 160 un Consiglio Comunale.

Le ultime elezioni comunali si sono svolte nel 2000; sono disponibili però solo i dati della rappresentanza femminile scaturita dalle precedenti elezioni del 1996. In totale, c'erano allora 3.895 consiglieri comunali, di cui 913 (= 23,4%) donne. Il 35% delle consigliere comunali erano liberali (PLRT), il 29,4% del Partito Popolare Democratico (PPD) e il 18,2% del Partito Socialista (PS). Solo il 3,5% di esse erano della Lega, che costituiva quindi il fanalino di coda della rappresentanza femminile nelle amministrazioni comunali. L'esecutivo a livello comunale si chiama Municipio viene eletto contemporaneamente al Consiglio Comunale con il sistema proporzionale. Nel 2000 sono stati eletti nei Municipi 168 donne e 1.043 uomini. La quota femminile è quindi pari, in questo momento, al 13,9%, un valore leggermente più alto rispetto al 1996, quando era dell'11,7%.

Donne al vertice di amministrazioni comunali si trovano in solo quindici comuni, su un totale di 243, con una quota, dunque, pari solo al 6,2%.

2.3. GERMANIA

La Repubblica Federale Tedesca è uno Stato federale; il suo ordinamento statale è fissato dalla Legge Fondamentale. Ciascun Land ha poi una Costituzione propria; in quanto Stati federati, i Land costituiscono lo Stato federale. I comuni sono enti locali che regolamentano ed amministrano autonomamente le questioni locali secondo il principio dell'autonomia comunale, che è garantito istituzionalmente dalla Legge Fondamentale. Le competenze amministrative sono ripartite tra il livello federale (Bund), il livello dei Land e il livello comunale. In linea di massima, i Land, oltre a svolgere le funzioni loro proprie, si occupano anche dell'applicazione delle leggi federali (l'amministrazione federale, così come stabilita dalla Legge Fondamentale, va intesa come eccezione). A loro volta, i Land (ad eccezione delle città-Stato) hanno un triplo livello di strutturazione (ministeri del Land, autorità intermedie come i distretti governativi, autorità amministrative inferiori a livello di circoscrizione). La principale attribuzione propria dei Land è la cosiddetta sovranità culturale, che comprende competenze in materia di scuola e università, di promozione dell'arte e delle scienze nonché di norme per i mezzi di comunicazioni di massa (stampa, radio e televisione). Anche la legislazione comunale, le norme di pianificazione del Land, le norme di polizia e la legislazione edilizia sono di esclusiva competenza del Land. I Parlamenti dei Land eleggono o tutti/e i/le componenti del Governo del

Land (come nel caso delle città-Stato), o il/la Presidente del Land, che generalmente necessita dell'auto-rizzazione del Parlamento del Land per la nomina e la revoca dei componenti del Governo.

In Baviera, a differenza del Baden-Württemberg, i sette distretti (livello intermedio dell'amministrazione statale) sono costituiti come enti locali comunali; uno dei loro organi è la Dieta distrettuale, eletta direttamente dal popolo. Le loro attribuzioni sono limitate – questioni di portata sovralocale, che vanno al di là delle competenze delle circoscrizioni – e sono concentrate in particolare nel settore dell'assistenza (sociale, giovanile, psichiatrica) e della tutela dell'arte.

Nelle circoscrizioni, la Dieta circoscrizionale è l'organo di rappresentanza popolare, eletto a suffragio universale, diretto, libero e segreto dai cittadini residenti nei comuni appartenenti alla circoscrizione. La circoscrizione è contemporaneamente organo amministrativo statale e ente locale; assolve funzioni che sono di portata sovralocale o che eccedono le capacità dei singoli comuni (ad es., sicurezza e ordine pubblici, costruzione e manutenzione delle strade circoscrizionali, vigilanza nel settore edilizio, servizi sanitari e veterinari). Le circoscrizioni sono responsabili inoltre dell'assistenza sociale locale. Le città extra-circoscrizionali (i comuni sono divisi in comuni appartenenti e comuni non appartenenti ad una circoscrizione) svolgono, accanto ai compiti loro propri, anche quelli di pertinenza delle circoscrizioni.

Il Consiglio Comunale – nelle città è chiamato Consiglio Municipale – è l'organo supremo della volontà popolare a livello comunale. In Baden-Württemberg e in Baviera l'amministrazione comunale è di competenza del Consiglio Comunale, sotto la presidenza del sindaco, e delle sue commissioni. I comuni sono competenti in materia di gestione del personale, organizzazione, pianificazione e imposizione fiscale. Il ruolo del sindaco è di importanza fondamentale poiché egli decide sugli affari correnti dell'amministrazione, rappresenta il comune all'esterno e dà attuazione alle decisioni del Consiglio Comunale. Il Consiglio Comunale e il sindaco vengono eletti dai cittadini residenti nel comune; i cittadini eleggono il sindaco direttamente; inoltre, grazie alla possibilità di indicare sulla scheda elettorale candidati di liste diverse e alle "accumulazioni" (somma di voti), sono in grado di influenzare fortemente la composizione del Consiglio Comunale. La possibilità di votare per candidati di liste diverse e di dare più di un voto ad un candidato (fino a un massimo di tre voti) consente ai cittadini di esprimere i loro desideri e le loro esigenze. Le elezioni comunali sono dunque fortemente influenzate da questa personalizzazione dell'elezione e dal peso maggiore dei candidati non legati ad un partito²³. In Germania, il diritto di voto attivo e passivo delle donne fu riconosciuto con la Costituzione della Repubblica di Weimar – cinquant'anni dopo l'introduzione del suffragio universale maschile, avvenuta nel 1869. La Legge Fondamentale sancisce l'uguaglianza giuridicamente illimitata tra uomo e donna; tuttavia, il processo di attuazione dell'uguaglianza giuridica e la concreta applicazione di tale principio sono tuttora in corso. In occasione della riforma costituzionale del 1994, seguita alla riunificazione del paese, fu aggiunta la frase seguente:

Lo Stato promuove l'effettiva attuazione dell'uguaglianza tra donne e uomini e opera ai fini dell'eliminazione delle situazioni di svantaggio (art. 3, c. 2 Legge Fondamentale).

I deputati al Bundestag (il Parlamento nazionale) vengono eletti dai cittadini tedeschi in possesso del diritto di voto secondo i principi del sistema proporzionale in combinazione con l'elezione personale. A seguito dell'impegno profuso dai partiti per promuovere al loro interno la partecipazione delle donne, ma anche a seguito dell'aumento del numero dei partiti con l'arrivo dei Verdi e poi, dal 1990, del PDS (Partito del Socialismo Democratico), la presenza femminile tra i deputati al Bundestag è fortemente aumentata negli ultimi anni²⁴. Nella prima legislatura (1949–1953), la quota delle donne era pari a solo il 6,8%; oggi²⁵ è del 30,9% (SPD 35,2%, CDU/CSU 18,4%, Bündnis 90/Die Grünen (Verdi) 57,4%, F.D.P 20% e PDS 58,3%).

²³ Baden-Württemberg. Eine kleine politische Landeskunde (Piccolo compendio politico), a cura dell'Ufficio Centrale per la formazione politica del Land Baden-Württemberg, Stoccarda 1999, p. 31.

²⁴ Beate Hoecker (1998). Zwischen Macht und Ohnmacht: Politische Partizipation von Frauen in Deutschland (Tra potere e impotenza: partecipazione politica delle donne in Germania), in: Beate Hoecker (a cura di): Handbuch Politische Partizipation von Frauen in Europa (Manuale della partecipazione politica delle donne in Europa), Opladen, pp. 65-90.

²⁵ Stato: elezioni del 1998. <http://www.bundestag.de/mdb14/mdbinfo/132/1322.html>.

La quota della presenza femminile nei vari Parlamenti dei Land tedeschi varia di molto: mentre è tradizionalmente elevata nelle città-Stato di Berlino, Brema e Amburgo (tra il 35 e il 38%), nonché nei Land governati dalla SPD (oltre il 30%), è invece particolarmente bassa nei Landtag del Baden-Württemberg e della Baviera (di poco superiore al 20%) come pure nei comuni di questi Land. Soprattutto in Baden-Württemberg sono stati avviati programmi volti a promuovere la partecipazione politica delle donne attraverso i "Seminari strategici per le donne impegnate in politica a livello comunale". Nel 1996 la CDU ha inserito nel proprio statuto un passo in cui si afferma che le cariche di partito della CDU e i mandati per gli uffici pubblici dovrebbero essere ricoperti per un terzo da donne. Le norme della SPD sulle quote riservate prevedono che le funzioni e i mandati del partito debbano essere ricoperti da ciascun sesso per almeno il 40%. Lo statuto di Bündnis 90/Die Grünen prevede una quota minima del 50%. La CSU in Baviera si è impegnata al proprio interno per garantire un'adeguata rappresentanza femminile a tutti i livelli organizzativi e in tutti i settori. L'unico partito che ha concretamente dato attuazione a queste intenzioni è Bündnis 90/Die Grünen.

2.3.1. BADEN-WÜRTTEMBERG

In Baden-Württemberg, nella legislatura 1968-1972 erano presenti nel Landtag solo due donne. Il punto massimo della rappresentanza femminile è costituito dalle trentuno deputate della XIII legislatura (2001-2006), che costituiscono il 24,2%. Dei 128 deputati al Landtag, la CDU conta dodici donne (cioè il 19%), la SPD anch'essa dodici donne (26,7%), la FDP due (20%) e i Verdi cinque (50%).

Il Presidente del Consiglio dei Ministri, che presiede l'organo di governo del Land, è un uomo; tra gli undici ministri ci sono solo due donne (18,2%), tra i presidenti dei partiti rappresentati nel Landtag c'è una sola donna, dei quattro Capi dei governi distrettuali uno solo è donna. Ridotta è pure la presenza femminile nelle Diete circoscrizionali, con solo il 13,9% (312 donne su un totale di 2.241 deputati circoscrizionali). Non c'è nessuna donna tra i Consiglieri del Land, che gestiscono l'amministrazione della circoscrizione; dei 1.110 sindaci e "Oberbürgermeister"²⁶ quattordici sono donne (cioè l'1,3%).

Sorprende, per contro, il numero relativamente elevato di consigliere comunali. A seguito delle elezioni comunali del 1999, la quota delle donne elette è cresciuta di 1,1 punti percentuali arrivando così al 18,6%; le differenze da partito a partito sono però notevoli: i Verdi registrano la quota più elevata di donne elette in tutto il Land con il 44% (SPD 27%, CDU 15%, raggruppamenti di elettori 16%, Republikaner 14% e FDP/DVP 13%). Prima di quelle elezioni, il Ministero per gli Affari Sociali aveva organizzato una campagna che, attraverso numerose manifestazioni, mirava ad aumentare la quota delle donne nelle assemblee comunali.

Il numero relativamente alto delle consigliere comunali in Baden-Württemberg si spiega, tra l'altro, con la presenza di liste composte di sole donne. Circa 85 liste di donne hanno ottenuto in totale quasi 180 mandati. Queste liste esercitano un forte effetto di mobilitazione candidando molte donne e motivando gli altri partiti e raggruppamenti a iscrivere nelle proprie liste anche candidate donne²⁷.

2.3.2. BAVIERA

L'amministrazione dello Stato di Baviera è strutturata su tre livelli, al cui vertice sta il Governo dello Stato (composto dal Presidente del Consiglio dei Ministri, dai Ministri di Stato e dai Sottosegretari); le autorità intermedie sono costituite dai Governi distrettuali; le autorità di grado inferiore sono gli Uffici dei Landrat, il cui presidente viene eletto direttamente dai cittadini della circoscrizione. Il livello comunale, che gode

²⁶ "Oberbürgermeister" è di norma, ai sensi dei regolamenti comunali dei Land, la denominazione ufficiale del sindaco di una città non appartenente ad una circoscrizione.

²⁷ Elisabeth Skrzypek Die Frauenlisten bei den Kommunalwahlen in Baden-Württemberg (Le liste delle donne alle elezioni comunali in B.-W.), 1995 (home.t-online.de/home/elisabeth.skrzypek/fraulist.htm).

di autonomia, è suddiviso in sette distretti, 71 circoscrizioni, 25 città non appartenenti a circoscrizioni e 2.031 comuni appartenenti a circoscrizioni. I loro organi rappresentativi sono eletti direttamente dal popolo.

La carica di Presidente del Consiglio dei Ministri è ricoperta da un uomo; dei dodici ministri, due sono donne (16,67%); dei 204 deputati al Landtag, 45 sono donne (22,1%). Tra i quattro presidenti dei partiti rappresentati al Landtag c'è una donna, però nessuna ricopre la carica di Presidente o Vicepresidente di un Governo Distrettuale. Relativamente elevata (28,9%) è la quota delle rappresentanti nelle Diete Distrettuali, mentre di poco inferiore è quella delle donne elette nelle Diete Circoscrizionali (21,3% – 930 su un totale di 4.370 deputati). Tra i 2.031 sindaci e i 25 Oberbürgermeister ci sono 46 sindache e una Oberbürgermeisterin. Bassa (14,2%) è anche la quota delle consigliere comunali (su un totale di 30.932 le donne sono 4.378). Nei Consigli Municipali, che nelle città corrispondono ai Consigli Comunali, su un totale di 1.176 ci sono 360 donne (30,6%). Questa percentuale più elevata è rivelatrice di una forte differenza tra città e campagna. Sintetizzando si può concludere che la quota della rappresentanza femminile in questo Land, governato in buona parte dalla CSU, è troppo bassa a tutti i livelli e pertanto non soddisfa ancora il requisito di una "adeguata rappresentanza delle donne", com'è nelle intenzioni della stessa CSU.

2.4. ITALIA

In Italia il suffragio universale femminile è stato introdotto nel 1945, ventisei anni dopo quello maschile. Nel 1948 è entrata in vigore la nuova Costituzione, che sancisce tra l'altro il principio della parità.

In Italia l'esperienza con la riserva di quota è stata molto breve: nel 1993 il Parlamento italiano ha approvato una legge elettorale per le elezioni comunali in base alla quale ciascun sesso può essere rappresentato da al massimo due terzi dei candidati (art. 5, c. 2, legge n. 81 d.d. 25/03/1993).

A quella legge fecero seguito un'altra legge che regolamentava le elezioni parlamentari (art. 4, legge n. 277 d.d. 4/08/1993) e le elezioni nelle regioni a statuto ordinario (art. 1, c. 6, legge n. 43 d.d. 23/02/1995), nonché varie disposizioni relative alle regioni a statuto speciale.

Alle elezioni parlamentari successive, nel 1994, la quota di elette al Parlamento italiano raggiunse il massimo storico, con il 13,1%, e alle elezioni dei consigli delle regioni a statuto ordinario la quota femminile salì al 13%.

Alle elezioni comunali del 1995 il numero delle consigliere comunali raddoppiò.

Già nel 1995 la Corte Costituzionale sentenziò che la quota prevista dalla legge elettorale del 1993 e da tutte le leggi elettorali successive che contenevano disposizioni simili era incostituzionale (sentenza n. 422/1995). Secondo la motivazione della sentenza, le quote fissate per legge costituirebbero una violazione del principio fondamentale di parità ai sensi degli articoli 3, c. 1²⁸ e 51, c. 1²⁹ della Costituzione, i quali prescrivono l'obbligo della piena parità giuridica di trattamento tra i sessi. Per tale ragione è inammissibile che il genere costituisca, nell'ordinamento giuridico italiano, motivo di diversità di trattamento. Nel contempo la Corte Costituzionale ribadiva la necessità di misure positive volte alla creazione di una parità sostanziale e raccomandava ai partiti di applicare al loro interno un sistema di quote e di adottare altri provvedimenti di promozione della condizione femminile.

²⁸ Art. 3, c. 1: „Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali di fronte alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.”

²⁹ Art. 51, c. 1: „Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge.”

La Corte si richiamava alla risoluzione n. 169 del 1988 del Parlamento Europeo, con la quale si invitano tutti i partiti ad applicare un sistema di quote riservate alle donne.

Alle elezioni parlamentari successive, nel 1996, la quota femminile scese nuovamente al 10,1% e alle elezioni regionali all'8,95%.

A livello nazionale si sta discutendo della riforma dell'articolo 51 della Costituzione e dell'introduzione di norme sulla parità dei sessi per quanto concerne la rappresentanza politica. Il 7/03/2002 la Camera dei Deputati ha approvato un articolo di legge che modifica l'articolo 51 della Costituzione e vi aggiunge una disposizione dal seguente tenore: "La Repubblica promuove con misure adeguate la parità di trattamento tra uomini e donne".

A livello locale, norme sulle pari opportunità sono già previste dalla Legge costituzionale 3/2001 di riforma degli statuti delle regioni a statuto speciale e delle Province autonome di Trento e di Bolzano. Per quanto riguarda invece le regioni a statuto ordinario, sono in atto le procedure di revisione degli statuti che dovranno prevedere norme sulle pari opportunità e sul riequilibrio della rappresentanza, anche ai sensi della Legge di riforma del Titolo V della Costituzione. Il nuovo art. 117 prevede infatti che le leggi regionali debbano rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena parità degli uomini e donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovere la parità di accesso alle cariche elettive.

In Italia le donne sono fortemente sottorappresentate in tutti gli organismi politici e a tutti i livelli politici. Nelle regioni italiane della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine la quota femminile è superiore al 20% solo nel Consiglio Provinciale di Bolzano, mentre in Trentino e in Lombardia meno del 15% dei consiglieri sono di sesso femminile. Per quanto riguarda le giunte provinciali, la quota delle consigliere oscilla tra il 10% del Trentino e il 18,2% dell'Alto Adige. In Lombardia, su undici Presidenti di Provincia uno è donna, mentre il Presidente della Provincia di Bolzano e quello della Provincia di Trento sono uomini. A livello regionale, il Presidente della Regione Lombardia è un uomo, mentre nella Regione Trentino – Alto Adige dal 1998 al 2001 lo era una donna, attualmente lo è un uomo.

A livello comunale, la quota della rappresentanza femminile è compresa tra il 15 e il 20% sia per quanto riguarda i Consigli Comunali, sia per quanto riguarda le Giunte Comunali. Particolarmente evidente è la sottorappresentanza femminile a livello di sindaci, laddove la Lombardia, con l'8,1% di sindaci donne, registra la quota più elevata. La percentuale più bassa (1,8%) si ha invece in Alto Adige, dove ci sono solo due sindaci di sesso femminile.

Una scarsa disponibilità alla rappresentanza femminile la dimostrano anche i partiti politici, dato che i presidenti dei partiti rappresentati nei Consigli Provinciali sono di norma di sesso maschile: in Alto Adige, su undici presidenti di partito uno solo è donna.

A livello nazionale, il Parlamento italiano è composto dalla Camera dei Deputati e dal Senato della Repubblica. La Camera è eletta per tre quarti con il sistema maggioritario, per un quarto con il sistema proporzionale. Alle elezioni parlamentari del 2001 sono state elette 71 donne e 548 uomini, cosicché solo l'11,5 % dei deputati italiani è donna. Considerando il rapporto tra uomo e donna tra gli eletti dei singoli partiti, si osserva che le donne costituiscono la maggioranza solo nel Partito dei Verdi (con il 57% di deputati donne). Al secondo posto c'è Rifondazione Comunista, con il 36%, seguita dai Comunisti Italiani con il 30% e dai Democratici di Sinistra con il 24,4%. Nel partito di Forza Italia sono donne il 7,3% dei deputati, mentre Alleanza Nazionale costituisce il fanalino di coda – fatta eccezione per alcuni partiti minori, che hanno solo deputati maschi – con il 4% di donne tra i propri eletti.

Nelle liste a sistema proporzionale, le donne candidate alla Camera erano il 20,52%, sulle liste a sistema maggioritario la loro quota era di solo l'11,12%.

Prendendo ora in considerazione i deputati eletti nelle regioni facenti parte della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine, si ricava il seguente quadro: 97 deputati sono stati eletti in Lombardia, di cui dieci sono donne (= 10,3%); più in particolare, con il sistema proporzionale sono stati eletti 23 deputati, di cui sei donne (= 26%), e con il sistema maggioritario 74 deputati, di cui però solo quattro sono donne

(= 5,4%). Anche qui si nota – come già a livello di lista elettorale – che il tipo di sistema elettorale (proporzionale o maggioritario) influenza notevolmente la rappresentanza politica delle donne.

Sia in Trentino che in Alto Adige sono stati eletti alla Camera soltanto deputati di sesso maschile – dieci in totale.

Il Senato è eletto interamente con il sistema maggioritario. In occasione delle ultime elezioni si sono candidati in totale 171 donne e 1.391 uomini, il che vuol dire che l'89% dei posti in lista erano occupati da uomini. Sono risultati eletti venticinque donne e 290 uomini; le senatrici sono pertanto il 7,94%. Di esse, diciassette (= 68%) sono state elette nella coalizione di centro-sinistra dell'Ulivo e sette (= 28%) tra le fila dell'alleanza di centro-destra della Casa delle Libertà. Una senatrice è esponente dell'SVP (Partito Popolare Altoatesino).

La Lombardia è rappresentata da 47 senatori, di cui quattro sono donne (= 8,51%), il Trentino da quattro uomini e l'Alto Adige da due uomini e una donna (= 33,33%).

Il Governo italiano è composto dal Presidente del Consiglio dei Ministri e dai suoi ministri. Un ruolo importante è assegnato anche ai sottosegretari. Nel Governo Berlusconi sono presenti poche donne: nel Consiglio dei Ministri, che conta 26 membri (compresi il Presidente del Consiglio e i suoi vice), ci sono solo due donne (= 7,69%); tra i 57 vice-ministri e sottosegretari di stato le donne sono sei (= 10,52%). Alle due ministre sono state assegnate le competenze per le pari opportunità (ministero senza portafoglio) e per l'istruzione, l'università e la ricerca scientifica.³⁰

2.4.1. LOMBARDIA

Come già rilevato, la Lombardia è una regione e si trova pertanto a un livello amministrativo diverso rispetto al Trentino e all'Alto Adige. Inoltre, la Lombardia ha una popolazione che è circa 19 volte quella del Trentino o dell'Alto Adige. La regione comprende undici province e 1.546 comuni.

Il Parlamento della Lombardia – il Consiglio Regionale – conta ottanta membri e viene eletto con un sistema misto: l'80% dei suoi componenti sono eletti con il sistema proporzionale, il restante 20% con il sistema maggioritario. È previsto poi un buono di maggioranza per il gruppo politico vincente, che ha lo scopo di assicurare maggioranze stabili. Il/La Presidente della Giunta, ossia del governo regionale, è eletto direttamente dal popolo e forma il Governo. Non è necessario che i membri del Governo regionale siano anche membri del Consiglio, tuttavia il Governo deve ottenere la fiducia del Consiglio.

Le ultime elezioni si sono svolte nel 2000. Il Consiglio Regionale attualmente in carica è composto da 71 uomini e nove donne (= 11,3%). Dei dodici partiti che vi sono stati eletti, otto non hanno rappresentanti donne. Tra questi otto partiti ci sono non solo quelli minori, come i Verdi o lo SDI (Socialisti Democratici Italiani), bensì anche partiti più grandi, quali la Lega Nord, che conta undici consiglieri, il PPI (Partito Popolare Italiano), che ne ha sette, e Rifondazione Comunista, con cinque rappresentanti. Si può quindi affermare che tanto i partiti di destra quanto quelli di sinistra o di centro hanno esclusivamente consiglieri di sesso maschile.

Le nove donne presenti nel Consiglio Regionale sono esponenti di Forza Italia (tre), di Alleanza Nazionale (due), dei Democratici di Sinistra (due), del Centro Cristiano Democratico (una) e del Partito Pensionati (una); quest'ultima è anche l'unico consigliere del suo partito. Il CCD (Centro Cristiano Democratico) è rappresentato da un uomo e da una donna e registra pertanto una quota del 50% di rappresentanza femminile. Dei partiti maggiori, Alleanza Nazionale è quello con la maggiore presenza di donne elette al Consiglio Regionale (25%), seguita dai Democratici di Sinistra con il 15,8% e da Forza Italia con l'11%.

Anche per quanto riguarda la compagine del Governo Regionale della Lombardia il quadro che ci si presenta è tutt'altro che confortante: tra i sedici assessori del Governo Formigoni c'è una sola donna, il che

³⁰ Cfr. www.parlamento.it e www.arcidonna.it/elezionipolitiche2001.html

significa che oltre il 90% dei membri del Governo sono uomini. L'unica esponente donna è Vice-Presidente del Governo nonché Assessora all'Agricoltura.

A livello provinciale la rappresentanza politica femminile non è molto migliore: dei 337 consiglieri provinciali nelle undici province della regione, solo 42 sono donne (= 12,5%); nelle Giunte Provinciali troviamo in tutto solo tredici donne (= 14,3%), accanto a 78 uomini; degli undici Presidenti di Provincia, uno solo è donna (= 9%), mentre solo due dei partiti presenti nei Consigli Provinciali hanno come presidente una donna (= 18,2%), a fronte di undici presidenti maschi.

Vediamo ora qual'è la rappresentanza politica femminile ad un livello amministrativo ancora inferiore, cioè a livello comunale. Qui la quota della donne quasi raddoppia, pur restando comunque al di sotto della soglia del 20%: le consigliere comunali sono il 19,8%, le assessore comunali il 18,2%. Al vertice dei 1.546 comuni ci sono 8,1% donne – una percentuale di tutto rispetto se confrontata con quelle delle altre due regioni italiane appartenenti alla Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine.

2.4.2. ALTO ADIGE

Le prime elezioni provinciali in Alto Adige si tennero nel 1948. Il Consiglio Provinciale è composto da trentacinque membri, eletti con il sistema proporzionale. Nel 1964 ne sono entrate a far parte le prime donne: una eletta nelle liste della Südtiroler Volkspartei e una in quelle della Democrazia Cristiana. Nell'ultima tornata elettorale, svoltasi nel 1998, sono state elette sette donne, cui nel giugno 2001 se ne è aggiunta un'altra, per un totale attuale di otto donne su trentacinque Consiglieri Provinciali. Sebbene esse rappresentino meno di un quarto del totale (solo il 22,9%), si tratta in ogni caso della quota di rappresentanza femminile più alta in tutta la storia del Consiglio Provinciale dell'Alto Adige.

La metà delle consigliere provinciali sono esponenti della Südtiroler Volkspartei. All'interno del loro partito, però, le donne detengono una quota pari a solo il 19%, restando così al di sotto della media nazionale. Le altre quattro donne presenti nel Consiglio Provinciale (due dei Verdi, una dell'Union für Südtirol, una del Progetto Centro-sinistra) sono esponenti di partiti minori. L'Union für Südtirol detiene una quota femminile pari al 50%, i Verdi e il Progetto Centro-sinistra sono rappresentati esclusivamente da donne. Il Governo Provinciale dell'Alto Adige, la Giunta, è formato dal Presidente della Provincia (carica che fino ad ora è stata sempre ricoperta da un uomo) e dagli assessori provinciali. Le prime donne nominate assessori provinciali sono state, nel 1964, un'esponente della Democrazia Cristiana ed una della Südtiroler Volkspartei (come assessora supplente). La Giunta attualmente in carica è formata da undici membri, di cui due sono donne (= 18,2%). A loro sono stati affidati l'Assessorato per il lavoro, la scuola italiana e la formazione professionale e l'Assessorato per la scuola tedesca e ladina e la formazione professionale.

Anche alle elezioni comunali si applica il sistema proporzionale. Il sindaco è eletto direttamente dal popolo. In Alto Adige la quota delle donne presenti nei Consigli Comunali è andata aumentando: se alle elezioni del 1990 solo 180 donne sono riuscite a farsi eleggere in Consiglio Comunale, nel 1995 il loro numero era già salito a 298, con un aumento quindi del 65%. Il grande successo delle candidate alle elezioni del 1995 va in realtà ricondotto alla quota, obbligatoria per legge, che i partiti avevano dovuto riservare nelle liste elettorali alle donne. Poco dopo quelle elezioni, la suprema Corte sentenziò che tale quota obbligatoria di candidate era incostituzionale. Per le successive elezioni del 2000 si prevedeva pertanto che la rappresentanza politica femminile nei comuni sarebbe diminuita. Nonostante una massiccia campagna pubblicitaria condotta dal Comitato Provinciale per le Pari Opportunità e dal Servizio Donna, la maggior parte dei partiti – ad eccezione dei Verdi, che applicano tuttora una quota del 50% - non riuscirono a mettersi d'accordo sulla volontaria istituzione al loro interno di una quota riservata alle donne. La Südtiroler Volkspartei, il partito più grande e più importante, raccomandò che il 25% dei posti in lista fosse riservato alle donne. In alcuni comuni al primo posto delle liste dell'SVP c'era una donna. Il risultato delle elezioni comunali del 2000 fu, dal punto di vista delle donne, migliore delle aspettative:

furono elette 350 donne, con una crescita del 17% rispetto alle elezioni del 1995. Ma, se le elette sono 350, gli eletti sono ben 1.672, cosicché la rappresentanza politica femminile a livello comunale è pari a solo il 17,3%.

Se andiamo a guardare il numero di donne che ricoprono la carica di sindaco, otteniamo un quadro ancora più sconcertante: su un totale di 116 comuni, due soli sono retti da una donna, per una quota corrispondente all'1,8%. L'Alto Adige è dunque il fanalino di coda in questa classifica, se confrontato con le altre due regioni italiane della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine, ed è anche ben al di sotto della media nazionale.

2.4.3. TRENTINO

Anche il Consiglio Provinciale del Trentino è eletto con il sistema proporzionale ed è formato da trentacinque membri. Alle ultime elezioni, nel 1998, sono stati eletti trenta uomini e cinque donne (= 14,2%). Le consigliere sono esponenti dei seguenti partiti: due dei DS (Democratici di Sinistra), una dei Verdi, una della Margherita e una del Centro UPD. Sette degli undici partiti rappresentati in Consiglio hanno solo consiglieri maschi; ne consegue che il 63%, ovvero quasi due terzi, dei partiti trentini hanno eletto al Consiglio Provinciale soltanto rappresentanti di sesso maschile. Tra loro ci sono anche partiti di una certa importanza, come il PATT (Partito Autonomista Trentino-Tirolese), Forza Italia, la Lega Nord e AN (Alleanza Nazionale).

Per quanto riguarda gli altri partiti, quelli che hanno tra i loro rappresentanti al Consiglio Provinciale anche donne, la situazione è la seguente: nel Partito dei Verdi è stato eletto un solo esponente, che è donna; la quota di questo partito è quindi pari al 100%, come in Alto Adige. Dei cinque consiglieri dei Democratici di Sinistra due sono donna (= 40%); Il Centro UPD è rappresentato da tre uomini e una donna (= 25%), mentre la Margherita ha una sola donna su otto consiglieri, con una quota pari quindi al 12,5%. Anche in merito a questo risultato elettorale si può individuare un chiaro collegamento tra il numero delle donne candidate e il numero delle donne elette: tra i partiti maggiori, i Democratici di Sinistra avevano la quota femminile più elevata, con undici donne su un totale di trentacinque candidati (= 30%); tra i candidati dei Verdi le donne costituivano il 23%, Il Centro UPD aveva il 15% di candidate e la Margherita il 14,2%.

Finora, come nel caso dell'Alto Adige, la Giunta della Provincia di Trento è sempre stata formata dagli esponenti dei partiti che detenevano la maggioranza in Consiglio Provinciale; attualmente è composta da dieci membri: il Presidente della Provincia e gli/le assessori/e. La Giunta Dellai conta tra le proprie fila una sola donna (= 10%), alla quale è stato assegnato l'Assessorato per l'Ambiente, lo Sport e le Pari Opportunità.

A livello comunale, la rappresentanza politica femminile in Trentino non è molto migliore che a livello provinciale: dei 2.393 consiglieri comunali, solo 397 sono donne, cioè il 16,6%. Le Giunte Comunali contano in totale 102 assessore e 606 assessori, con una quota femminile pari al 14,4%. Dei 222 comuni, solo sette hanno un sindaco donna (3,2%) e ventotto hanno un vice-sindaco donna (12,6%).

IN SINTESI

Austria

	Salisburghese			Tirolo			Vorarlberg		
	totale	donne	in %	totale	donne	in %	totale	donne	in %
Componenti del governo regionale	7	2	28,6	7	2	28,6	5	1	20,0
Componenti del Landtag	36	13	36,1	36	6	16,7	38	11	28,9
Presidenti dei partiti rappresentati nel Landtag	4	1	25,0	4	-	-	4	-	-
Presidenti di distretto	5	1	20,0	8	-	-	4	-	-
Sindaci/che	118	-	-	279	2	0,7	96	3	3,1
Componenti del Governo cittadino	5	-	-	7	3	42,8	43	11	25,6
Consiglieri/e comunali	2.032	366	18,0	3.599	370	10,3	449	71	15,8

Svizzera

	Grigioni			San Gallo			Ticino		
	totale	donne	in %	totale	donne	in %	totale	donne	in %
Presidenti del Gran Consiglio	1	-	-	1	-	-	1	1	100,0
Vice-presidenti	1	-	-	1	-	-	1	-	-
Componenti di governo	5	1	20,0	7	2	28,6	5	2	40,0
Componenti del Gran Consiglio	120	17	14,2	180	33	18,3	90	10	11,1
Presidenti dei Consigli Comunali	212	8	3,8	90	3	3,3	243	15	6,2
Vice-Presidenti dei Consigli Comunali	ness.	ness.	ness.	ness.	ness.	ness.	243	29	12
Membri dei Consigli Comunali (esec.)	ind.	ind.	ind.	ind.	ind.	ind.	1.211	168	13,9
Presidenti di partito	4	1	25,0	7	5	71,0	4	1	25,0

Germania

	Baden-Württemberg			Baviera		
	totale	donne	in %	totale	donne	in %
Ministri/e	11	2	18,2	12	2	16,7
Deputati	128	31	24,2	204	45	22,1
Presidenti dei partiti rappresentati nel Landtag	4	1	25,0	4	1	25,0
Presidenti di governo distrettuale	4	1	25,0	7	-	-
Vicepresidenti di governo distrettuale	4	-	-	7	-	-
Rappresentanti dei distretti	assenti	assenti		204	59	28,9
Rappresentanti delle circoscrizioni	2.241	312	13,9	4.370	930	21,3
Consiglieri/e del Land	35	-	-	71	3	4,2
Sindaci/che	1.017	9	0,9	2.031	46	2,3
OberbürgermeisterInnen	93	5	5,4	25	1	4,0
Consiglieri/e comunali	assenti	assenti		1.176	360	30,6
Consiglieri/e municipali	19.739	3.671	18,6	30.932	4.378	14,2

Italia

Livello regionale	Lombardia			Trentino-Alto Adige		
Rappresentanti	<i>totale</i>	<i>donne</i>	<i>in %</i>	<i>totale</i>	<i>donne</i>	<i>in %</i>
Consigliere/i regionali	80	9	11,3	70	13	18,6
Giunta regionale	17	1	5,9	6	2	33,3
Presidente	1	-	-	1	1	-

Livello provinciale e comunale	Lombardia			Trentino			Alto Adige		
Rappresentanti	<i>totale</i>	<i>donne</i>	<i>in %</i>	<i>totale</i>	<i>donne</i>	<i>in %</i>	<i>totale</i>	<i>donne</i>	<i>in %</i>
Consigliere/i provinciali	337	42	12,5	35	5	14,2	35	8	22,9
Giunta provinciale	91	13	14,3	10	1	10,0	11	2	18,2
Presidenti provinciali	11	1	9,0	1	-	-	1	-	-
presidenti di partito	11	2	18,2	12	2	16,6	11	1	9,0
Consigliere/i comunali	20.956	4.146	19,8	2.393	397	16,6	2.022	350	17,3
Giunta comunale	4.697	854	18,2	708	102	14,4	415	83	20,0
Sindache/sindaci	1.546	125	8,1	222	7	3,2	116	2	1,8
Vicesindache/vicesindaci	-	-	-	222	28	12,6	110	6	5,5

Le leggi sulla parità di trattamento

IN SINTESI

LEGGI SULLA PARITÀ DI TRATTAMENTO

IL CONSENSO ALLA PARITÀ DI TRATTAMENTO

L'obbligo di eliminare la discriminazione delle donne in tutti i settori sociali e quello di promuovere la parità di trattamento sono sanciti da convenzioni internazionali, dai Trattati e dalle direttive dell'UE, dalle costituzioni nazionali dei paesi appartenenti alla Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine nonché da leggi nazionali e regionali.

LE LEGGI SULLA PARITÀ DI TRATTAMENTO

- In **Austria** la legge sulla parità di trattamento per il settore privato (1979, più volte modificata) stabilisce, inter alia, la parità di trattamento per quanto concerne la retribuzione, l'inizio e la conclusione del rapporto di lavoro, la progressione di carriera. La legge federale sulla parità di trattamento entrata in vigore nel 1993 istituisce altresì a carico del Bund, in qualità di datore di lavoro, l'obbligo di ridurre la sottorappresentanza femminile, al fine di elevare al 40% la quota delle donne che ricoprono funzioni di alto livello. Le leggi sulla parità di trattamento dei Land *Salisburgo* e *Tirolo* si richiamano alla legge federale in materia, mentre in *Vorarlberg* è stata approvata una legge sulla promozione della condizione femminile.
- In **Svizzera** è stata approvata nel 1996 una legge federale sulla parità tra uomo e donna. Tra le altre cose, la legge prevede il divieto di discriminazione, facilita l'onere della prova, riconosce a sindacati e istituzioni competenti per le pari opportunità il diritto di avviare azione penale e impone ai cantoni l'obbligo di istituire uffici di conciliazione. Tale legge stabilisce inoltre i compiti dell'Ufficio Federale per la Parità di Trattamento tra Uomo e Donna. Poiché la parità di trattamento è materia regolamentata in modo unitario a livello federale, non esistono leggi cantonali in proposito.
- In **Germania** la legge federale sulla parità di trattamento è stata sostituita, nel 2001, dalla legge sull'attuazione della parità di trattamento, la quale prevede, tra l'altro, che, a parità di qualifiche, sia data la precedenza alle donne nell'assunzione e nella progressione di carriera qualora le donne siano sottorappresentate. Nel settore privato si applicano le norme del codice civile (*Bürgerliches Gesetzbuch - BGB*). La legge del Land *Baden-Württemberg* sulla parità di trattamento prevede l'elaborazione di un programma di promozione della condizione femminile allo scopo di aumentare la quota delle donne laddove siano sottorappresentate. In tale contesto, un'attenzione particolare è riservata all'esigenza di conciliare gli impegni professionali con quelli familiari, nonché alle opportunità di lavoro a tempo parziale. Anche la legge della Baviera sulla parità di trattamento prevede la realizzazione di progetti in materia di parità di trattamento.
- In **Italia** la parità di trattamento tra uomo e donna nel settore del lavoro è stata regolamentata per la prima volta nel 1977. Quella prima legge, peraltro di scarsa efficacia, fu poi integrata dalla legge „Azioni positive per la realizzazione della parità tra uomo e donna nel lavoro“ (1991), la quale prevede sia l'elaborazione di programmi di promozione della condizione femminile, sia l'imposizione di sanzioni penali in caso di discriminazioni. Oltre a queste due leggi nazionali, valide dunque sull'intero territorio della Repubblica, sono in vigore, in Lombardia, una legge regionale che prevede particolari programmi di promozione della condizione femminile e, in *Alto Adige* e in *Trentino*, leggi sulla realizzazione della parità di trattamento tra uomo e donna.

CARENZE NELLE NORME

- Le leggi sulla parità di trattamento sono incentrate sul mondo del lavoro. Tuttavia, in assenza di un modello sociale che tenga conto di tutte le esigenze e delle differenze di genere, una simile impostazione risulta essere inadeguata: la parità di trattamento sul posto di lavoro non potrà essere realizzata finché non ci sarà la parità nella distribuzione dei compiti familiari e di assistenza.
- Spesso le leggi riguardanti questa materia non contengono disposizioni vincolanti (quote), né prevedono sanzioni in caso di mancato adempimento.
- Solo la Svizzera riconosce alle associazioni il diritto di avviare azione penale.

CARENZE NELL'ATTUAZIONE DELLE NORME

- Spesso fattori sociali quali età o stato civile vengono giudicati più importanti del principio della parità di trattamento.
- Gli organi cui è affidata l'attuazione delle norme non hanno, per lo più, il potere di esercitare un'effettiva influenza sulle decisioni relative al personale.
- Nella maggior parte dei casi, i responsabili del personale non sono abbastanza preparati. Sarebbe particolarmente importante fare campagne di sensibilizzazione e pubblicizzare il principio di gender mainstreaming.
- Anche i responsabili per le pari opportunità operanti presso università, cliniche, eccetera spesso non dispongono di una preparazione adeguata.

3. LE LEGGI SULLA PARITÀ DI TRATTAMENTO

CONVENZIONI INTERNAZIONALI

L'obbligo di pari opportunità sancito dalle norme in materia di diritto del lavoro si ritrova in moltissime disposizioni a livello internazionale, dell'Unione Europea, a livello nazionale e subnazionale in accordi e testi di legge. La Svizzera, pur non facendo parte delle Nazioni Unite, è membro dell'Organizzazione Internazionale per il Lavoro (ILO) e adegua la sua legislazione a quella dell'Unione Europea nel contesto di un'applicazione autonoma.

- Convenzione OIL n. 100 sulla parità di retribuzione per uomo e donna a parità di lavoro svolto.
- Convenzione OIL n. 111 sulla discriminazione nel lavoro e nella professione.
- Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione delle donne (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women – CEDAW).

Con dette convenzioni, gli Stati firmatari si sono impegnati ad „adottare qualsiasi misura adeguata utile all'eliminazione della discriminazione delle donne, inclusa l'approvazione di disposizioni legislative, allo scopo di promuovere le pari opportunità tra uomo e donna in particolare nel settore politico, sociale, economico e culturale“. Gli Stati firmatari sono pertanto tenuti ad operare attivamente per eliminare le discriminazioni in tutti gli ambiti sociali, nonché ad adottare provvedimenti volti a promuovere la condizione femminile.

UNIONE EUROPEA

Ai sensi degli articoli 2 e 3 del Trattato che istituisce l'Unione Europea, la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna e l'eliminazione delle disparità rientrano tra i compiti della Comunità e devono costituire un obiettivo in tutte le sue attività (principio del gender mainstreaming):

Articolo 2: La Comunità ha il compito di promuovere... un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, *la parità tra uomini e donne*³¹, ... il miglioramento del tenore e della qualità di vita, la coesione economica e sociale e la solidarietà tra gli Stati membri.

Articolo 3: L'azione della Comunità... mira a eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne.

Il principio della parità di retribuzione era già stato sancito nell'articolo 119 del Trattato CE; con il Trattato di Amsterdam da un lato sono state considerevolmente ampliate le disposizioni in materia di pari retribuzione, dall'altro lato sono state dichiarate ammissibili misure volte alla promozione della condizione femminile. L'articolo 141 del Trattato CE (ex art. 119 Trattato CE) è una norma immediatamente applicabile negli Stati appartenenti all'Unione Europea e riconosce ai lavoratori il diritto (rivendicabile di fronte ai tribunali nazionali) di parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Articolo 141 Trattato CE:

- (1) Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.
- (2) Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:

- a) che la retribuzione corrisposta per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura,

³¹ Il corsivo è delle autrici.

- b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per uno stesso posto di lavoro.
- (3) Il Consiglio, adotta misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.
- (4) Allo scopo di assicurare *l'effettiva e completa parità*³² tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali.

Le direttive dell'Unione europea

Le seguenti direttive non sono di immediata applicazione poiché devono essere prima convertite dai singoli Stati in norme del diritto nazionale, né è possibile imporre a singoli datori di lavoro un obbligo diretto; le autorità pubbliche nazionali sono tuttavia tenute ad interpretare tutte le disposizioni nel senso delle direttive, conferendo così a queste ultime un effetto diretto:

- > direttiva sulla parità di retribuzione – 75/117/CEE
- > direttiva sulla parità di trattamento – 76/207/CEE
- > direttiva sulle modifiche delle pensioni aziendali – 96/97/CE
- > direttiva sulla parità di trattamento - lavoratori autonomi – 86/613/CEE
- > direttiva sulla tutela della maternità – 92/85/CEE
- > direttiva sui congedi parentali – 96/34/CE
- > direttiva sull'onere della prova – 97/80/CE
- > direttiva sul lavoro a tempo parziale – 97/81/CE.

Di particolare importanza è la direttiva sulla parità di trattamento, che ha costituito la base giuridica su cui la Corte di Giustizia Europea ha fondato la sentenza in materia di ammissibilità delle quote riservate alle donne.

La Corte di Giustizia Europea

In quattro sentenze³³, la Corte di Giustizia Europea ha fissato i criteri per la validità delle quote riservate alle donne: la qualifica deve essere la stessa, le norme non devono concedere una precedenza automatica e incondizionata e deve essere garantita una valutazione obiettiva di ogni singola candidatura durante la quale va tenuto conto della particolare condizione personale di tutti i candidati. Tali criteri di valutazione della condizione personale non possono tuttavia avere effetti discriminatori nei confronti delle candidate.

Inoltre, la Corte di Giustizia Europea ha contribuito in misura decisiva a vietare espressamente, attraverso la discriminazione diretta, anche la discriminazione indiretta delle donne sul luogo di lavoro. Si ha discriminazione indiretta „qualora disposizioni, criteri o procedure all'apparenza neutrali vadano a svantaggio di un numero consistentemente maggiore di appartenenti ad un genere, a meno che detti disposizioni, criteri o procedure siano congrui e necessari e siano giustificati da motivi oggettivi non legati al genere“³⁴. Grazie alla giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea si sono potuti eliminare molti casi di discriminazione indiretta delle donne con lavoro a tempo parziale. È ormai riconosciuto che il divieto di discriminazione previsto da molte leggi sulle pari opportunità si estende a entrambe le forme di discriminazione: sia a quella diretta, sia a quella indiretta.

³² Il corsivo è delle autrici.

³³ Procedimento C-450/93 Eckhard Kalanke contro Libera Città Anseatica di Brema, sentenza del 17 ottobre 1995; procedimento C-409/95 Hellmut Marschall contro il Land Nordrhein-Westfalen, sentenza dell'11. novembre 1997; procedimento C-158/97 Georg Badeck e altri contro Presidente del Consiglio dei Ministri del Land Assia e l'Avvocato del Land presso la Corte di Giustizia Statale del Land Assia, sentenza del 28/3/2000; procedimento C-407/98 Abrahamsson e Anderson contro Fogelqvist, sentenza del 6/7/2000.

³⁴ Direttiva sull'onere della prova, art. 2.

3.1. AUSTRIA

In Austria le norme sui rapporti di lavoro regolamentati dal diritto privato e quelle per il servizio pubblico sono diverse. La legge sulla parità di trattamento entrata in vigore nel 1979 per il settore privato mirava alla parità di trattamento tra uomo e donne solo dal punto di vista della retribuzione. Con la Commissione per le Pari Opportunità è stato insediato un organismo di conciliazione. A seguito di diverse procedure di modifica, l'ambito di applicazione dell'obbligo della parità di trattamento è stato allargato all'inizio del rapporto di lavoro, alla carriera professionale e alla conclusione del rapporto di lavoro. Attualmente sono in vigore: un divieto di indire concorsi per posti riservati ad un solo genere, norme per il risarcimento danni in caso di violazioni dell'obbligo di parità di trattamento, una speciale normativa sull'onere della prova a favore delle lavoratrici che si sentono discriminate e una „Procuratrice per casi di pari opportunità“. Nei testi di legge è stato inoltre inserito il concetto della discriminazione indiretta; le molestie sessuali sono considerate un atto di discriminazione e comportano il diritto al risarcimento danni. Questa evoluzione non si è ancora conclusa; ci sono tuttora carenze nell'applicazione delle disposizioni comunitarie ed anche l'efficacia della procedura di fronte alla Commissione per le Pari Opportunità lascia a desiderare³⁵. Con l'insediamento della Procura per casi di pari opportunità – questa istituzione esiste ora anche per i Land Salisburgo, Tirolo e Vorarlberg, con sede a Innsbruck – è stato considerevolmente migliorato l'accesso a servizi di informazione e consulenza sui diritti previsti da questa legge per le lavoratrici dei Land dell'Austria occidentale.

Per quanto riguarda il servizio pubblico a livello federale, si applica la legge federale sulla parità di trattamento entrata in vigore nel 1993, che sancisce il divieto della discriminazione in base al genere nei rapporti di lavoro o di formazione, nonché il principio della promozione della donna. Tale legge costituisce la base giuridica per altre misure strutturali volte ad eliminare la discriminazione in base al genere e l'effettiva sottorappresentanza delle donne per mezzo di piani di promozione della condizione femminile. Il datore di lavoro pubblico è tenuto ad eliminare un'eventuale sottorappresentanza delle donne, con l'obiettivo di elevare la quota femminile al 40%. In tal modo, la legge federale sulla parità di trattamento prevede una quota obbligatoria dipendente dalla qualificazione: si deve dare la precedenza all'assunzione di una donna (e si deve darle la precedenza anche nella progressione di carriera) qualora essa sia non meno adeguata del miglior candidato maschile. Ogni due anni si deve predisporre, per ciascun ministero, un piano di promozione della condizione femminile che stabilisca le misure concrete per il raggiungimento degli obiettivi. La premessa per l'applicazione del principio della promozione della condizione femminile è dunque che la donna sia non meno qualificata del miglior candidato maschile, che la quota femminile del 40% non sia stata ancora raggiunta, che la quota intermedia prevista dal piano di promozione della condizione femminile non sia stata raggiunta e (dal 2001) che non sussista alcun motivo giuridicamente valido per dare la precedenza al candidato maschile. La normativa sulle quote femminili prevista dalla legge federale sulla parità di trattamento è pertanto conforme alle premesse fissate dalla Corte di Giustizia Europea per l'ammissibilità di quote riservate alle donne. Gli organismi competenti per l'attuazione del principio della parità di trattamento e della promozione della condizione femminile sono la Commissione per le Pari Opportunità, l'Incaricata per le Pari Opportunità, gruppi di lavoro che si occupano di questioni inerenti alle pari opportunità nonché le Incaricate. Per il settore scientifico (procedure di assunzione e di copertura dei posti presso le università) valgono disposizioni specifiche, che prevedono il coinvolgimento anche dei Gruppi di lavoro per questioni afferenti alle pari opportunità in quelle università che godono di diritti particolari, come, ad esempio, il diritto di chiamata con effetto di rinvio al Ministro per la Ricerca Scientifica affinché eserciti il suo diritto di controllo in caso di discriminazioni.

³⁵ Smutny, Petra/ Klaus Mayr (2001). Gleichbehandlungsgesetz. Gesetz und Kommentare (Legge sulle pari opportunità. Legge e commenti), ÖGB-Verlag, Vienna, S. 53-58.

Tuttavia, a dispetto delle misure di promozione della donna, la quota delle donne impiegate nel servizio pubblico a livello federale aumenta solo di pochissimo, specialmente nelle posizioni più alte.

Le leggi sulla parità di trattamento di uomini e donne e sulla promozione della condizione femminile nel servizio pubblico del Land (legge sulla parità di trattamento del Land Salisburgo e legge sulla parità di trattamento del Land Tirolo) sono strutturate sulla falsariga della legge federale che regola la stessa materia. Il Vorarlberg ha una legge di promozione della condizione femminile.

3.1.1. SALISBURGO

La legge del Land Salisburgo sulla parità di trattamento tra uomo e donna e sulla promozione della condizione femminile nel servizio pubblico del Land, approvata nel 1996 (Landes-Gleichbehandlungsgesetz – L-GBG), persegue l'obiettivo di evitare nel servizio pubblico del Land qualsiasi forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per motivi di genere, nonché qualsiasi forma di molestia sessuale, e di realizzare, per mezzo di particolari misure di promozione della condizione femminile, l'effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Il perseguimento di tali obiettivi deriva dall'affermazione dell'obbligo della parità di trattamento e dell'obbligo di promozione della condizione femminile.

L'obbligo della parità di trattamento stabilisce che nessuno può essere discriminato, direttamente né indirettamente, per motivi di genere in relazione ad un rapporto di lavoro o di formazione, con particolare riguardo all'instaurazione del rapporto di lavoro, alla fissazione della retribuzione, alla concessione di prestazioni sociali facoltative, a misure di formazione e aggiornamento, alla progressione di carriera, ad altre condizioni di lavoro e alla conclusione del rapporto di lavoro.

Esistono criteri di selezione inammissibili, che non possono essere applicati a fini discriminatori; ad esempio: un'interruzione in atto o precedente dell'attività lavorativa oppure un'occupazione a tempo parziale, o ancora l'età e lo stato civile, i redditi propri del coniuge e l'impegno temporaneo di educazione dei figli. Le molestie sessuali sono considerate come un caso di discriminazione. Qualsiasi discriminazione rappresenta una violazione dei doveri di servizio e va perseguita come tale. La legge stabilisce anche le conseguenze giuridiche di una violazione dell'obbligo della parità di trattamento; tali conseguenze possono consistere nel diritto al risarcimento dei danni, alla retribuzione, alla rimozione o alla riparazione.

La legge, inoltre, indica le persone e le istituzioni competenti in materia di parità di trattamento e di promozione della condizione femminile, fissandone le competenze e i compiti, nonché, in una parte apposita, le misure particolari di promozione da attuarsi a favore delle donne. La normativa, però, non stabilisce nessun obbligo di assunzione a favore di donne in caso di pari qualificazione fra più candidati, come invece previsto dalla legge federale sulla parità di trattamento.

Un'istituzione che si occupa di parità di trattamento e di promozione della condizione femminile è la Commissione del Land per le Pari Opportunità; essa opera da organismo di conciliazione in casi di presunte discriminazioni e può formulare pareri, esprimere posizioni e consigliare il Governo del Land in tutte le questioni afferenti alle pari opportunità e alla promozione della condizione femminile.

In Salisburgo, la direttrice dell'Ufficio per le Questioni Femminili svolge anche la funzione di Incaricata per le Pari Opportunità. Si occupa di tutte le questioni connesse con la parità di trattamento e con la promozione della condizione femminile e presenta proposte per i piani di promozione della condizione femminile. Inoltre, consiglia e informa i dipendenti pubblici, propone interrogazioni alla Commissione su casi di presunte discriminazioni o violazioni dell'obbligo di parità di trattamento e commina sanzioni disciplinari. L'Incaricata per le Pari Opportunità e i membri della Commissione deliberano in piena autonomia e indipendenza di giudizio, non possono essere limitati nell'esercizio delle loro funzioni né possono essere discriminati per effetto di dette funzioni.

La legge riconosce la necessità di norme particolari di promozione per le donne; il Land Salisburgo si è impegnato ad operare secondo i modelli dei piani di promozione delle donne al fine di ovviare a situa-

zioni di sottorappresentanza delle donne. Si ha un caso di sottorappresentanza quando la quota delle donne sul totale dei dipendenti è inferiore al 40%. Su proposta dell'Incaricata per le Pari Opportunità vengono fissati piani di promozione della condizione femminile, della durata di sei anni, per le singole unità di servizio. Tali piani fissano gli obiettivi da raggiungere e stabiliscono le misure per mezzo delle quali si debba eliminare una situazione di sottorappresentanza. Qualora le misure imposte da detti piani non vengano attuate, tale inadempienza è considerata alla stregua di una violazione dei doveri di servizio e va dunque perseguita ai sensi delle disposizioni disciplinari e di servizio.

L'iter della speciale procedura di conciliazione da avviare quando una persona si senta discriminata o molestata sessualmente oppure intenda denunciare una violazione dell'obbligo di promozione della condizione femminile passa dall'ufficio dell'Incaricata per le Pari Opportunità e dall'omonima Commissione per arrivare all'unità di servizio, e contiene anche una proposta per la realizzazione della parità di trattamento oppure un invito a por fine alla situazione di discriminazione o ad adottare misure disciplinari di servizio.

3.1.2. TIROLO

La legge del Land Tirolo sulla parità di trattamento risale al 1997 e prevede l'obbligo della parità di trattamento e disposizioni sulle conseguenze giuridiche in caso di violazione di detto obbligo; stabilisce altresì gli organismi preposti all'applicazione della legge nonché misure particolari volte alla promozione della condizione femminile.

È in vigore un divieto generale di discriminazione in base al quale nessuno può essere discriminato direttamente né indirettamente per motivi di genere in relazione ad un rapporto di lavoro. Tale divieto di discriminazione si applica in particolare all'instaurazione di un rapporto di lavoro, alla fissazione della retribuzione, alle misure di formazione e aggiornamento professionale, alla progressione di carriera, alle altre condizioni di lavoro e alla conclusione del rapporto di lavoro. Criteri di selezione quali età, stato civile, occupazione a tempo parziale, redditi propri del coniuge o l'impegno temporaneo di educazione dei figli sono inammissibili e non possono essere applicati. Le molestie sessuali costituiscono un caso a sé stante di discriminazione. Qualsiasi discriminazione rappresenta una violazione dei doveri di servizio. In caso di violazione dell'obbligo della parità di trattamento deve essere riconosciuto un adeguato risarcimento danni; inoltre, è possibile far valere diritti di retribuzione, ricostituzione o risarcimento. Per le molestie sessuali il risarcimento danni deve essere pari ad almeno 5.000,- scellini austriaci (€ 364,-). Organismi preposti all'applicazione della legge sono la Commissione per le Pari Opportunità, l'Incaricata per le Pari Opportunità e fiduciari di riferimento. La Commissione per le Pari Opportunità è organo di conciliazione; redige pareri, valuta proposte di legge e propone tre nominativi per l'ufficio dell'Incaricata per le Pari Opportunità. Si occupa di tutte le questioni afferenti alle pari opportunità e alla promozione della condizione femminile.

Il Governo del Land Tirolo, sulla base delle tre proposte della Commissione per le Pari Opportunità, nomina un'Incaricata per le Pari Opportunità per il Servizio Generale del Land e un'Incaricata per il settore specifico degli enti ospedalieri del Land Tirolo. Le Incaricate per le Pari Opportunità informano, consigliano e accolgono desideri, proposte, lamentele e denunce di singoli dipendenti. Sono autorizzate a fare denunce ai sensi delle disposizioni disciplinari, collaborano alla redazione e alla modifica del programma di promozione della condizione femminile e presentano al Landtag una relazione.

Per ciascuna rappresentanza del personale in servizio deve essere indicata una donna come fiduciaria di riferimento, con compiti di consulenza e informazione. Tale persona accoglie desideri, lamentele, denunce e proposte e li trasmette all'Incaricata per le Pari Opportunità. Le persone che rivestono questi incarichi godono di autonomia decisionale, devono ricevere permessi in misura adeguata e non possono essere discriminate.

Stabilendo l'obbligo di promozione della condizione femminile, la legge intende operare al fine di eliminare situazioni di sottorappresentanza e di discriminazione delle donne in relazione al rapporto di lavoro.

Dopo aver consultato l'Incaricata per le Pari Opportunità, il Governo del Land deve approvare un programma di promozione della condizione femminile, in cui vanno indicati i tempi e gli obiettivi nonché le misure da adottare al fine di eliminare situazioni di discriminazione e di sottorappresentanza delle donne. L'obiettivo ultimo è quello di arrivare ad una quota della rappresentanza femminile pari al 40%. Il programma di promozione della condizione femminile deve prevedere anche progetti volti a facilitare il reinserimento nella vita lavorativa, modelli di rapporti di lavoro a tempo parziale e misure di sostegno nel settore dell'assistenza all'infanzia. La legge tirolese non specifica eventuali conseguenze giuridiche in caso di mancata approvazione o mancato rispetto del programma per la promozione della condizione femminile.

L'iter della speciale procedura di conciliazione da avviare quando una persona si senta discriminata o molestata sessualmente oppure intenda denunciare una violazione dell'obbligo di promozione della condizione femminile passa dall'ufficio dell'Incaricata per le Pari Opportunità e l'omonima Commissione per arrivare all'unità di servizio, e contiene anche una proposta per la realizzazione della parità di trattamento oppure un invito a por fine alla situazione di discriminazione o ad adottare misure disciplinari di servizio.

3.1.3. VORARLBERG

Il Land Vorarlberg non ha una legge propria in materia di parità di trattamento; disposizioni di legge al riguardo sono contenute nella legge sulla promozione delle pari opportunità tra uomo e donna (legge del Land sulla promozione della condizione femminile) e nella legge sui dipendenti del Land. Come obiettivo di massima è stata indicata la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna nella società e nel mondo del lavoro. La legge sui dipendenti del Land prevede il divieto generale di discriminazione e indica le conseguenze giuridiche che una discriminazione comporta, sia che si tratti di molestie sessuali, sia di altri tipi di discriminazione. Tuttavia, il testo della norma non è formulato con precisione, talché l'obbligo della promozione della condizione femminile non risulta essere vincolante (è indicato soltanto come un obiettivo da perseguire). Gli organismi preposti all'applicazione delle norme sono il Consiglio per la Politica per le Donne e l'Ufficio di Riferimento per la Promozione delle Pari Opportunità tra uomo e donna.

3.2. SVIZZERA

L'obbligo di parità di trattamento in materia di diritto del lavoro è sancito da disposizioni costituzionali. L'articolo 8 della costituzione federale stabilisce che nessuno può essere discriminato a causa del sesso, che uomini e donne godono degli stessi diritti e che la legge deve assicurare la parità effettiva e giuridica, soprattutto all'interno della famiglia, della formazione professionale e del lavoro. Uomini e donne hanno anche diritto alla stessa retribuzione per lo stesso lavoro. Nel 1995 è stata emanata la Legge federale per la parità di trattamento tra uomo e donna; essa mira a promuovere la parità tra i due sessi in tutti i settori della vita e ad eliminare qualsiasi forma di discriminazione diretta ed indiretta. In Svizzera si è oggi raggiunta, nel complesso, la parità formale di trattamento tra uomo e donna; sul piano della parità di trattamento materiale o effettiva si evidenziano, invece, ancora carenze. Soprattutto a causa dell'assegnazione di ruoli prestabiliti e della distribuzione del lavoro si continuano a manifestare discriminazioni, malgrado sussista una medesima normativa per uomini e donne. Ad esempio, non sono tuttora sufficientemente disciplinate la sicurezza sociale e la tutela contro la violenza.³⁶ La legge sulla parità di trattamento viene ritenuta il principale strumento per promuovere l'effettiva parità di trattamento di uomini e donne. Possibili conseguenze giuridiche sono il rilevamento di una discriminazione, il divieto di una discriminazione, l'eliminazione di una discriminazione, il pagamento della retribuzione dovuta o il pagamento di un indennizzo.

³⁶ Ufficio Confederale per la parità di trattamento tra uomo e donna – <http://www.equality-office.ch/d/s-recht.htm>.

La summenzionata legge trova applicazione in tutti i settori della vita professionale, al momento dell'assunzione, dell'aggiornamento, dell'interruzione del rapporto di lavoro, in materia di retribuzione e di molestie sessuali sul posto di lavoro. E' vietata la discriminazione, sia diretta che indiretta. Qui di seguito sono riportate singolarmente le predette disposizioni:

- divieto di qualsiasi discriminazione in funzione del sesso nella vita attiva;
- spostamento dell'onere della prova: in base a tale norma, spetta al datore di lavoro dimostrare che non agisce in maniera discriminatoria, nella misura in cui è stata formulata in modo credibile l'accusa di discriminazione di un lavoratore;
- diritto di sporgere denuncia e proporre ricorso da parte delle organizzazioni sindacali e delle associazioni che s'impegnano a favore della parità di trattamento tra uomo e donna;
- maggiore tutela dalle molestie sessuali;
- possibilità di far annullare un eventuale licenziamento per motivi di vendetta;
- obbligo dei Cantoni d'introdurre una procedura di conciliazione;
- la Legge in materia di parità di trattamento prevede aiuti finanziari per progetti innovativi e per enti di consulenza per promuovere la parità di trattamento nella vita attiva;
- la Legge in materia di parità di trattamento definisce anche i compiti dell'Ufficio confederale per la parità di trattamento di uomini e donne.

L'Ufficio confederale per la parità di trattamento di uomini e donne promuove la parità tra i sessi in tutti i settori della vita e s'impegna a favore dell'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta. Esso svolge i seguenti compiti, legati a:

- informazione dell'opinione pubblica;
- consulenza ad enti pubblici e privati;
- effettuazione di indagini; raccomandazioni ad autorità pubbliche e aziende private;
- partecipazione a progetti di importanza per tutta la Confederazione elvetica;
- collaborazione all'elaborazione di decreti federali;
- esame di richieste di sussidi finanziari;
- controllo dell'attuazione dei programmi di promozione.

Conformemente all'articolo 11 della Legge in materia di parità di trattamento, i Cantoni devono prevedere una procedura di conciliazione. La Legge lascia un ampio margine di autonomia ai Cantoni per quanto riguarda la disciplina dell'organizzazione degli uffici di conciliazione. A livello di diritto confederale, l'accesso alla procedura di conciliazione è facoltativo per le parti. I Cantoni possono però prevedere che la procedura giudiziaria venga avviata soltanto dopo aver espletato la procedura di conciliazione. Nel caso di rapporti di lavoro di diritto pubblico è possibile proporre ricorso contro disposizioni in cui la Legge in materia di parità di trattamento è stata applicata o – erroneamente - non è stata applicata, a prescindere che si tratti di rapporti di servizio contratti con lo Stato, i Cantoni o i Comuni.

Il compito degli uffici di conciliazione consiste, in casi di licenziamento o di mancata assunzione per motivi legati alla discriminazione, nel raggiungere un'intesa per evitare di adire le vie legali. La procedura di conciliazione può, a seconda delle disposizioni di ciascun Cantone, essere obbligatoria o facoltativa o valere soltanto per rapporti di lavoro di diritto privato e inoltre per rapporti di lavoro di diritto pubblico. Se nel quadro della procedura di conciliazione si giunge ad un'intesa, la procedura ha termine, in quanto la transazione sottoscritta da entrambe le parti ha carattere vincolante; qualora non si giunga ad un concordato, la parte interessata può sporgere denuncia entro un determinato termine.

Stando ad un rapporto del quotidiano svizzero "Weltwoche" del 26 aprile 2001³⁷, finora in Svizzera solo 110 donne hanno interpellato gli uffici di conciliazione. Gran parte delle denunce riguarda la rivendicazione della medesima retribuzione per un lavoro di pari valore. Il fatto che le donne si ribellino così di rado va ascritto, fra l'altro, alla carente tutela contro un eventuale licenziamento da parte del datore di lavoro. Ad esempio, se la denuncia di una lavoratrice relativa alla mancata applicazione della pari retribuzione

³⁷ http://www.lukesch.ch/Text01_09.htm (Barbara Lukesch, Weltwoche, 26. April 2001).

risultasse fondata, la legge in materia di parità di trattamento la tutelerebbe contro il licenziamento per un periodo di sei mesi a partire dal passaggio in giudicato della sentenza. In realtà sussistono numerosi altri ostacoli. La retribuzione, ad esempio, continua ad essere, nella maggior parte delle aziende, un tema tabù. E' quindi difficile ottenere i dati al riguardo. Anche lo spostamento dell'onere della prova non aiuta granché – adesso è il datore di lavoro a dover dimostrare che la diversa retribuzione corrisposta alla donna è giustificata da un diverso livello di formazione professionale o di funzione. Ciononostante, afferma il rapporto, gli uffici di conciliazione svolgono un'importante funzione di consulenza e informazione perché, a prescindere dalla procedura, rispondono a numerosi quesiti telefonici in materia di parità di trattamento e sono pertanto in grado di risolvere tempestivamente e facilmente eventuali problemi. Inoltre essi espletano una funzione preventiva, dato che la loro semplice esistenza mette maggiormente sotto pressione i datori di lavoro, inducendoli a rispettare il principio della parità di trattamento.

3.2.1. GRIGIONI, SAN GALLO, TICINO

Dato che la parità di trattamento tra uomo e donna nell'ambito professionale è disciplinata a livello confederale, i singoli cantoni non si sono dotati di leggi sulle pari opportunità; ciò nonostante le disposizioni sugli Uffici di conciliazione variano da cantone a cantone.

Nei Grigioni, l'Ufficio cantonale di conciliazione per le questioni in materia di parità di trattamento è collocato al di fuori dell'Ufficio per le Pari Opportunità. La conciliatrice e la sua sostituta vengono nominate dal governo cantonale. La procedura di conciliazione è obbligatoria e trova applicazione esclusivamente per rapporti di lavoro privatistici. Poiché i lavoratori e le lavoratrici del settore pubblico godono, a prescindere dalla configurazione del rapporto lavorativo, dell'ampia tutela assicurata loro dal diritto pubblico (principio del pubblico interesse, della proporzionalità e della reciproca fiducia e lealtà), al Governo dei Grigioni non è apparso indispensabile, creare anche per loro l'Ufficio di conciliazione.³⁸

La procedura di conciliazione presso l'Ufficio di conciliazione per querele riferite alla Legge sulla parità di trattamento a San Gallo è facoltativa e trova applicazione soltanto per rapporti di lavoro di diritto privato. La procedura di conciliazione presso l'Ufficio Cantonale di conciliazione per la parità dei sessi nel Canton Ticino è obbligatoria e vale anche per i rapporti di lavoro di diritto pubblico.

3.3. GERMANIA

In Germania i primi Land ad approvare "leggi sulla promozione della condizione femminile" sono stati, nel 1989, Saarland e Nordrhein-Westfalen. A livello federale, nel 1994 è stata emanata la seconda legge sulla parità di trattamento, sostituita poi, il 5/12/2001, dalla legge di applicazione della parità di trattamento (legge sull'applicazione della parità di trattamento tra uomo e donna). In Baden-Württemberg e in Baviera sono state emanate nel 1996 rispettivamente la legge sulle pari opportunità e la legge sulla parità di trattamento – relativamente tardi rispetto agli altri Land della Germania.

Le leggi sulla parità di trattamento hanno lo scopo di evitare decisioni discriminatorie riguardo all'assunzione e alla carriera o in ambiti analoghi nel servizio pubblico; le leggi invitano le donne a non tollerare discriminazioni nel caso singolo e a denunciare situazioni di discriminazione. Schiek e altri ritengono che le leggi sulle pari opportunità abbiano avuto come effetto principale³⁹

³⁸ Comunicazioni del Governo al Gran Consiglio. Misure per la parità tra uomo e donna nel Cantone dei Grigioni (1996), Raccolta n. 4/1996-97.

³⁹ Schiek, Dagmar et al. (1996). Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder. Kommentar für die Praxis zum Frauenfördergesetz für den Bundesdienst und zu den Frauenförderungsgesetzen, Gleichstellungsgesetzen und Gleichberechtigungsgesetzen der Länder, mit dem Beschäftigungsschutzgesetz (Leggi del Bund e dei Land sulle pari opportunità. Commento per l'applicazione pratica della legge di promozione della condizione femminile nel servizio pubblico federale e delle leggi di promozione della condizione femminile, delle leggi dei Land sulle pari opportunità e sulla parità di diritti, con la legge sulla tutela dell'occupazione), p. 50.

„l'ulteriore sviluppo di elementi di pianificazione del personale nel servizio pubblico, nonché un migliore impiego e una maggiore motivazione delle dipendenti... Le Incaricate per la tutela degli interessi delle donne impiegate nel servizio pubblico possono assumere, in tale ottica, importanti funzioni di stimolo e promozione, migliorando la comunicazione nelle unità di servizio soprattutto a favore delle dipendenti. Le disposizioni sulle quote fisse riservate alle donne sono in grado, per contro, di avere solo un effetto modesto“.

La seconda legge sulla parità di trattamento in vigore nella Repubblica Federale di Germania, fino al dicembre 2001, per il Bund (livello federale) nel suo ruolo di datore di lavoro, non aveva raggiunto gli obiettivi prefissati, come si constatava nella presentazione di una proposta di legge del Governo Federale per l'applicazione delle pari opportunità tra uomo e donna. Nello stesso contesto⁴⁰ si osservava inoltre che non si era riusciti, sei anni dopo la creazione di un mandato costituzionale esplicito, ad attuare concretamente nella realtà questo obiettivo vincolante per lo Stato e che sussisteva un grandissimo divario tra la parità formale di diritti e la parità di trattamento effettiva. L'elemento focale della nuova legge sull'applicazione delle pari opportunità, che sostituisce la seconda legge in materia, quella del 1994, è la parità della donna nell'amministrazione federale e di fronte ai tribunali federali. La legge stabilisce⁴¹:

- un ambito di applicazione estesa all'amministrazione federale secondo le norme del diritto privato e ai destinatari istituzionali delle prestazioni del Bund
- la quota riferita al singolo caso
- ampi diritti per gli Incaricati per le Pari Opportunità
- il divieto esplicito e concretizzato di discriminazione diretta e indiretta
- criteri per piani più effettivi di promozione delle pari opportunità anche in tempi di riduzioni di personale e di posti
- miglioramento delle norme finalizzate a conciliare famiglia e lavoro.

La promozione delle pari opportunità diventa, con questa legge, compito esplicito di tutti coloro che occupano posizioni direttive. Le relazioni sulle pari opportunità che il Governo federale è tenuto a presentare al Parlamento federale (Bundestag) attribuiscono a quest'ultimo un efficace strumento di controllo.

Scopo della nuova legge è di promuovere in maniera decisiva l'effettiva parità di trattamento tra uomo e donna nel servizio pubblico federale tramite la scelta di una donna rispetto ad un uomo (a parità di qualifiche) per obiettivi di formazione, assunzione, collocazione e carriera, qualora le donne siano sottorappresentate nel settore considerato, tenendo conto dei singoli casi (cosiddetta quota riferita al singolo caso), nonché tramite divieti concreti di discriminazione indiretta. La legge definisce con maggiore concretezza e rende più vincolanti i compiti e i diritti dell'Incaricata per le Pari Opportunità; le finalità dei piani per la promozione delle pari opportunità sono indicate con maggiore concretezza e sono rese più vincolanti; tali finalità devono inoltre essere rispettate anche in sede di riduzione dei posti di lavoro, in modo che la sottorappresentanza delle donne resti quanto meno uguale. La legge affronta anche la questione della correttezza del linguaggio dal punto di vista del genere.

Le leggi sulla parità di trattamento riconoscono una grande importanza ai piani per la promozione delle pari opportunità e ai piani di promozione della condizione femminile. Posto, però, che le leggi non accolgono il principio delle quote fisse riservate alle donne e, in alcuni casi, non stabiliscono esplicitamente le conseguenze derivanti dal mancato raggiungimento degli obiettivi o dalla mancata attuazione dei piani di promozione della condizione femminile, detti piani restano sostanzialmente privi di valore vincolante⁴². Lo stesso vale quando le leggi sulla parità di trattamento non riconoscono diritti individuali al mantenimento della promozione, obbligatoria per legge, della condizione femminile, cosicché i programmi risultano essere giuridicamente non vincolanti.

⁴⁰ Pubblicazione 14/5679 del 28/3/2001 – Deutscher Bundestag, 14. legislatura.

⁴¹ http://text.bundesregierung.de/nurtext/dokumente/Artikel/ix_59652_1439.htm

⁴² Schiek, p. 366, cfr. FN 38.

Le Incaricate per le Questioni Femminili e le Incaricate per le Pari Opportunità ottemperano all'obbligo generale di collaborare all'attuazione e all'applicazione delle leggi, svolgendo in tal modo un'ampia funzione di controllo. Inoltre, esse sono titolari di diritti di opposizione e controquerela, che però spesso non hanno effetti vincolanti oppure solo effetti dilatori. La mancanza di competenze e di reali diritti di veto „aumenta il pericolo che i compiti affidati alle Incaricate per le Questioni Femminili a livello federale e di Land siano interpretati come una mera funzione "di vetrina", e rende dunque il successo nell'applicazione di misure di promozione della condizione femminile fortemente dipendente dalla personalità, dalla forza di convincimento e dalle capacità comunicative della persona cui è affidato l'incarico"⁴³.

Per il settore dell'economia privata non c'è una legge apposita; si applica il divieto di discriminazione in base al genere, di cui agli articoli 611a, 612 BGB. Ci sono stati ripetuti tentativi di approvare una legge sulla parità di trattamento nel settore dell'economia privata; attualmente sono in vigore in Germania gli accordi conclusi nel settembre 2000 tra il Governo Federale e le associazioni dei datori di lavoro, i sindacati e le imprese, aventi ad oggetto norme concrete e valutabili nei settori fondamentali della parità nell'ambito delle aziende⁴⁴:

- > obiettivi concordati volti all'aumento delle quote femminili nei settori in cui le donne sono sottorappresentate;
- > accoglimento del principio di gender mainstreaming, ovvero l'inserimento a titolo di principio degli interessi specifici di genere in tutti i settori, riconoscimento del gender mainstreaming come principio guida nelle imprese;
- > proposte per l'applicazione nelle imprese dell'obbligo della parità di retribuzione;
- > concrete misure aziendali di tutela da molestie sessuali sul luogo di lavoro.

La situazione della parità di trattamento in ambito aziendale deve essere determinata in via non burocratica per mezzo di un'audizione, i cui risultati devono poter valere anche quale criterio per la concessione di appalti pubblici.

3.3.1. BADEN-WÜRTTEMBERG

Si applicano l'obbligo di parità di trattamento e il divieto di discriminazione diretta e indiretta.

Scopo della legge del Land Baden-Württemberg sulle pari opportunità è l'applicazione del principio delle pari opportunità all'interno delle autorità del Land, in adempimento dell'obbligo costituzionale di cui all'articolo 3, c. 2 della Grundgesetz (la Costituzione tedesca). Tale obbligo prevede la promozione professionale mirata delle donne, il miglioramento delle condizioni di accesso e di carriera per le donne, un netto aumento della quota femminile nei settori in cui le donne siano sottorappresentate rispetto agli uomini nonché l'eliminazione delle discriminazioni esistenti. Si tiene conto al riguardo della precedenza da accordare a criteri quali idoneità, capacità e competenza specifica. Ai sensi di legge, occorre promuovere altresì la compatibilità tra famiglia e lavoro per uomini e donne. Una minore rappresentanza delle donne si ha qualora, nell'ambito di applicazione di un piano di promozione della condizione femminile, in una categoria salariale ci siano meno donne che uomini. Non sono previste quote riservate, una normativa vincolante né sanzioni.

Le misure di promozione prevedono la redazione di un piano di promozione della condizione femminile; gli annunci di lavoro devono invitare esplicitamente le donne a candidarsi; nei colloqui di presentazione non è ammesso chiedere alle candidate informazioni sulla pianificazione familiare né sui tempi che dedicano alla cura dei figli; l'unità di servizio ha l'obbligo di aumentare in misura sensibile la quota femminile, in conformità ai tempi e agli obiettivi del piano di promozione della condizione femminile, in sede di assegnazione di posti, anche di quelli con compiti direttivi e dirigenziali, nonché in sede di misure di formazione professionale e di progressione delle carriere; occorre promuovere la formazione e l'aggiorna-

⁴³ Schiek, p. 625, cfr. FN 38.

⁴⁴ <http://www.einblick.dgb.de/archiv/0110/tx011002.htm> (pagina Internet della Confederazione dei Sindacati Tedesca).

mento professionali delle dipendenti; negli organismi per i quali il Land ha diritto di nomina vi deve essere una copertura paritaria di uomini e donne.

Ciascuna unità di servizio responsabile dell'amministrazione del personale che abbia minimo 50 dipendenti è tenuta ad elaborare almeno un piano quadriennale di promozione della condizione femminile. Tale piano va sottoposto anticipatamente alla Rappresentante delle donne. Il piano comprende un inventario e un'analisi della struttura degli occupati, un elenco delle modifiche di personale che sono in previsione, nonché l'indicazione precisa di tempi e obiettivi per aumentare in misura sensibile la quota delle donne nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera nei settori in cui le donne sono sottorappresentate. Va inoltre precisato con quali misure si intende ridurre la sottorappresentanza delle donne. Finora, nella sola amministrazione del Land sono stati redatti 171 piani di promozione della condizione femminile.

In ottemperanza alle disposizioni del piano di promozione della condizione femminile, l'unità di servizio relaziona ogni due anni sullo stato dell'arte. L'autorità competente per il controllo verifica lo stato di adempimento; qualora gli obiettivi del piano non siano stati raggiunti, detta autorità può riservarsi, insieme con la Rappresentante delle donne, di dare la propria approvazione alle assunzioni e alle promozioni di carriera effettuate in un settore in cui le donne sono sottorappresentate da quel momento fino all'adempimento degli obblighi previsti dal piano.

In ciascuna unità di servizio con almeno 50 dipendenti va nominata una Rappresentante delle donne, scegliendola tra le dipendenti tramite bando pubblicato in precedenza o tramite elezione a suffragio segreto; nel 90% dei casi si ricorre all'elezione. La Rappresentante resta in carica per quattro anni ed è sottoposta direttamente alla direzione dell'unità di servizio; ha diritto di relazione, deve ottenere adeguati congedi per svolgere la propria funzione e gode di autonomia decisionale. Non può essere discriminata né in termini generali né nella propria carriera professionale a causa della funzione che svolge. La Rappresentante delle donne vigila sull'applicazione e sul rispetto della legge sulle pari opportunità e va coinvolta per tempo in tutte le attività correlate con detta legge. Tra le sue competenze rientrano il diritto d'iniziativa circa misure volte all'attuazione delle pari opportunità, diritti di partecipazione, diritto di prendere visione di documenti e diritto di opposizione. Ha un orario di apertura al pubblico con compiti di informazione e consulenza. La sua competenza precipua è quella di svolgere funzioni di vigilanza. Non è prevista l'istituzione di un organo di conciliazione.

La legge stabilisce inoltre che i posti a tempo pieno possano essere suddivisi e che debba essere offerto un numero sufficiente di posti di lavoro a tempo parziale, anche per funzioni direttive e dirigenziali. Attualmente è in corso la revisione della legge del Land Baden-Württemberg sulle pari opportunità; il testo rivisto sarà presentato nella primavera 2002.

3.3.2. BAVIERA

In Baviera si applicano l'obbligo della parità di trattamento e il divieto di discriminazione diretta e indiretta.

Scopo della legge bavarese sulle pari opportunità è promuovere la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna nel servizio pubblico; essa persegue in particolare l'obiettivo di aumentare la quota femminile nei settori in cui sono impiegati molti più uomini che donne, di garantire le pari opportunità tra uomo e donna, di promuovere una maggiore compatibilità tra famiglia e lavoro per uomini e donne nonché di favorire una rappresentanza equa di uomini e donne nei vari organismi.

La promozione della parità di trattamento prevede la definizione di criteri di assunzione, la pubblicazione di annunci di lavoro rivolti a entrambi i generi, l'aumento della quota di donne in sede di assunzione, di progressione di carriera e di occasioni di aggiornamento, fatta salva la precedenza ai criteri di idoneità, capacità e competenza specifica, anche per la copertura di posti con funzioni dirigenti e dirigenziali. Sono previsti orari di lavoro flessibili e posti di lavoro a tempo parziale; l'assegnazione dei posti a tempo parziale e di congedi non deve pregiudicare lo sviluppo della carriera.

I piani di promozione della parità di trattamento vengono redatti ogni tre anni dalle unità di servizio con almeno cento dipendenti. Essi contengono una descrizione della situazione delle dipendenti, un'analisi della situazione, misure volte all'attuazione di miglioramenti a livello organizzativo e di personale sulla base di obiettivi fissati in relazione a determinati tempi, nonché iniziative e misure strutturali per garantire le pari opportunità tra uomo e donna e la compatibilità tra famiglia e lavoro. In caso di mancata attuazione del piano di promozione delle pari opportunità, se ne deve rendere conto in sede di attualizzazione e di redazione del piano successivo. Non sono previste quote riservate, norme vincolanti né sanzioni. Le Incaricate per le Pari Opportunità vengono nominate per tre anni presso le massime autorità del Land e presso le unità di servizio che hanno la facoltà di effettuare assunzioni e promozioni di carriera, d'intesa con dette unità e previo bando interno. Le Incaricate sono sottoposte direttamente alla direzione dell'unità di servizio, hanno diritto di relazione a livello più elevato e diritto di essere informate; inoltre possono rivolgersi direttamente all'Incaricata per le Donne presso il Governo bavarese. Sono indipendenti e godono di autonomia decisionale, devono ricevere adeguati congedi per poter svolgere la loro funzione, non possono essere discriminate per la loro attività.

Compito dell'Incaricata per le Pari Opportunità è favorire e vigilare sull'attuazione della legge e del piano di promozione delle pari opportunità; promuovere con iniziative proprie il miglioramento della condizione femminile e la compatibilità tra famiglia e lavoro per uomini e donne; collaborare a tutte le iniziative che hanno come obiettivo fondamentale le pari opportunità tra uomo e donna, la compatibilità tra famiglia e lavoro e la garanzia delle pari opportunità. L'Incaricata per le Pari Opportunità ha altresì compiti di consulenza su questioni afferenti alle pari opportunità e di sostegno dei dipendenti in casi singoli. In caso di violazioni della legge, ha diritto di opposizione. Non è prevista l'istituzione di un organismo di conciliazione. In linea di principio, è possibile realizzare posti di lavoro a tempo parziale nel servizio pubblico, con qualsiasi riduzione di orario, in tutti i settori, in tutte le carriere e per tutte le funzioni. L'opzione per un posto di lavoro a tempo parziale è a tempo determinato e si applica anche a posti con funzioni dirigenziali.

3.4. ITALIA

La Costituzione italiana stabilisce due principi fondamentali alla base del principio di non discriminazione e che operano non solo nei rapporti tra cittadini e lo Stato, ma anche nei rapporti tra privati: il principio di eguaglianza e il principio di parità di trattamento

L'articolo 3 sancisce la parità tra uomo e donna a livello formale e soprattutto sostanziale, poiché prevede la rimozione degli ostacoli di ordine economico e sociale che impediscono l'effettivo raggiungimento dell'eguaglianza. L'articolo 37 contempla il principio dei pari diritti per lo stesso lavoro. Di conseguenza, le donne hanno diritto alla stessa retribuzione e alla tutela legata alla maternità. Il dettato costituzionale del principio di eguaglianza formale è ulteriormente sancito dalla Legge 903/1977 "Parità di trattamento tra uomo e donna in materia di lavoro", che stabilisce il divieto di discriminazione in base al sesso. Ogni forma di discriminazione legata all'appartenenza ad un determinato sesso è vietata, in particolare per quanto concerne l'accesso al lavoro, in tutti i comparti dell'attività professionale, il livello gerarchico, l'assegnazione di mansioni, la carriera professionale. Vigè l'obbligo della pari retribuzione per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Gli annunci di lavoro devono essere formulati senza tener conto del sesso.

Quale conseguenza giuridica, la Legge stabilisce che, dopo un ricorso dinanzi al giudice del lavoro, la condotta discriminante debba cessare e le sue ripercussioni debbano essere cancellate. Sono inoltre previste delle ammende – anche se non è previsto alcun diritto ad un indennizzo.

La Legge del 1977 ha avuto scarsi effetti, per cui non si sono né potute evitare le discriminazioni indi-

rette, ad esempio le differenze retributive e salariali, che colpiscono le donne più frequentemente, né si è potuta contrastare la segregazione sessuale (verticale e orizzontale) nei luoghi di lavoro. Ciò è dovuto soprattutto al fatto che è difficile dimostrare la volontà discriminatoria del datore di lavoro.

La Legge 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità tra uomo e donna nel lavoro" mirava a migliorare e rafforzare la Legge del 1977; essa persegue quale obiettivo quello di promuovere il lavoro femminile e assicurare la parità sostanziale tra uomo e donna sul posto di lavoro. Le misure tese ad eliminare gli ostacoli che si frappongono alle pari opportunità vengono definite "azioni positive" a favore delle donne. In particolare, tali "azioni positive" perseguono i seguenti obiettivi:

- eliminare le disparità effettivamente esistenti a livello d'istruzione scolastica, formazione professionale e attività professionale;
- ampliare le opportunità di scelta professionale delle donne;
- superare le condizioni di lavoro che hanno diverse ripercussioni su uomini e donne;
- promuovere l'inserimento delle donne in quelle attività in cui sono sottorappresentate;
- promuovere la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali.

Attraverso la summenzionata Legge, il concetto di discriminazione è stato oggettivato. L'atteggiamento soggettivo dei datori di lavoro non è più determinante: importanti sono le conseguenze oggettive.

Per attuare le azioni positive, lo Stato eroga incentivi finanziari. In linea di principio, la Legge trova applicazione per rapporti di lavoro di diritto privato – in questo caso le azioni positive sono facoltative – e per quelli di diritto pubblico; essa sancisce l'obbligo per la pubblica amministrazione di applicare "programmi di azioni positive, tesi ad eliminare tutti gli ostacoli che impediscono l'attuazione delle pari opportunità".

Questa Legge rappresenta un progresso rispetto alla Legge del 1977 in quanto migliora le sanzioni contro le discriminazioni, dirette e indirette, e attribuisce ai tribunali particolari poteri per evitare discriminazioni collettive. Ad esempio, essi possono imporre ai datori di lavoro di elaborare un piano per eliminare le discriminazioni rilevate. Possono essere comminate sanzioni penali, qualora il datore di lavoro non rispetti le disposizioni emanate, oppure si può disporre la revoca degli incentivi statali per quelle aziende che discriminano. La Legge mira a fornire un contributo all'attuazione delle pari opportunità, ma non ha né inciso sull'incremento dell'occupazione femminile (forse a causa della crisi economica scoppiata quasi contemporaneamente all'approvazione della legge stessa), né influito sull'evoluzione sociale e del costume. Inoltre non è previsto l'obbligo di elaborare piani di promozione per le donne.

Nella direzione di una maggiore partecipazione al lavoro per le madri con figli piccoli e di un cambiamento culturale nell'ottica di una maggiore conciliazione tra vita professionale e familiare, sembra invece andare la Legge 53/2000, comunemente chiamata "legge sui congedi parentali", che ha introdotto una serie di innovazioni più corrispondenti alle esigenze di lavoro e di vita attuali, anche con modifiche alla normativa preesistente sulla maternità. La legge si occupa, oltre che dei congedi (azioni positive per i padri, per l'assistenza di congiunti ammalati ma anche per la formazione) di orari flessibili e dei tempi della città; inoltre finanzia le aziende che favoriscono una maggiore flessibilità per le lavoratrici e lavoratori con figli.

conformità ai dati relativi al mercato del lavoro⁴⁵, il 44,5% delle donne possiede un diploma di formazione superiore (1998), mentre occupano soltanto lo 0,6% delle posizioni dirigenziali (in presenza di una percentuale di persone attive del 44,8%). Con diversi decreti (da ultimo n. 196/2000), la Pubblica Amministrazione è stata esortata a incentivare le pari opportunità con azioni positive, a vigilare sul rispetto dell'obbligo di parità di trattamento e del divieto di discriminazione diretta e indiretta, anche sulla base della prevista relazione biennale sulla situazione del personale nelle aziende con più di 100 dipendenti. In Italia gli organismi preposti all'attuazione delle pari opportunità sono il Ministero per le pari opportu-

⁴⁵ <http://www.db-decision.de/CoRe/Italy.htm> - European Database: Women in Decision-making/ Country Report Italy (Donne nel processo decisionale. Paese analizzato: Italia).

nità (senza portafoglio), istituito per la prima volta nel 1996, la Commissione nazionale per le pari opportunità con sede presso il Consiglio dei Ministri, il Comitato Nazionale di Parità del Ministero del Lavoro, le Consigliere di Parità nominate a livello nazionale, regionale e provinciale. Queste ultime rappresentano anche le primi interlocutrici nel caso di discriminazione sessuale sul posto di lavoro e in caso di mobbing. Esse possono adire le vie legali per conto delle lavoratrici; vigilano sull'osservanza dell'obbligo di parità di trattamento; richiedono rapporti sulla situazione del personale e promuovono azioni positive.

3.4.1. LOMBARDIA, ALTO ADIGE, TRENTO

Nella Regione Lombardia e nelle Province autonome di Bolzano e Trento trovano innanzitutto applicazione, come sull'intero territorio nazionale, le leggi dello Stato italiano.

Per quanto riguarda le leggi regionali, con la L.R. 16/92 che, nel corso degli anni, ha subito parziali modifiche e integrazioni, la Regione Lombardia si propone di realizzare le pari opportunità, anche con l'adozione di azioni positive. Misure specifiche a favore delle donne sono previste nei documenti di programmazione regionale e, nell'ottica del gender mainstreaming, sono molte le leggi regionali di settore che prevedono particolari incentivi a favore delle donne o prendono in considerazione il punto di vista di genere.

Particolare attenzione è rivolta ai bisogni delle donne in materia di formazione, lavoro, artigianato, turismo, agricoltura, cultura, sanità e assistenza; ad esempio attraverso il cofinanziamento della legge statale 215/92 e la gestione di programmi mirati viene sostenuta l'imprenditorialità femminile, mentre la L.R. 23/99 finanzia misure per la conciliare famiglia e lavoro, quali asili nido, nidi famiglia, asili aziendali e banche del tempo.

In Alto Adige è in vigore la legge n. 4 d.d. 10/08/1989, „Interventi per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna “. Con tale legge, la Provincia di Bolzano si è posta l'obiettivo di dare un contributo concreto alla realizzazione delle pari opportunità e al superamento di ostacoli che, direttamente o indirettamente, discriminano le donne, nonché di promuovere iniziative a ciò finalizzate nel settore economico, sociale e culturale. Oltre alle generiche dichiarazioni d'intento testé richiamate, la legge contiene norme che regolamentano in particolare la nomina e le competenze del Comitato Provinciale per la Realizzazione delle Pari Opportunità. La legge provinciale n. 8 d.d. 9/04/1996, „Provvedimenti in materia di assistenza all'infanzia“, introduce e regola il servizio di „Tagesmutter/Väterdienst“. Inoltre, sono in corso di definizione i criteri per il finanziamento e la promozione dell'imprenditoria femminile in Alto Adige.

Un'analoga legge „Misure per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna “ esiste anche in Trentino.

Nelle regioni italiane aderenti alla Comunità di lavoro delle Regioni alpine esistono piani per la promozione della condizione femminile, che tuttavia non sono collegati a misure vincolanti. In parallelo alla Commissione nazionale sono state create Commissioni regionali. In ogni regione sono attivi Consigliere di Parità. Inoltre vi sono Comitati per l'attuazione delle pari opportunità previsti dai contratti collettivi di lavoro, che si occupano della parità di trattamento nelle amministrazioni.

In Trentino è stato istituito un apposito assessorato preposto all'adozione delle misure volte a garantire le pari opportunità. In Lombardia c'è invece un'apposita Direzione Generale e un Assessore alle Pari opportunità.

DIFFERENZE TRA LE NORME DEL DIRITTO E LA REALTÀ SOCIALE

A dispetto di tutte le leggi, di tutti gli sforzi, è evidente che la quota della presenza femminile nelle posizioni direttive di alto e altissimo livello negli ambienti dell'economia e dell'amministrazione aumenta solo di poco. Si deve pertanto rilevare l'esistenza di una differenza tra le norme giuridiche e la realtà sociale, differenza che va a scapito delle donne.

Diversi motivi sono all'origine di tale situazione, ad esempio:

- la scarsa presenza femminile nelle posizioni dirigenziali si spiega con il fatto che la maggioranza delle donne rinuncia spontaneamente alle opportunità che vengono loro offerte poiché molte donne preferiscono dedicarsi in prima istanza alla famiglia e all'educazione dei figli. Questa spiegazione non tiene conto, però, delle costrizioni sociali e delle norme che impediscono alle donne di scegliere in modo realmente libero.
- Finché il problema di conciliare i doveri familiari con gli impegni professionali verrà considerato come un problema che riguarda esclusivamente le donne e non come una questione che interessa anche gli uomini, le leggi esistenti in materia resteranno incomplete e inefficaci.
- Esistono gravi carenze nelle definizioni delle leggi. Per imporre la promozione della condizione femminile è necessario fissare compiti e obiettivi vincolanti, ivi non esclusa la fissazione di quote o l'applicazione di sanzioni in caso di mancata attuazione. Gli organismi incaricati dell'attuazione di dette norme dovrebbero ricevere maggiori poteri, nonché, ad esempio, il diritto di veto su decisioni riguardo al personale che non sono conformi all'obbligo della parità di trattamento e alla promozione della condizione femminile.
- Le carenze nell'attuazione delle norme si riscontrano già in una fase precedente a quella delle assunzioni. Le strategie volte ad evitare l'assunzione di donne in determinate professioni o in posizioni elevate vengono applicate non solo in ambito universitario; il concetto di qualifica uguale o di pari valore è controverso e indeterminato.
- Problemi nell'attuazione delle norme si incontrano anche nell'esercizio dei diritti riconosciuti dalla legge. Qualora decidano di presentare denunce, le donne sono lasciate a se stesse, hanno paura delle conseguenze e sono minacciate di licenziamento. Le leggi sulla parità di trattamento dovrebbero pertanto riconoscere il diritto all'azione collettiva (come avviene in Svizzera).
- Ancora oggi, nella selezione del personale hanno un peso rilevante i fattori sociali (stato civile, età, ecc.), sebbene la maggior parte delle leggi sulla parità di trattamento prevedano che tali criteri non debbano essere presi in considerazione. La Corte di Giustizia Europea, con la sua richiesta di inserimento di una "savings clause" (clausola di apertura, clausola di severità, clausola sociale), ha aumentato il pericolo che criteri quali l'età di servizio o l'obbligo di mantenimento di familiari – criteri che emergono dalla biografia professionale maschile – vengano nuovamente presi in considerazione; la stessa Corte, tuttavia, ribadisce espressamente che particolari situazioni sociali di cui si deve tener conto non possono avere effetti discriminatori a scapito delle donne.
- Le leggi sulla realizzazione delle pari opportunità si limitano a denunciare le strutture che operano discriminazioni in base al genere, però non sono ispirate da un modello realmente paritario ed egualitario dal punto di vista del genere; di conseguenza, la legislazione sulle pari opportunità va a collocarsi nell'ambito delle politiche simboliche, per la cui attuazione è poi necessario un duro lavoro.

LEGGI SULLA PARITÀ TRA I SESSI/LEGGI FEDERALI E LEGGI IN SINTESI

Austria	Salisburgo	Tirolo	Vorarlberg
<p>Costituzione austriaca, Art. 7. 1) Legge federale sul pari trattamento – BGB (1993) 2) Legge sul pari trattamento – BGB (1979).</p>	<p>1) Legge regionale sul pari trattamento – L-GBG (1996) 2) Legge comunale sul pari trattamento (1998) 3) Piano di sostegno alle donne per le Cliniche regionali (2000).</p>	<p>1) Legge regionale sul pari trattamento (1997) 2) Legge regionale sugli insegnanti subordinati all'amministrazione regionale (1999) 3) Legge comunale sul pari trattamento (1999).</p>	<p>1) Legge regionale sul sostegno alle donne (1997) 2) Legge regionale sui dipendenti dell'amministrazione regionale (1996).</p>
Campo di applicazione			
<p>Ad 1) Per tutti i dipendenti, anche in prova, dello Stato; per le persone ammesse ai corsi di idoneità dello Stato; per le donne in servizio di formazione; per i candidati aspiranti ad un rapporto di subordinazione o di formazione con lo stato. Ad 2) Per rapporti lavorativi di ogni genere basati su un contratto privatistico.</p>	<p>Ad 1) Per tutti i dipendenti e i candidati all'assunzione presso l'amministrazione regionale, le amministrazioni distrettuali, gli ospedali regionali; non si applica agli insegnanti dipendenti dall'amministrazione regionale (è prevista una revisione della legge). Ad 2) Per i dipendenti comunali.</p>	<p>Ad 1) Per tutti i dipendenti dell'amministrazione regionale e per i candidati all'assunzione nell'amministrazione regionale. Ad 2) Per tutti gli insegnanti di ruolo e a contratto dipendenti dall'amministrazione regionale.</p>	<p>Obiettivo generale: promozione della parità tra i sessi nel Vorarlberg.</p>
Obbligo di pari trattamento			
<p>Art. 7: Tutti i cittadini sono eguali davanti alla legge. Discriminazioni ... di sesso ... sono escluse. Stato, Länder e Comuni si impegnano ad applicare l'effettiva parità tra i sessi. Sono ammessi provvedimenti atti a realizzare l'effettiva parità tra sessi, in particolare tramite la rimozione delle disuguaglianze esistenti. Ad 1) Divieto di discriminazione diretta o indiretta per motivi di sesso in relazione ad un rapporto di subordinazione o formazione con lo Stato. Ad 2) Obbligo di pari trattamento; divieto di discriminazione.</p>	<p>Obbligo di pari trattamento; Divieto di discriminazione. Nel rapporto di subordinazione o formazione non è ammessa alcuna discriminazione diretta o indiretta per motivi di sesso nella costituzione del rapporto di subordinazione o formazione, nella quantificazione della remunerazione, nella quantificazione della remunerazione, nel riconoscimento di contributi sociali volontari, negli interventi di formazione e perfezionamento, nella carriera professionale, nelle altre condizioni di lavoro, nella cessazione o formazione del rapporto di subordinazione o formazione.</p>	<p>Divieto generale di discriminazione. Nel rapporto di subordinazione o formazione non è ammessa alcuna discriminazione diretta o indiretta per motivi di sesso nella costituzione del rapporto di subordinazione o formazione, nella quantificazione della remunerazione, nel riconoscimento di contributi sociali volontari, negli interventi di formazione e perfezionamento, nella carriera professionale, nelle altre condizioni di lavoro, nella cessazione del rapporto di subordinazione o formazione.</p>	<p>Nel rapporto di subordinazione non è ammessa alcuna discriminazione diretta o indiretta per motivi di sesso Nell'amministrazione regionale va promossa la parità tra i sessi sul posto di lavoro, nei contributi sociali volontari, nella formazione e nel perfezionamento, nella carriera professionale, nella cessazione del rapporto di lavoro, nella flessibilità degli orari di lavoro, nel lavoro part-time, nella considerazione delle condizioni familiari).</p>
Molestie sessuali			
<p>Si considerano alla stregua di discriminazioni in base al sesso.</p>	<p>Le molestie sessuali si considerano alla stregua di discriminazioni per motivi di sesso. Diritto al risarcimento.</p>	<p>Le molestie sessuali si considerano alla stregua di discriminazioni per motivi di sesso. Diritto al risarcimento.</p>	<p>Ogni discriminazione per motivi di sesso va perseguita come violazione dei doveri d'ufficio</p>

Austria	Salisburgo	Tirolo	Vorarlberg
<p>Campo di applicazione</p> <p>Ad 1) Diritto al risarcimento; la discriminazione per motivi di sesso si considera violazione dei doveri d'ufficio.</p> <p>Ad 2) Diritto al risarcimento.</p>	<p>Ogni discriminazione diretta o indiretta per motivi di sesso si considera violazione dei doveri d'ufficio. Diritto al risarcimento, diritto al pagamento della differenza, ammissione a interventi di formazione e perfezionamento, diritto al risarcimento. Possibilità di ricorso alla Commissione del-obbigo di agevolazione delle donne.</p>	<p>Ogni discriminazione per motivi di sesso si considera violazione dei doveri d'ufficio. Diritto al pari trattamento o a un adeguato risarcimento, diritto al pagamento della differenza, ammissione a interventi di formazione e perfezionamento, diritto al risarcimento. Possibilità di ricorso alla Commissione per il pari trattamento per violazione dell'obbigo di agevolazione delle donne.</p>	<p>Diritto al risarcimento. Richiesta all'Ufficio di riferimento per la promozione della parità tra i sessi.</p>
<p>Interventi di promozione delle donne</p>			
<p>Ad 1) Lo stato come datore di lavoro è tenuto a promuovere attivamente le pari opportunità per le donne; i singoli ministeri devono predisporre ogni due anni piani di promozione per le donne; in base alle indicazioni del piano le donne devono avere accesso privilegiato a corsi di formazione e aggiornamento; vanno inserite o avanzate in maniera privilegiata nei settori nei quali sono sottorappresentate (meno del 40 %), salvo siano meno idonee del candidato più idoneo.</p> <p>Ad 2) Agevolazioni concesse dallo Stato solo alle aziende che si attengono alla GBG; obbligo di pari trattamento nei concorsi.</p>	<p>Obbligo generale di agevolazione delle donne, se queste sono sottorappresentate (meno del 40 %); ogni due anni predisposizione di piani di promozione delle donne, regolanti le modalità di eliminazione della sottorappresentazione e delle discriminazioni nei confronti delle donne (riguarda anche le assunzioni, la carriera professionale, la formazione e il perfezionamento).</p> <p>Obiettivi: raggiungimento di una presenza femminile pari almeno al 40 %, più donne in posizioni dirigenziali, garanzia del mantenimento della presenza del 40 %; misure di sostegno accompagnatorie.</p>	<p>Obbligo generale di agevolazione delle donne. Predisposizione di un programma di promozione delle donne. Obiettivo: presenza del 40 % di donne in tutti gli uffici e tutte le funzioni. In base alle indicazioni del Programma va perseguita l'eliminazione della sottorappresentazione e delle discriminazioni nei confronti delle donne</p>	<p>Vanno promosse le pari opportunità per l'uomo e la donna. Si persegue l'incremento della presenza femminile nell'amministrazione pubblica.</p> <p>Non sono previsti piani o programmi di promozione delle donne.</p>
<p>Organismi</p>			
<p>Ad 1) Commissione federale per il pari trattamento</p> <p>Incaricate per il pari trattamento in ciascuno settore (3 - 7 settori per Ministero)</p> <p>Gruppi di lavoro per le questioni del pari trattamento presso ciascun ufficio centrale</p> <p>Gruppi di lavoro interministeriali per le questioni del pari trattamento</p> <p>Donne di contatto</p> <p>Gruppi di lavoro universitari per le questioni del pari trattamento.</p> <p>Ad 2) Commissione per il pari trattamento</p> <p>Procuratrice per le questioni del pari trattamento.</p>	<p>Commissione regionale per il pari trattamento</p> <p>Commissione comunale per il pari trattamento</p> <p>Incaricata per il pari trattamento per il Land ed i Comuni è la Direttrice dell'Ufficio per le donne del Salisburgo</p> <p>Commissione comunale per il pari trattamento per la città di Salisburgo</p> <p>Incaricata comunale per il pari trattamento per la città di Salisburgo</p>	<p>Commissione per il pari trattamento</p> <p>Incaricata per il pari trattamento</p> <p>Fiduciare</p> <p>1 Incaricata per il pari trattamento ed una supplente sono previste per ciascuno dei seguenti settori: amministrazione generale e ospedali/TILAK</p> <p>insegnanti regionali comuni</p> <p>comune di Innsbruck.</p>	<p>Consiglio delle donne, Organismo politico presso l'Ufficio del governo regionale</p> <p>Ufficio di riferimento per la promozione della parità tra i sessi nella rappresentanza del personale dell'amministrazione regionale</p> <p>Incaricata per le questioni femminili del governo regionale – Direttrice dell'Ufficio di riferimento per la promozione della parità tra i sessi.</p> <p>Il Servizio per le donne è sede della segreteria di Consiglio delle donne</p> <p>Donne di contatto.</p>

Austria	Salisburgo	Tirolo	Vorarlberg
Strumenti di attuazione: per es. consulenza, visione degli atti, possibilità di sanzione			
<p>Consulenza da parte dell'incaricata per il pari trattamento; Diritto di visione degli atti da parte della Commissione, possibilità di sanzione: denuncia disciplinare, richiesta di risarcimento presentata all'amministrazione regionale.</p>	<p>Informazione (per es. su corsi per esami inter-ni, addestramenti ecc; prospetti informativi, Intranet); consulenza; conciliazioni; visione degli atti (con limitazioni); rapporto sul pari trattamento; domande alla Commissione per il pari trattamento; redazione di pareri.</p>	<p>Consulenza, visione degli atti, possibilità di sanzione in caso di violenza sessuale (Legge regionale sui dipendenti dell'amministrazione regionale).</p>	
Svizzera			
<p>Costituzione della Confederazione elvetica Art. 8 (1999). Legge federale sulla parità fra uomo e donna (Legge sul pari trattamento, GIG 1995).</p>	<p>Grigioni Legge federale</p>	<p>San Gallo Legge federale</p>	<p>Ticino Legge federale</p>
Campo di applicazione			
<p>Si applica a rapporti di lavoro stipulati in base al Codice delle Obbligazioni e a tutti i rapporti di lavoro nell'impiego pubblico a livello federale, cantonale e comunale.</p>	<p>Livello cantonale</p>	<p>Livello cantonale</p>	<p>Livello cantonale</p>
<p>Obbligo di pari trattamento: Art. 8 c. 2 Costit. fed.: nessuno può essere discriminato per motivi ... di sesso. Art. 8 c. 3 Costit. fed.: l'uomo e la donna hanno pari diritti. La legge assicura il pari trattamento giuridico e formale particolarmente nella famiglia, a scuola e sul lavoro. Diritto di pari trattamento economico a parità di lavoro. La Legge sul pari trattamento persegue l'effettiva parità tra uomo e donna. I lavoratori non possono essere discriminati direttamente o indirettamente per motivi di sesso.</p>			
<p>Molestie sessuali: I comportamenti molesti a sfondo sessuale si considerano discriminatori.</p>			
<p>Conseguenze giuridiche della discriminazione: Diritto al divieto o alla non attuazione della discriminazione. Eliminazione di una discriminazione in atto. Accertamento di una discriminazione. Pagamento della retribuzione dovuta. Risarcimento dei danni subiti.</p>			
<p>Onere della prova: Si presume una discriminazione se la persona interessata ne dimostra l'attendibilità.</p>			
Interventi di promozione delle donne			
<p>Misure idonee ad attuare l'effettiva parità non costituiscono una discriminazione Lo Stato può riconoscere aiuti finanziari a enti pubblici o privati che attuano programmi di promozione della parità fra uomo e donna nella vita produttiva Lo Stato può altresì attuare direttamente tali piani Non sono previsti piani di promozione delle donne.</p>	<p>Nessun piano di promozione delle donne.</p>	<p>Nessun piano di promozione delle donne.</p>	<p>Nessun piano di promozione delle donne.</p>
Organismi			
<p>Ufficio federale per la parità di trattamento tra uomini e donne Uffici di conciliazione a livello cantonale.</p>	<p>Ufficio cantonale di conciliazione per il pari trattamento.</p>	<p>Ufficio di conciliazione per le denunce in base alla Legge sul pari trattamento.</p>	<p>Ufficio cantonale di conciliazione per la parità dei sessi.</p>

Svizzera	Grigioni	San Gallo	Ticino
<p>Compiti degli Organismi</p> <p>In ogni Cantone operano uffici di conciliazione, ai quali le parti interessate possono rivolgersi in presenza di una presunta violazione della Legge sul pari trattamento.</p> <p>L'intervento di conciliazione è gratuito.</p> <p>L'ufficio di conciliazione offre consulenza alle parti in causa e tenta di addivenire ad un accordo.</p> <p>Gli uffici di conciliazione hanno solo compiti di intermediazione. In caso di mancato accordo tra le parti, la denunciante deve presentare le proprie richieste al giudice entro tre mesi.</p> <p>I cantoni hanno facoltà di rendere la procedura di conciliazione obbligatoria o facoltativa e di prevederla anche in caso di rapporti di lavoro nel pubblico impiego.</p> <p>A seconda della regolamentazione le parti interessate possono/deverono rivolgersi all'ufficio di conciliazione prima di adire il procedimento giudiziario oppure possono direttamente rivolgersi al giudice.</p>	<p>Procedura di conciliazione obbligatoria, si applica solo ai rapporti di lavoro privatistici.</p> <p>Ufficio per la parità di trattamento: (clausola generale – promuove il pari trattamento in tutti i settori); collaborazione all'attività legislativa; attività in campo sociale per es. famiglia, lavoro, formazione, salute ecc.</p> <p>Documentazione, lavoro di PR, predisposizione di rapporti; attuazione di incarichi del governo; collaborazione con altri enti, scambio di informazioni e coordinamento; consulenza a privati, enti e aziende.</p>	<p>Procedura di conciliazione facoltativa, si applica solo ai rapporti di lavoro privatistici.</p> <p>Consulenza alle parti.</p>	<p>Procedura di conciliazione obbligatoria, si applica anche al pubblico impiego.</p>
<p>Germania</p> <p>Costituzione della Repubblica federale di Germania – GG</p> <p>Legge sull'attuazione del pari trattamento tra uomini e donne (2001).</p> <p>Non esiste una legge sul pari trattamento per il settore privato.</p>	<p>Baden-Württemberg</p> <p>Legge regionale sull'attuazione del pari trattamento tra uomini e donne – LGIG (1996).</p>	<p>Baviera</p> <p>Costituzione del Libero Stato di Baviera</p> <p>Legge sull'attuazione del pari trattamento tra uomini e donne – BayGIG (1996).</p>	
<p>Campo di applicazione</p> <p>Dipendenti dell'amministrazione statale diretta e indiretta, indipendentemente dalla tipologia di rapporto, nonché dipendenti dei tribunali federali.</p> <p>Rientrano nell'amministrazione federale anche le aziende pubbliche gestite dall'amministrazione federale e quelle a gestione autonoma. In caso di conversione da azienda federale ad azienda a carattere privatistico è previsto l'intervento per la prosecuzione dell'applicazione della legge.</p>	<p>Autorità regionali, enti, istituti e fondazioni di diritto pubblico del Land, università, tribunali, emittenti radiofoniche.</p> <p>Per i comuni la regolamentazione è distinta: i comuni con oltre 8.000 abitanti e le circoscrizioni urbane ed extraurbane devono redigere autonomi piani di promozione delle donne.</p>	<p>Autorità, tribunali e altri enti pubblici del Libero Stato di Baviera, comuni, consorzi di comuni ed enti di diritto pubblico subordinati al controllo del Libero Stato. La regolamentazione è simile per i distretti e le circoscrizioni extraurbane e urbane (in queste ultime operano le Incaricate comunali per il pari trattamento).</p>	
<p>Obbligo di pari trattamento</p> <p>Uomini e donne hanno pari diritti. Lo Stato richiede l'effettiva applicazione dei principi del pari trattamento e si adopera per la rimozione delle discriminazioni esistenti (Art. 3 c. 2 GG).</p> <p>Obiettivi generali della Legge sull'attuazione del pari trattamento tra uomini e donne: parità di diritti tra uomini e donne, rimozione delle discriminazioni esistenti e prevenzione di discriminazioni future dovute al sesso, sostegno alle donne nell'eliminazione delle discriminazioni esistenti. Divieto esplicito di discriminazione indiretta.</p> <p>Nel settore privato: divieto di discriminazione dei prestatori d'opera per motivi di sesso (§§ 611, 611a, 612 CC).</p>	<p>Principio del pari trattamento dell'art. 3 c. 2 GG.</p> <p>Obiettivo: attuazione del principio del pari trattamento, sostegno finalizzato alle donne in materia di lavoro, miglioramento delle condizioni di accesso al lavoro e di avanzamento per le donne e sensibile incremento della presenza femminile nei casi in cui le donne siano sottorappresentate. Promozione della compatibilità tra famiglia e lavoro per uomini e donne.</p>	<p>Principio del pari trattamento dell'art. 3 c. 2 GG e della Costituzione del Libero Stato di Baviera (Art. 118 c. 2). Donne e uomini hanno diritto alla stessa retribuzione per lo stesso lavoro (Art. 168 c. 2 Cost.).</p> <p>Obiettivi della Legge: parità di diritti tra uomini e donne nel pubblico impiego, in particolare incremento della presenza femminile nei casi in cui le donne siano sensibilmente sottorappresentate; garanzia di pari opportunità tra uomini e donne; interventi di promozione della compatibilità tra famiglia e lavoro per uomini e donne.</p>	

Germania	Baden-Württemberg	Baviera
Molestie sessuali		
Problematica regolamentata dalla Legge per la tutela dei lavoratori dalle molestie sessuali sul posto di lavoro (1994).	Nessuna speciale regolamentazione a livello regionale.	Nessuna speciale regolamentazione a livello regionale.
Conseguenze giuridiche della discriminazione		
Nessuna particolare regolamentazione nella legge; accertamento, eliminazione, diritto di risarcimento in base alla normativa generale.	Nessuna speciale regolamentazione nella legge; accertamento, eliminazione, diritto di risarcimento in base alla normativa generale.	Nessuna speciale regolamentazione nella legge; accertamento, eliminazione, diritto di risarcimento in base alla normativa generale.
Onere della prova		
Nessuna particolare regolamentazione. Si applica la direttiva comunitaria sull'onere della prova.	Nessuna particolare regolamentazione. Si applica la direttiva comunitaria sull'onere della prova.	Nessuna particolare regolamentazione. Si applica la direttiva comunitaria sull'onere della prova.
Interventi di promozione delle donne		
In caso di sottorappresentanza (meno del 50%) le donne vanno trattate in maniera privilegiata, a parità di idoneità, capacità e qualifica, nell'assegnazione di posti di formazione, impiego, assunzione e carriera professionale (le quote vanno fissate di caso in caso). Predisposizione di piani per il pari trattamento.	Predisposizione di piani di promozione delle donne presso i Ministeri e in ogni ufficio con dotazione di personale direttamente amministrato uguale o superiore a 50 unità. Il piano di sostegno delle donne deve prevedere il rilevamento e l'analisi della composizione e strutturazione del personale nonché le modifiche previste. Esso deve inoltre specificare precisi obiettivi e scadenze per l'incremento della presenza femminile sul piano dell'assunzione e su quello dell'avanzamento nei casi in cui le donne siano sottorappresentate nonché accertare con quali interventi sull'organico, sull'organizzazione e sull'aggiornamento si possa ridurre la sottorappresentatività delle donne. Le donne sono espressamente invitate a partecipare ai concorsi. Incremento della presenza femminile sul piano dell'assunzione e su quello dell'avanzamento. Promozione dell'aggiornamento e della qualificazione. L'autorità di controllo ha il compito di verificare l'attuazione del piano. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi l'autorità di controllo può negare l'approvazione alle assunzioni.	Predisposizione di piani di promozione delle donne ai livelli amministrativi superiori e in ogni ufficio con dotazione di personale direttamente amministrato uguale o superiore a 100 unità. I comuni facenti parte di una circoscrizione possono redigere propri piani di pari trattamento. Base di detti piani è la descrizione della situazione dell'occupazione femminile rispetto a quella maschile, con descrizione delle differenze esistenti sul piano del tempo pieno e tempo parziale, delle ferie, dell'assunzione, della partecipazione a corsi, dell'aggiornamento, dell'avanzamento e dell'incremento. Vanno adottati provvedimenti atti a promuovere l'incremento della presenza femminile nei casi in cui le donne siano sensibilmente sottorappresentate. Vanno sviluppati ed evidenziati i principi delle pari opportunità. I concorsi vanno formulati in maniera non discriminatoria, in particolare invitando le donne a parteciparvi. Incremento della presenza femminile nelle assunzioni e nell'avanzamento. Promozione dell'aggiornamento e della qualificazione. Promozione dell'orario flessibile e del part-time Divieto di discriminazione nell'occupazione a tempo parziale e nel godimento delle ferie. In caso di mancata attuazione del piano, i motivi vanno indicati nel piano successivo.
Organismi		
Incaricata per il pari trattamento.	Incaricata per il pari trattamento in ogni ufficio con 50 o più dipendenti. Designazione su concorso o votazione a scrutinio segreto.	Incaricata per il pari trattamento. Designazione tramite concorso interno. Incaricate comunali per il pari trattamento.

Germania	Baden-Württemberg	Baviera
Posizione e compiti degli Organismi		
<p>Promozione e controllo dell'attuazione della Legge sull'attuazione del pari trattamento nonché della Legge per la tutela dei lavoratori; collaborazione a tutti gli interventi relativi al personale, all'organizzazione e agli aspetti sociali attuati dall'ufficio e riguardanti il pari trattamento degli uomini e delle donne, la compatibilità tra famiglia e lavoro e la tutela dalle molestie sessuali.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Inserimento diretto nella Direzione dell'ufficio Diritto immediato di relazione alla Direzione dell'ufficio Responsabilità di controllo dell'attuazione e del rispetto della legge Diritto di iniziativa su provvedimenti di realizzazione del pari trattamento presso l'ufficio Diritti di partecipazione Diritto di visione degli atti Orari di ricevimento per consulenza e informazioni Diritto di contestazione. 	<ul style="list-style-type: none"> Inserimento diretto nella Direzione dell'ufficio Diritto immediato di relazione ed istruzione Promozione e controllo dell'attuazione della legge e del piano di pari trattamento Diritto di contestazione Promozione autonoma del miglioramento della situazione delle donne e della compatibilità tra famiglia e lavoro per uomini e donne Intervento su ogni questione relativa al pari trattamento fra uomini e donne, alla compatibilità tra famiglia e lavoro e alla garanzia di pari opportunità Consulenza su questioni relative al pari trattamento e supporto individuale ai dipendenti.
Strumenti di attuazione per es. consulenza, visione degli atti, possibilità di sanzione		
<p>Diritti di informazione e iniziativa. Diritto di ricorso in caso di violazioni, con effetto sospensivo.</p>	<p>Nell'ambito delle sue competenze la rappresentante per le questioni femminili ha diritto di partecipazione diritto di iniziativa diritto di offrire consulenza al personale femminile (orari di ricevimento) diritto di visione degli atti diritto di contestazione. L'attività si concentra sul controllo e sull'intervento immediato.</p>	<p>Partecipazione a tutte le questioni rilevanti ai fini del pari trattamento (in parte solo su richiesta), consulenza, visione degli atti, diritto di contestazione.</p>
Italia		
<p>Costituzione italiana Art. 3 e Art. 37 Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro (Legge 903/1977) Legge 1204/1991 sulla tutela delle madri lavoratrici Disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità, diritto all'assistenza e all'istruzione, coordinamento dei tempi delle città (Legge 53/2000).</p>	<p>Lombardia Leggi dello stato Legge regionale „Istituzione e compiti della Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna “ (n. 16/1992) Legge regionale 34/96 Promozione delle imprese artigianali (Art. 2 c. 1a, imprese gestite da donne e giovani) Legge regionale 35/96 Sviluppo delle piccole imprese (in particolare gestite da donne) Legge regionale 1/99 Politica regionale del lavoro - promozione di imprese gestite da donne e imprese favorevoli il lavoro femminile Legge regionale 23/99 Politica regionale della famiglia – in particolare condizioni parentali (anche i padri), solidarietà tra le generazioni, pari diritti tra i sessi, promuove il perfezionamento e il reinserimento delle donne e la compatibilità tra famiglia e lavoro.</p>	<p>Trentino Leggi dello stato Legge provinciale „Aspetto degli uffici e del personale“ (07/97) Legge provinciale „Misure per realizzare le pari opportunità tra uomini e donne“ (41/1993) Regione: Art. 47 c 2 dello Statuto speciale per il Trentino-Alto Adige.</p>
Alto Adige		

Italia	Lombardia	Alto Adige	Trentino
Campo di applicazione			
A tutti i rapporti di lavoro di diritto privato e pubblico (Art. 1 Legge 903). Accesso al lavoro a tutti i livelli gerarchici, indipendentemente dalla natura e dalle modalità dell'assunzione, in ogni settore o comparto di attività, con misure nel campo della consulenza sul lavoro, della formazione, del perfezionamento e dell'aggiornamento professionale.	Legge dello stato	Legge dello stato. Obiettivo generale della Legge provinciale 4/1998: contribuire all'effettivo raggiungimento della parità di tutti i cittadini, senza differenza di sesso.	Legge dello stato
Obbligo di pari trattamento - Divieto di discriminazione			
In base alla costituzione non è ammessa la discriminazione in base al sesso (Art. 3) e vige l'obbligo di pari retribuzione (Art. 37) Legge 903/1977: è proibita ogni discriminazione per motivi di sesso nell'accesso al lavoro, nei vari comparti dell'attività professionale, nell'inquadramento gerarchico, nell'assegnazione delle mansioni, nella carriera Obbligo di pari retribuzione per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore Estensione anche al padre del diritto al congedo volontario dal lavoro Legge 125/91 Espressa estensione alla discriminazione indiretta Nei concorsi pubblici e nelle inserzioni relative all'offerta di lavoro la formulazione non deve tener conto del sesso.	Legge dello stato	Legge dello stato	Legge dello stato
Conseguenze giuridiche della discriminazione			
Legge 903/77 Ricorso al giudice del lavoro: questi dispone la cessazione della condotta discriminante e la rimozione delle sue ripercussioni. Sanzioni: solo amministrative. Legge 125/91 Oggettivazione del concetto di discriminazione: non è più determinante l'atteggiamento soggettivo dei datori di lavoro; importanti sono le conseguenze oggettive. Il datore di lavoro condannato deve elaborare un piano per eliminare le discriminazioni rilevate. Sanzioni penali per il datore di lavoro che non rispetta le disposizioni emanate; sanzioni accessorie: possibilità di revoca di commesse o incentivi statali.	Legge dello stato	Legge dello stato	Legge dello stato

Italia	Lombardia	Alto Adige	Trentino
<p>Onere della prova</p> <p>Legge 125/1991: Semplificazione/inversione dell'onere della prova: le circostanze discriminanti devono essere gravi ed esposte in modo preciso e circostanziato, dopo di che sarà il datore di lavoro a dover dimostrare la non sussistenza della discriminazione.</p>	<p>Legge dello stato</p>	<p>Legge dello stato</p>	<p>Legge dello stato</p>
<p>Molestie sessuali</p> <p>Non esiste una legge sulle molestie sessuali sul posto di lavoro: nei singoli contratti di lavoro si sottolinea che è compito di ciascuna amministrazione inserire nei regolamenti interni disposizioni contro le molestie sessuali e garantirne il rispetto.</p>	<p>Legge dello stato</p>	<p>Legge dello stato</p>	<p>Legge dello stato</p>
<p>Legislazione a favore delle donne</p>			
<p>Azioni positive per la realizzazione della parità tra uomo e donna nel lavoro (Legge Nr. 125/1991). Campo di applicazione: rapporti di lavoro di diritto privato e pubblico</p> <p>Promozione dell'imprenditorialità femminile/ sostegno ad aziende gestite da donne (Legge 215/1992). Campo di applicazione: lavoro autonomo.</p> <p>Direttiva della Presidenza del Consiglio del 1997 che invita l'amministrazione pubblica ad adottare azioni positive, tese a promuovere le pari opportunità.</p> <p>Regolamentazione delle attività delle Consigliere di Parità e disposizioni nel campo delle azioni positive (Decreto 196/2000)</p> <p>Obiettivi (Legge 125/1991):</p> <ul style="list-style-type: none"> - eliminazione delle disparità effettivamente esistenti a livello di istruzione scolastica, formazione professionale, accesso al lavoro, avanzamento, attività professionale, tempi di mobilità - ampliamento delle opportunità di scelta professionale delle donne - superamento di condizioni di lavoro, organizzazione del lavoro, distribuzione del lavoro aventi ripercussioni retributive diverse su uomini e donne - promozione dell'inserimento delle donne nelle attività in cui le stesse sono sottorappresentate 	<p>Legge regionale 34/96 Promozione delle imprese artigiane (Art. 2 c. 1a, imprese gestite da donne e giovani)</p> <p>Legge regionale 35/96 Sviluppo delle piccole imprese (in particolare gestite da donne)</p> <p>Legge regionale 1/99 Politica regionale del lavoro - promozione di imprese gestite da donne e di imprese che favoriscono il lavoro femminile</p> <p>Legge regionale 23/99 Politica regionale della famiglia - in particolare condizioni parentali (anche i padri), solidarietà tra le generazioni, pari diritti tra i sessi, promuove il perfezionamento e il reinserimento delle donne e la compatibilità tra famiglia e lavoro.</p>	<p>Legge provinciale 10 agosto 1989, n. 4 „Misure per realizzare le pari opportunità tra uomini e donne“. Obiettivo: promozione di idonee misure in campo economico, sociale e culturale.</p> <p>La Legge di sostegno all'economia (LP 4/1997) prevede la promozione dell'imprenditorialità femminile in tutti i settori (la legislazione dello stato prevede una presenza di donne del 60%, quella provinciale dell'80%).</p>	<p>Legge provinciale 07/97, Art. 49 „Assetto degli uffici e del personale“ per l'Assessorato all'ambiente, sport e pari opportunità</p> <p>Una legge provinciale, la n. 31 del 05/09/1988, sostituita dalla LP 10/12/1993, n. 41 „Misure per realizzare le pari opportunità tra uomini e donne“.</p>

Italia	Lombardia	Alto Adige	Trentino
<p>- promozione della conciliazione tra responsabilità familiari e professionali. Attuazione (Legge 125/1991): sostegni finanziari, istituzione di commissioni per le pari opportunità, piani antidiscriminazione, nessun contingentamento, nessuna sanzione in caso di violazioni. Obiettivi ed attuazione (Decreto 196/2000) Controllo dell'obbligo di pari trattamento Rapporto biennale sulla situazione del personale nelle aziende con oltre 100 occupati Poteri di rappresentanza innanzi al giudice Mezzi finanziari.</p>			
Programmi di promozione			
Programmi di promozione delle donne, con interventi non vincolanti.	Programmi di promozione delle donne, con interventi non vincolanti.	Programmi di promozione delle donne, con interventi non vincolanti.	Programmi di promozione delle donne, con interventi non vincolanti.
Organismi			
<p>Ministero per le pari opportunità (senza portafoglio), istituito per la prima volta nel 1996 con Decreto del Presidente del Consiglio del 12 luglio 1996; Commissione nazionale per le pari opportunità, Legge 164/90, con sede presso il Consiglio dei Ministri; Comitato Nazionale di Parità a livello ministeriale (per es. lavoro, imprenditorialità femminili ecc.) Consigliere di parità</p>	<p>Assessorato agli affari giovanili, sport e pari opportunità Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne, con sede presso la Giunta regionale, ma da tre anni non più designata Comitati per la realizzazione delle pari opportunità, eletti quest'anno dalla giunta regionale - Si occupano però soltanto della parità nel pubblico impiego.</p>	<p>Comitato provinciale per la realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne Servizio Donna Consigliera di parità Comitati per la realizzazione delle pari opportunità, insediati a livello comunale, previsti dai contratti collettivi, obbligatori in comuni con oltre 30.000 abitanti.</p>	<p>Assessorato all'ambiente, sport e pari opportunità Commissione per la realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne Consigliera di parità Comitati per la realizzazione delle pari opportunità (previsti dai contratti collettivi).</p>
Strumenti per l'attuazione: per es. consulenza; visione degli atti, possibilità di sanzioni			
	Pareri obbligatori ma non vincolanti su leggi e atti - nessuna possibilità di sanzione.	Pareri obbligatori ma non vincolanti su leggi e atti, organizzazione di iniziative, consulenza, visione degli atti Nessuna possibilità di sanzione.	Comitato provinciale: pareri obbligatori ma non vincolanti su leggi e atti.

Le istituzioni competenti per le pari opportunità

IN SINTESI

LE ISTITUZIONI COMPETENTI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

- In tutti e tre i **Land austriaci appartenenti alla Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine** sono stati istituiti uffici che si occupano delle questioni femminili (in *Vorarlberg* nel 1986, in *Salisburgo* nel 1989, in *Tirolo* nel 1990). Tali uffici sono collocati all'interno dei rispettivi organi del Governo del Land e sono assegnati alla competenza di un Consigliere/una Consigliera del Land. Il loro compito è di promuovere cambiamenti sociali che favoriscano la diffusione delle pari opportunità, della parità di trattamento e della parità di diritti delle donne, nonché di adottare misure volte alla realizzazione della parità di trattamento. A tale fine, un ruolo importante spetta all'opera di sensibilizzazione e alla formazione politica. Gli uffici per le questioni femminili pubblicano opuscoli informativi, commissionano studi e documentano manifestazioni sul tema della parità di trattamento; finanziano altresì iniziative e progetti mirati alla diffusione del concetto di parità di trattamento. Gli uffici per le questioni femminili non svolgono funzioni di consulenza, bensì istituiscono e finanziano centri di consulenza esterni e reti di donne. Inoltre, diffondono la conoscenza sul principio di gender mainstreaming in occasione di corsi di aggiornamento per quadri dirigenti dell'amministrazione del Land.
- In **Svizzera** l'istituzionalizzazione degli uffici competenti per le pari opportunità è avvenuta secondo modalità diverse da cantone a cantone: nei *Grigioni* e in *Ticino* l'Ufficio per le Questioni Femminili è collocato all'interno dell'amministrazione cantonale; in *San Gallo*, invece, fino all'inizio del 2002 esso non faceva parte dell'amministrazione cantonale. Differenze tra i cantoni sussistono anche dal punto di vista dell'ambito di attività: gli Uffici dei Grigioni e del Ticino svolgono compiti interni ed esterni all'amministrazione di appartenenza, quello di San Gallo opera invece prevalentemente al di fuori dell'amministrazione cantonale. Nei tre cantoni qui considerati non esistono altre istituzioni, oltre agli Uffici citati, che si occupino di questioni femminili all'interno delle amministrazioni cantonali. La dotazione finanziaria e di personale degli Uffici per le Questioni Femminili è giudicata insufficiente in tutti e tre i cantoni.
- Nei due **Land tedeschi appartenenti alla Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine** le tematiche afferenti alla condizione femminile sono di competenza del Ministero per gli Affari Sociali. In *Baden-Württemberg* la Sottosegretaria agli Affari Sociali ricopre anche la funzione di Incaricata del Governo del Land per le Questioni Femminili; in *Baviera*, invece, la funzione di Incaricata del Governo Statale per le Questioni Femminili è svolta dalla Sottosegretaria al Lavoro e all'Ordine sociale, alla Famiglia e alle Donne. I compiti degli uffici competenti per le questioni femminili non consistono in prima istanza in attività di consulenza diretta a favore delle cittadine; ciò non di meno questi uffici si occupano di segnalazioni rilevanti ai fini delle pari opportunità anche quando si tratta di casi singoli. Gli uffici elaborano misure e programmi da attuare nell'ambito della politica del Land al fine di promuovere le pari opportunità; inoltre, si occupano di questioni giuridiche e di principio e dell'ideazione di nuove politiche a favore delle donne. Sono altresì competenti per l'attuazione delle leggi del Land sulla parità di trattamento, avviano e finanziano progetti, campagne, studi e manifestazioni.
- In **Italia** sono state istituite a vari livelli Commissioni per le Pari Opportunità, che svolgono soprattutto funzioni consultive e verificano l'efficacia dei provvedimenti. La composizione delle singole istituzioni varia. Mentre quasi tutte le regioni ed anche alcune province hanno istituito organi consultivi per la realizzazione delle pari opportunità, istituzioni simili mancano invece quasi del tutto a livello comunale. Contemporaneamente, gli organi esecutivi di ogni grado hanno iniziato qualche anno fa ad istituire Assessorati per le Pari Opportunità oppure Uffici per le Questioni Femminili. Oltre alle Commissioni per le Pari Opportunità, in Italia è prevista la figura della Consigliera per le Pari Opportunità a livello nazionale, regionale e provinciale. Nelle province autonome *Trentino* e *Alto Adige* le Commissioni per le Pari Opportunità tra Uomo e Donna (in *Alto Adige*: Comitato Provinciale per le Pari Opportunità) sono state istituite come organi consultivi della rispettiva Giunta Provinciale. Nella regione *Lombardia*, nella corrente legislatura non sono stati ancora nominati i membri della Commissione per le Pari Opportunità.

4. LE ISTITUZIONI COMPETENTI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

4.1. I LAND AUSTRIACI DELLA COMUNITÀ DI LAVORO DELLE REGIONI ALPINE

Per quanto riguarda i tre Land austriaci che fanno parte della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine, gli enti che si occupano delle questioni femminili sono stati istituiti in Vorarlberg nel 1986, a Salisburgo nel 1989 e in Tirolo nel 1990. Tali enti sono inseriti nei rispettivi uffici del Governo del Land e sono assegnati alla competenza di un Consigliere del Land. La loro attività consiste nel promuovere cambiamenti a livello sociale che vadano nel senso della parità di trattamento, dell'uguaglianza e delle pari opportunità tra uomo e donna, nonché nel proporre misure mirate alla realizzazione delle pari opportunità. Compito precipuo degli enti per le pari opportunità è la diffusione di informazioni sulla politica per le donne e sulle questioni femminili, la pubblicazione di opuscoli informativi e studi nonché l'organizzazione e la documentazione di manifestazioni. Inoltre, gli enti per le questioni femminili appoggiano iniziative e progetti di vario tipo. Essi non svolgono funzioni di consulenza, bensì promuovono o supportano il lavoro di uffici di consulenza e di reti di donne. Promuovono infine la conoscenza del concetto di gender mainstreaming durante corsi di aggiornamento per funzionari del Land.

4.1.1. SALISBURGO (www.salzburg.gv.at/buero-fuer-frauenfragen)

• Collocazione in ambito amministrativo

L'accordo su cui poggia l'attuale Governo del Land (che è una coalizione tra ÖVP e SPÖ) per la XII legislatura (1999-2004) riconosce la necessità di eliminare le situazioni di svantaggio a carico delle donne e di aiutare le donne ad acquisire autonomia e indipendenza; l'elemento centrale di tale impegno è costituito da una maggiore compatibilità tra professione e famiglia. La parità tra uomo e donna è dunque un aspetto fondamentale della politica di questo Land.

Nel Land di Salisburgo, l'Ufficio per le Questioni Femminili e le Pari Opportunità è collocato amministrativamente nel Governo del Land presso la Ripartizione „Istruzione, famiglia, società“. Il livello di collocazione di questo Ufficio non è ritenuto quello più adatto; appare infatti preferibile una collocazione nell'ambito centrale dell'amministrazione, ma le iniziative messe in moto finora per realizzare tale modifica strutturale non hanno dato alcun risultato, e anche al momento attuale non c'è un clima favorevole in tal senso.

Una particolarità del Land Salisburgo consiste nel fatto che la responsabile dell'Ufficio per le Questioni Femminili e le Pari Opportunità svolge una pluralità di funzioni: dal 1990 è Referente per le Questioni Femminili del Land Salisburgo, dal 1996 è Incaricata del Land per le Pari Opportunità e dal 1998 è anche Incaricata Comunale per le Pari Opportunità. I due ultimi incarichi le spettano di diritto ai sensi della legge del Land sulla parità di trattamento del 1996 e della legge comunale sulla parità di trattamento del 1998. Il capoluogo Salisburgo ha inoltre un'Incaricata Comunale per le Questioni Femminili. Si reputa che l'attività dell'Ufficio per le Questioni Femminili, per poter dare buoni frutti, dovrebbe disporre di fondi propri ed essere sostenuta "dall'alto". Esiste una stretta collaborazione con la Ripartizione Personale, con l'Accademia Salisburghese di Amministrazione e la Legistik, l'Istituto di Statistica, la rappresentanza del personale e i livelli dirigenziali di tutte le ripartizioni, i Presidenti di distretto e gli enti (inclusi quelli ospedalieri) del Land Salisburgo.

• Compiti degli organismi competenti per le pari opportunità

La direttrice dell'Ufficio per le Questioni Femminili e le Pari Opportunità è competente in materia di attuazione del programma del Land per la promozione della condizione femminile, per l'applicazione della legge comunale e di quella del Land sulla parità di trattamento, per questioni inerenti alla Commissione

del Land per le Pari Opportunità e della Commissione Comunale per le Pari Opportunità. I compiti dell'Incaricata per le Pari Opportunità sono, per legge, i seguenti: consulenza e rappresentanza degli impiegati in tutte le questioni e i problemi afferenti alla tematica delle pari opportunità e della promozione della condizione femminile, informazione agli impiegati, rappresentanza di questi ultimi in procedimenti di fronte alla Commissione per le Pari Opportunità, redazione dei programmi di promozione della condizione femminile. Inoltre, l'Ufficio opera nel settore della ricerca di base ed esercita influenza sulla gestione del personale e l'organizzazione del datore di lavoro. Dal 1990 redige pareri giuridici su tutti i progetti di legge concernenti le donne.

L'Ufficio per le Questioni Femminili e le Pari Opportunità è inteso come *ufficio di riferimento* per la popolazione femminile. In quanto tale, l'Ufficio smista e trasmette a chi di competenza richieste e lamentele di ogni tipo pervenute telefonicamente. Inoltre diffonde pubblicazioni attraverso gli uffici di consulenza presenti nella città e nel Land di Salisburgo. Dal 1999 mette a disposizione in tutto il Land un servizio gratuito di consulenza legale per le donne. Il forum salisburghese di esperte „Donna & Diritto“ organizza cicli di manifestazioni sulle modifiche in atto delle norme di diritto privato (disposizioni di legge sul matrimonio e sul divorzio, diritto di famiglia, ecc.).

Un altro compito dell'Ufficio consiste nell'attività di informazione sulla politica per le donne praticata nel Land Salisburgo e in Austria (opuscoli, relazioni e studi sulla condizione femminile). La responsabile dell'Ufficio per le Questioni Femminili funge da referente in occasione di manifestazioni che l'Ufficio organizza insieme con professioniste ed esperte. L'Ufficio aiuta e accompagna però anche progetti autonomi, finanzia iniziative di donne e promuove la costituzione di reti di donne. Ha tenuto tre corsi di politica per donne e uno per ragazze e sostiene concretamente le giovani donne e le artiste.

Dal 1994, l'Ufficio per le Pari Opportunità sostiene e finanzia, tra l'altro, il centro „ISIS: Centro per la salute delle donne“, dal 1995 l'associazione „Donna e lavoro“ (aiuti per il reinserimento e aiuti per le donne che fondano un'impresa, in stretta cooperazione con il Servizio per il Mercato del Lavoro) e dal 1994 l'„Ufficio di consulenza per un mercato del lavoro rispettoso delle esigenze familiari nella regione di Flachgau Nord“. Infine, l'Ufficio per le Questioni Femminili e le Pari Opportunità finanzia direttamente tre case di accoglienza per donne vittime di maltrattamenti e bisognose di tutela nella città e nel Land di Salisburgo.

• *Altri organismi che si occupano di pari opportunità*

Nella città di Salisburgo c'è un ufficio apposito che si occupa di questioni inerenti alle pari opportunità. Sulla base del principio di gender mainstreaming, che prevede l'attuazione della politica delle pari opportunità in tutti i ministeri e in tutti gli ambiti amministrativi del Land, sono responsabili dell'applicazione del principio delle pari opportunità anche la Ripartizione Personale, l'Accademia Salisburghese di Amministrazione, la Legistik, l'Istituto di Statistica. Il gender mainstreaming presuppone, in linea di massima, la cooperazione con i funzionari dirigenti e gli impiegati, con le rappresentanze del personale in tutte le ripartizioni, con i Presidenti di distretto e gli enti (inclusi quelli ospedalieri), nonché una stretta collaborazione con la Ripartizione Affari Economici e l'Ufficio Programmazione Sociale, che sono responsabili dei programmi dell'Unione Europea TEP, NAP e EQUAL, e infine con gli altri enti del Governo del Land (l'Avvocatura per i minori, la Ripartizione Affari Economici e Turismo, l'Ufficio per lo Sport, la Ripartizione Edilizia, la Ripartizione Agricoltura e Silvicultura e altri ancora).

• *Dotazione degli uffici per le questioni femminili*

Nell'Ufficio lavorano attualmente sei donne e un uomo con un orario di lavoro totale pari a 500 posti percentuali. La responsabile dell'Ufficio è assistita da due giuriste, da un'educatrice per adulti e da un servizio di segreteria. Si ritiene che l'Ufficio sia abbastanza ben dotato dal punto di vista del personale.

• *Influenza politica*

I programmi dell'UE consentono di esercitare influenza, tra l'altro, sulla politica regionale. La valutazione delle proposte di legge e delle leggi vigenti avviene in maniera "di parte", sempre dal punto di vista delle donne e a loro favore. L'Ufficio del Land per le Questioni Femminili e le Pari Opportunità è coin-

volto nei processi di riforma del Land, ad esempio nella riforma del servizio del Land del 2000, nella riforma salariale, nella consultazione eseguita nel 2000 tra i dipendenti e nella preparazione di programmi di promozione della condizione femminile. In qualità di rappresentante del Land, la responsabile dell'Ufficio è presente nelle comunità di lavoro nazionali ed internazionali. Le tematiche afferenti alla politica per le donne, alle pari opportunità e alla promozione della condizione femminile sul mercato del lavoro nonché al gender mainstreaming sono affrontate spesso in occasione di simposi, congressi e conferenze. Un'influenza diretta può essere esercitata attraverso una politica di finanziamento e promozione da parte dell'Ufficio nonché nelle commissioni del Landtag.

• *Attuazione delle disposizioni UE*

In sede di conferenze e corsi di aggiornamento per i quadri dirigenziali del Land si richiama la necessità di dare attuazione al principio di gender mainstreaming. C'è una stretta cooperazione con le ripartizioni e gli enti responsabili della realizzazione dei programmi dell'UE TEP, NAP e EQUAL. Si sta lavorando ad una modifica della legge comunale e del Land sulle pari opportunità onde adeguare tali norme agli standard attuali dell'UE e riformulare i compiti dell'incaricato per le pari opportunità.

Secondo la valutazione dell'Ufficio per le Questioni Femminili, il problema dell'attuazione delle disposizioni UE consiste non tanto in una carenza di istituzioni, quanto in una scarsa incisività delle norme stesse, nell'assenza di sanzioni e nelle insufficienti conoscenze riguardo alla legislazione UE in materia. Se i rappresentanti del datore di lavoro non hanno un atteggiamento positivo e non collaborano attivamente all'attuazione e alla promozione delle pari opportunità e della condizione femminile in loco, non ci si può aspettare che gli strumenti giuridici previsti dalle leggi sulle pari opportunità abbiano una grande efficacia. Le cause dell'insuccesso stanno, da un lato, nella libertà di cui gode il datore di lavoro nell'assegnazione di posti di lavoro e funzioni, dall'altro lato nell'assenza di flessibilità nell'organizzazione del servizio pubblico. In tal modo, le cosiddette problematiche femminili non vengono risolte quanto piuttosto inasprite (ad es., impossibilità di conciliare la famiglia con la carriera).

4.1.2. TIROLO (www.juff.frauen@Tirolo.gv.at)

• *Collocazione in ambito amministrativo*

Nel Land Tirolo l'Ufficio per le Questioni Femminili è collocato presso l'Ufficio del Governo del Land (insieme con altri quattro Uffici: Gioventù, Famiglia, Assistenza ai lavoratori dipendenti, Anziani) all'interno della Ripartizione Affari Sociali (JUFF). Le dotazioni di risorse di questi Uffici sono molto diverse. Sebbene l'Ufficio per le Questioni Femminili non sia tra quelli con maggiori risorse, la collocazione in ambito amministrativo viene giudicata positivamente, soprattutto perché produce valide sinergie tra i vari Uffici.

Si ritiene che l'intensa cooperazione con gli Incaricati per le Questioni Femminili degli altri Land (ogni anno si tiene una Conferenza degli Incaricati per le Questioni Femminili) nonché la collaborazione nelle questioni relative all'Unione Europea abbiano effetti favorevoli sulla realizzazione dei compiti di questo Ufficio. È altresì valutata positivamente la cooperazione tra il Segretariato degli Incaricati per le Pari Opportunità e le Commissioni per le Pari Opportunità. Meno positivo è invece il giudizio sulle risorse di personale e di fondi, che sono limitate. L'obiettivo strategico riassunto nel motto „Le pari opportunità sono un compito trasversale“ non è attualmente raggiungibile, a parere dell'Incaricata per le Questioni Femminili, poiché le questioni attinenti alle pari opportunità vengono di norma affidate all'Ufficio per le Questioni Femminili.

• *Compiti degli organismi competenti per le pari opportunità*

Il Governo del Land Tirolo ha assegnato all'Ufficio per le Questioni Femminili, tra l'altro, i compiti seguenti: elaborazione di proposte politiche volte a migliorare la condizione femminile; segnalazione di attività favorevoli alle donne nelle imprese e negli enti pubblici; eliminazione di discriminazioni ingiustificate a carico delle donne; miglioramento delle condizioni quadro per le donne che desiderano o sono

costrette a conciliare famiglia e lavoro; promozione di un'approfondita conoscenza e di un clima favorevole alla partnership tra uomo e donna; coordinamento di tutti gli organismi di servizio e le istituzioni operanti in Tirolo a favore delle donne; messa a disposizione di speciali possibilità di consulenza e assistenza; affidamento di studi e organizzazione di manifestazioni nel settore educativo.

Dall'entrata in vigore delle leggi del Land sulle pari opportunità relative ai settori amministrazione del Land, ospedali, comuni e insegnanti del Land, sono stati costituiti uffici di incaricati per le pari opportunità, commissioni e persone di riferimento che si occupano dell'applicazione dei principi delle pari opportunità e della promozione della condizione femminile nell'ambito delle diverse amministrazioni. L'Ufficio per le Questioni Femminili del Land Tirolo funge ora da segretariato degli Incaricati per le Pari Opportunità e delle Commissioni per le Pari Opportunità dell'amministrazione del Land e degli insegnanti del Land. Va rilevata la fattiva cooperazione sui contenuti. Dall'insediamento degli organismi interni all'amministrazione competenti per l'attuazione delle pari opportunità e della promozione della condizione femminile, l'ambito di competenza dell'Ufficio per le Questioni Femminili si concentra sempre più su attività esterne: sostegno a progetti di donne, organizzazione di manifestazioni, preparazione di materiale informativo, messa in rete di gruppi di donne a livello regionale e di Land.

- *Altri organismi che si occupano di pari opportunità*

A livello comunale è stato istituito l'Ufficio per la Politica delle Pari Opportunità della città di Innsbruck. Dall'entrata in vigore delle leggi del Land sulle pari opportunità, questa tematica è stata affidata in particolare alla Ripartizione Personale. Il principio di gender mainstreaming è vincolante anche per le ripartizioni che sono responsabili dell'attuazione dei programmi UE (Pianificazione territoriale/Statistica; Promozione economica; Ufficio di coordinamento per la politica economica; Promozione dei dipendenti del Land; Ripartizione Agrotecnica).

- *Dotazione degli uffici per le questioni femminili*

Nell'Ufficio per le Questioni Femminili lavorano quattro donne (per un totale di 120 ore settimanali). L'Ufficio per le Questioni Femminili del Tirolo dispone pertanto di una dotazione inferiore a quella degli omologhi Uffici dei Land Salisburgo e Vorarlberg.

- *Influenza politica*

L'Incaricata per le Questioni Femminili può esercitare influenza politica nel contesto della consultazione politica, nonché nell'ambito di una regolare cooperazione strategica e sui contenuti (Jour Fixe). Inoltre, l'Ufficio svolge attività di pubbliche relazioni, stila documenti di riferimento e dovrebbe essere consultato anche riguardo alla programmazione di bilancio. Attualmente il principio delle pari opportunità è più facilmente veicolabile attraverso tematiche quali "Conciliare famiglia e lavoro", "Reinserimento delle donne nel mercato del lavoro", "Società dell'informazione".

- *Attuazione delle disposizioni UE*

Con la delibera del 30/10/2001 il Governo del Land ha istituzionalizzato la strategia di gender mainstreaming come obiettivo vincolante di riferimento e come compito trasversale per tutti i settori della politica del Land. Per l'attuazione di tale strategia è necessario istituire gruppi di lavoro nonché un gruppo di gestione che comprenda più dicasteri. All'Ufficio per le Questioni Femminili presso il JUFF sono affidate le funzioni di coordinamento e controllo.

4.1.3. VORARLBERG (www.vorarlberg.at/frauen; www.3laenderfrauen.org)

- *Collocazione in ambito amministrativo*

Con delibera del 1984 è stato insediato l'Ufficio „Affari matrimoniali, familiari e femminili”; con delibera del 1989 è stato istituito un ambito specializzato per le questioni femminili. Nel 1996 l'Ufficio per le Questioni Femminili è stato integrato nella Ripartizione Società e Affari Sociali. Vengono giudicate positivamente ai fini dell'attività dell'Ufficio per le Questioni Femminili la cooperazione con le parti sociali e il Servizio per il Mercato del Lavoro, nonché la dotazione di personale. Sarebbe tuttavia più efficace una col-

locazione amministrativa come entità autonoma inserita nell'organico dell'amministrazione del Land, oppure una collocazione all'interno dell'Ufficio di Presidenza.

- *Compiti degli organismi competenti per le pari opportunità*

I settori di competenza (modello della Ripartizione Iva, 1996) comprendono attività interne (20%), attività esterne (50%) e di servizio (30%). Le attività interne riguardano programmi di promozione della condizione femminile, attuazione di misure di promozione della condizione femminile, attività in qualità di esperto, pareri su regolamenti/leggi, elaborazione di piani di promozione della condizione femminile per il servizio interno del Land, elaborazione di un elenco di provvedimenti volti al miglioramento della condizione femminile nonché attività di segretariato per il Forum Politico delle Donne. Le attività rivolte all'esterno si incentrano su pubbliche relazioni e lavoro progettuale. Assumono qui un particolare rilievo la cooperazione con il Forum Politico delle Donne e i progetti di donne, nonché la messa in rete, l'attività dell'Incaricata nonché l'opera di educazione. L'Incaricata per le Questioni Femminili funge inoltre da sportello informativo per le questioni inerenti alle tematiche femminili; svolge attività di consulenza nonché di coordinamento delle iniziative e dei gruppi femminili, assegna finanziamenti e assiste nella gestione dei fondi dell'Unione Europea.

- *Altri organismi che si occupano di pari opportunità*

All'interno dell'amministrazione del Land, tutte le unità di servizio si occupano del tema delle pari opportunità e dovrebbero anche prendere posizione in merito nel loro rendiconto. È evidente che l'attenzione riservata a questo tema varia da un'unità a un'altra.

- *Dotazione degli uffici per le questioni femminili*

Nell'Ufficio per le Questioni Femminili lavorano tre donne (250 posti percentuali). La direttrice dell'Ufficio è assistita da un'impiegata esperta responsabile delle attività amministrative, organizzative e di gestione del bilancio, nonché da una seconda impiegata esperta responsabile delle attività svolte a favore delle ragazze e dell'attuazione delle pari opportunità nelle imprese.

- *Influenza politica e attuazione delle disposizioni UE*

Con la costituzione della rete "frauen.netzwerk-vorarlberg" è possibile esercitare influenza a livello politico: le rappresentanti delle donne hanno accesso, in ambito sovraregionale, a tutte le informazioni e dispongono di un filo diretto con la politica comunale. Possono così sapere di cosa si occupano le donne nei comuni e di cosa hanno bisogno, e possono dunque sollecitare aiuti finalizzati. Le attività dell'Ufficio per le Questioni Femminili sono organizzate in modo tale da favorire l'impegno politico delle donne nelle regioni. Anche la rete composta dalle rappresentanti delle donne nel sindacato austriaco ÖGB, nella Camera dei Lavoratori, nel Servizio del Mercato per il Lavoro e nell'Associazione degli Industriali consente di sottoporre in modo mirato all'opinione pubblica la discussione di tematiche femminili. Inoltre, la collaborazione tra le diverse Incaricate per le Questioni Femminili consente di esercitare influenza politica a favore delle donne in molte sedi decisionali.

Gli uffici per le pari opportunità non sono sufficienti per dare attuazione alle disposizioni dell'Unione Europea, in particolare a quelle relative al gender mainstreaming. Le Incaricate per il Gender Mainstreaming, che collaborano strettamente con le Incaricate per le Questioni Femminili, sono necessarie non solo nelle regioni bensì anche all'interno delle stesse autorità amministrative.

4.2. CANTONI SVIZZERI DELLA COMUNITÀ DI LAVORO DELLE REGIONI ALPINE

In Svizzera esistono grandi differenze per quanto riguarda la *collocazione* a livello di amministrazione cantonale degli uffici competenti in materia di pari opportunità; ad esempio, nei cantoni dei Grigioni e del Tici-

no gli uffici che si occupano della condizione femminile sono inseriti nell'organico e hanno pertanto un ruolo centrale nell'amministrazione, mentre nel Cantone di San Gallo queste strutture sono situate al di fuori dell'amministrazione cantonale. Differenze esistono anche in relazione all'ambito di attività degli uffici per le donne/enti per le pari opportunità: mentre gli uffici istituiti nell'ambito dell'amministrazione cantonale dei Grigioni e del Ticino svolgono compiti sia interni sia esterni all'amministrazione di cui fanno parte, l'ente del Cantone di San Gallo opera prevalentemente al di fuori dell'amministrazione cantonale.

In tutti e tre i cantoni svizzeri appartenenti alla Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine non esistono in pratica, oltre a quelle già citate, altre strutture competenti in materia di pari opportunità all'interno delle amministrazioni cantonali. La dotazione di personale e di mezzi degli uffici per le donne/enti per le pari opportunità è giudicata insufficiente in tutti e tre i cantoni.

4.2.1. GRIGIONI (www.stagl.gr.ch)

• Collocazione in ambito amministrativo

Nel Cantone dei Grigioni, l'Ufficio Cantonale per le Pari Opportunità è stato istituito nel novembre 1996. Dipende direttamente dal Dipartimento delle Finanze e degli Affari Militari. Tale collocazione gerarchica viene vista positivamente, sebbene agli inizi il sostegno da parte degli ambienti para-amministrativi e politici sia stato alquanto debole. A parere dell'Ufficio stesso, il successo della sua attività dipende dall'appoggio che riceve da parte della responsabile del Dipartimento.

• Compiti degli organismi competenti per le pari opportunità

L'Ufficio svolge compiti sia interni sia esterni all'amministrazione. L'opera di consulenza (circa il 10% della sua attività) è destinata esclusivamente all'esterno. Nell'adempimento dei suoi compiti, l'Ufficio si attiene al seguente principio generale: „L'Ufficio promuove le pari opportunità tra uomo e donna in tutti gli aspetti della vita e si impegna per l'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta.“

Concretamente ciò significa che l'Ufficio partecipa alla redazione di testi legislativi, raccoglie documentazione, stila rapporti, collabora con altri organismi (a livello comunale, cantonale e federale), nonché con l'Ufficio per le Questioni Femminili dell'amministrazione e con altri dipartimenti e servizi competenti per le pari opportunità; funge, infine, da organo di consulenza per le pubbliche autorità e per le imprese in materia di pari opportunità.

Per consentirgli di assolvere i propri compiti, all'Ufficio per le Pari Opportunità sono state assegnate ampie competenze, ad esempio: è in diretto contatto con tutti gli uffici di tutti i livelli dell'amministrazione cantonale; può prendere visione dei documenti dell'amministrazione che riguardano questioni rilevanti ai fini delle pari opportunità; ha il diritto di essere coinvolto dall'amministrazione nella definizione di questioni concernenti le pari opportunità; è consultato nell'ambito di procedure interne di correlazione su questioni attinenti alle pari opportunità; può collaborare con commissioni e gruppi di lavori interni all'amministrazione o esterni al Parlamento che si occupano di questioni riguardanti le pari opportunità.

• Altri organismi che si occupano di pari opportunità

Nel gennaio 1995 è stato istituito presso l'Ufficio Cantonale per il Personale e l'Organizzazione uno sportello di consulenza su questioni femminili, a disposizione dei dipendenti cantonali. Tale sportello aiuta le lavoratrici nell'ambito di un programma di formazione, fornisce consulenza agli uffici interessati per quanto concerne le pari opportunità e svolge attività di sensibilizzazione su queste materie. La copertura di posti di questo sportello è pari al 20%.

• Dotazione degli uffici per le questioni femminili

L'Ufficio è finanziato dal Cantone dei Grigioni; l'importo dei fondi, tuttavia, è alquanto scarso, soprattutto per il lavoro progettuale. Di conseguenza, l'attività progettuale si limita soprattutto a dare impulsi ad altre istituzioni, mancando spesso le risorse finanziarie e umane necessarie per un lavoro approfondito, a lungo termine e incisivo. Attualmente l'Ufficio, che è inserito nell'organico, ha una copertura di posti pari al 125%, così distribuita: 60% per funzioni direttive, 30% per funzioni di segreteria e 35% per una giurista.

• *Influenza politica*

L'influenza politica esercitata da questo Ufficio è valutata positivamente grazie alla crescente interconnessione dell'Ufficio stesso con altre istituzioni, nonché a seguito dei progetti eseguiti con successo. Anche l'appoggio politico da parte della nuova responsabile del Dipartimento per le Finanze e gli Affari Militari, in carica dal 1999, costituisce un aiuto importante.

L'Ufficio è riuscito ad ottenere il sostegno di ambienti di vasta rilevanza (organizzazioni femminili ma anche sindacati, associazioni dei datori di lavoro, ecc.) e a collaborare con le organizzazioni più diverse (tra cui l'Associazione Industriali, la Camera di Commercio, organizzazioni professionali, uffici di consulenza). In tal modo si è potuto realizzare, esternamente all'amministrazione e in collaborazione con l'Associazione Industriali, un progetto volto alla tutela contro le molestie sessuali, mentre internamente all'amministrazione è stato promosso un progetto del governo mirato a favorire le pari opportunità nell'amministrazione cantonale.

Ciononostante, la scarsità di risorse personali e finanziarie impone limitazioni all'attività dell'Ufficio, a causa delle quali non è il caso di sopravvalutare la sua capacità di esercitare influenza politica. A livello interno, è quasi sempre l'Ufficio a cercare e ad avviare contatti con altre entità amministrative, dato che queste ultime sono meno disponibili a farlo. Nell'elaborazione di nuove proposte l'Ufficio per le pari opportunità non sempre viene coinvolto tempestivamente

4.2.2. SAN GALLO (www.blackpoint.ch/glstellesg)

• *Collocazione in ambito amministrativo*

L'Ente Specializzato per le Questioni attinenti alle Pari Opportunità, istituito nel 1989, è un ente esterno all'amministrazione ed è finanziato con il Fondo Lotterie. Sarà operativo fino al 31/12/2001. Dipende dalla Centrale per le Questioni Femminili (confederazione delle organizzazioni femminili del cantone). Dal 1998 è in vigore tra l'Ente e il Dipartimento per gli Affari Interni e Militari un accordo annuale di prestazione.

La collocazione di questa struttura al di fuori dell'amministrazione locale consente, da un lato, un buon collegamento con le organizzazioni femminili, le donne attive in politica, ecc., nonché una grande autonomia nella scelta delle priorità; dall'altro lato, però, essa comporta spesso l'indisponibilità di informazioni provenienti dal governo e dall'amministrazione. Neppure l'accordo concluso con il Dipartimento per gli Affari Interni e Militari (in vigore dal 1998) è riuscito a promuovere una maggiore cooperazione con l'amministrazione. Inoltre, trattandosi di un ente a tempo determinato non è possibile procedere ad una pianificazione a medio e a lungo termine.

Sulla base di una valutazione esterna, è stata raccomandata l'istituzione, all'interno dell'amministrazione, di un nuovo ufficio, da collocare nell'ambito del Segretariato Generale del Dipartimento per gli Affari Interni e Militari. Il 27 novembre il Gran Consiglio ha deciso di istituire una struttura all'interno dell'amministrazione a partire dal 2002 con un totale di personale di un posto e mezzo. Il personale sarà scelto tramite concorsi pubblici. Ciò significa che le collaboratrici della struttura esistente non saranno assunte automaticamente – l'amministrazione rinuncia alle loro esperienze e competenze.

• *Compiti degli organismi competenti per le pari opportunità*

L'Ente si impegna a favore della parità di opportunità tra uomo e donna, promuove la parità di trattamento di fatto e di diritto in tutti gli aspetti della vita e si attiva per rimuovere le discriminazioni dirette e indirette. L'Ente svolge prevalentemente compiti esterni all'amministrazione. Gli ambiti principali in cui opera sono: lavoro di sensibilizzazione e progettazione (50% del tempo di lavoro); attività di consulenza (circa 20%); gestione di un ufficio di documentazione e di una biblioteca su temi riguardanti le donne e le pari opportunità (20%); redazione di pareri e prese di posizione su proposte aventi come contenuto le pari opportunità; contatti con associazioni professionali, partiti politici, organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro; funzioni di difensore civico in problematiche relative alle pari opportunità nonché attività di collegamento.

- *Altri organismi che si occupano di pari opportunità*

All'interno dell'amministrazione cantonale esistono altri uffici che, sia pure ad un livello minimo, si occupano anch'essi in termini strutturali di questioni afferenti alle pari opportunità (gruppo di lavoro „Pari opportunità per uomo e donna“; sportello di consulenza per questioni relative alle pari opportunità presso l'Ufficio Personale – anche se non è prevista una copertura di posti specifica); di fatto, tuttavia, le risorse destinate all'attività di promozione delle pari opportunità sono concentrate nell'Ente specializzato.

- *Dotazione degli uffici per le questioni femminili*

Le risorse di personale (tre donne) ammontano in totale al 150%, così suddiviso: funzioni direttive per l'80%, funzioni di segreteria e documentazione per il 40%, consulenza giuridica e collaborazione nell'ambito di progetti per il 30%.

- *Influenza politica*

Secondo le valutazioni dell'Ente stesso, il suo grado di influenza politica è molto limitato poiché il governo, i dipartimenti e gli uffici pubblici ricorrono solo raramente alle sue esperienze e competenze specifiche. Spesso, inoltre, l'Ente non dispone delle informazioni necessarie e non può pertanto offrire la propria collaborazione o intervenire tempestivamente. Per quanto riguarda l'efficacia dell'opera di sensibilizzazione, la partecipazione a comunicazioni ufficiali nonché l'attività di lobby presso i parlamentari, è difficile valutare e dimostrare l'influenza politica dell'Ente.

4.2.3. TICINO (www.ti.ch)

- *Collocazione in ambito amministrativo*

L'Ufficio di Consulenza per la Condizione Femminile del Cantone Ticino è stato istituito nel 1991 in forza di una delibera del governo. Si tratta di un ufficio inserito all'interno dell'amministrazione e posto alle dirette dipendenze del Consiglio di Stato. Tale collocazione al centro della struttura amministrativa viene giudicata positivamente.

- *Compiti degli organismi competenti per le pari opportunità*

L'Ufficio di Consulenza svolge i seguenti compiti: consulenza a singole persone; contatti con organizzazioni femminili e con i dipartimenti e gli uffici pubblici; elaborazione di proposte riguardanti l'organizzazione amministrativa, leggi e regolamenti, azioni positive per una parità di trattamento tra uomo e donna che sia riconosciuta giuridicamente e attuata concretamente; rilevazione della condizione femminile attuale; elaborazione di studi e documentazioni; valutazione delle proposte di legge; collaborazione con altre istituzioni a livello cantonale e federale; rendiconto al Consiglio di Stato.

Circa il 70% del carico di lavoro dell'Ufficio è destinato ad attività di consulenza interna all'amministrazione ed esterna. I temi affrontati sono numerosi e riguardano tutti i momenti della vita delle donne: condizioni di lavoro, maternità, licenziamento, molestie psichiche e sessuali, mobbing, reinserimento professionale, questioni matrimoniali e familiari, ecc. L'Ufficio svolge opera di consulenza anche a favore di uffici cantonali e comunali e di altri enti pubblici, per i quali elabora pareri e prese di posizione riguardo a proposte e modifiche legislative. Per il resto, l'Ufficio svolge attività progettuale e di collegamento nonché opera di sensibilizzazione; cura inoltre i contatti con le organizzazioni femminili, i sindacati e altre istituzioni.

- *Altri organismi che si occupano di pari opportunità*

L'Ufficio di Consulenza per la Condizione Femminile è l'unica entità dell'amministrazione cantonale che si occupi della tematica delle pari opportunità, ad eccezione di un gruppo di lavoro che, per conto del Dipartimento degli affari sociali, elabora proposte per la promozione delle pari opportunità tra i sessi nel settore della tutela della salute.

- *Dotazione degli uffici per le questioni femminili*

L'Ufficio di Consulenza dispone di risorse personali e finanziarie molto limitate; vi lavorano una giurista

a tempo pieno (100%) e una segretaria a tempo parziale (50%). La copertura di posti totale è quindi pari al 150%.

- *Influenza politica*

Secondo una valutazione dell'Ufficio di Consulenza per la Condizione Femminile, la sua stessa esistenza costituisce già una forma di influenza politica; dalla sua istituzione, infatti, si registra una maggiore sensibilità per la tematica delle discriminazioni contro le donne. Un esempio concreto in tal senso è la rappresentanza politica delle donne, per favorire la quale alcuni partiti hanno introdotto volontariamente una quota riservata alle donne.

4.3. I LAND TEDESCHI DELLA COMUNITÀ DI LAVORO DELLE REGIONI ALPINE

In Baviera e in Baden-Württemberg le questioni femminili sono di competenza dei Ministeri per gli Affari Sociali. In Baden-Württemberg la Sottosegretaria agli Affari Sociali ricopre anche la funzione di Incaricata del Governo del Land per le Questioni Femminili; in Baviera invece l'Incaricata del Governo Statale per le Questioni Femminili è la Sottosegretaria al Lavoro e all'Ordine sociale, alla Famiglia e alle Donne.

Sebbene i compiti degli uffici responsabili delle questioni femminili non consistano primariamente nell'attività di consulenza diretta a favore delle cittadine, eventuali segnalazioni riguardanti le pari opportunità vengono seguite anche nel singolo caso. Il compito precipuo di questi uffici afferisce piuttosto all'elaborazione di provvedimenti politici a livello di Land e di programmi per la promozione delle pari opportunità; tali uffici si occupano di questioni legali e di principio nonché della ridefinizione delle politiche per le donne, sono responsabili dell'applicazione delle leggi del Land sulle pari opportunità e, inoltre, organizzano e sostengono progetti, campagne, studi e manifestazioni.

4.3.1. BADEN-WÜRTTEMBERG (www.sozialministerium-bw.de)

- *Collocazione in ambito amministrativo*

In Baden-Württemberg i due Uffici per le Questioni Femminili sono collocati dal 1990 presso la Ripartizione Donne e Famiglia del Ministero per gli Affari Sociali. In precedenza esisteva una direzione all'interno dello stesso Ministero. Nella Ripartizione Donne e Famiglia ci sono due uffici (su un totale di cinque) che si occupano di questioni femminili: l'Ufficio 61 „Questioni fondamentali della politica per le donne“ e l'Ufficio 62 „Pari opportunità nella politica sociale, nell'istruzione e nell'occupazione“. La collocazione attuale viene giudicata in termini positivi; la politica occupazionale dell'Unione Europea (Trattato di Amsterdam, Processo di Lussemburgo) viene valutata molto positivamente ai fini della politica per le pari opportunità.

- *Compiti degli organismi competenti per le pari opportunità*

La Sottosegretaria agli Affari Sociali è nel contempo Incaricata del Governo del Land per le Questioni Femminili. La Ripartizione Donne e Famiglia elabora provvedimenti politici a livello di Land, programmi ed altre iniziative volte alla promozione delle pari opportunità, organizza e sostiene progetti pilota al fine di stimolare sviluppi e progressi nella direzione auspicata, attua programmi federali e dell'Unione Europea, collabora al processo legislativo del Land e all'attività di quest'ultimo presso il Bundesrat e svolge molti altri compiti ancora.

L'elenco delle competenze della Ripartizione 6 del Ministero per gli Affari Sociali del Baden-Württemberg si rifà ai cosiddetti "principi di Essen" fissati dalla CDU nel 1985, che prevedono: partnership tra uomo e donna nella famiglia e sul lavoro; parità tra casalinghe e donne che svolgono un lavoro fuori

casa; partnership tra il mondo della famiglia e il mondo del lavoro. Da questi principi derivano le seguenti competenze: applicazione della legge del Land sulle pari opportunità; attuazione delle pari opportunità nei settori della politica sociale, dell'istruzione e dell'occupazione; definizione e applicazione di disposizioni di legge federali e del Land; affidamento di incarichi di ricerca quale base di riferimento per iniziative nel campo della politica per le donne e la famiglia; realizzazione di progetti pilota e attività di pubbliche relazioni; attuazione di misure per l'allargamento delle opportunità professionali delle ragazze e delle giovani donne, nonché di misure per la promozione delle donne nelle professioni del futuro; sostegno finanziario alle famiglie; sostegno alle case accoglienza per le donne; attività di ricerca sul tema della famiglia e sul tema della donna; lotta contro la tratta delle donne; pensione di vecchiaia autonoma per le donne. Vanno rilevate in particolare le attività svolte nell'ambito della legge del Land per le pari opportunità del 1996 e la sua profonda revisione avvenuta nel 2002, l'approvazione nella XII legislatura del „Programma in dieci punti per una politica per le donne rivolta al futuro “ e il „Programma di azione TOP – Temi della politica per le donne“ nella XIII legislatura.

- *Altri organismi che si occupano di pari opportunità*

Altre unità organizzative sono state istituite presso il Ministero per l'Economia (Ufficio Donna e Economia) e il Ministero per l'Ambiente Rurale (donne agricoltrici). Ai sensi della legge del Land sulle pari opportunità, sono state nominate Incaricate per le Questioni Femminili presso tutti i Ministeri e gli uffici da essi dipendenti.

- *Dotazione degli uffici per le questioni femminili*

Negli Uffici per le Questioni Femminili del Ministero per gli Affari Sociali sono previsti sei posti e mezzo di livello superiore, tre posti di livello elevato e quattro posti e mezzo per i compiti di registrazione, cancelleria e segreteria, per un totale di 1.400 posti percentuali. Tale dotazione è giudicata positivamente.

- *Influenza politica*

L'influenza politica si fa sentire soprattutto nella collaborazione al processo legislativo del Land e a livello federale attraverso il Bundesrat, nonché nell'attuazione della legge del Land sulle pari opportunità e la sua ulteriore elaborazione. I provvedimenti di politica per le donne hanno un'immediata attuazione politica a livello comunale e di Land (ad es., „attribuzione del posto“). Nel 2001 il Consiglio dei Ministri ha deliberato l'applicazione del principio di gender mainstreaming nell'amministrazione del Land. Tale principio trova già applicazione, peraltro, nel settore dei finanziamenti tramite il Fondo Sociale Europeo.

- *Attuazione delle disposizioni UE*

Il Land adempie agli obblighi di legge previsti dalle disposizioni dell'Unione Europea.

4.3.2. BAVIERA (www.stmas.Baviera.de)

- *Collocazione in ambito amministrativo*

L'Ufficio per la Parità tra Donne e Uomini dipende direttamente dall'Incaricato per le Questioni Femminili del Governo del Libero Stato di Baviera (collocato presso il Ministero Bavarese per il Lavoro e l'Ordine sociale, la Famiglia e le Donne). L'attività svolta dall'Ufficio per la Parità viene ostacolata da due fattori: l'assenza, in parte, di sensibilità e comprensione per questa problematica e un'insufficiente dotazione dell'Ufficio in termini sia di personale che di mezzi. La collocazione dell'Ufficio è tuttavia valutata positivamente.

- *Compiti degli organismi competenti per le pari opportunità*

L'Ufficio per la Parità tra Donne e Uomini svolge compiti sia interni che esterni all'amministrazione; funge da sportello informativo per i cittadini e per i datori di lavoro nonché per altri uffici pubblici. Esso ha inoltre compiti esecutivi diretti, ad esempio in relazione ai finanziamenti del Fondo Sociale Europeo e al mercato del lavoro. La sua attività preponderante è tuttavia al di fuori dell'amministrazione (per circa il 70%).

Come compiti principali vanno citati: questioni giuridiche e di principio; applicazione del principio di gen-

der mainstreaming; pari opportunità nel servizio pubblico e applicazione della legge bavarese sulle pari opportunità; misure relative alle tematiche "donne e mondo del lavoro" e "possibilità di conciliare famiglia e lavoro"; promozione delle ragazze e delle donne nell'ambito del Fondo per il Mercato del Lavoro; promozione delle ragazze e delle donne con i mezzi finanziari del Fondo Sociale Europeo; assegnazione del Premio Bavarese per la Promozione della condizione femminile; nuovi orientamenti e reinserimento nel mondo del lavoro; offerte di consulenza orientate alla professione per le donne; finanziamento di progetti pilota; forum di discussione „Promozione della condizione femminile nell'economia bavarese"; lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro. Particolarmente ben riuscito è stato il Congresso delle Donne organizzato nel 2000 dal titolo „Agire insieme – Per una partnership nella famiglia, nell'educazione dei figli e sul posto di lavoro“; vanno poi citati il progetto pilota „JADWIGA“, il successo ottenuto dai centri di consulenza „Donna e lavoro“ nonché il Premio Bavarese per la Promozione della condizione femminile e l'importante "offensiva per il lavoro a tempo parziale" del Ministero Bavarese per il Lavoro.

• *Altri organismi che si occupano di pari opportunità*

Secondo la Costituzione del Libero Stato di Baviera, il compito di promuovere le pari opportunità spetta a tutti i ministeri di cui si compone il Governo dello Stato. In particolare, i ministeri sono responsabili dell'effettiva attuazione delle pari opportunità tra uomo e donna nelle rispettive politiche. L'articolo 15 della legge bavarese sulle pari opportunità prevede che presso le massime autorità dello Stato sia istituita la carica di Incaricata per le Pari Opportunità. Di conseguenza, l'attuazione delle pari opportunità tra uomo e donna è uno dei compiti di tutti i ministeri del Libero Stato di Baviera. A ciò si aggiungono circa 140 Incaricati per le Pari Opportunità e circa 160 Uffici per le Questioni Femminili.

• *Dotazione degli uffici per le questioni femminili*

Nell'Ufficio per la Parità sono previsti tre posti e mezzo di livello superiore, due posti e mezzo di livello elevato, un posto di livello intermedio e due posti e mezzo per le funzioni di segreteria e ausiliarie, per un totale di 950 posti percentuali. Le indicazioni fornite sulle risorse finanziarie a disposizione dell'Ufficio per la Parità si limitano alla dotazione di fondi in senso stretto e non riportano i progetti di donne, i fondi di finanziamento del Ministero né quelli di altri ministeri o dei comuni. Non sono compresi neppure i fondi degli oltre 300 Incaricati per le Pari Opportunità del Libero Stato di Baviera, e neppure i fondi dell'Unione Europea e quelli previsti dal bilancio per il mercato del lavoro.

• *Influenza politica*

L'Ufficio per la Parità esamina tutti i progetti di legge del Governo bavarese dal punto di vista di un'eventuale discriminazione, diretta o indiretta, delle donne, nonché dal punto di vista dell'utilizzo di un linguaggio giuridico neutrale in termini di genere; e in caso, presenta proposte di modifica. L'Incaricata del Governo dello Stato per le Questioni Femminili gode del diritto di partecipazione e di iniziativa, che è esercitato dall'Ufficio per la Parità. L'Incaricata per le Questioni Femminili elabora proposte per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna, sulle quali poi spetta al Governo dello Stato deliberare. Il compito dell'Ufficio per la Parità consiste, a tale riguardo, nella preparazione delle relative iniziative (ad es., legge bavarese sulle pari opportunità nel servizio pubblico; considerazione delle competenze familiari nelle direttive sulla valutazione; gender mainstreaming). Non va poi sottovalutata l'influenza politica esercitata dall'Ufficio per la Parità nella sua qualità di membro della Commissione per l'utilizzo dei finanziamenti previsti dai Fondi Strutturali a sostegno della riconversione economica e sociale delle regioni con problemi strutturali.

• *Attuazione delle disposizioni UE*

È possibile l'adozione di misure di miglioramento e potenziamento; in ogni caso, secondo le indicazioni dell'Ufficio per la Parità le istituzioni di cui dispone attualmente il Libero Stato di Baviera sono sufficienti per dare attuazione alle disposizioni dell'Unione Europea. Si può prevedere che le misure politiche di promozione delle pari opportunità e delle donne possano essere attuate ancor meglio grazie alla strategia del gender mainstreaming.

4.4. LE REGIONI E LE PROVINCE ITALIANE DELLA COMUNITÀ DI LAVORO DELLE REGIONI ALPINE

Va rimarcato che il tema delle Pari Opportunità in Italia si è sviluppato a partire più o meno dagli anni ottanta, con un certo ritardo quindi rispetto ad altri paesi. Per attuare al meglio il principio della Parità e delle Pari Opportunità tra donna e uomo l'Italia ha scelto la via della costituzione di organismi di parità a vari livelli. Organismi che hanno soprattutto una funzione consultiva e di vigilanza sull'effettiva realizzazione della parità e delle pari opportunità. La composizione di queste commissioni varia da ente a ente. Quasi tutte le regioni ed anche alcune province si sono dotate di tali organismi, mentre è scarsa la presenza di Commissioni per la realizzazione delle Pari Opportunità tra donna e uomo a livello comunale. Parallelamente gli esecutivi si stanno dotando, soprattutto negli ultimi anni, di una competenza specifica in materia di Pari Opportunità attraverso la creazione di assessorati o uffici ad hoc a tutti i livelli istituzionali. Sul piano nazionale:

- *Ministero per le Pari Opportunità*
 - 1° Delega di funzioni di ministro per le Pari Opportunità nel 1996 (Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 12.7.1996)
- Dipartimento per le Pari Opportunità (Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 28.10.1997, n. 405, Regolamento recante l'istituzione del Dipartimento per le Pari Opportunità nell'ambito della Presidenza del Consiglio)
- *La Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità tra donna e uomo* presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri come struttura di supporto alla Presidenza medesima sulle questioni femminili con particolare riferimento alla realizzazione della effettiva parità (istituita con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 12.6.1984, è stata espressamente prevista dal 2° comma dell'art. 21 della legge 23.8.1988, n. 4 e regolamentata dalla legge del 22.6.1990, n. 164)
- *Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e di uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici* presso il Ministero del lavoro con il fine di promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori legati al sesso e ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera (istituito con il Decreto Ministeriale del 2.12.1983 e regolamentata dalla legge del 10.4.1991, n. 125).

Oltre alle Commissioni per le Pari Opportunità, in Italia è prevista sul piano nazionale, regionale e provinciale la *figura della consigliera di parità*. Istituita per la prima volta a livello nazionale con l'art. 4 della legge n. 863/1984 tale organo ha la facoltà di intervento in seno alla Commissione regionale per l'impiego e, con la legge del 28.2.1987, n. 56, la consigliera di parità è diventata anche membro con voto consultivo nella commissione centrale per l'impiego. Le funzioni e le modalità di nomina di queste consigliere e l'istituzione di consigliere con funzioni analoghe anche a livello provinciale sono previste dalla legge del 10.4.1991, n. 125.

Oltre alle funzioni connesse all'appartenenza a tutti gli effetti – ai rispettivi livelli – agli organismi preposti al collocamento e alle politiche attive del lavoro, le consigliere di parità svolgono tutte le iniziative volte a realizzare le finalità della legge n. 125/91. In tale veste sono pubblici ufficiali, con l'obbligo di riferire all'autorità giudiziaria riguardo ai reati di cui vengano a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni. Inoltre sono membri degli organismi di parità presso gli enti locali regionali e provinciali.

Hanno la facoltà di agire in giudizio sia nei casi di discriminazione di carattere collettivo sia nei procedimenti promossi davanti al tribunale del lavoro o davanti al tribunale amministrativo regionale su delega della lavoratrice.

Con il decreto legislativo del 23.5.2000, n. 196 sono stati ridefiniti i compiti, i criteri di nomina e la collocazione organica della consigliera di parità. Sono state rafforzate le loro funzioni e accresciuta l'efficacia della loro azione.

La sede delle consigliere di parità è presso la rispettiva Regione o Provincia.

Accanto a questi organismi, esistono dal 1986/1987, secondo quanto previsto negli accordi contrattuali di categoria del pubblico e del privato, i Comitati paritetici per le pari opportunità. Per quanto riguarda i comparti del pubblico impiego, essi sono presenti nelle Regioni, Province e Comuni, negli enti pubblici, nelle aziende, nelle amministrazioni dello Stato e così via. I comitati pari opportunità sono organi consultivi e hanno la finalità di promuovere all'interno degli enti condizioni di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici e di adottare piani di azioni positive.

In tutt'Italia questi organismi sono nati con molta lentezza e con molta difficoltà. Alcuni non sono mai stati costituiti. Non ci è possibile fare una mappatura della realtà di tutti gli organismi di parità presenti in Italia, anche perché sono in continua evoluzione e mutamento.

Anche nelle Province Autonome del Trentino e dell'Alto Adige sono state istituite le „Commissioni (nella Provincia Autonoma di Bolzano quest'organismo è denominato Comitato) per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna“, che fungono da organi consultivi dei governi provinciali. Nella Regione Lombardia, in questa legislatura, non sono state ancora nominate le componenti della commissione per le Pari Opportunità.

Tali Commissioni di regola dispongono di una Segreteria tecnica che è collocata ad un livello basso della gerarchia amministrativa; in Trentino la Segreteria non è un organismo autonomo bensì una struttura competente esclusivamente per la gestione della Commissione. Dal 2001 la struttura è stata potenziata con una figura di „Incarico Speciale per le pari opportunità“, che fa da supporto sia alla Commissione che all'Assessorato.

In Alto Adige il Servizio Donna, oltre a essere la segreteria tecnica del Comitato, svolge anche altre attività; esso è, tuttavia, collocato al livello gerarchico più basso e possiede ben poche competenze proprie.

4.4.1. LOMBARDIA (www.regione.lombardia.it)

- *Collocazione in ambito amministrativo*

L'Unità Organizzativa Politiche Femminili e Pari Opportunità della Regione Lombardia è stata creata nel 1984 come Ufficio per la Condizione femminile (legge regionale n. 50 d.d. 10/09/1984). Nel 1999 si è proceduto ad una ristrutturazione interna che ha portato ad una forte rivalutazione del ruolo dell'Ufficio, che è stato quindi trasformato in Unità Organizzativa Politiche Femminili e Pari Opportunità. Nel giugno 2000, infine, il concetto di pari opportunità arriva per la prima volta a livello di governo: Assessorato ai Giovani, Sport e Pari Opportunità, con delega attualmente affidata a un uomo.

- *Compiti degli organismi competenti per le pari opportunità*

I compiti e le modalità di lavoro della Regione Lombardia si differenziano in misura sostanziale da quelli delle province: ad esempio, l'attività della Regione è rivolta principalmente al coordinamento e alla programmazione in ambito politico nonché all'elaborazione di compiti programmatici, piuttosto che alla fornitura di servizi ai cittadini. Tali differenze si manifestano ovviamente anche nella diversità di compiti e di modalità operative delle strutture che si occupano di questioni femminili.

L'Unità Organizzativa Politiche Femminili e Pari Opportunità si attiene innanzi tutto alla regola generale per cui il suo compito consiste nel dare piena attuazione alle pari opportunità tra uomo e donna. Tale obiettivo viene perseguito da un lato attraverso il gender mainstreaming, dall'altro attraverso misure specifiche a favore delle donne. In particolare, l'Unità Organizzativa attua misure volte a favorire lo sviluppo locale nonché l'occupazione e l'imprenditoria femminili, la conciliazione dell'attività lavorativa con la vita familiare, a sostenere le organizzazioni e le associazioni femminili, a diffondere la cultura delle donne e a monitorare la condizione femminile.

L'Unità Organizzativa lavora a stretto contatto con le diverse direzioni generali e gli uffici regionali, ma anche con altri organi a livello locale, regionale, nazionale ed europeo. Svolge attività di sostegno e di consulenza a favore sia degli organismi regionali che delle province, dei comuni, di istituzioni private e pubbliche e di organizzazioni femminili. Il contatto diretto con le cittadine non costituisce un obiettivo

prioritario; tale contatto viene ricercato piuttosto su un piano più generale, ad esempio attraverso manifestazioni pubbliche o pubblicazioni. Molto importanti sono invece l'opera di sensibilizzazione, la comunicazione e l'informazione.

• *Altri organismi che si occupano di pari opportunità*

Accanto all'Unità Organizzativa Politiche Femminili e Pari Opportunità, in Lombardia ci sono anche altre istituzioni che si occupano delle tematiche delle pari opportunità, tra cui la Commissione Regionale per le Pari Opportunità, la Consigliera Regionale di Parità, che è componente della Commissione per le Pari Opportunità; il Comitato per le Pari Opportunità, che è previsto dai contratti collettivi di lavoro e si occupa esclusivamente delle pari opportunità all'interno dell'amministrazione.

Negli altri ambiti amministrativi, l'obiettivo delle pari opportunità è perseguito con il metodo del gender mainstreaming: l'Unità Organizzativa Politiche Femminili e Pari Opportunità collabora con le altre unità amministrative, partecipa ai gruppi di lavoro, redige pareri, valuta i possibili effetti delle leggi sulla condizione femminile in Lombardia. Nella collaborazione con gli altri ambiti amministrativi si richiama in particolare alle norme dell'UE.

• *Dotazione degli uffici per le questioni femminili*

Per lo svolgimento dei suoi compiti, l'Unità Organizzativa Politiche Femminili e Pari Opportunità dispone in totale di undici dipendenti. L'Unità, struttura della Regione è finanziata dal Bilancio regionale, che sostiene anche i costi per il personale, la sede e la gestione amministrativa. Inoltre, questa struttura si occupa della realizzazione di progetti finanziati dallo Stato e dall'Unione Europea.

• *Influenza politica*

Con l'inserimento nel programma di governo del Presidente Formigoni e nel programma di sviluppo regionale per il periodo 2000-2005, la questione delle pari opportunità ha acquistato importanza. Nei più recenti documenti di programmazione economica e finanziaria sono previste misure specifiche per l'attuazione delle pari opportunità tra uomo e donna.

• *Attuazione delle disposizioni UE*

Secondo una valutazione interna, le istituzioni esistenti sono sufficienti per dare attuazione alle disposizioni UE. Non sarebbe pertanto necessario potenziare le strutture, piuttosto si dovrebbe migliorarne l'efficacia.

4.4.2. ALTO ADIGE (www.provinz.bz.it)

• *Collocazione in ambito amministrativo*

La struttura di riferimento è il Servizio Donna della Provincia dell'Alto Adige che è un'unità di servizio, ossia l'unità amministrativa più piccola. È stato istituito nel 1994 come sportello informativo con l'ulteriore compito di supportare l'attività del Comitato Provinciale per le Pari Opportunità. Originariamente il Servizio era collocato presso la Ripartizione per gli Affari Sociali, Ufficio famiglia, donna e gioventù. Con decreto del Presidente della Provincia n. 21 del 1999, il settore delle pari opportunità è stato poi trasferito nella Ripartizione Presidenza, Ufficio Affari del Gabinetto; dipende quindi direttamente dal Presidente della Provincia. Tale trasferimento può essere valutato positivamente da un punto di vista politico poiché il Servizio si trova ora in una posizione centrale e l'inserimento nella Ripartizione Presidenza potrebbe rendere possibile un'attività trasversale rispetto alle varie ripartizioni. Tuttavia, il Servizio non è stato rivalutato, continuando ad occupare il gradino più basso della gerarchia amministrativa, essendo le pari opportunità solo una tra le tante competenze dell'Ufficio Affari del Gabinetto.

Lo staff delle collaboratrici è stato ridotto (nel 1999 diminuito di una persona) e le diverse gerarchie interne comportano ulteriori passaggi intermedi. Secondo la valutazione dello stesso Servizio, sarebbe opportuno e necessarie un ufficio autonomo che si occupi di pari opportunità e delle tematiche femminili.

• *Compiti degli organismi competenti per le pari opportunità*

Il Comitato Provinciale per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna è stato istituito con legge provinciale del 10.8.1989, n. 4 e ha iniziato a operare nel marzo del 1990. Consta di 15 donne, provenienti da associazioni e organizzazioni femminili e rappresenta le diverse realtà femminili altoatesine. Viene nominato dalla Giunta Provinciale e resta in carica per la durata della legislatura.

Il Comitato elabora proposte per armonizzare la normativa provinciale vigente per i settori del lavoro, della formazione professionale, dei programmi scolastici, dell'assistenza e dei servizi sociali con la finalità di giungere alla realizzazione della parità tra uomo e donna. Promuove, inoltre, i rapporti tra organizzazioni femminili e prende iniziative che siano dirette a tutte le donne. Il Comitato pur essendo, in forza di legge, un organo consultivo della Giunta Provinciale, opera tuttavia prevalentemente al di fuori dell'amministrazione.

Il Servizio Donna è a tutt'oggi la sede e il segretariato del Comitato Provinciale per le Pari Opportunità; ha il compito di dare attuazione alle iniziative e alle attività proposte dal Comitato; per converso, alcune proposte del Servizio Donna sono state inserite nel programma di attività del Comitato Provinciale per le Pari Opportunità, cosicché non è possibile operare una netta distinzione tra le attività del Comitato Provinciale e quelle del Servizio Donna. Dal 1999 il Servizio Donna attua autonomamente singoli progetti volti prioritariamente a creare una coscienza sulle tematiche femminili. Esso svolge funzioni di sportello informativo e di riferimento per le donne, le quali vengono poi indirizzate agli organi e uffici competenti in base alle diverse esigenze. Dal marzo 2001 il Servizio Donna offre inoltre, il martedì pomeriggio, un servizio di consulenza legale su questioni matrimoniali, familiari e lavorative. Il Servizio eroga ogni anno contributi a favore di progetti nel settore delle pari opportunità e assegna premi a tesi di laurea e dissertazioni su temi attinenti le pari opportunità per la donna nella nostra società. Attualmente, dunque, il Servizio Donna lavora principalmente al di fuori dell'amministrazione; il suo obiettivo futuro, però, è quello di presentare anche proposte interne all'amministrazione.

La Consigliera di parità ha la sua sede presso la Ripartizione del Lavoro, dove ogni giovedì pomeriggio tiene udienza. Ogni donna si può rivolgere alla Consigliera di parità, quando sente che in ambito lavorativo ci sono pregiudizi nei suoi confronti e/o se ha bisogno di sostegno nel far valere i propri diritti.

• *Altri organismi che si occupano di pari opportunità*

All'interno dell'amministrazione provinciale è stato istituito un comitato apposito competente in materia di pari opportunità per i dipendenti. È stato nominato per la prima volta nel 1999 ed è collocato presso la Ripartizione Personale. È composto da rappresentanti dell'amministrazione provinciale e dei sindacati. Vi sono poi, nei settori più diversi dell'amministrazione, iniziative volte a promuovere le pari opportunità, ad esempio nel settore della sanità (Comitato per le Pari Opportunità nel Servizio Sanitario provinciale), nel settore del Servizio Sociale (iniziative per conciliare l'attività professionale con gli impegni familiari, le case per le donne, servizi di custodia dei bambini-Tagesmutter, pacchetto previdenza integrativa regionale), nel settore del lavoro (armonizzazione tra impegni professionali e familiari, qualifica BEST per l'impresa altoatesina più attenta alle pari opportunità e alle esigenze della famiglia), nel settore dell'economia (promozione delle imprenditrici) nonché nel settore della formazione (consulenza professionale per le donne, corsi specifici per il reinserimento nel mondo del lavoro).

• *Dotazione degli uffici per le questioni femminili*

Le risorse finanziarie e di personale del Servizio Donna secondo una valutazione dell'Ufficio stesso, fino al 1999 erano sufficienti. In quell'anno, però fu cancellato un posto intero. Attualmente lavorano presso il Servizio Donna quattro donne con una copertura di posti totale pari al 350%; due di esse sono laureate, una ha conseguito la maturità e la quarta persona possiede il diploma di qualifica professionale. Il Servizio dedica la maggior parte del proprio tempo all'attuazione di misure e iniziative (soprattutto quelle del Comitato), cui sono destinati circa due posti percentuali. Per il servizio di informazione e l'erogazione di contributi sono impiegati rispettivamente circa 1,5 posti percentuali.

- *Influenza politica*

Il Comitato Provinciale per le Pari Opportunità è di fatto molto conosciuto dalla popolazione e può vantare un notevole peso nell'opinione pubblica. La collaborazione con la Giunta Provinciale e con i/le rappresentanti politici/che per quel che riguarda le proprie proposte, la richiesta di pareri o prese di posizioni attinenti alle pari opportunità non si considera ancora soddisfacente.

- *Attuazione delle disposizioni UE*

C'è una buona collaborazione con gli uffici competenti della Ripartizione affari comunitari, i quali informano sui vari programmi comunitari. Rappresentanti del Comitato e del Servizio Donna collaborano in alcuni gruppi di lavoro competenti per la definizione dei criteri relativi ai corrispondenti fondi strutturali. Secondo la valutazione del Servizio Donna sarebbe auspicabile che nella Ripartizione affari comunitari ci fosse una persona che si occupasse in modo globale del tema delle Pari Opportunità nell'UE, per poter garantire al meglio l'informazione sulla normativa esistente e sui programmi attuali.

Il principio di gender mainstreaming non è stato ancora istituzionalizzato a livello provinciale per mezzo di una delibera della Giunta.

4.4.3. TRENTINO (www.provincia.tn.it/cpo/)

- *Collocazione in ambito amministrativo*

In Trentino esiste una struttura di riferimento (Segreteria Tecnica) della Commissione pari opportunità dotata di un „Incarico Speciale“ con funzioni di supporto e raccordo con il Dipartimento Ambiente e l'Assessorato per l'Ambiente, lo Sport e le Pari Opportunità.

Esiste poi un recapito, con sportello aperto al pubblico due mezze giornate alla settimana, della Consigliera di Parità, domiciliato presso il Servizio Lavoro della Provincia.

- *Compiti degli organismi competenti per le pari opportunità*

La Commissione Provinciale per le Pari Opportunità, pur essendo, in forza di legge, un organo consultivo della Giunta Provinciale, opera tuttavia prevalentemente al di fuori dell'amministrazione. I suoi compiti sono simili a quelli delle Commissioni delle altre due regioni italiane facenti parte della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine.

L'Assessorato per l'Ambiente, lo Sport e le Pari Opportunità opera secondo la norma generale per cui l'Assessorato è competente per tutti i settori inerenti alle pari opportunità nell'ambito dell'amministrazione del Trentino. La struttura amministrativa di riferimento dell'Assessorato è il Dipartimento Ambiente. Per il 2001 sono stati fissati i seguenti campi di intervento:

- progetto VISPO (Valutazione Impatto Strategica Pari Opportunità): consiste nell'elaborazione di un metodo per il gender mainstreaming nell'amministrazione provinciale;
- messa in rete della politica per le donne in Trentino;
- momento pubblico di approfondimento sulla questione donne e sport;
- banca dati provinciale della condizione femminile.

- *Altri organismi che si occupano di pari opportunità*

Né presso la Segreteria della Commissione Provinciale per le Pari Opportunità né presso il Dipartimento Ambiente vengono svolte attività di consulenza; in Trentino, tale compito è svolto dalla Consigliera di Parità, domiciliata presso il Servizio Lavoro della Pat, e da strutture dei servizi sanitari e sociali. Inoltre nell'ambito dell'Amministrazione provinciale esiste, presso l'Agenzia del Lavoro, un settore che si occupa di pari opportunità ed in particolare dell'imprenditoria femminile.

- *Dotazione dell'ufficio per le questioni femminili*

La Commissione Provinciale è stata istituita nel 1989 (legge regionale n. 31 del 1988, sostituita dalla legge provinciale n. 41 del 1993). Fino al novembre 2000 la Commissione era collocata presso l'Ufficio per le Pubbliche Relazioni e poteva contare solo su una dipendente a tempo parziale; oggi è collocata invece in posizione autonoma in centro città e il suo segretariato è stato aumentato a tre unità, di cui una

con funzioni di „Incarico Speciale“. L'Assessorato per le Pari Opportunità esiste dal 1999; per l'anno 2000 vi era assegnata una funzionaria responsabile. Dal 2001 tale funzionaria è stata assegnata alla Segreteria Tecnica della Commissione in qualità di “incaricata speciale”. Tra le sue funzioni rientrano il raccordo e il coordinamento con il Dipartimento Ambiente e con l'Assessorato.

La Segreteria Tecnica della Commissione e “l'Incaricata Speciale” sono collocati nel Dipartimento Ambiente della Provincia Autonoma di Trento.

Attualmente c'è l'intenzione di modificare la legge al fine di istituire un fondo provinciale per la realizzazione delle pari opportunità, che dovrebbe finanziare sia le attività della Commissione provinciale che quelle del Dipartimento Ambiente.

- *Influenza politica*

La Commissione provinciale è un organo consultivo della Giunta Provinciale in merito alla realizzazione delle pari opportunità.

- *Attuazione delle disposizioni UE*

Gli organismi per le pari opportunità attualmente operanti potrebbero essere sufficienti, per loro stessa indicazione, per dare attuazione alle disposizioni UE sulle pari opportunità. Sarebbe però necessario modificare la scala delle priorità.

	Salisburgo	Tirol	Vorarlberg
Nome	Büro für Frauenfragen und Gleichbehandlung des Landes, Ref. 2/04 des Amtes der Landesregierung	Frauenreferat des Landes Tirol	Frauenreferat im Amt der Vorarlberger Landesregierung
Indirizzo	Helbrunnerstraße 7, 5020 Salzburg	Michael-Gaismair-Str. 1, A-6020 Innsbruck	Römerstrasse 15, A-6900 Bregenz
Telefono	++43-662/8042 - 3400-3406	++43-512/508-3581	++43-5574/511-24113
Fax	++43-662/8042-3411	++43-512/508-3565	++43-5574/511-24195
E-Mail	bff@salzburg.gv.at	http://juff.frauen@tirol.gv.at	monika.lindermayr@vorarlberg.at
www	http://www.salzburg.gv.at	http://www.tirol.gv.at/juff/frauenreferat.html	http://www.vorarlberg.at/frauen
Base giuridica	http://www.salzburg.gv.at/buero-fuer-frauenfragen Nel 1989 suddivisione delle competenze dell'Ufficio del Governo del Land Salisburgo, Servizio 3/03: Politica della famiglia e questioni femminili LGBl. n. 55/1989 (nel frattempo ri-classificata: Serv. 2/04); 1996 Legge regionale sulle pari opportunità (L-GBG); 1998 Legge comunale sulle pari opportunità (G-GBG).	Delibera del governo	Delibera del governo di data 13/ 11/1984 (istituzione di un Servizio per le "questioni matrimoniali, familiari e femminili". Nel 1989 istituzione di un servizio specifico per le questioni femminili. Nel 1996 integrazione nelle attività della Ripartizione IVa (presa d'atto del governo). Ripartizione delle attività dell'Ufficio del Governo regionale del Vorarlberg, G.U. n. 27/2000.
Anno di istituzione	1989	1990	1984
	Grigioni	San Gallo	Ticino
Nome	Stabsstelle für Gleichstellungsfragen des Kantons Graubünden.	Fachstelle für Gleichberechtigungsfrauen im Kanton St. Gallen.	Beratungsstelle für Frauenfragen (Consulenza per la condizione femminile).
Indirizzo	Loestrasse 37, CH-7000 Chur .	Bleichestrasse 11, 9000 St.Gallen.	Residenza governativa, 6500 Bellinzona.
Telefono	081 257 3570	071/222 44 73	091.814.43.08/09
Fax	081 257 2070	071/222 44 70	091.814.44.15
E-Mail	sina.bardill@stagl_gr.ch	glistelleg@blackpoint.ch	Marilena.fontaine@ti.ch
www	www.stagl_gr.ch	www.blackpoint.ch/glistelleg	www.ti.ch
Base giuridica	Inesistente	Art. 8, c. 3 della Costituzione federale, delibera del Gran Consiglio sulla destinazione dei fondi delle lotterie 1997/1.	Delibera del governo.
Anno di istituzione	Novembre 1996	1989 – Durata limitata al 31/12/01	1991
	Baden-Württemberg	Baviera	
Nome	Sozialministerium Baden-Württemberg, Abteilung 6 Frauen und Familie	Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bayer. Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen	
Indirizzo	Schellingstraße 15, D 70174 Stuttgart	Winzerstraße 9, 80797 München	
Telefono	++49/711/123-0	++49/89/1261-1309 oder -1515	
Fax	++49/711/123-3918	++0049/89/1261-1633	
E-Mail	poststelle@sm.bwl.de	anna.metz@stmas.bayern.de	
www	www.sozialministerium-bw.de	www.stmas.bayern.de	
Base giuridica	Delibera del Consiglio dei Ministri	Comunicazione del Governo	
Anno di istituzione	1990 (in passato direzione per le questioni femminili presso il Ministero degli Affari Sociali del Baden-Württemberg)	1981	

	Lombardia	Alto Adige	Trentino
Nome	Unità Organizzativa Politiche Femminili e Pari Opportunità	Unità di servizio Ufficio Donna, che è allo stesso tempo sede e segretariato del Comitato Provinciale per le Pari Opportunità	Non c'è un ufficio per le questioni femminili, ci sono invece due strutture: <ul style="list-style-type: none"> Commissione provinciale per le pari opportunità tra uomo e donna – segreteria tecnica Funzionaria nell'Assessorato per l'Ambiente, lo Sport e le Pari Opportunità (Dipartimento Ambiente, Settore pari opportunità - presso UPIA).
Indirizzo	Via Fabio Filzi, 22	Crispi Str. 3 39100 Bozen	Commissione Provinciale: Piazza Fiera, 3 38100 TRENTO Assessorato: Via Pranzelores, 39 38100 – Trento
Telefono	02-67655841/5220/6745	0471-411180/81	Commissione Provinciale: ++39 / 461 / 496256 – 496276 Assessorato: ++39 / 461 / 492450 - 492444
Fax	02-67654594	0471-411189	Commissione Provinciale: ++39 / 461 / 496288 Assessorato: ++39 / 461 / 492443
E-Mail	Politiche_Femminili@regione.lombardia.it	Frau-Donna@provinz.bz.it	Commissione Provinciale: Pariopportunita@provincia.tn.it Assessorato: lucia.tretel@provincia.tn.it dip.ambiente@provincia.tn.it
www	www.regione.lombardia.it	www.provinz.bz.it	Comm. Prov.: www.provincia.tn.it/cpo/
Base giuridica	Legge regionale n. 50/1984.	Decreto del Presidente della Provincia n. 21/1999 (nomina e funzioni degli uffici dell'amministrazione prov.; il settore delle pari opportunità è di competenza della Ripartizione Affari Sociali, Ufficio per la Famiglia, la Donna e la Gioventù, e della Ripartizione Presidenza, Ufficio Affari del Gabinetto Comitato Provinciale: legge provinciale n. 4/1989.	Commissione Provinciale: legge regionale n.31/1988, sostituita dalla legge provinciale n.41/1993 Con decreto del Presidente della Provincia n. 3-21/2000 dall'Ufficio Pubbliche Relazioni all'Ufficio per l'Ambiente Assessorato: DPGP 1999 – attribuzione delle competenze agli assessori.
Anno di istituzione	Istituito nel 1984 come Ufficio per la Condizione Femminile; nel 1999 riorganizzazione interna con avanzamento a Unità Organizzativa Politiche Femminili e Pari Opportunità.	15 marzo 1994: inaugurazione dell'Ufficio Donna come sportello informativo e come ufficio competente per lo svolgimento dell'attività del Comitato Provinciale - corrispondenza interna Comitato Provinciale: insediato il 12/2/1990.	Commissione Provinciale: 1989 Assessorato: 1999, inizio dell'attività nel giugno 2000.

Percorrere vie nuove – Dare impulsi

IN SINTESI

PERCORRERE VIE NUOVE – DARE IMPULSI

In tutti i paesi appartenenti alla Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine le istituzioni competenti per le questioni femminili e/o le pari opportunità hanno avviato, finanziato o realizzato numerosi progetti allo scopo di dare impulso al miglioramento della condizione femminile e all'attuazione concreta della parità di trattamento tra uomini e donne.

- Nei **Land austriaci della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine** il lavoro di progettazione e le iniziative si sono incentrati nei settori dell'aggiornamento professionale, della formazione politica (compresa la promozione di un linguaggio sessualmente corretto) e del mercato del lavoro. Importante anche l'attività di pubblicazione. Gli Uffici per le questioni femminili forniscono informazioni sui progetti dell'UE e appoggiano in particolare la creazione di reti; inoltre, finanziano progetti ed iniziative esterni promossi da donne.
- Le iniziative delle istituzioni **svizzere** competenti per le pari opportunità sono state molto varie. In tutti e tre i cantoni si sono incentrate nei settori dell'istruzione e del mercato del lavoro. Le istituzioni hanno riservato un'attenzione particolare alla questione del superamento della segregazione di genere nel mondo professionale. Anche i progetti realizzati sui temi „violenza sulle donne“ e „donne e politica“ in tutti e tre i cantoni si sono rivelati validi.
- Nei due **Land tedeschi della Comunità di Lavoro** le iniziative principali hanno riguardato i settori dell'istruzione e del mercato del lavoro. Al riguardo, particolare importanza è stata riservata ai temi della conciliazione tra lavoro e famiglia e del lavoro a tempo parziale. In *Baden-Württemberg* sono state realizzate iniziative sul lavoro a tempo parziale per quadri dirigenti, progetti nel settore del telelavoro nell'amministrazione del Land e progetti di mentoring mirati a favorire la carriera delle donne all'interno dell'amministrazione. Come progetti particolarmente ben riusciti si possono citare l'ampliamento delle possibilità di scelta professionale da parte delle ragazze, la riduzione della segregazione di genere sul mercato del lavoro e la partecipazione delle donne alla politica. In *Baviera*, come progetti particolarmente ben riusciti vengono segnalati i vari congressi organizzati su questioni femminili, tra cui congressi specialistici relativamente a temi quali, ad esempio, la tratta delle donne, la situazione della politica per le donne, la violenza da parte degli uomini e l'orientamento familiare.
- Nelle **province e regioni italiane della Comunità di Lavoro** i temi affrontati sono stati molto vari. Nel settore „donne e mondo del lavoro“ sono state realizzate iniziative in tutte e tre le regioni e province italiane della Comunità. L'Alto Adige ha promosso campagne di sensibilizzazione su diversi temi; tra esse, quella „Contro la violenza sulle donne“ ha ottenuto una vasta risonanza. Sui temi „donne e politica“ e „le donne e la storia“ sono state fatte esperienze positive sia in *Trentino* che in *Alto Adige*. In *Lombardia* sono stati attuati progetti di finanziamento dell'imprenditoria femminile e sulla conciliabilità tra famiglia e lavoro. L'attività dell'*Osservatorio Donne in Lombardia* viene giudicata positivamente.

5. PERCORRERE VIE NUOVE – DARE IMPULSI: PROGETTI PARTICOLARMENTE BEN RIUSCITI

A tutti gli uffici, referenti e organismi per le questioni femminili e le pari opportunità è stato chiesto di indicare i progetti particolarmente ben riusciti ed esempi di best practice. Tali progetti dovevano essere suddivisi nei seguenti settori: formazione, mercato del lavoro, cultura, donne disabili, violenza, linguaggio femminile, tempo libero e sport, lesbiche, donne con tedesco o italiano come seconda lingua (di madrelingua diversa - riguarda soprattutto le Province Autonome di Bolzano e Trento), emigrate e altro. Gli esempi di best practice dovevano essere descritti ampiamente nell'ambito della loro valutazione.

Gli uffici per le questioni femminili non sono in grado, con la loro attività, di apportare modifiche strutturali; essi danno piuttosto impulsi volti a promuovere un cambiamento delle condizioni quadro che devono essere realizzate nella politica di ciascun paese e attuano iniziative mirate a delineare nuove possibilità per singole donne ma anche per i gruppi che costituiscono l'obiettivo dei progetti, nonché a schiudere nuove opportunità. Gli effetti immediati di tali azioni sono di difficile valutazione.

5.1. I LAND AUSTRIACI DELLA COMUNITÀ DI LAVORO DELLE REGIONI ALPINE

In tutti e tre i Land austriaci, i progetti e i programmi attuati a favore delle donne riguardano in particolare i settori dell'aggiornamento, della formazione politica e del mercato del lavoro. Salisburgo e Tirolo hanno organizzato corsi sull'uso di Internet a favore delle donne che abitano nelle zone rurali; in Vorarlberg si svolgono manifestazioni destinate alle ragazze e alle donne con il fine di contrastare la segregazione di genere che avviene sul mercato del lavoro, nonché per promuovere una più libera scelta della professione da parte delle ragazze. Tra i temi poco affrontati nelle attività realizzate ci sono: donne disabili, lesbiche, donne con madrelingua diversa dal tedesco, donne immigrate. Poiché tutti e tre gli Uffici per le Questioni Femminili erogano finanziamenti per progetti e iniziative di donne, le attività in questi settori sono lasciate alle iniziative autonome.

☛ *Progetto particolarmente ben riuscito*

Opuscolo d'informazione IF



„Si tratta di una pubblicazione realizzata in comune tra tutti i Land austriaci, ad eccezione di Vienna e del Burgenland (con contributi comuni e con una parte riservata specificamente a ciascun Land). In considerazione degli obiettivi che si è posto, IF si considera come: una piattaforma impegnata per la discussione di temi femminili, un servizio particolare riservato alle donne, un organo ufficiale degli Uffici per le Questioni Femminili dei Land che presenta ad un'ampia opinione pubblica il lavoro e le idee di queste istituzioni, uno strumento di pubbliche relazioni verso l'esterno ma anche verso l'interno. Sin dall'inizio, l'obiettivo principale di questa pubblicazione corale è stato quello di dare spazio e voce alla varietà, alla ricchezza ma anche ai diversi tempi delle tematiche femminili, nonché di diffondere informazioni di portata regionale, sovraregionale e internazionale in modo critico e tempestivo. A tal fine viene realizzato un fitto scambio di contatti tra colleghe dei diversi Land.

Il numero crescente di persone fisiche abbonate, una tiratura notevole (70.000) e molte lettere di replica dimostrano che IF non solo viene letto ma suscita anche discussioni e confronti. IF si può ricevere gratuitamente rivolgendosi agli Uffici per le Questioni Femminili. Informazioni sui contributi più recenti nonché altre informazioni inerenti a temi che riguardano le donne si possono ottenere anche consultando i siti WEB.

5.1.1. SALISBURGO

☛ *Progetti particolarmente ben riusciti:*

Internet per le agricoltrici di Lungau „Hiatz geama´s a (E ora si parte)“

„Contenuti: corso di computer per le agricoltrici della zona di Lungau, in Salisburgo; progetto finanziato dall'UE; periodo: settembre 97- dicembre 99;

Con la cooperazione di BFF, Techno-Z Forschung und EntwicklungsGmbH, Camera Distrettuale dell'Agricoltura di Tamsweg, Istituto Agrario di Tamsweg, Camera per l'agricoltura e la silvicoltura di Salisburgo. Il progetto agisce in ambito regionale su tre livelli: sviluppo generale dell'economia, mercato del lavoro femminile, aziende agricole come centri di servizi; 31 agricoltrici hanno seguito un corso della durata di quattro semestri, del quale hanno in parte definito di



comune accordo i contenuti; hanno frequentato 7000 unità di lezione suddivise in tre gruppi. Obiettivi: donne – qualificazione permanente nel settore informatico, promozione della condizione femminile nella regione. Azienda agricola – ampliamento delle competenze presenti nell'azienda, disponibilità di nuovi servizi. Regione – sviluppo economico sostenibile della regione, avvio e promozione della costituzione di una rete di donne.“

„Auf die Plätze, Frauen los! (Forza, donne, ai vostri posti!)“ – Corso di politica per donne 1998/99 e 1999/2000

„Contenuti: corso di formazione pratica per donne che vogliono impegnarsi in politica o per consigliere (rappresentanti) comunali che vogliono acquisire gli strumenti di base.

Obiettivi: motivare o preparare le donne ad entrare in politica.

Promozione delle pari opportunità attraverso: accesso alle informazioni, formazione pratica, sostegno personale, creazione di reti di donne appartenenti a partiti diversi che sono già attive in politica o che vi sono appena entrate o provengono da altre esperienze e che vogliono trovare appoggi per la loro vita politica quotidiana.

Risultati: alle elezioni comunali e del Landtag del marzo 1999 si sono candidate alcune delle partecipanti al corso e sono state elette (come rappresentanti comunali o come deputate al Landtag) – sostegno alla loro attività politica.

Su un totale di sessanta donne che hanno concluso il corso poco prima delle elezioni comunali e del Landtag del 1999, diciotto sono attualmente attive in politica in quanto titolari di un mandato politico, appartenenti ad un partito politico o ad un'associazione di cittadini o in quanto esponenti della loro professione.

Sei donne si sono candidate agli organismi rappresentativi comunali; di esse, quattro sono state elette. Inoltre, una donna è stata eletta deputato al Landtag. La quota femminile al Landtag di Salisburgo era pari, prima delle elezioni del 1999, al 22,2% (otto donne, ventotto uomini); dopo le elezioni del 1999 la quota è cresciuta al 33,3% (dodici donne, ventiquattro uomini).



Altri progetti riusciti (vedasi panoramica tabellare) sono realizzati nei settori dell'istruzione e del mercato del lavoro, ma anche nel settore della violenza/prevenzione della violenza.

Va poi ricordata soprattutto la pubblicazione „Alle Menschen werden Brüder (Tutte le persone diventano fratelli)“ nel settore del *linguaggio femminile*, che ha promosso una maggiore sensibilità a questo proposito e ha contribuito ad introdurre nell'amministrazione pubblica l'uso di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere. Inoltre sono state proposte iniziative nel settore *tempo libero* e sport, nel settore *Donne e vecchiaia* e nel settore *mobilità*. Un tema molto importante è l'opera di consulenza e informazione in campo giuridico per le donne, nonché la politica. Nel settore *diritto* è stato offerto un servizio di consulenza legale nelle zone rurali, è stata elaborata la legge comunale e del Land sulle pari opportunità e sono stati predisposti piani di finanziamento per le donne per conto dell'amministrazione del Land.

5.1.2. TIROLO

☛ Progetti particolarmente ben riusciti:

Corso di politica per donne: (2001) – „Lavorare sodo per mietere frutti – Le donne alla conquista della politica“ (nel settore istruzione e politica)

„Il corso di politica per donne mira ad incoraggiare le donne e a metterle in condizione di portare le loro esigenze e le loro potenzialità nelle sedi politiche e all'attenzione dell'opinione pubblica. Durante il corso si possono acquisire sia conoscenze teoriche di base sia l'uso di strumenti concreti da utilizzare nell'attività politica. Temi: accesso a conoscenze politiche di base (politica per le donne e strutture politiche in Austria), diritto comunale + bilancio comunale, gestione delle informazioni, retorica, gestione dei conflitti, lavoro di PR + auto-promozione in politica, mentoring + reti. Destinatari: donne che hanno già esperienza di funzioni pubbliche o che vogliono impegnarsi in politica in futuro (22 partecipanti).



Obiettivi: aumento della quota della rappresentanza femminile negli organismi decisionali comunali e regionali, aumento della quota della rappresentanza femminile nei Consigli Comunali (preparazione alle elezioni comunali del 2004); messa in rete delle partecipanti.

Accettazione e risonanza: sono state molto buone; i posti disponibili sono stati prenotati ed esauriti immediatamente (lista di attesa). Si sta già progettando il prossimo corso.“

Progetto pilota: Mentoring nell'amministrazione del Land (2001)

Nell'ambito del programma di promozione della condizione femminile dell'amministrazione del Land Tirolo è stato avviato il progetto pilota „Mentoring nell'amministrazione del Land Tirolo“. Questo progetto di mentoring (= i/le dirigenti esperti assistono le nuove leve) è stato realizzato in particolare per aiutare le nuove leve femminili ed è stato attuato quale misura di sostegno allo sviluppo personale e alla programmazione della carriera delle donne, con l'obiettivo a medio termine di elevare la quota della presenza femminile nelle posizioni dirigenziali. Il progetto pilota ha la durata di un anno. Per ricoprire la figura di mentore sono stati scelti uomini e donne che hanno funzioni dirigenziali (direzione di ripartizione); le destinatarie dell'azione di mentoring sono donne laureate e diplomate. Oltre alle attività correnti di mentoring sono state organizzate manifestazioni informative per mentori e destinatarie.

La risonanza che questo progetto ha avuto tra le persone coinvolte (= mentori, destinatarie, responsabili del personale) è stata decisamente positiva; occorre tuttavia migliorare il lavoro di pubbliche relazioni e di informazione (all'interno dell'amministrazione del Land).

Obiettivi: una migliore messa in rete, un appiattimento delle gerarchie, una maggiore sensibilizzazione degli uomini che fungono da mentori verso le barriere che ostacolano la carriera professionale delle donne, eccetera. Attività conseguenti: elaborazione di programmi di mentoring per gruppi di destinatarie specifiche (ad es., donne che vogliono reinserirsi nel mercato del lavoro, donne in aspettativa, nuove leve nelle ripartizioni, eccetera) + creazione delle premesse strutturali (ufficio di clearing per l'assegnazione di posti di mentoring).



Ulteriori attività riuscite sono state eseguite nei settori dell'istruzione, del mercato

del lavoro e della politica (vedasi panoramica tabellare). Il concetto del telecorso per agricoltrici è stato ripreso anche da altre regioni (p.e. Tirolo del Nord e dell'Est) e di altri Länder (Salisburgo, Stiria, Austria Superiore)

All'interno del progetto "Donne di mezz'età" (1995-2000) sono state organizzate 195 manifestazioni, alle quali hanno partecipato ca. 6.200 persone (per lo più donne).

Oltre alle donne, direttamente interessate, è stato possibile avvicinare anche donne che svolgono funzioni di "moltiplicatrici", ovvero mediche di base, gruppi femminili, insegnanti, responsabili dell'assistenza sanitaria, eccetera). Dal 2000 è in corso di attuazione il progetto conseguente „Intorno al cuore“ (temi: studi di genere, ricerche cardiologiche di genere, ecc.) – Misure di informazione e sensibilizzazione sulle differenze di genere nella medicina scolastica“.

5.1.3. VORARLBERG

☛ *Gli esempi di best practice del Vorarlberg, ampiamente descritti, sono:*

„Processi di scelta della professione tra le ragazze“

Questo progetto è stato realizzato d'intesa con l'Ente per le Pari Opportunità del Cantone di San Gallo, l'Ente per le Pari Opportunità del Liechtenstein e l'Ufficio per le Questioni Femminili del Vorarlberg. Consiste in una rilevazione comune onde individuare le cause rilevanti ai fini della scelta della professione e analisi dei processi che determinano la scelta professionale delle ragazze e promozione di atteggiamenti nuovi. Sono stati tenuti tre workshop sulla collaborazione attiva transregionale di tutte le persone coinvolte nei processi della scelta professionale (Workshop 1 – Situazione attuale e sensibilizzazione; Workshop 2 – Discussione sulle possibilità di azione; Workshop 3 – Elaborazione di strategie d'azione e misure concrete). Grazie a questi workshop è stato possibile raggiungere l'obiettivo dell'azione congiunta.

Scopo del progetto era promuovere un'attiva collaborazione transregionale di tutte le donne coinvolte nei processi di scelta della professione in un'ottica di genere; l'obiettivo è stato raggiunto. Accanto al processo di sensibilizzazione sono state individuate ed avviate misure e strategie concrete di rottura degli schemi tradizionali di scelta e ricerca della professione da parte delle ragazze.

Progetto conseguente: è stato definito il concetto di mentoring per le ragazze in professioni non tradizionali ed è ora prossimo all'attuazione. Una grande risonanza al progetto è stata assicurata dall'opera svolta dalle "moltiplicatrici", che hanno organizzato un convegno della durata di un giorno e pubblicato la documentazione inerente al progetto e al convegno. Grazie alla sensibilizzazione dei "moltiplicatori" il progetto è stato ampiamente diffuso e sono stati definiti o già attuali anche progetti successivi; ad esempio, vengono presentate su Internet tutte le aziende che offrono possibilità di formazione per ragazze nei settori tecnico e informatico. A causa dell'attuale mancanza in Vorarlberg di lavoratrici specializzate, l'Associazione degli Industriali e altri ambienti economici sono molto disponibili a fornire aiuto e sostegno. Si stanno sensibilizzando le ragazze e i ragazzi sull'importanza di poter scegliere liberamente la propria professione.

frauen.netzwerk- vorarlberg

„Grazie a questo progetto che consiste nella creazione di reti regionali di donne, le donne hanno l'opportunità di fare un salto di qualità dal punto di vista informativo, di avviare nuovi contatti e quindi di avere nuove chance e di sfruttare i vantaggi offerti dall'essere in rete. Le portavoce delle donne sono state istituite ormai in quasi tutti i comuni del Land. Il loro compito è di attivarsi su questioni femminili. Otto portavoce regionali delle donne sostengono e mettono in rete i progetti nei vari comuni, promuovono i contatti tra loro e rendono possibile un costante scambio di informazioni a livello regionale. L'Ufficio per le Questioni Femminili del Governo del Land accompagna l'attività del frauen.netzwerk-vorarlberg mettendo a disposizione offerte formative per le portavoce delle donne, informazioni e manifestazioni. Le attività svolte finora consistono in una rilevazione comparata a livello regionale di dati e fatti con-



cernenti la condizione femminile in Vorarlberg, corsi di aggiornamento per le portavoce delle donne e le portavoce regionali (retorica, presentazione, Internet, temi rilevanti per le donne...), la gestione della mappa informativa "Informazioni dalla A alla Z per le donne", l'elaborazione dell'offerta „Consulenza per le donne“ nelle regioni nonché progetti specifici per le donne nei comuni.

Come ulteriore progetto ben riuscito viene indicato il “ Progetto Regionalizzazione”.

È stata creata nei comuni la figura di portavoce delle esigenze femminili. Le portavoce delle donne si attivano su questioni riguardanti le donne dei loro comuni e intrattengono contatti con le donne, con le associazioni, con le organizzazioni femminili e con esponenti politici dei loro comuni. Le portavoce delle donne ricevono una formazione specifica. Durante incontri di lavoro con l'Ufficio per le Questioni Femminili è stato possibile elaborare offerte ad hoc per la regione. Altro progetto riuscito è quello della creazione di una rete di centri di informazione e consulenza per donne e ragazze. In una cooperazione transfrontaliera è stata creata e potenziata una home-page transregionale „3-Länderfrauen-Homepage“ <http://www.3laenderfrauen.org> su Internet. Ulteriori progetti (vedasi panoramica tabellare) sono stati realizzati nei settori dell'istruzione, del mercato del lavoro, della salute, della prevenzione della violenza, ma sono state organizzate anche settimane d'impulso per ragazze.

5.2. CANTONI SVIZZERI DELLA COMUNITÀ DI LAVORO DELLE REGIONI ALPINE

Le iniziative realizzate dagli uffici per le pari opportunità della Svizzera erano molto diversificate. In tutte e tre i cantoni, i settori dell'istruzione e del mercato del lavoro sono stati indubbiamente quelli centrali, mentre un'attenzione particolare è stata riservata al tema del superamento della segregazione sessuale nel mondo del lavoro. Sono stati inoltre attuati, in tutti e tre i cantoni, progetti sul tema della violenza contro le donne e su quello delle donne e la politica.

Per i gruppi di donne più deboli e spesso emarginate, come ad esempio le donne disabili, le lesbiche e le donne con tedesco o italiano come seconda lingua, non è stato realizzato finora nessun progetto in nessuno dei tre cantoni della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine.

I progetti svizzeri che hanno avuto maggior successo sono stati attuati nei settori istruzione (Grigioni e San Gallo), messa in rete (Grigioni e San Gallo), politica (Grigioni), mercato del lavoro (Ticino) e violenza contro le donne (Ticino).

5.2.1. GRIGIONI

☛ *Progetti particolarmente ben riusciti*

„Anno delle opportunità“, realizzato nel settore dell'istruzione, che viene così descritto:

L'anno delle opportunità è un anno intermedio (tra la scuola media e l'inizio della formazione professionale) che si rivolge in particolare alle studentesse di scuola media, che le aiuta a inserirsi con successo nella vita professionale e con buone prospettive a lungo termine. Le destinatarie del progetto non solo ricevono un insegnamento di tipo scolastico ma possono anche fare esperienza pratica, seguono tre periodi di praticantato, di circa tre mesi ciascuno, in varie imprese. Nella scelta dei posti di praticantato si cerca di invogliare le partecipanti a non limitarsi a quella che può essere la „professione dei sogni“, bensì a scegliere anche un ambiente di lavoro insolito e comunque diverso da quello auspicato, che potrebbe essere, ad esempio, un settore professionale finora dominato dagli uomini. Si vuole in tal modo ampliare la gamma di possibili professioni. Nei percorsi formativi più brevi (quattro in tutto), si procede di pari passo elaborando le esperienze pratiche e affrontando temi scolastici. Obiettivo principale del progetto è rafforzare l'autostima delle giovani e favorire il rapporto con la realtà. Il progetto è stato concepito e finanziato nell'ambito del Decreto federale 1 e 2 sui posti

di tirocinio. Nei lavori preparatori sono stati coinvolti, accanto all'Ufficio per le Pari Opportunità, anche rappresentanti (di entrambi i sessi) di istituzioni scolastiche, dell'istruzione elementare e media, della consulenza professionale nonché dell'imprenditoria. Si è trattato di un progetto pilota, con un approccio finora sconosciuto nei Grigioni. Il successo della sua attuazione va ricondotto al gran numero di imprese che hanno offerto posti di praticantato. La quota di ragazze che dopo "l'anno delle opportunità" hanno iniziato, o potuto iniziare, una formazione professionale è stata molto elevata. Solo in pochi casi sono state scelte professioni tipicamente femminili. Grazie ad una modifica della legge sulla formazione professionale, l'anno delle opportunità sarà finanziato, a partire dall'anno scolastico 2001/02, dal Cantone, che potrà così assicurarne la continuità. L'Ufficio per le Pari Opportunità del Cantone dei Grigioni è stato istituito appena nel 1996 e per tale motivo molti progetti sono ancora in corso, il che rende più difficile stilare un bilancio. Ad ogni modo, negli ultimi anni sono state realizzate azioni (vedasi panoramica tabellare) in molti settori, ad esempio: nel settore dell'istruzione sono stati attuati progetti sulla scelta professionale e sulla consapevolezza delle divisioni di ruolo tra i sessi, mentre la parità tra i sessi è stata posta al centro della didattica e della formazione degli insegnanti del livello primario; nel settore del mercato del lavoro è stato sviluppato un progetto di tutela contro le molestie sessuali e sono state avviate iniziative per le pari opportunità nell'amministrazione cantonale; è, infine, in corso di preparazione un progetto di mentoring. L'Ufficio ha poi partecipato alla campagna nazionale contro la violenza contro le donne e ha svolto i lavori preparatori per un progetto d'intervento contro la violenza. Riguardo al tema della lingua sessualmente corretta sono in fase di elaborazione direttive destinate all'amministrazione. Un altro settore importante è stato quello delle donne e la politica: il progetto „Trimmis“ costituisce un po' l'inventario e l'elaborazione di un elenco di provvedimenti a livello comunale; nel 2000 è stato realizzato uno studio sulle donne nei comuni dei Grigioni; il progetto „RaetiaNet“ e una banca-dati delle donne interessate alla politica hanno lo scopo di promuovere la messa in rete; è stato commissionato uno studio sui motivi della scarsa partecipazione delle donne alla politica. Finora non è stato realizzato alcun progetto nei settori seguenti: cultura delle donne, donne disabili, tempo libero e sport, lesbiche, emigrate e donne con tedesco o italiano come seconda lingua. L'Ufficio ha elaborato un prospetto in cui illustra la propria struttura; produce annualmente una relazione sulla propria attività e dal 2000 pubblica tre volte l'anno il foglio informativo „blick“; ha infine pubblicato lo studio „Donne nei comuni dei Grigioni nel 2000“ in forma di opuscolo.

5.2.2. SAN GALLO

☛ *Progetti particolarmente ben riusciti:*

„Campagna di motivazione per una scelta consapevole della professione - ovvero: le ragazze navigano nel futuro!“:

Scopo di questo progetto, della durata di un anno, era di stimolare le studentesse di scuola media dei Cantoni di San Gallo e di Appenzell/Reno a scegliere la professione in modo consapevole, nonché di stimolare le ragazze e un'ampia fascia dell'opinione pubblica a riflettere sulla divisione dei ruoli sessualmente determinata. A tale scopo sono state lanciate e realizzate diverse attività e azioni: per la durata di quattro settimane, sui mezzi di trasporto pubblici della regione è stata condotta la campagna „Pensare in modo diverso apre nuovi orizzonti“ attraverso l'affissione di manifesti, sono stati realizzati anche set di cartoline postali. Alla Mostra dell'istruzione nella Svizzera orientale (OBA) è stata presentata l'esposizione „Girls Girls Girls“. Un interesse particolare hanno sollevato gli „angoli di Internet“ e la possibilità di seguire un breve corso introduttivo a Internet in una classe di sole ragazze. Inoltre è stato organizzato un concorso sulla navigazione in Internet. In occasione di una tavola rotonda alla quale hanno preso parte esponenti del settore della consulenza professionale sono state illustrate le possibilità a disposizione di acquisire maggiore familiarità con la tematica della divisione dei ruoli tra i sessi e delle sue conseguenze ai fini della scelta della professione, con lo scopo di inserire stabilmente questi temi nell'attività di consulenza. Con il quaderno di lavoro „Nuovi orizzonti in vista. Fogli di lavoro per l'orientamento alla scelta della professione“ è stato creato uno strumento didattico che aiuta i docenti delle scuole medie a tematizzare le pari opportunità nella scelta della professione. Informazioni di base e fogli di lavoro forniscono idee da realizzare poi concretamente durante le lezioni. Il quaderno è stato

inviato a tutte le scuole medie e agli uffici di informazione del Cantone ed è stato diffuso attraverso vari altri canali (tra cui Internet) in tutta la Svizzera e nei paesi confinanti. Grazie alla pubblicazione di un gran numero di opuscoli di vario tipo è stata possibile una diffusione capillare dei contenuti e degli obiettivi del progetto nelle scuole e negli uffici di consulenza professionale. Ci si è quindi potuti rivolgere direttamente ai diversi target del progetto, e anche i mass media hanno informato ampiamente sulle attività realizzate.

L'istituzione di un archivio regionale per la storia delle donne e dei sessi

Nel corso di due anni è stato possibile raccogliere, riunire e mettere a disposizione del pubblico numerosi documenti delle più diverse organizzazioni (anche femminili) e di privati della regione. Sotto una guida esperta, l'archivio è diventato ben presto un vero e proprio centro di riferimento nella Svizzera orientale per la storia delle donne e dei sessi.

L'Ente per le Pari Opportunità del Cantone di San Gallo si è occupato principalmente dei settori dell'istruzione, del mercato del lavoro e soprattutto della messa in rete (vedasi panoramica tabellare). Nel settore dell'istruzione sono state realizzate campagne di motivazione alle pari opportunità nella scelta della professione ed è stato eseguito uno studio sull'analisi del comportamento delle ragazze al momento della scelta della professione. Nel settore del mercato del lavoro è stato creato un forum delle imprenditrici, è stata organizzata una giornata di azione delle donne per una redistribuzione del lavoro ed è stata infine avviata una campagna di sensibilizzazione delle donne riguardo alla legge sull'indennità di disoccupazione. La creazione di reti al femminile è stata promossa con l'organizzazione, fino ad ora, di quattro „Laboratori di messa in rete delle donne“, con la creazione di una rete di uffici di informazione e di consulenza a favore delle donne e delle ragazze nella regione del lago di Costanza, con l'organizzazione della Conferenza delle donne dei quattro paesi del lago di Costanza nonché con la creazione del „Punto d'incontro F“ (un forum per le dipendenti dell'amministrazione statale). Come si vede, l'Ente non ha limitato il proprio ambito di attività al Cantone di San Gallo.

Negli ultimi cinque anni l'Ufficio per le Pari Opportunità ha pubblicato la relazione annuale sull'attività svolta, un opuscolo con l'elenco degli uffici di informazione e consulenza per donne e ragazze operanti in Liechtenstein, nel Cantone di San Gallo e in Vorarlberg, nonché fogli di lavoro per l'orientamento alla scelta professionale e l'opuscolo „Come faccio la scelta giusta?“.

5.2.3. TICINO

☛ *Progetti particolarmente ben riusciti:*

„Lei lo fa“:

È un progetto promosso congiuntamente, in Ticino, dall'Ufficio cantonale dell'orientamento e da quello della Consulenza per la condizione femminile grazie anche al sostegno della Confederazione, del Cantone Ticino e da numerosi altri Cantoni della Svizzera romana e tedesca. Si tratta di due strumenti didattici, un filmato e un CD-Rom destinati alla promozione delle pari opportunità fra donna e uomo nella formazione. Nonostante qualche progresso le scelte professionali delle ragazze sono limitate ai settori del commercio, della vendita, della salute e della cura del corpo e anche quando si indirizzano verso una formazione superiore le donne continuano ad orientarsi in funzione delle aspettative suggerite dai ruoli tradizionali.

Il filmato propone delle testimonianze di donne che non si sono arrese, anzi hanno osato e lo rifarebbero. La protagonista incontra quindici donne di varie regioni della Svizzera attive in diverse professioni che spiegano il perché di una scelta professionale piuttosto insolita, le difficoltà incontrate e le soddisfazioni provate. Il CD-Rom presenta una selezione di 300 professioni con diverse chiavi di accesso simpatiche e divertenti. Il filmato proposto nelle tre lingue nazionali è sicuramente stata una "prima" in Svizzera nel suo genere, ed è stato diffuso a livello nazionale, in diverse manifestazioni sulla formazione e in tutti i centri di orientamento professionale ed è stato diffuso anche dai mass-media in occasione di trasmissioni sul tema della parità fra i sessi nella vita professionale. Il video viene utilizzato nelle scuole come supporto didattico per lezioni, giornate tecniche per le ragazze, momenti di sensibilizzazione, ecc. ed è piaciuto molto ai/alle giovani e docenti.

“Campagna di informazione in caso di maternità e lavoro“

In Svizzera la regolamentazione concernente la gravidanza e la maternità è estremamente complessa e carente. Le lacune della regolamentazione sono tali che le lavoratrici hanno grosse difficoltà a conoscere i loro diritti. L'opuscolo "donna, lavoro, maternità", che in 20 promemoria informa in modo breve e semplice, è stato e viene ancora distribuito a tutte le istituzioni con le quali entrano in contatto le donne incinte e puerpere, e ha di fatto contribuito a una più ampia conoscenza dei diritti minimi in caso di gravidanza e maternità. L'Ufficio di Consulenza per le Questioni Femminili del Canton Ticino ha incentrato i propri progetti nei settori dell'istruzione, del lavoro e della violenza contro le donne (vedasi panoramica tabellare). Per quanto concerne il mercato del lavoro, è stato pubblicato un opuscolo per le madri lavoratrici, è stata realizzata una campagna d'informazione sui diritti delle madri lavoratrici e sulla legge federale relativa alla parità tra uomo e donna nella professione, nonché un'indagine sulle donne nel mondo del lavoro. L'Ufficio di Consulenza ha partecipato con proprie manifestazioni alla campagna nazionale contro la violenza contro le donne nel 1997: sono stati organizzati una rassegna cinematografica, seminari e convegni, è stata condotta una ricerca sulla violenza contro le donne nel Canton Ticino e infine è stato pubblicato un opuscolo contenente raccomandazioni, indicazioni su misure preventive e possibilità di controllo. L'Ufficio si è inoltre occupato dei temi delle donne emigrate, delle donne e la politica e del diritto di famiglia. È in corso di preparazione una mostra sulle donne in occasione del duecentesimo anniversario, che cadrà nel 2003, dell'adesione del Ticino alla Confederazione Elvetica. Le pubblicazioni dell'Ufficio riflettono i temi che sono stati approfonditi con progetti: donne, madri e mondo del lavoro; donne e rappresentanza politica; violenza contro le donne; diritto di famiglia. Altri progetti che hanno avuto un buon esito sono stati, secondo il giudizio dell'Ufficio di Consulenza, la campagna di informazione su maternità e attività professionale nonché la partecipazione alla campagna nazionale sulla violenza all'interno della coppia.

5.3. I LAND TEDESCHI DELLA COMUNITÀ DI LAVORO DELLE REGIONI ALPINE

5.3.1 BADEN-WÜRTTEMBERG

☛ *Progetti particolarmente ben riusciti:*

FrauenAKTIV



Il periodico è pubblicato dal Ministero per gli Affari Sociali e affronta temi fondamentali e questioni attuali (appuntamenti), come ad esempio: politica per le donne nell'Unione Europea; New Opportunities for Women – NOW in Baden-Württemberg (2/1998), Donne-Potere-Media; rappresentanza femminile nei media (3/1998), strategie di politica per le donne – dati fondamentali e prospettive; agende locali – gestire e indirizzare lo sviluppo (4/1998), donne in posizioni di comando in Baden-

Württemberg; reti di mentoring – assumere la responsabilità (5/1998), telelavoro come opportunità per le donne; requisiti e qualifiche – reti, progetti (6/1999), donne in politica – partecipazione politica – opportunità e barriere; elezioni comunali 1999 – risultati e informazioni (7/2000), informazioni più dettagliate sulla ricerca sulla condizione femminile e di genere (8/2001), gender mainstreaming (13/2001). La rivista è diffusa anche tramite Internet: <http://www.frauen-aktiv.de/info/>.

Diciotto progetti nell'ambito dell'UE – Programma d'azione NOW (nel settore occupazione)

I progetti sono incentrati sulla creazione di nuove imprese da parte di donne nonché su progetti quali „Agenzia di servizi“, i quali hanno riscontrato grande successo.

Otto „Centri di contatto donna e lavoro “

Per realizzare le pari opportunità tra uomo e donna nella professione e per migliorare le possibilità di conciliare lavoro e famiglia, il Land finanzia otto "Centri di contatto donna e lavoro", intesi come sportelli informativi per le donne e per le aziende. La loro attività consiste nel preparare le donne al reinserimento nella vita professionale, fornire loro consulenza in materia di creazione di nuove imprese, creare opportunità di aggiornamento professionale e molte altre attività. Si prevede di istituire altri centri di questo tipo nel Land.

Progetti di mentoring

I cosiddetti „seminari di strategia“ per le donne impegnate in politica a livello comunale, dal titolo „*Luogo-Punto di vista-Strategia*“, saranno organizzati anche in futuro. Scopo dei seminari è l'apprendimento di strategie di affermazione che completino le competenze e la creatività di cui le donne impegnate in politica già dispongono e le aiutino ad ottenere successo nella loro attività politica.

Procedura di espulsione

La lotta contro la violenza, di qualsiasi tipo essa sia, è un tema di importanza fondamentale per il Land. Per contrastare la violenza familiare, il Baden-Württemberg è stato il primo Land a ricorrere alla procedura di espulsione: quando viene chiesto l'intervento delle forze di polizia in caso di violenze familiari, alla persona che se ne è resa colpevole – di solito è il marito – può essere vietato, sulla base di una disposizione di polizia, di accedere al domicilio familiare.



Vanno inoltre ricordate le altre iniziative (vedasi panoramica tabellare): ogni anno vengono realizzati da otto a dieci progetti nel settore delle tecnologie informatiche destinati a ragazze di età superiore a sedici anni, progetti a tempo parziale per quadri dirigenti e ampliamento del telelavoro nell'amministrazione del Land, promozione della comunità di lavoro del Land "Politica per le ragazze", organizzazione di un concorso a livello di Land sul tema „Pari opportunità per donne e uomini in azienda“.

Quali attività e misure importanti e realizzate con successo negli scorsi cinque anni, e giudicate come ben riuscite, vengono citate: Ampliamento della possibilità di scelta professione delle ragazze e riduzione della segregazione di genere sul mercato del lavoro; progetto di promozione della partecipazione femminile alla politica comunale: „Seminari di strategia“ per politiche comunali „Luogo – Punto di vista – Strategia“; seminari „La nostra città ha bisogno di donne“, in collaborazione con il Ministero per gli Affari Sociali e l'Ufficio Centrale del Land per la Formazione Politica, Relatrici ai seminari sono le Incaricate Comunali per le Questioni Femminili. Inoltre, con lettera inviata ai presidenti regionali dei partiti politici, il Ministero per gli Affari Sociali li ha invitati ad attuare, al loro interno, un progetto di mentoring, analogamente all'iniziativa dello stesso Ministero „*Mentoring nell'amministrazione*“. Programmi di mentoring trovano già ora spazio nell'ambito della pianificazione del personale sia in generale sia con riferimento specifico alle donne.

"Freiburger Mädchenkalender"

Präsentation des Kalenders zum Schuljahresbeginn

"medi@girls"

Perspektiven:

1. Medienangebote für Mädchen und jungen Frauen
2. Mädchenkalender als kontinuierliches Angebot
3. Präsentation beim Freiburger Frauentag 2001
4. Strukturelle Verankerung der Medienarbeit vor Ort
5. Fortbildungen und Beratung für Multiplikatorinnen
6. Vernetzung in Arbeitskreisen z.B. Freiburger Netzfrauen
7. Kontakte zu Firmen und Medienschaffenden

5.3.2. BAVIERA

☛ Progetti particolarmente ben riusciti:

Congresso delle donne 2000 „Agire insieme – per una partnership nella famiglia, nell'educazione dei figli e nella professione“

Il Congresso Bavarese delle donne „Agire insieme“ (già il terzo), tenutosi nel 2000, aveva lo scopo di incoraggiare uomini e donne ad impegnarsi in una nuova e più equa distribuzione dei compiti all'interno della famiglia, nell'educazione dei figli e sul lavoro, e quindi di contribuire ad una nuova consapevolezza di questi temi da parte della società. Il Congresso delle donne era strutturato in tre grandi punti programmatici. Il primo di questi punti era il cosiddetto „La Piazza del Sapere“. Nella Piazza del Sapere, le imprese operanti in settori diversi hanno presentato i loro progetti e le loro attività di promozione delle pari opportunità e della partnership nella vita professionale. È emerso con chiarezza che un numero crescente di imprese, nella ricerca di personale qualificato, si preoccupano di adottare provvedimenti favorevoli all'orientamento familiare e alle pari opportunità ad esempio per mezzo di orari di lavoro flessibili e di strutture del lavoro di nuova concezione, offrendo servizi di accoglienza per i bambini, possibilità di telelavoro, di lavorare in rete, di effettuare job sharing, mentoring, progetti di sviluppo personale e molte altre opportunità.

Il secondo punto programmatico del Congresso è stato un ciclo di conferenze sul tema della famiglia. Inoltre sono stati organizzati otto gruppi di lavoro, su temi molto diversi tra loro, nei quali non solo sono state presentate relazioni ma è stata anche data la possibilità di partecipare attivamente alle discussioni. Altri temi affrontati sono stati: scuola (scuole materne e scuole dell'obbligo), formazione e aggiornamento, immagine della donna e della famiglia nel mondo dei media“.

Premio Bavarese di promozione della condizione femminile

Il Premio di promozione della condizione femminile è stato istituito nel 1994 al fine, in particolare, di promuovere un'effettiva parità di opportunità tra uomo e donna nel settore dell'economia privata, per mezzo di esempi e di stimoli. Vengono individuate e premiate le imprese che promuovono: la formazione, la specializzazione e l'aggiornamento continui delle donne e delle ragazze, la crescita professionale e le opportunità di carriera delle donne (pari opportunità) e il miglioramento delle condizioni in cui madri e padri svolgono la propria attività lavorativa (conciliare famiglia e lavoro). Il Premio che verrà assegnato nel 2002 è all'insegna del motto „Modelli di successo per un mondo del lavoro a misura di donna e di famiglia“.



Iniziativa a favore del lavoro part-time da parte del Ministero Bavarese per gli Affari Sociali

Con l'iniziativa a favore del lavoro part-time è stata ampliata e trasformata l'offerta duratura di lavoro a tempo parziale e spazio lavorativo. In linea di principio è stato garantito a tutti i funzionari e gli impiegati di tutti i settori del Ministero di svolgere le proprie funzioni e di progredire nelle loro carriere lavorando a tempo parziale. Gli obiettivi di questa iniziativa consistono nel favorire una migliore conciliabilità di famiglia e lavoro attraverso modelli flessibili di orario di lavoro, nello scoprire nuovi potenziali di lavoro a tempo parziale, nella creazione di nuovi posti di lavoro e nella garanzia di quelli esistenti secondo modalità che abbiano un impatto quanto più neutrale possibile sui costi, nell'assunzione di tutti/e i/le giovani in formazione nel settore di attività, nel mettere a disposizione ulteriori spazi di azione nonostante la carenza di fondi e di personale, nel realizzare i necessari risparmi di posti di lavoro, nell'offerta di contratti di lavoro a tempo parziale qualificati, totalmente coperti dal punto di vista assistenziale e aperti a prospettive di carriera, nell'ampliare quantitativamente e qualitativamente lo spazio lavorativo (in proporzione all'aumentare delle possibilità molto avanzate di impiego a tempo parziale), nel passare da una fase di sperimentazione di modelli ad una fase di offerta duratura senza limiti di tempo, nell'offerta di passaggio al telelavoro (alternato) nella misura in cui ciò è compatibile con l'accresciuto fabbisogno finanziario in conseguenza dell'avanzamento tecnico.



La Baviera può vantare numerosi esempi di attività ben riuscite e di successo realizzate negli ultimi tre anni (vedasi panoramica tabellare); tali attività hanno riguardato in particolare i settori istruzione, mercato del lavoro e cultura, senza trascurare i settori violenza, immigrate e linguaggio femminile. Un tema di particolare interesse è stato la possibilità di conciliare famiglia e lavoro. Come iniziative particolarmente ben riuscite vengono giudicati i congressi e le conferenze specifiche su questioni riguardanti le donne, quali la tratta delle donne, lo stato della politica per le donne, la violenza da parte degli uomini e l'orientamento familiare, come pure l'impegno per il lavoro a tempo parziale nel servizio pubblico e i premi per le donne. Come attività riuscite vengono giudicati la definizione e l'attuazione della legge bavarese sulle

pari opportunità, il programma „Politica per le donne in Baviera“, mostre itineranti (ad es., „Le donne cambiano il mondo“, „Nessuna violenza contro uomini, donne, ragazze e ragazzi“), giornate di azione a livello comunale su temi concernenti la politica per le pari opportunità e per le donne, manifestazioni e corsi per donne (nuove professioni, tecnologie informatiche), programmi di promozione per donne e ragazze (tra l'altro, "Nuova partenza") nonché l'istituzione di centri di consulenza „Donna e lavoro“. Vanno poi citati in particolare il Congresso delle donne, tenutosi nel 2000, „Agire insieme“, la conferenza sullo stato della politica delle donne, le mostre itineranti Reti, „Le donne cambiano il mondo“ e „Tutto normale – Nessuna violenza contro uomini, donne, ragazze e ragazzi“, le giornate di azione a livello comunale su temi concernenti la politica per le pari opportunità e per le donne, il centro di consulenza per vittime della tratta delle donne „JADWIGA“ e la conferenza „Tratta delle donne in Baviera – È ora di agire“. Come attività particolarmente ben riuscite sono citate i Centri di consulenza „Donna e lavoro“ (FSE-Obiettivo 3), i quali informano, consigliano e motivano le donne a livello individuale sui bisogni regionali di qualificazione e del mercato del lavoro; inoltre affrontano le questioni inerenti alla costituzione di nuove imprese

5.4. LE REGIONI/PROVINCE ITALIANE DELLA COMUNITÀ DI LAVORO DELLE REGIONI ALPINE

Nelle regioni/province italiane facenti parte della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine i temi affrontati sono stati molto diversi; l'unico argomento comune a tutte e tre le regioni è stato quello delle donne e il mondo del lavoro. L'Alto Adige ha realizzato varie misure di sensibilizzazione su diversi argomenti, tra le quali la campagna „contro la violenza contro le donne“ ha ottenuto vasta eco; le tematiche delle donne e la politica e delle donne e la storia sono state esaminate con buoni risultati sia in Trentino sia in Alto Adige. Le aree di intervento privilegiate dalla Lombardia hanno riguardato, oltre al sostegno all'occupabilità e all'imprenditorialità femminile e agli strumenti di conciliazione tra vita familiare e professionale, lo sviluppo locale, la valorizzazione dell'associazionismo femminile e la diffusione della cultura di genere attraverso l'Osservatorio Donne in Lombardia.

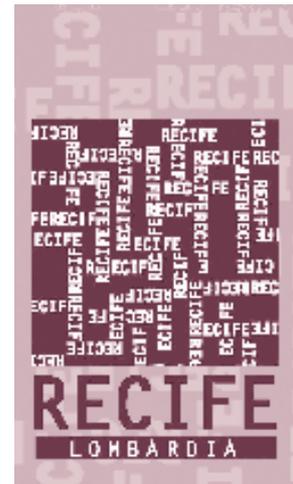
5.4.1. LOMBARDIA

☛ *Progetti particolarmente ben riusciti:*

RECIFE (Réseau de Coopération Interrégional Européen – Femmes),

Il progetto – realizzato tra il 1998 e il 2000 – ha portato alla costituzione del Centro Risorse Regionale e della Rete di Centri locali che si occupano di pari opportunità. Scopo del progetto era sostenere le amministrazioni e le organizzazioni locali nella progettazione e nell'attuazione di iniziative sulle pari opportunità. In particolare, nell'ambito di questo progetto si è cercato di: favorire o migliorare le iniziative sociali ed economiche promosse da donne, creare nuove opportunità di lavoro per le donne, sostenere le imprese di donne già esistenti e promuovere la costituzione

di nuove imprese. Questo ufficio di coordinamento ha organizzato incontri, seminari e corsi di aggiornamento per gli amministratori e gli operatori degli enti locali, ha avviato e curato contatti a livello nazionale e internazionale, ha consigliato e sostenuto gli enti locali nella progettazione e nell'attuazione di progetti e ha persino coordinato progetti pilota a livello locale. Alla conclusione del progetto, che ha avuto un grandissimo successo, la Regione ha deciso di proseguire, non più a livello sperimentale ma in modo permanente, l'attività del Centro di coordinamento. Il Centro porta avanti l'opera di informazione, formazione, consulenza e sostegno a livello locale. Nel fare ciò si rivolge prevalentemente agli amministratori locali e agli uffici per le pari opportunità, e finanzia progetti di sviluppo locale che riguardano le pari opportunità in campo sociale ed economico. Il Centro incontra un grande interesse e può contare su un'ampia partecipazione degli enti locali: nel mese di luglio 2001 risultavano già messi in rete 71 comuni e sette province; il numero delle iniziative di promozione della condizione femminile è aumentato in misura considerevole.



Imprenditoria sociale femminile

Il progetto "Imprenditoria sociale femminile: una rete per la qualità della vita sul territorio e l'integrazione delle donne nella vita economica e sociale" terminato a novembre 2001 è stato attuato in collaborazione con gli enti locali della Lombardia. Il suo scopo è quello di costituire nuove imprese nel settore sociale guidate da donne. Il progetto si rivolge alle donne disoccupate disponibili ad avviare un'attività imprenditoriale. Le nuove imprese dovranno offrire a livello locale servizi specializzati e flessibili nel settore sociale e dell'istruzione, migliorando così la qualità di vita nei comuni.

DOMINAE (Donne Miglioramento Informazione Attraverso Europa)

Il progetto DOMINAE mira ad avvicinare ai cittadini europei le istituzioni, la politica e gli obiettivi dell'Unione Europea. Il suo punto di riferimento sono le norme dell'UE in materia di pari opportunità. Si tratta di una campagna d'informazione che è stata realizzata in modo capillare ricorrendo, per i diversi gruppi cui si rivolgeva, a strumenti e mezzi di comunicazione diversi: sono stati pubblicati un calendario e un opuscolo ed è stato creato un sito Internet.

Il calendario ha per tema la politica europea per le pari opportunità tra uomo e donna. Su ciascuna pagina è riprodotta, in varie lingue europee, una frase sulle pari opportunità, che è illustrata dai graffiti inediti di dodici artiste italiane. I graffiti sono stati utilizzati anche per una mostra itinerante; inoltre, i testi e le immagini sono riprodotti in una più maneggevole collezione di cartoline dal titolo „8 Marzo 2001- 8 marzo 2002: un anno per riflettere sui diritti delle donne“.



L'Unità Organizzativa Politiche Femminili e Pari Opportunità si è soprattutto concentrata su alcuni progetti di vasta portata (vedasi panoramica tabellare), di durata per lo più pluriennale, oltre a porre in essere delle azioni di gender mainstreaming affinché il punto di vista di genere si integri nelle leggi e nelle attività regionali; ha svolto un'intensa attività di comunicazione e di ricerca per la crescita della cultura delle pari opportunità. Le pubblicazioni dell'Unità Organizzativa rispecchiano gli ambiti di attività e i progetti realizzati. Ad esempio, sono stati pubblicati opuscoli e ricerche sul tema del mercato del lavoro, altre opere di consultazione come "Donne in Lombardia verso il 2000", "Donne insieme – guida alle Associazioni Femminili Lombarde", "RITMO – Risparmiare Tempo", "Aiuto donna: tascabile di prima informazione contro gli abusi sulle donne".

5.4.2. ALTO ADIGE

☛ *Progetti particolarmente ben riusciti:*

Rapporto Donna 2000:

Il Rapporto Donna 2000 è la prima relazione esaustiva sulle condizioni di vita e di lavoro delle donne in Alto Adige. È stato realizzato al fine di documentare lo sviluppo verso una maggiore affermazione delle pari opportunità in tutti

gli ambiti sociali dell'Alto Adige. Vengono rappresentati per la prima volta in modo ampio, da un lato, i cambiamenti reali intervenuti nella vita delle donne e, dall'altro lato, le condizioni quadro istituzionali che hanno determinato questi cambiamenti – dal punto di vista economico, sociale, politico e culturale. L'importanza di siffatti studi dipende principalmente dalle possibilità di tenerli aggiornati; per tale motivo è già previsto un suo aggiornamento a distanza di cinque anni. Lo scopo precipuo del Rapporto Donna è quello di informare sugli sviluppi, sui fatti e sui problemi rilevanti per le donne altoatesine appartenenti ad ogni gruppo linguistico, e di fungere da base di riferimento per ulteriori lavori politici e pubblicazioni. Il Rapporto Donna si compone di sei capitoli, nei quali si affrontano i temi seguenti: struttura demografica e forme di vita al femminile, istruzione, lavoro retribuito e aspetti sociali, salute, politica, stampa. I dati, laddove disponibili, coprono il periodo compreso tra la metà degli anni cinquanta e il 1999.

Molti aspetti importanti dal punto di vista socio-economico e politico non erano mai stati studiati in precedenza. Sono state individuate carenze in quasi tutti i settori di ricerca. La parte migliore dello studio in termini di differenziazione delle fonti di dati e di letteratura secondaria è quella dedicata al tema "Lavoro retribuito"; le carenze maggiori per quanto concerne le basi di dati distinte per genere si riscontrano invece nella parte sui provvedimenti di politica sociale. Per esperienza, i rapporti sulla condizione femminile costituiscono principalmente un'importante base d'informazione e documentazione, fornendo all'opinione pubblica femminile argomentazioni per sostenere concreti interventi politici a tutela degli interessi delle donne. Un lavoro di questo tipo non era ancora stato fatto in Alto Adige. Sono state stampate 2000 copie in lingua tedesca e 1200 copie in lingua italiana, che sono state inviate a organizzazioni femminili, biblioteche, rappresentanti politici e a varie organizzazioni economiche, sociali e sindacali.



Campagna di sensibilizzazione „Contro la violenza contro le donne“

Il Comitato Provinciale per le Pari Opportunità e l'Ufficio Donna, seguendo le indicazioni dell'Unione Europea, hanno scelto come tema dell'anno 1999 l'argomento „Contro la violenza sulle donne“ e organizzato in proposito numerose manifestazioni (conferenze, discussioni, mostra fotografica, ecc.) La campagna è durata dal 15 dicembre 1999 al 15 gennaio 2000 ed era strutturata su quattro argomenti: „Gli occhi azzurri li ha dal padre“ (sulla violenza in famiglia), „Nessun motivo per uno stupro“ (sulla scusa della minigonna come mito e giustificazione delle violenze sessuali), „Deve andarci da sola“ (sulla paura nei luoghi bui), „Se lo fa anche papà“ (sull'emulazione da parte dei ragazzi). Nei maggiori comuni dell'Alto Adige sono stati affissi 700 manifesti e sono stati distribuiti tra la gente un uguale numero di manifesti, 2500 volantini e cartoline postali, per lo più su richiesta degli stessi cittadini. Ne è stata inoltre data comunicazione attraverso i giornali e le televisioni locali. L'eco avuta da questa campagna è stata enorme: finalmente era stato affrontato un tabù. Alla campagna ha poi fatto seguito un'ampia discussione a livello sociale e politico, che continua tuttora. I media si sono occupati intensamente di questo argomento per circa un anno e ne hanno ampiamente riferito. Le donne interessate hanno raccontato le loro esperienze personali.



Le iniziative e i progetti realizzati dal Servizio Donna e dal Comitato Provinciale per le Pari Opportunità in Alto Adige sono ampiamente diversificate e riguardano i seguenti settori: istruzione, mercato del lavoro, cultura, donne disabili, violenza contro le donne, lingua sessualmente corretta, emigrate, donne e politica (vedasi panoramica tabellare) .



Nel settore dell'istruzione vengono organizzati ogni anno corsi di aggiornamento per gli insegnanti, nonché conferenze e altri corsi a livello comunale in collaborazione con le consigliere comunali. Sono stati infine organizzati convegni e realizzate pubblicazioni. Un tema importante è stato quello del "linguaggio al femminile". Nel settore *donne e mercato del lavoro* sono stati organizzati un seminario, nell'ambito del FSE, sul lavoro delle donne nonché altri corsi sul reinserimento delle donne nella vita professionale, un seminario dal titolo „Vie e orientamenti per le donne alla ricerca di un lavoro“ ed è stata avviata una campagna di sensibilizzazione sul tema della previdenza integrativa, con lo slogan „Donne, assicuratevi oggi la pensione di domani“. Nel settore *cultura* sono stati organizzati incontri con donne straniere. Si sono poi tenuti colloqui e tavole rotonde, sono state allestite mostre, feste per le donne con la partecipazione di cabarettiste e donne con esperienze inte-

ressanti. Insieme con la Regione Lombardia è stato pubblicato, nell'ambito di un progetto finanziato dall'Unione Europea, il calendario „Donne in Europa 2001“. È stato poi realizzato e pubblicato uno studio sul tema delle donne disabili. Riguardo al tema *donne e violenza* è stata avviata una campagna di sensibilizzazione (Attive contro la violenza maschile), sono state organizzate discussioni pubbliche e una mostra fotografica (Vivere con il nemico – La violenza domestica). Nel settore *donne e politica* è stata promossa, in occasione delle elezioni comunali del 2000, la campagna „Noi votiamo per le donne“, strutturata in numerose azioni. Il servizio informazioni dell'Ufficio Donna è stato potenziato (accanto allo sportello informativo e al Numero Verde, dal marzo 2001 vengono offerte anche informazioni di carattere legale). I progetti che sono stati realizzati nel settore pari opportunità ricevono finanziamenti. Vengono assegnati premi alle tesi e alle dissertazioni sul tema delle *pari opportunità* tra uomo e donna o sul tema della donna nella nostra società. Sono state pubblicate numerose opere.

5.4.3. TRENTO

☛ *Progetti particolarmente ben riusciti:*

„La partecipazione e la presenza delle donne nei luoghi della politica“ ,(fine anno 2000 e inizio 2001)

Il ciclo di 6 incontri seminari si è proposto di mettere in diretto collegamento i temi della presenza femminile nella società e quelli della rappresentanza politica che spesso vede escludere questa componente della popolazione. I temi affrontati nei dibattiti sono stati diversi:

„Partecipazione politica e atteggiamenti verso la politica in Piemonte e in Italia alla vigilia delle elezioni del 1999“; „Donne in politica: indagine sulla presenza femminile nei luoghi della politica“; „Perché dovrebbero esserci più donne nei luoghi della politica?“; „Perché dovrebbero esserci più donne nelle istituzioni?“; „La riforma dell'amministrazione pubblica: quali opportunità per le donne?“; „Donne e qualità politiche: le potenzialità femminili nel confronto politico“; „Diseguaglianze di genere e stato sociale: Mainstreaming ed empowerment“.



“Noi Donne e i nostri diritti” – aggiornamento e ristampa del libretto

Il libretto, arrivato ormai alla terza edizione e di cui è stata data ampia divulgazione, rientra in una strategia complessiva volta a potenziare la comunicazione istituzionale a carattere sociale. In particolare, intende costituire uno dei tanti tasselli per la costruzione di quell'insieme di conoscenze indispensabili per accedere al mondo delle norme. È stato predisposto quindi in una veste di „Guida pratica“, consultabile agevolmente.



I temi e le questioni affrontate dalla Commissione pari opportunità e dall'Assessorato Ambiente, Sport e Pari Opportunità, la cui struttura di riferimento operativa è il Dipartimento Ambiente, con ruoli e in ambiti diversi mirano al raggiungimento dello stesso risultato. Il Dipartimento Ambiente, in quanto autorità amministrativa, sta elaborando un metodo per la valutazione del gender mainstreaming da applicare nell'amministrazione, ma ha anche organizzato un convegno sul tema delle iniziative delle donne in un turismo sostenibile, ed un incontro pubblico di approfondimento sulle donne nello sport. L'Assessore è componente del Comitato di Sorveglianza per la gestione del Fondo Sociale Europeo e il Dipartimento Ambiente partecipa attivamente alla programmazione sia nella cabina di regia che nel nucleo di valutazione. La Commissione Provinciale, principalmente organo consultivo e propositivo, ha organizzato convegni e seminari sulla politica per le donne (donne e politica, donne e istituzioni), sulla politica sociale (fondi strutturali, congedo parentale e tempi di vita) e sulla storia delle donne („Ragazze, vi racconto la nostra storia“). È stato inoltre commissionato uno studio sul tema delle donne in politica e nell'amministrazione („Donne, politica, professioni e pubblica amministrazione: le donne negli organismi di rappresentanza politica, nelle professioni e nella dirigenza pubblica“) ed è stato pubblicato un manuale sui diritti delle donne („I diritti delle donne“). È da considerare inoltre un segnale positivo da parte della Giunta Provinciale quello di istituire una figura di „Incarico Speciale“, che a partire dal mese di agosto 2001 presta la propria attività presso la Segreteria Tecnica della Commissione provinciale pari opportunità, quale supporto per le iniziative della Commissione e punto di coordinamento provinciale per la realizzazione delle pari opportunità. Due progetti sono stati predisposti, e saranno attivati nel corso del 2002, per l'elaborazione di una metodologia di valutazione delle politiche dal punto di vista della realizzazione del principio di pari opportunità, e per la costruzione di un sistema informativo sulla condizione femminile in provincia di Trento.

Si ritiene che si tratti di due obiettivi indispensabili per disporre di un quadro di riferimento oggettivo e trasversale per il raggiungimento di una migliore efficacia nella gestione delle risorse pubbliche (vedasi panoramica tabellare).

IN SINTESI: PROGETTI PARTICOLARMENTE BEN RIUSCITI E BEST PRACTICE

Settore	Salisburgo	Tirolo	Vorarlberg	
Formazione:	<ul style="list-style-type: none"> Avviamento ad Internet per le donne in area extra-urbana (iniziativa di sostegno UE) 3 corsi di politica per le donne: „Tutte al loro posto, via libera alle donne!“ Corso di politica per giovani donne Manifestazioni su temi giuridici e sociali (per es. Gruppo Frau & Recht, " Introduzione alla serenità – verifica della formazione delle donne", Incontro sul volontariato, Occasioni per le donne nell'UE Internet per le coltivatrici della Lungau „Hiatz ge-ma's a“ Prospetto informativo IF. 	<ul style="list-style-type: none"> "Donne negli alti Tauri. Dal corsetto a Internet" Mentoring presso l'Amministrazione regionale (per consigliere comunali), 2001 Corsi regionali di avviamento ad internet per donne operanti nel volontariato in occasione dell'Anno internazionale del volontariato Giornate promozionali: cicli di conferenze e discussioni su tematiche specifiche Seminari e workshops con responsabili regionali dell'istruzione. Istruzione e politica Corso di politica per donne (2001): „Romper la noce e raccogliere il frutto – Le donne alla conquista della politica“ 	<ul style="list-style-type: none"> Calendario della formazione femminile Corso di riqualificazione Corso „Col PC verso il successo“ – Ottenimento del patentino europeo di operatore di computer Corso di Management di progetto 	
Mercato del lavoro:	<ul style="list-style-type: none"> Istituzione di un'incaricata per le giovani Manager regionali UE nei distretti Legge regionale e comunale sul pari trattamento (predisposizione e attuazione). 	<ul style="list-style-type: none"> Istruzione + mercato del lavoro „Telecorso per coltivatrici“ (1997) „Ragazze e informatica“ incontro di orientamento e scelta professionale in settori non tradizionali per le ragazze, con particolare riguardo all'informatica. 	<ul style="list-style-type: none"> Simposio di donne imprenditrici a Costanza Concorso Azienda a misura di donna e di famiglia CHIP – Pari opportunità nella vita produttiva (progetto di parità tra i sessi nella vita economica) Ciclo di conferenze sul tema Pari opportunità nelle aziende. 	
Salute:	<ul style="list-style-type: none"> ISIS: Centro per la salute delle donne, dal 1994 (gestito principalmente dall'Ufficio per le donne). 	<ul style="list-style-type: none"> Cicli di manifestazioni regionali: „Donne a metà strada“ (1995 – 2000) „Attorno al cuore“ (2000-2001). 	<ul style="list-style-type: none"> Collaborazione al rapporto sulla salute femminile in Vorarlberg Pubblicazione: donne e alcol Ciclo di conferenze su Donne e salute. 	
Cultura:	<ul style="list-style-type: none"> Conferenza internazionale della donna 2000 a Salisburgo Istituzione di un'incaricata per le giovani. 		<ul style="list-style-type: none"> Corso "Realizzazione di costumi storici. 	
Violenza:	<ul style="list-style-type: none"> Campagna contro la violenza Assistenza legale alle donne in area extraurbana. 	<ul style="list-style-type: none"> Ciclo di seminari regionali „Agire contro la violenza“ (in collaborazione con istituzioni operanti nel settore della protezione contro i maltrattamenti) Serie di manifestazioni in occasione della marcia internazionale delle donne contro la violenza e la povertà. 	<ul style="list-style-type: none"> Progetto: contro le molestie sessuali sul posto di lavoro Numero speciale di IF – Violenza alle donne. 	
Ragazze:			<ul style="list-style-type: none"> Settimane di promozione delle giovani Progetto „Tocca a voi“ Progetto Interreg „Libertà di scelta della professione per i giovani“. 	
Linguaggio femminile:	<ul style="list-style-type: none"> Pubblicazione: „Tutti gli uomini diventano fratelli“. 			

Settore	Salisburgo	Tirolo	Vorarlberg
Tempo libero e sport	<ul style="list-style-type: none"> „girls in motion“. 	<ul style="list-style-type: none"> iniziativa estiva „Settimane Gioca con me“ (assistenza ai bambini nelle ferie estive). 	<ul style="list-style-type: none"> Lehrgänge „Kommunikation“ für Frauen mit nichtdeutscher Muttersprache.
Donne con tedesco o italiano come seconda lingua (di madrelingua diversa):			
Emigrazione femminile:	<ul style="list-style-type: none"> Case della donne (protezione contro i maltrattamenti). 	<ul style="list-style-type: none"> Gruppo di lavoro Emigrazione femminile Cooperazione su progetti con il Servizio Integrazione. 	
Altri settori:	<ul style="list-style-type: none"> Diritto Consulenza legale in area extraurbana Predisposizione e attuazione di leggi sul pari trattamento (vedi sopra), Predisposizione di piani di promozione delle donne per il servizio regionale. Donne in età Campagna a favore delle donne anziane Mobilità: Donne negli alti Tauri: Mobilità femminile (simposio). Politica: 3 corsi di politica per le donne 1 corso di politica per le giovani Studio: „Perché non si vota per le donne“? 	<ul style="list-style-type: none"> Amministrazione Progetto pilota Mentoring nell'amministrazione regionale (2001). 	<ul style="list-style-type: none"> Informazioni Realizzazione di un sistema di informazioni „Prontuario per le donne“ Offerta di consulenza alle donne a livello sovralocale Indirizzi comunitari Rapporto sulla situazione delle donne Prospetto informativo IF Messa in rete Progetto Interreg „Creazione di una rete di uffici di informazione e di consulenza a favore delle donne e delle ragazze nella regione del lago di Costanza “ Regionalizzazione Realizzazione di network sovralocali di donne Conferenza delle donne delle quattro regioni del lago di Costanza.
Best Practice:	<ul style="list-style-type: none"> Prospetto informativo IF Internet per le coltivatrici della Lungau „Hiatz gama's a“ „Tutte al loro posto, via libera alle donne!“ – Corsi di politica per le donne 1998/99 e 99/2000. 	<ul style="list-style-type: none"> Prospetto informativo IF Un corso di politica per le donne: (2001) „Romper la noce e raccogliere il frutto – Le donne alla conquista della politica“ „Telecorso per coltivatrici“ (1997) Progetto pilota Mentoring nell'amministrazione regionale (2001) „Donne a metà strada“ (1995 - 2000). 	<ul style="list-style-type: none"> Progetto „Processi di scelta professionale nelle ragazze“ Progetto Regionalizzazione Progetto „Creazione di una rete di uffici di informazione e di consulenza a favore delle donne e delle ragazze nella regione del lago di Costanza“ Prontuario di informazioni per le donne.

Settore	Grigioni	San Gallo	Ticino
Formazione:	<ul style="list-style-type: none"> Anno delle opportunità Parità tra i sessi nella formazione degli insegnanti della scuola primaria Parità nei mezzi di insegnamento Progetto Piazza (progetto di scelta professionale per i giovani). 	<ul style="list-style-type: none"> Campagna di motivazione per una scelta consapevole della professione - ovvero: le ragazze navigano nel futuro! Analisi sul comportamento di scelta professionale delle ragazze Festival dell'apprendimento. "Spazi per l'istruzione femminile" Lavoro con i bambini delle scuole elementari. Corso di aggiornamento per i membri dei consigli scolastici. 	<ul style="list-style-type: none"> „Percorso formativo di ragazzi e ragazze“ Video e CD-Rom „Lei lo fa“ Campagna di sensibilizzazione „Tekna“: Le ragazze nelle professioni tecniche Collaborazione ad un progetto dell'Istituto Elvetico di Pedagogia Attualmente: progetto sui posti di praticantato per ragazze.
Mercato del lavoro:	<ul style="list-style-type: none"> Progetto di protezione dalle molestie sessuali Progetto per le pari opportunità nell'amministrazione cantonale In preparazione: Progetto di mentoring. 	<ul style="list-style-type: none"> Simposio di donne imprenditrici Giornata di azione delle donne per una ridistribuzione del lavoro Campagna di sensibilizzazione regionale Centri di intermediazione del lavoro: le donne e la legge sull'indennità di disoccupazione. 	<ul style="list-style-type: none"> Publicazione „lo donna lavoratrice madre“ Campagna di informazione sui diritti della madre lavoratrice Campagna di informazione sulla legge federale sulla parità tra uomo e donna sul lavoro Indagine sulle donne e il mondo del lavoro in collaborazione con emittenti radiofoniche e altre realtà.
Cultura:	<ul style="list-style-type: none"> Nessun progetto. 	<ul style="list-style-type: none"> Nessun progetto. 	<ul style="list-style-type: none"> Attualmente: preparazione di una mostra su „La donna cinese nel ritratto“ in occasione del bicentenario dell'adesione del Ticino alla Confederazione Elvetica (2003).
Violenza:	<ul style="list-style-type: none"> Campagna nazionale contro la violenza Lavori preparatori per un progetto di intervento contro la violenza. 	<ul style="list-style-type: none"> Basta con la violenza alle donne nel matrimonio e nella convivenza. 	<ul style="list-style-type: none"> Campagna nazionale contro la violenza nella coppia (1997): film, giornate di studio, campagna di sensibilizzazione Indagine sulla violenza alle donne in Ticino Publicazione „Violenza contro la donna nella coppia“ con raccomandazioni, azioni di prevenzione e possibilità di controllo.
Linguaggio femminile:	<ul style="list-style-type: none"> Progetto in preparazione: direttive per il linguaggio amministrativo interno. 	<ul style="list-style-type: none"> Nessun progetto. 	<ul style="list-style-type: none"> Nessun progetto.
Emigrazione femminile:	<ul style="list-style-type: none"> Nessun progetto. 	<ul style="list-style-type: none"> Nessun progetto. 	<ul style="list-style-type: none"> Collaborazione con altre istituzioni: progetto sulle donne emigranti con permesso di soggiorno temporaneo.
Altre iniziative:	<ul style="list-style-type: none"> Varie nel settore „Donne e politica“: Progetto Trimmis (inventario ed elaborazione di un elenco di provvedimenti a livello comunale) Pool di donne (banca dati delle donne interessate alla politica) Studio comunale „Donne nei comuni dei Grigioni nel 2000“ RaetaNet Nuovo Studio „Meta“ sui motivi dell'astinenza politica delle donne. 	<ul style="list-style-type: none"> Campagna sulle elezioni cantonali 2000 4 laboratori di messa in rete delle donne Creazione di un archivio regionale per la storia delle donne e dei sessi nella Svizzera orientale Creazione di una rete di uffici di informazione e di consulenza a favore delle donne e delle ragazze nella regione del lago di Costanza Conferenza delle donne delle quattro regioni del lago di Costanza Campagna di coordinamento per l'indennità di maternità Assistenza integrativa all'infanzia Punto d'incontro D" (forum per le dipendenti dell'amministrazione statale). 	<ul style="list-style-type: none"> Agenda dei servizi utili alla donna e alla famiglia" Publicazione "Difficoltà coniugali, separazione, divorzio. Come?" Publicazione „Presenza femminile nelle autorità cantonali e comunali. Analisi e raccomandazioni“.

Settore	Grigioni	San Gallo	Ticino
Best Practice	<ul style="list-style-type: none"> • Progetto di formazione „L'anno delle opportunità“ • Studio comunale „Meta“ • RaetiaNet. 	<ul style="list-style-type: none"> • „Campagna di motivazione per una scelta consapevole della professione - ovvero: le ragazze navigano nel futuro!“ • Laboratorio di messa in rete delle donne • Archivio regionale per la storia delle donne e dei sessi nella Svizzera orientale • Creazione di una rete di uffici di informazione e di consulenza a favore delle donne e delle ragazze nella regione del lago di Costanza. 	<ul style="list-style-type: none"> • Progetto "Lei lo fa" • Campagna di informazione sulla maternità e l'attività lavorativa • Partecipazione alla campagna nazionale contro la violenza nella coppia (1997).

Settore	Baden-Württemberg	Baviera
Formazione:		<ul style="list-style-type: none"> • Programmi per giovani e donne (per es. „Nuova partenza“) • Istituzione del consultorio „Donna e lavoro“. • Programma „Politica per le donne in Baviera“ • Congressi delle donne, in particolare Congresso delle donne 2000 „Interazione“ • Incontro sullo stato della politica della donna • Mostra itinerante „Le donne cambiano il mondo“ • Cicli di manifestazioni e corsi per donne (nuove professioni, informatica) • Giornate di iniziativa comunale su tematiche della parità e della politica delle donne.
Mercato del lavoro:	<p>18 Progetti comunitari sull'Occupazione. Iniziativa NOW</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manifestazione „Nuove professionalità nel media e nell'informatica - professioni per le giovani e le donne“ • PC e progetti Internet per le ragazze • Progetto „Le ragazze nelle professioni artigianali“ • 8 Centri di contatto Donne e lavoro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Premi di promozione per donne • Predisposizione e attuazione della Legge regionale sul pari trattamento • Progetto di ricerca Competenze familiari.
Violenza:	<p>„Procedura di richiamo sul posto di lavoro“</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incontro sulla violenza maschile • Mostra itinerante „Tutto normale – Niente violenza agli uomini, alle donne, ai ragazzi e alle ragazze“.
Emigrazione femminile:		<ul style="list-style-type: none"> • Incontri „Tratta delle donne in Baviera – è ora di agire“ • Centro di consulenza per le vittime della tratta delle donne „JADWIGA“.
Altre iniziative:	<p>Partecipazione delle donne alla politica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indagine „Successo delle donne alle elezioni comunali“ • Progetto di promozione delle donne nella politica comunale: „Seminari strategici“ per rappresentanti politiche comunali „Ubicazione – Visione – Strategia“. Seminari „Alla città servono donne“, in collaborazione con il Ministero per gli affari sociali e la Centrale regionale di formazione politica – I seminari sono gestiti dalle Incaricate comunali per le questioni femminili • Avviamento di programmi di mentoring • Manifestazioni sul tema „Assicurazione autonoma di vecchiaia per le donne“ e relative pubblicazioni. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incontro su Orientamento familiare.
Best Practice:	<ul style="list-style-type: none"> • „Seminari strategici“ per rappresentanti politiche comunali „Ubicazione – Visione – Strategia“ • Mentoring nell'amministrazione e in politica • 18 Progetti comunitari sull'Occupazione. Iniziativa NOW • 8 Centri di contatto Donne e lavoro • Pubblicazione periodica „FrauenAKTIV“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Congresso delle donne 2000 „Interazione – Appello alla partnership in famiglia, nell'educazione e sul lavoro“ • Consultori „Donna e professione“ (FSE Obiettivo 3) • Premio bavarese di promozione delle donne • Offensiva del part-time del Ministero per il lavoro e gli affari sociali.

Settore	Lombardia	Alto Adige	Trentino
Formazione:	Parti del progetto RECIFE.	Comitato provinciale e Servizio Donna: offerte di aggiornamento per Consigliere comunali e organizzazioni femminili Aggiornamento per insegnanti (tutti e tre i gruppi linguistici) Incontro „Considerazioni sul tema della maternità“	Commissione pari opportunità: Seminario su Donne in politica Fondo strutturale – 8 marzo 2000.
Mercato del lavoro:	Parti del progetto RECIFE Promozione dell'imprenditorialità femminile in campo sociale, dal 2001 competenza per l'attuazione della Legge 1215/92.	Corso FSE per il lavoro femminile Corso di riavviamento al lavoro Corso "Percorsi e orientamento per donne in cerca di lavoro" Campagna di sensibilizzazione sul tema "Prevenzione".	Assessorato: Incontro su Donne e turismo – 2000.
Cultura:	Lavoro di informazione e sensibilizzazione sui tempi della città DOMINAE (Donne Miglioramento Informazione Attraverso l'Europa).	Mostra: Artigianato artistico femminile in Val Gardena Giornata mondiale delle donne coltivatrici – Manifestazione con le coltivatrici Mostra fotografica „Vivere con il nemico“, Programma di contorno (Violenza alle donne) Euromediterraneo" - incontro „mai più guerra - mai più Auschwitz – le donne di regioni in guerra raccontano le loro esperienze“ 8 Marzo 2000 – Festa della donna „Weiberbünde!“ Ciclo di dibattiti „Guerra Pace Donne - La guerra nel Corno d'Africa nell'ottica delle donne“ 2 Cabaret femminili Incontro „Sulle tracce della moglie di Ötzi “ – Ricerca sul matriarcato Presentazione del primo rapporto sulle donne altoatesine Calendario „Donne Europa 2001“.	Commissione: Incontro su "Congedi parentali e tempi di vita" Incontro su "Donne e istituzioni" Storia delle donne („Ragazze, vi racconto la nostra storia") Pubblicazione su "I diritti delle donne" Studio su "Donne, politica, professioni e pubblica amministrazione".
Donne disabili:	Nessun progetto.	Studio sulle donne disabili.	Nessun progetto.
Violenza:	• Lavoro di informazione e sensibilizzazione sui temi violenza alle donne.	• Tavola rotonda sul tema „Contro la violenza alle donne“ • Campagna di sensibilizzazione „Contro la violenza alle donne“ • Pubblicazioni.	Nessun progetto. Nessun progetto.
Linguaggio femminile:	Nessun progetto.	Conferenze, seminari, pubblicazioni.	Nessun progetto.
Donne con tedesco o italiano come seconda lingua:		• Manifestazioni in lingua tedesca e italiana, in linea di massima con traduzione simultanea. Singole iniziative anche in lingua ladina.	Nessun progetto.

Settore	Lombardia	Alto Adige	Trentino
Emigrazione femminile:	Nessun progetto.	Incontri con donne di altri paesi.	Nessun progetto.
Altre iniziative:	<p>Lavoro di messa in rete:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Progetto UE RECIFE (realizzazione di un centro regionale di coordinamento dei progetti locali riguardanti le donne) • Gestione dell'elenco delle organizzazioni femminili • Osservatorio Donne in Lombardia (studi, monitoraggio) <p>Politica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Progetto UE DO.M.IN.A.E. (Informazioni specifiche sulle donne tramite l'UE) – per es. il Calendario 2001 in collaborazione con le Province di Trento e Bolzano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Attivazione del Numero Verde, servizio informazioni gratuito alle donne • Elaborazione di criteri per l'assegnazione di contributi a progetti presentati da donne (Delibera della giunta provinciale 22/4/1996 n. 1684) • Assistente domiciliare all'infanzia (LP 9/4/1996, n. 8, provvedimenti per l'assistenza ai bambini) • Premi a tesine o tesi sul tema delle pari opportunità • 1998 visita del Ministro Anna Finocchiaro. 	<p>Assessorato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Progetto VISPO (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità): sviluppo di un metodo di gender mainstreaming nell'amministrazione provinciale.
Best Practice:	<ul style="list-style-type: none"> • RECIFE (Réseau de Coopération Interrégional Européen – Femmes) • Imprenditorialità femminile in campo sociale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapporto sulle donne 2000 • Campagna di sensibilizzazione „ Contro la violenza alle donne" • Offerte di aggiornamento – network. 	

Condizioni socio-economiche: fatti e tendenze

Sviluppo demografico – Forme di vita

6. CONDIZIONI SOCIO-ECONOMICHE: FATTI E TENDENZE

IN SINTESI

SVILUPPO DEMOGRAFICO – FORME DI VITA

- Anche nei paesi della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine possiamo osservare, a partire dagli anni 70, una tendenza ad uno stile di vita post-moderno, caratterizzato, inter alia, da un forte calo della natalità, da una diminuzione del numero dei componenti il nucleo familiare, da un maggior numero di donne lavoratrici e da cambiamenti nella struttura anagrafica della popolazione (→ *Grafico 3*). Tale tendenza è più accentuata nelle città che nelle zone rurali.
- Negli ultimi anni il numero delle famiglie è aumentato considerevolmente; il numero medio dei loro componenti è invece diminuito (→ *Grafici 4a + b*). È aumentato il numero delle famiglie composte da una sola persona (→ *Grafico 5*); la quota delle famiglie monocomponente è massima in Baden-Württemberg, con il 36,1%, e minima in Salisburgo, con il 24,3%.
- La quota delle donne è leggermente più grande nei comuni di maggiori dimensioni. La quota di famiglie con bambini è massima nei comuni di media grandezza.
- L'aumento delle convivenze more uxorio, l'innalzarsi dell'età a cui si contrae matrimonio e dell'età delle primipare hanno come conseguenza un forte aumento del numero di coppie senza figli.
- Negli ultimi anni il dato relativo alla fertilità è calato sensibilmente in tutti i paesi della Comunità di Lavoro. All'ultimo posto di questa classifica si trova la Lombardia, con 1,07 figli per donna (dato della fertilità riferito ad un periodo di tempo) (→ *Grafico 6*). Il calo di natalità è in parte compensato dall'immigrazione e da più elevati tassi di natalità tra la popolazione immigrata.
- Il matrimonio e la famiglia sono considerati tuttora come modelli di vita da seguire; per contro sono aumentate le aspettative riposte nella famiglia. La famiglia, però, non è più soltanto un luogo che offre soddisfazione dei bisogni, protezione e ricreazione, bensì è anche un luogo caratterizzato da mancanza di dialogo, violenza e abusi sessuali.
- Maggiori aspettative riposte nella famiglia, scarsa competenza maschile nei lavori domestici, ma anche maggiori opportunità professionali per le donne hanno fatto aumentare in maniera costante il numero dei divorzi.
- Il numero delle madri single è cresciuto di molto in tutti i paesi della Comunità di Lavoro.
- La quota delle donne immigrate varia dal 2,7% della popolazione residente in Alto Adige al 28% della popolazione del Vorarlberg e al 25,6% di quella del Ticino (→ *Grafico 7*). Differenze così grandi si spiegano in parte con la diversa politica di immigrazione dei singoli Stati, in parte con le quote elevate di cittadini dell'UE provenienti dai paesi confinanti. Ad esempio, in Vorarlberg circa la metà (il 49,5%) e in Ticino quasi due terzi (74,1 %) degli stranieri sono cittadini dell'UE.
- Mentre la quota femminile tra gli immigrati dall'ex Jugoslavia e dalla Turchia è leggermente inferiore alla quota femminile della popolazione autoctona, tra gli immigrati dalle Filippine e dai paesi dell'America Latina si osserva una netta prevalenza di donne. Invece, tra gli immigrati provenienti dall'Africa e dalla maggior parte dei paesi asiatici la quota maschile è molto più elevata di quella femminile. Sono soprattutto le prime generazioni delle donne immigrate a subire forti discriminazioni nel lavoro, nei rapporti sociali e nella ricerca di una casa.

6.1. SVILUPPO DEMOGRAFICO – FORME DI VITA

6.1.1. I LAND AUSTRIACI APPARTENENTI ALLA COMUNITÀ DI LAVORO DELLE REGIONI ALPINE

EVOLUZIONE DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE

Negli ultimi 30 anni, in tutti e tre i Land austriaci appartenenti alla Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine si è verificato un forte aumento della popolazione. Nel *Salisburghese* il numero dei residenti è salito da 405.875 a 518.589, nel *Tirolo* da 545.643 a 669.710, nel *Vorarlberg* da 277.200 a 348.600 unità. La percentuale delle donne ammontava nel *Salisburghese* al 52,1% nel 1971 e al 51,7% nel 2000, nel *Tirolo* al 51,5% nel 1971 e al 51,2% nel 2000 e nel *Vorarlberg* al 50,6% nel 1971 e al 50,5% nel 2000.

Nel *Salisburghese* nel 2000 il 41,2% della popolazione viveva in comuni con meno di 5.000 abitanti; nel capoluogo Salisburgo viveva il 28% della popolazione del Land omonimo. In *Tirolo* nel 1991 il 57,5% della popolazione viveva in comuni con meno di 5.000 abitanti; nel capoluogo Innsbruck risiedeva il 18,7% della popolazione. La suburbanizzazione fa sì che in media la popolazione nelle città sia tendenzialmente più anziana rispetto a quella dei piccoli comuni. Di conseguenza, la percentuale di donne sulla popolazione totale aumenta parallelamente alla grandezza delle città. Nel capoluogo Salisburgo, unico comune del Land con più di 100.000 abitanti, la percentuale di donne raggiunge il massimo, toccando il 53,4%. Le città e i comuni del *Salisburghese* con un numero di abitanti compreso tra le 10.000 e le 20.000 unità presentano una percentuale di donne pari al 51,8%, quelli con un numero di abitanti oscillante tra le 5.000 e le 10.000 unità evidenziano una percentuale di donne pari al 51,3% e quelli con meno di 5.000 abitanti registrano una quota femminile pari al 50,5%. Anche in *Tirolo* è il capoluogo Innsbruck a presentare la più alta percentuale di donne (53,3% nel 1991). La quota di donne, che nei comuni con una popolazione compresa tra i 10.000 e i 20.000 abitanti è pari al 52,6%, scende al 50,4% nei comuni con meno di 5.000 abitanti (1991).

NUMERO MEDIO DI FIGLI/E PER DONNA

Conformemente alla tendenza generale in atto nelle moderne società europee, in cui prevale il settore terziario, anche nei Land austriaci appartenenti alla Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine il tasso di natalità è in flessione. Nel *Salisburghese* il tasso di natalità nel 1971 era pari al 2,27%, ma è poi diminuito fino ad arrivare all'1,38% del 2000. In *Tirolo* si registra un'evoluzione analoga: la percentuale totale di natalità nel 1971 era ancora pari al 2,46% ed è scesa nel 2000 al 1,36. I relativi dati concernenti il *Vorarlberg* sono leggermente superiori: nel 1971 il tasso di natalità era del 2,61% e nel 1998 dell'1,55%.

STRUTTURA DEL NUCLEO FAMILIARE

Nel *Salisburghese*, nel *Tirolo* e nel *Vorarlberg* la struttura e i tipi di nucleo familiare sono cambiati profondamente negli ultimi 20 anni, riflettendo anche in questo caso le linee di tendenza generali. Il numero dei componenti si è ridotto ed è aumentato il numero delle famiglie formate da una o due unità; nel 1971 nel *Salisburghese* solo il 12% degli abitanti viveva in nuclei familiari formati da una o due persone (ossia il 39,8% di tutti i nuclei familiari), nel *Tirolo* il 17,8% (il 45,1% di tutti i nuclei familiari); nel *Vorarlberg* il 32,4% (il 46,7% di tutti i nuclei familiari). Nel 2000 le corrispondenti percentuali erano: nel *Salisburghese* del 21% (53,7% di tutti i nuclei familiari), nel *Tirolo* del 32,1% (55,7% di tutti i nuclei familiari) e nel *Vorarlberg* del 49,3% (56,9% di tutti i nuclei familiari).

Il fatto che i nuclei formati da un'unica persona siano costituiti più da donne che uomini dipende non da ultimo dalla struttura anagrafica. Nel 1971 il 65,7% (Tirolo) e il 60,9% (Vorarlberg) (per il Salisburghese non sono disponibili dati relativi al 1971) di tutti i nuclei formati da single era composto da donne, nel 2000 tale percentuale ammontava al 59,4% (Salisburghese), 60,8% (Tirolo) e 62,8% (Vorarlberg).

Nel *Salisburghese* i nuclei familiari formati da un'unica persona nel 1971 erano pari al 18%, quelli composti da due persone ammontavano al 21,9% dei nuclei complessivi, mentre nel 2000 la loro quota toccava rispettivamente il 24,3% e il 29,3%. Nel 2000 il 17,5% era costituito da nuclei formati da tre componenti, il 18,4% da quattro componenti, il 7,4% da cinque componenti; nel 2000 pochissime persone vivevano in nuclei formati da sei o più componenti. In tre decenni, ossia tra il 1971 e il 2000, la percentuale di nuclei privati costituiti da sei o più persone è scesa dal 13,7% al 3%.

In *Tirolo* nel 1971 solamente il 22,5% di tutti i nuclei familiari era rappresentato da single, il 23,1% da nuclei con due componenti, mentre il 46,5% dei nuclei era formato da quattro o più persone; nel 2000 il quadro era cambiato radicalmente: il 26,5% di tutti i nuclei era composto da una sola persona, il 29,2% da due persone, il 17,8% da tre persone e soltanto il 26,5% dei nuclei contava quattro o più componenti.

Nel *Vorarlberg* nel 1971 il 23,6% di tutti i nuclei familiari era costituito da single, mentre nel 2000 la loro percentuale era salita al 29,1%. Un incremento è stato anche registrato nei nuclei composti da due persone; la loro quota è passata dal 23,2% del 1971 al 27,8% del 2000. Nel 1971 il 35,8% dei nuclei familiari era ancora costituito da quattro o più persone; tale quota è scesa al 24,5% nel 2000.

L'innalzamento dell'età in cui ci si sposa, il diffondersi della convivenza e l'aumento dell'età delle primipare hanno come conseguenza una netta crescita della quantità di coppie senza figli. Mentre nel 1971 in *Tirolo* le coppie senza figli rappresentavano il 18,2% di tutti i nuclei familiari, nel 2000 la loro percentuale era salita al 23,1%. Nel *Vorarlberg* nel 1970 il 26,9% di tutti i nuclei familiari era senza figli; tale quota è salita nel 2000 al 33,3%. Nel *Salisburghese* nel 2000 le „coppie senza figli“ costituivano il 23% di tutti i nuclei familiari.

STRANIERI/E RESIDENTI SUDDIVISI PER CITTADINANZA E SESSO

Nel *Salisburghese* nel 2000 risiedevano 63.700 stranieri. In relazione alla popolazione residente ciò si traduce in una percentuale di stranieri del 12,3%. Tali stranieri si suddividono in cittadini dell'Ue (11.400 rispettivamente il 17,9% di tutti gli stranieri), cittadini provenienti dall'ex-Jugoslavia (34.000 rispettivamente il 53,4%), dalla Turchia (9.300 rispettivamente il 14,6%) e da altri stati (9.000). Disaggregando i cittadini dell'Ue dalla quota di stranieri, la percentuale di stranieri è pari al 10,1%. Tra i cittadini dell'Ue il tasso di donne è pari al 49,2%, mentre tra i cittadini extracomunitari ammonta al 48,4%.

Nel 2000 in *Tirolo* risiedevano 63.688 stranieri, il che corrisponde ad una percentuale di stranieri del 9,5%. Gli stranieri si suddividono in cittadini dell'Ue (27,9%), in cittadini dell'ex-Jugoslavia (36,1%), della Turchia (25,2%) e di altri paesi (10,7%). La quota di stranieri, estrapolata la percentuale di cittadini dell'Ue, è pari al 6,8%. La percentuale di donne ammonta al 51,7%; nel caso di cittadini extracomunitari al 49,1%.

Il *Vorarlberg* presenta tra i Land austriaci della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine la maggior percentuale di stranieri: rispetto alla popolazione residente essa è pari al 28%; disaggregando il tasso relativo ai cittadini dell'Ue, essa ammonta pur sempre al 14,1%. La quota dei cittadini dell'Ue tra gli stranieri corrisponde al 49,5%. – vale a dire a quasi la metà di tutti gli stranieri –; il tasso di cittadini dell'ex-Jugoslavia è del 14,9%, quello dei cittadini provenienti dalla Turchia è del 23,6% e quello di cittadini di altri paesi è del 12,1%. La percentuale di donne è inferiore rispetto a quella registrata nel Salisburghese o in *Tirolo*; nel *Vorarlberg* la quota di cittadine extracomunitarie è del 45%.

6.1.2. I CANTONI SVIZZERI APPARTENENTI ALLA COMUNITÀ DI LAVORO DELLE REGIONI ALPINE

EVOLUZIONE DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE

Negli ultimi vent'anni, in tutti e tre i Cantoni appartenenti alla Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine si è verificato un forte aumento della popolazione, derivante in parte da un andamento naturale e in parte dall'immigrazione. Nei tre Cantoni, la struttura della popolazione per classi di età è in linea con le tendenze demografiche registrate in altri paesi altamente industrializzati e caratterizzati dal prevalere del terziario. Confrontando tra loro i dati relativi alla popolazione residente nei tre Cantoni qui considerati, si può tuttavia notare che gli abitanti del Cantone di San Gallo sono in media più giovani degli abitanti degli altri due Cantoni: mentre in San Gallo il 62,2% degli abitanti ha meno di 45 anni, questo dato è del 60,2% nei Grigioni e addirittura di solo il 56,1% in Ticino. In altri termini, in Ticino il 23,5% degli abitanti hanno oltre 60 anni, mentre la quota degli ultrasessantenni nei Grigioni è pari al 19,9% e in San Gallo al 18,9%.

Il grado di urbanizzazione dei tre Cantoni è basso. Nel 1999, delle 186.026 persone residenti nei *Grigioni* solo 124.820 vivevano in comuni con meno di 5.000 abitanti, ovvero una quota superiore a due terzi (67,1%) della popolazione totale; il 10,1% vivevano in comuni con un numero di abitanti compreso tra 5.000 e 10.000 e solo il 6% della popolazione totale viveva in comuni con un numero di abitanti tra 10.000 e 20.000. Il capoluogo, Coira, che è la città più grande dei Grigioni, ha 31.185 abitanti (16,8%). Disaggregando i dati relativi alla struttura demografica per classi di grandezza dei comuni, il Cantone di *San Gallo* presenta un quadro diverso da quelli degli altri due Cantoni; in San Gallo, infatti, non due terzi bensì solo poco più di un terzo (36%) della popolazione vive in comuni con meno di 5.000 abitanti. Se consideriamo però la seconda classe di grandezza dei comuni, cioè quelli con meno di 10.000 abitanti, notiamo che anche in San Gallo vi vive il 66,2% della popolazione. Il 18,2% della popolazione vive in comuni con popolazione compresa tra 10.000 e 20.000 abitanti, mentre nel capoluogo San Gallo vivono 69.769 persone, ovvero il 15,6% della popolazione del Cantone.

La struttura demografica del Canton *Ticino* è simile a quella dei Grigioni: il 62,5% della popolazione, ovvero 192.755 persone su un totale di 308.498, vivono in comuni con meno di 5.000 abitanti e il 19,0% vivono in comuni con meno di 10.000 abitanti. Ciò significa che solo il 18,5% della popolazione vive in centri più grandi. Il capoluogo Bellinzona ha 25.949 abitanti (1999) ed è quindi la città più grande del Ticino, sebbene i suoi abitanti costituiscano solo l'8,4% della popolazione del Cantone - una percentuale che risulta molto bassa se confrontata con quella dei capoluoghi degli altri due Cantoni della Comunità di Lavoro. In linea con le tendenze generali, la quota delle donne che vivono nei centri urbani è di solito superiore a quella delle donne che vivono nelle zone rurali.

NUMERO MEDIO DI FIGLI/E PER DONNA

Come in tutte le società di servizi altamente industrializzate, anche nei tre Cantoni svizzeri appartenenti alla Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine il numero medio di figli per donna è in diminuzione: nei *Grigioni*, nel periodo 1969/72 le donne avevano ancora una media di 2,39 figli, ma nel 1996 questo dato era già sceso a 1,48. Per mantenere costante il numero degli abitanti, ogni donna dovrebbe avere in media almeno due figli, ma nel *Cantone dei Grigioni* il numero medio di nascite per donna era al di sotto di tale limite già alla fine degli anni '70. Da allora, il calo demografico è compensato dall'aumento del numero degli immigrati.

Rispetto agli altri due Cantoni qui considerati, *San Gallo* registra il tasso di natalità più elevato. Non di meno, anche in questo Cantone il numero di abitanti è in calo: se alla fine degli anni 60 le donne avevano in media 2,47 figli, nel 1996 ne avevano soltanto 1,61.

Dei tre Cantoni facenti parte della Comunità di Lavoro, il *Ticino* è quello che presenta il tasso di natalità più basso: già alla fine degli anni 60, quando il numero medio di figli per donna nei Cantoni di *San Gallo*

e dei *Grigioni* era ancora di circa 2,5 figli, nel *Ticino* questo dato era pari solo a 1,98. Oggi in questo Cantone il numero medio di figli per donna è pari a 1,27.

STRUTTURA DEL NUCLEO FAMILIARE

La struttura e i tipi di famiglia sono cambiati profondamente nei tre Cantoni svizzeri della Comunità di Lavoro, riflettendo anche in questo caso le linee di tendenza generali. Il numero dei componenti si è ridotto ed è aumentato il numero delle famiglie formate da una o due persone: se nel 1970 nei *Grigioni* solo il 16,7% di tutti gli abitanti viveva da solo, in *San Gallo* il 18,1% e in *Ticino* il 20,8%, nel 1990 queste percentuali erano cresciute in tutti e tre i Cantoni e ammontavano rispettivamente al 31,1% nei *Grigioni*, al 30,7% in *San Gallo* e al 31,7% in *Ticino*.

Il fatto che siano più donne che uomini a vivere da sole è da ricondursi, tra l'altro, alla struttura dell'età della popolazione, ma non va dimenticato che l'innalzarsi dell'età in cui si contrae matrimonio per la prima volta ha fatto aumentare anche il numero delle famiglie formate da un solo componente di sesso maschile. Nel 1970 il 66,6% (nei *Grigioni*), il 69,5% (in *San Gallo*) e il 71% (in *Ticino*) di tutti i nuclei familiari con un solo componente erano formate da donne, mentre nel 1990 questi dati si erano già ridotti rispettivamente a 60,3% (nei *Grigioni*), 57,5% (in *San Gallo*) e 54,7% (in *Ticino*).

Nei *Grigioni* le famiglie formate da due persone costituivano, nel 1970, il 25,5% di tutti i nuclei familiari, mentre nel 1990 erano già il 30,6%. Ciò vuol dire che il 61,7% di tutti gli abitanti dei *Grigioni* nel 1990 vivevano o da soli o con un'altra persona; nello stesso anno, circa il 15% vivevano in famiglie composte da tre o quattro persone, il 5,9% in famiglie di cinque persone e ben pochi in famiglie di sei o più persone. Nei vent'anni trascorsi dal 1970 al 1990 la percentuale delle famiglie con sei o più membri è diminuita dal 10,7% all'1,8%.

Nel 1970, in *San Gallo* solo il 18,1% degli abitanti vivevano da soli, mentre il 36,8% vivevano in famiglie composte da quattro o più persone. Nel 1990 questo quadro risultava profondamente cambiato: il 30,7% delle persone vivevano da sole, il 30% con un familiare, il 14,6% con altri due familiari e solo il 24,7% della popolazione viveva in famiglie composte da quattro o più persone.

L'innalzarsi dell'età in cui si contrae matrimonio, il diffondersi della convivenza more uxorio e l'età più elevata delle primipare sono fenomeni che hanno portato ad un forte aumento del numero di coppie senza figli. Nel 1970 nei *Grigioni* le coppie senza figli rappresentavano il 31,14% di tutte le coppie, ma nel 1990 erano già il 42,72%. In *San Gallo* nel 1970 il 31,85% di tutte le coppie erano prive di figli, nel 1990 la loro quota era salita al 41,26%. Anche in *Ticino* si è registrato negli ultimi vent'anni un forte aumento delle coppie senza figli: nel 1970 costituivano ancora il 32,62% di tutte le coppie, mentre nel 1990 erano già il 41,42%.

In costante aumento è il numero delle famiglie formate da un solo genitore. In questo tipo di famiglia si riscontrano forti differenze a seconda de sesso. Se nel 1970 nei *Grigioni* la percentuale di donne con figli a carico era pari al 78,4%, nel 1990 era già salita all'85%; nel Cantone di *San Gallo* era di quasi l'82% nel 1970 e dell'84,36% nel 1990; nel Canton *Ticino* è aumentata dall'82,7% nel 1970 all'85,4% nel 1990.

STRANIERI/E RESIDENTI SUDDIVISI PER CITTADINANZA E SESSO

Rispetto alle regioni e province italiane che fanno parte della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine, il *Cantone dei Grigioni* presenta una notevole quota di cittadini stranieri, pari al 13,7% dell'intera popolazione residente. Tale percentuale è invece più bassa dello stesso dato rilevato negli altri due Cantoni svizzeri appartenenti alla Comunità.

Dei 24.602 immigrati che vivono nei *Grigioni*, il 93,9% sono originari di paesi europei. Di loro, circa due terzi provengono da stati membri dell'Unione Europea e un terzo da paesi extra-UE (quasi esclusivamente dall'ex Jugoslavia). La quota dei residenti stranieri originari di altri continenti è molto piccola: il

3,8% degli stranieri provengono dall'Asia, l'1,76% dall'America (di loro, circa due terzi dall'America Latina), lo 0,6% dall'Africa e lo 0,1% dall'Oceania. Disaggregando per sesso i dati relativi all'immigrazione dai singoli paesi o da singole aree, si ricava che la quota delle donne è pari al 45,3% come dato generale e oscilla, per i paesi da cui proviene la maggioranza delle persone immigrate, tra il 45 e il 60%. Si riscontrano peraltro delle eccezioni, che riguardano le donne provenienti dall'Africa (solo 29,6% sul totale degli immigrati da quell'area), dalla Francia (30,83%) e dall'Italia (36,9%). La quota più elevata di donne si registra tra gli immigrati dall'America Latina (68,1%).

Nel Cantone di *San Gallo* i cittadini stranieri rappresentano il 19,6% della popolazione residente. Anche in questo Cantone la maggior parte degli immigrati proviene da paesi europei: su un totale di 87.961 stranieri, 82.501 (93,8%) sono europei. Di loro, il 45,10% è originario di paesi dell'Unione Europea (in particolare Italia e Germania) e il 54,90% di paesi extra-UE (soprattutto ex-Jugoslavia e Turchia). Anche nel Cantone di *San Gallo* l'immigrazione da altri continenti registra percentuali molto modeste: il 4,1% dei cittadini stranieri provengono dall'Asia, l'1,2% dall'America (di cui quasi l'80% dall'America Latina), lo 0,8% dall'Africa.

In totale, nel Cantone di *San Gallo* vivono 41.149 donne straniere; la quota delle donne rispetto alla totalità dei cittadini stranieri è pari al 46,8%. Anche in questo Cantone, disaggregando per sesso il dato relativo all'immigrazione dai singoli paesi o da singole aree, si ottiene che la quota delle donne oscilla tra il 40 e il 50% nella maggior parte dei casi. Solo tra gli immigrati dall'America Latina la quota delle donne è superiore alla media, con un valore pari al 71,7%.

Il *Canton Ticino* conta in totale 310.215 abitanti; di loro, 79.411 sono di origine straniera, per una percentuale pari al 25,6%, che risulta essere la quota più elevata di cittadini stranieri rispetto a tutti gli altri membri della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine. Gli immigrati sono originari per il 94,3% da paesi europei; di loro, il 78,6% proviene da paesi dell'UE. Oltre la metà di tutti gli stranieri residenti nel Cantone provengono dall'Italia (59,6%); il secondo gruppo più numeroso è costituito dagli immigrati dall'ex-Jugoslavia, con una percentuale totale del 16,7%.

Disaggregando per sesso i dati relativi agli immigrati dai singoli paesi, nel *Canton Ticino* si può osservare un quadro più variegato rispetto agli altri due Cantoni appartenenti alla Comunità, sebbene le tendenze siano simili. Le donne costituiscono, in totale, il 46,8% di tutti gli immigrati. Il gruppo più consistente – gli italiani – registra una quota femminile pari al 43,1%. La quota femminile più bassa si registra tra gli immigrati dall'Africa, con il 39,9%, quella più elevata tra gli immigrati dall'America Latina, con il 70,5%.

6.1.3. I LAND TEDESCHI APPARTENENTI ALLA COMUNITÀ DI LAVORO DELLE REGIONI ALPINE

EVOLUZIONE DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE

La popolazione residente in Baden-Württemberg e in Baviera è aumentata nel periodo 1972-2000: nel *Baden-Württemberg* è salita da 9.096.700 a 10.489.300 di unità, in *Baviera* da 10.690.951 di abitanti del 1971 a 12.230.255 del 2000. Nel 1972 la percentuale di donne nel *Baden-Württemberg* ammontava al 51,7%, nel 2000 al 51,0%; in Baviera la relativa percentuale era del 52,3% rispettivamente del 51,2%. In comuni con meno di 5.000 abitanti risiede il 14,6% della popolazione; in comuni con 5.000–10.000 abitanti il 17,5%, in comuni con 10.000-20.000 abitanti il 19,4%; in comuni con 20.000-50.000 abitanti il 20,7%, in comuni con 50.000-100.000 abitanti solo il 8,9% e nei comuni con oltre 100.000 abitanti il 18,8% di tutti i residenti.

In *Baviera* nei comuni con meno di 5.000 abitanti risiede il 28,8% della popolazione, nei comuni con 5.000–10.000 abitanti il 17,8%; nei comuni con oltre 500.000 abitanti il 9,8%.

NUMERO MEDIO DI FIGLI/E PER DONNA

Nel 1971 nel *Baden-Württemberg* le donne di età compresa tra i 15 e i 49 anni aveva in media 1,9 figli. Questo numero è sceso nel 1999 a 1,41. Va rilevato che nel 1971 tale dato ammontava a 2,64 figli per ogni donna straniera residente nel *Baden-Württemberg* e che è gradualmente sceso nel 1999 a 1,35 figli. Secondo le statistiche EUROSTAT, il tasso di natalità registrato in Germania nel 2000 era pari a 1,37, in Austria a 1,48 e in Italia a 1,21.⁴⁶

STRUTTURA DEL NUCLEO FAMILIARE

Come in tutti gli altri Land, anche nel *Baden-Württemberg* e in Baviera la struttura e le tipologie dei nuclei familiari sono mutate. Nel 1972 il *Baden-Württemberg* presentava ancora 906.200 nuclei familiari composti da una sola persona (pari ad una quota del 26,9%), mentre nel 2000 la loro percentuale era salita al 36,1%. Il tasso di nuclei familiari composti da due persone ammontava nel 1971 al 26,4% e nel 2000 al 31%. La percentuale dei nuclei formati da tre persone è passata dal 17,9% (1971) al 14,3% (2000); quella dei nuclei familiari costituiti da quattro persone è diminuita dal 15,5% al 12,9% e quella dei nuclei familiari con cinque o più componenti è scesa dal 13,2% al 5,6%. Nel 1971 in Baviera vi erano 1.029.000 di nuclei familiari formati da single, il che corrisponde al 26,5% di tutti i nuclei familiari. Nel 2000 tale dato è salito a 1.946.000 (percentuale = 32,2%). Mentre nel 1971 il 26,6% di tutti i nuclei familiari era costituito da due persone, nel 2000 la loro percentuale era cresciuta passando al 31,9%. Nel caso dei nuclei familiari formati da tre o più componenti, si è registrata una flessione: mentre nel 1971 vi era un 18,7% di nuclei costituiti da tre persone, un 14,6% di nuclei composti da quattro persone e un 13,6% di nuclei con cinque o più persone, nel 2000 le percentuali erano scese al 14,9% per i nuclei formati da tre persone, al 12,7% per i nuclei composti da quattro persone e al 5,3% per i nuclei con cinque o più persone. In entrambi i Land è aumentata anche la percentuale dei nuclei costituiti da un'unica persona. Nel 1971 il 10% dei nuclei del *Baden-Württemberg* era costituito da single uomini e il 17,2% da single donne. Nel 2000 la quota dei nuclei di uomini single è aumentata, passando al 15,2%, così come quella delle donne single, salita al 20,2%. In Baviera nel 1971 si registrava soltanto una quota del 5,7% di uomini single e del 18,1% di donne single. Nel 2000 tali percentuali erano salite rispettivamente all'8,5% e al 18,6%. Mentre nel 1971 nel *Baden-Württemberg* le coppie con figli rappresentavano il 43,2% di tutte le tipologie familiari e le coppie senza figli costituivano il 23,2%, nel 2000 tali percentuali erano scese rispettivamente al 34,9% e al 23%. In Baviera nel 1971 la percentuale di coppie con figli era pari al 44,9%, mentre quella di coppie senza figli toccava il 24,1%. Nel 2000 il 34,7% di tutti i nuclei familiari era costituito da coppie con figli e il 29,2% da coppie senza figli.

STRANIERI/E RESIDENTI SUDDIVISI PER CITTADINANZA E SESSO

La quota di stranieri in *Baden-Württemberg*, pari al 12,4%, è superiore alla media nazionale (8,9%). Di tali stranieri, il 32,2% è rappresentato da cittadini dell'Ue; il 18,4% proviene dall'ex Jugoslavia, mentre il 30,5% è originario della Turchia il 19% viene da altri Land tedeschi. La percentuale di donne tra gli stranieri ammonta al 47,2%. Tra i cittadini dell'Ue la quota di donne è pari al 44,8%, mentre tra i cittadini della ex-Jugoslavia è del 48,1% e tra gli immigrati turchi è del 46,6%.

In Baviera risiedono 1.117.412 stranieri, il che equivale ad una percentuale del 9,1% rispetto alla popolazione residente. Gli stranieri si suddividono in cittadini dell'Ue (31,7%), cittadini dell'ex-Jugoslavia (7,9%), cittadini della Turchia (22,9%) e di altri paesi (37,5%). Disaggregando il dato relativo ai cittadini dell'Ue, si ottiene un tasso di stranieri del 6,4%. In questo caso non si è potuto procedere ad una ripartizione per sesso dei gruppi di stranieri.

⁴⁶ <http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-product/DE?catalogue=Eurostat&product=3-11082000-DE-AP-DE&mode=download>.

6.1.4. LE REGIONI ITALIANE DELLA COMUNITÀ DI LAVORO DELLE REGIONI ALPINE

EVOLUZIONE DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE

Il numero di abitanti della *Lombardia*⁴⁷ è aumentato, tra il 1952 e il 1999, da 6.625.360 a 9.065.438 unità; ciò significa che negli ultimi 45 anni la popolazione residente è cresciuta di oltre un terzo. Un aumento particolarmente rilevante si è verificato nel periodo tra il 1958 e il 1972, quando la popolazione della *Lombardia* cresceva anche di 140.000 unità l'anno. Nel periodo tra il 1982 e il 1987, invece, si è registrato un leggero calo demografico, come conseguenza sia dell'andamento del tasso di natalità sia del saldo negativo dei movimenti migratori. A partire dal 1988, la popolazione ha ripreso ad aumentare – grazie all'immigrazione. Dal 1980 la crescita demografica è originata esclusivamente dal saldo positivo dei movimenti migratori. La quota delle donne rispetto alla popolazione residente è rimasta praticamente immutata tra il 1961 e il 1991, attestandosi sempre intorno al 51,5%.

Il numero degli abitanti dell'*Alto Adige*⁴⁸ è aumentato, tra il 1956 e il 1999, da 357.666 a 462.542 unità. L'aumento della popolazione è da ricondurre principalmente al saldo nettamente positivo tra natalità e mortalità, che tuttavia si è ridotto da 3.663 nel 1956 a 1.826 nel 1999. Il saldo dei movimenti migratori, invece, ha registrato un valore positivo appena nel 1995; ciò vuol dire che fino a quell'anno l'*Alto Adige* è stato più terra di emigrazione che di immigrazione. La quota delle donne rispetto alla popolazione residente è stata costante per tutto il periodo considerato, oscillando tra il 50% e il 51%.

Il numero degli abitanti del *Trentino* è aumentato, tra il 1991 e il 2000, passando da 427.955 a 477.859 unità. Tale crescita va ricondotta, soprattutto negli anni '80, esclusivamente al saldo positivo dei movimenti migratori. Solo a partire dagli anni '90 il tasso di natalità e quello di mortalità sono andati a pareggio e negli ultimi quattro anni il numero delle nascite è leggermente superiore a quello dei decessi. Per quanto concerne il saldo dei movimenti migratori, si può notare che esso è sempre stato positivo e in costante aumento sin dagli anni '80. La quota delle donne è leggermente superiore al 51%.

Nella regione e nelle province italiane facenti parte della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine, la struttura demografica si è modificata in linea con le tendenze generali. Suddividendo la popolazione residente per classi di età e seguendone l'evoluzione nei trent'anni compresi tra il 1961 e il 1991 si osserva un suo crescente invecchiamento: se in *Lombardia* nel 1961 ancora il 21,3% e nel 1971 addirittura il 23,0% degli abitanti aveva meno di 15 anni, tale valore è sceso nel 1991 al 13,9%. Nello stesso periodo di tempo, la quota degli ultrasessantacinquenni è salita dal 2,9% al 6,4%. Nel 1991 la quota delle donne tra gli ultrasessantacinquenni era del 68,1% in *Lombardia*, del 66,7% in *Alto Adige*, del 66,5% in *Trentino*.

La *Lombardia* presenta un grado di urbanizzazione piuttosto elevato: solo il 24,7% della popolazione vive in comuni con meno di 5.000 abitanti; il 32,9% risiede in comuni con un numero di abitanti compreso tra 5.000 e 20.000 unità. Nel 1991 il capoluogo, Milano, contava 1.369.231 abitanti. Oltre a Milano ci sono altri centri ad alta densità di popolazione: 14 città hanno più di 50.000 abitanti e in esse vive il 26,9% della popolazione lombarda.⁴⁹

Gli abitanti del *Trentino* risiedono per lo più in piccoli comuni; nella provincia non ci sono zone ad alta densità di popolazione. Infatti il 51% di tutti i trentini vive in comuni con meno di 5.000 abitanti e il 10% risiede in comuni con un numero di abitanti compreso tra 5.000 e 10.000. Questi dati sono sostanzial-

⁴⁷ La Lombardia non ha fornito i dati socioeconomici disaggregati per tabelle, bensì solo l'Annuario Statistico Regionale. Pertanto non risultano disponibili alcuni dati di particolare importanza dal punto di vista del rapporto tra i sessi.

⁴⁸ Neppure l'Alto Adige ha riempito le tabelle appositamente predisposte per la comunicazione dei dati socioeconomici; ha fornito invece numerose pubblicazioni dell'Istituto Regionale di Statistica.

⁴⁹ Purtroppo non è possibile disaggregare per sesso il dato relativo alle abitudini abitative poiché l'Annuario Statistico della Lombardia non differenzia tra uomini e donne i dati sugli abitanti dei singoli comuni.

mente diversi da quelli rilevati a livello nazionale, dove solo il 18,5% della popolazione abita in comuni con meno di 5.000 abitanti. Nel capoluogo provinciale, Trento, risiede il 22,2% della popolazione. In linea con le tendenze generali, i comuni piccoli registrano una quota di abitanti di sesso femminile inferiore (50,7%) a quella delle due città più grandi della provincia, Rovereto e Trento (52%).

NUMERO MEDIO DI FIGLI/E PER DONNA

In *Lombardia* il numero medio di figli per donna è estremamente basso, anche in paragone a quello di altri paesi industrializzati o al dato nazionale italiano; nel 1995 era pari a 1,07 figli per donna, mentre nello stesso anno il dato nazionale italiano era di 1,18. Dal 1965 il numero medio di figli per donna è stato in costante calo: se nel 1965 le donne lombarde avevano ancora, in media, 2,42 figli ciascuna, questo valore era sceso a 2 figli nel 1975, a 1,21 figli nel 1985 e a 1,07 figli nel 1995.

L'età media delle primipare in *Lombardia* è maggiore di un anno rispetto alla media nazionale, ed è pari a 30,3 anni. L'età media delle primipare è di 28,7 anni in Lombardia contro i 27,6 della media nazionale, l'età media delle secondipare è di 31,6 anni in Lombardia e di 30,3 anni come media nazionale, l'età media delle terzipare è di 33,8 anni in Lombardia e di 32,7 anni come media nazionale.

Negli ultimi 38 anni, il numero medio di figli per donna è sceso in *Alto Adige* da 2,79 (nel 1957) a 1,42 (nel 1995). Si tratta di un valore superiore a quello medio italiano, che nel 1995 era di 1,18 figli. Si possono osservare forti differenze tra i tre gruppi linguistici (ladino, tedesco e italiano): nel 1995 le donne altoatesine di lingua italiana avevano in media 1,1 figli, quelle di lingua tedesca 1,53 e quelle di lingua ladina 1,78. Analizzando ora il rapporto tra il numero di bambini in età da 0 a 5 anni e il numero delle donne in età feconda (tra 15 e 49 anni), si osserva che nel 1999 in *Trentino* c'erano 25,5 bambini ogni 100 donne in età feconda. Si tratta di un valore relativamente basso, che negli ultimi 40 anni ha subito un forte calo. Se nel 1961 c'erano ancora 40,5 bambini di età tra 0 e 6 anni ogni 100 donne di età tra 15 e 49 anni, nel 1971 c'erano 39,7 bambini e nel 1981 solo 27,4 bambini ogni 100 donne. Nel 1991 questo rapporto ha raggiunto il valore minimo con 22,7 bambini ogni 100 donne, ma dal 1991 ha ripreso a salire, sia pur di poco.

STRUTTURA DEL NUCLEO FAMILIARE

Negli ultimi decenni, in tutte le regioni italiane della Comunità di Lavoro la grandezza media delle famiglie si è fortemente ridotta. Se nel 1971 la famiglia media era ancora composta da 3,4 persone in Lombardia⁵⁰ e da 3,6 persone in Alto Adige, questo valore è sceso nel 1991 a 2,7 persone in Lombardia e a 3 persone in Alto Adige. Nel 1999 la famiglia media dell'Alto Adige era composta da 2,7 persone.

La quota dei nuclei familiari formati da una sola persona è aumentata in *Lombardia* tra, il 1961 e il 1991, dall'11,7% al 22,3%; quella delle famiglie composte da due persone è passata dal 21,7% al 25,8%. La quota delle famiglie formate da cinque persone è invece scesa, nello stesso periodo di tempo, dal 10,8% al 5,6%, quella delle famiglie composte da sei o più persone si è ridotta addirittura dal 9,7% all'1,7%.⁵¹ Se in *Alto Adige* nel 1971 solo il 13,6% di tutti i nuclei familiari contava un unico membro, nel 1999 questo valore era già salito al 29,8%. Negli scorsi decenni, la quota delle famiglie formate da due, tre o quattro persone è rimasta pressoché immutata. La percentuale delle famiglie numerose è invece diminuita considerevolmente: nel 1971 l'8,8% di tutte le famiglie avevano sette o più componenti, mentre nel 1999 questo dato era sceso all'1,4%. Nel 1999 in *Alto Adige* solo il 40,4% di tutte le famiglie aveva una composizione di tipo tradizionale (coppia con figli), mentre il 13,2% era costituito da una coppia senza figli. Le donne sole con figli a carico rappresentavano il 10,3% di tutti i nuclei familiari, i padri soli con figli a carico il 2,5%.

⁵⁰ Purtroppo l'Annuario Statistico della Lombardia non differenzia tra uomini e donne nella rilevazione del dato relativo al numero di componenti delle famiglie.

⁵¹ L'Annuario Statistico della Lombardia non distingue per sesso i dati relativi al numero di componenti delle famiglie, alle donne sole/ai padri soli con figli a carico, alle coppie con e senza figli.

Anche in *Trentino* negli scorsi decenni la struttura dei nuclei familiari è molto cambiata, nel senso che il numero dei componenti della famiglia è diminuito. Se nel 1971 il 10,0% di tutte le famiglie aveva sei o più membri, nel 1981 tale percentuale si era ridotta al 4,8% e nel 1991 all'1,9%. Nello stesso periodo la quota dei nuclei familiari composti da una sola persona è salita dal 15,8% nel 1971 al 25,4% nel 1991. La percentuale delle famiglie formate da due o tre persone è aumentata negli scorsi vent'anni del 3,64 e rispettivamente del 2,03%. Il numero delle famiglie con quattro persone è rimasto praticamente invariato, mentre è diminuito quello delle famiglie con più di quattro componenti.⁵²

STRANIERI/E RESIDENTI SUDDIVISI PER CITTADINANZA E SESSO

Con il 2,9% della popolazione residente, nel 1998 la *Lombardia* registrava una quota relativamente bassa di stranieri. I 255.844 stranieri residenti nella regione provenivano per il 34,9% da paesi africani, per il 30,8% da paesi europei, per il 23,4% dall'Asia, per il 10,8% dall'America⁵³ e per lo 0,1% dall'Oceania. Lo 0,03% degli stranieri era costituito da apolidi. Tra i 78.731 immigrati europei, gli albanesi costituivano il gruppo più consistente (con 14.245 persone, pari al 18,1% di tutti gli immigrati europei), mentre tra gli immigrati africani il gruppo più numeroso era quello dei marocchini (che rappresentavano il 35,8% di tutti gli immigrati di origine africana).

Disaggregando per sesso i dati relativi all'immigrazione, si ottiene un quadro differenziato: il 44,7% di tutti gli immigrati sono donne. Particolarmente elevata è la loro quota tra gli immigrati provenienti dall'America (66,5%), mentre la percentuale più bassa si registra tra gli immigrati africani (31,9%). Tuttavia, anche all'interno di uno stesso continente la percentuale delle donne oscilla, in certi casi, in misura notevole: ad esempio, il 50,3% di tutti gli immigrati europei sono donne, però la quota femminile è molto più alta se consideriamo nello specifico i paesi dell'Europa orientale e nordorientale: il 70,9% degli immigrati polacchi sono donne, e lo sono il 79,1% degli immigrati ucraini, il 73,3% degli immigrati slovacchi nonché oltre l'80% degli immigrati bielorusi, estoni e lituani. Per quanto riguarda l'immigrazione dall'Africa, sorprende che la quota delle donne relativa all'intero continente sia di solo il 31,9% ma aumenti al 64,3% tra gli immigrati etiopi e al 59,3% tra gli immigrati somali. Di tutti gli immigrati asiatici, le donne costituiscono il 46,4%, ma la loro quota sale al 60,5% se consideriamo in particolare l'immigrazione filippina. Con una percentuale del 2,7, l'*Alto Adige* aveva nel 1999 la quota più bassa di cittadini stranieri tra la popolazione residente rispetto agli altri due membri italiani della Comunità di Lavoro. I 12.667 stranieri residenti in Alto Adige provengono per il 35,4% da paesi dell'Unione Europea, per il 35,8% da altri paesi europei, per il 14,6% dall'Africa, per il 10,3% dall'Asia e per il 3,6% dall'America. Quasi tutti gli immigrati provenienti dall'area dell'Ue (91,2%) sono originari della Germania e dell'Austria, mentre la maggior parte dei cittadini provenienti da paesi europei non appartenenti all'Ue è originaria dell'ex-Jugoslavia (55,9%) e dell'Albania (26,8%). Tra gli immigrati africani, il gruppo più numeroso è quello dei marocchini (55,2%).

Disaggregando per sesso il dato relativo all'immigrazione, si nota che dai paesi islamici immigrano molti più uomini che donne. Grandi differenze si riscontrano anche tra i diversi continenti: tra gli immigrati africani le donne rappresentano solo il 26,5%, mentre costituiscono ben il 72,9% di tutti gli immigrati dall'America e il 57,25% degli immigrati da altri paesi dell'Unione Europea.

Anche in *Trentino* la quota dei cittadini stranieri rispetto alla popolazione totale è decisamente bassa: nel 2000 gli immigrati erano 14.380, per una percentuale pari al 3% della popolazione. Di essi, il 46,2% sono donne. Il 52% degli immigrati provengono dai paesi dell'Europa orientale, il 28,7% dal Nordafrica. La maggior parte degli immigrati sono originari del Marocco, dell'Albania e dell'ex Jugoslavia.

⁵² Purtroppo non sono stati forniti dati disaggregati per sesso riguardo al numero di componenti delle famiglie né riguardo alle tipologie familiari.

⁵³ Le tabelle delle regioni/province italiane della Comunità di Lavoro non differenziano tra America settentrionale, centrale e meridionale.

Tabella 3:

Fasce di età in % rispetto alla popolazione totale (2000)

	<i>meno di 15 anni</i>	<i>oltre 60 anni</i>
Salisburgo	17,9	18,4
Tirolo	18,3	18,3
Vorarlberg	19,5	14,3
Grigioni	17,8	20,0
San Gallo	19,3	18,9
Ticino	14,8	23,5
Baden-Württemberg	16,8	18,2
Baviera	16,4	22,4
Lombardia (1991)	13,9	20,4
Alto Adige (1991)	17,0	20,4
Trentino (1999)	14,9	23,6

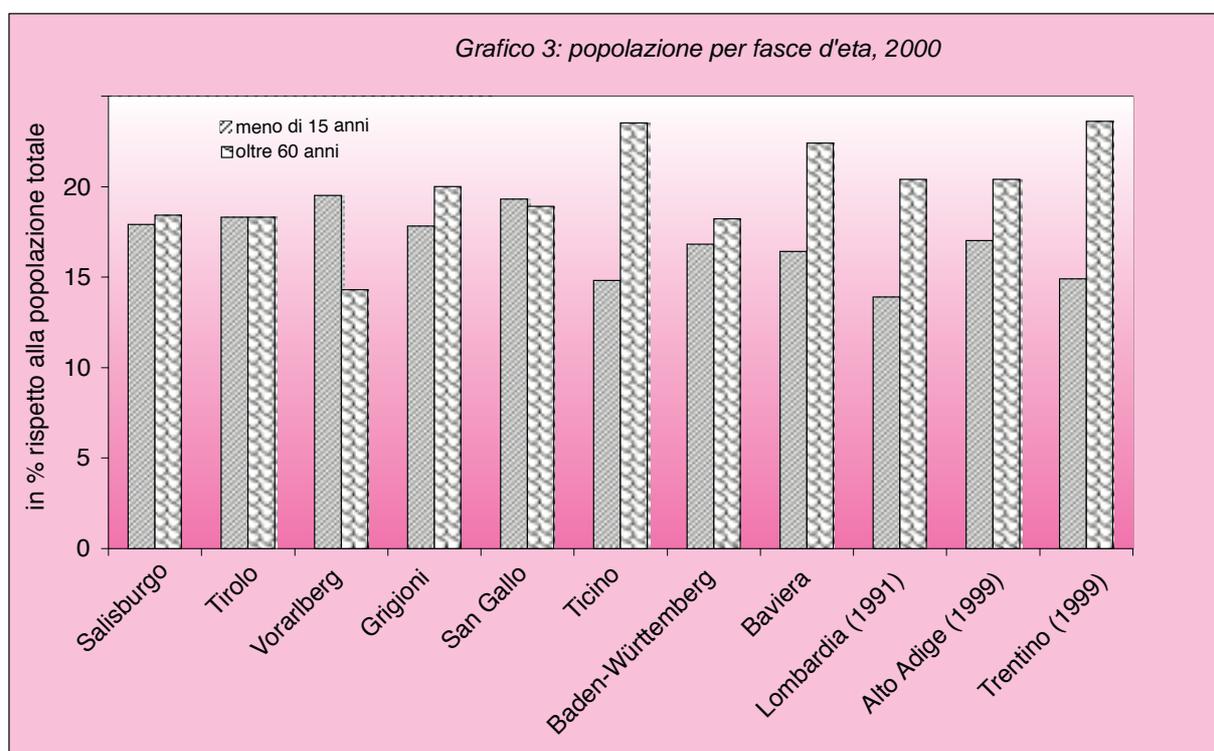


Tabella 4a:

famiglie per numero di componenti in % delle Regioni e Province austriache e germaniche dell'Arge-Alp, 1971 e 2000

	1971			2000		
	1 Persona	2 Persone	5 o piú	1 Persona	2 Persone	5 o piú
Salisburgo	23,6	23,2	19,8	29,1	27,8	8,2
Tirol	20,4	20,8	25,3	26,5	29,2	9,8
Vorarlberg	18,0	21,9	25,9	24,4	29,3	10,7
Baden-Württemberg	26,9	26,4	13,2	36,1	31,0	5,6
Baviera	26,5	26,6	13,6	35,2	31,9	5,3

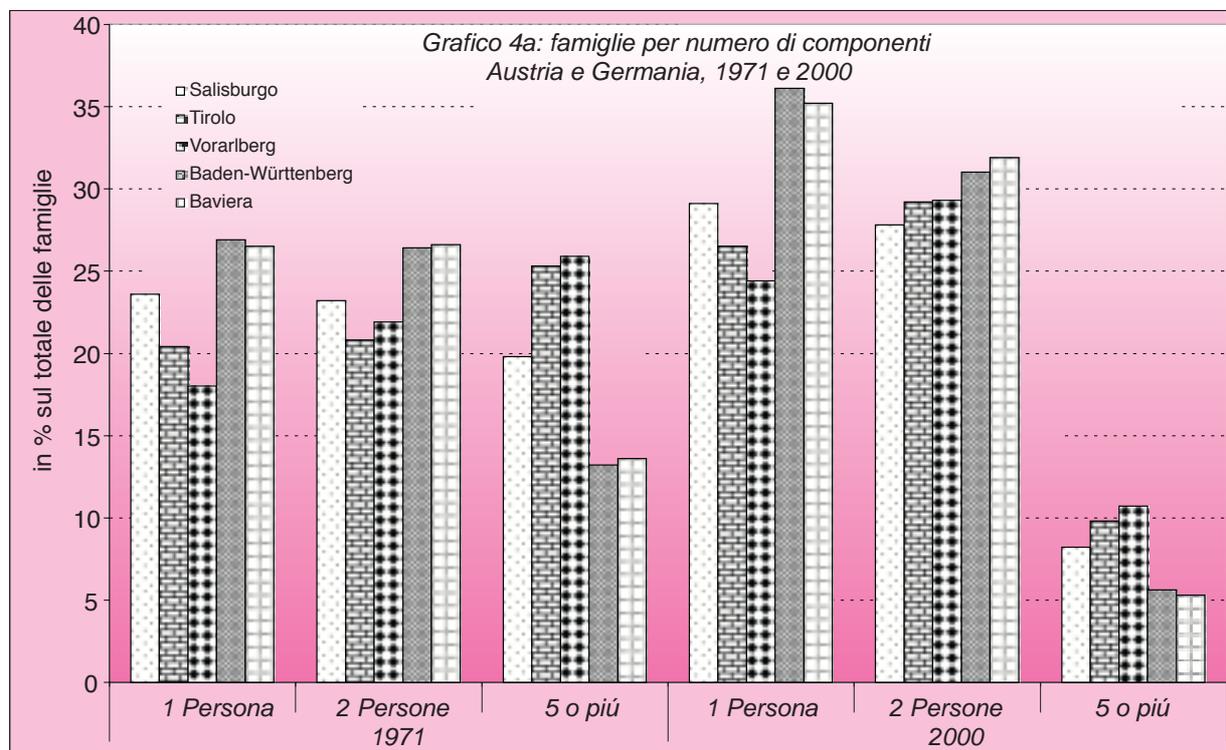


Tabella 4b:

Famiglie per numero di componenti in % delle Regioni e Province italiane e svizzere dell'Arge-Alp, 1970 e 1990

	1971			1990		
	1 Persona	2 Persone	5 o più	1 Persona	2 Persone	5 o più
Grigioni	16,7	25,5	21,7	31,1	30,6	7,7
San Gallo	18,1	26,6	20,3	30,7	30,0	9,4
Ticino	20,8	28,0	12,0	31,7	30,3	4,8
Lombardia	14,3	23,1	16,2	22,3	25,8	7,3
Alto Adige*	13,6	19,3	27,8	29,8	22,0	11,3
Trentino	15,8	21,3	22,8	25,4	25,0	7,9

*1971 und 1999

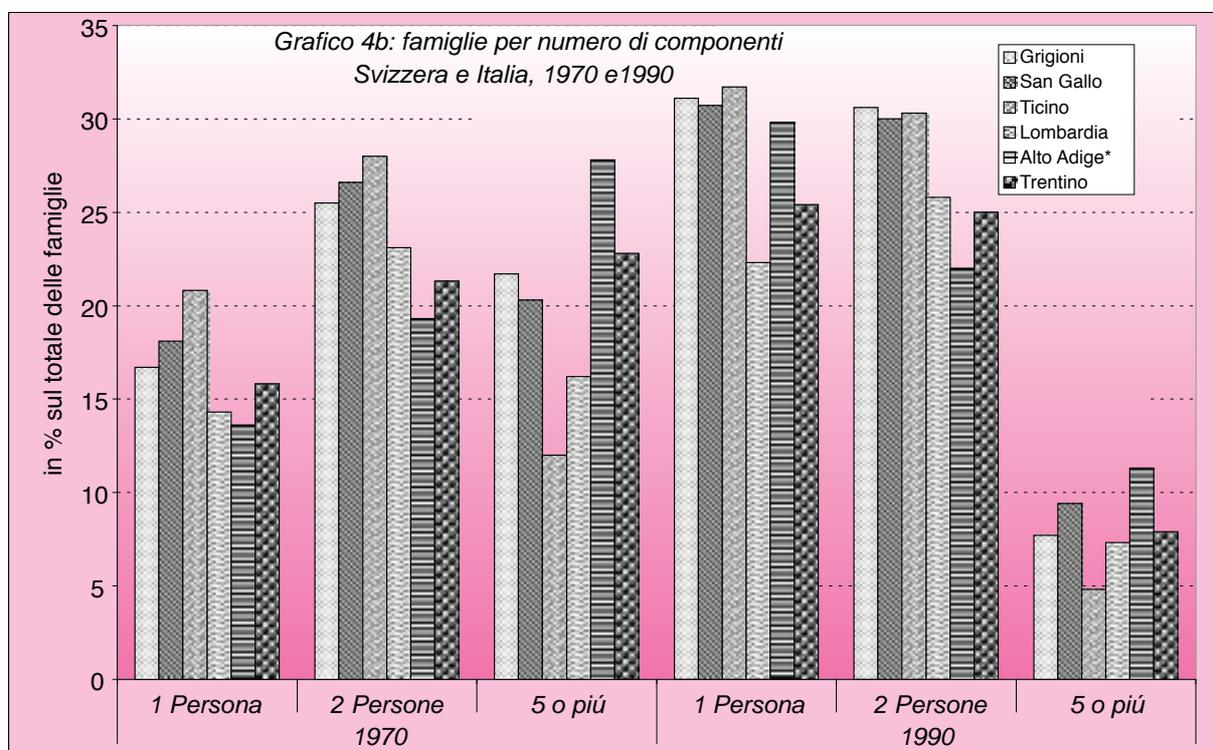


Tabella 5:

Aumento dei nuclei famigliari formati da un'unica persona nelle Regioni e Province dell'Arge-Alp, 1971 - 2000 (*1990)

	1971	2000
Salisburgo	18,0	24,3
Tirolo	22,5	26,5
Vorarlberg	23,6	29,1
Grigioni*	16,7	31,1
San Gallo*	18,1	30,7
Ticino*	20,8	31,7
Baden-Württemberg	26,9	36,1
Baviera	26,5	32,2
Lombardia*	14,3	22,3
Alto Adige	13,6	29,8
Trentino*	15,8	25,4

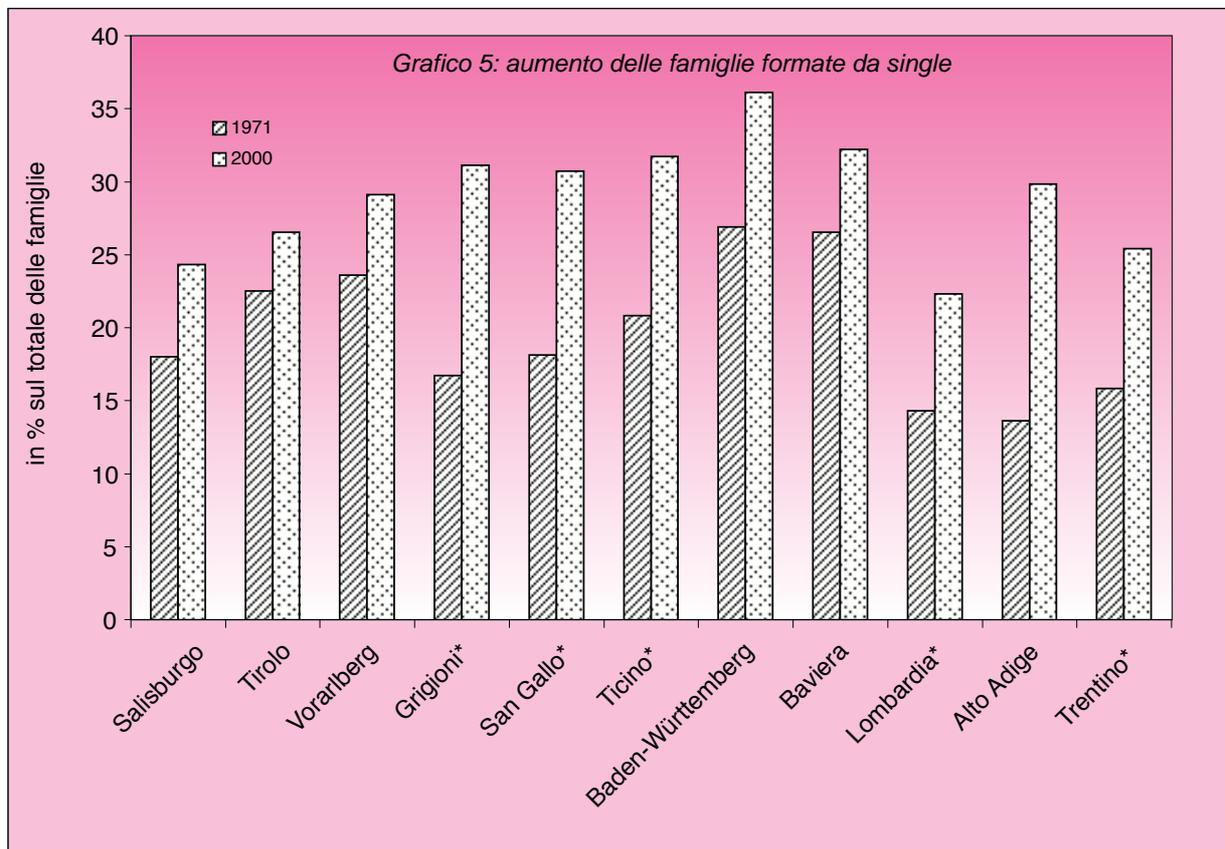


Tabella 6:

Numero medio di figli per donna

Salisburgo 1971, 2000	2,27	1,38
Tirolo 1971, 2000	2,46	1,36
Vorarlberg, 1971, 2000	2,61	1,55
Grigioni 1972,1996	2,39	1,48
San Gallo 1971, 1996	2,47	1,61
Ticino 1972, 1996	1,98	1,27
Lombardia 1975, 1994	2,00	1,07
Alto Adige 1975, 1995	2,19	1,42
Trentino 1975, 1995	1,99	1,27

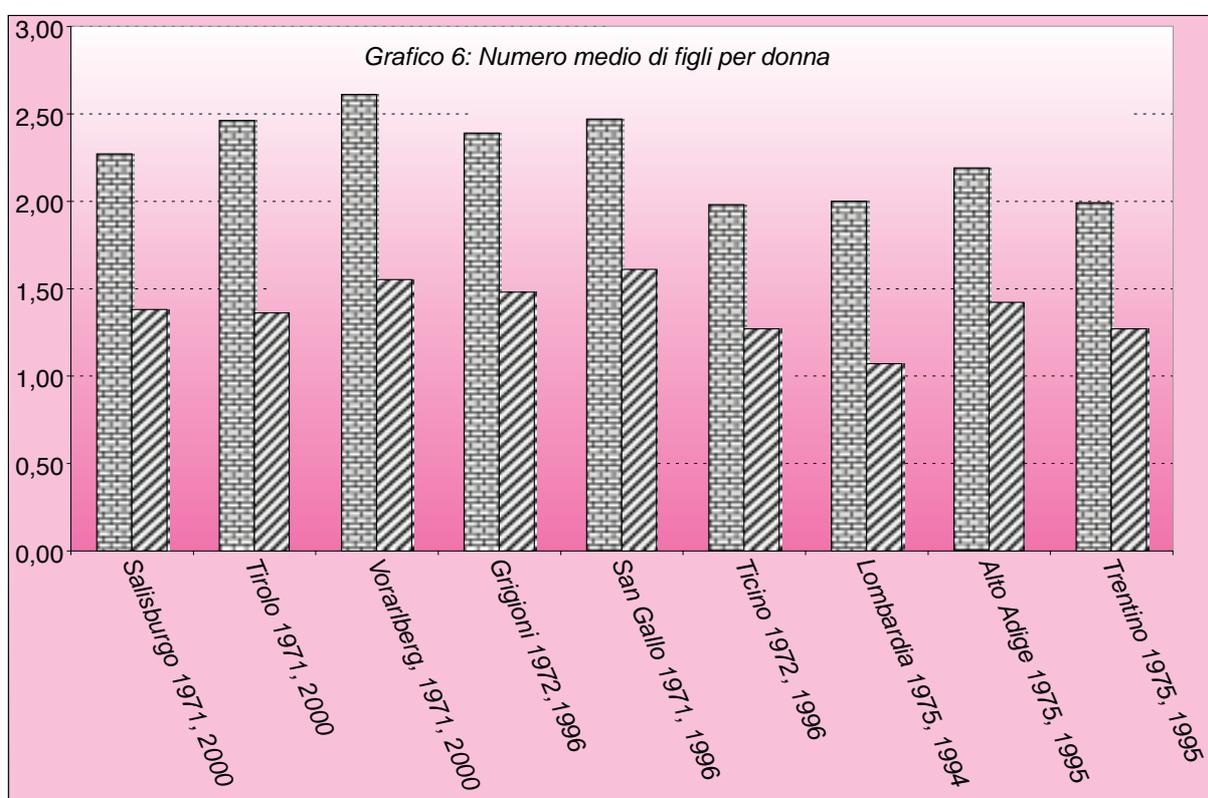
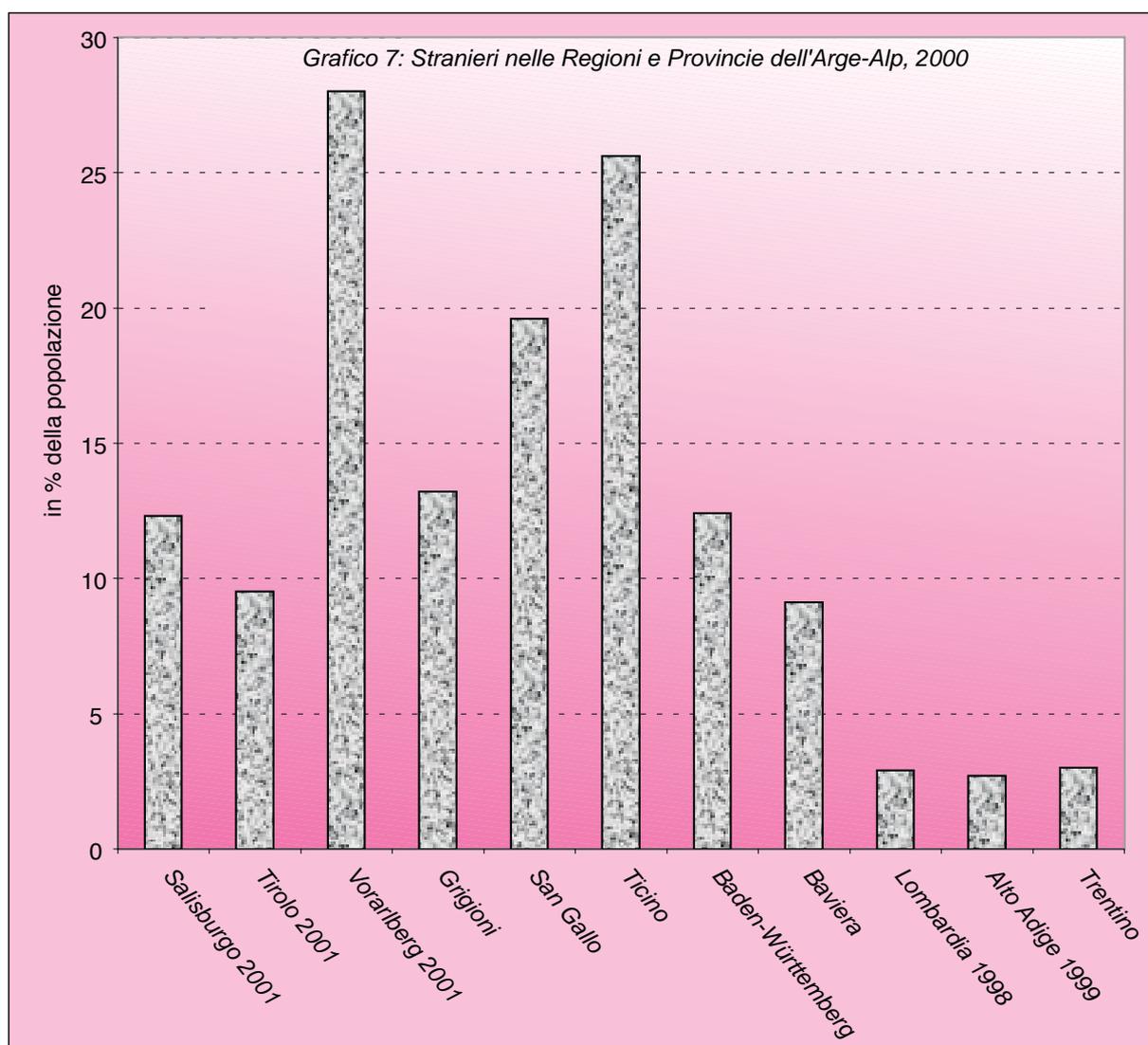


Tabella 7:

Stranieri/e nelle Regioni e Province dell'Arge-Alp, 2000

	<i>in % della popol.</i>	<i>di cui donne</i>
Salisburgo 2001	12,3	49,3
Tirolo 2001	9,5	51,7
Vorarlberg 2001	28,0	45,5
Grigioni	13,2	45,3
San Gallo	19,6	46,8
Ticino	25,6	46,8
Baden-Württemberg	12,4	47,2
Baviera	9,1	43,3
Lombardia 1998	2,9	44,7
Alto Adige 1999	2,7	45,0
Trentino	3,0	46,2



**Condizioni socio-economiche:
fatti e tendenze**

**Donne e istruzione nei paesi della Comunità
di Lavoro delle Regioni Alpine**

IN SINTESI

DONNE E ISTRUZIONE NEI PAESI DELLA COMUNITÀ DI LAVORO DELLE REGIONI ALPINE

- Negli ultimi decenni è aumentato notevolmente il numero delle donne in possesso di un titolo formale di studio. In tutti i paesi della Comunità di Lavoro, nei decenni scorsi la quota femminile tra le persone istruite è cresciuta di molto, mentre la quota delle donne prive di istruzione superiore è diminuita, nella maggior parte dei paesi della Comunità, di circa il 20%. → *Grafici 8a,b,c,d.*
- Nonostante questo processo di recupero, esistono tuttora forti differenze tra uomini e donne dal punto di vista dei titoli di studio. Se nelle classi di età più giovani la quota femminile tra le persone in possesso di un diploma di maturità è in alcuni casi persino superiore alla quota maschile, tra i laureati le donne sono ancora oggi in minoranza rispetto agli uomini. → *Grafico 9*
- In linea generale, la formazione scolastica e professionale delle immigrate è di livello inferiore a quella delle donne autoctone; inoltre, le donne straniere sono molto meno qualificate degli uomini stranieri. Un'eccezione è costituita dal gruppo delle persone laureate: la quota di laureati tra gli immigrati – sia uomini che donne – è superiore alla quota di laureati tra la popolazione autoctona.
- La segmentazione di genere del mercato del lavoro inizia già durante gli anni della formazione scolastica. Infatti, in tutti i paesi della Comunità di Lavoro sono più i ragazzi che le ragazze a seguire un apprendistato; le ragazze tendono di più a frequentare istituti tecnici professionali.
- I ragazzi scelgono per lo più una formazione professionale nei settori industriale e artigianale, le ragazze invece una formazione nel settore dei servizi.
- Ancora oggi le giovani donne sono sottorappresentate nei corsi di studio ad indirizzo tecnico e riguardanti le scienze naturali.
- Tra il personale docente ci sono forti differenze tra la quota maschile e quella femminile. In tutti i paesi della Comunità di Lavoro la professione di insegnante di scuola materna è saldamente in mano femminile. Anche tra i maestri delle scuole elementari prevale la presenza femminile, con una quota che è solitamente superiore all'80%. Nelle scuole superiori la quota di insegnanti donna si riduce a mano a mano che aumenta il livello scolastico. La sottorappresentanza femminile è più evidente tra i docenti universitari, con una quota esigua compresa tra il 6 e il 10%.

6.2. DONNE E ISTRUZIONE NEI PAESI DELLA COMUNITÀ DI LAVORO DELLE REGIONI ALPINE

6.2.1. I LAND AUSTRIACI DELLA COMUNITÀ DI LAVORO DELLE REGIONI ALPINE

SALISBURGO

TASSO DI FREQUENZA DEGLI ASILI NIDO, DELLE SCUOLE MATERNE E DEI DOPOSCUOLA

Nel *Salisburghese* nel 2000/2001 la percentuale di bambini di età compresa tra i 3 e i 6 anni che frequentava una scuola materna rispetto ai coetanei ammontava al 76,5%. Per i bambini più piccoli esistono asili nido, frequentati dal 6,8% dei bambini di età inferiore ai 3 anni. La quota di bambini in età scolare al di sotto dei 15 anni che frequenta un doposcuola è del 3,0%.

POPOLAZIONE RESIDENTE⁵⁴ SUDDIVISA PER LIVELLO D'ISTRUZIONE E SESSO, 1981 E 2000

Mentre nel 1981 soltanto il 2,7% di tutte le donne era in possesso di un diploma di studi universitario o di un istituto analogo, nel 2000 tale percentuale era salita al 6,9%. Si è invece registrato un calo della quota di donne che ha frequentato solo la scuola dell'obbligo, passato dal 58,5% del 1981 al 37,4% del 2000. Anche la percentuale di donne in possesso di un diploma di apprendistato o di maturità è nettamente aumentato negli ultimi venti anni, passando rispettivamente (apprendistato 1981) dal 18,9% al 28,3% (apprendistato 2000) e dal 6,8% (maturità 1981) al 15,1% (maturità 2000).

Per quanto riguarda i maschi, i dati differiscono alquanto: nel 1981 il 5,2% dei maschi era in possesso di un diploma universitario, il 40,8% di un diploma di scuola dell'obbligo, il 38,8% aveva concluso un corso di apprendistato, il 7,2% aveva un diploma di scuola tecnico-professionale e l'8,1% il diploma di maturità. Fino al 2000 le percentuali hanno subito la seguente variazione: 7,8% diploma universitario, 24,1% diploma di scuola dell'obbligo, 45,8% diploma di apprendistato, 8,4% diploma di scuole professionali e 13,8% diploma di maturità.

POPOLAZIONE RESIDENTE SUDDIVISA PER LIVELLO D'ISTRUZIONE, CLASSI DI ETÀ E SESSO, 2000

Anche in questo caso emerge l'innalzamento del livello di formazione della popolazione, in particolare di quella femminile. Se nel *Salisburghese* il 57,7% di tutti i sessantenni e anziani possedeva soltanto un diploma di scuola dell'obbligo, adesso tale situazione riguarda soltanto il 15% dei giovani di età compresa tra i 20 e i 24 anni. Di questa fascia d'età, il 27,5% ha seguito un corso di formazione professionale, l'11,9% possiede un diploma di scuola tecnico-professionale, il 41,3% un diploma di maturità e il 4,4% un diploma universitario. Delle donne di età compresa tra i 25 e i 29 anni, il 14,5% ha un diploma universitario, tra le donne di età compresa tra i 30 e i 34 lo ha il 13,1%, mentre tra le donne di età compresa tra i 40 e i 49 anni lo possiede il 10%, tra le donne di età compresa tra i 50 e i 59 anni lo possiede il 4,3% e tra le sessantenni lo possiede soltanto il 3,1%.

⁵⁴ Popolazione residente di età superiore ai 15 anni.

POPOLAZIONE RESIDENTE SUDDIVISA PER LIVELLO D'ISTRUZIONE, CITTADINANZA E SESSO, 2000

Il 52,3% di tutte le donne straniere era in possesso di un diploma di scuola dell'obbligo rispetto al 35,6% delle donne austriache (44,5% degli uomini stranieri rispetto al 21,2% degli uomini austriaci). Il 17,5% delle donne straniere presentava quale livello massimo d'istruzione un diploma d'apprendistato (contro il 29,6% delle donne austriache), il 5,2% un diploma di scuola tecnico-professionale (contro il 13,2% delle austriache), il 14,9% un diploma di maturità (contro il 15,1% delle austriache) e il 10,1% un diploma universitario (contro il 6,5% delle donne austriache).

APPRENDISTI/E, SUDDIVISI/E PER SESSO, ANNO SCOLASTICO 2000/01

Da tali dati emerge che la segregazione del mercato del lavoro in base al sesso ha inizio dalla formazione professionale. Nel *Salisburghese*, del 58,7% di tutti gli apprendisti operanti nell'artigianato, nella piccola e nella grande industria il 21% è rappresentato da donne e il 79% da uomini. Del 20,5% di apprendisti attivi nel settore del commercio, delle banche, dei trasporti e delle telecomunicazioni, il 63,5% è costituito da donne e il 36,5% da uomini. Nel turismo e nel settore del tempo libero opera il 54,7% di donne e il 45,3% di uomini (complessivamente: 15,8%).

APPRENDISTI/E STRANIERI/E, SUDDIVISI/E PER SESSO, ANNO SCOLASTICO 2000/01

Nel *Salisburghese* si evidenziano percentuali analoghe a quelle registrate nel campo dell'apprendistato: nell'artigianato, nella piccola e nella grande industria l'83,3% di tutti gli apprendisti stranieri sono uomini e il 16,7% sono donne. Nel commercio il 35,1% degli apprendisti stranieri è rappresentato da uomini e il 64,9% da donne. Nel turismo troviamo un 44% di uomini ed un 56% di donne.

PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISO PER SESSO, ANNO SCOLASTICO 1999/2000

Il personale docente negli asili è costituito in maniera preponderante da donne (*Salisburghese* 99,8%). Analoga è la situazione per quanto riguarda le elementari: l'86,5% delle insegnanti sono donne. Per quanto riguarda la restante scuola dell'obbligo, la quota femminile è pari al 66,9%, mentre, a livello di scuole d'istruzione generale superiore, essa si aggira attorno al 53,0%.

TIROLO

TASSO DI FREQUENZA DEGLI ASILI NIDO, DELLE SCUOLE MATERNE E DEI DOPOSCUOLA

Nel 2000/2001 in *Tirolo* la quota di bambini di età compresa tra i 3 e i 6 anni affidati alle predette strutture era del 73,9%. Per i bambini più piccoli sono previsti nidi, di cui nel 2000/2001 in *Tirolo* hanno usufruito 475 bambini, il che corrisponde ad una percentuale inferiore al 2% dei coetanei. In *Tirolo* il numero dei bambini in età scolare al di sotto dei 15 anni che frequenta un doposcuola è pari all'1,3%.

POPOLAZIONE RESIDENTE SUDDIVISA PER LIVELLO D'ISTRUZIONE E SESSO, 1981 E 2000

Così come nel *Salisburghese*, negli ultimi 20 anni si è rilevato un chiaro innalzamento del livello d'istruzione della popolazione maschile e femminile. In *Tirolo* tale fenomeno è ancora più evidente che nel *Salisburghese*. Fra le donne, nel 1981 il 2,0% era in possesso di un diploma universitario, mentre il 61,8% aveva soltanto un diploma di scuola dell'obbligo; nel 2000 le relative quote erano rispettivamente passate al 5,0% al 41,6%. Il tasso di persone in possesso di un diploma di apprendistato è salito dal 16,0% del 1981 al 27,0% del 2000, quello di persone in possesso di un diploma di scuola tecnico-professionale è passato dal 13,9% del 1981 al 14,6% del 2000, quello delle persone in possesso di un diploma di maturità è aumentato dal 6,2% del 1981 all'11,8% del 2000.

Nel 1981 la metà scarsa della popolazione residente maschile aveva assolto soltanto la scuola dell'obbligo, nel 2000 tale percentuale è scesa al 29,8%. Nel 1981 tra gli uomini i laureati erano il 5,0%; nel 2000 tale percentuale era passata al 6,8%. Nel 2000 il 42,1% dei maschi era in possesso di un diploma di apprendistato (33,1% nel 1981).

APPRENDISTI/E, SUDDIVISI/E PER SESSO, ANNO SCOLASTICO 2000/01

Pure nel *Tirolo* si evidenzia una netta segregazione nel comparto occupazionale per quanto riguarda le professioni cui si ha accesso tramite apprendistato. Nell'industria l'82,4% di tutti gli apprendisti è costituito da maschi e soltanto il 17,6% da donne; nel commercio, invece, soltanto il 28,3% degli apprendisti è rappresentato da maschi e il 71,7% da donne; nelle banche e assicurazioni si registra una percentuale del 54,2% di uomini e del 45,8% di apprendisti femmine; nel settore dei trasporti e del turismo il 76,9% degli apprendisti sono maschi e solo il 23,1% sono donne. Nel turismo e nel settore del tempo libero le percentuali sono relativamente equilibrate: al 46,9% di apprendisti maschi si contrappone il 53,1% di apprendisti femmine.

PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISO PER SESSO, ANNO SCOLASTICO 1999/2000

Nel *Tirolo* nell'anno scolastico 1999/2000 su 1.042 educatori di asilo si registrava la presenza di un unico uomo. Anche nelle scuole elementari predomina il personale docente femminile: il 77,6% dei docenti del primo livello d'istruzione è rappresentato da donne. Per quanto riguarda le ulteriori scuole dell'obbligo, il 58,6% del personale docente è costituito da donne, mentre negli istituti d'istruzione generale superiore meno della metà dei docenti è rappresentata da donne (49,3%).

VORARLBERG

POPOLAZIONE RESIDENTE SUDDIVISA PER LIVELLO D'ISTRUZIONE E SESSO

Nel 1981 nel *Vorarlberg* il 68% di tutte le donne possedeva soltanto un diploma di scuola dell'obbligo, nel 2000 tale percentuale era scesa al 46,4%. Nello stesso periodo la quota di uomini che aveva assolto solamente la scuola dell'obbligo è diminuita dal 47,8% del 1981 al 31,4% del 2000. Nel 2000 il 23,4% delle donne aveva concluso un corso di apprendistato. Pertanto il tasso di donne in possesso di questo tipo di diploma rimane ben al di sotto di quello della componente maschile di raffronto (41%). Ad ogni modo, rispetto al 1981 (12,6%), la percentuale di donne che ha concluso un corso di apprendistato è quasi raddoppiata (31,5% uomini). Sia nel 1981 sia nel 2000 una quota di donne leggermente superiore rispetto a quella degli uomini era in possesso di un diploma di scuola tecnico-professionale (nel 1981: donne = 14,0% e uomini = 10,0%; nel 2000: donne = 15% e uomini = 9,4%). Gli istituti che prevedevano alla conclusione del ciclo di studi il rilascio di un diploma di maturità erano stati frequentati nel 2000 dall'11,1% di donne e dall'11,6% di uomini e nel 1981 dal 4,0% di donne e dal 7,0% di uomini. La quota di donne in possesso di un diploma universitario è aumentata dal 1981 al 2000, passando dall'1,4% al 4,1% – per quanto riguarda gli uomini è salita dal 3,7% del 1981 al 6,5% del 2000.

POPOLAZIONE RESIDENTE SUDDIVISA PER LIVELLO D'ISTRUZIONE, CLASSI DI ETÀ E SESSO, 2000

Da un esame in base alle fasce d'età, emerge con particolare evidenza il generale miglioramento del livello d'istruzione della popolazione. Anche nel *Vorarlberg* il tasso di donne in possesso soltanto di una licenza della scuola dell'obbligo è maggiore tra le sessantenni e le ultrasessantenni (71,2%). In questa fascia d'età solo l'1,3% possiede un diploma universitario e il 4,4% il diploma di maturità. Invece, nel caso delle donne

di età compresa tra i 20 e i 24 anni solamente il 17,7% ha assolto unicamente la scuola dell'obbligo; il 28,8% ha concluso un corso di apprendistato, il 32,8% possiede il diploma di maturità e il 2% il diploma universitario. Il 20% delle donne di età compresa tra i 25 e i 29 anni è in possesso del diploma di maturità e il 6,6% di quello universitario. Tra le donne di età compresa tra i 30 e i 34 anni, il 17,8% ha concluso un'istruzione superiore e il 7,9% ha terminato gli studi universitari; tra le donne di età compresa tra i 35 e i 39 anni il 10,8% ha frequentato un istituto d'istruzione superiore e l'8,7% ha conseguito un diploma universitario.

Nelle fasce d'età superiori la percentuale di uomini che ha assolto esclusivamente la scuola dell'obbligo è nettamente inferiore rispetto a quella delle donne; è maggiore a livello di conseguimento di un diploma di apprendistato; è inferiore per quanto riguarda l'ottenimento di un diploma di scuola tecnico-professionale ed è superiore in relazione al possesso di un diploma universitario.

APPRENDISTI/E, SUDDIVISI/E PER SESSO, NEI DIVERSI COMPARTI, ANNO SCOLASTICO 2000/01

Anche nel *Vorarlberg* si rileva che la segregazione del mercato del lavoro in base al sesso inizia dalle professioni per le quali occorre seguire un corso di apprendistato. Nell'artigianato e nella piccola industria sono occupati il 79% di apprendisti maschi e il 21% di apprendisti femmine. Nella grande industria si registra l'84,2% di apprendisti maschi e il 15,8% di apprendisti femmine; nel commercio si segnala il 26,1% di apprendisti maschi e il 73,9% di apprendisti donne; negli altri comparti si ha un 46,9% di apprendisti maschi e il 53,1% di apprendisti femmine.

PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISO PER SESSO, ANNO SCOLASTICO 1999/2000

Nel *Vorarlberg* tra il personale docente impiegato negli asili predomina nettamente la componente femminile, pari al 99,7%. Un discorso analogo vale per le scuole elementari, dove l'80,3% del personale docente è costituito da donne. Nelle restanti scuole dell'obbligo la percentuale femminile raggiunge il 66,9%, mentre negli istituti d'istruzione superiore del *Vorarlberg* il 53,% degli insegnanti è rappresentato da donne.

6.2.2. I CANTONI SVIZZERI DELLA COMUNITÀ DI LAVORO DELLE REGIONI ALPINE

GRIGIONI⁵⁵

POPOLAZIONE RESIDENTE⁵⁶ SUDDIVISA PER LIVELLO D'ISTRUZIONE E SESSO, 1990

In occasione del censimento del 1990, si è riscontrato che nel Cantone dei Grigioni il livello d'istruzione più diffuso era quello del diploma professionale (47,5%), mentre un altro 35% della popolazione dichiarava di aver concluso la scuola dell'obbligo. Nel 1990 il 4,6% della popolazione aveva frequentato una scuola professionale superiore, il 3,6% era in possesso di un diploma di maturità, il 3,1% aveva un titolo di studio universitario e l'1,5% aveva completato un corso di studi presso una scuola professionale universitaria.

Le differenze tra i sessi erano piuttosto grandi: mentre il 28% degli uomini dichiarava di aver completato la scuola dell'obbligo, per le donne tale valore era pari al 41,8%. Delle persone senza una formazione scolastica o professionale (in totale l'1,5%), il 54% erano donne. Ai corsi professionali e alle scuole

⁵⁵ Non sono state fornite indicazioni riguardo ai punti „Tasso di iscrizione alle scuole materne e agli asili nido per classi di età“ e „Suddivisione degli apprendisti per cittadinanza e per sesso“.

⁵⁶ Popolazione residente di età superiore ai 15 anni.

professionali superiori accedono nella maggior parte dei casi gli uomini, che sono la maggioranza e la stragrande maggioranza degli studenti rispettivamente nei corsi di formazione professionale e nelle scuole professionali. Le donne conseguono per lo più un diploma di maturità (il 67% delle persone che possiedono un diploma di maturità come titolo di studio più elevato sono donne), però poi non proseguono gli studi. Infatti, tra i laureati delle università e dei politecnici del Cantone dei Grigioni solo il 20,8% sono donne.

POPOLAZIONE RESIDENTE SUDDIVISA PER LIVELLO D'ISTRUZIONE, CLASSI DI ETÀ E SESSO, 1990

Disaggregando il dato del livello d'istruzione per classi di età e per sesso, si possono rilevare grandi differenze. Ad esempio, la quota delle donne senza una formazione scolastica o professionale è più o meno costante in tutte le classi di età fino a 50 anni, mentre tra le donne più anziane aumenta notevolmente. Anche la quota femminile tra le persone in possesso della sola istruzione dell'obbligo è inferiore nelle classi più giovani rispetto a quelle più anziane: tra le persone di età compresa tra 20 e 40 anni con il livello della scuola dell'obbligo, la quota delle donne è di poco superiore al 50%, mentre dopo i 40 anni aumenta con l'avanzare dell'età per raggiungere quasi il 70% tra gli ultrasessantenni.

Minori differenze tra le diverse classi di età si registrano tra le persone in possesso di una formazione professionale, di un titolo di scuola professionale superiore o di scuola professionale universitaria oppure di un diploma di maturità. Mentre soltanto una percentuale compresa tra un quarto e un terzo delle persone con un titolo di scuola professionale sono donne e la quota di donne tra i diplomati di una scuola professionale universitaria è ancora inferiore, circa due terzi di tutti i possessori di un diploma di maturità come livello massimo d'istruzione sono donne e la loro percentuale è costante in tutte le classi di età. Per quanto riguarda i laureati, la quota delle donne varia invece notevolmente da una classe di età ad un'altra: la percentuale più elevata (33,9%) si riscontra nella classe di età tra 25 e 29 anni. Quanto più aumenta l'età, tanto più si riduce il numero di donne laureate; la percentuale più bassa si registra tra le donne di età compresa tra 50 e 59 anni (22,6%).

POPOLAZIONE RESIDENTE SUDDIVISA PER LIVELLO D'ISTRUZIONE, CITTADINANZA E SESSO, 1990

Grandi differenze per quanto concerne il livello d'istruzione si registrano anche tra la popolazione autoctona e gli stranieri. Si può in linea di massima constatare che, posto un livello d'istruzione più basso di tutti i cittadini stranieri, le donne straniere hanno una formazione scolastica e professionale inferiore alle donne grigionesi. Si può inoltre rilevare, come dato generale, che le donne straniere sono ancora meno qualificate degli uomini stranieri: mentre meno dell'1% delle svizzere dichiarano di non aver concluso nessuna formazione scolastica o professionale, tale valore sale al 4,3% nel caso delle straniere - un dato sul quale peraltro non si riscontrano grandi differenze tra uomini (4,3%) e donne (4,4%) stranieri. Anche la percentuale delle persone che hanno completato solo il ciclo di studi della scuola dell'obbligo è molto più elevata tra le donne straniere che tra le svizzere. Ad esempio, nel 1990 un terzo delle donne svizzere hanno dichiarato di trovarsi in tale condizione, mentre tra le straniere la quota saliva al 44,7%, con una percentuale molto maggiore tra le donne (50%) che tra gli uomini (41,7%).

Tra le persone che possiedono una formazione professionale come massimo livello d'istruzione si ritrova la metà di tutti i cittadini svizzeri (di entrambi i sessi), ma solo il 32,8% di tutti gli stranieri (il 28,1% delle donne straniere e il 35,4% degli uomini stranieri).

Prendendo invece in considerazione il gruppo dei laureati, il rapporto cambia: se il 3% della popolazione autoctona dei Grigioni possiede una laurea, tale valore sale al 3,4% tra gli stranieri residenti nel Cantone. Esaminando le quote per sesso, si nota che tra gli uomini è maggiore la percentuale dei grigionesi (5,1%) rispetto a quella degli stranieri (3,9%), mentre tra le donne la quota delle laureate straniere, con il 2,6%, è più del doppio della corrispondente quota delle donne svizzere (1,1%), un dato che può essere ricondotto anche alla diversa struttura demografica.

PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISO PER SESSO, ANNO SCOLASTICO 1998/99

Ci sono grandi differenze tra il numero dei docenti maschi e quello delle docenti femmine nei diversi livelli scolastici: se nella fascia prescolastica operano quasi esclusivamente donne (99,9%), e anche al livello primario ci sono più maestre (63,4%) che maestri, nelle scuole di livello superiore tale rapporto si ribalta a favore degli uomini. Nel livello secondario I, ad esempio, solo il 27,7% dei docenti sono donne e nelle scuole medie superiori (scuole con diploma di maturità e scuole d'istruzione generale nonché scuole del livello secondario II) la loro quota scende al 25,2%. In totale, nelle scuole dell'obbligo gli insegnanti sono per il 54,1% donne e per il 45,9% uomini, nel livello secondario II il 27,2% dei docenti sono donne e il 72,8% uomini.

SAN GALLO⁵⁷

POPOLAZIONE RESIDENTE SUDDIVISA PER LIVELLO D'ISTRUZIONE E SESSO, 1990

Dal censimento del 1990 è emersa l'esistenza di due grandi gruppi per quanto concerne il livello d'istruzione conseguito: il gruppo più consistente è quello delle persone con una formazione professionale (46,1%), il secondo grande gruppo è quello delle persone in possesso solo del livello della scuola dell'obbligo (35,2%). Tutti gli altri percorsi scolastici e formativi sono stati seguiti da meno del 6% della popolazione: il 5,4% ha dichiarato di aver completato una formazione professionale superiore, il 4% possiede un diploma di maturità, il 2,8% ha conseguito una laurea, l'1,8% ha un titolo di una scuola professionale universitaria. L'1,5% di tutti gli abitanti del Cantone di *San Gallo* ha dichiarato di non avere nessuna formazione scolastica né professionale.

Disaggregando ora questi dati in base al sesso, si nota che le donne hanno di solito un'istruzione di livello inferiore a quella degli uomini. L'unica eccezione si riscontra tra i possessori di un diploma di maturità: lo hanno conseguito il 4,5% delle donne, ma solo il 3,5% degli uomini.

Particolarmente rilevante è la differenza tra i sessi in relazione all'istruzione obbligatoria: il 43,3% di tutte le abitanti del Cantone di *San Gallo* ha dichiarato di aver frequentato soltanto la scuola dell'obbligo, mentre lo stesso dato scende a solo il 27% per gli uomini. Alla formazione professionale superiore accedono più uomini (79,6%) che donne (20,5%), mentre tra i laureati il 77,3% sono uomini e solo il 22,7% sono donne.

POPOLAZIONE RESIDENTE SUDDIVISA PER LIVELLO D'ISTRUZIONE, CLASSI DI ETÀ E SESSO, 1990

Disaggregando in base al sesso i dati relativi al livello d'istruzione, non si riscontrano grandi differenze tra le classi di età, anche se si può rilevare che le donne più giovani sono più istruite di quelle più anziane. La quota delle donne tra le persone che non hanno una formazione scolastica o professionale o che hanno solo il diploma della scuola dell'obbligo è più bassa nelle classi di età più giovani.

Come già osservato nel caso dei Grigioni, anche nel Cantone di *San Gallo* si può tuttavia notare come questa tendenza non riguardi le donne con il titolo di maturità: le donne costituiscono la metà dei possessori di un diploma di maturità in tutte le classi di età superiori a 25 anni e, nelle classi superiori a 30 anni, tale quota raggiunge e in qualche caso supera i due terzi.

Le differenze più rilevanti tra le classi di età si riscontrano fra le donne laureate: quanto maggiore è la loro età, tanto minore è il loro numero. Infatti, se tra i laureati di età compresa tra 20 e 24 anni le donne costituiscono il 43,1%, tale quota scende progressivamente con il procedere delle classi di età: tra i laureati nella

⁵⁷ Non sono state fornite indicazioni riguardo al tasso di iscrizione alle scuole materne e agli asili nido per classi di età.

fascia di età tra 30 e 34 anni le donne sono solo il 27,1%, tra i laureati di età fra 45 e 49 anni la percentuale femminile scende per la prima volta al di sotto del 20% e tra gli ultrasessantenni si riduce al 14,7%.

POPOLAZIONE RESIDENTE SUDDIVISA PER LIVELLO DISTRUZIONE, CITTADINANZA E SESSO, 1990

Anche nel Cantone di *San Gallo* i cittadini stranieri sono meno istruiti dei cittadini svizzeri. L'unica eccezione è costituita, anche in questo caso, dai laureati: il 3% degli stranieri (1,9% delle donne e 3,7% degli uomini) hanno dichiarato al censimento del 1990 di essere in possesso di un titolo di studio universitario; tra i cittadini svizzeri questa percentuale era del 2,8% (1,3% delle donne e 4,3% degli uomini).

In tutti gli altri livelli di istruzione considerati, la quota dei cittadini stranieri è inferiore a quella dei cittadini svizzeri. Ad esempio, il 5,8% degli stranieri (il 7,4% delle donne ma solo il 4,9% degli uomini) hanno dichiarato di non possedere nessuna formazione scolastica né professionale. Tra i cittadini svizzeri questo dato riguardava solo l'1,5% dei censiti. Hanno completato la sola scuola dell'obbligo il 47,4% degli stranieri (53,7% delle donne, 47,5% degli uomini) ma solo il 35,2% dei cittadini svizzeri. Il 30,3% della popolazione straniera residente in Svizzera (e il 46,1% dei cittadini svizzeri) è in possesso di una formazione professionale (25,4% delle donne, 33,4% degli uomini). Queste cifre, però, rivelano anche che esiste una grande differenza nel livello d'istruzione tra le donne e gli uomini stranieri, nel senso che il numero delle donne con una formazione scolastica o professionale è molto inferiore a quello degli uomini.

APPRENDISTI/E, SUDDIVISI/E PER SESSO, ANNO SCOLASTICO 2000/01

In occasione del censimento del 1990, il 49,4% di tutti gli uomini e il 42,9% di tutte le donne del Cantone di *San Gallo* hanno dichiarato di essere in possesso di una formazione professionale. Nell'anno scolastico 2000/2001, su un totale di 15.052 apprendisti, il 42,6% erano donne e il 57,5% erano uomini. Esaminando il numero degli apprendisti nei diversi comparti economici, si notano grandi differenze tra i sessi: mentre le donne costituiscono quasi la totalità degli apprendisti nel comparto della sanità, con una quota del 94,4%, e sono ben rappresentate anche nel commercio e nei servizi (con il 68,9%) nonché nel settore alberghiero e dell'alimentazione, dove costituiscono oltre la metà di tutti gli apprendisti (57,8%), sono quasi per contro del tutto assenti nel comparto più grande – industria e artigianato -, dove il loro numero si ferma a 1.082 unità a fronte di un totale di 7.844, con una quota quindi del 13,8%.

APPRENDISTI/E STRANIERI/E, SUDDIVISI/E PER SESSO, ANNO SCOLASTICO 2000/01

Per quanto riguarda gli apprendisti stranieri si rileva un dato sorprendente, ovvero che la loro percentuale è più o meno la stessa in tutti i comparti. La presenza maggiore si riscontra nel commercio e nei servizi (18,3%), quella minore nel settore alberghiero e dell'alimentazione (11%).

Disaggregando ora in base al sesso i dati riguardanti i diversi comparti economici, si ricava un quadro simile a quello degli apprendisti svizzeri: le donne sono presenti soprattutto nei settori della sanità (94%) e del commercio e servizi (73,5%). Nel settore alberghiero e dell'alimentazione il 40,3% degli apprendisti stranieri sono donne, nel comparto dell'industria e dell'artigianato rappresentano solo il 6,7% del totale, con una quota pertanto ancora inferiore a quella delle apprendiste svizzere.

PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISO PER SESSO, ANNO SCOLASTICO 2000/01

Le quote di docenti maschi e docenti femmine variano moltissimo a seconda del tipo di scuola e del settore dell'istruzione: mentre nelle scuole materne e negli istituti dove s'insegna economia domestica gli insegnanti sono quasi esclusivamente donne, e mentre la quota di docenti femmine nelle scuole del livello primario è superiore a due terzi, le insegnanti donne sono fortemente sottorappresentate nei livel-

li scolastici più elevati e soprattutto nelle università: nelle scuole secondarie la loro quota è pari al 24,3%, nei licei scientifici al 18,7% e nelle altre scuole medie superiori al 14,5% di tutti i docenti di ruolo. A livello universitario si riscontra una grande differenza tra il numero di assistenti donne e il numero di docenti donne: se le prime costituiscono un quarto del totale degli assistenti, le seconde sono solo il 6,3% di tutti i docenti.

TICINO⁵⁸

POPOLAZIONE RESIDENTE SUDDIVISA PER LIVELLO D'ISTRUZIONE E SESSO, 1990

Anche nel *Canton Ticino* il censimento ha rivelato un quadro simile a quelli dei due altri Cantoni appartenenti alla Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine per quanto concerne il livello d'istruzione della popolazione: il 40% di tutti i censiti (il 32,7% degli uomini e il 46,5% delle donne) hanno dichiarato di essere in possesso solo di un diploma della scuola dell'obbligo e il 41,2% di avere una formazione professionale. Di questi ultimi, il 45,4% erano uomini e il 37,6% donne. Delle persone senza alcuna formazione scolastica né professionale, il 57,8% era rappresentato da donne.

Mentre la quota degli uomini tra i possessori di un diploma di scuola professionale superiore o di scuola professionale universitaria è alta (pari rispettivamente al 66,1% e al 78%), la maggior parte delle persone con un diploma di maturità è costituita da donne (65%). Gli uomini che hanno un diploma di maturità spesso proseguono gli studi e arrivano alla laurea; infatti, del 4,4% di cittadini del Canton Ticino in possesso di un titolo universitario, il 71,8% sono uomini.

POPOLAZIONE RESIDENTE SUDDIVISA PER LIVELLO D'ISTRUZIONE, CLASSI DI ETÀ E SESSO, 1990

La situazione della formazione e dell'istruzione delle donne nel *Canton Ticino* presenta un quadro contraddittorio: da un lato, il *Canton Ticino* registra, rispetto agli altri Cantoni appartenenti alla Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine, la quota più elevata di donne prive di qualsiasi formazione scolastica o professionale in tutte le classi di età (57,8%); dall'altro lato, in questo stesso Cantone ci sono più donne laureate, più donne con una formazione professionale e più donne con un titolo di scuola professionale superiore o scuola professionale universitaria che negli altri due Cantoni.

Analizzando più in dettaglio questo dato per classi di età, si constata che la quota delle donne rimane costante per quasi tutti i livelli d'istruzione nelle diverse classi di età. Un'eccezione è costituita dalle donne con il livello della scuola dell'obbligo e dalle donne laureate: quanto minore è la loro età, tanto più spesso hanno un titolo di studio superiore a quello dell'istruzione obbligatoria; quanto minore è la loro età, tanto più spesso possiedono un titolo universitario. La quota delle donne tra i laureati di età compresa tra 25 e 29 anni è del 40,8%, mentre tra i laureati di età compresa tra 40 e 44 è di solo il 29,3%, per scendere poi al 18,9% nella fascia di età tra 55 e 59 anni.

POPOLAZIONE RESIDENTE SUDDIVISA PER LIVELLO D'ISTRUZIONE, CITTADINANZA E SESSO, 1990

Il *Canton Ticino* registra, con il 25,6%, la quota più elevata di cittadini stranieri residenti rispetto agli altri Cantoni della Comunità di Lavoro. In linea di massima si può notare che i cittadini stranieri hanno un

⁵⁸ Non sono state fornite indicazioni riguardo ai punti „Tasso di iscrizione alle scuole materne e agli asili nido per classi di età“ e „Suddivisione degli apprendisti per cittadinanza e per sesso“.

livello d'istruzione più basso dei cittadini svizzeri: nel 1990 l'1,1% dei cittadini svizzeri (di entrambi i sessi) ha dichiarato di non possedere alcuna formazione scolastica né professionale, mentre tra i cittadini stranieri questo dato era pari al 5,2%. Un altro 52,6% dei cittadini stranieri ha dichiarato di aver frequentato solo la scuola dell'obbligo, a fronte di un 35,7% tra i cittadini svizzeri.

Nei livelli d'istruzione superiori si riscontrano differenze minori: il 4,3% dei cittadini svizzeri e il 4,2% dei cittadini stranieri hanno dichiarato di aver frequentato una scuola professionale superiore; il 4,4% dei cittadini svizzeri e il 4,3% dei cittadini stranieri erano in possesso di un titolo di studio universitario.

Disaggregando in base al sesso i dati relativi al livello d'istruzione, si nota che le donne straniere sono meno istruite degli uomini stranieri. L'unica eccezione è costituita dalle donne straniere con un diploma di maturità: il 5,8% di tutte le straniere lo hanno conseguito, mentre lo stesso può dirsi solo per il 3,7% degli uomini stranieri e per il 5,5% dei cittadini svizzeri (di entrambi i sessi) residenti nel *Canton Ticino*. Per il resto, sia la quota delle donne prive di qualsiasi formazione scolastica o professionale (6,2%) sia la quota delle donne con la sola istruzione dell'obbligo (58,8%) sono molto più elevate rispetto alla quota delle cittadine svizzere, e corrispondono rispettivamente all'1,1% e al 35,7%. Solo il 22,2% delle cittadine straniere ha completato una formazione professionale, mentre tra gli uomini stranieri questo valore sale al 29,5%. Il 2,5% delle straniere è in possesso di un titolo di studio universitario, a fronte di un 4,4% di laureate tra i cittadini svizzeri.

Meno marcate sono le differenze per quanto concerne il livello della formazione professionale superiore e della formazione professionale universitaria.

PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISO PER SESSO, ANNO SCOLASTICO 2000/01

Anche nel *Canton Ticino* si osservano grandi differenze tra la quota di docenti maschi e docenti femmine nei diversi livelli scolastici. Nell'ambito prescolare non c'è neppure un docente maschio e nel livello primario ci sono molte più donne che uomini, con una quota del 62,9%.

Una situazione del tutto diversa si riscontra invece ai livelli superiori: se nel livello secondario I le donne costituiscono ancora il 40,8% del corpo docente, la loro quota scende al 29,4% nelle scuole medie superiori (scuole con diploma di maturità e scuole di formazione generale nonché livello secondario II). Nelle scuole obbligatorie di livello II i docenti sono per il 53,7% donne e per il 46,3% uomini, nel livello secondario il 29,9% sono donne e il 70,3% sono uomini.

6.2.3. I LAND TEDESCHI DELLA COMUNITÀ DI LAVORO DELLE REGIONI ALPINE

BADEN-WÜRTTEMBERG

TASSO DI FREQUENZA DEGLI ASILI NIDO, DELLE SCUOLE MATERNE E DEI DOPOSCUOLA

Nel *Baden-Württemberg* si sono potuti utilizzare esclusivamente i dati relativi ai bambini di età inferiore ai 6 anni, a quelli di età compresa tra 6 e 10 anni, nonché a quelli di età compresa tra i 10 e i 15 anni che frequentano le rispettive strutture educative, per cui non si è potuto effettuare una differenziazione tra le fasce d'età comprese tra 1 e 3 anni e tra 3 e 6 anni. Dei bambini di età inferiore ai 6 anni nel 1993 il 36,3% era iscritto ad un asilo nido/scuola materna; nel 2000 tale percentuale è salita al 45,9%. Dei bambini di età compresa tra 6 e 10 anni nel 1993 il 28,7% ha frequentato un doposcuola; detta quota è aumentata nel 2000 passando al 42%. Tra i bambini di età compresa tra i 10 e i 15 anni il tasso di frequenza era nel 1993 pari allo 0%, ma è salito nel 2000 al 2,7%.

POPOLAZIONE RESIDENTE SUDDIVISA PER LIVELLO D'ISTRUZIONE E SESSO – FORMAZIONE SCOLASTICA E PROFESSIONALE

Nel *Baden-Württemberg* e in Baviera si distinguono tre tipi di formazione scolastica: la scuola d'istruzione generale di primo grado, gli istituti d'istruzione generale di secondo grado o gli istituti che si concludono con il conseguimento di un diploma di pari valore e gli istituti che sfociano nel raggiungimento di un diploma di maturità generale o tecnica superiore.

Tra i 4.024.400 di donne del *Baden-Württemberg* di età pari o superiore ai 15 anni, nel 1982 il 69% possedeva un diploma d'istruzione di primo grado, il 17,2% aveva un diploma d'istruzione di secondo grado e il 7,7% aveva conseguito un diploma scolastico di maturità generale o tecnica. Nel 1991 la quota di donne che aveva assolto la scuola di primo grado (su un totale di 4.289.100 donne) era pari al 55,3%, quella delle donne che aveva completato il ciclo di studi di secondo grado ammontava al 20,7%, mentre la percentuale di donne che ultimavano l'istruzione propedeutica ad un altro ciclo di studi era del 10,9%. Nel 2000 i summenzionati tassi hanno registrato una leggera variazione a favore degli istituti d'istruzione generale di secondo grado e degli istituti scolastici che consentono di conseguire il diploma di maturità: la quota di donne che aveva esclusivamente assolto la scuola dell'obbligo era scesa al 45,8%, mentre nel 2000 il 22,2% era in possesso di un diploma d'istruzione generale di secondo grado e il 15,5% possedeva il diploma di maturità.

Nel 1982, su 3.612.000 maschi di età pari o superiore ai 15 anni, il 66,6% era in possesso di una licenza scolastica d'istruzione di primo grado, il 13,1% aveva un diploma di d'istruzione di secondo grado e il 13,7% possedeva un diploma di maturità. Nel 2000 il 46,2% degli uomini aveva assolto soltanto la scuola dell'obbligo; il 16,6% aveva conseguito un diploma d'istruzione di secondo grado e il 21,6% aveva concluso studi propedeutici ad un altro ciclo d'istruzione.

Per quanto concerne il diploma di formazione professionale, nel *Baden-Württemberg* e in *Baviera* si ha una distinzione: prima l'apprendistato con relativo diploma e tirocinio professionali, poi la scuola professionale con formazione di mastro/tecnico e diploma di istituto professionale superiore.

Tra le donne si è registrata una flessione della percentuale di quelle che hanno concluso un corso di apprendistato: essa è passata dal 40,5% del 1982 al 34,9% del 2000. La quota di diplomande degli istituti professionali o di donne che avevano conseguito un diploma di mastro/tecnico, era invece aumentata, passando dal 2,5% del 1982 all'8,5% del 2000. Nel 1991 il 4,3% delle donne aveva conseguito un diploma di maturità d'istituto superiore; tale quota è salita nel 2000 al 6,9% delle donne.

I maschi evidenziano le migliori qualifiche professionali: nel 1982 il 48,7%, nel 2000 il 39,9% degli uomini aveva concluso un corso di apprendistato. Nel 1982 l'8,9% dei maschi era in possesso di un diploma di mastro/tecnico o di istituto professionale superiore; tale percentuale è aumentata nel 2000, raggiungendo l'11,5%. La percentuale di uomini con un diploma d'istruzione superiore era pari al 9% nel 1982 e al 12,4% nel 2000.

POPOLAZIONE RESIDENTE SUDDIVISA IN FUNZIONE DI: LIVELLO D'ISTRUZIONE GENERALE, FASCE D'ETÀ E SESSO, 2000

Nel *Baden-Württemberg* erano in possesso soltanto della licenza della scuola dell'obbligo il 13,7% delle donne di età compresa tra 15 e 20 anni, il 21,8% delle donne di età compresa tra i 20 e i 24 anni, il 26,7% delle donne di età compresa tra i 25 e i 30 anni, il 29,8% delle donne di età compresa tra i 30 e i 35 anni, il 34,9% delle donne di età compresa tra i 35 e i 40 anni, il 45,8% delle donne di età compresa tra i 40 e i 50 anni, il 55,7% delle donne di età compresa tra i 50 e i 60 anni e il 65% delle ultrasessantenni. Possiedono un diploma d'istruzione secondaria oppure tecnico-professionale rispettivamente il 32,4% e il 32,9% delle donne di età compresa tra i 20 e i 30 anni e il 36,7% delle donne di età compresa tra i 30 e i 35 anni; successivamente tale percentuale scende fino all'11,7% delle ultrasessantenni. Per quanto concerne il diploma di maturità d'istruzione superiore generale o professionale, la quota diminuisce dal

34,5% tra le donne di età compresa tra i 20 e i 24 anni al 25% circa nel caso delle donne di età compresa tra i 30 e i 40 anni fino al 5% delle ultracinquantenni.

Tra gli uomini, la percentuale delle persone che hanno soltanto assolto la scuola dell'obbligo è pari tra i giovani di età compresa tra i 15 e i 20 anni al 19,4%, tra gli uomini di età compresa tra i 20 e i 35 anni ammonta al 30%; aumenta poi toccando il 53,5% tra gli uomini di età compresa tra i 50 e i 59 anni di età e il 61,5% tra gli ultrasessantenni. Le percentuali degli uomini in possesso di un diploma d'istruzione secondaria sono inferiori rispetto a quelle delle donne: il 23,8% degli uomini di età compresa tra i 20 e i 25 anni, il 24,1% degli uomini di età compresa tra i 25 e i 30 anni, il 23,8% degli uomini di età compresa tra i 30 e i 35 anni, il 21,3% degli uomini di età compresa tra i 35 e i 40 anni, il 17,6% degli uomini di età compresa tra i 40 e i 50 anni, il 13,4% degli uomini di età compresa tra i 50 e i 60 anni e il 10,3% degli ultrasessantenni hanno assolto un istituto d'istruzione secondaria. Ad ogni modo, la percentuale di maschi che ha conseguito il diploma di maturità d'istruzione superiore generale o professionale è per lo più superiore a quella delle donne (ad eccezione dei giovani di 20-25 anni, inferiore dello 0,7%): il 31,9% degli uomini di età compresa tra i 25 e i 30 anni sono in possesso di un diploma di maturità, così come il 31,6% degli uomini di età compresa tra i 30 e i 35 anni, il 27,4% degli uomini di età compresa tra i 35 e i 40 anni, il 25,9% degli uomini di età compresa tra i 40 e i 45 anni, il 19,5% degli uomini di età compresa tra i 50 e i 60 anni e il 12% degli ultrasessantenni.

POPOLAZIONE RESIDENTE SUDDIVISA IN FUNZIONE DI: LIVELLO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE, FASCE D'ETÀ E SESSO, 2000

Per quanto riguarda i diplomi di apprendistato, le donne di età compresa tra i 25 e i 40 anni evidenziano le percentuali maggiori (circa 4-8 punti percentuali in più rispetto ai coetanei maschi), mentre gli uomini prevalgono (di circa 3-5 punti percentuali) tra quelli che appartengono a questa fascia d'età e che sono in possesso di un diploma di scuola professionale o di mastro; a livello di diplomi di istituto professionale superiore donne ed uomini evidenziano percentuali analoghe.

In dettaglio: nel 2000 il 2,7% delle donne di età compresa tra i 15 e i 20 anni e il 32,4% delle donne di età compresa tra i 20 e i 25 anni hanno concluso un corso di apprendistato (3,5% rispettivamente 36,6% tra gli uomini); fascia di età compresa tra i 25 e i 30 anni: donne 45% – uomini 45,3%, fascia di età compresa tra i 30 e i 35 anni: donne 48,4% – uomini 40,9%; fascia di età compresa tra i 35 e i 40 anni: donne 48,3% – uomini 42,6%; fascia di età compresa tra i 40 e i 50 anni: donne 36,8% – uomini 44,1%; fascia di età compresa tra i 50 e i 60 anni: donne 37,3% – uomini 40,6%; ultrasessantenni: donne 24,4% – uomini 41,2%. Per quanto riguarda il diploma di istruzione professionale o di mastro, le donne appartenenti alla fascia di età compresa tra i 20 e i 25 anni evidenziano una quota del 6%, contro una percentuale dei loro coetanei maschi del 4,3%; fascia di età compresa tra i 25 e i 30 anni: donne 11,4% – uomini 11,6%; fascia di età compresa tra i 30 e i 35 anni: donne 13% – uomini 16,9%; fascia di età compresa tra i 35 e i 40 anni: donne 12,3% – uomini 18,6%; fascia di età compresa tra i 40 e i 50 anni: donne 12,3% – uomini 17,7%, fascia di età compresa tra i 50 e i 60 anni: donne 8,4% – uomini 16,4%; ultrasessantenni: donne 3,6% – uomini 12,5%. A livello di diplomi di istituti superiori generali e professionali si riscontrano differenze minime per quanto riguarda le percentuali: fascia di età compresa tra i 25 e i 30 anni: donne 12,7% – uomini 12,2%; fascia di età compresa tra i 30 e i 35 anni: donne 20,5% – uomini 20%; fascia di età compresa tra i 35 e i 40 anni: donne 18,8% – uomini 17,7%; fascia di età compresa tra i 40 e i 50 anni: donne 18,6% – uomini 19%; fascia di età compresa tra i 50 e i 60 anni: donne 17,1% – uomini 16,7%; ultrasessantenni: donne 7,5% – uomini 10,1%.

POPOLAZIONE RESIDENTE SUDDIVISA PER LIVELLO D'ISTRUZIONE, CITTADINANZA E SESSO, 2000

Ad un esame dei diplomi scolastici e professionali, la popolazione straniera residente nel *Baden-Württemberg* presenta un quadro peggiore rispetto alla popolazione locale: il 48,9% delle donne straniere

possiede soltanto un diploma d'istruzione di primo grado rispetto al 44,7% delle donne tedesche. L'11,4% delle donne straniere possiede un diploma d'istruzione di secondo grado rispetto al 21,6% delle donne tedesche. Il 13,3% delle donne straniere e il 13,9% di quelle tedesche sono in possesso di un diploma di maturità d'istruzione generale o professionale superiore. Tra gli uomini stranieri, il 53,5% ha assolto il ciclo d'istruzione primaria (contro il 43,8% dei tedeschi); il 10% ha concluso il ciclo d'istruzione secondaria (contro il 16,1% dei tedeschi) e il 14% degli uomini stranieri ha conseguito il diploma d'istruzione generale o professionale superiore (contro il 20,8% dei tedeschi).

Delle cittadine straniere, il 21,2% ha ultimato un corso di apprendistato o un corso analogo (contro il 31% delle donne tedesche); tuttavia soltanto il 3,7% delle donne straniere ha usufruito della formazione in un istituto professionale o di mastro o di tecnico rispetto al 7,6% delle donne tedesche. Il 5% ha ottenuto un diploma d'istruzione generale o professionale superiore rispetto al 12,7% delle donne tedesche. Tra gli uomini, il 26,8% ha conseguito un diploma di apprendistato (contro il 36,5% dei tedeschi), il 4,6% ha frequentato un corso di formazione professionale per mastro/tecnico (contro il 13,4% dei tedeschi) e il 5,5% ha concluso con esito favorevole il ciclo d'istruzione generale o professionale superiore (contro il 12,7% dei tedeschi).

APPRENDISTI/E, SUDDIVISI/E PER SESSO, ANNO SCOLASTICO 2000/01

Nel *Baden-Württemberg* (stando all'Annuario statistico della Germania 2001) c'erano 200.689 apprendisti, (58,3% uomini e 41,7% donne). Nell'industria produttrice (industria mineraria e trasformatrice, edilizia, approvvigionamento idrico ed energetico) sono state formate 90.000 persone, di cui il 25,6% è costituito da donne e il 74,4% da uomini. Nel comparto commerciale, turistico e dei trasporti vi erano 40.000 apprendisti, il 35% di cui è formato da donne e il 55% da uomini; nel restante settore dei servizi (istituti di credito e assicurazioni, agenzie immobiliari, amministrazione pubblica e servizi pubblici e privati) sono attivi 77.000 apprendisti, di cui il 75,3% è rappresentato da donne e il 24,7% da uomini. Nell'industria produttrice prevale la componente maschile; nel settore degli altri servizi predomina invece quella femminile; in tutti gli altri comparti emerge, anche per quanto concerne l'apprendistato, una suddivisione del mercato del lavoro in base al sesso.

PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISO PER SESSO, ANNO SCOLASTICO 1999/2000

Nel *Baden-Württemberg* negli istituti scolastici dell'istruzione primaria e secondaria la componente femminile rappresenta il 69,7% del personale docente, mentre negli istituti speciali essa costituisce il 65,9%. La quota di docenti donne scende ulteriormente quanto più qualificato è il tipo di istituto scolastico: nelle scuole del ciclo d'istruzione secondaria si registra la presenza del 52% di docenti donne, nei ginnasi tale percentuale passa al 41,2% e nelle scuole superiori tocca il 22,7%. La quota di donne tra le assistenti e le docenti universitarie ammonta al 21,4%, quella di cattedratiche è pari all'8,4%.

BAVIERA

TASSO DI FREQUENZA DEGLI ASILI NIDO, DELLE SCUOLE MATERNE E DEI DOPOSCUOLA

In *Baviera* nell'anno scolastico 1991/92 l'81,6% dei bambini di età compresa tra 3 e 6 anni frequentava la scuola materna. La percentuale è aumentata costantemente nel corso degli anni fino a toccare il 93,2% nell'anno scolastico 1998/99. Non sono disponibili dati relativi al numero e alle modalità con cui bambini di età inferiore ai 3 anni o i bambini in età scolare al di sotto dei 15 anni siano ospitati rispettivamente in asili nido e in doposcuola.

POPOLAZIONE RESIDENTE SUDDIVISA PER LIVELLO D'ISTRUZIONE E SESSO – FORMAZIONE SCOLASTICA E PROFESSIONALE

Come nel *Baden-Württemberg*, anche in *Baviera* si distinguono tre tipi di formazione scolastica: la scuola d'istruzione generale di primo grado, gli istituti d'istruzione generale di secondo grado o gli istituti che si concludono con il conseguimento di un diploma di pari valore e gli istituti che sfociano nel raggiungimento di un diploma di maturità generale o tecnica superiore.

Nel 1985 il 58,9% delle donne della *Baviera* (su 5.711.000 donne) aveva frequentato soltanto l'istruzione di primo grado, mentre il 16,6% aveva seguito un'istruzione secondaria (o le scuole che portano al conseguimento di un diploma di pari valore). Il 6,8% aveva ottenuto il diploma di maturità in un istituto di formazione generale o professionale superiore. Nel 2000 la quota delle donne in possesso della licenza elementare è scesa al 41,7% (su 6.235.000 donne), mentre è aumentata la percentuale di donne in possesso di un diploma d'istruzione secondaria – passato al 18,8% - e quella di donne in possesso di un diploma di maturità – salita all'11,3%.

In *Baviera* il livello d'istruzione degli uomini permane tuttavia superiore rispetto a quello delle donne. La percentuale di uomini in possesso di un diploma di maturità dell'istruzione generale o professionale superiore ammontava nel 1985 al 12,8% e nel 2000 al 15,9%. Nel 1985 il 55,9% aveva conseguito solo la licenza elementare; nel 2000 tale quota era scesa al 42,3%. Nel 1985 l'11,5% degli uomini aveva frequentato la scuola media secondaria; nel 2000 tale tasso era salito al 13,6%.

In *Baviera* c'è una distinzione anche a livello di diploma di formazione professionale: prima l'apprendistato con relativo diploma e tirocinio professionali, poi la scuola professionale con formazione di mastro/tecnico e diploma d'istituto professionale superiore.

Nel corso degli anni in *Baviera* la percentuale di donne con un diploma di apprendistato è aumentata, passando dal 34,4% (1985) al 36,1% (2000). La quota di donne che ha ultimato la formazione in un istituto professionale è salita dal 2,2% al 3,8% (2000). Il tasso di donne diplomate in istituti superiori è cresciuto dal 3,3% del 1985 al 5,5% del 2000.

La percentuale di uomini che ha concluso l'apprendistato nel 2000 è analoga a quella delle donne: 38,7% di uomini contro il 36,1% di donne. Invece nel 1985 il 44% degli uomini aveva ultimato un corso d'apprendistato. Di conseguenza, nel corso degli anni la loro quota è diminuita, mentre quella delle donne è aumentata. Nel 1985 il 7% degli uomini aveva assolto il ciclo d'istruzione secondaria; nel 2000 il loro tasso era passato all'8,3%. Anche la percentuale di diplomati della scuola superiore è nettamente superiore rispetto a quella delle donne: nel 1985 essa raggiungeva l'8,1% e nel 2000 il 10,5%.

POPOLAZIONE RESIDENTE SUDDIVISA PER LIVELLO D'ISTRUZIONE, FASCE D'ETÀ E SESSO, 2000

In *Baviera* le donne appartenenti alla fascia di età compresa tra i 20 e i 24 anni e tra i 25 e i 29 anni sono più scolarizzate rispetto alle donne più anziane. Il 30,5% delle donne di età compresa tra i 20 e i 24 anni hanno dichiarato di aver frequentato soltanto la scuola primaria. Tale percentuale sale con l'aumentare dell'età: tra le donne di età compresa tra i 40 e i 49 anni essa passa al 50%, tra le donne di età superiore ai 50 anni tocca il 57% e tra le donne di età superiore ai 60 raggiunge il 64%. Un andamento opposto si registra per quanto riguarda i dati relativi alla scuola secondaria e la maturità: il 31,4% delle donne di età compresa tra i 20 e i 24 anni aveva frequentato la scuola secondaria, il 31,7% delle donne di età compresa tra i 25 e i 29 anni, il 32,9% delle donne di età compresa tra i 30 e i 34 anni, ma soltanto il 20,8% delle ultracinquantenni e il 12% delle ultrasessantenni. In possesso del diploma di maturità di istruzione generale o professionale superiore sono il 28,3% delle donne di età compresa tra i 20 e i 24 anni, il 26,3% delle donne di età compresa tra i 25 e i 29 anni, ma soltanto il 15,9% delle donne di età compresa tra i 40 e i 49 anni, il 9,1% delle donne di età compresa tra i 50 e i 59 anni e il 4,4% delle ultrasessantenni.

Tra gli uomini che hanno assolto soltanto la scuola dell'obbligo, la percentuale di giovani è più elevata di quella delle loro coetanee (40,6% tra gli uomini di età compresa tra i 20 e i 24 anni – tale quota aumenta fino a toccare il 62,4% tra gli ultrasessantenni. Il tasso di uomini in possesso di un diploma d'istruzione secondaria è in tutte le fasce d'età inferiore rispetto a quello delle donne; esso è tuttavia superiore nel caso delle persone in possesso di un diploma di maturità di istruzione generale o professionale superiore – ad eccezione della fascia d'età compresa tra i 20 e i 24 anni (28,3% donne, 24,7% uomini). Nella fascia di età compresa tra i 25 e i 39 anni, la percentuale di uomini in possesso di un diploma di maturità di istruzione generale o professionale è di 2-3 punti percentuali superiore rispetto a quella delle donne, mentre è nettamente più alta nelle fasce d'età comprese tra i 40 e 49 anni e ultracinquantenni (15,9% donne – 23,2% uomini; 9,1% donne – 18,5% uomini e 4,4% rispetto al 11,6% tra gli ultrasessantenni).

POPOLAZIONE RESIDENTE SUDDIVISA IN BASE A: FORMAZIONE PROFESSIONALE, FASCIA D'ETÀ E SESSO, 2000

In relazione al diploma di formazione professionale, anche in Baviera si manifestano differenze legate al sesso: delle donne di età compresa tra i 20 e i 24 anni il 49,3% ha concluso un corso di apprendistato, contro il 52,1% dei coetanei maschi; ha frequentato un istituto professionale (compresi diplomi di mastri e di tecnico) il 3,8% delle donne, ma soltanto il 2,3% degli uomini; il 2,4% delle donne ha ultimato un istituto d'istruzione superiore (in questo caso, non è disponibile alcun dato relativo alla popolazione maschile). Tra le donne di età compresa tra i 25 e i 50 anni la percentuale di quelle che hanno frequentato un istituto professionale si aggira attorno al 7,7%, mentre quella degli uomini oscilla dal 7,3% (dei giovani di età compresa tra i 25 e i 29 anni) e il 14,7% degli uomini di età compresa tra i 35 e i 39 anni. Tra le ultrasessantenni soltanto l'1,9% ha frequentato un istituto professionale, contro il 9,3% dei coetanei uomini. Le donne in possesso di un diploma d'istruzione generale o professionale superiore sono presenti tra le donne di età compresa tra i 25 e i 29 anni in una percentuale del 10,2%, tra le donne di età compresa tra i 30 e i 34 anni in una percentuale del 12,5%, tra le donne di età compresa tra i 35 e i 39 anni in una percentuale dell'11%, tra le donne di età compresa tra i 40 e i 49 anni in una percentuale del 10,4%, tra le donne di età compresa tra i 50 e i 59 anni in una percentuale del 6,4% e tra le ultrasessantenni in una percentuale pari a soltanto il 2,5%. Per quanto concerne gli uomini, tali quote sono superiori: il 12,6% degli uomini di età compresa tra i 25 e i 29 anni ha frequentato un istituto d'istruzione generale o professionale superiore, così come il 17,4% degli uomini di età compresa tra i 30 e i 34 anni, il 17,5% degli uomini di età compresa tra i 35 e i 39 anni, il 17,6% degli uomini di età compresa tra i 40 e i 49 anni, il 16,2% degli uomini di età compresa tra i 50 e i 59 anni e il 9,5% degli ultrasessantenni.

POPOLAZIONE RESIDENTE SUDDIVISA PER LIVELLO D'ISTRUZIONE, CITTADINANZA E SESSO, 2000

In Baviera il 42,2% delle donne tedesche ha assolto la scuola elementare (e il 42,5% degli uomini tedeschi) contro il 36% delle donne straniere (e il 40,3% degli uomini stranieri). Il 19,6% delle donne tedesche è in possesso di una licenza di scuola secondaria (e il 14,3% degli uomini tedeschi), contro soltanto il 9,8% delle donne straniere (e il 7,5% degli uomini stranieri). Vanno sottolineate le percentuali per quanto concerne il diploma di maturità, di cui sono in possesso il 10,8% delle donne tedesche (e il 15,9% degli uomini tedeschi) e il 16,2% delle donne straniere (e il 16,3% degli uomini stranieri).

In riferimento al possesso di un diploma di formazione professionale in Baviera emerge che il 37,4% delle donne tedesche (e il 39,9% degli uomini tedeschi) e il 22,4% delle donne straniere (nonché il 27,8% degli uomini stranieri) hanno seguito un corso di apprendistato. Il 3,9% delle donne tedesche (e l'8,7% degli uomini tedeschi) e il 2,4% delle donne straniere (e il 4% degli uomini stranieri) hanno frequentato un istituto professionale. Il 5,3% delle donne tedesche (e il 10,7% degli uomini tedeschi) e il

7,2% delle donne straniere (e l'8,5% degli uomini stranieri) hanno ultimato gli studi presso un istituto d'istruzione generale o professionale superiore.

APPRENDISTI/E, SUDDIVISI/E PER SESSO, ANNO SCOLASTICO 2000/01

In *Baviera* nel 2000 (secondo l'Annuario statistico della Germania 2001) erano stati complessivamente attivati 266.083 rapporti di apprendistato, che interessavano 156.949 uomini e 109.134 donne (59% uomini e 41% donne). Nel settore commerciale sussistono in totale 132.890 contratti di apprendistato, che coinvolgono per il 62% apprendisti maschi e per il 38% apprendisti donne. I 52.498 posti di apprendistato esistenti nel comparto della piccola industria sono così suddivisi: 89,1% apprendisti uomini e 10,9% apprendisti donne.

PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISO PER SESSO, ANNO SCOLASTICO 1999/2000

In *Baviera* la percentuale femminile tra il personale docente negli istituti di primo grado è pari al 67,7%. Nelle restanti scuole dell'obbligo essa ammonta al 44,6%, nel caso delle scuole di primo grado per disabili è del 66,8%, negli istituti professionali è del 22,6%, negli istituti professionali per disabili è del 32%, nelle scuole medie è del 54,2%, negli istituti di secondo grado è del 55,3%, negli istituti commerciali è del 46,4% e nei licei è del 39,3%. Anche in questo caso, quanto più qualificato è il tipo di scuola, tanto più bassa è la percentuale di donne.

6.2.4. LE REGIONI ITALIANE DELLA COMUNITÀ DI LAVORO DELLE REGIONI ALPINE

LOMBARDIA

TASSO DI FREQUENZA DELLA SCUOLA MATERNA

Nell'anno scolastico 1997/98 operavano in Lombardia in tutto 3.071 scuole materne, che ospitavano un totale di 225.141 bambini affidati all'assistenza di 15.699 insegnanti. La quota dei bambini che frequentavano la scuola materna, calcolata sul totale dei coetanei, era pari al 97,1%, risultando così un po' superiore alla media nazionale (96,2%) e di molto superiore al dato registrato nello stesso anno nelle province del Trentino e dell'Alto Adige, dove era del 91,6%.⁵⁹

POPOLAZIONE RESIDENTE DI ETÀ SUPERIORE A 6 ANNI, SUDDIVISA PER LIVELLO D'ISTRUZIONE E SESSO⁶⁰

Il grado d'istruzione della popolazione lombarda è notevolmente aumentato nel periodo tra il 1951 e il 1991. Se nel 1951 ancora il 2,7% degli abitanti erano analfabeti, nel 1991 solo lo 0,6% non sapeva né leggere né scrivere (di loro il 59,5% erano donne). Il numero delle persone senza formazione scolastica è sceso dal 29,7% nel 1961 (nel 1951 questo dato non era stato rilevato) al 7,9% nel 1991 (di cui il 56,1% erano donne). E' diminuita anche la quota delle persone in possesso solo della licenza elementare, passando dall'83,9% nel 1951 al 34% nel 1991; nello stesso periodo di tempo è aumentata dall'8,6% al 33,4% la percentuale delle persone con il titolo di scuola media inferiore.

⁵⁹ Non sono state fornite indicazioni sul numero degli asili nido e delle scuole materne né sul numero dei bambini che li frequentano.

⁶⁰ Nelle tabelle fornite, i dati sul livello d'istruzione della popolazione residente non sono stati disaggregati per classi di età né per cittadinanza.

Nel contempo è aumentata anche la quota delle persone con il diploma di maturità, che era del 3,8% nel 1951 e del 20,1% nel 1991, e quella dei laureati, passata dall'1% nel 1951 al 4% nel 1991. In proposito va rilevato che le donne hanno fortemente recuperato una posizione di svantaggio: nel 1951 solo il 19,8% dei laureati erano donne, mentre nel 1991 lo erano oltre il 40%.

La quota delle donne con il diploma di maturità o con la licenza di scuola media è invece rimasta pressoché costante negli ultimi quarant'anni, oscillando sempre tra il 45 e il 50%.

APPRENDISTI/E NEI DIVERSI COMPARTI ECONOMICI, SUDDIVISI/E PER SESSO, 1999⁶¹

Nel 1999, su un totale di 113.490 apprendisti 41.253, ovvero il 36,4%, erano donne. I posti di apprendistato erano concentrati nell'industria di trasformazione (35,4% di tutti gli apprendisti), nell'industria meccanica (20,7%) e nel commercio (12,6%). Nei primi due comparti è prevalente la presenza maschile, nel terzo quella femminile: nel settore del commercio, il 57,6% di tutti gli apprendisti erano donne, mentre la quota femminile risultava pari a solo il 32,3% nell'industria di trasformazione ed era addirittura di solo il 18,1% nell'industria meccanica.

Altri comparti economici con una presenza quasi esclusiva di apprendisti di sesso maschile erano il settore edilizio con il 95,4% di apprendisti maschi, il settore della lavorazione del legno (86,3%), quello della lavorazione dei metalli (85,1%) e il settore della fornitura di gas, acqua ed energia elettrica (83%). La presenza femminile risulta essere predominante invece nei comparti tessile e dell'abbigliamento (con una quota di apprendisti femmine pari rispettivamente all'83,7% e al 72,1%), nel settore del credito e delle assicurazioni (81,2%), dei trasporti e delle comunicazioni (62,6%), della lavorazione di pelli e pellicce (62,5%) e nell'industria del tabacco (61,5%).

PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISO PER SESSO

I dati sul personale docente nei diversi livelli scolastici sono incompleti. Ciò non di meno, anche in *Lombardia* si può osservare la stessa tendenza riscontrata nelle altre regioni aderenti alla Comunità di Lavoro, cioè che le donne insegnano soprattutto ai livelli scolastici più bassi e sono quasi del tutto assenti a livello universitario (soprattutto in posizioni di rilievo).

Ad esempio, nell'anno scolastico 1995/96 il 94,9% di tutti gli insegnanti delle scuole elementari (per i bambini da 6 a 10 anni) erano donne. Mancano i dati relativi agli insegnanti della scuola media inferiore (da 11 a 14 anni), mentre nelle scuole medie superiori (quelle che rilasciano il diploma di maturità) la maggioranza dei docenti era di sesso femminile (57,8%), a differenza di quanto rilevato in alcune altre regioni della Comunità di Lavoro.

Nelle università lombarde le donne costituiscono una quota del 46,2% per quanto riguarda i titolari di assegni di ricerca, mentre la stessa quota scende a meno di un quarto tra i docenti e nell'università privata „Luigi Bocconi“ di Milano è addirittura di solo il 5,2%.

ALTO ADIGE⁶²

TASSO DI FREQUENZA DELLE SCUOLE MATERNE E DEGLI ASILI NIDO PER CLASSI DI ETÀ

In Alto Adige ci sono in tutto 11 asili nido, che possono accogliere un totale di 511 bambini. Otto di questi asili nido si trovano nel capoluogo provinciale, Bolzano, e uno ciascuno nei centri di Bressanone, Laines e Merano. Al di fuori dei centri urbani mancano completamente strutture per l'accoglienza di bambi-

⁶¹ Non sono state fornite indicazioni sugli apprendisti stranieri.

⁶² Per l'Alto Adige non sono stati forniti dati disaggregati per cittadinanza.

ni piccoli. I posti disponibili negli asili nido corrispondono solo al 3,1% dei bambini di età compresa tra zero e due anni, e non sono pertanto in grado di coprire il fabbisogno, come dimostra anche il fatto che nel 1999 in tutta la provincia c'erano ben 145 bambini in lista d'attesa.

E' interessante notare che l'80,7% dei bambini accolti in queste istituzioni appartengono al gruppo linguistico italiano, sebbene solo circa un terzo degli altoatesini siano di madrelingua italiana.

Il numero delle scuole materne è cresciuto da 296 nell'anno scolastico 1990/91 a 320 nel 1999/2000, mentre nello stesso periodo il numero dei bambini accolti è passato da 11.318 a 13.493.

Se nel 1983/84 solo circa due terzi (65,1%) dei bambini altoatesini in età prescolare frequentavano la scuola materna, nell'anno scolastico 1997/98 erano già l'83,6% e nel capoluogo Bolzano addirittura il 95,3%. Non si riscontrano grandi differenze nel tasso di frequenza della scuola materna tra bambini e bambine.

POPOLAZIONE RESIDENTE DI ETÀ SUPERIORE A 14 ANNI, SUDDIVISA PER LIVELLO D'ISTRUZIONE E SESSO, CENSIMENTO 1991

Nel 1991 l'obbligo scolastico in *Alto Adige* era ancora formato dalla scuola elementare quinquennale (da 6 a 11 anni) e dalla scuola media inferiore, di durata triennale (da 11 a 14 anni). Durante il censimento sono stati raccolti i dati relativi anche alle persone in possesso di un diploma di maturità e di un titolo universitario.

Per l'anno 1991 è emerso il quadro seguente: il 2% della popolazione ha dichiarato di non possedere alcun titolo di studio, il 33,9% di possedere solo la licenza elementare, il 41,7% solo la licenza di scuola media inferiore. Il 19,2% degli altoatesini aveva nel 1991 un diploma di maturità e il 3,2% una laurea. Disaggregando ora questi dati in base al sesso, si nota che sono state più donne che uomini (2,2% e rispettivamente 1,8%) a dichiarare di non possedere alcun titolo di studio. Della sola licenza elementare erano in possesso il 37,1% di tutte le donne e il 30,5% di tutti gli uomini, mentre il 45,2% degli uomini ma solo il 38,4% delle donne avevano frequentato anche la scuola media inferiore. A conseguire un diploma di maturità sono state invece più donne (20,1%) che uomini (18,3%), però la quota dei laureati è tuttora molto superiore tra gli uomini (4,3%) che tra le donne (2,2%).

Quasi due terzi degli altoatesini che nel 1991 avevano un diploma di maturità erano di età inferiore a 35 anni; nelle classi di età più giovani si registrava una netta prevalenza femminile: la quota delle donne tra i diplomati nella fascia di età 19-24 anni era del 57,7%, nella fascia di età compresa tra i 35 e i 39 anni era ancora del 53,1% per scendere poi a meno del 50% tra gli ultraquarantenni. Tra i laureati, invece, la quota femminile è alquanto ridotta, soprattutto nelle classi di età più anziane. Solo il 35,4% di tutti i laureati sono donne. La quota femminile nelle fasce di età fino a 30 anni è ancora superiore al 40% del totale, mentre scende progressivamente nelle fasce di età più anziane: tra i laureati ultracinquantenni le donne sono meno di un quarto.⁶³

APPRENDISTI/E, SUDDIVISI/E PER SESSO, 1999⁶⁴

Nel 1999 c'erano in *Alto Adige* in totale 5.728 apprendisti, di cui 1.822 (31,8%) donne. Con circa un quarto di tutti i posti di apprendistato, il comparto commerciale è quello che accoglie la maggior parte degli apprendisti, seguito dal settore edilizio (22,4%), dal settore della lavorazione del legno (15,6%) e dal turismo (8,7%).

Tra gli apprendisti si riscontra una netta distinzione per sesso nei vari comparti economici: oltre il 95% degli apprendisti nei settori della meccanica e montaggio, della lavorazione dei metalli, dell'edilizia e della lavorazione del legno sono uomini. Anche nei settori della carta, stampa e grafica continua ad essere prevalente la presenza maschile (69,1% di apprendisti maschi). La quota femminile è maggiore invece nel commercio (54,2%) e nel turismo (54,6%).

⁶³ Non sono stati forniti dati sul personale docente disaggregati per livello scolastico e sesso.

⁶⁴ I dati sugli apprendisti stranieri non sono stati disaggregati per comparto economico né per sesso.

TRENTINO⁶⁵

POPOLAZIONE RESIDENTE DI ETÀ SUPERIORE A 14 ANNI, SUDDIVISA PER LIVELLO D'ISTRUZIONE E SESSO, 1991

Riguardo al *Trentino* si può affermare, in linea di massima, che le donne sono tuttora meno istruite degli uomini: in occasione del censimento del 1991 lo 0,8% della popolazione trentina di età superiore a 14 anni ha dichiarato di non possedere alcun titolo di studio, mentre lo 0,3% era analfabeta. Tra gli analfabeti, il 54,7% erano donne, mentre la quota femminile tra le persone senza alcun titolo di studio era del 59,2%. Anche in *Trentino*, nel 1991 la scuola dell'obbligo era costituita da cinque anni di scuola elementare e tre anni di scuola media inferiore. In occasione del censimento di quell'anno, il 35% della popolazione ha dichiarato di possedere solo la licenza elementare (38,5% delle donne e 31,2% degli uomini), mentre il 37,8% ha dichiarato di aver conseguito la licenza media (35,5% delle donne e 40,3% degli uomini).

Di un diploma di maturità era in possesso il 22,3% della popolazione, di cui il 51,4% erano donne. Il 3,8% dei trentini avevano un titolo universitario (il 2,8% delle donne e il 5% degli uomini).

Disaggregando per classi di età e per sesso i dati relativi al livello d'istruzione, si nota immediatamente che le donne stanno recuperando il ritardo d'istruzione: il 56,8% dei laureati di età inferiore a 24 anni sono donne; nella fascia di età tra 25 e 29 anni la quota femminile è ancora del 48,8%, diminuisce però fortemente col progredire dell'età e tra gli ultracinquantenni è inferiore a un quarto.

Sono più le donne (51,4%) che gli uomini a possedere un diploma di maturità. Riguardo a questo dato non si registrano grandi differenze tra le diverse classi di età.

Invece, in relazione ai titoli della scuola dell'obbligo (elementare e media inferiore) si può osservare chiaramente che la quota femminile tende ad aumentare con il progredire delle fasce di età. Le donne più giovani hanno una formazione scolastica molto superiore non solo a quella delle donne più anziane ma anche a quella degli uomini: la quota femminile tra i possessori della sola licenza media è superiore al 50% tra gli ultracinquantenni, però nelle classi inferiori a 30 anni è di circa il 45%. La percentuale di donne che hanno conseguito solo la licenza elementare sale già a partire dai 40 anni a oltre il 50% e tra gli ultraottantenni arriva al 71,1%, mentre tra le donne di età inferiore a 24 anni tale quota è del 27,6%.

STRANIERI/E RESIDENTI DI ETÀ SUPERIORE A 14 ANNI, SUDDIVISI PER LIVELLO D'ISTRUZIONE, 1998⁶⁶

Dei cittadini stranieri residenti in Trentino, il 3,5% ha dichiarato di non possedere alcuna formazione scolastica, il 10,9% di avere la licenza elementare e il 35,4% di aver conseguito la licenza media. Il 3,7% degli stranieri hanno dichiarato, al momento dell'arrivo in Trentino, di essere in possesso di una formazione professionale, il 14,9% di avere un diploma di maturità e il 6,9% una laurea.

⁶⁵ Purtroppo non sono state fornite indicazioni sul tasso di frequenza delle scuole materne e degli asili nido per classi di età (quota dei bambini che frequentano tali istituzioni in percentuale rispetto ai coetanei). Né sono stati forniti dati sugli apprendisti e sul personale docente nei diversi settori scolastici.

⁶⁶ Questi dati sono stati ricavati dalle dichiarazioni rese dagli stranieri al loro arrivo in Trentino e non tengono conto pertanto di un titolo di studio eventualmente acquisito successivamente all'immigrazione. Un po' meno di un quarto (24,6%) degli immigrati non hanno fornito indicazioni sul proprio livello d'istruzione. Purtroppo le cifre non sono state disaggregate per classi di età e per sesso.

Tabella 8a:

Donne nelle regioni e province austriache dell'Arge-Alp, per livello d'istruzione, 1981 e 2000

	Salisburgo		Tirolo		Vorarlberg	
	1981	2000	1981	2000	1981	2000
scuola dell'obbligo	58,4	37,4	61,8	41,6	68,0	46,4
Dipl. di apprendistato	18,9	28,3	16,0	27,0	12,6	23,4
Dipl. scuola tecnico-professionale			13,9	14,6	14,0	15,0
Dipl. di maturità	6,8	15,1	6,2	11,8	4,0	11,1
studi universitari	2,7	6,9	2,0	5,0	1,4	4,1

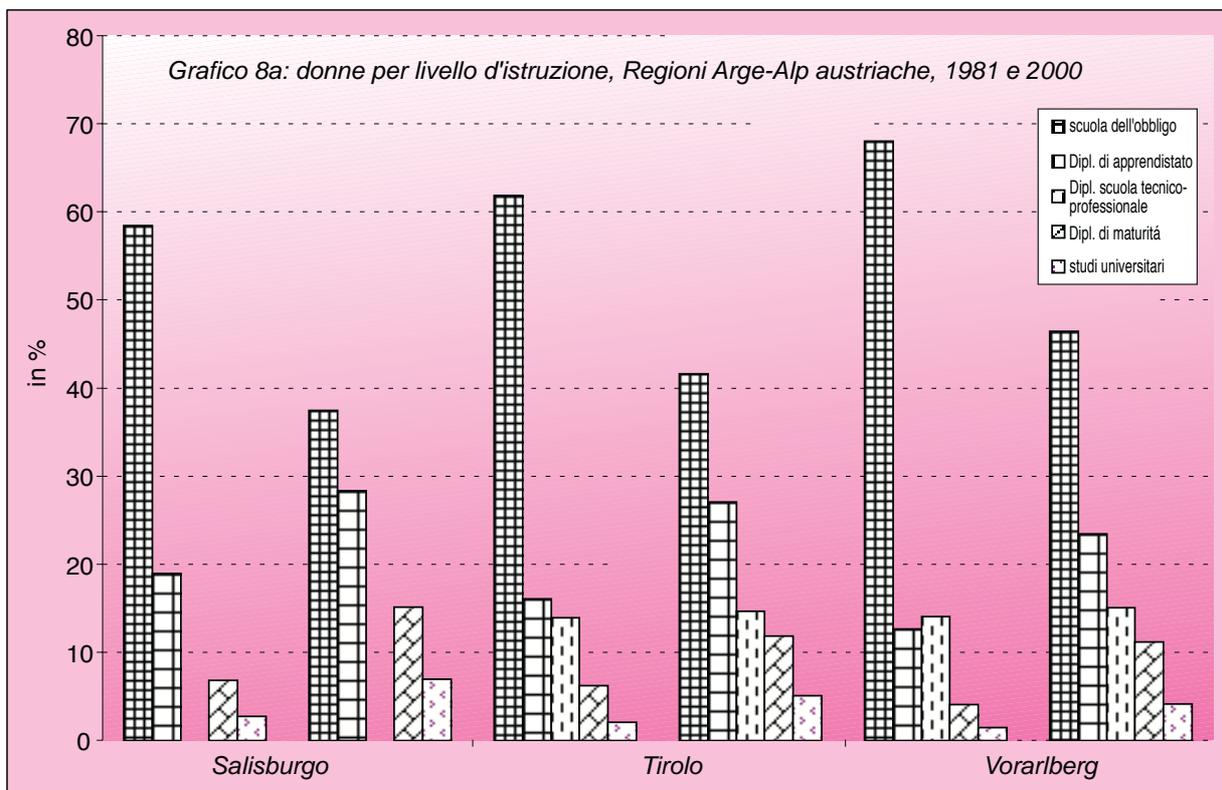


Tabella 8b:

Donne nelle regioni e province svizzere dell'Arge-Alp, per livello d'istruzione, 1990

	Grigioni	San Gallo	Ticino
scuola dell'obbligo	41,8	43,3	46,5
dipl. professionale	44,2	42,9	37,6
dipl. di maturità	4,8	4,5	6,4
scuola prof. superiore	2,5	2,2	2,7
scuola prof. universitaria	0,6	0,6	0,5
università	1,3	1,3	2,3
altre specializzazioni	1,2	1,1	1,1

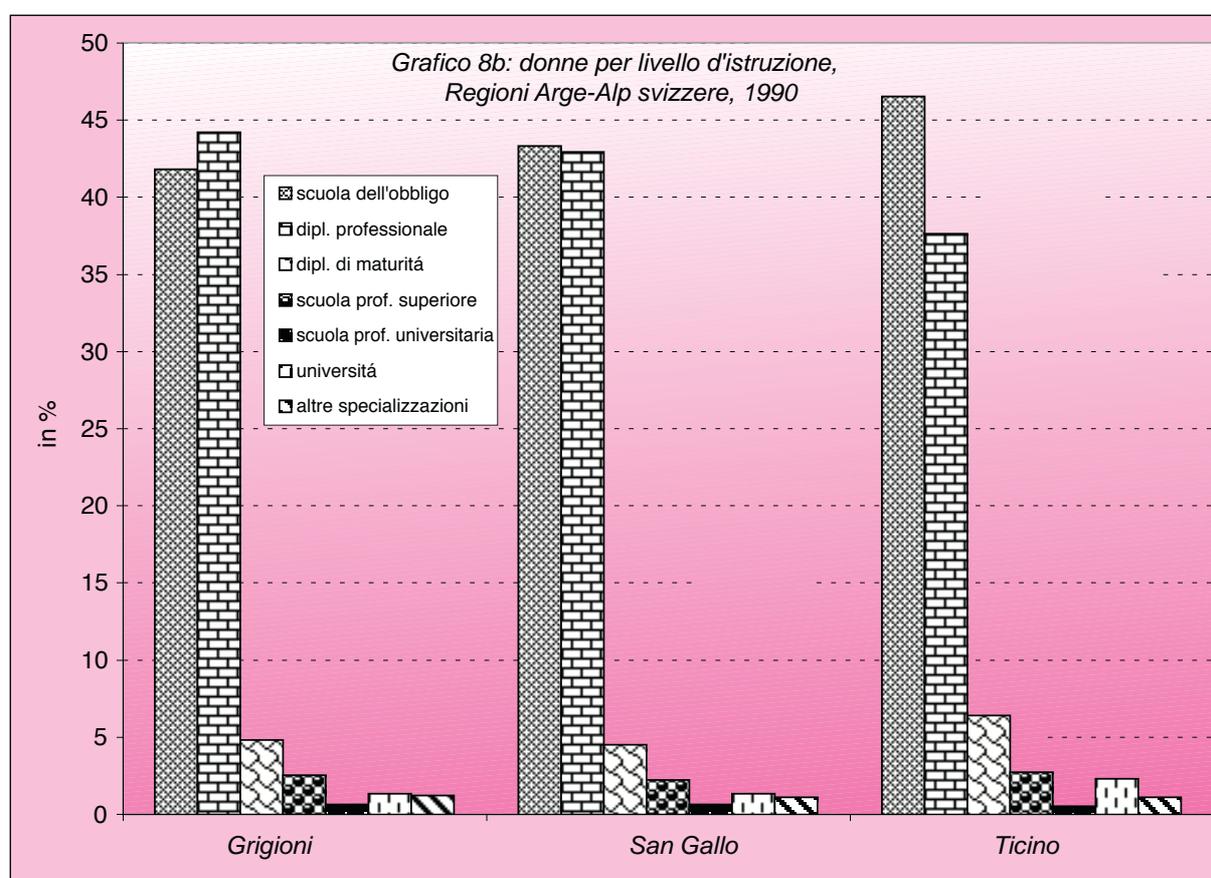


Tabella 8c:

Donne nelle Regioni e Province germaniche dell'Arge-Alp, per livello d'istruzione, 1982 (1985) e 2000

formazione scolastica	Baden-Württemberg		Baviera	
	1982	2000	1985	2000
scuola di 1° grado	69,0	45,8	58,9	41,7
scuola di 2° grado	17,2	22,2	16,6	18,8
maturità	7,7	15,5	6,8	11,3

formazione professionale	Baden-Württemberg		Baviera	
	1982	2000	1985	2000
apprendistato	42,7	43,4	34,3	36,1
istituti professionali	2,5	8,5	2,2	3,8
dipl. di istituto prof. superiore	4,3	6,9	3,3	5,5

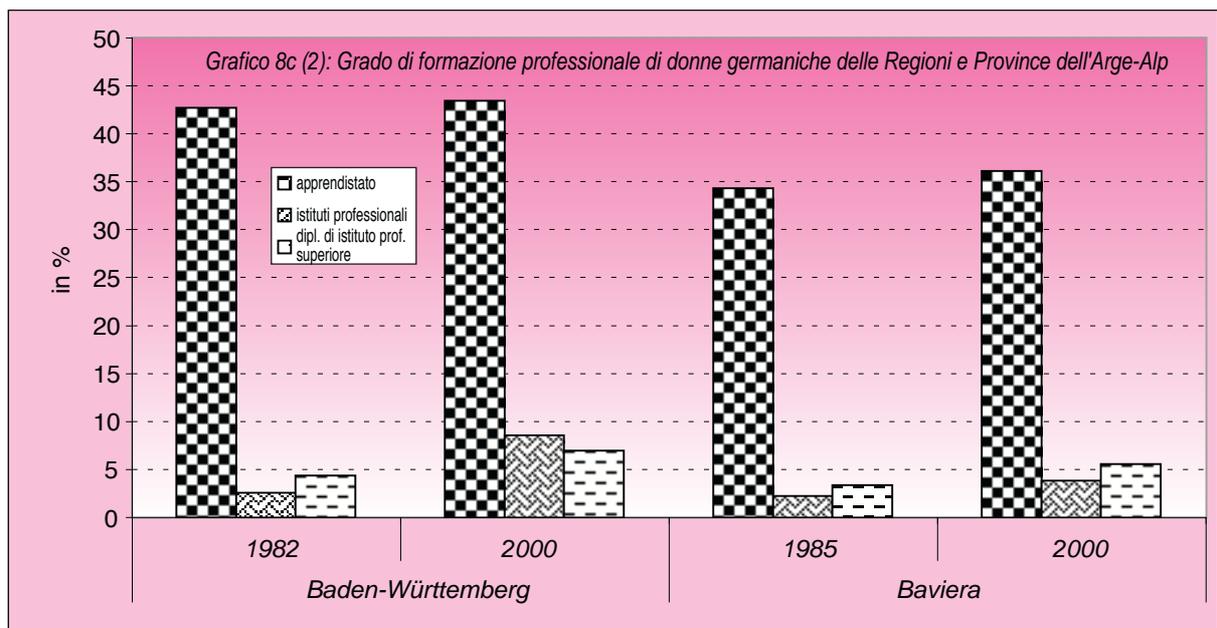
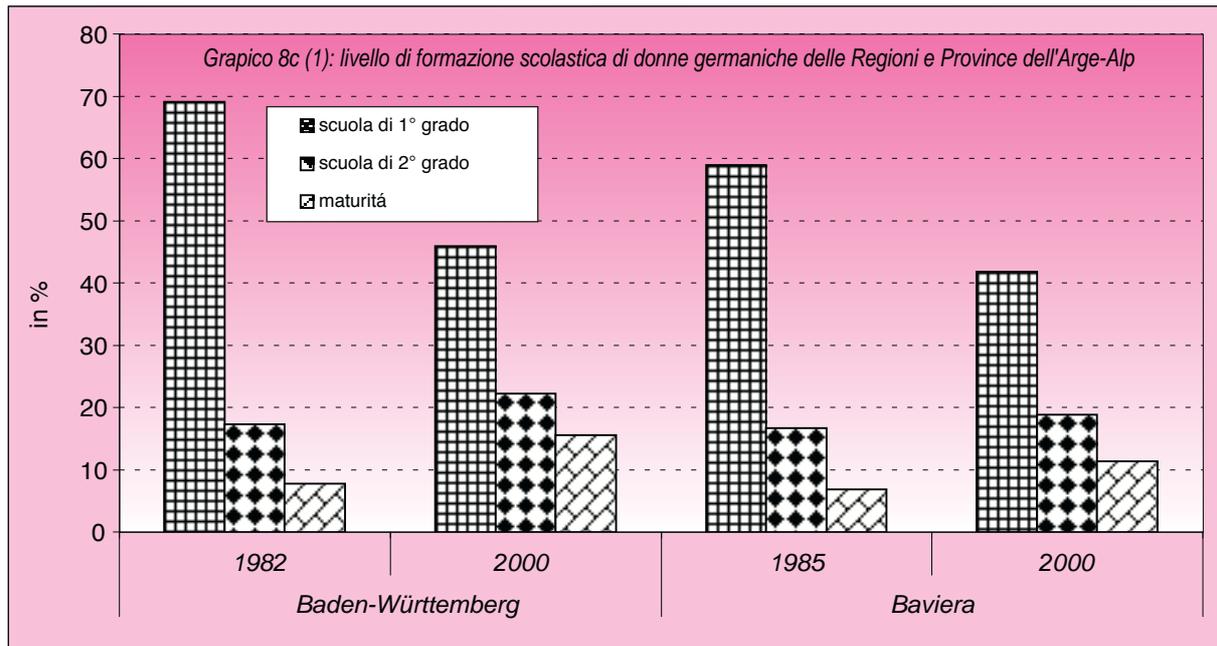


Tabella 8d:

Formazione scolastica delle donne italiane nelle Regioni e Province dell'Arge-Alp, 1991

	Lombardia	Alto Adige	Trentino
scuola elementare	37,4	37,1	38,5
scuola media	30,8	38,4	35,5
maturità	19,5	20,1	22,0
università	3,1	2,2	2,8

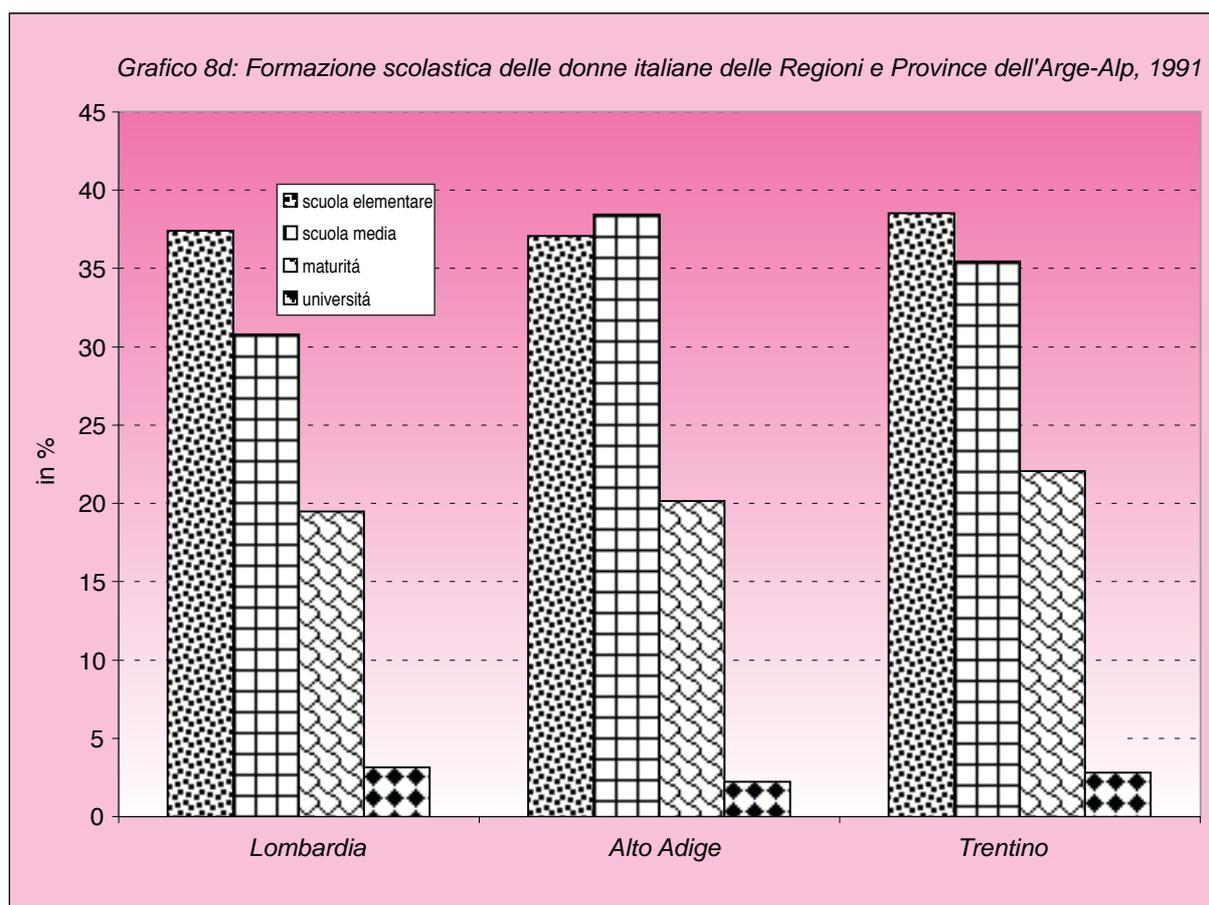
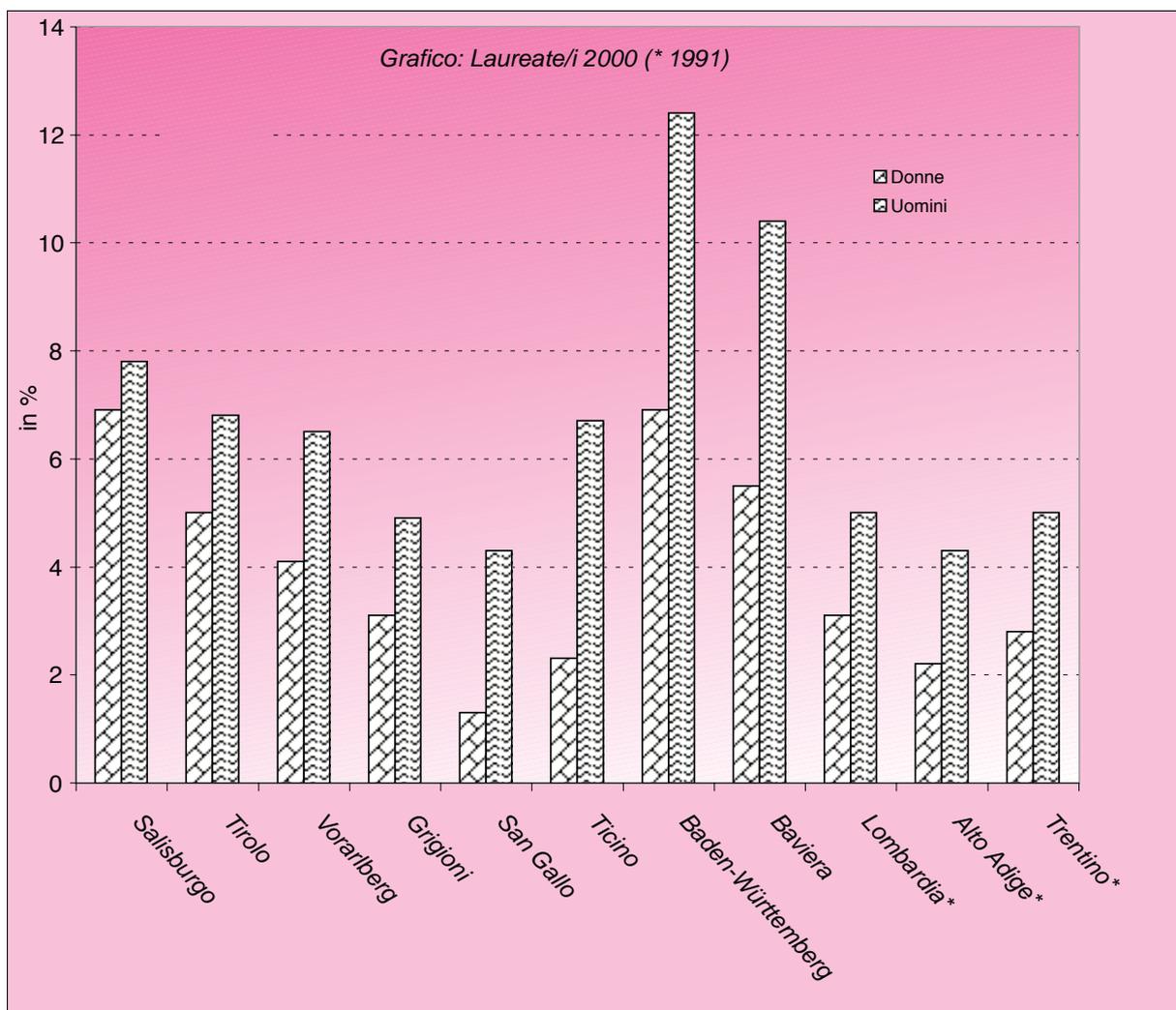


Tabella 9:

Laureate/i, 2000 (*1991)

	Donne	Uomini
Salisburgo	6,9	7,8
Tirolo	5,0	6,8
Vorarlberg	4,1	6,5
Grigioni	3,1	4,9
San Gallo	1,3	4,3
Ticino	2,3	6,7
Baden-Württemberg	6,9	12,4
Baviera	5,5	10,4
Lombardia*	3,1	5,0
Alto Adige*	2,2	4,3
Trentino*	2,8	5,0



Condizioni socio-economiche: fatti e tendenze

Attività lavorativa/Mercato del lavoro

IN SINTESI

ATTIVITÀ LAVORATIVA/MERCATO DEL LAVORO

- Negli ultimi decenni, in tutti i paesi della Comunità di Lavoro la quota delle donne lavoratrici è cresciuta in misura notevole.
- Analizzando le quote delle donne lavoratrici dal punto di vista della classe di età, si notano grandi differenze tra i singoli membri della Comunità di Lavoro. Infatti, in alcuni di essi la quota delle donne lavoratrici di età tra 30 e 39 anni è superiore a quella delle donne lavoratrici di età compresa tra 20 e 29 anni (in Salisburgo, Baden-Württemberg, Baviera); in altri paesi della Comunità, invece, la quota delle lavoratrici diminuisce fortemente già tra le donne di questa fascia di età. Interessante è poi un altro dato, ovvero il gran numero di donne lavoratrici tra le ultracinquantenni del Baden-Württemberg e della Baviera (→ *Grafico 10*).
- Anche nei paesi della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine la maggior parte delle donne sono occupate nel settore dei servizi, mentre nei settori dell'industria e dell'artigianato lavorano rispettivamente il 10% e il 26% delle donne lavoratrici (→ *Grafico 11*).
- Nella maggior parte dei casi, le donne hanno un'occupazione dipendente come impiegate nel settore pubblico o privato. La quota delle operaie sul totale delle donne lavoratrici è in costante calo (→ *Grafico 12*).
- Ancora oggi gli uomini hanno di norma un'occupazione a tempo pieno. In occasione delle indagini statistiche sulle entrate individuali molti più uomini che donne ammettono di lavorare oltre 40 ore la settimana.
- Il lavoro a tempo parziale è, per così dire, una prerogativa femminile. Se, tuttavia, in alcuni paesi della Comunità (ad esempio, in Vorarlberg) la quota degli uomini occupati a tempo parziale è in crescita (→ *Grafico 13a*) e (ad esempio, nei Land tedeschi della Comunità) le differenze tra gli orari di lavoro degli uomini e quelli delle donne si sono ridotte, seppur di poco (→ *Grafico 13c*), simili sviluppi non si sono invece verificati in Svizzera (→ *Grafico 13b*).
- Le donne sono nettamente sovrarappresentate nella categoria dei lavoratori minimi e hanno un'occupazione precaria molto più spesso degli uomini.
- Indipendentemente dalla qualifica e dall'anzianità di servizio, le retribuzioni delle donne sono mediamente inferiori a quelle degli uomini. Il divario di reddito tra donne e uomini è rimasto praticamente invariato.
- La quota femminile tra i quadri dirigenti delle amministrazioni regionali è tuttora estremamente esigua. In particolare ai livelli dirigenziali più elevati le donne sono ancora oggi quasi del tutto assenti.

6.3. ATTIVITÀ LAVORATIVA/MERCATO DEL LAVORO

6.3.1. I LAND AUSTRIACI DELLA COMUNITÀ DI LAVORO DELLE REGIONI ALPINE

SALISBURGO⁶⁷

POPOLAZIONE RESIDENTE ATTIVA SUDDIVISA PER SESSO E CITTADINANZA

Nel *Salisburghese* nel 1981 erano attivi 84.615 donne e 120.539 uomini, vale a dire che il 41,2% della popolazione attiva era costituita da donne. Nel 2000 tra le 254.200 persone attive, 111.300 (ossia il 43,8%) erano rappresentate da donne.

La percentuale delle donne straniere tra la popolazione residente attiva nel 1981 era pari al 6,6%, nel 1991 era pari al 9,8% e nel 2000 era pari al 13,7%. Tra la popolazione attiva straniera, nel 1981 il 37,1% era composto da donne, nel 1991 tale quota era passata al 38,5%, mentre nel 2000 la percentuale aveva addirittura raggiunto il 42%.

Il tasso complessivo di donne attive è aumentato tra il 1981 e il 2000 dal 60,2% al 66,7%, mentre quello degli uomini attivi è sceso, nello stesso periodo di tempo, dal 90,6% all'87,4%. La quota di persone attive tra le donne straniere è salita, nel predetto lasso di tempo, passando dal 37,1% al 68,4%, mentre quella relativa agli uomini stranieri ha registrato un incremento dal 62,9% all'86,7%.

TASSO DI DONNE ATTIVE⁶⁸ SUDDIVISE PER FASCE D'ETÀ E CITTADINANZA

Se suddivisa in funzione delle fasce d'età, la percentuale di popolazione attiva ha fatto segnare un notevole aumento tra il 1981 e 2000 soprattutto per quanto riguarda due fasce d'età; quella compresa tra i 30 e i 40 anni, nonché quella compresa tra i 40 e i 50 anni. Mentre nel 1981 era attivo il 59,8% delle donne di età compresa tra i 30 e i 39 anni, nel 2000 il corrispondente valore aveva raggiunto il 74,7%, superando così quello relativo alla fascia d'età compresa tra i 20 e i 29 anni (72,8%). Nella fascia d'età compresa tra i 40 e i 49 anni la percentuale di popolazione attiva ha registrato un incremento ancora più rilevante, passando dal 56,8% del 1981 al 74,0% del 2000. Solo nella classe di età compresa tra i 50 e i 59 anni si evidenzia una considerevole flessione della percentuale di popolazione attiva, anche se nel 2000, con un tasso pari al 46,2%, essa era nettamente al di sopra del valore rilevato nel 1981 (41,6%). La percentuale di donne straniere attive differisce da quella tipica di una determinata fascia d'età soprattutto per quanto concerne la classe delle giovani di età compresa tra i 15 e i 19 anni. Nel 2000 ben il 60,1% delle donne straniere appartenenti a questa fascia d'età era occupata, mentre tale fenomeno interessa soltanto il 41,9% delle donne nel loro complesso. Anche tra le ultrasessantenni si registra una notevole differenza; in questo caso, solamente il 4,1% delle donne prese nella loro totalità era ancora attivo, mentre tra le donne straniere si rilevava una percentuale dell'8,6%. È interessante sottolineare che la partecipazione al mondo del lavoro delle donne straniere appartenenti alle fasce d'età intermedie è di circa 2 punti percentuali inferiore rispetto a quella delle donne nel loro complesso.

⁶⁷ Non è stato fornito alcun dato su: "Dipendenti dell'amministrazione cantonale e comunale – occupati a tempo pieno e part-time – e quota di donne in base al livello funzionale".

⁶⁸ Percentuale di persone attive sulla popolazione residente.

PERCENTUALE DI DONNE ATTIVE IN FUNZIONE DELLO STATO CIVILE

La percentuale di donne attive tra le nubili è scesa tra il 1981 e il 2000 dal 73,9% al 69,3%, mentre quella delle donne coniugate è considerevolmente aumentata nello stesso periodo di tempo, passando dal 50,6% al 64,8%. Se nel 1981 la partecipazione al mondo del lavoro delle donne coniugate era di 23,3 punti percentuali inferiore rispetto a quella delle nubili, nel 2000 tale differenza è scesa a soli 4,5 punti percentuali.

DONNE ATTIVE SUDDIVISE PER POSIZIONE NELLA PROFESSIONE

La posizione professionale delle donne nel *Salisburghese* si è modificata nel ventennio 1980 - 2000 seguendo la tendenza generale: mentre la percentuale di impiegate tra le popolazione attiva è passata dal 53% del 1981 al 62,5% del 2000, quella delle operaie è scesa dal 33% al 26,3%.

Rispetto a quella delle donne, la posizione professionale degli uomini è cambiata di poco negli ultimi due decenni, il che significa che le trasformazioni strutturali hanno interessato sostanzialmente il comportamento delle donne nei confronti del mondo del lavoro.

Un'importante differenza tra uomini e donne è rappresentata dall'accesso ad una professione autonoma. Mentre la percentuale di libere professioniste attive su tutta la popolazione attiva femminile è diminuita dal 1981 al 2000, passando dal 10% al 7,5%, nel medesimo lasso di tempo quella degli uomini nella stessa posizione è leggermente aumentata (dal 13,3% al 14%).

POPOLAZIONE ATTIVA SUDDIVISA PER SETTORI ECONOMICI E SESSO

Secondo una suddivisione in funzione dei settori economici, le donne sono prevalentemente occupate nel comparto dei servizi (82,6% delle donne attive), mentre soltanto il 54,8% degli uomini attivi è impegnato nel terziario. Nella piccola e nella grande industria predomina invece di gran lunga la componente maschile (40,5%) rispetto a quella femminile (12,4%).

DISOCCUPATI/E SUDDIVISI/E IN BASE AL SESSO E ALL'ORIGINE⁶⁹

In Austria sussistono tuttora due tipologie di calcolo della disoccupazione. Le stime nazionali tengono conto di tutti i disoccupati iscritti nelle apposite liste, disoccupati che poi vengono messi in relazione all'*offerta di manodopera non autonoma*. Invece, in base al modello della Labour Force vengono considerate disoccupate tutte le persone che cercano attivamente un posto di lavoro disponibile entro due settimane. Il relativo tasso di disoccupazione è quindi espressione della percentuale di persone in cerca di impiego rispetto a tutta *la popolazione attiva (compresi i lavoratori autonomi)*.

Nel *Salisburghese* nel periodo 1997 - 2000 la percentuale di disoccupati iscritti alle apposite liste tra la potenziale manodopera non autonoma (stima nazionale) ha fatto registrare una flessione, passando tra gli uomini dal 4,9% al 3,9% e tra le donne dal 4,9% al 4,3%. Anche il tasso di disoccupati tra gli stranieri di sesso maschile è diminuito (dall'8,8% al 6,7%), mentre il corrispondente valore per le donne straniere ha fatto segnare un aumento dal 6,4% al 6,7%. Pertanto nel 2000 il fenomeno della disoccupazione interessava molto di più le donne straniere che quelle austriache. A loro volta, queste ultime sono maggiormente colpite dalla disoccupazione rispetto ai maschi austriaci. In seguito alla diversa tipologia di calcolo, i valori ottenuti in funzione del modello Labour Force sono nettamente inferiori rispetto a quelli valutati in base alle stime nazionali: per queste ultime, nel 2000 era disoccupato rispettivamente l'1,9% della popolazione attiva di sesso maschile, il 2,3% di quella femminile, il 4,5% degli uomini stranieri e il 3,9% delle donne straniere.

⁶⁹ Purtroppo non ci sono state fornite indicazioni sul metodo di calcolo del tasso di disoccupazione.

POPOLAZIONE ATTIVA SUDDIVISA IN BASE ALL'EFFETTIVO ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE E AL SESSO

Il 9,8% delle donne lavora meno di 10 ore alla settimana, il 6,6% lavora tra le 10 e le 19 ore, il 18,5% tra le 20 e le 29 ore, il 24,7% tra le 30 e le 39 ore, mentre il 41,4% ha dichiarato di lavorare settimanalmente 40 ore o più. Tra gli uomini, il 67,8% dichiara di avere un orario effettivo di lavoro settimanale di 40 ore e più, mentre il 22,3% sostiene di lavorare tra le 30 e le 39 ore. Ciò significa che un numero di gran lunga maggiore di donne rispetto agli uomini (è costretto a limitare) limita nettamente il proprio orario di lavoro. Circa il 44% delle donne, ma soltanto il 10% degli uomini lavora meno di 30 ore alla settimana.

DIPENDENTI DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE IN BASE AL LIVELLO FUNZIONALE

Nel 2000 il 41,2% di tutti i 2.876 dipendenti dell'amministrazione del Land Salisburgo era costituito da donne. Esaminando il rapporto tra i due sessi nei diversi livelli funzionali, si ottiene un quadro assai eterogeneo: le professioni/ i livelli funzionali in cui si registra la maggiore percentuale di donne sono: educatrici, maestre d'asilo e assistenti d'asilo (100% donne); particolarmente elevata è la percentuale di donne sia nella categoria "ausiliari non qualificati o scarsamente qualificati addetti ai servizi manuali" (96,8% rispettivamente 82,4%) sia nel gruppo "addetti amministrativi specializzati" (62,7%). Molto bassa è invece la percentuale di donne tra i mastri, i capisquadra e gli operai specializzati (1,5%, 2,2%, rispettivamente 3,6%). Le donne sono chiaramente sottorappresentate anche tra i dipendenti in possesso di un diploma di laurea (28,4%) o di maturità (34,3%).

Il 36,5% dei dipendenti del Land lavora part-time. La percentuale più elevata tra i lavoratori part-time si registra tra le educatrici e le maestre d'asilo (58,3%).

Tra i quadri dirigenti dell'amministrazione regionale le donne sono estremamente sottorappresentate: soltanto il 4,3% del primo livello dirigenziale (responsabile di sezione, capo dei servizi amministrativi di un distretto, ecc.) e il 20,7% del secondo livello dirigenziale (responsabile di settore, ecc.) è costituito da donne.

TIROLO

POPOLAZIONE RESIDENTE ATTIVA SUDDIVISA PER SESSO E CITTADINANZA

Nel *Tirolo* nel 1981 erano attive complessivamente 255.316 persone, fra cui 97.854 donne, il che corrisponde ad una percentuale femminile del 38,3%. Dieci anni dopo, vale a dire nel 1991, la quota di donne sulla popolazione attiva era aumentata di poco più di due punti percentuali, toccando il 39,4%. Nel 1999 su 322.428 attivi, il 41,9% era costituito da donne.

Nel *Tirolo* il tasso della popolazione straniera residente attiva era – ed è tuttora – leggermente inferiore a quello registrato nel Salisburghese: nel 1981 il 5,6% della popolazione attiva complessiva del *Tirolo* era rappresentato da cittadini stranieri; nel 1991 tale quota era salita all'8,5% e nel 1999 al 10,8%. Ciò significa che la percentuale di stranieri sul numero totale delle persone attive in *Tirolo* è pressoché raddoppiata negli ultimi 20 anni.

Nel 1981 il 36% della popolazione attiva straniera era costituito da donne; nel 1991 tale valore è sceso al 34,8%; nel 1999 tuttavia il 40,3% dei cittadini stranieri attivi era rappresentato da donne.

TASSO DI DONNE ATTIVE⁷⁰ SUDDIVISE PER FASCE D'ETÀ E CITTADINANZA

A prescindere dalla fascia d'età compresa tra i 15 e i 19 anni, tra il 1981 e il 1999 la partecipazione alla vita attiva da parte delle donne in *Tirolo* ha fatto registrare un netto aumento in tutte le classi anagrafi-

⁷⁰ Percentuale di persone attive sulla popolazione residente.

che. Nella fascia d'età compresa tra i 20 e i 29 anni, la quota di donne attive è salita dal 67,7% al 78,4% (+10,7 punti percentuali); nella classe di età compresa tra i 30 e i 39 anni è passata dal 50,2% al 69% (+18,8 punti percentuali); l'incremento maggiore si è rilevato nella classe anagrafica compresa tra i 40 e i 49 anni di età, dove la percentuale è cresciuta dal 46,1% al 68,4% (+22,3 punti percentuali). Invece nella fascia d'età compresa tra i 50 e i 59 anni l'aumento è più modesto: nel 1981 la quota di donne attive era del 35,3%, mentre nel 1999 è salita al 43,4%.

Questi dati evidenziano che la percentuale di donne che si ritirano dal mercato del lavoro in seguito alla nascita di un figlio si è sensibilmente ridotta. Nello stesso tempo si rileva che le donne che escono del tutto dalla vita attiva incontrano enormi difficoltà nell'integrarsi nuovamente nel mercato del lavoro in una fase successiva.

Una differenza particolarmente eclatante tra donne austriache e straniere emerge dal raffronto dell'atteggiamento delle giovani donne verso la vita attiva. Mentre la quota di donne attive tra le giovani austriache di età compresa tra i 15 e i 19 anni è in continua flessione, essa è aumentata nel tra il 1981 e il 1991 tra le coetanee straniere, passando dal 45,8% al 54,6%. E' evidente che sussiste una relazione tra la minore partecipazione all'istruzione e alla vita attiva delle donne straniere e delle primipare. Mentre le austriache presentano la massima percentuale di partecipazione alla vita attiva tra i 20 e i 29 anni (1991: 71,6%), il comportamento delle cittadine straniere appartenenti a questa fascia d'età non manifesta alcuna differenza rilevante da quello delle giovani di età compresa tra i 15 e i 19 anni. In entrambe le categorie circa il 55% delle donne è attivo. Nelle successive classi anagrafiche, in cui una parte delle donne austriache si ritira definitivamente dal mercato del lavoro, nel 1991 era attivo oltre il 60% delle donne straniere. Nel 1991 la partecipazione alla vita attiva delle straniere di età compresa tra i 50 e i 59 anni, pari al 47,9%, era nettamente superiore a quella di tutte le donne (36,2%).

PERCENTUALE DI DONNE ATTIVE IN FUNZIONE DELLO STATO CIVILE

Nel 1999 in *Tirolo* la quota di donne attive - senza alcuna limitazione di età - era del 39,6%, il che costituisce un aumento rispetto al 1981 di 7,4 punti percentuali. Particolarmente netto è l'aumento registrato dalla quota di donne coniugate attive, passata dal 34,5% del 1981 al 46,7% del 1999.

DONNE ATTIVE SUDDIVISE PER POSIZIONE NELLA PROFESSIONE

Negli ultimi venti anni la posizione professionale delle donne in *Tirolo* ha registrato una trasformazione meno evidente di quella rilevata nel Salisburghese. L'aumento della percentuale di impiegate è molto meno marcato (dal 51,2% delle persone attive del 1981 al 56,4% del 1999). Alla tendenza generale corrisponde tuttavia la flessione del tasso di lavoratrici ausiliarie e scarsamente qualificate, passato dal 31% del 1981 al 21% del 1999.

POPOLAZIONE ATTIVA SUDDIVISA PER SETTORI ECONOMICI E SESSO

In *Tirolo* oltre due terzi di tutte le persone attive (68,9%) sono occupati nel settore dei servizi. Analogamente a quanto accade nel Salisburghese, anche in *Tirolo* le donne sono impiegate in larga misura nel terziario (85,4% delle donne attive), mentre "soltanto" il 57,1% degli uomini lavora in tale comparto. Più di terzo degli uomini è tuttora occupato nell'industria, mentre la quota di donne inserite in tale settore ammonta al 10,6%. Anche in *Tirolo* svolge attività di lavoratore autonomo una percentuale di donne (vale a dire solamente il 38,1%) ben inferiore a quella di uomini. La percentuale di uomini disoccupati è scesa tra il 1997 e il 2000 dal 3,4% al 2,6%, quella delle donne senza lavoro è diminuita dal 3,5% al 2,5% (stando al modello Labour-Force).

POPOLAZIONE ATTIVA SUDDIVISA IN BASE ALL'EFFETTIVO ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE E AL SESSO

In *Tirol* il 61,8% di tutte le persone attive ha un orario di lavoro settimanale di 40 e più ore. Di questa categoria fa parte quasi la metà delle donne (49,2%) e il 70,2% degli uomini. Poiché in Austria si ritiene che l'occupazione a tempo pieno corrisponda ad un orario settimanale di 36 e più ore, complessivamente l'83,9% di tutte le persone attive è occupata a tempo pieno (rispettivamente il 66,1% delle donne attive e il 95,8% degli uomini attivi). Tra gli occupati in un lavoro part-time e quelli con un orario estremamente ridotto, la componente femminile è nettamente superiore a quella maschile. Nel 1999 il 5,4% delle donne attive e soltanto lo 0,8% degli uomini attivi hanno dichiarato di lavorare meno di 11 ore alla settimana. Il 18,6% delle donne e soltanto l'1,2% degli uomini ha un orario settimanale medio di lavoro di 12 - 24 ore; il 10% delle donne e solo il 2,2% degli uomini hanno affermato di avere un orario settimanale medio di lavoro di 25 - 35 ore.

VORARLBERG

POPOLAZIONE RESIDENTE ATTIVA SUDDIVISA PER SESSO E CITTADINANZA

Nel *Vorarlberg* nel 1981 erano attive complessivamente 140.817 persone, fra cui 53.451 donne (38%) e 87.366 uomini (62%). Fino al 1991 la partecipazione alla vita attiva ha registrato un'espansione, coinvolgendo 163.075 persone, anche se la percentuale femminile è aumentata solo in maniera limitata, passando al 38,8%. In base al modello della Labour-Force, il numero di persone attive è salito nel 1999 a 164.513 unità; stando a tali stime, la quota di donne ammontava al 38,6%. La percentuale di donne attive tra le donne locali di età compresa tra i 15 e i 65 anni è cresciuta dal 54,1% del 1981 a circa il 59% del 1999.

Nel 1981 la quota di stranieri tra la popolazione residente attiva era pari al 14,0% delle persone attive; la percentuale di donne straniere sul numero globale di donne attive era del 12,7%; il tasso di uomini stranieri sulla popolazione maschile attiva complessiva era pari al 14,8%. Nel 1991 nel *Vorarlberg* erano attivi in tutto 26.387 cittadini stranieri (16,2%). La percentuale di donne straniere sulla popolazione attiva di sesso femminile era pari al 14,4%, mentre quella di uomini stranieri sulla popolazione attiva di sesso maschile ammontava complessivamente al 17,3%. In base alle stime effettuate in funzione del modello Labour-Force, nel 1999 nel *Vorarlberg* erano attive 28.680 cittadine straniere, vale a dire il 17,4% del totale delle persone attive. Il 16,7% di tutte le donne attive e il 17,8% di tutti gli uomini attivi erano costituiti da cittadini stranieri. Della popolazione straniera attiva, nel 1981 il 34,4% e nel 1991 il 34,6% era rappresentato da donne, mentre, secondo il modello Labour-Force, nel 1999 la componente femminile ammontava al 37,0%.

TASSO DI DONNE ATTIVE⁷¹ SUDDIVISE PER FASCE D'ETÀ E CITTADINANZA

Negli ultimi 20 anni la partecipazione alla vita attiva da parte delle giovani donne ha registrato una netta flessione: mentre nel 1981 era attivo il 54,4% delle donne di età compresa tra i 15 e i 19 anni, nel 1991 tale percentuale era scesa al 50,2% e nel 1999 si era attestata solamente sul 39,4%. Una tendenza opposta si rileva invece per quanto riguarda l'evoluzione tra le donne austriache e straniere appartenenti alla classe anagrafica delle 20-29enni: mentre le donne hanno fatto segnare un aumento complessivo della partecipazione alla vita attiva in questa classe d'età (dal 72,0% del 1981 al 77,5% del

⁷¹ Percentuale di persone attive sulla popolazione residente.

1991, la quota delle donne straniere attive di questa fascia d'età è diminuita tra il 1981 e il 1991, passando dal 75,5% al 73,1%. Particolarmente significativa appare la differenza a livello di atteggiamento verso la vita attiva nella classe d'età compresa tra i 30 e i 39 anni, dove un numero ben superiore di austriache si ritira dal mercato del lavoro rispetto alle loro coetanee straniere. In tutti e tre gli anni di riferimento (1981, 1991 e 1999), la percentuale di donne attive appartenenti a questa classe d'età era nettamente inferiore a quella delle donne di età compresa tra i 20 e i 29 anni (1981 -18,3%, 1991 -17,1% e 1999 -7,8%). Tra le donne straniere questo tipo di flessione non si osservava affatto nel 1981 (+1,2%) oppure ha assunto dimensioni molto più modeste (-0,4%). Nel 1981 si rilevava un evidente ritiro dal mercato del lavoro, che però nel 1991 aveva registrato proporzioni molto meno marcate. Nel 1981 la partecipazione alla vita attiva delle donne attive di età compresa tra i 40 e i 49 anni era diminuita dal 53,7% al 49,7%, mentre nel 1991 era scesa dal 60,4% al 58,9%. Nel 1999 invece la quota di donne attive appartenenti alla classe anagrafica compresa tra i 40 e i 49 anni (69,9%) aveva addirittura superato – sia pure di poco – quella delle donne di età compresa tra i 30 e i 39 anni (69,0%). Nel 1991 la quota di partecipazione alla vita attiva delle cittadine straniere facenti parte della categoria di età 30-39 anni, pari al 72,7%, era di ben 12,3 punti percentuali superiore a quella di tutte le donne appartenenti a questa fascia d'età, mentre nella categoria 40-49 anni, dove ammontava al 68,9%, era di 9,5 punti percentuali superiore al valore di riferimento della classe anagrafica; nella categoria 50-59 anni, in cui era pari al 52,8%, era nuovamente di gran lunga superiore (12,8 punti percentuali) al di sopra della quota di partecipazione alla vita attiva di tutte le donne di questa fascia d'età.

DONNE ATTIVE SUDDIVISE PER POSIZIONE NELLA PROFESSIONE

Nel *Vorarlberg* la posizione professionale delle donne si è modificata nei 20 anni tra 1980 e 2000 in conformità alla tendenza generale: mentre la percentuale di impiegati pubblici e privati tra la popolazione attiva è aumentata passando dal 45,8% del 1981 al 62,5% del 1999, quella delle operaie è diminuita dal 46,2% al 32,4%.

Rispetto a quella delle donne, negli ultimi due decenni la posizione professionale degli uomini ha registrato trasformazioni di modestissima entità. Anche nel *Vorarlberg* si evidenzia una differenza sostanziale tra uomini e donne per quanto concerne l'accesso ad un lavoro autonomo. Sia nel 1981 (11,3%) sia nel 1999 (9,4%), la percentuale di lavoratori autonomi di sesso maschile era nettamente superiore a quella delle donne (1981: 5,8% e 1999: 4,5%).

POPOLAZIONE ATTIVA SUDDIVISA PER SETTORI ECONOMICI E SESSO

Analizzando la suddivisione in base ai settori economici, anche nel *Vorarlberg* le donne sono occupate in prevalenza nel settore terziario (81,2% in base al modello Labour-Force), dove lavora soltanto il 49,8% della popolazione attiva di sesso maschile. Mentre soltanto il 16,9% di tutte le donne trova impiego nel comparto produttivo, qui è occupato il 47,3% della popolazione attiva di sesso maschile.

DISOCCUPATI/E SUDDIVISI/E IN BASE AL SESSO E ALL'ORIGINE⁷²

Nel *Vorarlberg* la percentuale di disoccupati iscritti alle relative liste sul potenziale di manodopera dipendente (stima nazionale) è diminuita nel periodo 1997 - 2000 in media tra gli uomini dal 5,5% al 3,6% e tra le donne dal 6,9% al 5,2%. Inoltre è sceso il tasso di disoccupati tra i cittadini stranieri occupati che necessitano di un'apposita licenza, passato dall'8,3% al 5,6%.⁷³

⁷² Purtroppo non ci sono state fornite indicazioni sul metodo di calcolo del tasso di disoccupazione.

⁷³ In questo caso i dati non sono stati disaggregati in base al sesso.

POPOLAZIONE ATTIVA SUDDIVISA IN BASE ALL'EFFETTIVO ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE E AL SESSO

Nel *Vorarlberg* l'11,4% delle donne ha un orario di lavoro inferiore alle 11 ore settimanali, il 18,3% lavora tra le 12 e le 24 ore alla settimana, il 13,7% è impegnato tra le 25 e le 35 ore, il 17,6% è occupato tra le 36 e le 39 ore, mentre il 39,0% dichiara di lavorare 40 ore e più alla settimana. Tra gli uomini, il 64,7% afferma di avere un orario settimanale di lavoro effettivo di 40 e più ore, mentre il 21,9% sostiene di essere impegnato tra le 36 e le 39 ore. Complessivamente il 43,4% delle donne è occupato part-time oppure con un orario di lavoro assai ridotto; tale fenomeno interessa soltanto il 13,3% della popolazione attiva di sesso maschile.

DIPENDENTI DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE, SUDDIVISI IN BASE AL LIVELLO FUNZIONALE E ALLE ORE DI LAVORO

Tra i quadri dirigenti dell'amministrazione del Land, le donne sono estremamente sottorappresentate: soltanto il 4,9% delle posizioni dirigenziali sono occupate da donne, mentre nell'amministrazione generale le donne costituiscono il 57,2% di tutti i dipendenti. Il 29,5% dei dipendenti regionali lavora part-time. Tra le donne che ricoprono funzioni dirigenziali non vi sono occupate part-time.

6.3.2. I CANTONI SVIZZERI DELLA COMUNITÀ DI LAVORO DELLE REGIONI ALPINE

GRIGIONI⁷⁴

POPOLAZIONE RESIDENTE ATTIVA SUDDIVISA PER SESSO E CITTADINANZA

Nel 1980 nel *Cantone dei Grigioni* erano registrati come attivi 27.688 donne e 51.713 uomini, il che corrispondeva ad una percentuale femminile del 34,9%. Nel 1990 la quota di donne sulla popolazione residente attiva era passata al 36,9%, anche se tale valore è ancora leggermente inferiore a quello rilevato nel *Cantone di San Gallo* (37,6%) e nel *Canton Ticino* (37,5%).

Dal 1985 nel Cantone dei Grigioni la percentuale di stranieri sulla popolazione residente attiva è diminuita: mentre nel 1985 ben 21.246 delle 77.862 donne occupate nel settore secondario e terziario erano straniere (27,3%), tale dato è sceso nel 1998 a 20.740 su 79.851 (26%).

Nel 1998 la popolazione straniera attiva – così come la popolazione residente attiva svizzera – era composta per due terzi da uomini e un terzo da donne. Nel 1985 tra la popolazione attiva straniera vi erano - in proporzione – più uomini che tra la popolazione attiva elvetica.

TASSO DI DONNE ATTIVE⁷⁵ SUDDIVISE PER FASCE D'ETÀ E CITTADINANZA

Nel *Cantone dei Grigioni* la percentuale di donne attive sulla popolazione femminile complessiva è passata dal 42,1% del 1980 al 45,3% del 1990. Nel 1990 in tutte le fasce d'età (tranne le donne di età superiore ai 60 anni) vi erano più donne attive che nel 1980; tuttavia la distribuzione tra le fasce d'età è rimasta pressoché invariata: il tasso d'occupazione massimo viene registrato dalle donne appartenenti alla fascia di età compresa tra i 20 e i 29 anni: nel 1980 il 68,4% delle donne della predetta fascia d'età era

⁷⁴ In merito al settore „Impiegati dell'amministrazione cantonale e municipale – Occupati a tempo pieno e ad orario ridotto – percentuale di donne in base al livello funzionale“ non sono stati forniti dati.

⁷⁵ Percentuale di persone attive sulla popolazione residente.

attiva; la loro quota ha raggiunto nel 1990 addirittura il 73,2%. Tra le donne di età compresa tra i 30 e i 39 anni la percentuale diminuisce considerevolmente (nel 1980 era pari al 45,5%, nel 1990 toccava il 53%). Dopo la maternità alcune donne riescono a reinserirsi nella vita attiva; infatti, la percentuale di donne attive aumenta di nuovo e tra le donne di età compresa tra i 40 e i 49 anni era pari al 48,1% nel 1980 e al 59,5% nel 1990.

Se si esamina la percentuale di donne straniere attive, colpisce il fatto che essa è di gran lunga superiore a quella delle donne svizzere e pertanto corregge verso l'alto la quota complessiva delle donne attive: il tasso di donne straniere attive nel *Cantone dei Grigioni* era nel 1990 del 71,1%, mentre quello delle donne elvetiche ammontava al 42,3%, il che corrisponde ad una percentuale totale di donne attive pari al 45,3%. Vi sono alcuni punti in comune tra donne straniere e svizzere (ad esempio, nel 1990 anche tra le donne straniere la percentuale di persone attive in tutte le fasce d'età ad eccezione delle donne di età superiore ai 60 anni era superiore a quella registrata 10 anni prima), tuttavia, oltre alla percentuale maggiore di donne attive, si rileva un'altra differenza di grande rilievo: tra le donne straniere attive non si registra alcuna pausa per maternità, il che significa che il tasso di donne attive comprese nella fascia d'età tra i 20 e i 29 anni (nel 1990 esso era pari all'85,7%) praticamente non si distingue da quello della categoria delle donne di età compresa tra i 30 e i 39 anni, che nel 1990 ammontava all'81,4%.

PERCENTUALE DI DONNE ATTIVE IN FUNZIONE DELLO STATO CIVILE

Il tasso di donne attive è aumentato tra il 1980 e il 1990 sia per le donne coniugate che per le nubili – una tendenza, che abbiamo modo di constatare in tutti i settori del lavoro retribuito femminile.

Sia nel 1980 che nel 1990 erano attive molte più donne nubili che coniugate. Anche se negli ultimi dieci anni la percentuale di donne attive tra le donne coniugate è salita del 6%, con un incremento molto più pronunciato di quello registrato fra le nubili, che è aumentato soltanto del 2%, nel 1990 poco più di due terzi delle nubili era attivo contro poco più di un terzo delle donne coniugate.

DONNE ATTIVE SUDDIVISE PER POSIZIONE NELLA PROFESSIONE

La posizione professionale delle donne nel *Cantone dei Grigioni* è cambiata radicalmente nell'ultimo decennio, vale a dire tra il 1980 e 1990. Mentre nel 1980 il 42,8% di tutte le donne attive era rappresentato da impiegati non formati e operaie, nel 1990 tale percentuale è scesa al 25,2%. Nello stesso periodo il numero delle donne che occupano posti dirigenziali è triplicato, anche se ciò significa che soltanto lo 0,3% di tutte le donne è occupato tra i quadri dirigenziali, mentre l'89% di tutti i manager è costituito da uomini. Si è registrato anche un considerevole aumento della percentuale di donne attive quali libere professioniste (passata dal 4,4% del 1980 al 7% del 1990), del tasso di occupate nelle professioni intermedie (salito dal 10,9% al 14%) e della quota di donne impegnate in professioni qualificate non manuali (aumentata dal 32,4% al 39,1%). Già nel 1980 oltre il 50% delle professioni non manuali veniva esercitata da donne; nel 1990 tale percentuale era ormai superiore ai due terzi.

Inoltre si è registrata una notevolissima crescita della quota di donne impegnate in situazioni lavorative che non rientrano in una categoria ben precisa; detta quota è passata dall'1,6% del 1980 al 5,4% rilevato in occasione del censimento del 1990.

POPOLAZIONE ATTIVA SUDDIVISA PER SETTORI ECONOMICI E SESSO

Nel Cantone dei Grigioni nel 1990 il 64,7% della popolazione attiva era occupato nel settore dei servizi, il 26,1% in quello produttivo e il 6% in quello agricolo. Non è disponibile alcun dato in merito ad oltre il 3,3% delle persone attive.

Le donne attive lavorano principalmente nel settore terziario, dove il rapporto tra i due sessi è così articolato: 52,8% uomini e 47,2% donne. Sia in agricoltura (il 71,6% di tutti gli occupati è costituito da uomini-

ni) sia nel comparto produttivo (84,4% di uomini), le donne sono invece fortemente sottorappresentate. Analizzando la distribuzione delle persone attive in base al tipo di attività svolta, emergono due dati: le donne si dedicano più spesso degli uomini ad un'attività non autonoma (soltanto il 21,4% di tutti i lavoratori autonomi del *Cantone dei Grigioni* è costituito da donne) e le donne sono maggiormente colpite rispetto agli uomini dalla disoccupazione: il 3% dei maschi in età attiva, a fronte del 4% delle donne in età attiva, sono alla ricerca di un'occupazione.

DISOCCUPATI/E SUDDIVISI/E PER SESSO E ORIGINE⁷⁶

Negli ultimi anni il tasso di disoccupazione nel *Cantone dei Grigioni* è sceso di oltre la metà, passando dal 3,2% del 1997 all'1,2% del 2000.

Osservando il tasso di disoccupazione suddiviso in base al sesso, non si rilevano consistenti differenze: nel 2000 si registravano nelle liste dei disoccupati leggermente più donne (1,3%) che uomini (1,1%). Differenze più nette si notano fra donne svizzere e straniere: soltanto lo 0,9% delle donne elvetiche era colpito dalla disoccupazione, contro il 2,4% delle donne straniere.

POPOLAZIONE ATTIVA SUDDIVISA IN BASE ALL'EFFETTIVO ORARIO SETTIMANALE DI LAVORO E SESSO

Due dati balzano immediatamente all'occhio per quanto riguarda l'orario settimanale effettivo di lavoro e il sesso: in primo luogo, la maggior parte delle persone attive nel *Cantone dei Grigioni* lavora 40 ore – e più – alla settimana e, in secondo luogo, sono quasi esclusivamente le donne ad avere un lavoro part-time: il 70,8% delle persone attive lavora per 40 ore e più alla settimana; di esse, il 73,5% - vale a dire quasi tre quarti – è costituito da uomini. Nel caso delle occupazioni part-time si nota che la percentuale di donne aumenta quanto più diminuiscono le ore di lavoro settimanale: se della popolazione attiva che lavora tra le 30 e le 39 ore alla settimana un quarto è rappresentato da uomini, la percentuale maschile scende allo 16,1% nel caso di occupazioni che implicano tra le 20 e le 29 ore di lavoro alla settimana e a meno del 10% per quanto riguarda le attività con un impegno inferiore alle 20 ore settimanali.

SAN GALLO

POPOLAZIONE RESIDENTE ATTIVA SUDDIVISA PER SESSO E CITTADINANZA

Nel 1980 nel *Cantone di San Gallo* erano complessivamente attive 183.050 persone, tra cui 64.798 donne, il che corrisponde ad una percentuale del 35,4%.

Dieci anni dopo, nel 1990, la quota di donne sulla popolazione attiva era salita di poco più di due punti percentuali passando al 37,6%; ciò significa che anche nel 1990 solamente poco più di un terzo della popolazione residente attiva era costituita da donne.

Nel *Cantone di San Gallo* la quota di popolazione residente straniera attiva era – ed è tuttora – leggermente inferiore a quella registrata nel *Cantone dei Grigioni*. Nel 1985 il 20,7% della popolazione attiva complessiva del *Cantone di San Gallo* era rappresentata da cittadini stranieri, mentre nel 1998 tale quota era salita al 22,5%. Pertanto, al contrario di quanto avvenuto nel *Cantone dei Grigioni*, nel periodo 1985 – 1998 la percentuale di stranieri sul totale delle persone attive del *Cantone di San Gallo* non è diminuita, bensì aumentata di quasi due punti percentuali.

Se analizziamo la distribuzione in funzione del sesso tra la popolazione residente straniera attiva, nel *Cantone di San Gallo* la percentuale di uomini tra gli stranieri è ancora di alcuni punti percentuali supe-

⁷⁶ Purtroppo non ci sono state fornite indicazioni sul metodo di calcolo del tasso di disoccupazione.

riore rispetto a quella dei cittadini svizzeri, anche se i due dati si stanno sempre più approssimando: se nel 1985 soltanto il 30,8% delle donne straniere e il 33,2% delle donne svizzere erano attivi, tale percentuale è passata nel 1998 al 31,9% tra le straniere e al 34,6% tra le elvetiche.

TASSO DI DONNE ATTIVE⁷⁷ SUDDIVISE PER FASCE D'ETÀ E CITTADINANZA

Anche nel *Cantone di San Gallo* la percentuale di donne attive è aumentata nel periodo 1980 – 1990, passando dal 41,3% al 46,5%. In tutte le fasce d'età sono oggi attive più donne rispetto al 1980, con l'eccezione delle più giovani (di età compresa tra i 15 e i 19 anni) e delle più anziane (di età superiore ai 60 anni). Ciò può essere ricondotto al fatto che attualmente le giovani donne si trovano ancora di frequente nella fase di formazione professionale e che le donne più anziane vanno prima in pensione.

Pure nel *Cantone di San Gallo* si rileva un'interruzione dovuta alla maternità: il tasso di attività massimo delle donne va individuato nella fascia d'età compresa tra i 20 e i 29 anni (72,1%). Tra i 30 e i 39 anni invece soltanto il 53,8% delle donne lavora, anche se nel Cantone di San Gallo un maggior numero di madri riesce a reinserirsi nella vita professionale rispetto al Cantone dei Grigioni: delle donne di età compresa tra i 40 e i 49 anni è attivo il 62,3%.

Ad un esame della percentuale di donne straniere attive, emerge un quadro analogo a quello del *Cantone dei Grigioni*: la percentuale di donne straniere attive, pari al 66,9%, è del 23% superiore a quella delle donne elvetiche (43,4%). Anche tra le donne straniere attive si può osservare che il tasso di attività delle donne è aumentato tra il 1980 e il 1990 e che la formazione professionale attualmente si protrae più a lungo che in passato. Ciò che ad ogni modo distingue le donne straniere da quelle svizzere anche nel Cantone di San Gallo è l'assenza di una pausa per maternità: mentre la percentuale di donne attive tra le cittadine svizzere scende dal 71,2% della fascia d'età compresa tra i 20 e i 29 anni al 49,8% delle donne di età compresa tra i 30 e i 39 anni, essa rimane pressoché immutata tra le donne straniere appartenenti a queste due fasce d'età: 76,1% delle donne di età compresa tra i 20 e i 29 anni e 73,3% delle donne di età compresa tra i 30 e i 39 anni.

PERCENTUALE DI DONNE ATTIVE IN FUNZIONE DELLO STATO CIVILE

Il tasso di donne attive tra le nubili si differenzia nettamente da quello delle donne coniugate, anche se i due dati si stanno approssimando, dato che la quota di donne coniugate attive aumenta più di quella delle nubili. Mentre nel 1980 solo il 32,7% delle donne coniugate era attivo, nel 1990 tale percentuale era salita al 41,2%, con un incremento dell'8,5%. Nello stesso lasso di tempo il tasso di nubili attive è passato dal 64,8% del 1980 al 68,8%, con una crescita di solo il 4%.

DONNE ATTIVE SUDDIVISE PER POSIZIONE NELLA PROFESSIONE

Anche nel Cantone di San Gallo si è registrata un'evoluzione analoga a quella manifestatasi nel Cantone dei Grigioni per quanto riguarda la posizione delle donne attive. Anche in questo caso la percentuale delle impiegate non qualificate e delle operaie, che nel 1980 era pari al 47% del totale delle donne attive, è scesa nel 1990 al 29,8%. Nel contempo però la quota di donne in questa categoria è rimasta pressoché invariata, il che significa che il numero complessivo della manodopera non qualificata è fortemente diminuito.

Nello stesso periodo sono aumentate nel *Cantone di San Gallo* le donne che occupano posti a livello manageriale, dove continua a predominare la componente maschile, mentre il tasso di donne è salito dal 3,3% all'8,1%, per cui nel 1990 lo 0,2% del totale delle donne attive occupava tali posti. Si è registrato anche un incremento nelle professioni intermedie (dal 9,0% al 14,1%), nelle attività che non rica-

⁷⁷ Percentuale di persone attive sulla popolazione residente.

dono sotto una categoria ben precisa e – come nel *Cantone dei Grigioni* – nelle professioni qualificate non manuali. In quest'ultima categoria la percentuale femminile è passata dal 48,6%, vale a dire da poco meno della metà, al 66,7%, vale a dire a due terzi della popolazione attiva.

POPOLAZIONE ATTIVA SUDDIVISA PER SETTORI ECONOMICI E SESSO

Oltre la metà delle persone attive è occupata nel settore terziario (53,2%). Nel *Cantone di San Gallo* anche il comparto produttivo riveste grande importanza: ben il 38,2% delle persone attive lavora nell'industria, il che corrisponde al 12-14% in più rispetto agli altri Cantoni svizzeri aderenti alla Comunità di lavoro delle regioni alpine. Nell'agricoltura trova lavoro il 4,7% degli occupati.

Come negli altri Cantoni, le donne lavorano prevalentemente nel settore dei servizi, dove la percentuale femminile è pari al 48,8% del totale della popolazione attiva, seguita dall'agricoltura con un tasso femminile del 30,5% e dal settore produttivo con il 24,8% di donne.

Anche nel *Cantone di San Gallo* le donne sono maggiormente colpite dalla disoccupazione rispetto agli uomini: il 4% delle donne è alla ricerca di un impiego contro il 2,9% degli uomini.

IMPIEGATI/E DELL'AMMINISTRAZIONE CANTONALE,⁷⁸ PERCENTUALE DI DONNE IN BASE AL LIVELLO FUNZIONALE

Nel *Cantone di San Gallo*, dei 4.805 impiegati complessivi dell'amministrazione cantonale 2.105 sono donne, il che corrisponde ad una quota del 44%. Analizzando il rapporto tra i sessi ai diversi livelli funzionali, emerge un quadro assai eterogeneo: le professioni/i livelli funzionali con la maggiore percentuale di donne sono quelle di impiegato, collaboratore e operatore amministrativo (84% di donne ciascuno), quello di operatore sociale e pedagogo con un tasso di donne del 60%. Un rapporto equilibrato tra i due sessi si ha nel caso di responsabili della gestione domestica e cuochi con un 44% di donne. Tra gli addetti alla gestione aziendale ed economica e i consulenti giuridici dell'amministrazione cantonale solo un terzo è rappresentato da donne, mentre nelle professioni tecniche e tra gli addetti ai trasporti (15%) e tra gli insegnanti di scuola media (15%) le donne sono nettamente sottorappresentate.

Anche tra i quadri dirigenti del Cantone le donne sono fortemente sottorappresentate: su 409 quadri solo l'11% è costituito da donne. Il fanalino di coda è formato dalla polizia, dove soltanto il 3% degli agenti è rappresentato da donne.

DONNE OCCUPATE PART-TIME NELL'AMMINISTRAZIONE CANTONALE⁷⁹ SUDDIVISE PER LIVELLO FUNZIONALE

Nella maggior parte dei livelli funzionali dell'amministrazione cantonale più della metà delle donne lavora part-time. E' possibile stabilire un chiaro nesso tra quota di donne di un certo livello funzionale e percentuale delle donne occupate part-time in tali livelli, vale a dire: in quei livelli in cui vi sono pochi lavoratori part-time sono occupate poche donne. Ad esempio, solo il 18% delle donne impiegate presso la polizia lavora part-time. Invece nei livelli funzionali con un elevato tasso di donne si registra anche un'alta quota di occupate part-time: delle operatrici sociali e pedagoghe (quota femminile pari al 60%) il 94% lavora part-time, mentre delle impiegate aziendali (percentuale pari all'84%) il 73% lavora part-time. Delle 44 donne che occupano funzioni dirigenziali circa un terzo (34%) lavora part-time.

⁷⁸ Senza medici, personale infermieristico e terapeutico specializzato e ausiliario, assistenti radiologi, studenti, tirocinanti, apprendisti, docenti incaricati.

⁷⁹ Senza medici, personale infermieristico e terapeutico specializzato e ausiliario, assistenti radiologi, studenti, tirocinanti, apprendisti, docenti incaricati.

DISOCCUPATI/E SUDDIVISI/E PER SESSO E ORIGINE⁸⁰

Il tasso di disoccupazione nel *Cantone di San Gallo* ha registrato un'evoluzione analoga a quella rilevata nel Cantone dei Grigioni: negli ultimi anni esso ha subito un forte calo anche nel *Cantone di San Gallo*, passando dal 4% del 1997 all'1,5% del 2000. Pure qui le donne sono più colpite dalla disoccupazione rispetto agli uomini: il 2% delle donne e l'1,3% degli uomini risultano disoccupati.

Il tasso di disoccupazione media della popolazione straniera residente è leggermente più alto di quello degli svizzeri, ma negli ultimi anni è diminuito di quasi due terzi, passando dal 9,5% (1997) al 3,7% del 2000.

POPOLAZIONE ATTIVA SUDDIVISA IN BASE ALL'EFFETTIVO ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE E AL SESSO

Anche nel *Cantone di San Gallo* la maggior parte delle persone attive (70,6%) lavora a tempo pieno, vale a dire 40 ore o più alla settimana. La percentuale di donne tra gli occupati a tempo pieno è del 26% (un quarto circa).

Pure nel Cantone di San Gallo gli uomini lavorano di rado part-time; la maggior parte dei posti part-time è occupata da donne: oltre tre quarti (75,6%) delle persone attive che lavorano tra le 30 e le 39 ore alla settimana sono costituiti da donne. Se il numero di ore lavorative settimanali scende ulteriormente, la percentuale di donne aumenta fino all'88,9%.

TICINO⁸¹

POPOLAZIONE RESIDENTE ATTIVA SUDDIVISA PER SESSO E CITTADINANZA

Anche nel *Canton Ticino* si registrano dati analoghi a quelli degli altri due Cantoni svizzeri aderenti alla Comunità di lavoro delle regioni alpine: nel 1980 la quota di donne sulla popolazione residente attiva del *Canton Ticino* era pari al 34,3%, mentre nel 1990 tale valore è salito al 37,5%.

Il *Canton Ticino* si differenzia sostanzialmente dagli altri due Cantoni svizzeri aderenti alla Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine per quanto concerne la percentuale della popolazione straniera residente attiva rispetto al totale delle persone attive: nel 1985 il 43% degli occupati del settore secondario e terziario nel *Canton Ticino* erano cittadini stranieri, mentre nel 1998 tale tasso è sceso al 40,7%. Pertanto la quota di stranieri nel *Canton Ticino* è quasi doppia rispetto a quella registrata nel Cantone di San Gallo, anche se il numero complessivo degli stranieri occupati nel *Canton Ticino* è in calo.

Analizzando il rapporto tra persone attive straniere dei due sessi, si riscontra un quadro analogo a quello del Cantone di San Gallo e dei Grigioni: se nel 1985 la percentuale di donne tra la forza lavoro straniera era del 33,2%, nel 1998 essa è salita al 36,5%.

TASSO DI DONNE ATTIVE SUDDIVISE PER ORIGINE E FASCIA D'ETÀ

Il tasso di donne attive nel *Canton Ticino* è aumentato dal 33,5% del 1980 al 39,7% del 1990, anche se rimane più basso rispetto a quelli registrati negli altri due Cantoni svizzeri aderenti alla Comunità di lavoro delle regioni alpine.

Anche nel *Canton Ticino* si nota la stessa tendenza già rilevata nel Cantone di San Gallo e nei Grigioni: la percentuale di donne attive della fascia d'età compresa tra 15 e 19 anni e delle ultrasessantenni è leg-

⁸⁰ Purtroppo non ci sono state fornite indicazioni sul metodo di calcolo del tasso di disoccupazione.

⁸¹ In merito al settore „Impiegati dell'amministrazione cantonale e municipale – Occupati a tempo pieno e ad orario ridotto – percentuale di donne in base al livello funzionale“ non sono stati forniti dati.

germente diminuita tra il 1980 e il 1990, mentre in tutte le altre fasce d'età è attivo un crescente numero di donne. Pure nel *Canton Ticino*, come negli altri due Cantoni, il tasso massimo di donne attive si rileva nella fascia d'età compresa tra i 20 e i 29 anni (73,6%), che poi scende notevolmente tra le donne della fascia che va dai 30 ai 39 anni d'età in considerazione dell'interruzione dovuta alla maternità (54,4%). Ciò che distingue il *Canton Ticino* dagli altri due Cantoni è il fatto che la quota non aumenta dopo la sospensione per maternità (vale a dire a partire dai 40 anni), bensì scende ulteriormente, vale a dire che, di norma, dopo la maternità le donne del *Canton Ticino* non riescono a reinserirsi nella vita professionale.

Pure nel *Canton Ticino* la percentuale di donne straniere attive è superiore a quella delle donne svizzere (49,4% contro 37,1%). Tuttavia una quota ben minore di donne straniere lavora rispetto a quella registrata negli altri due Cantoni svizzeri aderenti alla Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine: nel *Canton Ticino* il 49,4% delle straniere è attivo, mentre nel *Cantone di San Gallo* tale percentuale raggiunge il 66,9% e nei *Grigioni* addirittura il 71,1%.

Analizzando il tasso di popolazione straniera residente attiva del *Canton Ticino* suddividendolo per fasce d'età, si rileva che le donne straniere non fanno una lunga interruzione per maternità: la percentuale di donne attive nella fascia d'età compresa tra i 30 e 39 anni scende, rispetto a quella della fascia d'età compresa tra i 20 e i 29 anni, soltanto di poco, passando dal 71,4% al 64,3%.

PERCENTUALE DI DONNE ATTIVE IN FUNZIONE DELLO STATO CIVILE

Nel *Canton Ticino* la differenza tra la percentuale di donne coniugate attive e di nubili attive è ancora più marcata che nel Cantone di San Gallo e nei Grigioni. Anche qui il tasso di donne coniugate attive aumenta più rapidamente di quello delle nubili, ma nel 1990 era attivo solo il 32,8% – vale a dire poco meno di un terzo delle donne coniugate. Nel 1980 tale quota raggiungeva soltanto il 23,7% (ossia era inferiore ad un quarto). La percentuale delle donne nubili attive è passato dal 60,8% del 1980 al 63,1% del 1990.

DONNE ATTIVE SUDDIVISE PER POSIZIONE NELLA PROFESSIONE

L'evoluzione della posizione professionale delle donne nel *Canton Ticino* si differenzia in alcuni aspetti da quella degli altri due Cantoni appartenenti alla Comunità di lavoro delle regioni alpine: anche nel *Canton Ticino* la percentuale delle donne occupate quali impiegate non qualificate e operaie è nettamente diminuita dal 1980 (41,7%) al 1990 (31%), ma nel contempo la quota di donne sul totale degli impiegati non qualificati e degli operai è salita dal 43,8% al 47,4%. Ciò significa che il numero degli uomini in questa categoria è sceso in maniera più netta di quello delle donne.

Un'altra importante differenza tra l'evoluzione nel *Canton Ticino* da un lato e quella dei Cantoni di San Gallo e dei Grigioni dall'altro consiste nel fatto che nel *Canton Ticino* il numero assoluto delle donne impegnate in professioni intermedie è aumentato, ma la quota di donne in questa categoria è scesa per quanto riguarda sia la distribuzione tra i sessi sia la percentuale della categoria sul totale delle donne attive: nel 1980 il 45,9% di tutti gli occupati di questa categoria era costituito da donne, mentre nel 1990 esse erano soltanto il 28,8%; nel 1980 il 10,7% di tutte le donne attive lavorava in professioni intermedie, mentre nel 1990 esse erano solo il 9,9%.

Nel *Canton Ticino* si è registrato uno sviluppo positivo per le donne nelle seguenti categorie; dirigenti (dal 5,1% al 9,3%), liberi professionisti (1980: 8,5% donne, 1990: 14%), professioni accademiche e quadri superiori (dal 4,3% al 6,3%).

POPOLAZIONE ATTIVA SUDDIVISA PER SETTORI ECONOMICI E SESSO

Nel *Canton Ticino* troviamo, in rapporto agli altri Cantoni aderenti alla Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine, la maggior preponderanza del settore terziario rispetto agli altri comparti: il 71,8% delle donne

attive lavora nel settore dei servizi. Nello stesso tempo, nel Canton Ticino è quasi del tutto assente il settore primario, in quanto soltanto l'1,7% degli occupati è attivo nel comparto agricolo. L'industria offre un posto di lavoro a circa un quarto del totale della popolazione attiva (24,8%).

Se osserviamo il modello occupazionale in base al sesso, anche nel *Canton Ticino* si reitera la segregazione del mercato del lavoro degli altri Cantoni svizzeri appartenenti alla Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine: le donne sono principalmente occupate nel settore dei servizi, dove il 45,2% di tutta la popolazione attiva è costituito da donne, seguito dall'agricoltura con una componente femminile del 20,5% e dall'industria con il 18,1% di donne.

DISOCCUPATI/E SUDDIVISI/E IN BASE AL SESSO E ALL'ORIGINE⁸²

Anche nel *Canton Ticino* negli ultimi anni il tasso di disoccupati ha subito una notevole contrazione: dal 7,8% del 1997 al 3,3% del 2000. Ciononostante, esso è pari a più del doppio rispetto agli altri due Cantoni della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine. Nel *Canton Ticino* la differenza tra i due sessi è più marcata rispetto al Cantone di San Gallo e dei Grigioni: nel 2000 il 2,8% degli uomini e il 4,1% delle donne era registrato come disoccupato.

Se analizziamo l'andamento della disoccupazione in funzione dell'origine delle persone interessate da questo fenomeno, colpisce il fatto che la percentuale di disoccupazione tra le donne straniere è sceso maggiormente rispetto a quello delle donne svizzere: mentre nel 1997 il tasso di disoccupazione delle straniere (12,5%) era di quasi il 7% superiore a quello delle donne elvetiche (5,7%), nel 2000 esso era superiore di solo il 2,5% (5% contro il 2,5%).

POPOLAZIONE ATTIVA SUDDIVISA IN BASE ALL'EFFETTIVO ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE E AL SESSO

Per quanto concerne il dato relativo alla popolazione attiva suddivisa in base all'effettivo orario di lavoro settimanale, il *Canton Ticino* si differenzia dal Cantone dei Grigioni e da quello di San Gallo per il fatto che complessivamente meno persone lavorano part-time (circa il 3% in meno) e che tra gli occupati part-time la percentuale di uomini è leggermente più elevata, per cui il 73,8% di tutta la popolazione occupata – tra cui il 29,2% donne - lavora 40 ore settimanali e più. Delle persone che lavorano tra le 30 e le 39 ore alla settimana un po' più di un terzo è rappresentato da uomini, mentre un quarto di coloro che lavorano tra le 20 e le 29 ore settimanali è costituito da uomini.

INTERRUZIONE DELL'ATTIVITÀ PROFESSIONALE DA PARTE DELLE DONNE IN SVIZZERA PER OCCUPARSI DEI FIGLI/DELLE FIGLIE

Mentre negli anni '50 e '60 la maggior parte delle donne svizzere cessava l'attività professionale già al momento del matrimonio, negli anni '70 e '80 circa tre quarti delle donne usciva dal mondo del lavoro soltanto dopo la nascita del primo figlio. Negli anni '90 invece, approssimativamente il 60% delle donne continuava a lavorare anche dopo la prima maternità: stando ai dati forniti dall'Ufficio federale di statistica della Svizzera, anche negli anni '90 il 38% delle donne attive smetteva di lavorare per occuparsi dei figli. Un terzo delle madri occupate a tempo pieno ha continuato a lavorare a tempo pieno anche dopo la nascita del figlio, mentre un terzo ha ridotto il livello d'occupazione e soltanto un terzo ha abbandonato il mondo del lavoro. Delle donne occupate part-time circa la metà ha smesso di esercitare la propria attività dopo la nascita di un figlio. Molte di queste donne cercano però di rientrare nella vita professionale dopo che i figli sono cresciuti: tuttavia, mentre il 60% delle donne non è più attivo dopo la

⁸² Purtroppo non ci sono state fornite indicazioni sul metodo di calcolo del tasso di disoccupazione.

nascita del secondo figlio, la percentuale di donne non attive tra quelle il cui figlio minore ha 10 anni scende al 23%.

Tra gli uomini occupati non si rilevano particolari ripercussioni della paternità sulla rispettiva attività professionale; le trasformazioni a livello del nucleo familiare non hanno alcuna conseguenza sulla loro situazione occupazionale.⁸³

6.3.3. I LAND TEDESCHI DELLA COMUNITÀ DI LAVORO DELLE REGIONI ALPINE

BADEN-WÜRTTEMBERG

POPOLAZIONE RESIDENTE ATTIVA SUDDIVISA PER SESSO E CITTADINANZA

Nel *Baden-Württemberg* nel 1981 erano attive 1.744.100 donne e 2.614.000 uomini, il che significa che il 40,1% di tutta la popolazione attiva era rappresentato da donne. Nel 2000, su 5.177.800 di persone attive, 2.254.300 (ossia il 43,5%) erano donne.

Nel 1981 la percentuale di stranieri era pari all'11,8% della popolazione attiva residente, all'11,6% nel 1991 e al 13% nel 2000. Tra la popolazione attiva straniera nel 1981 il 33,4% era costituito da donne, nel 1991 tale percentuale era passata al 34,3% e nel 2000 la relativa quota toccava già il 38,2%.

La percentuale⁸⁴ di persone attive tra le donne del *Baden-Württemberg* è aumentata tra il 1981 e il 2000 passando dal 55,6% al 64,5%, mentre quella tra gli uomini è scesa – nello stesso lasso di tempo – dall'83,7% all'81,1%. Nel periodo di riferimento, la quota di persone attive tra le donne straniere è diminuita dal 63,2% al 55,7%, mentre quella degli uomini stranieri è calata dal 90,0% all'80,3%.

TASSO DI DONNE ATTIVE SUDDIVISE PER ORIGINE E FASCIA D'ETÀ

Analizzando la suddivisione in base alle fasce d'età, nel 1981 le donne appartenenti alla classe compresa tra i 20 e i 25 anni evidenziavano la maggiore partecipazione alla vita attiva (72,3%). Nel 2000 invece soltanto il 67% di tale classe anagrafica era attivo. Nel 2000 la percentuale di donne attive tra quelle di età compresa tra i 45 e i 50 anni ammontava all'81,4%, presentando il maggiore tasso di partecipazione alla vita attiva; il valore di riferimento del 1981 era pari al 62,8%. Un netto calo è stato registrato per quanto riguarda la percentuale di donne attive tra le giovani di età compresa tra i 15 e i 20 anni: al 41% rilevato nel 1981 si contrappone il 31,3% del 2000.

Nel 1981 la partecipazione alla vita attiva delle donne straniere faceva segnare un incremento pressoché continuo con l'aumentare dell'età: dal 41,8% delle giovani di età compresa tra i 15 e i 20 anni al 74,2% delle donne di età compresa tra i 46 e i 50 anni. Anche le due successive fasce d'età (51-55 anni e 56-60 anni) presentavano un elevato tasso di partecipazione alla vita attiva, pari rispettivamente al 63,7% e al 57,6%. I valori di riferimento relativi a tutte le donne di queste classi anagrafiche ammontavano al 58,2% rispettivamente al 45,6%. Nella categoria delle donne straniere di età compresa tra i 61 e i 65 anni la quota di partecipazione alla vita attiva faceva registrare una flessione, scendendo al 31,3% (percentuale delle donne nel loro complesso: 16,1%). Nel 2000 le cittadine straniere hanno evidenziato una riduzione della percentuale di donne attive. Mentre nella fascia d'età compresa tra i 15 e i 20 anni era attivo il 34,1% delle cittadine straniere, nella classe anagrafica delle donne straniere di età compresa tra i 45 e i 50 anni si registrava la maggiore percentuale di persone attive (74,1%).

⁸³ Cfr. Ufficio federale di statistica, servizio informazioni, comunicato stampa n. 7, Neuchâtel, febbraio 2000.

⁸⁴ Percentuale di persone attive sulla popolazione residente di età compresa tra 15 e i 65 anni.

PERCENTUALE DI DONNE ATTIVE IN FUNZIONE DELLO STATO CIVILE

La percentuale di persone attive tra le donne nubili è salita tra il 1981 e il 2000 dal 61,6% al 65,1%, mentre la partecipazione alla vita attiva da parte delle donne coniugate è aumentata dal 52,8% al 63,4%. Mentre nel 1981 la quota di donne coniugate attive era di 8,8 punti percentuali inferiore rispetto a quella delle nubili, nel 2000 tale differenza è scesa all'1,7%.

DONNE ATTIVE SUDDIVISE PER POSIZIONE NELLA PROFESSIONE

Nel *Baden-Württemberg* nel ventennio 1980 - 2000 la posizione professionale delle donne si è modificata seguendo il trend generale: mentre nel 1980 gli impiegati pubblici e privati di sesso femminile rappresentavano il 55,4% dei lavoratori dipendenti, il valore di riferimento del 2000 era pari al 67,7%. La percentuale delle operaie rispetto alle lavoratrici dipendenti è diminuita, passando dal 39,4% al 27,2%. La medesima evoluzione si riscontra anche tra i lavoratori di sesso maschile, anche se in questo caso le trasformazioni sono meno nette. Tra il 1980 e il 2000 la percentuale di operai tra i lavoratori dipendenti è scesa dal 52,9% al 45,7%, mentre quella degli impiegati è salita dal 42,1% al 49,7%.

Una differenza sostanziale tra uomini e donne è data nuovamente dall'accesso al lavoro autonomo. Nel 1981, infatti, mentre la quota di lavoratrici autonome tra le donne attive era del 4,4%, il tasso di lavoratori autonomi era pari al 10,8% della popolazione attiva di sesso maschile. Tale squilibrio si è addirittura accentuato fino al 2000, quando si è registrato un 12,7% di lavoratori autonomi tra la popolazione attiva maschile e soltanto il 6,0% tra la popolazione attiva femminile.

POPOLAZIONE ATTIVA SUDDIVISA PER SETTORI ECONOMICI E SESSO

Ad un esame in base alla suddivisione per comparti economici, stando all'indagine statistica sulla popolazione e sull'attività economica 2000, 72.000 uomini e 46.000 donne (il che corrisponde al 39,0%) erano attivi nel settore agricolo. Nell'industria produttrice, nel 2000, erano occupati 1.449.000 uomini e 550.000 donne (pari al 27,5%). Nel settore dei servizi erano impiegate 2.793.000 persone, di cui 1.534.000 donne (55%) e 1.258.000 uomini (45%). Ciò significa che il 72% di tutte le donne attive trova lavoro nel terziario, mentre il 45,3% della popolazione attiva di sesso maschile è impegnato in tale settore.

DISOCCUPATI/E SUDDIVISI/E IN BASE AL SESSO E ALL'ORIGINE⁸⁵

La percentuale dei disoccupati sulla popolazione attiva complessiva è aumentata tra il 1980 e il 2000 passando dal 2,8% al 5,2%. Nel 1980 la disoccupazione femminile, pari al 4,0%, era nettamente superiore a quella maschile (2,8%). Nel 2000 il tasso di disoccupazione era del 5,5% per quanto riguarda le donne e del 5,0% per quanto concerne gli uomini.

Ad ogni modo, il tasso di disoccupazione della popolazione straniera attiva era sostanzialmente più elevato: complessivamente il 10,2% (11,0% delle donne e 9,7% degli uomini) era privo di occupazione.

POPOLAZIONE ATTIVA SUDDIVISA IN BASE ALL'EFFETTIVO ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE E AL SESSO

Il 23,3% delle donne lavora meno di 14 ore alla settimana, il 14,3% tra le 15 e le 20 ore, il 17,6% tra le 20 e le 35 ore, il 33,6% tra le 35 e le 40 ore, mentre l'11% ha dichiarato di lavorare più di 40 ore alla set-

⁸⁵ Purtroppo non ci sono state fornite indicazioni sul metodo di calcolo del tasso di disoccupazione.

timana. Tra gli uomini invece il 32,3% ha sostenuto di lavorare più di 40 ore alla settimana. Il 49,1% dichiara di lavorare settimanalmente tra le 35 e le 40 ore, il 10% è impegnato tra le 20 e le 35 ore, mentre l'8,6% è occupato per meno di 20 ore.

DIPENDENTI DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE IN BASE AL LIVELLO FUNZIONALE

Nell'amministrazione regionale del *Baden-Württemberg* sono occupate 66.167 persone in funzioni dirigenziali (si tratta di quadri superiori compresi docenti in possesso di diploma universitario), tra cui 19.777 donne; ciò corrisponde ad una percentuale femminile di circa il 30%. Quasi la metà delle dipendenti operanti a questo livello funzionale (49%) sono occupate part-time. Ad un esame dei docenti in possesso di diploma di laurea (13.228 = 36% su un totale di 36.551) la percentuale di persone occupate part-time ammonta addirittura al 57%. La quota di dipendenti part-time tra le contabili e le insegnanti specializzate è pari al 40%.

Tra i dipendenti comunali vi sono 9.607 quadri dirigenti, il 22% dei quali è rappresentato da donne. Delle 2.134 donne occupate a questo livello funzionale il 30% è occupato part-time.

BAVIERA

POPOLAZIONE RESIDENTE ATTIVA SUDDIVISA PER SESSO E CITTADINANZA

In *Baviera* nel 1981 erano attivi 2.217.100 donne e 3.142.000 uomini, vale a dire che il 41,3% della popolazione attiva complessiva era costituita da donne. Nel 2000, delle 6.197.000 persone attive 2.724.000 (ossia il 44%) era costituito da donne.

La percentuale di stranieri tra la popolazione residente attiva nel 1981 ammontava al 7,4% delle persone attive (397.000 unità), nel 1991 era pari all'8,7% e nel 2000 si attestava al 10,3%. Tra la popolazione attiva straniera nel 1981 si riscontrava una quota del 34,5% di donne, passata nel 1991 al 35,3%, per poi toccare nel 2000 il 39,3%.

La quota⁸⁶ di donne attive in *Baviera* è aumentata nel periodo 1981 – 2000 dal 55,6% al 64,5%; nello stesso lasso di tempo quella maschile è invece discesa dall'83,7% all'81,1%. La percentuale di cittadine straniere attive è diminuita nel periodo di riferimento dal 63,2% al 55,7%, mentre quella dei cittadini stranieri attivi è calata dal 90,0% al 80,3%.

TASSO DI DONNE ATTIVE⁸⁷ SUDDIVISE PER FASCE D'ETÀ E CITTADINANZA

In base alla suddivisione per classi di età, nel 1981 le donne appartenenti alla categoria compresa tra i 20 e i 29 anni presentava la maggiore percentuale di partecipazione alla vita attiva (72,9%). Nel 2000 il 75,2% di questa classe anagrafica era attivo, ma il tasso delle donne di età compresa tra i 40 e i 49 anni ammontava a ben il 79,1%; di conseguenza, questa fascia di età evidenziava la percentuale di persone attive più elevata; il relativo valore di riferimento del 1981 era del 64,5%. Una netta flessione si registra per quanto concerne la partecipazione alla vita attiva per le giovani di età compresa tra i 15 e i 19 anni: nel 1981 il 54,6% delle donne di questa categoria anagrafica era attivo, contro il 39,6% rilevato nel 2000.

Nel 2000 le cittadine straniere presentano complessivamente una minore partecipazione alla vita attiva rispetto al totale delle donne. Ciò tuttavia non vale per le giovani di età compresa tra i 15 e i 19 anni e le donne ultrasessantenni. Mentre nella prima delle suddette categorie anagrafiche era attivo il 41,7%

⁸⁶ Percentuale di persone attive sulla popolazione residente di età compresa tra i 15 e i 65 anni.

⁸⁷ Percentuale di persone attive sulla popolazione residente.

delle cittadine straniere, la percentuale generale di partecipazione alla vita attiva delle donne appartenenti a questa fascia di età raggiunge il 39,6%. Tra le cittadine straniere il tasso di partecipazione alla vita attiva aumenta con l'innalzarsi dell'età; la percentuale più elevata, pari al 68,3%, è stata registrata fra le donne di età compresa tra i 40 e i 49 anni, mentre le donne appartenenti alla fascia di età successiva (50 - 59 anni) evidenziava una quota di partecipazione alla vita attiva del 64,6%. Tra le cittadine straniere ultrasessantenni si è rilevato un tasso di attività del 14,2%, contro il 6,3% fatto registrare da tutte le donne appartenenti a questa categoria anagrafica.

PERCENTUALE DI DONNE ATTIVE IN FUNZIONE DELLO STATO CIVILE

La percentuale⁸⁸ di donne attive tra le nubili è aumentata nel periodo 1981 – 2000 dal 33,3% al 36,2%, mentre quella delle donne coniugate è passata dal 49,2% al 54,6%. Già nel 1981 la percentuale di donne attive tra quelle coniugate era di 16 punti percentuali superiore a quella delle nubili; nel 2000 tale divario è salito a 18,4 punti percentuali.

DONNE ATTIVE SUDDIVISE PER POSIZIONE NELLA PROFESSIONE

Mentre nel 1980 le impiegate pubbliche e private rappresentavano il 43,9% dei lavoratori dipendenti, nel 2000 tale quota era balzata al 61%. La percentuale di operaie tra i lavoratori dipendenti è diminuita nello stesso lasso di tempo, passando dal 31,6% al 24,8%. Il tasso di operai tra la popolazione attiva è sceso tra il 1980 e il 2000 dal 44,4% al 37,8%, mentre quello degli impiegati è aumentato dal 23,8% al 34,4%. Una differenza tra uomini e donne è rappresentata anche in *Baviera* dall'accesso al lavoro autonomo. Mentre la percentuale di lavoratrici autonome sulla popolazione di sesso femminile ammontava nel 1981 al 5,6%, nello stesso anno si registrava una quota del 13,4% di lavoratori autonomi tra la popolazione attiva di sesso maschile. Nel 2000 il 15,1% delle persone attive di sesso maschile era occupata in qualità di lavoratore autonomo contro il 7,1% delle donne attive.

POPOLAZIONE ATTIVA SUDDIVISA PER SETTORI ECONOMICI E SESSO

Disaggregando la popolazione in base ai settori economici, 129.000 uomini e 92.000 donne (vale a dire il 41,6%) lavoravano nel comparto agricolo. Nel 2000 nel settore produttivo erano impiegati 1.518.000 uomini e 579.000 donne (cioè 27,6%). Nel comparto dei servizi erano occupati 3.561.000 persone, di cui 1.900.000 donne (il 53,4%) e 1.661.000 uomini (il 46,6%). Ciò significa che il 73,9% di tutte le persone attive di sesso femminile trova lavoro nel terziario contro il 50,2% della popolazione attiva di sesso maschile.

DISOCCUPATI/E SUDDIVISI/E IN BASE AL SESSO E ALL'ORIGINE

Il tasso di disoccupati sulla popolazione attiva complessiva è aumentato tra il 1981 e il 2000 dal 3,2% al 5,1%. Nel 1981 la quota di disoccupate, pari al 4,3%, era superiore a quella dei disoccupati (2,5%). Nel 2000 erano senza lavoro il 5,6% delle donne e il 4,8% degli uomini.

Più elevata era ad ogni modo la percentuale di disoccupati tra le persone attive straniere. Nel 1981 era senza un impiego il 6,3% della popolazione attiva (8% delle donne e 5,4% degli uomini). Il tasso di disoccupazione della popolazione attiva straniera è aumentato fino al 2000 raggiungendo l'11,1% (12,3% delle donne e 10,1% degli uomini).

In base al modello Labour-Force, il tasso di disoccupati per il 2000 è stimato pari al 4,8% per gli uomini e pari al 5,6% per le donne. Stando a tale metodo di calcolo, il 10,1% dei cittadini stranieri di sesso maschile e il 12,4% dei cittadini stranieri di sesso femminile erano disoccupati.

⁸⁸ Quota di persone attive sul totale della popolazione attiva.

6.3.4. LE REGIONI ITALIANE DELLA COMUNITÀ DI LAVORO DELLE REGIONI ALPINE

LOMBARDIA⁸⁹

POPOLAZIONE RESIDENTE ATTIVA SUDDIVISA PER SESSO

In *Lombardia* il tasso della popolazione attiva – calcolato in funzione della popolazione in età attiva, cioè occupati più persone in cerca di occupazione di età compresa tra i 15 e i 64 anni – ammonta al 63,6%. La percentuale di donne attive è pari al 51,8% e, di conseguenza, è di circa il 6% superiore alla media italiana (45,8%).

Analizzando gli occupati, la differenza tra i due sessi diventa più significativa, in quanto soltanto il 39,26% degli occupati di età compresa tra i 15 e i 64 anni è costituito da donne.

TASSO DI DONNE ATTIVE SUDDIVISE PER FASCE D'ETÀ

Ad un esame della percentuale di persone attive suddivise per fasce d'età, si rileva che la quota di donne tra la popolazione residente attiva fino ai 34 anni d'età ammonta al 45% e quindi è assai elevata, mentre con l'aumentare dell'età scende, e nella fascia d'età tra i 55 e i 64 anni raggiunge il minimo del 28,3%.

Il tasso di donne attive nella fascia di età fino a 24 anni è pari al 42,5% e pertanto non si differenzia molto da quello degli uomini che tocca il 46,6%. La quota di donne attive raggiunge il suo culmine nella fascia d'età compresa tra i 25 e i 34 anni (76,4%) e scende costantemente con l'aumentare dell'età. La percentuale di uomini attivi invece tocca il valore massimo nella fascia d'età compresa tra i 35 e i 44 anni (98%) e rimane pressoché stabile fino ai 55 anni. Da tali dati emerge che il reinserimento delle donne nella vita professionale dopo la maternità non è ancora un fatto consueto in *Lombardia*.⁹⁰

DONNE ATTIVE SUDDIVISE PER POSIZIONE PROFESSIONALE

Nel 1995 delle donne attive in *Lombardia* il 56,2% era costituito da impiegate, il 40,7% da operaie, il 2,8% da apprendiste e lo 0,3% da quadri dirigenti.

Analizzando il rapporto tra sessi, nel 1995 tra gli impiegati si registra complessivamente il 48,3% di donne; tra gli operai il 28,1% era rappresentato da donne; tra gli apprendisti la percentuale femminile era del 34,4%, mentre soltanto il 6,2% dei quadri dirigenti in *Lombardia* era formato da donne.

Dalla suddivisione per fasce d'età emerge un quadro assai interessante. Mentre le operaie sono distribuite in maniera piuttosto regolare tra le diverse fasce d'età, con un continuo calo della componente femminile con l'aumentare dell'età, tra gli impiegati si registrano notevoli differenze: se nella fascia d'età fino ai 19 anni il 77,8% è rappresentato da donne, la loro percentuale diminuisce rapidamente nella fascia d'età compresa tra i 25 e i 29 anni passando al 57,8% e scende in ciascuna delle successive fasce d'età di circa il 10%. Anche in questo caso è evidente che la maggior parte delle donne non riesce a reinserirsi nel mondo del lavoro dopo la maternità.

POPOLAZIONE ATTIVA SUDDIVISA PER SETTORI E SESSO

Nel 1999 i settori economici in *Lombardia* sono ancora stati rilevati suddividendoli in: agricoltura, industria, edilizia, commercio e altro. Ad ogni modo va sottolineato che questa non è più la suddivisione ade-

⁸⁹ Non sono stati forniti dati sul tasso di occupazione delle donne suddivise in funzione dello stato civile.

⁹⁰ Non sono stati forniti dati sulla popolazione straniera residente attiva suddivisa per sesso e sul tasso di donne straniere attive suddivise per fasce d'età.

guata dei settori economici, che il 40,4% delle persone attive ricadeva sotto la categoria "altro" e che sarebbe molto interessante sapere in quale settore lavora tale 40%.

Gli occupati nei settori classici sono distribuiti come segue: il 34,8% lavora nell'industria, il 15,5% nel commercio, il 7,4% nell'edilizia e solo il 2,1% è impegnato nell'agricoltura.

La distribuzione relativa al lavoro retribuito femminile è un po' diversa: più della metà delle donne (52,2%) lavora nei settori non tradizionali, vale a dire "altro", mentre il 28,8% lavora nell'industria, il 16,2% nel commercio, l'1,5% nell'edilizia e l'1,3% nell'agricoltura.

IMPIEGATI/E NELLE AMMINISTRAZIONI PROVINCIALI; PERCENTUALE FEMMINILE SUDDIVISA IN BASE AL LIVELLO FUNZIONALE

Nel 1995 nelle 11 amministrazioni provinciali della *Lombardia* erano complessivamente occupate 7.167 persone, di cui 3.519 donne, il che corrisponde ad una percentuale femminile del 49,1%.

Le amministrazioni sono suddivise in 10 livelli funzionali di cui il primo è il più basso e il decimo è il più alto. Dei dieci livelli funzionali, il terzo, cui appartiene un terzo (33,6%) di tutti gli impiegati, è il più numeroso, seguito dal quarto e dal sesto livello funzionale, entrambi con poco più del 19% degli impiegati, e il quinto livello con l'11,4%.

Analizzando la struttura in base al sesso degli impiegati delle amministrazioni provinciali, possiamo notare che le donne sono sottorappresentate sia nei due livelli funzionali inferiori sia nei due livelli funzionali superiori, mentre costituiscono più della metà degli occupati nel sesto livello (60,4%) e nel terzo (52%). Complessivamente nel 1995 il 96,4% degli impiegati era occupato nei livelli funzionali dal primo all'ottavo, mentre solo il 3,6% era attivo nel nono e decimo livello. Per quanto riguarda le donne addirittura il 98,9% di tutte le impiegate provinciali era occupato nei livelli dal primo all'ottavo, mentre soltanto l'1,1% era attivo nel nono o decimo livello.

Se si osservano più da vicino i due livelli superiori, ossia i quadri dirigenti, si rileva che nel 1995 su 170 impiegati del nono livello 30 erano donne, il che corrisponde ad una percentuale femminile del 17,7%. Nel massimo livello funzionale, il decimo, la quota di donne era pari all'11,4%, vale a dire che solo 10 degli 88 occupati di questo livello erano donne.⁹¹

IMPIEGATI/E NELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE SUDDIVISI PER LIVELLO FUNZIONALE E SESSO

Anche nei comuni della *Lombardia* esistono 10 livelli funzionali, dove il primo è il più basso e il decimo è il più alto. Complessivamente nei comuni della *Lombardia* sono occupate 58.646 persone, di cui 25.853 donne (55,9%). La stragrande maggioranza degli occupati (93,3%) lavora nei livelli funzionali dal terzo al settimo; tra le donne tale percentuale è pari al 94,4%.

Se si esaminano i singoli livelli funzionali suddividendoli in base al sesso, le donne sono sovrarappresentate a tutti i livelli, tranne che nel primo (44,5%), il quinto (44,1%) e l'ottavo (47,1%). Le donne sono fortemente sottorappresentate a livello dirigenziale, ossia al nono e al decimo livello: dei 333 occupati del nono livello, 86 sono donne (25,8%), mentre nel decimo e massimo livello il loro rapporto è di poco superiore a un terzo (36 donne su 100 occupati).⁹²

TASSO DI DISOCCUPAZIONE SUDDIVISO IN BASE AL SESSO⁹³

Negli anni dal 1993 al 1998 il tasso di disoccupazione in *Lombardia* è diminuito dell'1,1% (dal 5,9% del 1993 al 4,8% del 1998). Dal 1993 al 1995 il tasso di disoccupazione è salito e ha raggiunto nel 1994 il suo massimo con il 6,4%, evidenziando poi un costante calo a partire dal 1995.

⁹¹ Non sono stati forniti dati sulle donne impiegate part-time nelle amministrazioni provinciali.

⁹² Non sono stati forniti dati sulle donne impiegate part-time nelle amministrazioni comunali.

⁹³ Purtroppo i dati sulla disoccupazione in *Lombardia* sono stati forniti senza alcuna indicazione circa il metodo di calcolo.

Confrontando il tasso di disoccupazione per sesso, si nota che le donne ne sono molto più colpite che gli uomini: il tasso di disoccupazione delle donne era ogni anno pari a più del doppio di quello degli uomini. Nel 1999 in Lombardia era disoccupato il 3,1% degli uomini e il 7,4% delle donne.

Se si compara il tasso di disoccupazione del 1999 in *Lombardia* con i dati delle altre regioni italiane e con quelli a livello nazionale⁹⁴, si osserva che la Lombardia, con un tasso di disoccupazione del 4,8%, si pone ben al di sotto della media italiana dell'11,4%, collocandosi al quarto posto dopo il Trentino-Alto Adige (3%), il Veneto (4,5%) e l'Emilia Romagna (4,6%).

POPOLAZIONE ATTIVA SUDDIVISA IN BASE ALL'EFFETTIVO ORARIO SETTIMANALE DI LAVORO E SESSO

L'effettivo orario di lavoro settimanale non è stato indicato in ore: è stato soltanto specificato se esso è uguale, inferiore o superiore all'orario di lavoro settimanale abituale (anch'esso non riportato in ore). In Lombardia l'85,7% della popolazione attiva (87,6% degli uomini e 86% delle donne) ha dichiarato di non dedicare alla propria attività principale né più né meno ore di quante previste abitualmente. Il 5,1% (6,2% degli uomini e 3,5% delle donne) ha affermato di fare straordinari, mentre il 7,9% (6,2% degli uomini e 10,5% delle donne) ha sostenuto di lavorare meno ore alla settimana di quanto normale.

ALTO ADIGE

POPOLAZIONE ATTIVA SUDDIVISA PER SESSO E FASCE D'ETÀ⁹⁵

La percentuale di donne tra la popolazione attiva è aumentata dal 39,7% del 1995 al 41,1% del 1999. Nel 2000 la quota di donne attive, pari al 47,2%, era nettamente al di sotto di quella degli uomini, pari al 69,7%. Complessivamente nel 2000 in *Alto Adige* il tasso della popolazione attiva era del 58,2%.

Se compariamo la percentuale di donne altoatesine attive suddivise per fasce d'età nel 1986 e nel 2000, possiamo rilevare che la quota di donne attive è salita del 10-20% in tutte le fasce d'età, tranne che in quella delle donne di età compresa tra i 15 e i 19 anni. Mentre nel 1986 era attivo soltanto il 69% delle donne tra i 20 e i 29 anni, nel 2000 la loro percentuale era passata al 78,6%.

Nel 1986 la quota delle donne attive di età compresa tra i 30 e i 39 era scesa del 18% toccando il 51%, nel 2000 era diminuita del 7,1% raggiungendo il 71,7%. Nel 2000 tra le donne di età compresa tra i 40 e i 49 anni era attivo il 67,2% (nel 1986 lo era soltanto il 41%). Ciò significa che sempre più donne altoatesine sono attive e sempre meno donne cessano definitivamente ogni attività professionale in seguito alla maternità.

DONNE ATTIVE SUDDIVISE PER STATO CIVILE

Nel 1999 delle donne attive il 41,9% era nubile e il 50,9% coniugato. Nel 1989 il 45,3% di tutte le donne attive erano nubili e solo il 48,2% coniugate. Ciò significa che sempre più donne coniugate sono attive. Ciononostante il livello delle donne coniugate attive non raggiunge quello degli uomini coniugati attivi (pari nel 1999 al 55,4% del totale degli uomini attivi).⁹⁶

⁹⁴ Per tale raffronto si è tenuto conto soltanto dei dati forniti dalla Lombardia; in tal modo si garantisce l'utilizzo dello stesso metodo di calcolo, per cui i dati sono comparabili.

⁹⁵ Purtroppo non sono stati messi a disposizione dati.

⁹⁶ Purtroppo mancano i dati sulla percentuale di attivi tra donne e uomini coniugati e non.

DONNE ATTIVE SUDDIVISE PER SETTORE ECONOMICO, POSIZIONE PROFESSIONALE

Tra il 1997 e il 2000 il numero delle donne attive è aumentato complessivamente di 3.300 unità (passando da 85.100 a 88.400), ma non si sono registrate variazioni per quanto concerne la loro posizione professionale: nel 1997 il 22% delle donne attive era rappresentato da lavoratrici autonome; nel 2000 tale percentuale è salita al 22,9%. In confronto, sia nel 1997 sia nel 2000 circa un terzo degli uomini attivi era costituito da lavoratori autonomi. Se esaminiamo la quota di lavoratrici autonome suddivise per settori economici, rileviamo che la loro percentuale è aumentata soprattutto nel settore dei servizi: mentre nel 1997 solo il 58% delle lavoratrici autonome operava nel settore dei servizi, nel 2000 la loro quota è salita al 61,5%. In Alto Adige nel 2000 il 63,5% della popolazione attiva era occupato nel settore dei servizi, il 24,5% nelle attività produttive e l'11,9% nell'agricoltura. Analizzando la distribuzione in base al sesso della popolazione attiva nei tre comparti economici, emerge un quadro assai variegato: mentre soltanto la metà degli uomini (51,2%) lavora nel settore dei servizi, un terzo (34,4%) in quello produttivo e il 14,3% nell'agricoltura, le donne sono occupate quasi esclusivamente nel comparto dei servizi (81,2%).

IMPIEGATI/E DELL'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE SUDDIVISI/E IN BASE AL LIVELLO FUNZIONALE

Nel 1999 complessivamente erano occupate presso l'amministrazione provinciale 9.372 persone, 7.200 delle quali ricoprivano un posto in organico, mentre 2.170 erano impiegate a titolo temporaneo. Se confrontiamo questi dati con quelli relativi alla Lombardia, notiamo che la provincia altoatesina conta più impiegati che le 11 province lombarde messe assieme (totale: 7.167). Ciò va ricondotto al fatto che si tratta di una provincia autonoma, che ha molte più competenze rispetto alle province lombarde. D'altro canto, anche Trento è una provincia autonoma, ma ha soltanto 5.834 impiegati.

I livelli funzionali sono nove; il primo è il più basso e il nono il più alto. Complessivamente il 61,4% degli impiegati dell'amministrazione provinciale è composto da donne. In base al livello funzionale, le donne sono fortemente sovrarappresentate nel primo (97,5%), nel quarto (77,6%) e nel sesto livello (66,8%), mentre sono nettamente sottorappresentate nel terzo (1,1%), nel settimo (21,9%) e nel nono livello (16,7%). Ciò significa che soltanto il 16,7% dei quadri dirigenti è costituito da donne, anche se il 61,4% degli impiegati dell'amministrazione provinciale è formato da donne, le quali rappresentano pur sempre il 53,1% dell'ottavo livello.

DONNE OCCUPATE PART-TIME NELL'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE SUDDIVISE PER LIVELLO FUNZIONALE

Nel 1999 dei 9.372 impiegati dell'amministrazione provinciale il 77,1% era costituito da lavoratori a tempo pieno e il 22,9% da lavoratori part-time. Il 45,7% di questi lavorava su mezzo posto, il 24,7% su tre quarti di posto e il 29,5% aveva un altro tipo di contratto.

Erano soprattutto le donne (88,8%) ad essere occupate part-time. Anche la suddivisione per singolo livello funzionale degli impiegati con orario settimanale ridotto rifletteva tale dato; la stragrande maggioranza lavorava nei tre livelli con una preponderanza di componente femminile: il 44,1% dei lavoratori part-time era occupato nei primi livelli funzionali, il 31,7% nel quarto e il 22,8% nel sesto livello. Nel terzo livello non esisteva alcun posto part-time; soltanto 3 erano i posti part-time nel nono livello, ossia tra i quadri dirigenti.

IMPIEGATI/E COMUNALI SUDDIVISI/E IN BASE A LIVELLO FUNZIONALE E SESSO

Nel 1997 nei 116 comuni altoatesini erano occupate 4.806 persone, 4.058 delle quali ricoprivano posti in organico, mentre 748 avevano un impiego temporaneo. Dei 4.806 occupati, 2.583 erano donne, il che corrisponde ad una percentuale del 53,7%.

Ad un esame della distribuzione degli impiegati comunali uomini e donne in base al livello funzionale, emerge che le donne sono sovrarappresentate nel primo (94,9%), nel quarto (71,9%), nel quinto (64%) e nel sesto (62%) livello, mentre sono sottorappresentate nel terzo (23%) e a partire dal settimo livello. Se la percentuale femminile nel settimo livello era ancora pari al 32,5% e nell'ottavo livello era addirittura pari al 47,4%, tra i quadri dirigenti (nono livello e superiore) essa scendeva al 15%.

DONNE OCCUPATE PART-TIME NEI COMUNI SUDDIVISE IN BASE AL LIVELLO FUNZIONALE

Nel 1997 soltanto il 16,5% degli impiegati comunali lavorava part-time; tale fenomeno riguardava quasi esclusivamente le donne (96,6%) dei livelli funzionali inferiori. Il 61,1% degli impiegati del primo livello e il 23,1% del secondo livello era occupato part-time. Invece, tra i livelli funzionali superiori non si registravano posti part-time: nell'ottavo livello 2 occupati su 81 lavoravano part-time (2,4%), nell'ottavo 7 su 130 (5,1%) e tra i quadri dirigenti solo 1 persona su 127 lavorava part-time (0,8%).

TASSO DI DISOCCUPAZIONE⁹⁷ SUDDIVISO PER SESSO

Analizzando i dati suddivisi per popolazione attiva e persone in cerca di occupazione, si rileva che oggi giorno molte più donne cercano lavoro rispetto ad alcuni anni fa, che la quota di donne tra coloro che sono in cerca di lavoro è aumentata più di quella delle donne tra la popolazione occupata: nel 1995 il 46,6% delle persone in cerca di occupazione era costituito da donne, mentre nel 1999 tale tasso è salito al 63,2%. Nello stesso periodo il numero delle donne occupate è passato da 79.700 (39,5% degli occupati) a 85.100 unità (40,5% degli occupati). In Alto Adige il tasso di disoccupazione è ben inferiore alla media nazionale. Mentre negli ultimi anni la disoccupazione a livello nazionale oscillava tra l'11 e il 12,5%, in Alto Adige soltanto il 2,2-2,8% delle persone in età attiva era alla ricerca di un lavoro. Persino la vicina provincia di Trento presentava un tasso di disoccupazione quasi doppio.

Se si analizza il rapporto tra i sessi, si rilevano importanti differenze. Mentre tra il 1995 e il 1999 la disoccupazione maschile è scesa dal 2,4% all'1,6%, quella femminile è aumentata dal 3,3% al 4,1%. Attualmente il tasso di disoccupazione femminile è quindi tre volte maggiore rispetto a quello maschile.

POPOLAZIONE ATTIVA SUDDIVISA IN BASE ALL'EFFETTIVO ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE E SESSO

Nel 1997 in media le donne lavoravano 32,6 ore alla settimana contro le 40,7 ore degli uomini. Il 72,8% degli uomini, ma soltanto il 44,9% delle donne lavorava 40 ore e più alla settimana. Tra le 30 e le 39 ore settimanali lavorava il 22,4% delle donne e il 16,5% degli uomini. Nel 1997 in media quasi un terzo (32,7%) delle donne, ma solamente un decimo (10,7%) degli uomini lavorava meno di 30 ore alla settimana.

TRENTINO

POPOLAZIONE RESIDENTE ATTIVA, PERCENTUALE DI POPOLAZIONE ATTIVA SUDDIVISA PER SESSO E FASCE D'ETÀ

Nel 2000 la percentuale di popolazione attiva – calcolata estrapolando la percentuale di persone attive sulla popolazione totale per un periodo di 15 anni – ammontava al 52,4%.⁹⁸ Complessivamente, nel 2000 erano occupate 197.000 persone, di cui un po' meno di due terzi uomini (61,4%) e un po' più di un terzo donne (38,6%).

⁹⁷ Il tasso di disoccupazione è rappresentato dalla percentuale di persone che cercano attivamente un posto di lavoro rispetto al totale della popolazione attiva

⁹⁸ Purtroppo non sono stati forniti dati sulla percentuale di donne straniere attive.

La percentuale di donne attive nel *Trentino* è estremamente elevata: ben il 69,4% delle donne di età compresa tra i 20 e i 29 anni è attivo. A differenza della maggior parte delle altre regioni aderenti alla Comunità di lavoro delle regioni alpine, questo valore non diminuisce a partire dai 30 anni, bensì aumenta leggermente: il 71% delle donne trentine di età compresa tra i 30 e i 49 anni è attivo. Ciò significa che la maggior parte delle donne non interrompe l'attività professionale dopo la maternità, ma continua a lavorare. Soltanto nella fascia d'età superiore ai 50 anni, il tasso di donne attive del Trentino cala rapidamente.

TASSO DI DONNE ATTIVE SUDDIVISE IN BASE ALLO STATO CIVILE

Delle 82.000 donne occupate nel 2000 il 31% era nubile, il 62,9% coniugato e il 6,1% non ha fornito alcun dato circa il proprio stato civile. Ad ogni modo non sono stati resi disponibili dati sulle percentuali di donne nubili o coniugate attive. Pertanto i dati non risultano significativi. Inoltre mancano i dati necessari per poter descrivere l'evoluzione della situazione.

DONNE ATTIVE SUDDIVISE IN BASE ALLA POSIZIONE PROFESSIONALE

Il numero delle donne attive è passato dalle 55.100 unità del 1984 a 76.800 unità nel 1999. Anche la posizione professionale delle donne è un po' cambiata: infatti colpisce il fatto che la maggior parte delle donne era già occupata in qualità di impiegate od operaie, ma che la quota di impiegate è aumentata, dal 1984 al 1999, di quasi il 10%. Mentre nel 1984 il 38,5% delle donne attive era costituito da impiegate, nel 1991 il loro tasso era salito al 42,7% e nel 1999 addirittura aveva toccato il 48,4%, ossia quasi la metà delle donne attive. Nello stesso periodo la percentuale delle lavoratrici occupate con un rapporto di collaborazione è scesa di quasi la metà, passando dal 13,2% (1984) al 6,6% (1999). Anche la quota delle lavoratrici autonome è diminuita del 2% raggiungendo il 10%, mentre quella delle libere professioniste e imprenditrici è leggermente aumentata e attualmente ammonta al 2,7%. Il tasso di operaie era - ed è tuttora - pari a circa un terzo delle donne attive.

OCCUPATI/E SUDDIVISI/E IN BASE AI SETTORI ECONOMICI, POSIZIONE PROFESSIONALE E SESSO

Circa più di un terzo degli occupati in *Trentino* è costituito da donne. Esse rappresentano il 18,8% degli occupati nell'agricoltura, il 17,7% degli occupati nell'industria e il 49,7% degli occupati nel settore dei servizi. Se analizziamo le donne occupate, rileviamo che l'84,1% è impegnato nel settore dei servizi, il 13% nell'industria e il 2,9% nell'agricoltura. Invece, tra gli uomini poco più della metà (53,9%) lavora nel settore dei servizi, più di un terzo (38,3%) nell'industria e il 7,8% nell'agricoltura. Esaminando la posizione professionale suddivisa per sesso, colpisce il fatto che la stragrande maggioranza di lavoratori autonomi sono uomini. La maggioranza delle donne lavora in aziende a conduzione familiare o sono impiegate.

IMPIEGATI/E DELL'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE SUDDIVISI/E PER SESSO, LIVELLO FUNZIONALE E ORARIO DI LAVORO

Nel *Trentino* 5.834 persone lavorano nell'amministrazione provinciale; il 52,3%, ossia più della metà è costituito da donne. Anche nel Trentino la percentuale femminile varia considerevolmente tra i diversi livelli funzionali: le donne sono assai sovrarappresentate nei livelli inferiori (ad eccezione del quarto livello), mentre la quota di donne scende costantemente a partire dal sesto livello: nel sesto le donne rappresentano il 46,8% degli occupati, un terzo nel settimo livello, il 19% nell'ottavo e nel livello dirigenziale solamente il 15,1%. Nell'amministrazione della *Provincia di Trento* vi sono in proporzione pochi occupati part-time: su 5.834 impiegati, soltanto 560 (9,6%) lavorano ad orario ridotto. Colpisce il fatto che tutti gli occupati part-time lavorano nei livelli funzionali inferiori, cioè principalmente dove si registra un'elevata percentuale fem-

minile. Nel nono livello soltanto l'1,7% degli occupati svolge il proprio lavoro part-time, mentre tra i dirigenti non vi è nessun posto part-time.

IMPIEGATI/E COMUNALI SUDDIVISI/E IN BASE AL SESSO, AL LIVELLO FUNZIONALE E ALL'ORARIO DI LAVORO

Nel 1999 5.006 persone – di cui 2.312 (46,2%) donne - lavoravano per le amministrazioni comunali. Esaminando i livelli funzionali in rapporto alla distribuzione tra i due sessi, si rileva che le donne sono sovrarappresentate nel secondo (89,8%), nel sesto (61,6%) e nel terzo (57,7%) livello. Inoltre sono fortemente sottorappresentate nel quarto livello (24,3%) e nelle posizioni di vertice: nel primo livello dirigenziale la componente femminile è pari al 26,7%, nel secondo ammonta al 29,6%; dei 113 segretari comunali soltanto 28 sono donne, il che corrisponde ad una percentuale femminile del 24,8%.

Nel Comuni della *Provincia di Trento* vi sono, in proporzione, pochi posti part-time. Complessivamente, solo l'8,2% delle impiegate con posto in organico lavora ad orario ridotto. E' assai significativo il fatto che praticamente solo nel secondo livello funzionale vi sono molti posti part-time; lì infatti il 65,3% lavora part-time. Nel terzo livello vi è un 10,4% di lavoratori part-time, mentre negli altri livelli la percentuale è inferiore al 10%. Nel nono livello e, in particolare, tra i quadri dirigenti non vi è nessun posto ad orario ridotto. Purtroppo i dati non sono stati suddivisi in base al sesso; ciononostante dai dati forniti si può desumere che a lavorare part-time siano quasi esclusivamente donne.

TASSO DI DISOCCUPAZIONE⁹⁹ SUDDIVISO IN BASE AL SESSO

Anche nel *Trentino* il tasso di disoccupazione medio è di gran lunga inferiore rispetto alla media nazionale che oltrepassa il 10%. Nel 2000 il 3,4% della popolazione in età attiva era alla ricerca di un impiego; di conseguenza, il tasso di disoccupazione è dell'1% inferiore a quello registrato nel periodo 1997 - 2000. Notevoli differenze si rilevano ad ogni modo tra i due sessi, anche se nel 2000 sono diventate meno marcate che negli anni precedenti: dal 1997 al 1999 la quota di disoccupati uomini oscillava approssimativamente attorno al 3%, mentre quella delle donne ammontava al 6%. Nel 2000 infine il tasso di disoccupazione maschile è sceso al 2,8%, mentre quello femminile è passato al 4,2%, vale a dire che le donne continuano ad essere colpite dalla disoccupazione in una percentuale quasi doppia rispetto agli uomini.

POPOLAZIONE ATTIVA SUDDIVISA IN BASE ALL'EFFETTIVO ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE

Nel *Trentino* il 58,4% di tutta la popolazione attiva lavora tra le 36 e le 40 ore alla settimana; il 18,9% lavora più di 46 ore alla settimana, seguito dal 6% che lavora tra le 41 e le 45 ore alla settimana. Soltanto il 15,1% della popolazione attiva globale lavora ad orario ridotto, ossia meno di 36 ore alla settimana. Non esiste una regolamentazione generale dell'orario settimanale per i lavoratori part-time; gli occupati part-time svolgono la loro attività con gli orari più disparati. Purtroppo i dati sull'effettivo orario settimanale di lavoro non sono stati forniti suddivisi per sesso.

POPOLAZIONE ATTIVA SUDDIVISA PER SESSO E IN BASE ALL'EFFETTIVO ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE

Il 23,3% delle donne lavora meno di 14 ore alla settimana, il 14,3% lavora tra le 15 e le 20 ore, il 17,6% tra le 20 e le 35 ore, il 33,6% tra le 35 e le 40 ore, mentre l'11% dichiara di lavorare oltre 40 ore alla settimana. Tra gli uomini, invece, il 32,3% afferma di lavorare più di 40 ore alla settimana. Il 49,1% indica un orario di lavoro compreso tra le 35 e le 40 ore, il 10% un orario di lavoro tra le 20 e le 35 ore, mentre l'8,6% è impegnato per meno 20 ore lavorative.

⁹⁹ Il tasso di disoccupati del Trentino è calcolato in base alla percentuale di persone in cerca di lavoro rispetto al totale delle persone attive.

Tabella 10:

Tasso di donne attive nelle regioni e province dell'Arge-Alp, suddivise per fasce d'età, 2000

	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59
Salisburgo	41,9	72,4	74,7	74,0	46,2
Tirolo	32,5	78,4	69,0	68,4	43,4
Vorarlberg	39,4	76,8	69,0	69,9	41,2
Grigioni*	51,4	73,2	52,9	59,5	49,3
San Gallo*	53,2	72,1	53,8	62,3	53,2
Ticino*	48,3	73,6	54,4	50,0	36,5
Baden-Württemberg	31,3	71,0	76,1	80,1	66,1
Baviera	39,6	75,2	79,0	79,1	64,9
Alto Adige	28,8	78,6	71,7	67,2	42,8

* 1990

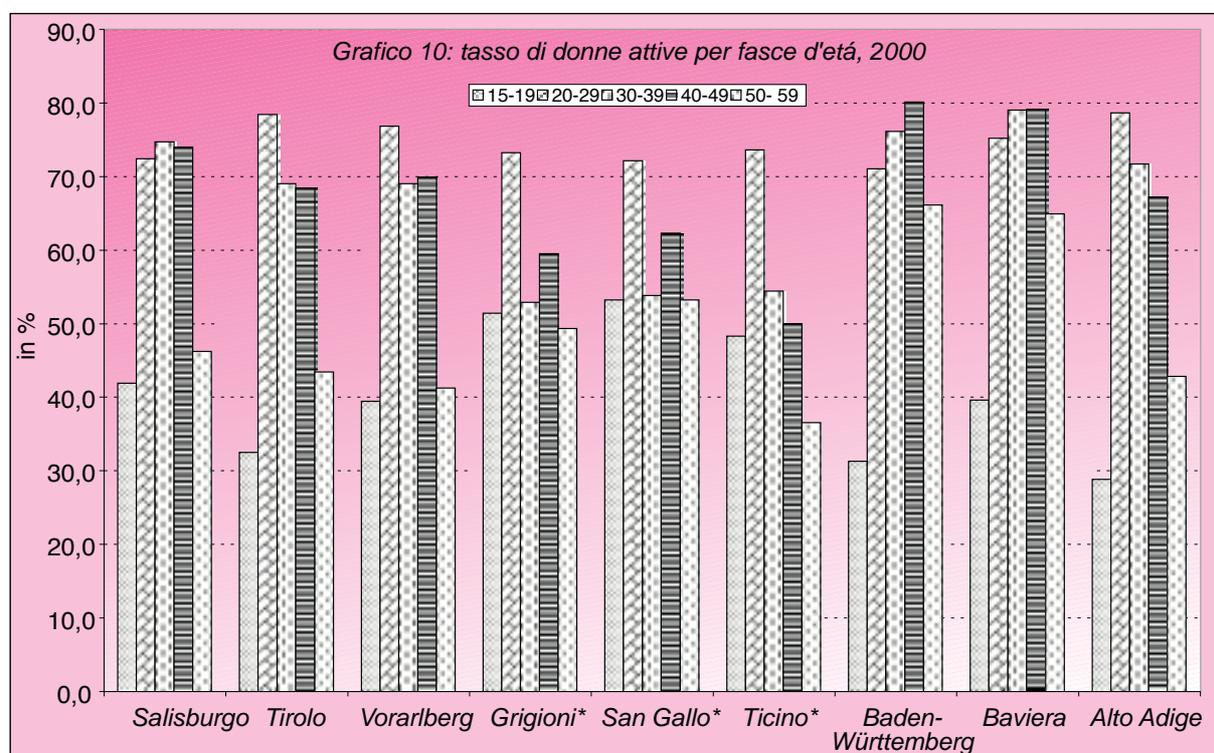


Tabella 11:

Donne attive nelle Regioni e Province dell'Arge-Alp suddivise per settore economico, 2000

	agricoltura	industria/commercio	settore terziario
Salisburgo (2000)	5,0	12,4	82,6
Tirolo (2000)	4,0	10,6	85,4
Vorarlberg (2000)	1,9	16,9	81,2
Grigioni (1990)	4,5	10,9	81,6
San Gallo (1990)	3,7	24,7	67,8
Ticino (1990)	0,9	11,9	86,0
Baden-Württemberg (2000)	2,2	25,8	72,0
Baviera (2000)	3,6	22,5	73,9
Lombardia (1999)	1,3	30,3	68,4
Alto Adige (1991)	7,4	11,0	81,6
Trentino (1991)	5,1	10,1	84,7

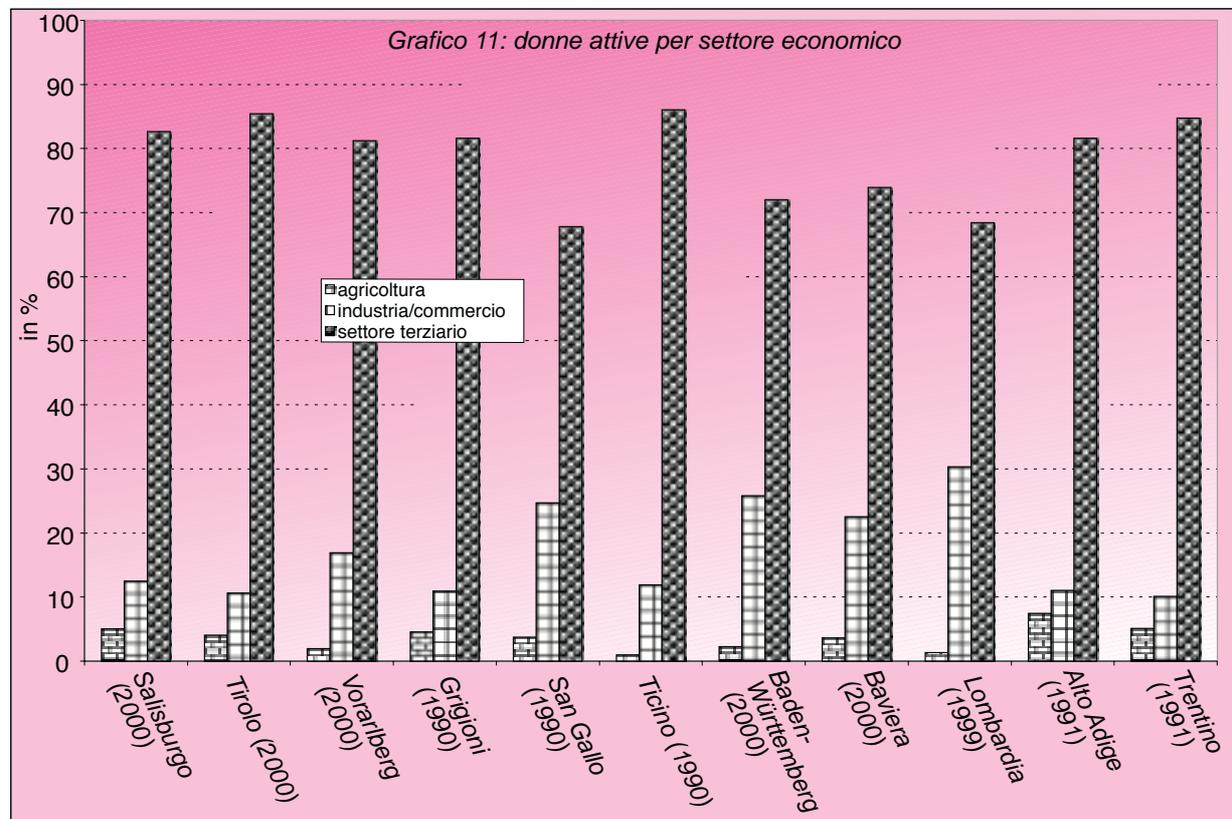


Tabella 12:

Donne attive suddivise per posizione nella professione, 2000

	<i>autonome</i>	<i>ausiliarie</i>	<i>impiegate</i>	<i>operaie</i>
Salisburgo	7,5	3,7	62,5	26,3
Tirolo (1991)	6,2	2,9	53,2	37,7
Vorarlberg	4,5	0,6	62,5	32,4
Baden-Württemberg	6,0	2,1	62,2	25,0
Baviera	7,10	2,9	61,0	24,8

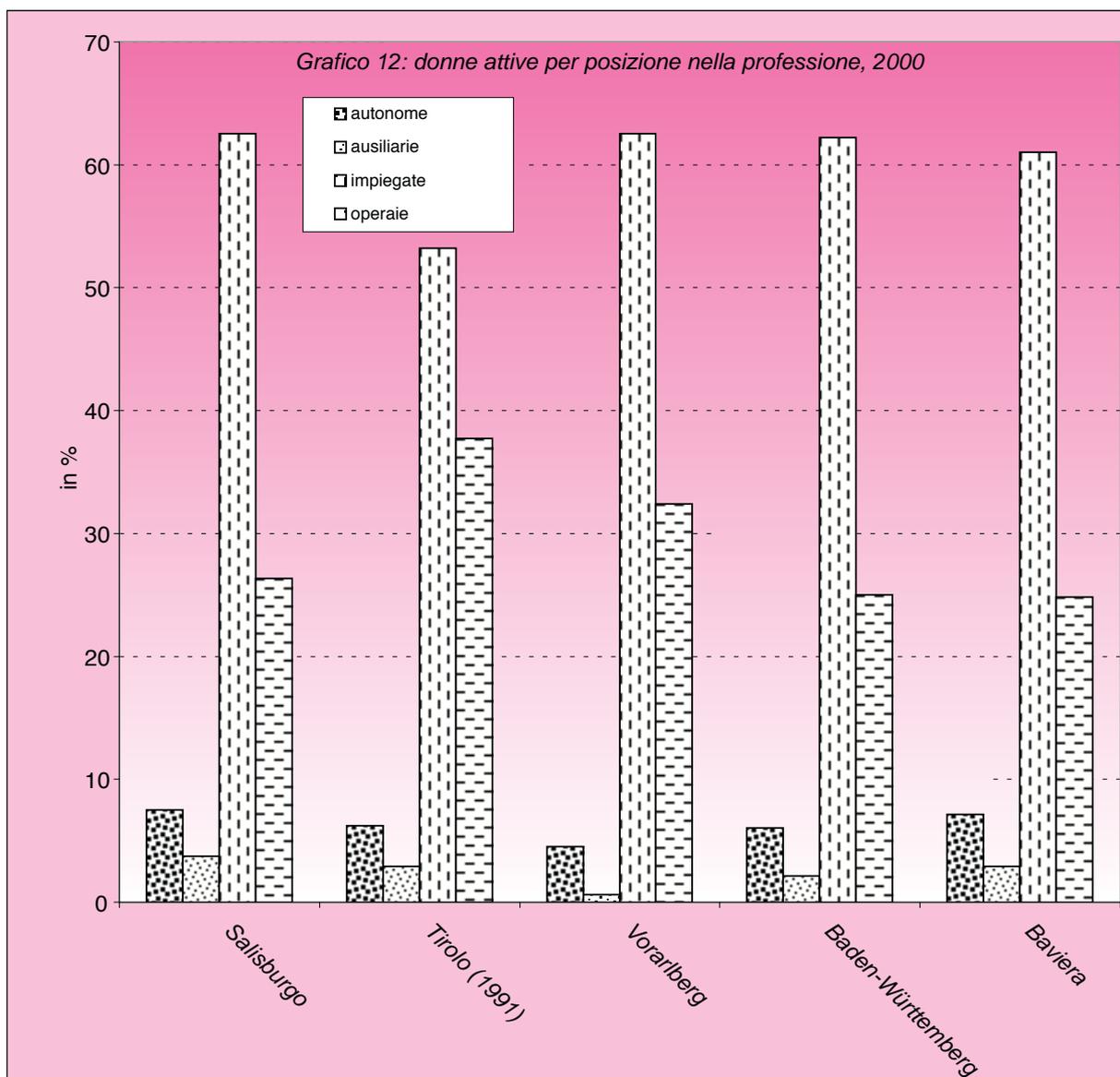


Tabella 13a:

popolazione attiva suddivisa in base all'effettivo orario di lavoro settimanale e al sesso, 1999

	Tirolo		Vorarlberg	
	donne	uomini	donne	uomini
fino a 11	5,4	0,8	11,4	4,8
da 12 a 24	18,6	1,2	18,3	2,6
da 25 a 35	9,9	2,2	13,7	5,9
da 36 a 39	16,9	25,6	17,6	21,9
40 e oltre	49,2	70,2	39,0	64,7

Fonte: MZ

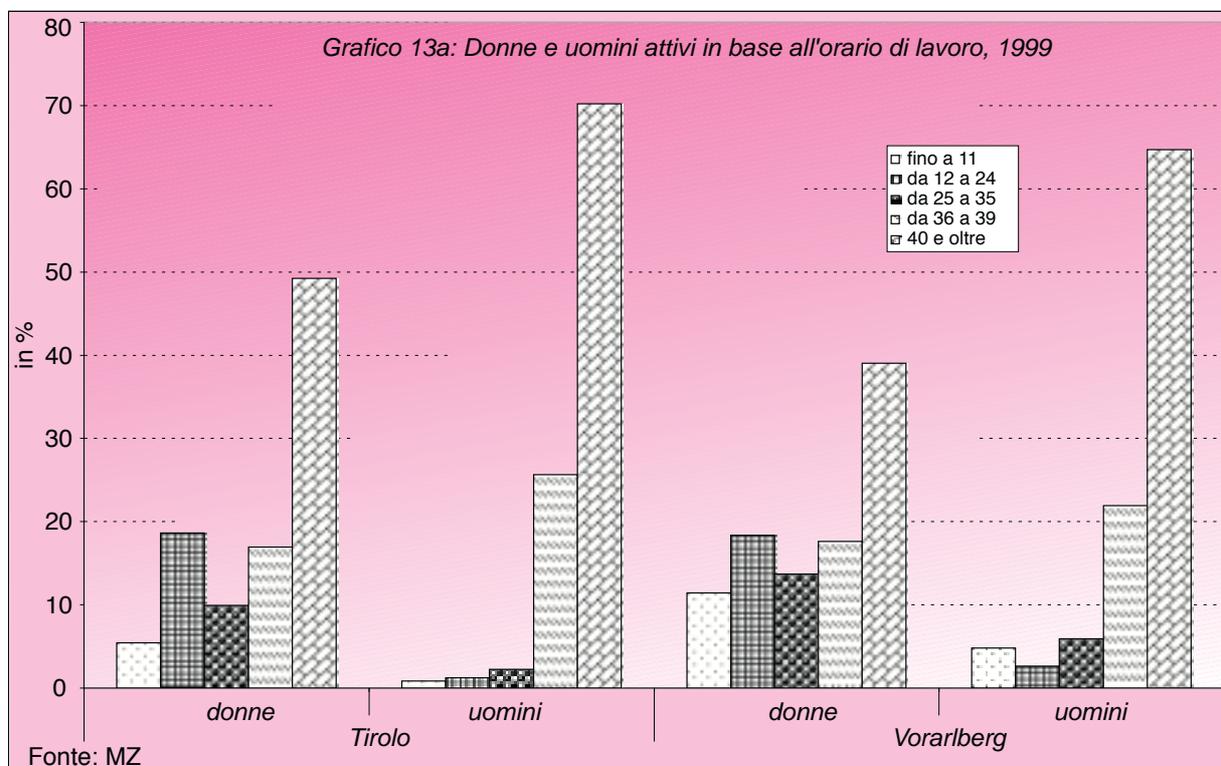


Tabella 13b:

Popolazione attiva suddivisa in base all'effettivo orario di lavoro settimanale e al sesso, 1990

	Grigioni		San Gallo		Ticino	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
fino a 9	5,4%	0,4%	6,3%	0,5%	2,8%	0,2%
da 10 a 19	9,9%	0,6%	9,9%	0,8%	8,3%	0,8%
da 20 a 29	11,6%	1,3%	13,2%	1,4%	13,6%	2,7%
da 30 a 39	7,7%	1,6%	9,1%	1,8%	8,0%	2,6%
40 e oltre	50,1%	83,1%	48,0%	84,6%	57,1%	83,9%
sconosciuto	15,3%	13,1%	13,5%	10,9%	10,1%	9,8%

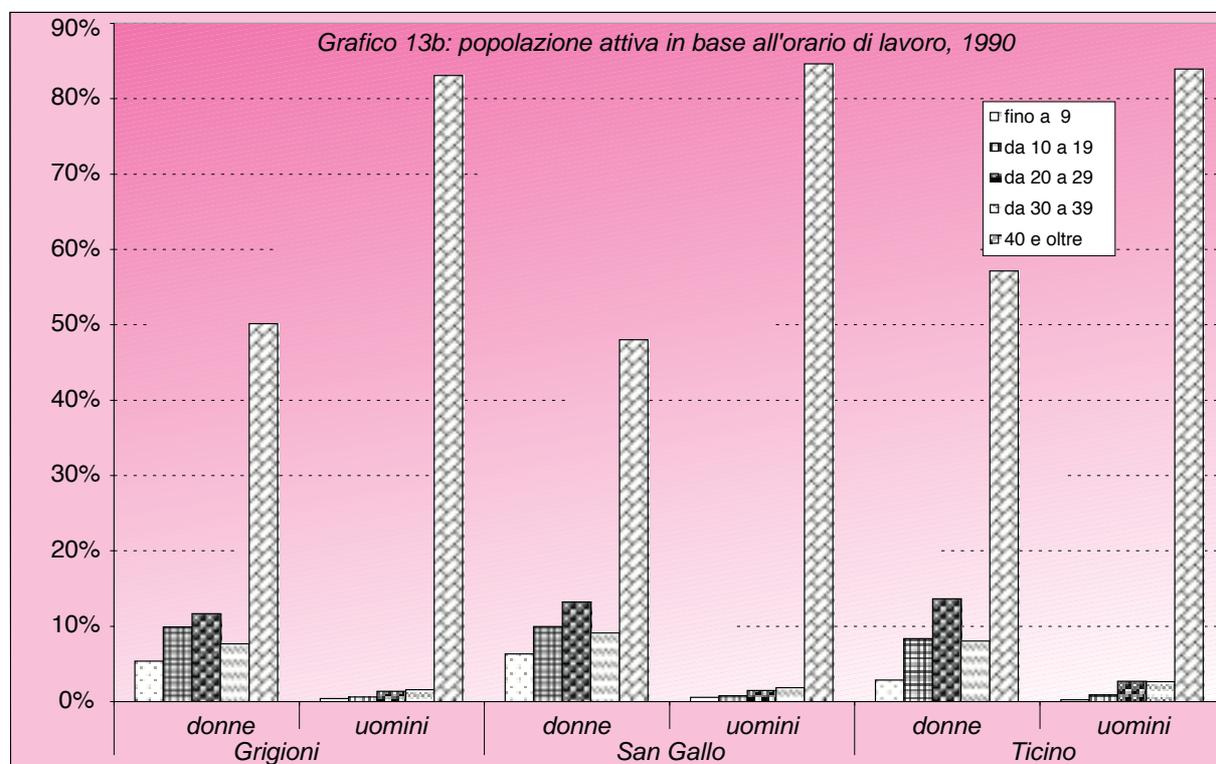


Tabella 13c:

Popolazione attiva suddivisa in base all'effettivo orario di lavoro settimanale e al sesso, 1999

	<i>Baden-Württemberg</i>		<i>Baviera</i>	
	<i>donne</i>	<i>uomini</i>	<i>donne</i>	<i>uomini</i>
fino a 14	23,3	7,0	21,6	7,0
da 15 a 20	14,4	1,7	14,2	1,6
da 21 a 31	12,1	2,0	12,1	2,1
da 32 a 39	25,1	30,1	26,7	33,0
da 40 e oltre	25,1	59,0	25,4	56,3

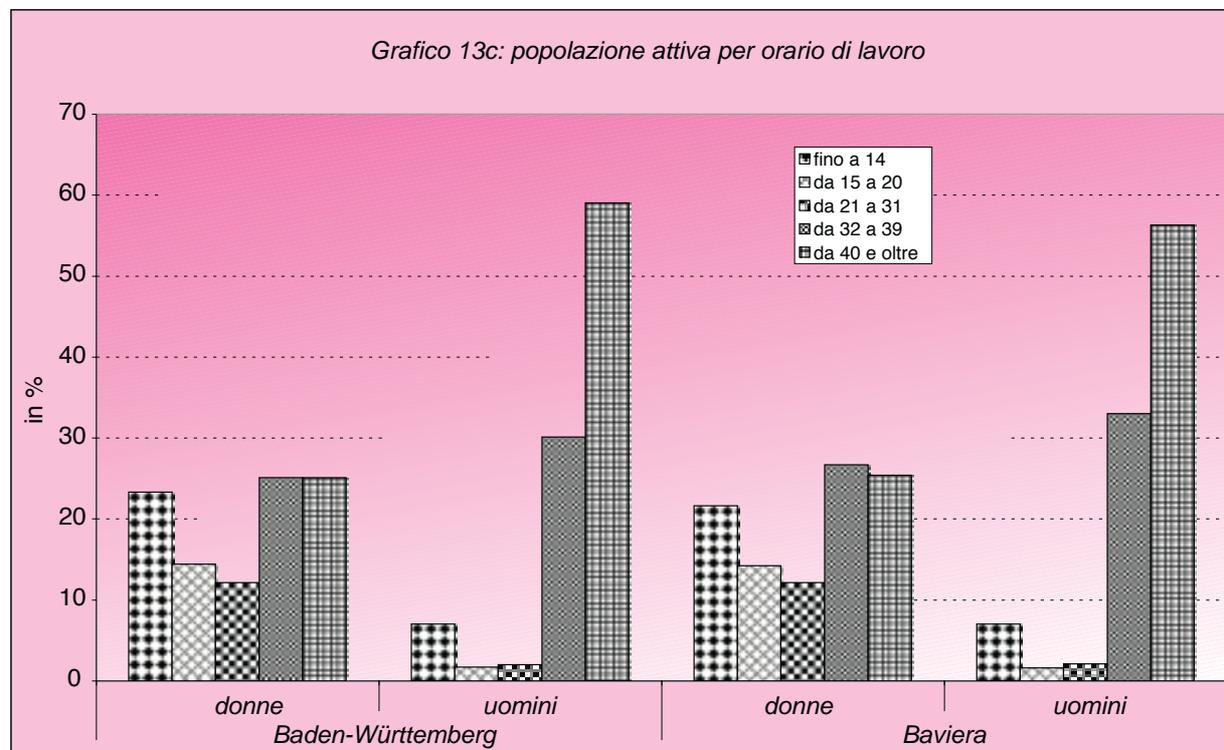


Tabella 14a:

Quota femminile in posizioni dirigenziali nell'amministrazione regionale nelle Regioni e Province austriache dell'Arge-Alp

	Livello dirigenziale 1			Livello dirigenziale 2		
	Totale*	Donne	in %	Totale*	Donne	in %
Salisburgo	18+5	1	4,3	164	34	20,7
Tirolo	54+8	4	6,5	o.A.	o.A.	o.A.
Vorarlberg	31+4	1	2,9	138	5	3,6

*Ripartizioni + Bezirkshauptmannschaften

primo livello dirigenziale = responsabile di sezione, capo dei servizi amministrativi di un distretto

secondo livello dirigenziale = responsabile di settore

Tabella 14b:

Quota femminile in posizioni dirigenziali nei Ministeri Sociali in Baden-Württemberg e Baviera

	Ripartizioni			Referate		
	totale	Donne	in %	totale	Donne	in %
Baden-Württemberg	6	1	16,7	27	7	25,9
Baviera	9	1	11,1	48	9	18,8

Tabella 14c:

Quota femminile di lavoratrici in livelli funzionali superiori nelle amministrazioni provinciali italiane

	10. livello funzionale	9. livello funzionale	8. livello funzionale
Lombardia (1995)	11,36%	17,65%	39,06%
Alto Adige (1999)	o.A.	16,70%	53,10%
Trentino (1999)	15,07%	18,97%	34,73%

**Fra tradizione e post-moderno:
Sintesi e prospettive**

7. FRA TRADIZIONE E POST-MODERNO: SINTESI E PROSPETTIVE

Per secoli le società europee sono state caratterizzate da **strutture patriarcali** a causa delle quali le donne erano prive di diritti politici e venivano trattate come esseri inferiori. Le donne sposate erano assoggettate al potere del marito, quelle nubili non avevano in pratica alcuna possibilità di guadagnarsi da vivere. Queste tradizioni secolari hanno lasciato tracce visibili ancora oggi. Non sorprende dunque che, pur essendo stata riconosciuta la parità giuridica, la collocazione sociale degli uomini e quella delle donne siano tuttora in un rapporto gerarchico. Da questo punto di vista, i paesi appartenenti alla Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine non fanno eccezione - anzi, al contrario: essendo paesi di antica tradizione, hanno conservato forse con maggiore determinazione rispetto, ad esempio, ai paesi scandinavi (dove il concetto di parità è entrato a far parte del sentire collettivo) quelle strutture che attribuiscono agli uomini una posizione sociale più elevata.

STATUS QUO

Come nella maggior parte degli altri paesi dell'Europa occidentale e settentrionale, anche nei paesi della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine possiamo notare l'affermarsi, a partire dagli anni settanta, di una tendenza a stili di vita post-moderni. Tale tendenza è caratterizzata, tra l'altro, da una crescente individualizzazione dei progetti di vita e della struttura di valori. Nonostante, o forse proprio per effetto di tale individualizzazione, la famiglia di piccole dimensioni acquista una valenza elevata. Il forte calo demografico e la diminuzione del numero dei componenti la famiglia si accompagnano spesso ad una rivalutazione dell'educazione dei figli, o del figlio unico. Il modello di famiglia che vedeva riunite tre generazioni sotto un unico tetto appartiene ormai al passato. Il forte aumento delle famiglie monocomponente va ricondotto, non da ultimo, al fatto che genitori in età avanzata non convivono più con i figli.

In linea generale, è cambiata profondamente la definizione del progetto di vita individuale. Da un lato, è aumentata sensibilmente l'età a cui si contrae matrimonio, le giovani coppie spesso convivono alcuni anni senza sposarsi e l'età delle primipare è già oggi di poco inferiore ai trent'anni. Dall'altro lato, si è allungato di molto il periodo della vita di una donna senza figli in casa; non appena i figli se ne vanno, per le donne comincia una nuova e attiva fase della loro vita.

Il calo demografico è parzialmente compensato dall'immigrazione e da più elevati tassi di natalità tra la popolazione immigrata. Se la quota femminile tra gli immigrati dall'ex Jugoslavia e dalla Turchia è leggermente inferiore alla quota femminile della popolazione autoctona, tra gli immigrati dalle Filippine e dai paesi dell'America Latina si osserva una netta prevalenza di donne. Tra gli immigrati provenienti dall'Africa e dalla maggior parte dei paesi asiatici la quota maschile è molto più elevata di quella femminile. Sono soprattutto le prime generazioni delle donne immigrate a subire forti discriminazioni nel lavoro, nei rapporti sociali e nella ricerca di una casa.

Il matrimonio e la famiglia sono considerati tuttora come modelli di vita da seguire; per contro sono aumentate le aspettative riposte nella famiglia. Maggiori aspettative nei confronti della famiglia, scarsa competenza maschile nei lavori domestici, ma anche maggiori opportunità professionali per le donne hanno fatto aumentare in maniera costante il numero dei divorzi. Il numero delle madri single è aumentato quasi ovunque in misura sensibile.

Negli ultimi decenni le donne hanno compiuto significativi progressi per quanto concerne il possesso di un titolo formale di studio. In tutti i paesi della Comunità di Lavoro, nei decenni scorsi la quota femminile tra le persone istruite è cresciuta nettamente, mentre la quota delle donne prive di istruzione superiore è diminuita, nella maggior parte dei paesi della Comunità, di circa il 20%.

Nonostante questo processo di recupero, esistono tuttora forti differenze tra uomini e donne dal punto di vista del possesso di un titolo formale di studio. Se nelle classi di età più giovani la quota femminile tra le persone con un diploma di maturità è in alcuni casi persino superiore alla quota maschile, a livello universitario le donne sono ancora oggi in minoranza rispetto agli uomini. In linea generale, la formazione scolastica e professionale degli immigrati è inferiore a quella della popolazione autoctona. Inoltre, le donne straniere sono molto meno qualificate degli uomini stranieri, con la sola eccezione delle persone laureate.

La segmentazione di genere del mercato del lavoro inizia già durante gli anni della formazione scolastica. Infatti, in tutti i paesi della Comunità di Lavoro sono più i ragazzi che le ragazze a seguire un apprendistato. I ragazzi scelgono per lo più una formazione professionale nei settori industriale e artigianale, le ragazze una formazione nei settori dell'assistenza sanitaria, del commercio e delle banche.

Tra il personale docente ci sono forti differenze tra la quota maschile e quella femminile. In tutti i paesi della Comunità di Lavoro la professione di insegnante di scuola materna è saldamente in mano femminile. Anche tra i maestri delle scuole elementari prevale la presenza femminile, con una quota solitamente superiore all'80%. Nelle scuole superiori la quota di insegnanti donna si riduce a mano a mano che aumenta il livello scolastico. La sottorappresentanza femminile è più evidente tra i docenti universitari, con una quota esigua compresa tra il 6 e il 10%.

Negli ultimi decenni, in tutti i paesi della Comunità di Lavoro la quota delle donne lavoratrici è cresciuta in misura notevole. Analizzando le quote delle donne lavoratrici dal punto di vista della classe di età, si notano grandi differenze tra i singoli membri della Comunità di Lavoro. Infatti, in alcuni di essi la quota delle donne lavoratrici di età tra 30 e 39 anni è superiore a quella delle donne lavoratrici di età compresa tra 20 e 29 anni (in Salisburgo, Baden-Württemberg, Baviera); in altri paesi della Comunità, invece, la quota delle lavoratrici diminuisce fortemente già tra le donne di questa fascia di età. Interessante è poi un altro dato, ovvero il gran numero di donne lavoratrici tra le ultracinquantenni del Baden-Württemberg e della Baviera. La maggior parte delle donne è occupata nel settore dei servizi. Nell'industria e nell'artigianato lavorano soltanto il 10% e il 26%. Le donne hanno per lo più un'occupazione dipendente come impiegate nel settore pubblico o privato. La quota delle operaie sul totale delle donne lavoratrici è in costante calo. Il lavoro a tempo parziale è, per così dire, una prerogativa femminile. Se, però, in alcuni paesi il numero degli uomini con un'occupazione a tempo parziale è in crescita e, ad esempio, nei Land tedeschi della Comunità di Lavoro le differenze tra l'orario di lavoro degli uomini e quello delle donne si sono leggermente ridotte, dati simili non trovano riscontro in Svizzera. La quota femminile tra i quadri dirigenti delle amministrazioni regionali è tuttora molto esigua, e soprattutto ai livelli dirigenziali più elevati le donne sono ancora oggi quasi del tutto assenti.

LE DONNE COME GRUPPO NON OMOGENEO

Nel quadro di una sintesi non si dovrebbe dimenticare che le donne costituiscono un gruppo tanto poco omogeneo quanto lo sono gli uomini. Ma, a dispetto delle differenze di collocazione sociale, le donne hanno pur tuttavia qualcosa in comune: ancora oggi, esse devono affrontare strutture organizzate gerarchicamente in base al genere, il che significa che molte donne hanno meno opportunità professionali e meno possibilità di carriera rispetto agli uomini. Ancora oggi, le donne devono dedicarsi in misura più che proporzionale a compiti di cura e assistenza, un'attività che per molte di esse – in particolare per le madri single e per le donne divorziate – comporta un onere molto pesante e notevoli perdite dal punto di vista del reddito e dei diritti pensionistici. Ancora adesso molte donne devono subire la violenza degli uomini.

PARITÀ DI TRATTAMENTO

Negli ultimi decenni, tuttavia, molte cose sono cambiate. La parità di trattamento tra uomini e donne è non solo sancita giuridicamente, bensì anche ampiamente accettata dall'opinione pubblica. Oggigiorno,

in quasi tutti i paesi europei la politica per le pari opportunità, che mira all'eliminazione delle strutture gerarchiche di genere, è istituzionalizzata ai più vari livelli. In proposito va però osservato che, sebbene sia ampiamente accettato il fatto che la politica per le pari opportunità costituisce un ambito politico a sé stante, ancora oggi le viene spesso riconosciuta un'importanza solo marginale. E questo è anche il motivo per cui al principio di *gender mainstreaming* spetta un ruolo decisivo. Poiché, come dimostrano anche le statistiche, in tutti i settori della società la collocazione delle donne e degli uomini – intesi come due gruppi sociali distinti – è strutturata gerarchicamente, la politica per le pari opportunità può avere successo soltanto se viene accolta in tutti i campi della politica come un principio irrinunciabile. Proprio qui risiedono le opportunità di questo principio, riconosciuto anche dall'Unione Europea, nel cui ambito la parità di trattamento tra uomini e donne è considerata elemento essenziale di un' "identità europea", della cultura politica europea. Ma qui risiedono anche i pericoli di questo principio, nel senso che non si riesce ad andare al di là della retorica politica e di una politica fatta di simboli.

POLITICA PER LE PARI OPPORTUNITÀ

LA POLITICA PER LE PARI OPPORTUNITÀ COME POLITICA PER LE DONNE

È dunque necessario realizzare la politica per le pari opportunità su una pluralità di livelli. Innanzi tutto, la politica per le pari opportunità in quanto *politica per le donne* deve lottare contro le discriminazioni e gli ostacoli tuttora esistenti che vanno a discapito delle donne. Non è ammissibile che le donne, per il semplice fatto che si assumono compiti di primaria importanza quali l'educazione dei figli e l'assistenza agli anziani, debbano poi anche subire ripercussioni negative in termini finanziari ed esistenziali. Basti pensare alla situazione delle madri single, per le quali ancora oggi il rischio di finire in miseria è straordinariamente grande, o al fatto che, ancora oggi, la maggior parte delle donne non hanno una copertura pensionistica propria. La politica per le pari opportunità deve farsi parte diligente e difendere le donne. L'assunzione di compiti di assistenza socialmente irrinunciabili non può comportare per le donne svantaggi sociali, deve invece significare l'acquisizione di diritti sociali.

POLITICA PER LE PARI OPPORTUNITÀ COME POLITICA DI GENERE

Ma la *politica per le pari opportunità* è più che una politica per le donne. In quanto *politica di genere*, la *politica per le pari opportunità* si rivolge tanto agli *uomini* quanto alle *donne*. Quando si parla del ruolo sociale dell'uomo e del ruolo sociale della donna, è ovvio che eventuali cambiamenti possono avere successo soltanto se realizzati in uno spirito di collaborazione. È però un dato di fatto che il ruolo sociale della donna è cambiato molto di più di quello dell'uomo. Il modello di donna esclusivamente casalinga e madre appartiene ormai al passato, mentre non desta scandalo che la donna svolga un'attività lavorativa per tutta la vita, pur se, spesso, con interruzioni. Ne consegue che oggidi una gran parte delle donne svolgono, accanto agli impegni domestici e ai compiti di assistenza, anche una professione. Tuttavia, questo cambiamento del ruolo della donna non è stato accompagnato da un corrispondente cambiamento del ruolo dell'uomo. Ancora oggi, la maggior parte delle incombenze domestiche pesa sulle spalle della donna. La politica di genere deve dunque porsi anche l'obiettivo di far sì che sempre più uomini acquisiscano competenze nei lavori domestici e nei compiti di assistenza, e soprattutto che li eseguano effettivamente. La circostanza che il cambiamento del ruolo della donna non sia stato seguito da un cambiamento del ruolo maschile ha come conseguenza una crescente insicurezza dell'identità maschile, nonché violenze familiari. Una politica di genere, per essere tale, deve mirare anche alla diffusione di una maggiore consapevolezza dell'identità maschile, oltretutto di quella femminile. Soltanto quando queste identità saranno percepite come identità individuali, autodeterminate e non prestabilite

dalla società si sarà raggiunta la parità di trattamento. Soltanto quando sarà diventato un fatto del tutto normale che tanto l'uomo quanto la donna svolgano compiti e funzioni sociali, politici e privati non ci sarà più bisogno di una politica per le pari opportunità, e solo allora questo campo della politica sarà diventato superfluo.

GENDER MAINSTREAMING

In conformità del *principio di gender mainstreaming*, che non solo i paesi dell'UE e la Svizzera bensì anche i comuni e le regioni si sono esplicitamente impegnati a rispettare, la politica per le pari opportunità deve essere una politica strutturale e deve trovare spazio in *tutti* i campi della politica. Ciò significa che la politica per la famiglia, la politica fiscale, economica, sociale e per il mercato del lavoro devono essere attuate in modo tale da contribuire ad eliminare le gerarchie fondate sul genere.

RAPPRESENTANZA POLITICA

Un importante progresso in questa direzione è costituito dal rafforzamento della rappresentanza politica delle donne a tutti i livelli del processo decisionale. Negli ultimi decenni le donne hanno recuperato moltissime posizioni; infatti, in tutti i paesi della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine la quota femminile nei parlamenti nazionali e regionali è aumentata in misura considerevole. Se però le donne sono riuscite ad affermarsi relativamente bene a livello regionale/provinciale, e se anche nei governi regionali/provinciali sono molto meglio rappresentate rispetto a solo pochi anni fa, incontrano tuttora grossi ostacoli a livello comunale, tanto che la figura di sindaco è ancora oggi quasi esclusivo appannaggio degli uomini.

In linea di massima si può parlare dell'esistenza di un divario città-campagna e di un divario destra-sinistra, nel senso che le donne sono molto meglio rappresentate nelle città che in campagna e nei partiti ecologisti e di sinistra che nei partiti conservatori o della destra populista. Spesso proprio i partiti ecologisti e di sinistra svolgono un ruolo di battistrada. Ora che il tabù è stato superato e le donne fanno ormai parte integrante del panorama politico, diventa possibile anche per le esponenti dei partiti conservatori e della destra populista accedere a posizioni politiche di rilievo.

Il settore della rappresentanza politica è un valido esempio dei risultati che la politica per le pari opportunità può produrre: le donne sono meglio rappresentate nei partiti e nelle liste elettorali che hanno l'obbligo della riserva di quota rispetto ai partiti che non applicano il sistema delle quote riservate o che fissano quote troppo piccole. Quanto maggiore è il numero delle donne candidate e quanto migliore è il posto che occupano nella lista elettorale, tanto maggiore sarà il numero delle donne elette. La rappresentanza politica delle donne è migliore laddove conducono campagne in proprio, si presentano in liste di sole donne oppure dove vengono realizzate campagne mirate. Ma anche in questi casi non si può non rilevare che la politica per le pari opportunità dipende fortemente anche dalla presenza di strutture favorevoli alle donne; per esempio, il sistema elettorale proporzionale (neutrale rispetto al genere) favorisce la rappresentanza politica delle donne, mentre il sistema elettorale maggioritario (altrettanto neutrale rispetto al genere) ha effetti negativi sulla rappresentanza politica delle donne.

LEGGI SULLE PARI OPPORTUNITÀ

L'esperienza dei decenni scorsi ha dimostrato che, per migliorare in modo duraturo la situazione socio-economica delle donne, non basta né sancire formalmente in norme giuridiche il principio delle pari opportunità, né tanto meno aumentare la rappresentanza politica delle donne. Alla luce di tale constatazione, in convenzioni internazionali, nei Trattati e nelle direttive dell'Unione Europea, nelle Costituzioni nazionali dei paesi aderenti alla Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine nonché in leggi nazionali e regionali è stato inserito l'impegno ad attuare una politica per le pari opportunità che sia attiva, capace

di andare al di là della semplice eliminazione delle discriminazioni a carico delle donne e comprenda altresì azioni positive. In tutti i quattro paesi che fanno parte della Comunità di Lavoro è previsto l'obbligo della parità di trattamento e sono state emanate leggi sulle pari opportunità e sulla parità di trattamento nel settore privato. Anche le amministrazioni pubbliche si sono impegnate, con leggi proprie, a ridurre la sottorappresentanza femminile ai livelli dirigenziali e funzionali per mezzo di piani di promozione, quote garantite indipendentemente dalle qualifiche, eccetera. I compiti di elaborazione, attuazione e controllo dei relativi provvedimenti sono affidati di norma alle istituzioni competenti per le pari opportunità.

Anche a tale proposito non si deve dimenticare che le leggi sulle pari opportunità riguardano esclusivamente il mondo del lavoro. Ne consegue che l'efficacia di tali leggi resterà limitata fino a quando nella società non riusciranno ad imporsi su vasta scala modelli sociali corretti dal punto di vista del genere. La parità di trattamento sul posto di lavoro non potrà essere realizzata se non ci sarà anche la parità nei lavori domestici e nei compiti di assistenza. Un altro difetto è l'assenza, in queste leggi, di norme vincolanti (quote) e di sanzioni in caso di mancato adempimento. Ad eccezione della Svizzera, alle associazioni non viene riconosciuto il diritto di costituirsi in giudizio. Inoltre, i responsabili del personale spesso non dispongono di informazioni e formazione adeguati, e anche i responsabili per le pari opportunità non hanno sempre una preparazione sufficiente.

ISTITUZIONI COMPETENTI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

In tutti i paesi della Comunità di Lavoro sono stati istituiti enti per le questioni femminili oppure uffici per le pari opportunità. Il loro compito è di promuovere mutamenti della società che vadano nel senso della parità di diritti, della parità di trattamento e delle pari opportunità, nonché di adottare misure volte alla realizzazione delle pari opportunità. Un posto importante spetta, in tale contesto, all'attività di sensibilizzazione sulle tematiche affrontate e alla formazione politica. Gli enti per le questioni femminili svolgono anche una funzione di consulenza, ma la loro attività principale consiste nell'avviare e appoggiare progetti e reti di donne. Gli uffici per le questioni femminili/per le pari opportunità elaborano provvedimenti di politica del Land e progetti di promozione delle pari opportunità, si occupano di questioni giuridiche e di principio nonché della definizione di nuove politiche per le donne; sono altresì responsabili dell'applicazione delle leggi regionali e provinciali sulle pari opportunità.

IMPULSI – INIZIATIVE - PROGETTI

Negli ultimi anni tutte le istituzioni competenti per le pari opportunità nei paesi della Comunità di Lavoro delle Regioni Alpine hanno dato numerosi impulsi e indicato vie nuove per realizzare le pari opportunità non solo dal punto di vista formale ma anche in termini concreti. In tutti i paesi sono stati avviati e realizzati numerosi progetti mirati a dare attuazione pratica al principio delle pari opportunità. L'opera di progettazione e le iniziative si sono incentrate nei settori *aggiornamento*, *formazione politica* (compresa la promozione del linguaggio femminile) e *mercato del lavoro*. Intensa è stata l'attività di pubblicazione. Hanno avuto successo anche i progetti realizzati sui temi *violenza contro le donne*, *donne e politica* e *donne nella storia*. Sono stati inoltre attuati *iniziative sul lavoro a tempo parziale per i quadri dirigenti* dell'amministrazione regionale e *progetti di mentoring* volti a favorire la carriera delle donne dipendenti dell'amministrazione regionale. Altri progetti hanno riguardato il finanziamento dell'imprenditoria femminile.

LA POLITICA PER LE PARI OPPORTUNITÀ COME POLITICA STRUTTURALE

In conclusione va rilevato che non è sufficiente realizzare progetti e iniziative, promuovere una maggiore consapevolezza riguardo a queste tematiche, né contribuire a far cambiare modi di pensare, priorità e progetti di vita. Occorre anche e soprattutto creare adeguate condizioni quadro istituzionali, senza le

quali non sarà possibile che i cambiamenti avvengano. Spesso sono le decisioni „neutrali dal punto di vista del genere“ quelle che possono modificare in maniera più duratura la condizione femminile. Ad esempio, l'apertura alle donne degli studi superiori ha comportato un netto miglioramento della posizione sociale della donna. Anche una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro si ripercuote favorevolmente sulla parità di trattamento tra i due sessi. Inoltre, una presenza capillare di asili nido e scuole materne non solo produce effetti positivi sulla capacità di socializzazione dei bambini, bensì facilita anche il compito di conciliare gli impegni familiari con quelli professionali. Per poter realizzare la politica per le pari opportunità c'è bisogno di una politica sull'orario di lavoro e di una politica per la casa che siano attente alle esigenze della donna e della famiglia. Anche il potenziamento dei trasporti pubblici, la disponibilità di scuole a tempo pieno e di sufficienti istituzioni ricreative costituiscono la premessa per il successo della politica per le donne. In altre parole: una (ri)privatizzazione dei servizi pubblici può avere conseguenze particolarmente negative soprattutto per le donne che devono svolgere compiti di assistenza; o ancora: una politica di espansione salariale non farà che accrescere nuovamente il divario di reddito tra donne e uomini; una limitazione dell'accesso all'istruzione superiore colpirà in particolare le giovani donne appartenenti a famiglie non abbienti, eccetera. Tutto ciò significa che la politica per le pari opportunità deve essere sempre anche una politica strutturale; significa altresì che tutti coloro che si impegnano in questo campo della politica non solo possono guardare con soddisfazione a quanto di positivo è stato fatto in passato, ma devono anche rendersi conto che la strada verso la realizzazione di un'effettiva parità tra uomo e donna è ancora lunga.

LE AUTRICI

Erna Appelt:

Prof.ssa Univ. Dott.ssa, Docente all'Istituto di Scienze Politiche dell'Università di Innsbruck.
Argomenti approfonditi: Ricerca sui sessi, teoria della democrazia, Unione europea.

Monika Jarosch:

Dott.ssa, Politologa e giurista, collaboratrice dell'associazione Gruppo di lavoro emancipazione e partenariato, Innsbruck.

Kludia Resch:

Dott.ssa, Politologa, Consigliera comunale a Merano, impegnata in seno a vari gruppi femminili, attualmente coordinatrice dell'associazione "frauenforum - forum delle donne - forum dles ëres".

IL GRUPPO DI LAVORO „DONNE NEI PAESI DELL'ARGE ALP“

LAND SALISBURGO

Dott.ssa Romana Rotschopf
Ufficio per le Questioni Femminili e le Pari Opportunità
Governo del Land Salisburgo

LAND VORARLBERG

Dott.ssa Monika Lindermayr
Ufficio per le Questioni Femminili presso l'Ufficio del Governo del Land Vorarlberger

LAND TIROLO

Dott.ssa Elisabeth Stögerer Schwarz
Ufficio per le Questioni Femminili del Land Tirolo
Johanna Mitterstieler
Ufficio per le Questioni Femminili del Land Tirolo

LAND BAVIERA

Oberegierungsrätin Dott.ssa Astrid Czaja
Ministero bavarese per il Lavoro e l'Ordine Sociale, la Famiglia e le Donne.
Richard Paul
Ministero bavarese per il Lavoro e l'Ordine Sociale, la Famiglia e le Donne.
Servizio per le Pari Opportunità tra donna e uomo

BADEN-WÜRTTEMBERG

Ministerialrätin Ursula Jaeger
Ministero Sociale del Baden-Württemberg
Magdalene Häberle
Ufficio Donna & Economia
Ministero dell'Economia Baden-Württemberg

CANTONE SAN GALLO

Vera Niedermann
Incaricata per le Pari Opportunità del Cantone San Gallo
Susanne Gabathuler
Ufficio Personale del Cantone San Gallo

CANTONE TICINO

Dott.ssa Marilena Fontaine
Incaricata per le Questioni Femminili
Consiglio di Stato del Cantone Ticino

CANTONE GRIGIONI

Sina Bardill
Ufficio Cantonale per le Pari Opportunità

REGIONE LOMBARDIA

Dott.ssa Donata Corelli
Unità Organizzativa Politiche Femminili e Pari Opportunità della Regione Lombardia
Dott.ssa Giovanna Bassi
Unità Organizzativa Politiche Femminili e Pari Opportunità della Regione Lombardia

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Dott.ssa Daria de Pretis
Commissione Provinciale per le Pari Opportunità tra donna e uomo della Provincia Autonoma di Trento
Dott.ssa Luica Trettl
Incaricata speciale per le Pari Opportunità della Provincia autonoma di Trento

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

DDott.ssa Julia Unterberger
Presidente del Comitato Provinciale per la realizzazione delle Pari Opportunità tra donna e uomo della Provincia Autonoma di Bolzano
Dott.ssa Elisabeth Spergser
Ufficio Affari del gabinetto della Provincia Autonoma di Bolzano
Dott.ssa Petra Notdurfter
Servizio Donna della Provincia Autonoma di Bolzano