



CONSIGLIO DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Commissione Provinciale Pari Opportunità tra donna e uomo

Relazione della Commissione provinciale Pari opportunità tra donna e uomo sullo stato di attuazione della Legge provinciale sulle pari opportunità e sull'andamento delle politiche di pari opportunità in Trentino

(Legge provinciale sulle pari opportunità 18 giugno 2012, n. 13,
Art. 13 comma 6 lett.b)



CONSIGLIO DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Commissione Provinciale Pari Opportunità tra donna e uomo

Relazione della Commissione provinciale Pari opportunità tra donna e uomo sullo stato di attuazione della Legge provinciale sulle pari opportunità e sull'andamento delle politiche di pari opportunità in Trentino

(Legge provinciale sulle pari opportunità 18 giugno 2012, n. 13,
Art. 13 comma 6 lett.b)

A cura della Commissione provinciale Pari Opportunità tra donna e uomo
con la collaborazione del Centro Studi Interdisciplinari di Genere

Sommario

INTRODUZIONE	5
NOTA METODOLOGICA	7
1. IL CONTESTO DEMOGRAFICO	9
2. ISTRUZIONE	12
3. SALUTE	19
4. VIOLENZA DI GENERE	25
5. LAVORO E CONCILIAZIONE	32
6. PARTECIPAZIONE POLITICA E PRESENZA DI DONNE NEI LUOGHI DECISIONALI	42
CONCLUSIONI	49

Introduzione

Con questo documento, la Commissione per le Pari Opportunità fra donna e uomo della Provincia Autonoma di Trento intende in primo luogo presentare un quadro sintetico ma esaustivo delle iniziative a sostegno delle pari opportunità, svolte negli anni recenti dalle istituzioni radicate nel territorio locale. Pertanto, si sono individuati cinque temi, a cui è dedicata una specifica sezione tematica: si tratta del contesto demografico, del settore dell'istruzione, della tutela della salute, del lavoro e della conciliazione con i tempi di vita, della violenza di genere e della promozione della partecipazione politica e della presenza femminile nei luoghi del potere. Per ogni settore, si offre un'analisi ragionata dei dati raccolti, al fine di evidenziare i punti critici e proporre le soluzioni praticabili nel prossimo futuro.

La Commissione ritiene di avere così dato correttamente attuazione ai compiti che le sono assegnati nella normativa vigente, fra i quali spicca l'obiettivo di procedere alla misurazione del livello di attuazione delle politiche di parità. In tale prospettiva, si è ritenuto doveroso non limitarsi alla registrazione dello stato dell'arte, riflettendo, invece, sul rapporto tra le iniziative più convincenti e i punti di debolezza che permangono. Inoltre, è parso utile esprimere, in corrispondenza delle criticità rilevate, qualche suggerimento operativo.

I profili di metodo saranno sinteticamente illustrati qui di seguito (v. Nota metodologica). Tuttavia, si segnala in questa sede come il lavoro di monitoraggio svolto sia stato assai complesso. Infatti, non solo è stato necessario raccogliere e studiare una mole consistente di dati. La principale difficoltà concreta si è posta, in realtà, a monte del momento valutativo vero e proprio, allorché si è trattato di reperire le informazioni e dati indispensabili. In questa fase, in cui la collaborazione delle istituzioni competenti nei diversi settori era fatalmente di primario rilievo, talora si sono riscontrate delle complicazioni oggettive di carattere organizzativo. L'assenza di un interlocutore unitario, agente come punto di riferimento per l'ottenimento delle informazioni relative all'attuazione delle politiche pubbliche, ha determinato rallentamenti nell'attività preparatoria, che con la predisposizione di un miglior coordinamento fra le autorità coinvolte si sarebbero potuti quanto meno ridimensionare. Per questo è auspicabile il potenziamento dei legami già esistenti fra le strutture provinciali e con gli enti locali, ai fini dell'individuazione di un soggetto che possa fungere da raccordo e da depositario di tutti i dati rilevanti in materia di pari opportunità e sua promozione.

Sul piano contenutistico, l'analisi svolta dimostra come numerosi sforzi siano stati compiuti nella giusta direzione. Nel contempo, però, si segnala una discontinuità nell'intensità dei risultati virtuosi fin qui raccolti, che corrisponde all'assenza di una reale progettualità complessiva in sede di programmazione e realizzazione delle politiche pubbliche. Si tratta di un problema comune a tutti i livelli territoriali (compreso quello nazionale), connesso all'assenza di un metodo condiviso nella prospettazione delle problematiche - e dei relativi interventi operativi - secondo un'ottica inclusiva, che deve necessariamente trovare nella valorizzazione della differenza di genere un fondamentale criterio applicativo.

Le riforme normative, più o meno faticosamente realizzate di recente in ambito statale e locale, manifestano un rinnovato impegno per le tematiche dell'uguaglianza sostanziale e dell'inclusione, ma sono fatalmente destinate a rimanere lettera



morta se non sono affiancate da un autentico cambiamento culturale presso tutte le fasce della popolazione. Pertanto, le istituzioni sono chiamate a un'attività congiunta e sinergica nell'assunzione di una visione finalmente strategica delle linee di sviluppo. Con uno sforzo non indifferente, la Commissione si è impegnata nella predisposizione di questo documento per offrire e sollecitare una visione unitaria e onnicomprensiva delle informazioni raccolte, in vista dell'auspicabile razionalizzazione dell'impegno profuso nel prossimo futuro. In tal senso, l'auspicio è particolarmente intenso rispetto alla produzione dei necessari atti di valutazione e di programmazione delle politiche pubbliche in ottica di genere.

Questa relazione non rappresenta che il primo passo verso l'instaurazione di un percorso improntato a maggiore consapevolezza. Essa si propone di fornire un bagaglio conoscitivo e propositivo preliminare, alla luce del quale potranno essere vagliati e apprezzati gli (auspicabili) sviluppi in senso inclusivo che le istituzioni e le comunità trentine sapranno intraprendere.

Simonetta Fedrizzi

Presidente della Commissione provinciale Pari Opportunità tra donna e uomo

Nota metodologica

Presentiamo qui i risultati del monitoraggio condotto dalla Commissione provinciale per le Pari opportunità volto a verificare le condizioni e l'andamento delle politiche rispetto all'attuazione della Legge provinciale sulle Pari opportunità (18 giugno 2012, n. 13, Art. 13 comma 6 lett. b) e a individuare proposte di miglioramento della situazione in essere.

L'analisi si è focalizzata sulle seguenti 6 aree di ricerca, centrali per le questioni della promozione e realizzazione delle Pari Opportunità tra donna e uomo: 1) il contesto demografico; 2) l'istruzione; 3) la salute; 4) la violenza di genere; 5) il lavoro e la conciliazione vita-lavoro; 6) la partecipazione politica e la presenza di donne nei luoghi decisionali.

Per ciascuna area si è condotta un'attività di analisi e di monitoraggio facendo ricorso a due strumenti: 1) analisi di indicatori statistici disaggregati per sesso; 2) analisi documentale sulle attività di promozione delle pari opportunità realizzate sul territorio provinciale e delle attività di ricerca sullo stato dell'uguaglianza di genere in Trentino.

Per ciascuna delle sei aree di ricerca si è realizzata una sintesi di:

- situazione della parità di genere basata sugli indicatori statistici disaggregati per sesso integrata da un elenco delle principali fonti dati e ricerche disponibili in Trentino e in Italia
- fonti e risultati dell'analisi documentale
- principali criticità individuate e proposte di intervento.

Per ciascuna area sono stati visionati documenti pubblicati tra gennaio 2013 e ottobre 2017 su iniziative e attività promosse in tema di pari opportunità.

L'analisi si è focalizzata su otto tematiche principali, estrapolate dalla Legge provinciale sulle Pari Opportunità (Legge provinciale 18 giugno 2012, n. 13). In particolare, si è riferita alle attività e azioni positive rivolte la promozione della cultura di genere elencate nell'Articolo 2. Di seguito si riportano le otto aree tematiche utilizzate:

1. Art. 2, comma 2, punto a: Adozione di un approccio di genere nella formulazione e attuazione delle leggi provinciali, dei regolamenti e degli strumenti di programmazione.
2. Art. 2, comma 2, punti b, f, h: Sviluppo e utilizzo di strumenti per individuare, analizzare e contrastare le discriminazioni dirette e indirette, la diffusione di stereotipi di genere.
3. Art. 2, comma 2, punti g, i, j: Sviluppo e utilizzo di strumenti per individuare, analizzare e favorire il riconoscimento, la valorizzazione della presenza e del contributo delle donne nella società, e promuovere la presenza nei luoghi e l'equa partecipazione delle donne ai processi decisionali.
4. Art. 2, comma 2, punto c: Sviluppo di politiche sociali, culturali, del lavoro e della famiglia per la promozione della corresponsabilità tra donne e uomini, ovvero un'equa ripartizione dei diritti e doveri in ambito sociale, culturale, lavorativo, politico e familiare.
5. Art. 2, comma 2, punto d: Sviluppo di misure e azioni per la promozione di una cultura della condivisione dei tempi di cura, al fine di favorire un'equa ripartizione delle responsabilità familiari tra donna e uomo, sostenere l'occupabilità delle donne e riaffermare il valore sociale della maternità e della paternità.



6. Art.2, comma 2, punto e: Adozione di iniziative educative, formative e informative a favore della diffusione di una cultura non discriminatoria basata sul rispetto, la tutela e la promozione delle differenze di genere.
7. Art.2, comma 2, punto k: Diffusione e radicamento della cultura di genere presso la Provincia, gli enti locali, gli enti pubblici strumentali.
8. Art.2, comma 2, punto l: Raccolta, analisi e diffusione di dati disaggregati per sesso circa la composizione dell'organico delle istituzioni amministrative e delle istituzioni politiche.

Gli indicatori statistici sullo stato delle pari opportunità sono stati messi a disposizione dall'Osservatorio provinciale delle Pari Opportunità insieme ai materiali che hanno contribuito alla stesura del rapporto "Verso la parità di genere in Trentino. 2016-17".

L'analisi documentale è basata sulle informazioni e i documenti disponibili sui portali connessi alla Provincia autonoma di Trento, quali l'Agenzia del Lavoro, il Servizio Salute, l'Agenzia per la Famiglia, il portale VivoScuola, il portale della Trentino School of Management (TSM), il portale dell'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari (APSS), il portale delle Pari Opportunità, e i comunicati dell'ufficio stampa della PAT.

1. Il contesto demografico

1.1 - Il contesto demografico della provincia di Trento.

Sintesi tratta dal rapporto “VERSO L'UGUAGLIANZA DI GENERE – Anno 2016/17”. L'invecchiamento della popolazione è il fenomeno demografico più visibile a livello provinciale. Nel 2016 l'indice di vecchiaia (rapporto tra la popolazione over 65 su popolazione 0-14) era 142,1, valore in costante aumento negli ultimi 15 anni. L'indice di vecchiaia provinciale è comunque meno elevato rispetto a quello italiano (161,4). Tra le donne l'indice di vecchiaia è più elevato che tra gli uomini. Tale differenza è connessa alla maggiore longevità della popolazione femminile.

Tab. 1 - Indice di vecchiaia in Trentino e in Italia. Anni 2012-2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Trentino	128.7	131.8	134.4	138.0	142.1
Italia	148.6	151.4	154.1	157.7	161.4

Fonte: Demo Istat (<http://demo.istat.it/>) Ultimo accesso Novembre 2017

Tab. 2 - Indice di vecchiaia per sesso in Trentino e Italia. Anno 2016

	Femmine	Maschi	Totale
Trentino	167.0	118.7	142.1
Italia	189.2	135.3	161.4

Fonte: Demo Istat (<http://demo.istat.it/>) Ultimo accesso Novembre 2017

Il tasso di fecondità trentino (calcolato in base al numero medio di figli/e per donna) mostra un andamento decrescente negli ultimi anni e nel 2016 ha raggiunto il valore di 1,52. I livelli di fecondità provinciali sono sostenuti in modo significativo dal contributo delle donne di cittadinanza straniera. Se comparata con il contesto nazionale, la provincia di Trento rimane una delle zone a più alta fecondità e natalità d'Italia.

Tab. 3 - Tasso di fecondità totale in Trentino e in Italia. Anni 2012-2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Trentino	1.60	1.60	1.54	1.56	1.52
Italia	1.42	1.39	1.37	1.35	1.34

Fonte: Istat – Noi Italia, 2017

Relativamente alle differenze di genere nella struttura familiare, le donne più frequentemente degli uomini vivono in contesti familiari fragili, vale a dire da sole o in famiglie monogenitoriali con figli a carico.

Tab. 4 - Tipologia delle famiglie per sesso del capofamiglia, provincia di Trento. Anno 2015 (valori percentuali)

Tipologie familiari	Valori percentuali
Coppia con figli	34.5
Coppia senza figli	21.7
Monogenitore	7.7
di cui M (%)	16.5
di cui F (%)	83.5
Famiglie unipersonali	36.1
di cui M (%)	43.5
di cui F (%)	56.5
Totale	100.0

Fonte: Servizio Statistica PAT su dati ISTAT Indagine forze di lavoro2015.

Principali fonti dati:

- Ispat, Annuario statistico Online: [http://www.statweb.provincia.tn.it/annuario/\(S\(3mvmjhr452beo4amacmmt2155\)\)/Default.aspx](http://www.statweb.provincia.tn.it/annuario/(S(3mvmjhr452beo4amacmmt2155))/Default.aspx)
- Ispat, Indicatori strutturali: <http://www.statweb.provincia.tn.it/IndicatoriStrutturali/>
- Istat (2016), BES 2016. Il benessere equo e sostenibile in Italia. Reperibile all'indirizzo: <https://www.istat.it/it/archivio/194029>
- Istat (2016) Matrimoni, separazioni e divorzi. Reperibile all'indirizzo: <https://www.istat.it/it/archivio/192509>
- Istat, Noi Italia. 100 statistiche per capire il paese in cui viviamo. <http://noi-italia.istat.it/>
- Istat, Demostat. Demografia in cifre. <http://demo.istat.it/>
- Rapporto Cinformi 2016 reperibile all'indirizzo: http://www.cinformi.it/index.php/it/servizi_e_attivita/attivita_di_studio_e_ricerca/immigrazione_in_trentino/rapporto_annuale_2016

1.2 - Criticità e proposte

Come evidenziato dal “Rapporto sulle pari opportunità 2016-17”, la conoscenza dei principali processi di trasformazione nella struttura della popolazione rappresenta un punto di partenza necessario per una corretta comprensione e valutazione di comportamenti, bisogni, stili di vita, opportunità e vincoli di donne e uomini che vivono in un determinato contesto geografico. Il progressivo invecchiamento della popolazione, la crisi della fecondità, l'aumento di famiglie unipersonali e di genitori singoli con prole, l'aumento della presenza di cittadini stranieri portano con sé importanti sfide che richiedono di essere analizzate e affrontate attraverso una prospettiva di genere.

A titolo esemplificativo: da un lato, una società in cui la popolazione anziana è in continua crescita richiede importanti interventi volti sia a promuovere sia a favorire il mantenimento di una vita sana e attiva in tutte le fasi del ciclo di vita; ma contemporaneamente, necessita di politiche e interventi che considerino lo squilibrio tra le generazioni e ciò che ne consegue in termini di carichi di cura per le amministrazioni pubbliche e i/le singoli/e cittadini/e. Questi processi coinvolgono donne e uomini in maniera differente: ad esempio, le donne vivono più a lungo ma in peggiori condizioni di salute, e sono ancora principalmente impegnate nella cura dei familiari, con il prolungamento fino a tarda età del modello della doppia presenza, nonostante la loro crescente partecipazione al mercato del lavoro.

In quest'ottica, le politiche sociali dovrebbero essere pensate, disegnate e implementate non solo con un'attenzione alle differenze e alle questioni di parità tra uomini e donne nelle varie fasi del ciclo di vita, ma anche con l'adozione di un approccio di genere come metodologia di lavoro. Ciò costituisce una lente imprescindibile per identificare criticità e priorità di intervento, per promuovere le pari opportunità, e per favorire adeguati livelli di benessere della cittadinanza.

Un'adeguata programmazione delle politiche di pari opportunità e l'implementazione del bilancio di genere possono rappresentare condizioni cruciali per la piena realizzazione di una strategia a favore delle pari opportunità sviluppata dalla Provincia di Trento.

Va comunque ricordato che il mancato sviluppo di questi strumenti viola quanto previsto dall'Articolo 6, "Programmazione per le politiche di pari opportunità e bilancio di genere" della Legge sulle Pari Opportunità 2012. Infatti, l'attività di valutazione dello stato di implementazione di tale legge risente della mancanza di un quadro programmatico entro il quale collocare la strategia sviluppata dall'attuale governo provinciale. Pertanto si invita a provvedere quanto prima all'adozione e alla messa a regime del Bilancio di Genere della Provincia di Trento, strumento base sul quale programmare la futura strategia di promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

2. Istruzione

2.1 - Stato dell'uguaglianza di genere nell'istruzione nella Provincia di Trento.

Sintesi tratta dal rapporto "VERSO L'UGUAGLIANZA DI GENERE – Anno 2016/17"
 Il divario di genere rispetto ai titoli di studio posseduti è aumentato nel tempo a favore delle donne. Nel 2015 fra le/i residenti in Trentino, nella fascia d'età 25-64 anni erano in possesso di almeno un diploma di scuola superiore il 72,2% delle donne e il 67,2% degli uomini; nella fascia d'età 30-34 anni erano in possesso di una laurea il 39,4% delle donne e il 27% degli uomini.

Tab. 5 - Persone con almeno il diploma superiore (per 100 persone di 25-64 anni) per sesso in Trentino e Italia. Anni 2012-2016

		2012	2013	2014	2015	2016
Trentino	Maschi	64,2	64,5	65,7	67,2	67,5
	Femmine	66,9	70,0	72,4	72,2	70,8
Italia	Maschi	55,6	56,6	57,6	58,0	58,1
	Femmine	58,8	59,7	61,0	61,8	62,2

Fonte: Istat – Rapporto BES 2017

Tab 6 - Persone che hanno conseguito un titolo universitario (per 100 persone di 30-34 anni) per sesso. Trentino, Italia. Anni 2012-2016

		2012	2013	2014	2015	2016
Trentino	Maschi	21,1	15,8	22,0	24,0	25,0
	Femmine	32,1	30,9	32,7	39,4	45,2
Italia	Maschi	17,3	17,7	18,8	20,0	19,9
	Femmine	26,5	27,3	29,1	30,8	32,5

Fonte: Istat – Rapporto BES 2017

Nonostante il vantaggio nei titoli posseduti da donne, perdurano significativi divari di genere negli indirizzi di studio scelti e nelle performance scolastiche e universitarie.

Le ragazze preferiscono i percorsi umanistici e sociali, mentre i ragazzi sono più presenti nei percorsi matematici, scientifici e tecnici. L'analisi diacronica degli iscritti nelle scuole superiori di secondo grado ha evidenziato una sostanziale immobilità nella struttura delle scelte educative degli/le studenti trentini/e. L'unico movimento rilevante riguarda la riduzione di coloro che scelgono le scuole professionali a vantaggio degli istituti tecnici.

Persistono anche differenze tra studenti maschi e femmine nelle performance scolastiche. L'analisi delle prove Invalsi mostra che le ragazze conseguono risultati migliori dei maschi nelle prove di conoscenza linguistica, mentre i ragazzi mostrano risultati migliori delle ragazze nelle prove di conoscenza di matematica e discipline scientifiche (Iprase, 2016). Le differenze di genere nelle performance in matematica sono invece significative solo nel caso della scuola secondaria di primo e secondo grado.

Tab. 7 - Iscritti/e alla scuola media superiore per sesso e indirizzo scolastico in Provincia di Trento (valori percentuali). Anni scolastici 2005/06, 2010/11, 2015/16, 2016/17)

	Maschi				Femmine			
	2005/ 06	2010/ 11	2015/ 16	2016/ 17	2005/ 06	2010/ 11	2015/ 16	2016/ 17
Istruzione professionale	9,5	7,6	2,0	2,0	12,8	9,7	5,5	5,2
Istruzione magistrale, socio-psico-pedagogica e delle Scienze Sociali	3,3	3,9	4,8	5,1	22,3	20,9	20,4	20,4
Liceo Classico/Ginnasio	3,0	2,9	2,4	2,4	5,9	5,9	4,9	4,9
Liceo Scientifico e Quinquennio Scientifico Tecnologico	26,7	26,0	24,5	25,0	20,4	20,6	18,9	19,1
Liceo Linguistico	2,4	2,8	3,5	3,7	12,6	13,3	15,1	14,7
Istruzione tecnica	51,4	52,5	58,1	56,9	21,4	22,8	27,3	27,2
Istruzione artistica	3,4	3,6	3,8	4,0	4,5	5,5	6,5	7,1
Istruzione musicale	0,3	0,7	0,8	0,8	0,2	1,3	1,4	1,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Numero iscritti	9285	10223	10341	10302	10554	11303	11495	11493

Fonte: Ispat

Tab. 8 - Livelli di competenza alfabetica e numerica degli studenti delle classi II della scuola secondaria di secondo grado (scuola media superiore). Anno scolastico 2016/17 (punteggio medio)

	Trentino		Italia	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Livello di competenza alfabetica	208,8	222,3	193,3	206,8
Livello di competenza numerica	232,6	225,1	204,6	195,3

Fonte: Ispat

Principali fonti dati:

- Indicatori BES disponibili qui:
- Ispat, Indicatori strutturali: <http://www.statweb.provincia.tn.it/IndicatoriStrutturali/>
- Istat (2016), BES 2016. Il benessere equo e sostenibile in Italia. Reperibile all'indirizzo: <https://www.istat.it/it/archivio/194029>
- Ispat, Annuario statistico Online: [http://www.statweb.provincia.tn.it/annuario/\(S\(3mvjhr452beo4amacmmt2155\)\)/Default.aspx](http://www.statweb.provincia.tn.it/annuario/(S(3mvjhr452beo4amacmmt2155))/Default.aspx)
- Dati sugli iscritti/e alle scuole secondario di secondo grado: ISPAT su dati PAT – Dipartimento della conoscenza
- Dati su iscritte/i all'università e laureate/i residenti in provincia di Trento: ISPAT su dati MIUR
- Istat, "Istruzione", in: Noi Italia. 100 stati sti che per capire il paese in cui viviamo, reperibile all'indirizzo: <http://noi-italia.istat.it/>
- Iprase, I risultati delle prove INVALSI 2015/16 in Trentino (reperibile all'indirizzo http://www.vivoscuola.it/c/document_library/get_file?uuid=abf20bd8-0d44-4b01-a2b3-e9726b751184&groupId=10137)

2.2 Analisi documentale

Sitografia consultata per l'analisi documentale:

- L'Analisi documentale è stata svolta attraverso l'analisi dei documenti disponibili sui seguenti siti al 31/10/2017:
- Portale Vivo Scuola - <http://www.vivoscuola.it/dipartimento-della-conoscenza>
- Portale Iprase - <http://www.iprase.tn.it/>
- Portale Pari Opportunità - <http://www.pariopportunita.provincia.tn.it/>
- Portale dell PaT <http://www.provincia.tn.it/argomenti/scuola/>
- Comunicati stampa della PaT - <https://www.ufficiostampa.provincia.tn.it/>
- Portale dell'Agenzia della famiglia - <http://www.trentinofamiglia.it/>

AREA ISTRUZIONE- Attività di promozione della CULTURA DI GENERE promosse sul territorio provinciale

Art 2. Legge Pari opportunità	Azioni positive e Politiche
<p>1. Adozione di un approccio di genere nella formulazione e attuazione delle leggi provinciali, dei regolamenti e degli strumenti di programmazione (Art.2, comma 2, punto a)</p>	
<p>2. Sviluppo e utilizzo di strumenti per individuare, analizzare e contrastare le discriminazioni dirette e indirette, la diffusione di stereotipi di genere (Art.2, comma 2, punti b, f, h)</p>	<p>La legge sulle politiche giovanili (LP n. 5 del 14 febbraio 2007) è stata aggiornata integrando:</p> <p>a) il nuovo Servizio civile universale provinciale, b) un'esplicita attenzione a bullismo e cyberbullismo, c) l'attivazione di lavori estivi per facilitare il futuro ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, d) la razionalizzazione degli organi di rappresentanza giovanile e dei punti informativi con la creazione di uno sportello unico. In particolare, è stata recepita e inserita una specifica attenzione a bullismo e cyberbullismo già oggetto di investimenti ad hoc a partire dalla Cabina di regia su media education, attivata lo scorso anno, e il bando destinato alle scuole per proposte formative con studenti, genitori/trici e docenti inerenti l'uso consapevole della rete.</p> <p>Né bulli né pupe, incontri sul territorio Nell'ambito del progetto "Educare alla relazione di genere" sono previste tre serate sul territorio, in collaborazione con le scuole, per riflettere sugli stereotipi di genere e sull'importanza dell'educazione di genere per i nostri studenti e i nostri figli.</p>
<p>3. Sviluppo e utilizzo di strumenti per individuare, analizzare e favorire il riconoscimento e la valorizzazione della presenza e del contributo delle donne nella società e promuovere la presenza delle donne nei luoghi e l'equa partecipazione ai processi decisionali (Art.2, comma 2, punti g, i, j)</p>	
<p>4. Sviluppo di politiche sociali, culturali, del lavoro e della famiglia per la promozione della corresponsabilità tra donne e uomini, ovvero un'equa ripartizione dei diritti e doveri in ambito sociale, culturale, lavorativo, politico e familiare (Art. 2, comma 2, punto c)</p>	

<p>5. Sviluppo di misure e azioni per la promozione di una cultura della condivisione dei tempi di cura, al fine di favorire un'equa ripartizione delle responsabilità familiari tra donna e uomo, sostenere l'occupabilità delle donne e riaffermare il valore sociale della maternità e della paternità (Art. 2, comma 2, punto d)</p>	<p>Attività di orientamento professionale svolta dall'Agenzia del lavoro in favore di giovani studenti L'Agenzia del Lavoro, anche tramite i Centri per l'impiego, collabora con il sistema scolastico nella realizzazione di attività di orientamento professionale in favore di giovani inseriti in percorsi di formazione ed istruzione e delle loro famiglie, allo scopo di migliorare la conoscenza del mercato del lavoro, fornire elementi utili a sostenere la transizione fra scuola e lavoro e supportare il percorso di inserimento professionale. Tali attività comprendono incontri informativi e di orientamento, valorizzando come luogo d'incontro ed approfondimento i Centri per l'impiego di competenza; è dato inoltre supporto alle occasioni informative pubbliche organizzate dagli istituti scolastici ed a progetti di collaborazione in materia di tirocini estivi.</p>
<p>6. Adozione di iniziative educative, formative e informative a favore della diffusione di una cultura non discriminatoria basata sul rispetto, la tutela e la promozione delle differenze di genere (Art.2, comma 2, punto e)</p>	<p>Educare alle relazioni di genere La Provincia ha attivato una serie di percorsi formativi rivolti agli istituti scolastici in collaborazione con la Commissione Pari Opportunità, l'IPRASE, l'Università di Trento, per accompagnare la crescita dei giovani e delle giovani, al fine di promuovere relazioni positive tra ragazze e ragazzi, tramite l'acquisizione di una consapevolezza sulle relazioni di genere. Il mondo scolastico è stato coinvolto a tutti i livelli: studenti, insegnanti e genitori/trici. Una sintesi delle attività svolte nel corso di formazione "Educare alla relazione di genere" è raccolta nel volume "Educare alla relazione di genere Percorsi nelle scuole per realizzare le pari opportunità tra donne e uomini Report delle attività svolte nell'a.s. 2016/2017" reperibile all'indirizzo: http://www.pariopportunita.provincia.tn.it/filesrot/Documents/2017_05_23_testo%20ERG%202016-17.pdf Di anno in anno la Commissione provinciale per le Pari Opportunità ha prodotto una pubblicazione dei risultati dei Laboratori effettuati per il Percorso IV del progetto Educare alle relazioni di genere al fine di lasciare nelle scuole in cui si è intervenute e in altre che contemplano la possibilità di partecipare materiale utile per proseguire il lavoro. I manuali dal titolo Per una cittadinanza condivisa: Affetti e differenze sono disponibili anche sul sito della CPO alla pagina https://www.consiglio.provincia.tn.it/istituzione/pari_opportunita/Pages/publicazioni.aspx</p>

	<p>Progetto Dee-Diversity, Equality and inclusion in pre-primary Education and care: a gender perspective del programma europeo Erasmus+ Approvato dalla Giunta provinciale, su proposta dell'Assessore allo sviluppo economico e lavoro e dall'Assesora alle pari opportunità, ha come obiettivo generale quello di dare un contributo nel contrasto agli stereotipi di genere fin dall'età prescolare, costruendo e testando un modello di formazione rivolto a insegnanti ed educatrici della fascia 0-6 anni. Il progetto fornirà agli/alle insegnanti le competenze necessarie al fine di creare nelle aule un clima educativo orientato all'inclusione e sensibile alle tematiche di genere. Il progetto vuole inoltre sensibilizzare famiglie e decisori politici così da creare un contesto favorevole al superamento dei modelli stereotipati di genere. Il progetto è coordinato dalla Provincia autonoma di Trento, con L'Ufficio pari opportunità.</p> <p>Trentino Young Scientist Challenge Iniziativa promossa dall'Università di Trento con l'Assessorato all'Università, ricerca e pari opportunità della Provincia autonoma di Trento. Adozione di criteri gender-sensitive nel processo di selezione e valutazione dei progetti sviluppati nella competizione.</p> <p>Il kit del genitore: 8 incontri per un viaggio al cuore dell'adolescenza. Promosso dall'associazione INVENTUM</p>
7. Diffusione e radicamento della cultura di genere presso la Provincia, gli enti locali, gli enti pubblici strumentali (Art.2, comma 2, punto k)	
8. Raccolta, analisi e diffusione di dati disaggregati per sesso circa la composizione dell'organico delle istituzioni amministrative e delle istituzioni politiche. (Art.2, comma 2, punto l)	<p>Se richiesti all'Ispat, i dati sul sistema educativo provinciale vengono forniti disaggregati per genere. La consultazione dei dati sul sito Vivoscuola non offre una sistematica disaggregazione per sesso. http://www.vivoscuola.it/dati-e-statistiche</p> <p>Il report Iprase sui rendimenti scolastici pone sistematicamente attenzione alle differenze di genere http://www.vivoscuola.it/c/document_library/get_file?uuid=abf20bd8-0d44-4b01-a2b3-e9726b751184&groupId=10137</p>

2.3 Criticità e proposte

La segregazione nelle scelte educative è un fenomeno fortemente resistente al cambiamento. È quindi fondamentale continuare ad investire sull'orientamento scolastico nella scuola secondaria, anche attraverso tipologie di intervento innovative. Il rapporto "Orientarsi dopo la scuola secondaria" (Iprase, 2015) mostra come le attuali attività di orientamento delle scuole Trentine, seppure molto frequenti e dif-

ferenziate, spesso non vengono riconosciute dagli/le studenti quali utile strumento per il proprio orientamento.

Invece rimangono decisivi fattori tradizionali (genere, capitale culturale delle famiglie) nell'influenzare il processo di orientamento. La scuola, nella gestione di tale processo, corre il rischio di diventare un luogo di transizione di un capitale sociale che si crea al suo esterno, incapace di produrne uno proprio a supporto del processo di orientamento. Sicuramente in questo quadro non vanno sottovalutati i divari economici che caratterizzano il mercato del lavoro, nel quale le professioni di tipo umanistico non possono competere con quelle di tipo tecnico scientifico. Si tratta dunque non solo di indirizzare le ragazze verso discipline che ancora considerano "maschili", ma anche di attuare politiche che permettano a ragazzi e ragazze di scegliere liberamente e di coltivare i propri interessi perché il mercato del lavoro offre loro pari opportunità in tutti gli ambiti del sapere.

La formazione di insegnanti, studenti e genitori/trici alla cultura di genere e delle pari opportunità dovrebbe essere curata sin dalla prima infanzia. Studi internazionali dimostrano che la qualità delle attività veicolate entro gli asili nido e le scuole per l'infanzia hanno un effetto di lungo periodo sulle scelte e le performance in ambito scolastico e nel mercato del lavoro. Promuovere interventi in ottica di pari opportunità sin dall'età prescolare potrebbe favorire una riduzione delle disuguaglianze di genere nelle diverse fasi del ciclo di vita, nelle scelte e performance scolastiche, e nelle carriere lavorative. L'avvio del progetto DEE (Diversity, Equality and inclusion in pre-primary Education and care: a gender perspective), coordinato dalla Provincia nell'ambito del programma Erasmus+, consentirà di lavorare esattamente in questa direzione.

Potrebbe inoltre essere utile avviare una riflessione critica sugli strumenti per misurare le performance scolastiche di ragazze e ragazzi utilizzati da Invalsi per comprendere quanto i divari di genere evidenziati dai dati siano influenzati dalle modalità di somministrazione dei test, soprattutto alla luce dei cambiamenti che verranno apportati alle prove Invalsi nell'anno scolastico 2017/18. Si prevede il cambiamento della modalità di somministrazione da cartacea a informatica nelle prove delle scuole superiori di primo e di secondo grado e l'introduzione della prova di conoscenza della lingua inglese sin dalla quinta elementare.

(http://www.vivoscuola.it/c/document_library/get_file?uuid=b984d065-c0f3-4e7f-88f0-83d9fa59d469&groupId=10137)

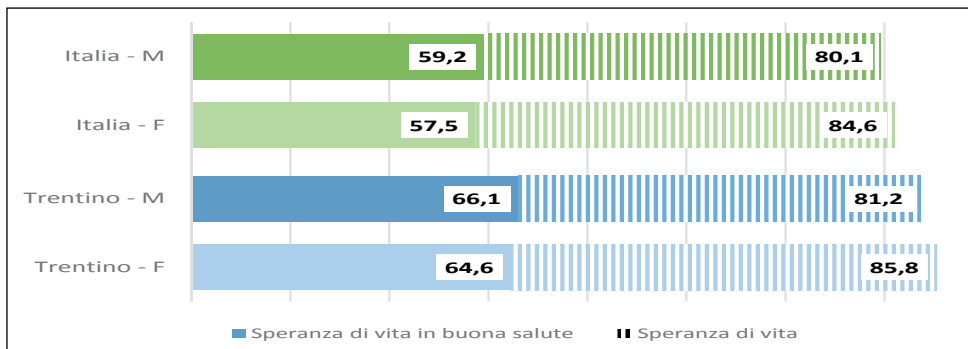
Si lamenta, e invita a riconsiderare, il macchinoso accesso alle statistiche sulla popolazione studentesca disaggregata per sesso, nonostante la legge provinciale sulle Pari Opportunità promuova la raccolta di dati statistici disaggregati per sesso. Si sottolinea l'importanza di valorizzare la comunicazione di questo tipo di dati in relazione ai maschi e alle femmine che frequentano le scuole secondarie di secondo grado e i percorsi di istruzione terziaria.

3. Salute

3.1 - Sintesi della situazione dei livelli di salute in provincia di Trento.

Sintesi tratta dal rapporto “VERSO L'UGUAGLIANZA DI GENERE – Anno 2016/17”.
Il Trentino è una delle aree più longeve d'Italia. Le donne godono di una prospettiva di vita maggiore rispetto agli uomini. Nel 2015 la speranza di vita alla nascita in provincia era di 85,8 anni per le donne e di 81,2 anni per gli uomini, mentre le medie nazionali erano di circa un anno più basse e si assestavano rispettivamente a 84,6 anni per le donne e a 80,1 anni per gli uomini. Questa differenza di genere è però andata assottigliandosi negli ultimi dieci anni grazie soprattutto ad un maggior incremento degli anni di vita degli uomini. Nonostante il vantaggio nelle prospettive di vita, le donne mantengono una speranza di vita in buona salute minore degli uomini: mentre alle donne, alla nascita, si prospettano mediamente 21 anni di «cattiva» salute, agli uomini se ne prospettano solo 15.

Fig. 1 - Speranza di vita e speranza di vita in buona salute alla nascita per sesso (numero medio di anni). Anno 2016



Fonti: Istat, Tavole di mortalità della popolazione italiana e Indagine Aspetti della vita quotidiana

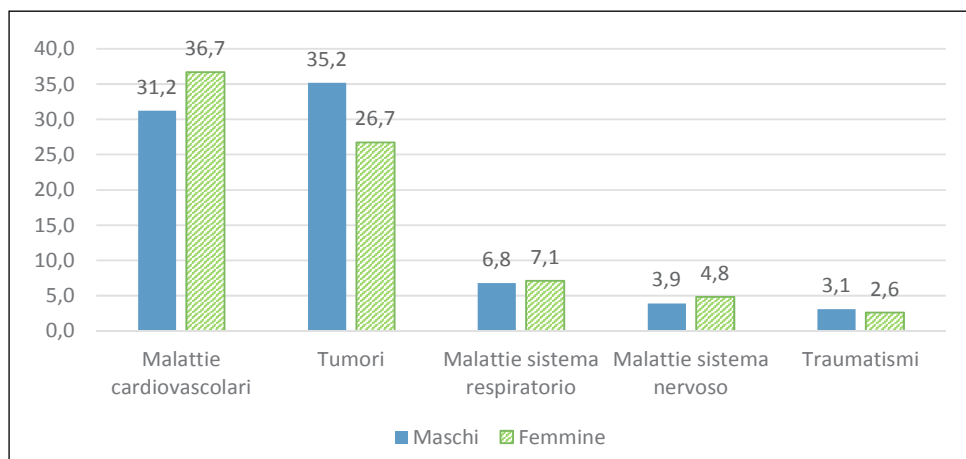
Importanti differenze di genere emergono quando si esplorano le principali cause di morte e l'indicatore di mortalità evitabile (ovvero quei decessi alle cui cause è associato un rischio di morte che può essere ridotto, o addirittura azzerato, con l'adozione di stili di vita sani e raggiungendo buoni livelli qualitativi e quantitativi di interventi pubblici sulla salute, dalla prevenzione alla cura e riabilitazione).

Tra le donne la prima causa di morte sono le malattie del sistema circolatorio (36,7%) mentre le morti dovute a tumori raggiungono il 26,7%. Viceversa, tra gli uomini la prima causa di morte sono i tumori (35,2%) mentre le malattie del sistema circolatorio hanno riguardato il 31,2% degli uomini morti nel 2013. L'indicatore di mortalità evitabile mostra un'esposizione maggiore per gli uomini, soprattutto colpiti dai tumori maligni dell'apparato respiratorio e dalle malattie ischemiche del cuore. Nelle donne sono i tumori dell'apparato respiratorio e della mammella la principale causa di morte evitabile.

Secondo quanto documentato dall'Osservatorio Salute, la considerazione delle differenze di genere nelle cause di morte e nell'esposizione a malattie e traumatismi

sono cruciali per l'individuazione di politiche di prevenzione da adottare sul territorio e delle tipologie di intervento da impiegare. Ad esempio, mentre sulle donne incidono in egual modo nel contrastare il rischio di mortalità precoce la prevenzione primaria, diagnosi precoce e relativa terapia, e l'assistenza propriamente detta, per gli uomini è prioritario indirizzare gli interventi verso la prevenzione primaria di tumori, malattie ischemiche del cuore e i traumatismi (in particolare incidenti stradali e suicidi).

Fig. 2 – Prime cinque cause di morte per genere in Trentino. Anno 2014 (valori percentuali)



Fonte: Ispat

Principali fonti dati:

- Indicatori sul Benessere Equo e Sostenibile (BES) disponibili qui:
 - Ispat, Indicatori strutturali: <http://www.statweb.provincia.tn.it/IndicatoriStrutturali/>
 - Istat (2016), BES 2016. Il benessere equo e sostenibile in Italia. Reperibile all'indirizzo: <https://www.istat.it/it/archivio/194029>
- Ispat, Annuario statistico Online: [http://www.statweb.provincia.tn.it/annuario/\(S\(3mvjhr452beo4amacmmt2155\)\)/Default.aspx](http://www.statweb.provincia.tn.it/annuario/(S(3mvjhr452beo4amacmmt2155))/Default.aspx)
- Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana
- Istat, Noi Italia. 100 statistiche per capire il paese in cui viviamo. <http://noi-italia.istat.it/>

3.2 – Analisi documentale

Sitografia consultata per l'analisi documentale:

L'Analisi documentale è stata svolta attraverso l'analisi dei documenti disponibili sui seguenti siti al 31/10/2017:

- Portale Trentino Salute della PaT - <https://www.trentinosalute.net/>
- Azienda Provinciale Servizi Sanitari - <https://www.apss.tn.it/>
- Portale Pari Opportunità - <http://www.pariopportunita.provincia.tn.it/>
- Comunicati stampa della PaT - <https://www.ufficiostampa.provincia.tn.it/>



Report e attività di monitoraggio e informative svolte dall'Osservatorio Salute della Provincia di Trento visionati:

- Il profilo di salute della provincia di Trento. Anno 2016 (Reperibile all'indirizzo: <https://www.trentinosalute.net/Temi/Osservatorio-per-la-salute/Il-profilo-di-salute-della-provincia-di-Trento.-Aggiornamento-2016>)
- La salute diseguale in Trentino (Reperibile all'indirizzo: <https://www.trentinosalute.net/Pubblicazioni/2017/La-salute-disuguale-in-Trentino.-2017>)
- Parte delle analisi riportate sono basate sui dati forniti dall'indagine PASSI (<http://www.epicentro.iss.it/passi/comunicazione/regionali/Trento.asp>)
- La documentazione presente sul sito Trentino Salute (
- Piano per la salute del Trentino 2015/2025 (<https://www.trentinosalute.net/Temi/Strumenti-di-programmazione/Piano-per-la-salute-del-Trentino-2015-2025>)
- Piano provinciale demenze XV legislatura (<https://www.trentinosalute.net/Temi/Strumenti-di-programmazione/Piano-provinciale-demenze-XV-legislatura>)
- Piano triennale della formazione degli operatori del sistema sanitario provinciale 2014/2017 (<https://www.trentinosalute.net/Temi/Strumenti-di-01programmazione/Piano-triennale-della-formazione-degli-operatori-del-sistema-sanitario-provinciale-2014-2017>)
- Processo partecipato per lo sviluppo del Piano Salute (<https://pianosalute.partecipa.tn.it/>)
- Piano provinciale demenze XV legislatura - <https://www.trentinosalute.net/Temi/Strumenti-di-programmazione/Piano-provinciale-demenze-XV-legislatura>
- La riforma anziani in schede

AREA SALUTE - Attività di promozione della CULTURA DI GENERE promosse sul territorio provinciale

Art 2. Legge Pari opportunità	Azioni positive e Politiche
<p>1. Adozione di un approccio di genere nella formulazione e attuazione delle leggi provinciali, dei regolamenti e degli strumenti di programmazione (Art.2, comma 2, punto a)</p>	<p>Utilizzo di un approccio partecipato per la stesura del Piano per la salute del Trentino (2015 – 2025) La dimensione di genere fa parte del ventaglio di aspetti da dover prendere in considerazione nel momento in cui si disegnano politiche, iniziative e interventi. Non è previsto l'obbligo di agire positivamente su questa dimensione, ma c'è l'obbligo di spiegare in che modo la proposta di intervento potrebbe incidere sulle differenze di genere nelle questioni di salute.</p>
<p>2. Sviluppo e utilizzo di strumenti per individuare, analizzare e contrastare le discriminazioni dirette e indirette, la diffusione di stereotipi di genere (Art.2, comma 2, punti b, f, h)</p>	<p>Inclusione di un approccio di genere nelle attività di promozione della salute e sicurezza sul lavoro In particolare, il gruppo di lavoro sulle questioni di genere del Comitato provinciale di coordinamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro ha predisposto il documento/manuale "Indicazioni per la redazione di un documento di valutazione dei rischi in un'ottica di genere" (Reperibile all'indirizzo: https://www.ufficiostampa.provincia.tn.it/content/download/50706/836610/file/Indicazioni%20per%20redazione%20dvr.pdf). Si tratta di uno strumento per supportare imprenditori, lavoratori in proprio nella predisposizione dei piani di valutazione dei rischi sul posto di lavoro adottando un'ottica di genere.</p>

	<p>Tavolo lavoro sulla medicina di genere</p> <p>Nel 2017 la Commissione P.O. ha promosso la costituzione e il consolidamento di un Tavolo lavoro sulla medicina di genere, composto oltre che dalla Commissione, da rappresentanti di: Azienda Sanitaria, Assessorato Pari Opportunità/Ufficio P.O, Università di Trento - Centro Studi interdisciplinari di Genere, Ordine dei Medici, Osservatorio provinciale per la salute.</p> <p>All'interno del Tavolo di lavoro sono stati indicati gli ambiti prioritari di intervento su cui iniziare a lavorare in sinergia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • formazione continua del personale sanitario: è necessario che l'Azienda sanitaria organizzi un Gruppo di lavoro per programmare questo tipo di formazione per le figure sanitarie coinvolte, a partire dai medici di base, ma non solo. • formazione universitaria attraverso un Master medicina generale • progetti di ricerca di base e di epidemiologia a partire dalla cardiologia: • campagne informative e di sensibilizzazione: andranno studiate con attenzione per le diverse utenze (cittadinanza, operatori/trici sanitari) e calibrate per fasce di età, genere, ecc. Sono uno strumento importante, ma da attivare con cautela e in coerenza con la formazione del personale sanitario; • impegno a considerare in ottica di genere , dopo la cardiologia, altre branche della medicina quali la farmacologia, la salute mentale, ecc.
<p>3. Sviluppo e utilizzo di strumenti per individuare, analizzare e favorire il riconoscimento e la valorizzazione della presenza e del contributo delle donne nella società e promuovere la presenza delle donne nei luoghi e l'equa partecipazione ai processi decisionali (Art.2, comma 2, punti g, i, j)</p>	
<p>4. Lo sviluppo di politiche sociali, culturali, del lavoro e della famiglia per la promozione della corresponsabilità tra donne e uomini, ovvero un'equa ripartizione dei diritti e doveri in ambito sociale, culturale, lavorativo, politico e familiare (Art.2, comma 2, punto c)</p>	

5. Sviluppo di misure e azioni per la promozione di una cultura della condivisione dei tempi di cura, al fine di favorire un'equa ripartizione delle responsabilità familiari tra donna e uomo, sostenere l'occupabilità delle donne e riaffermare il valore sociale della maternità e della paternità (Art.2, comma 2, punto d)	
6. Adozione di iniziative educative, formative e informative a favore della diffusione di una cultura non discriminatoria basata sul rispetto, la tutela e la promozione delle differenze di genere (Art.2, comma 2, punto e)	La CPO ha promosso azioni di sensibilizzazione attraverso la partecipazione al Festival dell'economia ed. 2017 con un seminario "Le disuguaglianze tra donne e uomini in medicina" e promuovendo altre iniziative di informazione sul territorio riguardo la MdG, nonché curando articoli divulgativi su quotidiani e riviste locali. Ha inoltre partecipato a iniziative formative presso l'Osservatorio provinciale della Salute per operatrici/tori sanitari
7. La diffusione e il radicamento della cultura di genere presso la Provincia, gli enti locali, gli enti pubblici strumentali (Art.2, comma 2, punto k)	
8. La raccolta, l'analisi e la diffusione di dati disaggregati per sesso circa la composizione dell'organico delle istituzioni amministrative e delle istituzioni politiche. (Art.2, comma 2, punto l)	I report sul "Profilo di salute" contengono sistematicamente analisi sulle condizioni di salute della popolazione trentina che tengono in considerazione le differenze di genere. Importati sono le analisi dove si suggerisce l'adozione di un approccio di genere nella realizzazione di attività di prevenzione delle cause di mortalità evitabile, degli incidenti domestici e sul lavoro.

3.3 - Criticità e proposte

Nel Piano per la salute del Trentino (2015-2025) (<https://pianosalute.partecipa.tn.it/>) il macro obiettivo trasversale "Ridurre le disuguaglianze sociali nella salute e aumentare la solidarietà" prevede che le differenze di genere siano sistematicamente annoverate tra le dimensioni da dover tenere in considerazione nella definizione delle proposte e nelle iniziative di intervento. Va però segnalato che tra gli indicatori di esito elencati nella sezione dedicata al monitoraggio e alla valutazione dell'efficacia degli interventi sviluppati nel Piano per la salute, la disaggregazione di genere degli indicatori non è considerata in modo sistematico (si vedano gli indicatori riferiti all'istruzione, o di rilevazione degli eventi incidentali) a pag. 62, 63 e 64 del piano (<https://partecipa.tn.it/uploads/pianosalute/pian-per-la-salute-del-trentino-2015-2025.pdf>)

Sebbene sia i documenti di programmazione del Dipartimento Salute sia le analisi condotte dall'Osservatorio salute mostrino una significativa attenzione alla dimensione delle differenze/disuguaglianze di genere, questa attenzione si rivela meno sistematica quando di sposta l'analisi sui documenti sviluppati nel processo di

identificazione e definizione delle politiche, nelle attività formative, informative dedicate alla cittadinanza e al personale sanitario. A tal proposito, riportiamo di seguito tre casi esemplificativi:

- a) Nella documentazione prodotta dal tavolo di lavoro sulla riforma del Welfare Anziani in Trentino - Agenzia per gli anziani – Spazio Argento, la dimensione di genere non viene praticamente considerata in relazione alla definizione delle politiche e delle proposte di intervento dedicate alla terza età.
- b) Il Piano triennale della formazione degli operatori del sistema sanitario provinciale 2014/2017 - che come spiegato sul Portale Salute è un documento finalizzato a definire le attività formative che si intendono realizzare per valorizzare le professionalità in ambito sanitario e sociosanitario e raggiungere gli obiettivi generali di rispondere nel modo migliore ai bisogni di salute della popolazione trentina e garantire la funzionalità del sistema sanitario – non contiene alcun riferimento alle differenze di genere o alla promozione della medicina di genere. Queste dimensioni potrebbero diventare parte integrante del futuro piano.
- c) Nel documento informativo sull'Alzheimer, rieditato di recente in più lingue e particolarmente utile nei contenuti, il/la malato/a viene sempre presentato/a con connotati maschili e le donne non compaiono mai se non nell'iconografica di coloro che offrono servizi di cura. I numerosi materiali di comunicazione e di promozione della salute dedicati alla cittadinanza potrebbero essere curati e valorizzati ponendo maggiore attenzione al linguaggio, all'iconografia e alle immagini utilizzate nel rispetto di una adeguata rappresentazione delle differenze di genere. Attenzione che per altro è stata mostrata dal Dipartimento nello sviluppo di materiali informativi sulla sicurezza sul lavoro in ottica di genere.

Le proposte rispetto alla promozione delle Pari Opportunità nell'ambito della salute possono essere sintetizzate in quattro punti:

1. Integrare nel futuro piano triennale della formazione degli operatori/trici del sistema sanitario attività sulla medicina di genere e l'adozione di approcci di genere nella comunicazione medico/paziente
2. Promuovere dei corsi di formazione sul linguaggio e la comunicazione di genere per lo sviluppo dei materiali informativi
3. Sviluppare e promuovere campagne di informazione e di prevenzione che pongano attenzione alle differenze tra donna e uomo nelle diverse fasi del ciclo di vita. Un primo tema potrebbe essere quello delle differenze di genere nelle patologie del sistema cardio-circolatorio il cui dibattito è piuttosto consolidato nella letteratura scientifica sulla medicina di genere.
4. Favorire delle formazioni sull'adozione di metodologie sensibili alle differenze (di genere) nei tavoli di discussione e di ideazione delle politiche e degli interventi.

4. Violenza di genere

4.1 Sintesi della situazione provinciale sulla violenza di genere.

Sintesi tratta dal rapporto “VERSO L’UGUAGLIANZA DI GENERE – Anno 2016/17”.

Tra il 2011 e il 2015 sono state rilevate 2898 denunce di episodi riconducibili alla fattispecie della violenza di genere, vale a dire 18 denunce ogni 1000 donne di 20-64 anni residenti in Trentino; 1,6 denunce al giorno; 48,3 denunce al mese. L’analisi della relazione vittima-autore mette in evidenza che il presunto autore della violenza è in 4 casi su 10 un partner o un ex-partner, e nel 9,2% un altro familiare. Solo nel 12,1% l’autore è una persona sconosciuta e nel 17,2% non è noto.

I numeri elencati attraverso le denunce sono solo la punta di un iceberg. È stato infatti stimato che solo il 10% delle donne vittime di violenza si rivolge alle forze dell’ordine. Le analisi del fenomeno basate su survey rappresentative della popolazione mostrano che la violenza contro le donne è un fenomeno diffuso e trasversale. In Italia, il 31,5% delle donne tra i 16 e i 70 anni ha subito nel corso della propria vita una qualche forma di violenza fisica o sessuale: il 20,2% ha subito violenza fisica, il 21% violenza sessuale, il 5,4% le forme più gravi della violenza sessuale come lo stupro e il tentato stupro. Ne sono vittime le donne colte e quelle meno colte, le donne che lavorano e quelle che non lavorano. Le violenze sono subite da partner, familiari, amici, colleghi, avvengono a casa, in strada, nei luoghi del tempo libero. L’ambito familiare è quello che espone le donne ai rischi maggiori (Istat, 2015).

Tab. 9 - Incidenza delle denunce potenzialmente connesse a episodi di violenza di genere sulla popolazione femminile trentina tra i 20 e i 64 anni

Totale denunce rilevate 2011-2015	2898
Numero di donne tra 20 e 64 anni in Trentino	157.575
Incidenza delle denunce sulla popolazione femminile	18 denunce ogni 1000 donne 1 denuncia ogni 54 donne
Numero medio di denunce al mese e al giorno	48,3 al mese 1,6 al giorno

Fonte: PAT 2016. La violenza di genere: conoscere per prevenire. Rilevazione delle denunce in Trentino 2011-2015

Principali fonti dati:

- Dati dell’Osservatorio provinciale sulla violenza di genere (<http://www.pariopportunita.provincia.tn.it/italy/SC/9/Pubblicazioni.html>)
- Istat, Indagine sulla Sicurezza delle donne, 2008 e 2014

4.2 Analisi documentale

Sitografia consultata per l’analisi documentale:

L’Analisi documentale è stata svolta attraverso l’analisi dei documenti disponibili sui seguenti siti al 31/10/2017:



- Portale Pari Opportunità - <http://www.pariopportunita.provincia.tn.it/>
- Servizio Salute della PaT - <https://www.trentinosalute.net/>
- Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari - <https://www.apss.tn.it/apssnotizie>
- Comunicati stampa della PaT - <https://www.ufficiostampa.provincia.tn.it/>
- http://www.provincia.tn.it/binary/pat_portale/approfondimenti/PAT_REPORT_Azioni_Interventi_print.1510915111.pdf

Area VIOLENZA DI GENERE - Attività di promozione della CULTURA DI GENERE promosse sul territorio provinciale

Art 2. Legge Pari opportunità	Azioni positive e Politiche
<p>1. Adozione di un approccio di genere nella formulazione e attuazione delle leggi provinciali, dei regolamenti e degli strumenti di programmazione (Art.2, comma 2, punto a)</p>	<p>Piano per la salute del Trentino (2015-2025) Comprende un'area di azione specificamente dedicata alle attività di contrasto alla violenza di genere e di supporto delle donne vittime di violenza. (https://pianosalute.partecipa.tn.it/)</p>
<p>2. Sviluppo e utilizzo di strumenti per individuare, analizzare e contrastare le discriminazioni dirette e indirette, la diffusione di stereotipi di genere (Art.2, comma 2, punti b, f, h)</p>	<p>Dal 2012, su iniziativa dell'Assessorato pari opportunità e in collaborazione con il Commissariato del Governo, le Forze dell'ordine (Carabinieri e Polizia) e l'Università di Trento, è stato avviato un monitoraggio delle denunce sporte alle forze dell'ordine che agiscono sul territorio trentino e possono essere ricondotte alla fattispecie della violenza di genere. Gli esiti di questa attività di monitoraggio sono stati raccolti in diversi volumi e rapporti di ricerca accessibili all'indirizzo: http://www.pariopportunita.provincia.tn.it/italy/SC/9/Pubblicazioni.html</p> <p>Da anni opera per la Provincia di Trento l'anticipo dell'assegno di mantenimento per i figli minori, strumento per il contrasto alle forme di violenza economica.</p> <p>È previsto ed attivo il Comitato per la tutela delle vittime di violenza, vi fanno parte tutti i soggetti istituzionali e i referenti delle Associazioni e degli enti del terzo settore che lavorano con le donne vittime di violenza.</p> <p>È stato istituito un gruppo di lavoro interdisciplinare propeedeutico alla sperimentazione di un metodo innovativo di presa in carico delle donne vittime di violenza ispirato all'esperienza anglosassone delle Marac. Il gruppo di lavoro è composto da Questura, Commissariato del Governo, Polizia Locale, Carabinieri, Apss, Servizio provinciale politiche sociali, Ordine degli assistenti sociali, un'esperta della tematica della PAT.</p> <p>La Commissione provinciale pari opportunità CPO aveva organizzato già nel 2014 una Tavola Rotonda dal titolo "E' possibile un altro genere di comunicazione?" alla quale erano stati invitati i/le rappresentanti del mondo dell'informazione locale. I contatti si sono intensificati nel tempo anche con l'organizzazione nel 2016 dello spettacolo "Doppio taglio" che mette a fuoco non solo il problema della violenza, ma fornisce anche una visuale sul taglio comunicativo che i media utilizzano nel descrivere l'uccisione di una donna per mano di un uomo.</p>



	<p>Con il progetto “Stereotipi di genere? Parliamone” partito nel 2015 e tuttora in corso la Commissione provinciale pari opportunità ha voluto approfondire il tema della comunicazione e acquisire indicazioni utili per avviare un’azione di sensibilizzazione più mirata rper individuare e superare il linguaggio sessista.</p> <p>Nel 2015 aveva realizzato un lavoro di raccolta e analisi di un campione di articoli dei quotidiani locali. Il lavoro è stato quindi analizzato scientificamente dalla prof. Cavagnoli e nel 2016 un gruppo classe del Liceo delle Arti “Depero” è stato coinvolto nella realizzazione di una pubblicazione illustrata riguardante stereotipi sessisti e discriminazioni verbali sul genere e di una mostra itinerante.</p> <p>In collaborazione con la Biblioteca Comunale di Trento, nell’ambito della rassegna della Biblioteca “Di pari passo: bambine e bambini crescono”, la CPO ha curato la realizzazione di incontri di lettura rivolti a bambine e bambini a partire dai tre anni della scuola per l’infanzia e per la scuola primaria a Trento e in altre biblioteche del Trentino e la redazione di una catalogo bibliografico sul tema .</p> <p>I testi sono stati selezionati nell’ottica di non presentare sterotipi sessiti e offrire immagini di protagonisti femminili positive e forti al pari dei protagonisti maschili.</p> <p>Nel 2016 e 2017 la Commissione provinciale Pari opportunità ha condotto la campagna “Se ti ama troppo, non ti ama affatto” sotto forma di grafica ispirata non solo alla lotta contro la violenza maschile sulle donne, ma anche a quella contro stereotipi e luoghi comuni, che contribuiscono alla mancata emersione di situazioni di abuso. Il testo e l’immagine sono stati affidati dalla Commissione alla disegnatrice/autrice Stefania Spanò (Anarkikka).</p> <p>Alla campagna ha collaborato “LatteTrento” che ha accettato di riprodurre la grafica e il relativo messaggio sulle bottiglie di latte entrate nel normale circuito di vendita e distribuzione.</p> <p>Inoltre la CPO ha prodotto e diffuso materiale informativo contro le violenze di genere (in particolare, segnalibri con i recapiti cui le donne possono rivolgersi per aiuto) e a essere presente sulla stampa con articoli sull’argomento.</p>
<p>3. Sviluppo e utilizzo di strumenti per individuare, analizzare e favorire il riconoscimento e la valorizzazione della presenza e del contributo delle donne nella società e promuovere la presenza delle donne nei luoghi e l’equa partecipazione ai processi decisionali (Art.2, comma 2, punti g, i, j)</p>	

<p>4. Lo sviluppo di politiche sociali, culturali, del lavoro e della famiglia per la promozione della corresponsabilità tra donne e uomini, ovvero un'equa ripartizione dei diritti e doveri in ambito sociale, culturale, lavorativo, politico e familiare (Art.2, comma 2, punto c)</p>	
<p>5. Sviluppo di misure e azioni per la promozione di una cultura della condivisione dei tempi di cura, al fine di favorire un'equa ripartizione delle responsabilità familiari tra donna e uomo, sostenere l'occupabilità delle donne e riaffermare il valore sociale della maternità e della paternità (Art.2, comma 2, punto d)</p>	
<p>6. Adozione di iniziative educative, formative e informative a favore della diffusione di una cultura non discriminatoria basata sul rispetto, la tutela e la promozione delle differenze di genere (Art.2, comma 2, punto e)</p>	<p>Nell'ambito delle attività svolte dall'Osservatorio sulla violenza di genere, è stato sviluppato un volume con raccolte storie di violenza.</p> <p>Osservatorio provinciale sulla violenza di genere (2017) All'inizio andava tutto bene. Storie di madri, di mogli, di figlie. Storie di donne uscite dalla violenza. Reperibile all'indirizzo: http://www.pariopportunita.provincia.tn.it/italy/SC/9/Pubblicazioni.html</p> <p>Organizzazione di letture pubbliche del libro "All'inizio andava tutto bene" promosse dall'Assessorato provinciale alle pari opportunità con la collaborazione del Servizio attività culturali.</p> <p>Raccolta e pubblicizzazione sul portale www.pariopportunita.provincia.tn.it di eventi/iniziative per la giornata contro la violenza maschile sulle donne organizzati sul territorio provinciale in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, per coordinare e dare diffusione all'impegno di tanti soggetti che hanno deciso di contribuire alla sensibilizzazione su questa delicata tematica.</p> <p>Sul territorio provinciale sono presenti nove enti che offrono servizi dedicati alle donne vittime di violenza che si articolano principalmente in servizi residenziali (casa rifugio, strutture di accoglienza e alloggi in autonomia) dove le donne vittime di violenza trovano ospitalità temporanea, e in servizi non residenziali dove vengono offerti sostegno, orientamento e consulenza psicosociale e legale alle vittime di violenza: il Centro Antiviolenza Coordinamento Donne e Alfid.</p> <p>È stato redatto un volume con le linee guida per il contrasto della violenza sulle donne nella Provincia di Trento. http://www.pariopportunita.provincia.tn.it/filesroot/news%5Clinee_guida.pdf</p>

	<p>È stato avviato in provincia un intervento psicoeducativo specializzato rivolto agli uomini che hanno agito comportamenti violenti nei confronti delle loro partner o ex partner. L'obiettivo principale è quello di ridurre la possibilità di una recidiva violenta attraverso percorsi di gruppo nei quali gli uomini hanno la possibilità di riflettere, confrontarsi e liberarsi dei propri comportamenti violenti</p> <p>Il report Azioni e interventi per le donne vittime di violenza raccoglie tutte le iniziative e i servizi disponibili sul territorio provinciale a sostegno delle donne vittime di violenza. http://www.pariopportunita.provincia.tn.it/italy/SC/1088/In_provincia_di_Trento.html,</p> <p>La rivista APSS Notizie presenta ogni anno articoli sulle questioni connesse alla violenza di genere in Trentino. La CPO si è dedicata a iniziative formative rivolte alla Rete delle operatrici e operatori contro la violenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riconoscere e affrontare la violenza in gravidanza e puerperio: il ruolo di chi opera nella Sanità (2017) con rilascio credito formativo per ostetriche e in collaborazione con il loro Ordine professionale; • Le parole della violenza: rompere i silenzi, dar valore ai racconti (2017) in collaborazione con la Provincia di Trento – Servizio Politiche Sociali e rilascio crediti formativi per Assistenti sociali.
<p>7. La diffusione e il radicamento della cultura di genere presso la Provincia, gli enti locali, gli enti pubblici strumentali (Art.2, comma 2, punto k)</p>	<p>Attività di formazione e monitoraggio della Consigliera di Fiducia, della Consigliera di Parità e del CUG della Provincia autonoma di Trento.</p> <p>“Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro” (Trento, 14 febbraio 2017) - https://www.ufficiostampa.provincia.tn.it/content/download/46763/742024/file/Accordo%20molestie%20Trentino.pdf - Le associazioni sindacali confederali CGIL-CISL e UIL del Trentino assieme a tutte le associazioni datoriali in Trentino (unicum in Italia) hanno sottoscritto un accordo quadro sulle molestie. Le Associazioni che hanno sottoscritto l'accordo si sono impegnate a darne un'ampia diffusione, in particolare presso i propri associati e presso i lavoratori, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate per prevenire il fenomeno e a diffondere, all'interno dei contesti organizzativi, il principio dell'inaccettabilità di ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro. L'impegno prevede inoltre la promozione di iniziative di informazione e formazione all'interno delle aziende, verificando la possibilità di accedere alla formazione prevista dalle norme vigenti e dai contratti. Le parti si sono impegnate anche ad attivare un percorso di formazione specifica per dirigenti sindacali/operatori e delegati sindacali e per i rappresentanti delle parti datoriali. Infine, è stato deciso di istituire un tavolo di monitoraggio che, attraverso una valutazione del fenomeno, sia in grado di proporre azioni di sensibilizzazione degli attori che sul territorio sono chiamati ad occuparsi del tema a vario titolo.</p>

8. La raccolta, l'analisi e la diffusione di dati disaggregati per sesso circa la composizione dell'organico delle istituzioni amministrative e delle istituzioni politiche. (Art.2, comma 2, punto I)	Dal 2012, vengono monitorate le denunce che possono essere ricondotte alla fattispecie della violenza di genere raccolte dalle Forze dell'ordine. Gli esiti di questa attività di monitoraggio sono accessibili all'indirizzo: http://www.pariopportunita.provincia.tn.it/italy/SC/9/Pubblicazioni.html
---	--

4.3 Criticità e proposte

La violenza di genere è un fenomeno diffuso e trasversale e che in molta parte rimane sommerso e silenzioso. Le attività di monitoraggio, comunicazione, educazione e formazione sono quindi fondamentali per accrescere la conoscenza del fenomeno e la capacità delle cittadine e dei cittadini di riconoscere le sfumature dei comportamenti e delle situazioni che favoriscono il dilagare della violenza contro le donne in tutte le sue forme. Va riconosciuto che negli ultimi anni il territorio provinciale è stato caratterizzato da importanti iniziative contro la violenza di genere che hanno visto coinvolti non solo le istituzioni provinciali, ma numerose municipalità, associazioni e singoli cittadini e cittadine.

L'attività della Provincia ha meritoriamente permesso di creare e valorizzare una rete tra i soggetti che a vario titolo entrano in contatto con le vittime di violenza di genere. L'esistenza della rete va consolidata e mantenuta nel tempo, consapevoli del fatto che il fattore umano è cruciale nella creazione della rete e che troppo spesso al cambiare delle figure apicali, soprattutto istituzionali, cambiano sensibilità, priorità e approcci. Lo stesso Comitato per la tutela delle donne vittime di violenza viene convocato solo due volte l'anno (in previsione del 25 novembre e in previsione dell'8 marzo), con il rischio che così facendo se ne depotenzino il ruolo e la funzione di analisi dell'esistente e di stimolo a proposte e circolazione di buone prassi.

Andrebbe altresì rafforzato il ruolo dei centri antiviolenza e degli altri soggetti del terzo settore che tanta parte hanno nel lavoro per l'emersione della violenza e per la protezione e il sostegno delle vittime, come disposto dalla l. p 6/10. A tal proposito, la partecipazione al Gruppo di lavoro interdisciplinare recentemente istituito per la gestione dei casi ad alto rischio, dovrebbe essere estesa ai centri antiviolenza e agli altri soggetti del terzo settore impegnati nella lotta contro la violenza sulle donne. Lo stesso modello che ha ispirato tale progetto, le Marac inglesi (che è ancora sotto scrutinio nel paese di origine), prevede che a parlare con la donna e a volte per la donna in questi contesti fortemente istituzionalizzati sia un'associazione e non un soggetto istituzionale. La stessa esigenza di valorizzazione dei soggetti non istituzionali è valorizzata anche nella l.p. 6/2010.

Sul piano delle attività di monitoraggio e conoscenza scientifica della violenza di genere, le attività dell'Osservatorio sulla violenza di genere potrebbero essere integrate affiancando alla diffusione dei dati - derivati dalla base dati amministrativa messa a regime per l'attività di monitoraggio - anche degli approfondimenti di tipo qualitativo che vedano il coinvolgimento delle vittime, degli autori di violenza, degli operatori dei centri antiviolenza, delle forze dell'ordine e del servizio sanitario con l'obiettivo di migliorare i servizi disponibili e le possibili strategie anti-violenza a disposizione.

Si potrebbe anche integrare la raccolta dei dati delle denunce con i dati degli esiti dei procedimenti giudiziari. Consapevoli della distanza che spesso c'è tra la denuncia e il suo seguito con il rischio altissimo di archiviazioni, di ritiro della querela a causa - anche - dell'alta vittimizzazione secondaria a cui la donna è esposta in tutto l'iter investigativo e giudiziario. Inoltre riteniamo importante un monitoraggio sul collegamento tra denuncia e adozione di provvedimenti anche in sede civile e minorile a tutela della donna e dei minori.

Mancano inoltre interventi mirati alle donne in particolare situazione di vulnerabilità, quali le donne anziane, disabili e appartenenti a gruppi etnici particolarmente marginalizzati.

L'adozione di un approccio di genere dovrebbe essere promosso e adottato anche nell'analisi di fenomeni di violenza come il bullismo e il cyberbullismo che contraddistinguono l'età giovanile.

Le ricerche scientifiche sulla violenza di genere indicano che esiste una relazione positiva tra le esperienze di violenza vissute nell'infanzia e il rischio di diventare vittime e autori di violenze psicologiche, fisiche e sessuali da adulti. L'educazione sentimentale, l'educazione alle relazioni di genere e alla diversità sono delle attività cruciali per favorire la diffusione di rapporti tra uomini e donne, ragazzi e ragazze improntati alla parità, all'equità e alla tolleranza e ad aiutare chi è vittima di violenza a disinnescare la situazione di prostrazione e rischio nella quale si trova. Allo stesso tempo insegnano a rifiutare l'adozione di atti e modalità violente come mezzo di risoluzione delle relazioni non solo di coppia, ma in tutti gli ambiti di vita, da quelli familiari a quelli lavorativi e amicali. Questo tipo di formazione ed educazione dovrebbe essere rivolta non solo alle generazioni più giovani, ma anche a uomini e donne adulti.

Le ricerche scientifiche, ma anche le fonti nazionali ed internazionali (su tutte la Convenzione di Istanbul) indicano il lavoro culturale quale attività cruciale per sradicare la violenza maschile sulle donne. Tale lavoro deve essere valorizzato, riconosciuto e potenziato a tutti i livelli, educativo, scolastico, sportivo, universitario, per permettere di riconoscere e sradicare gli stereotipi di genere.

Ancora: l'educazione alle relazioni di genere non dovrebbe riguardare esclusivamente le relazioni di coppia, ma investire tutti gli ambiti della vita.

Infine, è importante investire e agire anche sulle forme di violenza e molestie poste in essere nei luoghi di lavoro. A tal proposito è importante favorire attività di formazione che abbiano ad oggetto le violenze di genere e le varie forme di molestie con l'obiettivo di accrescere il livello di consapevolezza tra i lavoratori e le lavoratrici della consistenza del fenomeno, favorendo la loro capacità di identificare e riconoscere i comportamenti non appropriati e adottare delle adeguate strategie di tutela. Un punto di partenza potrebbe essere il dare corso all' **“Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro”** firmato il 14 febbraio 2017 dalle associazioni datoriali, insieme a Cgil, Cisl e Uil del Trentino.

5. Lavoro e conciliazione

5.1 - Sintesi della situazione di lavoro e conciliazione in provincia di Trento.

Sintesi tratta dal rapporto "VERSO L'UGUAGLIANZA DI GENERE – Anno 2016/17".

La partecipazione al mercato del lavoro

Nel 2016 il tasso di occupazione delle donne nella fascia 20-64 anni era del 63,9% mentre quello maschile era del 78,8%. Nel corso degli ultimi dieci anni il divario di genere nei tassi di occupazione si è ridotto in modo consistente passando dai 21,5 punti percentuali del 2005 ai 13,4 punti percentuali registrati nel 2016.

Tab. 10 - Tasso di occupazione per sesso. Anni 2012-2016 (per 100 persone di 20-64 anni)

		2012	2013	2014	2015	2016
Trentino	Maschi	78.0	78.9	79.1	78.1	78.8
	Femmine	62.4	62.1	63.1	64.7	63.9
Italia	Maschi	71.5	69.7	69.7	70.6	71.7
	Femmine	50.5	49.9	50.3	50.6	51.6

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Nello stesso tempo si è assistito alla crescita del lavoro part-time (soprattutto involontario), ma non come strumento di conciliazione. Nel 2016, 41,3% delle donne occupate (15-74) ha un contratto part-time (+13% rispetto al 2010). Tra gli uomini, i lavoratori part-time sono il 7.4% (+50%rispetto al 2010). Al contempo è stato registrato anche un incremento delle posizioni non qualificate, e dei/le lavoratori/trici sovra-istruiti. Nel 2016 il 22,9% delle donne e il 20,9% degli uomini erano occupati sovra-istruiti.

Tab. 11 - Quota di occupati a tempo parziale per sesso. Anni 2012-2016 (incidenza percentuale sul totale) (età 15-74 anni)

		2012	2013	2014	2015	2016
Trentino	Maschi	5.3	6.2	6.6	7.1	7.4
	Femmine	37.4	38.6	40.8	40.4	41.3
Italia	Maschi	7.1	7.9	8.4	8.5	8.7
	Femmine	30.9	31.8	32.2	32.5	32.8

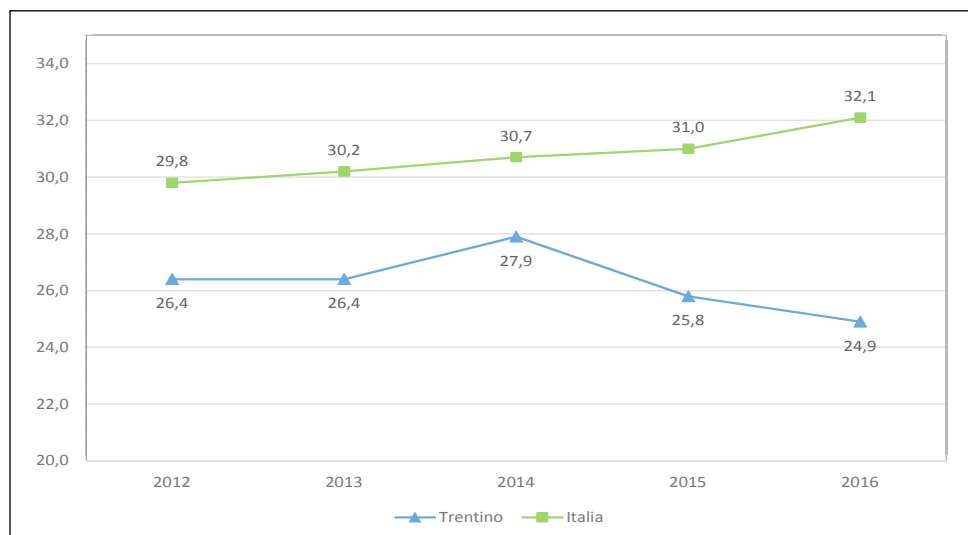
Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Persistono significative forme di segregazione sia orizzontale sia verticale. Nel 2016 l'incidenza delle donne tra dirigenti, imprenditori/trici e liberi/e professionisti/e in provincia di Trento costituiva il 24,9%, proporzione che rimane di circa sei punti



percentuali inferiore al 32,1% medio nazionale. La concentrazione di donne nelle posizioni dirigenziali e imprenditoriali è generalmente più frequente nel settore terziario, nei settori nei quali le attività svolte sono tradizionalmente etichettate come femminili come i servizi di pulizia e di cura alla persona, nella sanità e assistenza, e nell'istruzione.

Fig. 3 - Incidenza delle donne tra dirigenti, imprenditori e liberi professionisti in Trentino e Italia. Anni 2012-2016 (valori percentuali).



Fonte: Ispat - Indicatori strutturali

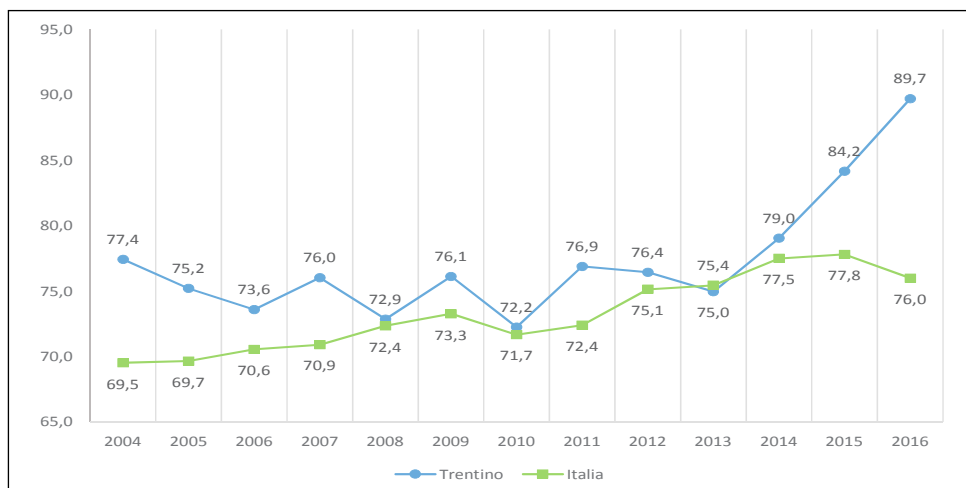
La conciliazione vita-lavoro

Si segnala un aumento della quota di madri con figli in età prescolare tra le occupate di 25-49 anni. In particolare il rapporto tra tasso di occupazione delle donne 25-49 anni con almeno un/una figlio/a in età prescolare e delle donne senza figli/e è passato dal 76,9 nel 2011 a 89,7 nel 2016.

Uno studio sulle madri dimissionarie condotto dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro mostra che l'abbandono del lavoro attorno alla maternità rimane un fenomeno rilevante anche nel contesto trentino. Una dimissionaria su 4 motiva la decisione di lasciare il lavoro per il desiderio di dedicarsi alla cura dei figli, mentre circa 3 donne su 5 hanno abbandonato il lavoro perché costrette da un inadeguato orario di lavoro, dalla mancanza di servizi o aiuti a sostegno della cura, dalla eccessiva distanza casa/lavoro, dai costi del nido, e problemi con il datore di lavoro.

Rispetto ai servizi di cura per la prima infanzia, la percentuale di bambini di 0-2 anni che hanno usufruito dei servizi per l'infanzia era il 24,4% nel 2014/15. Proporzioni quasi raddoppiate in 10 anni, e doppia rispetto agli standard nazionali.

Persiste un importante divario di genere nelle ore settimanali medie dedicate al lavoro domestico e di cura della famiglia: 22,6 ore per le donne e 7,8 ore per gli uomini. I dati nazionali mostrano una persistenza nella diffusione di stereotipi sui ruoli di genere nel contesto italiano.

Fig. 4 - Rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età prescolare e delle donne senza figli. Anni 2004-2016

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Tab. 12 - Collocazione temporale delle dimissioni e motivo principale per cui ha deciso di dimettersi (valori percentuali medi del triennio 2010-2012)

Triennio 2010-2012	
Collocazione temporale delle dimissioni	
Dimesse durante la gravidanza	8.2
Dimesse dopo il parto senza rientrare al lavoro	75.5
Rientrate dopo il parto e dimesse successivamente	16.3
	100
Motivo principale per cui ha deciso di dimettersi	
Libera scelta*	23.7
Scelta obbligata**	64.9
Altro***	10.5
Non risponde	1.0

Fonte: OML, 2016 Tab. 4 pag. 36

Note:

* Ha scelto liberamente di dedicarsi solo alla cura dei propri figli.

** Scelta indotta da: tipo di orario, mancanza di servizi o aiuti a sostegno della cura, distanza casa/lavoro, costi del nido, problemi con il datore di lavoro.

*** Scelta indotta da: motivi di salute, opportunità di svolgere un lavoro diverso, cambio di residenza.

Principali fonti dati:

Indicatori BES disponibili qui:

- Ispat, Indicatori strutturali: <http://www.statweb.provincia.tn.it/IndicatoriStrutturali/>
- Istat (2016), BES 2016. Il benessere equo e sostenibile in Italia. Reperibile all'indirizzo: <https://www.istat.it/it/archivio/194029>

- Ispat, Annuario statistico Online: [http://www.statweb.provincia.tn.it/annuario/\(S\(3mvjhr452beo4amacmmt2155\)\)/Default.aspx](http://www.statweb.provincia.tn.it/annuario/(S(3mvjhr452beo4amacmmt2155))/Default.aspx)
- Ispat (2017) La spesa pensionistica in provincia di Trento, in “Ispat Comunicazioni” (Febbraio 2017) reperibile all’indirizzo: <http://www.sistan.it/fileadmin/redazioni/trento/SpesaPensionistica2014.pdf>
- Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana
- Istat, Indagine sulle forze di lavoro

Report e attività di monitoraggio svolte a livello nazionale:

- Istat (2015), Come cambia la vita delle donne. 2004-2014. Reperibile all’indirizzo: <https://www.istat.it/it/archivio/176768>
- Istat (2011) Indagine sulle discriminazioni in base al genere, all’orientamento sessuale e all’appartenenza etnica. Reperibile all’indirizzo: <https://www.istat.it/it/archivio/137544>

5.2 Analisi documentale

Sitografia consultata per l’analisi documentale:

L’analisi documentale è stata svolta attraverso l’analisi dei documenti disponibili sui seguenti siti al 31/10/2017:

- Agenzia del Lavoro di Trento - <http://www.agenzialavoro.tn.it/>
- Trentino School of Management - <https://www.tsm.tn.it/>
- Lavoro, occupazione, sicurezza sul portale della PaT - <http://www.provincia.tn.it/argomenti/lavoro/>
- Portale Pari Opportunità - <http://www.pariopportunita.provincia.tn.it/>
- Portale TrentinoFamiglia - (<http://www.trentinofamiglia.it/Menu/Normative>)
- Comunicati stampa della PaT - <https://www.ufficiostampa.provincia.tn.it/>
- Portale Vivo Scuola - <http://www.vivoscuola.it/dipartimento-della-conoscenza>

Report realizzati dall’Agenzia del Lavoro di Trento visionati:

- Osservatorio del Mercato del Lavoro (OML) (2016), 31° Rapporto sull’occupazione. Reperibile all’indirizzo: <http://www.agenzialavoro.tn.it/agenzia/osservatorio/rapp>
- Provincia autonoma di Trento e Agenzia del lavoro (2015), I rapporti biennali della Legge 125/91 sull’occupazione nelle medio-grandi aziende della provincia di Trento periodo 2012-2013. Reperibile all’indirizzo: http://www.agenzialavoro.tn.it/agenzia/osservatorio/pubbl_hoc/index_html/view
- Bollettino “I costi percepiti della maternità. Una ricerca nella provincia di Trento” (Marzo 2017) che espone i risultati di un’indagine sui costi percepiti dai datori di lavoro in relazione all’evento maternità.
- Bollettino “Le astensioni dal lavoro delle donne nel periodo maternità e puerperio”. (Agosto 2016) che presenta i risultati di un’indagine svolta tra le lavoratrici che hanno goduto di un congedo di maternità nel triennio 2010/2012

Volumi della Collana Trentino Famiglia visionati

(<http://www.trentinofamiglia.it/Menu/Pubblicazioni/Collana-Trentino-Famiglia>):

- 2. Programmazione\Piani



- 2.14 Rapporto di gestione - 2016
- 2.13 Rapporto di gestione anno 2015
- 2.12 “La famiglia trentina: 4 scenari al 2050”
- 2.11 Rapporto di gestione anno 2014
- 2.10 Manuale dell’organizzazione. (Gestione delle risorse e del personale dell’Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili)
- 2.9 Rapporto di gestione anno 2013
- 3. Conciliazione famiglia e lavoro
 - 3.18 Politiche di work-life balance
 - 3.16 Scenari di futuri: la conciliazione famiglia-lavoro nel 2040 in Trentino
 - 3.15 I benefici economici della certificazione Family Audit
 - 3.14 Family Audit. La sperimentazione nazionale - seconda fase -
 - 3.13 Conciliazione famiglia e lavoro - La certificazione Family Audit: benefici sociali e benefici economici - Atti 18 marzo 2014
 - 3.12 Estate giovani e famiglia - anno 2013
 - 3.11 Conciliazione famiglia-lavoro e la certificazione Family Audit - Tesi di Silvia Girardi
 - 3.10 Family Audit - La certificazione che valorizza la persona, la famiglia e le organizzazioni
- 4. Servizi per le famiglie
 - 4.13 63° Conferenza internazionale ICCFR
 - 4.12 Dossier politiche familiari

AREA LAVORO E CONCILIAZIONE - Attività di promozione della CULTURA DI GENERE promosse sul territorio provinciale

Art 2. Legge Pari opportunità	Azioni positive e Politiche
<p>1. Adozione di un approccio di genere nella formulazione attuazione delle leggi provinciali, dei regolamenti e degli strumenti di programmazione (Art.2, comma 2, punto a)</p>	<p>Documento degli interventi di politica del lavoro 2015-2018</p> <p>L’aumento dell’occupazione femminile è una delle priorità indicate nel “Documento degli interventi di politica del lavoro 2015-2018” a favore di una positiva trasformazione del mercato del lavoro complessivo, di aumentare la domanda di beni e servizi, di aumentare il PIL ed un possibile aumento del tasso di fertilità.</p> <p>Il piano prevede l’integrazione delle buone prassi già presenti nelle politiche del lavoro provinciali con ulteriori interventi volti a premiare le imprese che valorizzano le lavoratrici, con precisi progetti ed obiettivi, introducendo una certificazione inserita nel Family audit, incrementare i progetti di inserimento occupazionale per giovani disoccupate, estendere i progetti con finalità conciliative rivolti alle lavoratrici autonome e anche alle libere professioniste ed alle altre forme di lavoro autonomo.</p> <p>Da ultimo sono promosse delle attività volte al superamento del gap di genere nelle materie STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica).</p> <p>Interventi per l’occupazione femminile inclusi nel documento di programmazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Work family - progetti sui regimi di orario • Valore donna - per una valorizzazione di genere nel lavoro



	<ul style="list-style-type: none"> • Giodis - progetti di inserimento occupazionale per giovani disoccupate • Iniziative a favore dell'occupazione delle madri • Dai figli al lavoro - iniziative per favorire l'occupazione delle madri disoccupate • Buon rientro - iniziative per favorire l'occupazione delle lavoratrici al rientro dal congedo di maternità o parentale • Dal lavoro a papà - interventi per favorire il coinvolgimento dei papà nell'attività di cura • Donne digitali • In tandem - progetti di conciliazione per imprenditrici e lavoratrici autonome
<p>2. Sviluppo e utilizzo di strumenti per individuare, analizzare e contrastare le discriminazioni dirette e indirette, la diffusione di stereotipi di genere (Art.2, comma 2, punti b, f, h)</p>	<p>L'agenzia del lavoro offre il progetto “DONNE DIGITALI” che consiste in percorsi formativi di alfabetizzazione informatica e competenze digitali ed è rivolta a giovani disoccupate laureate in discipline non STEM (non tecnico-scientifiche) al fine di facilitarne l'occupabilità e lo sviluppo di carriera.</p> <p>Presenza della Consigliera di Parità e dello “Sportello di assistenza legale gratuita ed orientamento”</p> <p>La Consigliera di svolge funzioni di contrasto alle discriminazioni sul luogo di lavoro nei confronti di lavoratrici e lavoratori, e può agire in giudizio contro qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, individuale o collettiva. La consigliera promuove azioni positive e interventi a favore dell'inserimento e della permanenza delle donne nel mondo del lavoro, anche “in dialogo” con le aziende. Infine, è competente anche in materia di violenza, mobbing, stalking e molestie sul luogo di lavoro a danno di lavoratrici e lavoratori, in ragione della loro appartenenza di genere.</p>
<p>3. Sviluppo e utilizzo di strumenti per individuare, analizzare e favorire il riconoscimento e la valorizzazione della presenza e del contributo delle donne nella società e promuovere la presenza delle donne nei luoghi e l'equa partecipazione ai processi decisionali (Art.2, comma 2, punti g, i, j)</p>	<p>Pubblicazioni</p> <p>Sul portale Pari Opportunità della PAT sono disponibili delle pubblicazioni volte alla diffusione di una cultura della conciliazione e della continuità lavorativa.</p> <p>Guide a favore dell'occupabilità delle donne disponibili sul sito dell'Agenzia del Lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fare impresa in quattro quadri per aspiranti imprenditrici • Piccola guida Artemide (per l'imprenditrice senza confini) (Quarta edizione aggiornata al 30 giugno 2014). • Per il vasto mondo a cercar fortuna (Indicazioni pratiche per chi cerca lavoro) <p>I volumi della collana Trentino Famiglia raccolgono varie analisi sullo sviluppo di politiche di work-life balance e di conciliazione nonché di documentazione e valutazione dell'esperienza sviluppata all'interno della certificazione Family Audit.</p> <p>La Commissione Pari Opportunità ha promosso e realizzato un'analisi di fattibilità per lo sviluppo di una Banca dei Saperi. I risultati sono raccolti nel volume “Banca dei Saperi – Innovare i processi di selezione per un riequilibrio di genere nei luoghi decisionali” pubblicato nel 2017.</p> <p>Linda Pisani, Agenzia per la famiglia (2017) Co-economy. Nuovi paradigmi per mamme imprenditrici</p>

<p>4. Lo sviluppo di politiche sociali, culturali, del lavoro e della famiglia per la promozione della corresponsabilità tra donne e uomini, ovvero un'equa ripartizione dei diritti e doveri in ambito sociale, culturale, lavorativo, politico e familiare (Art.2, comma 2, punto c)</p>	<p><u>L'Agenzia del Lavoro sostiene anche interventi per favorire il coinvolgimento dei papà nell'attività di cura.</u> In particolare, eroga un sostegno economico ai padri che richiedono il congedo parentale in alternativa alla madre lavoratrice. Inoltre per il periodo 01/09/2015 al 31/12/2018 è prevista una premialità in via straordinaria per i padri che usufruiscono del congedo parentale.</p>
<p>5. Sviluppo di misure e azioni per la promozione di una cultura della condivisione dei tempi di cura, al fine di favorire un'equa ripartizione delle responsabilità familiari tra donna e uomo, sostenere l'occupabilità delle donne e riaffermare il valore sociale della maternità e della paternità (Art.2, comma 2, punto d)</p>	<p>Politiche e iniziative per conciliare vita familiare e vita lavorativa disponibili in Provincia di Trento. In particolare sono previsti degli incentivi e contributi ai datori di lavoro per 1) favorire l'assunzione e la diffusione del tempo parziale per motivi di cura. 2) promuovere "Progetti sui regimi di orario" ossia di riorganizzazione e di rimodulazione degli orari in relazione agli impegni di cura e di assistenza dei propri dipendenti per una migliore conciliazione famiglia lavoro 3) sostenere le spese di consulenza per l'aderiscono al processo Family-Audit per progetti innovativi relativi alla valorizzazione del genere femminile nel lavoro e al correlato mutamento organizzativo, e politiche volte alla valorizzazione dell'equità di genere. (Valore Donna – Per una valorizzazione di genere nel lavoro).</p> <p>Per le donne imprenditrici, le lavoratrici autonome e le libere professioniste che hanno necessità di essere sostituite per motivi legati alla gravidanza, alla maternità o ad esigenze connesse alla crescita dei figli, l'Agenzia del lavoro offre e sostiene (contributo) la possibilità di essere sostituite pro tempore da una/un co-manager (Progetto IN TANDEM)</p> <p>Progetto "Buon rientro" - Iniziative per favorire l'occupazione delle lavoratrici al rientro dal congedo che concede un contributo sulle spese di consulenza al datore di lavoro che realizza efficaci pratiche organizzative di gestione della maternità per le proprie lavoratrici. Sono finanziati anche percorsi formativi per la riqualificazione e l'aggiornamento professionale delle competenze delle lavoratrici. Tra gli interventi di contrasto alla disoccupazione sono previsti i progetti "Giodis" di inserimento occupazionale per giovani disoccupate, e l'iniziativa "Dai figli al lavoro" per favorire l'occupazione delle madri disoccupate. Tali interventi prevedono sia servizi di orientamento professionale sia contributi specifici per l'assunzione.</p> <p>Tra gli incentivi e progetti per l'assunzione di donne sono previsti: a) Incentivi all'assunzione ed alla diffusione del tempo parziale per motivi di cura. b) Incentivi all'assunzione a tempo determinato o indeterminato delle donne disoccupate che hanno partecipato all'Intervento Giodis o all'Intervento "Dai figli al lavoro".</p> <p>Disponibilità di politiche a sostegno della cura durante la prima infanzia (asili nido, tagesmutter) e dei figli in età scolare</p>

	<p>Disponibilità di buoni di servizio per l'acquisto di servizi socio-educativi servizi educativi di cura e custodia di figli fino a 14 anni.</p> <p>Procedura di certificazione Family Audit data alle aziende che identificano e implementano politiche e azioni di work-life balance e conciliazione.</p> <p>La Commissione Pari Opportunità ha promosso una ricerca "Le differenze di trattamento delle lavoratrici durante il congedo di maternità" (curata dalla ricercatrice Letizia Caporusso).</p> <p>Molte ricerche documentano come la maternità in Italia continui ad essere il principale motivo di abbandono del lavoro da parte delle donne e la principale fonte di discriminazione sui luoghi di lavoro. Questa ricerca, invece, indaga le differenze esistenti nel sistema delle tutele economiche della maternità. Permangono differenze significative per esempio tra le lavoratrici dipendenti con un contratto a tempo indeterminato e le lavoratrici "atipiche"; tra le lavoratrici del settore pubblico e quelle del settore privato, e all'interno di quest'ultimo ci sono ulteriori differenze a seconda del contratto collettivo di lavoro applicato. Il quadro complessivo delle differenze di trattamento evidenziate nella ricerca, impone una riflessione sulla necessità di riunificare il mondo del lavoro quantomeno rispetto ad un istituto "simbolico" come quello della maternità. Si tratterebbe di una preziosa opportunità per il Trentino, territorio che più volte si è dimostrato sensibile a nuovi modelli di welfare ispirati alle migliori pratiche nord-europee. Con questa finalità la CPO ha coinvolto i vari livelli delle Istituzioni, per poter individuare uno strumento capace di una risposta qualificata al superamento delle disuguaglianze nella tutela della maternità.</p>
<p>6. Adozione di iniziative educative, formative e informative a favore della diffusione di una cultura non discriminatoria basata sul rispetto, la tutela e la promozione delle differenze di genere (Art.2, comma 2, punto e)</p>	<p>Tra i percorsi formativi offerti dal TSM vi sono delle formazioni che fanno esplicita attenzione alla dimensione di genere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Benessere lavorativo e contrattazione in ottica di genere • Diritto e genere nel rapporto e nel mercato del lavoro • Le politiche di conciliazione e gli interventi della Provincia autonoma di Trento - Il corso è organizzato in collaborazione con l'agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili della provincia autonoma di Trento • Diversità generazionali e lavoro • Stereotipi e diversità nel mondo del lavoro: il diversity and inclusion management • Percorso formativo "Le differenze al lavoro. la prospettiva del diversity management dalla teoria alla pratica"
<p>7. La diffusione e il radicamento della cultura di genere presso la Provincia, gli enti locali, gli enti pubblici strumentali (Art.2, comma 2, punto k)</p>	<p>Attività svolte dalla Consigliera di Parità e dalla Consigliera di Fiducia</p> <p>Attività svolte dal CUG della PaT</p>

<p>8. La raccolta, l'analisi e la diffusione di dati disaggregati per sesso circa la composizione dell'organico delle istituzioni amministrative e delle istituzioni politiche. (Art.2, comma 2, punto I)</p>	<p>Il lavoro di monitoraggio sul mercato del lavoro locale svolta dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro, adotta una sistematica attenzione alle differenze di genere nella trasformazione del lavoro http://www.agenzia lavoro.tn.it/agenzia/osservatorio/pubbl_hoc/index_html/view) Sono inoltre svolte attività di monitoraggio ad hoc sia dell'Offerta sia della Domanda di lavoro.</p> <p>Tra le Pubblicazioni tematiche dell'Ufficio studi delle politiche e del mercato del lavoro sono raccolti bollettini redatti annualmente e ciclicamente volti ad approfondire aspetti e caratteristiche, soprattutto di tipo qualitativo, riferiti sia all'offerta che alla domanda di lavoro. Sul tema della parità di genere e in tema di conciliazione vita/lavoro si segnalano le seguenti pubblicazioni:</p> <p>Bollettino "I costi percepiti della maternità. Una ricerca nella provincia di Trento" (Marzo 2017) che espone i risultati di un'indagine sui costi percepiti dai datori di lavoro in relazione all'evento maternità.</p> <p>Bollettino "Le astensioni dal lavoro delle donne nel periodo maternità e puerperio". (Agosto 2016) che presenta i risultati di un'indagine svolta tra le lavoratrici che hanno goduto di un congedo di maternità nel triennio 2010/2012.</p>
--	--

5.3 Criticità e proposte

La provincia di Trento si contraddistingue per una intensa attività di promozione e sostegno della paritaria partecipazione al mercato del lavoro di uomini e donne. Sebbene avviata, la strada verso la parità di genere nei luoghi di lavoro è ancora lontana dal venire, soprattutto sul terreno della conciliazione vita-lavoro.

Le ricerche svolte sul mercato del lavoro provinciale segnalano l'urgenza di individuare strategie e interventi che consentano di disinnescare l'associazione negativa tra impegni di cura e produttività lavorativa. Le questioni di work-life balance tendono ad essere declinate esclusivamente al femminile. Permane infatti tra datori di lavoro (ma anche tra l'offerta di lavoro) una implicita convinzione che i compiti di cura siano di esclusiva competenza femminile. Su questo aspetto, interventi di promozione della parità di genere volti ad abbattere la discriminazione tanto nel mondo del lavoro quanto nella società, risultano essere sempre necessari. A tal proposito, se da un lato è importante sviluppare e promuovere dispositivi di conciliazione, dall'altro si dovrebbero introdurre dei vincoli che spingano anche gli uomini a farne ricorso per favorire (indirettamente) una più equa ripartizione dei compiti di cura.

Le ricerche dell'Agenzia del lavoro e le esperienze di certificazione promosse dal Family Audit mostrano che la presenza di una cultura aziendale e manageriale attenta al benessere dei dipendenti nella sua totalità è cruciale per l'attuazione di misure a favore della conciliazione. È quindi importante continuare ad investire in attività di formazione e informazione a favore dei datori di lavoro che pongano l'accento sulla relazione positiva che esiste tra la presenza di politiche di conciliazione, il benessere organizzativo, la maggiore produttività e la visibilità sul mercato delle aziende. Dalle attività sviluppate dall'Agenzia de Lavoro e dall'esperienza del Family Audit emerge, inoltre, la necessità di modulare i dispositivi di conciliazione messi a disposizione considerando maggiormente le specificità del settore e ambito economico

nel quale operano le imprese presenti in provincia. Ad esempio le organizzazioni del settore secondario esprimono grosse difficoltà ad implementare misure quali la flessibilità in entrata e in uscita, il tempo parziale, il lavoro da casa, il telelavoro. In tale contesto potrebbe essere più efficace investire sui servizi di cura e del territorio oppure supportare riorganizzazioni attraverso l'investimento in tecnologia e innovazione.

Una delle principali criticità del dibattito provinciale è che l'attenzione alle questioni di work-life balance e di conciliazione è focalizzata quasi esclusivamente sulla maternità e la genitorialità. Date le trasformazioni nei rapporti tra le generazioni e il generale invecchiamento della popolazione, sarebbe importante concedere maggiori spazi a urgenze di conciliazione diverse dalla cura di figli/e, legate per esempio alla cura di persone anziane e alle situazioni di compromissione delle condizioni di salute.

Inoltre sarebbe importante riflettere su come i diversi dispositivi influenzano i livelli di benessere economico e sociale di lavoratrici e lavoratori sia nel breve sia nel lungo periodo. A tal proposito, la combinazione di un approccio di genere con uno di corso di vita nell'analisi del mercato del lavoro consentirebbe di porre l'accento su come le differenze/disuguaglianze di genere si strutturano nelle varie fasi della carriera lavorativa e all'individuazione di strumenti di promozione dell'occupazione che tengano conto di tutte le fasi del ciclo di vita, del fatto che le carriere lavorative sono sempre più frammentate e caratterizzate da interruzioni, che le problematiche di integrazione nel mercato e nell'occupazione si declinano in modi differenti all'inizio e alla fine della carriera.

La raccolta dati e il monitoraggio delle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro è ormai una componente consolidata dell'attività di ricerca svolta a livello provinciale e la disponibilità di dati consente anche riflessioni di lungo periodo sul modo in cui si sta sviluppando il mercato del lavoro locale. L'attività di analisi puntualmente prodotta dall'Agenzia del Lavoro tende a prediligere una prospettiva congiunturale che potrebbe essere integrata e ampliata se si provasse ad aprire la finestra temporale delle attività di monitoraggio anche a quanto è avvenuto negli ultimi dieci/quindici anni. In questo modo si potrebbe offrire un quadro più esaustivo della direzione di sviluppo del mercato del lavoro locale e delle trasformazioni delle disuguaglianze nella partecipazione al mercato del lavoro di donne e uomini. Inoltre, gli strumenti e le politiche a favore dell'inclusione femminile nel mercato del lavoro sviluppati sul territorio provinciale potrebbero essere oggetto di un'attività di valutazione di impatto ad hoc che consenta di ponderare e qualificare la loro efficacia e considerare una loro possibile ricalibrazione e miglioramento.

Infine, data la mancanza di informazioni sullo stato di sviluppo della cultura di genere e delle pari opportunità nella popolazione trentina, potrebbe essere utile promuovere una rilevazione e/o degli studi volti ad approfondire questi aspetti.

6. Partecipazione politica e presenza di donne nei luoghi decisionali

6.1. Sintesi dello stato della partecipazione politica e presenza di donne nei luoghi decisionali in provincia di Trento.

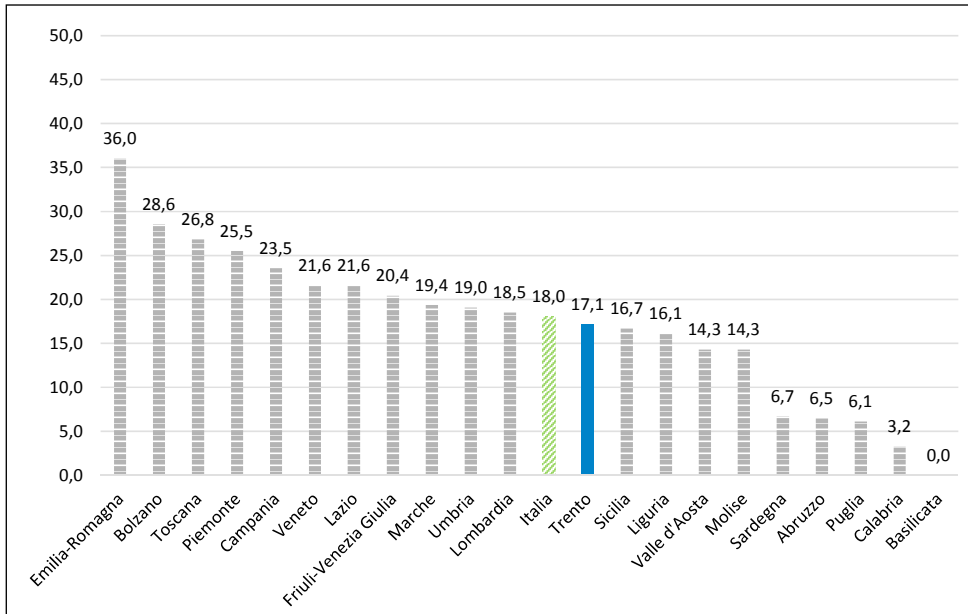
Sintesi tratta dal rapporto “VERSO L’UGUAGLIANZA DI GENERE – Anno 2016/17”.

I dati mostrano una scarsa presenza di donne nei luoghi decisionali, sia in ambito politico che economico. La presenza di donne nel Consiglio provinciale è del 17,1%, valore al di sotto della media italiana (18,4%), di numerose realtà locali limitrofe come quella della Provincia di Bolzano (28,6%) e delle rappresentanze regionali medie di altri paesi europei. A fronte di tale situazione di grave sottorappresentanza femminile e nonostante l’obbligo costituzionale che impone al legislatore anche regionale l’adozione di strumenti efficaci per rimuovere le discriminazioni sostanziali e porre rimedio al deficit democratico che ne deriva, in Trentino si registra un ritardo di risposta politica e legislativa che per tre anni ha impedito di riformare in senso paritario la legge elettorale provinciale. Due ddl sostanzialmente concordi sono stati presentati a inizio 2014 da esponenti della maggioranza e da un consigliere della minoranza. Confluiti poi nel Testo unico “Modificazioni della legge elettorale provinciale 2003 in tema di parità di genere e promozione di condizioni di parità per l’accesso alle consultazioni elettorali fra uomo e donna”, hanno atteso quasi tre anni per essere discussi in plenaria durante il primo semestre del 2017 senza arrivare ad approvazione*.

Parimenti anche in ambito economico, sebbene vi siano dei comparti dove la presenza femminile nei ruoli dirigenziali è aumentata in modo significativo negli ultimi anni (per esempio: il comparto della scuola), la presenza di donne nei luoghi decisionali è generalmente ristretta e diminuisce via via che aumenta l’importanza dell’organizzazione o istituzione analizzata. Le analisi disponibili segnalano l’importanza dell’uso delle quote nel favorire la presenza di donne nei luoghi decisionali sia a livello europeo sia nelle aziende.

* L’introduzione di misure per rimuovere gli ostacoli di accesso femminile alla politica si è poi realizzata a dicembre 2017, attraverso la discussione di un disegno di legge per il ritorno al proporzionale che conteneva, tra i vari articoli, anche due importanti riferimenti alla **doppia preferenza** e alla composizione **50/50 uomini/donne delle liste elettorali**, unici articoli a non essere abrogati.

Fig. 5 Quota di donne elette nei Consigli Regionali per regione e ripartizione geografica - Anno 2017 (valori percentuali)



Fonte: Istat, BES 2016, Singoli Consigli regionali

L'Ufficio Pari Opportunità ha promosso due importanti ricerche, una sulla presenza di donne nei consigli comunali in Trentino e l'altra sulla presenza di donne nei consigli di amministrazione delle aziende partecipate della Provincia di Trento, con l'obiettivo di valutare l'effetto di dispositivi di legge volti alla promozione di un'equilibrata composizione di genere di coloro che partecipano a processi decisionali in ambito politico ed economico in Trentino. In tema invece di disparità di genere nella rappresentanza del mondo economico, è rilevante lo studio realizzato dalla Commissione provinciale per le Pari Opportunità volto a verificare la fattibilità di istituire una Banca dei Saperi delle donne nel contesto specifico della Provincia autonoma di Trento.

Riportiamo di seguito una sintesi dei principali risultati di queste attività di analisi. La ricerca sulle donne nei consigli comunali ha proposto una valutazione dell'impatto della "Riforma dell'ordinamento delle autonomie locali" (Legge regionale 22 dicembre 2004 n. 7) che fissa le quote nella composizione di genere nelle liste dei candidati/e ai consigli comunali in Trentino. L'analisi ha messo in evidenza che tra il 2000 e il 2015 c'è stato un incremento della percentuale delle candidate consigliere nelle liste per le elezioni comunali: dal 21,9% del 2000 al 36,7% del 2015. Ma tra gli eletti nel 2015 le donne sono solo il 29,6%. Nonostante il numero di candidate sia cresciuto, le donne continuano a ricevere proporzionalmente meno preferenze degli uomini. Persiste la difficoltà di accesso alle cariche monocratiche. Le donne sono ancora estremamente sotto-rappresentate sia tra i candidati sia tra gli eletti alla carica di sindaco. Nel 2015 tra gli eletti, le sindache rappresentavano solo il 13,7%



La ricerca sulla presenza di donne all'interno dei Consigli di Amministrazione delle società partecipate della PaT (21 società) - a seguito dell'introduzione della legge 120/2011 - ha messo in evidenza che considerando tutti i membri dei CdA - ossia l'insieme di tutte le cariche che compongono gli organi di direzione aziendale - sono state rilevate 37 donne su 113 membri (32,7%). Lo stesso dato analizzato per tipo di carica mostra che le donne sono presenti quasi esclusivamente negli organi collegiali. Anche in questo caso, quando si ha a che fare con una carica monocratica, allora sono gli uomini ad essere preferiti. Infatti, tra i presidenti dei consigli di amministrazione sono state contate solo 3 donne contro 13 uomini.

Lo studio sull'utilità e praticabilità di istituire una Banca dei Saperi femminili in Provincia di Trento ha restituito l'immagine di una realtà socio-economica locale in cui sono ancora molto poche le donne che siedono nei consigli di amministrazione di aziende private, pubbliche o partecipate dall'ente pubblico. Rilevando la mancanza di una raccolta e un monitoraggio sistematico dei dati stessi, lo studio ha inoltre evidenziato quanto la creazione di una Banca dei Saperi possa divenire utile strumento non solo per favorire il riequilibrio numerico ma anche per innescare un cambiamento di tipo culturale, soprattutto in termini di pratiche e processi di reclutamento, atto a dare un impulso di innovazione, rinnovamento, apertura al sistema socio-economico nel suo insieme.

Infine, dati raccolti a livello nazionale segnalano che le donne non solo sono meno presenti nei posti di responsabilità, ma si dimostrano in generale meno interessate degli uomini a prendere parte alla vita civile, politica e sociale. In particolare, le donne si dimostrano meno disponibili degli uomini a discutere e ad informarsi di politica, a partecipare a consultazioni o votazioni su problemi sociali (civici) o politici, e ad esprimere pubblicamente le loro opinioni su problemi sociali o politici.

Fonti dati:

Indicatori BES disponibili qui:

- Ispat, Indicatori strutturali: <http://www.statweb.provincia.tn.it/IndicatoriStrutturali/>
- Istat (2016), BES 2016. Il benessere equo e sostenibile in Italia. Reperibile all'indirizzo: <https://www.istat.it/it/archivio/194029>
- Ispat, Annuario statistico Online: [http://www.statweb.provincia.tn.it/annuario/\(S\(3mvjhr452beo4amacmmt2155\)\)/Default.aspx](http://www.statweb.provincia.tn.it/annuario/(S(3mvjhr452beo4amacmmt2155))/Default.aspx)
- Camera dei Deputati/ Servizio Studi (2016) La partecipazione delle donne alla vita politica e istituzionale. Dossier n° 116 - Quinta edizione 30 novembre 2016. Reperibile all'indirizzo: <http://documenti.camera.it/Leg17/Dossier/pdf/AC0294.pdf>
- Istat (2015), Come cambia la vita delle donne. 2004-2014. Reperibile all'indirizzo: <https://www.istat.it/it/archivio/176768>
- Unioncamere - SiCamera (2016) Impresa in genere. Terzo rapporto nazionale sull'imprenditoria femminile. Reperibile all'indirizzo: <http://www.sicamera.camcom.it/P42A0C269S111/-Impresa-in-genere--3--Rapporto-nazionale-sulla-imprenditoria-femminile.htm>



6.2 Analisi documentale

Sitografia consultata per l'analisi documentale:

- L'Analisi documentale è stata svolta attraverso l'analisi dei documenti disponibili sui seguenti siti al 31/10/2017:
- Portale Pari Opportunità - <http://www.pariopportunita.provincia.tn.it/>
- Comunicati stampa della PaT - <https://www.ufficiostampa.provincia.tn.it/>
- Portale della Commissione provinciale Pari Opportunità - https://www.consiglio.provincia.tn.it/istituzione/pari_opportunita/Pages/presentazione.aspx

Materiali del portale Pari opportunità visionati:

- Vezzoni C. Saviola F. (2016) Un'analisi di genere delle elezioni comunali dal 2000 al 2016. Reperibile all'indirizzo: https://www.ufficiostampa.provincia.tn.it/content/download/35732/613134/file/Perfect2016_Donne%20e%20politica%20in%20Trentino_finale.pdf
- Saviola F. (2017) ParteciPAT - Partecipazione femminile nei CdA delle società partecipate dalla Provincia Autonoma di Trento. Rapporto disponibile presso l'Ufficio Pari Opportunità della Provincia autonoma di Trento.
- Ferri D. Bellè E. (a cura di) (2017) Banca dei saperi. Innovare i processi di selezione per un riequilibrio di genere nei luoghi decisionali. Rapporto disponibile sul sito della Commissione provinciale Pari Opportunità

AREA PARTECIPAZIONE POLITICA - Attività di promozione della CULTURA DI GENERE promosse sul territorio provinciale

Art 2. Legge Pari opportunità	Azioni positive e Politiche
<p>1. Adozione di un approccio di genere nella formulazione e attuazione delle leggi provinciali, dei regolamenti e degli strumenti di programmazione. (Art.2, comma 2, punto a)</p>	<p>La CPO ha svolto numerose iniziative per favorire l'adozione di un approccio di genere e di azioni positive volte a superare l'attuale squilibrio di rappresentanza femminile sia in ambito politico, sia economico. Se ne segnalano qui alcune a titolo esemplificativo.</p> <p>Sul fronte istituzionale, ha animato la creazione di un fronte trasversale e ampio a sostegno dell'introduzione della doppia preferenza di genere nel sistema elettorale del Trentino:</p> <p>1) elaborando e promuovendo la <i>Carta per la democrazia paritaria in Trentino</i>, documento cui ha aderito buona parte del terzo settore e del mondo economico trentino poiché tra i 33 firmatari vi sono sindacati e organizzazioni datoriali, associazioni e movimenti, non solo femminili;</p> <p>2) sollecitando l'adozione di mozioni a sostegno al Testo unico, approvate in ben 16 Comuni (Ala, Baselga di Pinè, Caldonazzo, Calliano, Cavalese, Cles, Dimaro, Folgaria, Levico Terme, Mori, Nave San Rocco, Nomi, Riva, Rovereto, San Michele A/A, Volano) e 2 Comunità di Valle (Vallagarina e Magnifica Comunità degli Altipiani Cimbri).</p> <p>Rispetto agli strumenti di programmazione, la CPO ha promosso l'utilizzo del bilancio di genere organizzando un seminario di scambio di buone pratiche intitolato "Il Bilancio di genere: quali potenzialità per le politiche pubbliche inclusive? Esperienze a confronto e prospettive future" (Trento, 11 novembre 2014).</p>
<p>2. Sviluppo e utilizzo di strumenti per individuare, analizzare e contrastare le discriminazioni dirette e indirette, la diffusione di stereotipi di genere (Art.2, comma 2, punti b, f, h)</p>	<p>Sul fronte culturale, la CPO ha realizzato una campagna di sensibilizzazione pubblica producendo il video "Democrazia paritaria in Trentino" che è stato poi diffuso nei cinema di Trento, attraverso i media locali e sui social media.</p> <p>Ha inoltre accompagnato le celebrazioni del 70esimo anniversario del suffragio femminile in Italia supportando iniziative di sensibilizzazione culturale sull'apporto delle donne alla crescita politica, economica e culturale delle nostre società. Tra queste si ricorda la pubblicazione del catalogo della mostra "Libere e Sovrane. Le 21 donne che hanno fatto la Costituzione", presentata in numerosissime località dentro e fuori provincia, e la proiezione gratuita del film Suffragette al Cinema Astra di Trento.</p>
<p>3. Sviluppo e utilizzo di strumenti per individuare, analizzare e favorire il riconoscimento e la valorizzazione della presenza e del contributo delle donne nella società e promuovere la presenza delle donne nei luoghi e l'equa partecipazione ai processi decisionali (Art.2, comma 2, punti g, i, j)</p>	<p>Sono state realizzate due ricerche sull'efficacia di politiche che fissano dei vincoli nelle composizioni di genere ad hoc promosse dall'Ufficio Pari Opportunità con la collaborazione dell'Università di Trento. Gli esiti della ricerca sono reperibili qui:</p> <p>Vezzoni C. Saviola F. (2016) Un'analisi di genere delle elezioni comunali dal 2000 al 2016. Reperibile all'indirizzo: https://www.ufficiostampa.provincia.tn.it/content/download/35732/613134/file/Perfect2016_Donne%20e%20politica%20in%20Trentino_finale.pdf</p>



	<p>Saviola F. (2017) ParteciPAT - Partecipazione femminile nei CdA delle società partecipate dalla Provincia Autonoma di Trento. Rapporto disponibile presso l'Ufficio Pari Opportunità della Provincia autonoma di Trento.</p> <p>La Commissione Pari Opportunità ha promosso e realizzato un'analisi di fattibilità per lo sviluppo di una Banca dei Saperi. I risultati sono raccolti nel volume "Banca dei Saperi – Innovare i processi di selezione per un riequilibrio di genere nei luoghi decisionali" pubblicato nel 2017.</p> <p>Politiche di promozione dell'imprenditorialità femminile (Vedi Agenzia del Lavoro)</p>
<p>4. Lo sviluppo di politiche sociali, culturali, del lavoro e della famiglia per la promozione della corresponsabilità tra donne e uomini, ovvero un'equa ripartizione dei diritti e doveri in ambito sociale, culturale, lavorativo, politico e familiare (Art.2, comma 2, punto c)</p>	
<p>5. Sviluppo di misure e azioni per la promozione di una cultura della condivisione dei tempi di cura, al fine di favorire un'equa ripartizione delle responsabilità familiari tra donna e uomo, sostenere l'occupabilità delle donne e riaffermare il valore sociale della maternità e della paternità (Art.2, comma 2, punto d)</p>	
<p>6. Adozione di iniziative educative, formative e informative a favore della diffusione di una cultura non discriminatoria basata sul rispetto, la tutela e la promozione delle differenze di genere (Art.2, comma 2, punto e)</p>	
<p>7. La diffusione e il radicamento della cultura di genere presso la Provincia, gli enti locali, gli enti pubblici strumentali (Art.2, comma 2, punto k)</p>	
<p>8. La raccolta, l'analisi e la diffusione di dati disaggregati per sesso circa la composizione dell'organico delle istituzioni amministrative e delle istituzioni politiche. (Art.2, comma 2, punto l)</p>	

6.3 Criticità e proposte

La carenza di donne nelle istituzioni politiche locali rende urgente individuare delle iniziative volte a stimolare, favorire, e rafforzare la partecipazione femminile al dibattito e alle attività politiche e l'occupazione di posizioni di leadership. A tal fine potrebbero essere promossi e realizzati dei corsi di formazione volti a fornire degli strumenti di gestione delle questioni politiche, della leadership e delle relazioni pubbliche dedicati alle donne che svolgono o vorrebbero svolgere attività politica in abito locale, nazionale ed europeo.

Inoltre risulta fondamentale mantenere attiva l'attenzione sull'utilità di adottare dispositivi che favoriscano l'incremento della presenza delle donne nelle istituzioni locali (in particolare nei Consigli comunali) e nei luoghi decisionali, come ad esempio, la parità di genere nella composizione delle liste elettorali e la doppia preferenza di genere.

Parimenti, è prioritario monitorare la rappresentanza femminile all'interno degli organi di gestione economica, e implementare strumenti e pratiche in grado di rimuovere gli ostacoli ancora presenti all'interno del contesto socio-economico trentino fatto di luci e ombre, nel quale le donne dimostrano una maggior consapevolezza del proprio talento e capacità gestionali e imprenditoriali, ma ancora si scontrano con forme di conservatorismo che tendono a escluderle o a marginalizzarle. In tal senso, l'istituzione di una Banca dei Saperi versatile, dinamica, basata sull'ascolto del territorio e forte di un sostegno istituzionale solido rappresenta una sfida da raccogliere, nell'interesse del sistema nel suo complesso.

Infine, una paritaria partecipazione alla politica e ai processi decisionali anche nel mondo economico dovrebbe essere sostenuta sin dall'età giovanile e nelle attività scolastiche anche attraverso un'adeguata educazione civica. A tal fine potrebbero essere promosse delle attività didattiche e di formazione che favoriscano un paritario coinvolgimento di ragazzi e ragazze nelle attività di rappresentanza scolastiche e nell'occupare posizioni di coordinamento e leadership.

Conclusioni

Per concludere il percorso di ricostruzione sullo stato di applicazione della Legge provinciale sulle Pari Opportunità proposto in questo rapporto, nelle conclusioni ci proponiamo di ricomporre il quadro di luci e ombre emerso dall'analisi delle sei aree approfondite nei precedenti capitoli - il cambiamento demografico, l'istruzione, la salute, la violenza di genere, il lavoro e la conciliazione vita-lavoro, e la partecipazione politica – proponendo una sintesi delle principali proposte di intervento emerse. Nonostante la ricognizione fatta attraverso l'analisi documentale delle iniziative proposte, supportate e realizzate dalla Provincia di Trento, l'attività di monitoraggio ha risentito della mancanza di documenti programmatici in materia di Pari Opportunità che consentissero di identificare un quadro strategico entro il quale ricondurre le iniziative e le azioni implementate. In quest'ottica rileviamo come elemento critico la mancata realizzazione e messa a regime dello strumento del bilancio di genere e di un documento programmatico sulle politiche di pari opportunità. Tali attività non possono più essere rimandate, anche in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 6 "Programmazione per le politiche di pari opportunità e bilancio di genere" della Legge sulle Pari Opportunità del 2012.

Allo stesso tempo, è importante continuare ad investire nell'adozione di un approccio di genere come metodo di lavoro nella formulazione e attuazione, sia delle leggi provinciali, sia dei regolamenti e degli strumenti di programmazione (Art.2, comma 2, punto a). Ci sembra importante ribadire che politiche sociali, del lavoro, della salute, della famiglia, e di istruzione dovrebbero essere pensate, disegnate e implementate non solo ponendo attenzione alle differenze di genere e alle questioni di parità tra donne e uomini nelle varie fasi del ciclo di vita, ma adottando una prospettiva di genere come parte imprescindibile del metodo di lavoro. In tal senso, gli sforzi fatti per includere l'ottica di genere nelle attività programmatiche di alcuni dipartimenti della Provincia - ad esempio del Servizio Salute e dell'Agenzia del Lavoro - rappresentano un utile punto di partenza che speriamo trovino ulteriori spazi di sviluppo.

La visibilità della strategia provinciale in materia di Pari Opportunità potrebbe trarre vantaggio da un potenziamento del portale delle Pari Opportunità presente sul sito della Provincia autonoma di Trento. Data la trasversalità delle politiche e azioni a favore delle Pari Opportunità tra le diverse aree di responsabilità della Provincia - dall'istruzione alla famiglia, dal lavoro alla salute - il portale delle Pari Opportunità potrebbe costituire uno spazio nel quale raccogliere e/o far confluire tutte le iniziative e azioni promosse e sviluppate all'interno dei vari dipartimenti della Provincia in materia di pari opportunità. Inoltre, in ottemperanza dell'Art. 8 "Rilevazione di dati statistici per sesso" della legge sulle Pari Opportunità, il portale potrebbe ospitare anche uno spazio nel quale raccordare tutte le statistiche disaggregate per sesso prodotte dall'ISPAT sulle aree di interesse rilevate dall'Osservatorio delle pari opportunità. Se accuratamente ancorato al sistema informativo dell'Ispat questo spazio potrebbe essere aggiornato automaticamente in tempo reale.

La riduzione delle asimmetrie nelle condizioni di vita di donne e uomini è un processo di lungo periodo e nonostante il Trentino si contraddistingua, in alcuni settori, per livelli di equità spesso superiori a quelli rilevati a livello nazionale, molta strada



rimane ancora da percorrere. A tal proposito è fondamentale che la Provincia continui ad investire nello sviluppo e utilizzo di strumenti per:

- individuare, analizzare e contrastare le discriminazioni (dirette e indirette) e la diffusione di stereotipi di genere;
- promuovere un'equa ripartizione tra uomini e donne dei diritti e doveri in ambito sociale, culturale, lavorativo, politico e familiare;
- incoraggiare una cultura della condivisione dei tempi di cura e azioni a sostegno dell'occupabilità delle donne;
- sostenere la diffusione di una cultura non discriminatoria basata sul rispetto, la tutela e la promozione delle differenze di genere;
- favorire l'adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere nelle comunicazioni ufficiali, nella documentazione prodotta dall'attività degli uffici provinciali e nelle attività di formazione e informazione promosse dalla Provincia.

Appare quindi particolarmente urgente lavorare allo sviluppo e sostenere l'utilizzo di strumenti per promuovere la presenza delle donne nei luoghi e l'equa partecipazione ai processi decisionali. La mancanza di donne ai vertici delle istituzioni politiche e delle organizzazioni economiche rimane, infatti, un aspetto critico nel lungo percorso verso la realizzazione di un fattivo equilibrio di genere. Su questo aspetto il Trentino si conferma largamente al di sotto degli standard sia nazionali che europei.

Finito di stampare
nel mese di ottobre 2018
Nuove Arti Grafiche - Trento

**Commissione Provinciale
Pari Opportunità tra donna e uomo**

Via delle Orne, 32

38122 TRENTO

tel. 0461 213285-86 fax. 0461 213284

mail: pariopportunita@consiglio.provincia.tn.it

http://www.consiglio.provincia.tn.it/istituzione/pari_opportunita/Pages/presentazione.aspx