Provincia di Livorno



Bilancio di Genere 2012
della
Provincia di Livorno

Coordinatore Gruppo di lavoro
Roberto Gerardi

Gruppo di Lavoro
Cristina Borrini
Maria Grazia Dainelli
Elena Di Lorenzo
Sonia Faccin
Paola Ganni
Alessandra Meini
Paola Meneganti
Irene Nicotra
Rita Sardelli
Caterina Tocchini

Editing
Lisa Macchioni
Fabrizio Michelucci
Furio Raugi

INTRODUZIONI

E' con viva soddisfazione che presentiamo il Bilancio di Genere della Provincia di Livorno. Un'occasione importante per mettere al centro le differenze di genere quali elementi di valorizzazione e di crescita.
Del resto, tra le mie priorità del programma di mandato ho voluto evidenziare l'obiettivo strategico "di dare sempre più spazio alle politiche di genere, viste in un'ottica trasversale, che passa per tutti gli aspetti della vita delle persone ma che ruota, inevitabilmente, attorno ai temi dell'economia, del lavoro, dell'autodeterminazione e del ruolo delle donne".

Questo lavoro è uno strumento che ci consente di avere un quadro più puntuale e un'analisi più dettagliata del Bilancio. Il Bilancio di Genere, infatti, permette di analizzare e valutare, in ottica di genere, le scelte politiche e gli impegni economici e finanziari della nostra amministrazione. Esso inoltre ci consente di mettere in rilievo i progetti che abbiamo promosso e che hanno rappresentato una significativa e costruttiva collaborazione di rete tra tanti soggetti della nostra provincia.

Le attività sulla cittadinanza di genere, le iniziative contro la violenza di genere e il progetto contro le vittime di tratta hanno realmente rappresentato momenti di confronto costruttivi e di reale sinergia tra le Istituzioni e i soggetti che operano quotidianamente nel nostro territorio. Questo ha permesso di realizzare quello che ritengo essere l'elemento primario su cui ho costruito la mia azione di governo: essere "Protagonisti Insieme" per governare insieme, con la collaborazione sinergica di tutti gli attori sociali che operano nella provincia di Livorno. Infatti, questi progetti hanno favorito azioni concrete di attenzione, concretizzate in scelte operative, in particolare, nei confronti delle emergenze sociali, a cui siamo chiamati tutti a rispondere in maniera incisiva e collaborativa.

La situazione di profonda crisi e di grande incertezza in cui operano le Province ci sprona, comunque, a portare a termine in modo proficuo e determinato il lavoro che abbiamo intrapreso, consapevoli che ancora molta strada dobbiamo percorrere per favorire una presenza più incisiva finalizzata a utilizzare al meglio le grandi qualità delle donne in ogni ambiente, in particolare nella politica e nel lavoro.

Sono certo che i risultati positivi raggiunti per la valorizzazione e la crescita delle opportunità per il genere femminile costituiscano una premessa importante per il prossimo futuro. Un futuro nel quale la donna, con le sue peculiarità e specificità, sia sempre più protagonista nella vita sociale e politica del nostro Paese.

Il Presidente della Provincia

Giorgio Kutufà

La prima “immagine” che vorremmo disegnare nella premessa alla relazione al Bilancio di Genere dell’Amministrazione provinciale di Livorno sta proprio nella composizione della Giunta, dell’organo politico. La nostra Giunta è infatti formata al 40% di donne, con deleghe importanti che caratterizzano fortemente il lavoro dell’Amministrazione.
Questo è certamente stato il primo volano per impostare un nuovo approccio di lavoro che facesse emergere caratteristiche “diverse”, ma non certo residuali.
A questa prima possiamo, anzi dobbiamo, accompagnare un'altra immagine, quella delle nuove leve.
Nel corso degli ultimi anni sono entrate a far parte della Provincia di Livorno diverse giovani donne laureate, preparate, motivate e competenti che sono andate ad aumentare e qualificare ulteriormente la componente femminile della nostra Amministrazione.
Questo connubio intergenerazionale, con svariate competenze e capacità politiche e professionali, ha permesso a noi Assessore di accettare la sfida di predisporre, a fianco al bilancio ufficiale, anche quello di genere.
Un lavoro fatto tutte insieme anche se da sole, senza il ricorso a consulenze esterne, ma supportato da professionalità che potrebbero facilmente diventare patrimonio anche per altri.
Sono così venute fuori le cose buone realizzate dalla Provincia di Livorno e si potrebbe quasi dire che anche la Provincia sia un ente femminile: tanti compiti dati troppe volte per scontati, tante le incombenze realizzate con pazienza, tanti i progetti portati avanti con un reale impatto sulla vita dei cittadini ma che sono lontani dai riflettori e vengono spesso bistrattati da altri protagonisti.
Tutte noi abbiamo comunque cercato di fare al meglio e dimostrare che abbiamo lavorato anche per chi non ha voce e rappresenta bisogni importanti per la comunità.
Perciò grazie a Giorgio Kutufà che ci ha messo nella sua squadra, grazie alle funzionarie che hanno lavorato e grazie a noi che ci abbiamo creduto e voluto questo strumento nuovo di lettura dell’azione amministrativa dell’Ente.
E grazie anche al nostro Direttore che ha sempre partecipato e lavorato attivamente a questo progetto, al nostro fianco.

Le Assessore della Provincia di Livorno

Maria Teresa Sposito Monica Mannucci
Laura Marconcini Catalina Schezzini

Se il compito primario di ogni Istituzione pubblica è quello di ricercare e promuovere il ben-essere e la qualità di vita dei cittadini, non si può non considerare come l'organizzazione della società, nei suoi molteplici aspetti, possa determinare significative ripercussioni in termini di ostacoli o facilitazioni nella vita delle persone, favorendone più o meno le potenzialità e le scelte.
Per molto tempo le Amministrazioni si sono rapportate alle decisioni pubbliche pensando alla loro ricaduta in termini generici e massivi, o, al massimo, considerando le variabili riferite alle categorie sociali (giovani, anziani, occupati, disoccupati ecc.). Attualmente, grazie ad un grande lavoro di elaborazione culturale e alle molte raccomandazioni provenienti dall'Unione Europea, si cerca di tenere in maggior conto l'obiettivo di favorire "pari opportunità tra i generi" ma la realtà quotidiana sconta ancora elementi di scarsa applicabilità e scarsi risultati. Questo perché le scelte non sono neutrali rispetto al genere, ossia uomini e donne sono influenzati diversamente dalle decisioni di bilancio in relazione a una differenza di ruoli, abitudini, occupazioni e stili di vita.
Leggere i bilanci degli enti pubblici in chiave di genere è dunque un'importante azione di equità che consente di analizzare e contribuire a ridurre le disuguaglianze di genere, evidenziando le disparità esistenti e favorendo maggiormente le pari opportunità.
Il Bilancio di Genere, si pone, per le Amministrazioni, come "la verifica" tra i motivi delle scelte e i loro reali effetti, ma con un'analisi che ne dà una lettura differenziata per genere, spostando l'attenzione sulla vita di donne e uomini e non di generici cittadini. Rappresenta quindi anche un grande indicatore per le scelte future, una bussola per aggiustare la direzione degli interventi pubblici, una mappa di riferimento di dove occorre porre più attenzione, più investimenti, per valutare di quali servizi ci sia più bisogno.
La decisione di andare ad approntare un Bilancio di Genere per la Provincia di Livorno, ha origine da una convinta volontà presente all'interno della Commissione Pari Opportunità che, cogliendo l'occasione di un micro-finanziamento regionale, ha fortemente proposto e ottenuto di andare in tal senso. La nostra proposta ha trovato un positivo riscontro sia nel Presidente che nella Giunta, ma tale intento non si sarebbe potuto concretizzare se non vi fosse stata anche una convinta adesione da parte del Direttore Generale e di tutta la struttura amministrativa dell'Ente, a cui va il ringraziamento per aver reso possibile un lavoro così ben articolato che ha evidenziato una grande ricchezza di professionalità.
Con tale azione la Commissione ha voluto anche dare un convinto input alla promozione stessa del Bilancio di Genere come strumento oramai indispensabile e irrinunciabile per chi voglia porsi l'obiettivo di una reale "equità amministrativa" sapendo che, come ogni strumento di innovazione, ha bisogno di essere propagandato, discusso, rodato.
Sarà solo attraverso l'evidenza della sua utilità, come strumento capace di dare precise e circostanziate indicazioni nel misurare l'efficacia e l'appropriatezza sia dell'organizzazione che delle scelte di un'Amministrazione, che si potrà sperare in una sua divulgazione.
Ci piace pensare che in futuro il Bilancio di Genere possa divenire uno strumento d'uso comune di ogni singola Amministrazione, sia pubblica che privata, e che si possa quindi assistere a uno sviluppo dell'organizzazione sociale maggiormente rispettosa della diversità dei bisogni, così come auspichiamo che, in un prossimo futuro, la diversità di genere diventi anche una reale e pervasiva differenziazione dentro ogni legge, provvedimento o atto pubblico, con la consapevolezza che solo quando avremo eliminato ogni singolo ostacolo alla valorizzazione delle differenze potremo sperare in un vero e duraturo sviluppo socio-economico.

Presidente della Commissione Pari Opportunità
Rossella Lupi

INDICE

Premessa e nota metodologica .....pag. 7

1. Il contesto locale di riferimento. Alcune statistiche di genere nella provincia di Livorno.....pag. 9

2. La presenza femminile all' interno della provincia pag.23

3. Riclassificazione del bilancio provinciale in ottica di genere..... pag. 31

4. Focus su progetti e iniziative promossi dalla Provincia sulle tematiche di genere pag.35

Premessa e nota metodologica

Il Bilancio di Genere è uno strumento di rendicontazione sociale tramite il quale è possibile integrare una prospettiva di genere nella lettura di documenti di pianificazione e programmazione che enunciano e declinano le politiche pubbliche. La finalità dello strumento è duplice: da un lato persuadere il decisore della necessità di un'attenta analisi dell'impatto di ogni sua decisione sulle condizioni di vita dei due generi, dall'altro rendere evidente come alcune politiche, apparentemente neutrali, producano effetti differenziati sulla condizione economica e sociale della popolazione femminile o maschile.
La formulazione del documento applica il modello di *gender auditing*, ovvero Bilancio di Genere applicato su un bilancio approvato a consuntivo che, nel nostro caso, analizza contesti socio-economici del territorio provinciale unitamente ad attività e progetti sviluppati dall'ente nel corso del 2012.
Il Bilancio di Genere della Provincia di Livorno, relativo al 2012, è frutto di un'evoluzione, non solo nei dati e nella presentazione, bensì anche nei metodi impiegati. La prima sperimentazione, edita nel 2006, costituiva un allegato al Bilancio Sociale, ed in tal senso si limitava ad offrire la possibilità di una prima, seppur embrionale, lettura di genere del Bilancio provinciale.

Il lavoro di analisi qui presentato si configura come una prima sperimentazione di *gender auditing* del conto consuntivo 2012 consistente nell'analisi del contesto e nella lettura e riclassificazione della spesa corrente per aree sensibili al genere.
In particolare, il documento si articola in quattro parti fra loro strettamente integrate:

- Analisi della popolazione rispetto alle principali variabili demografiche, alle caratteristiche economiche del territorio e del mercato del lavoro nella provincia;

- Descrizione qualitativa e quantitativa della presenza delle donne alla vita politica ed amministrativa della Provincia;

- Riclassificazione del bilancio consuntivo 2012 in apposite aree (direttamente inerenti al genere, indirettamente inerenti al genere, genere ambientale, neutre);

- Focus sui progetti e iniziative promossi dalla Provincia sulle tematiche di genere.

Questo lavoro rappresenta dunque lo strumento per valutare l'impatto di genere del bilancio provinciale ed aprire spazi di analisi e riflessione su come orientare e programmare l'azione amministrativa tenendo conto delle differenze tra donne ed uomini.

Rispetto all'iter seguito, con mio provvedimento del 3 aprile 2013 ho istituito uno specifico Gruppo di lavoro da me coordinato. Il lavoro è stato, dunque, realizzato interamente con risorse interne all'Amministrazione, anche per la parte di ricerca iconografica e di realizzazione grafica (attraverso l'apporto dell'URP e dell'ufficio comunicazione istituzionale); si è svolto attraverso riunioni tecniche periodiche, a cui si sono aggiunte due occasioni di confronto con il Gruppo di pilotaggio, formato dalle assessore e dalla presidente della Commissione Pari Opportunità, a cui è stato affidato il compito di monitorare il percorso del Bilancio di Genere stesso.

L'obiettivo era quello di redigere il bilancio di genere proprio con le persone dell'Ente che quotidianamente sono impegnate nell'organizzazione e nella gestione dei servizi che eroga la Provincia, evitando - come di solito è accaduto in altre esperienze - il ricorso a consulenti esterni, spesso avulsi dalla realtà di riferimento e concentrati solo sugli aspetti formali e dottrinari.

Durante gli incontri ho potuto apprezzare le notevoli qualità professionali di ciascun componente del gruppo che ha lavorato con entusiasmo, dedizione e metodo.

A costoro va il mio più sentito ringraziamento per il lavoro svolto in un momento di particolare difficoltà, stante l'incerto destino delle Province.

Segretario e Direttore generale
Dott. Roberto Gerardi



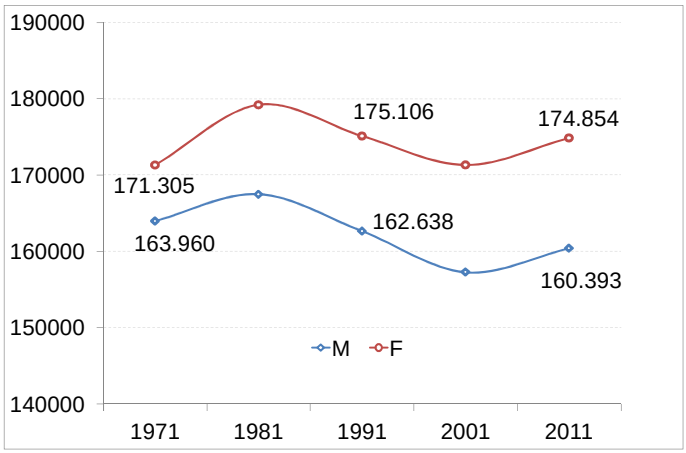
1. Il contesto locale di riferimento. Alcune statistiche di genere nella provincia di Livorno.

1.1 Aspetti demografici

La presenza femminile e la componente straniera

Al Censimento 2011 risiedevano nella provincia di Livorno oltre 335.000 cittadini. Nel corso degli ultimi venti anni la popolazione provinciale ha visto un decremento dal 1991 al 2001 e poi una costante risalita, quasi esclusivamente dovuta all'incremento del fenomeno migratorio. La crescita nel corso dell'ultimo decennio è stata complessivamente del 3% con una dinamica molto simile ma costantemente al di sotto della media regionale.
La presenza femminile in questi ultimi quaranta anni ha oscillato tra le 170 e i 175 mila unità e rappresenta ad oggi il 52% della popolazione.

Andamento della popolazione residente nella provincia di Livorno ai censimenti per genere.
Anni 1971-2011

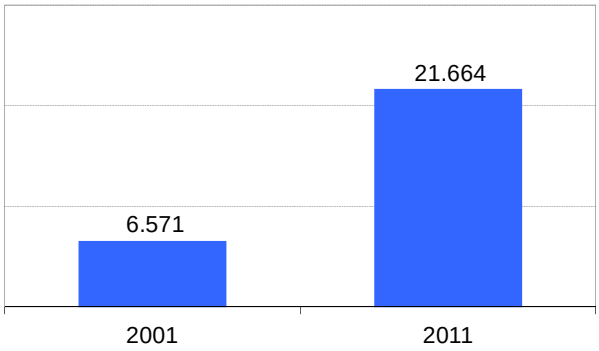


Fonte: elaborazioni OPS su dati Istat

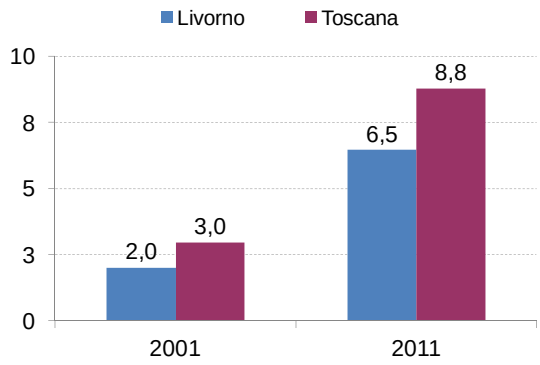
La presenza straniera è stata a Livorno, analogamente ad altre aree costiere della Toscana, un fenomeno tardivo rispetto a quanto avvenuto nel resto della regione. Nonostante questo, i tassi di crescita dell'immigrazione sul territorio provinciale sono molto significativi: dal 2001 gli stranieri residenti sono passati da poco più di 6.500 a oltre 21.600. Ad oggi gli stranieri rappresentano il 6,5% dei residenti contro il 8,8% della Toscana e ad essi si deve l'incremento complessivo di popolazione registrato nell'ultimo decennio: la componente migratoria ha infatti compensato di gran lunga la componente naturale (differenza tra nascite e morti).
La componente femminile straniera conta quasi 12.000 residenti e rappresenta oltre il 54% del totale stranieri, con un andamento in crescita, che da diversi anni è superiore alla media regionale.

Indicatori della presenza straniera nella provincia di Livorno.

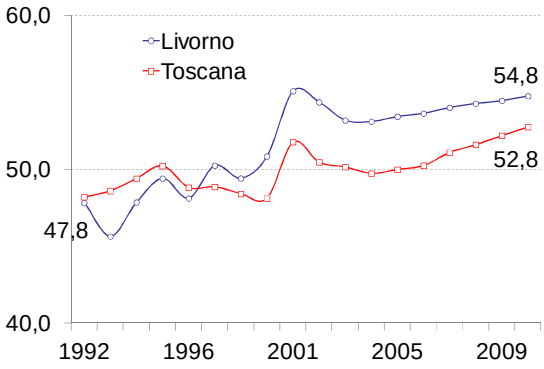
N. stranieri residenti (2001-2011)



% stranieri su totale oltre 12 residenti (2001-2011)



% femmine straniere su totale residenti stranieri 1992-2011

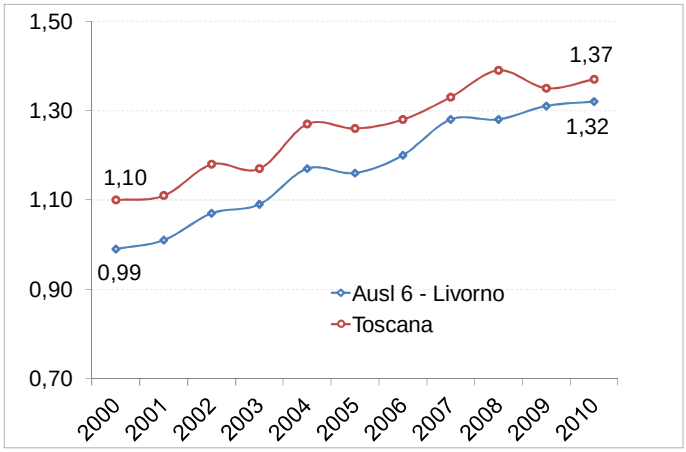


Fonte: elaborazioni OPS su dati Istat

Fecondità

Il tasso di fecondità è in costante aumento nell'ultimo decennio ed è passato da 1 a 1,3 figli per donna in età feconda, ma si mantiene costantemente al di sotto della media regionale. Anche questo indicatore risente indubbiamente della influenza portata dal crescente fenomeno migratorio.

Tasso di fecondità (n. medio di figli per donna in età 15-49). Anni 2000-2010

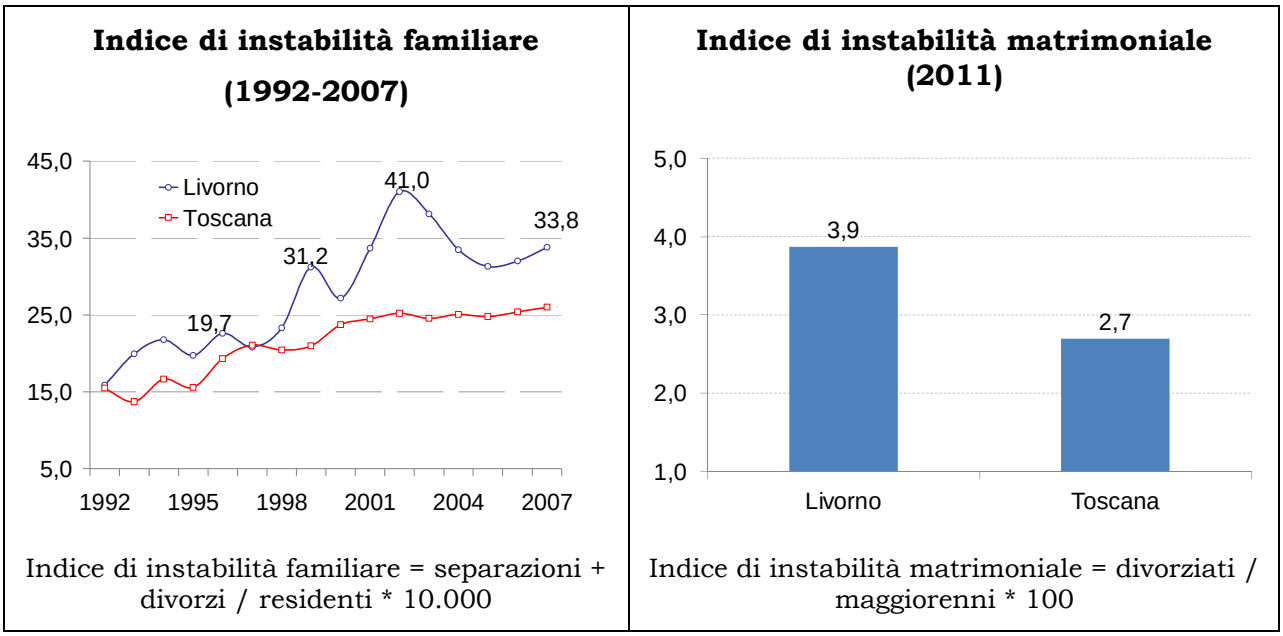


Fonte: elaborazioni OPS su ARS Toscana

Le trasformazioni familiari

La struttura e le dinamiche della famiglia sono attraversate in questi ultimi venti anni da profondi mutamenti. Anche a Livorno si assiste ad un processo di semplificazione strutturale che vede corrispondere ad una crescita dei nuclei familiari (passati da 131.000 a oltre 155.000 in quindici anni), una progressiva contrazione del numero medio di componenti (da 2,56 a 2,15 componenti).
Le trasformazioni non riguardano soltanto la composizione ma investono anche e soprattutto le dinamiche interne. L'instabilità familiare (quasi 34 separazioni e divorzi ogni 10mila residenti) e matrimoniale (3,9 divorziati ogni 100 maggiorenni), cresciuto ovunque in Italia, vede nel territorio livornese un incremento ed una consistenza molto più accentuate rispetto al resto della regione e del paese. In tali peculiarità non si riscontrano sensibili differenze territoriali all'interno della provincia ma si evidenzia al contrario una diffusione omogenea del fenomeno. Questi fenomeni portano all'attenzione la crescente rilevanza dei nuclei monogenitore, molto spesso costituiti da madri con figli.

Indicatori di conflittualità familiare

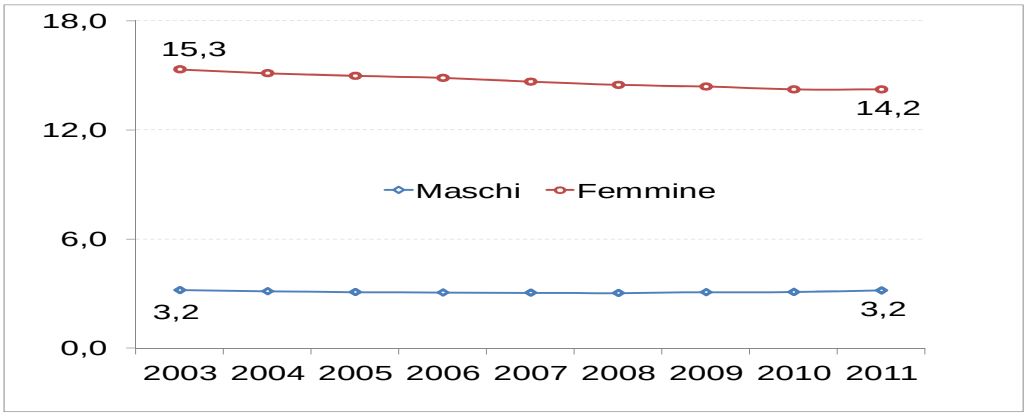


Fonte: elaborazioni OPS su dati Istat

La vedovanza e il nubilato

La vedovanza femminile, pur essendosi leggermente ridotta negli ultimi anni, è più che quadrupla rispetto alla vedovanza maschile.
Al 2011 si contano infatti nella provincia di Livorno quasi 25.000 vedove e poco più di 5.000 vedovi. Anche in questo caso c'è ovviamente un riflesso in termini si potenziale fragilità per tutte quelle situazioni legate alle famiglie monogenitori di madri con figli ma soprattutto al fenomeno delle anziane sole.

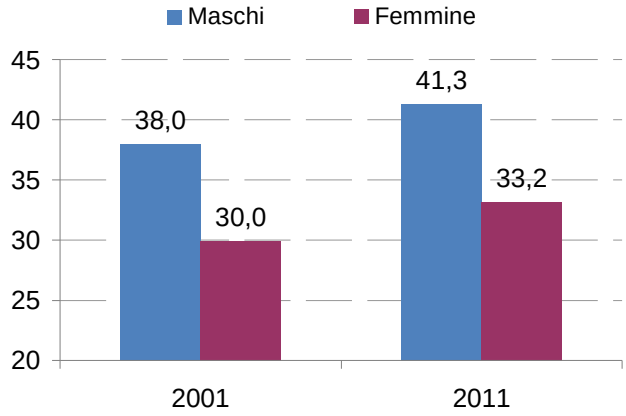
Indice di vedovanza femminile e maschile (vedovi per 100 residenti). Anni 2003-2011



Fonte: elaborazioni OPS su dati Istat

Rispetto al censimento 2001 è in crescita anche il nubilato, che coinvolge 1/3 delle residenti femmine e oltre il 40% dei maschi. Tra le donne l'indice di nubilato ha avuto un incremento dal 30% al 33% in dieci anni. Gli ultimi dati disponibili parlano di quasi 58.000 nubili e di oltre 66.000 celibi.

Indice di nubilato femminile e maschile (nubili per 100 residenti). Anni 2003-2011



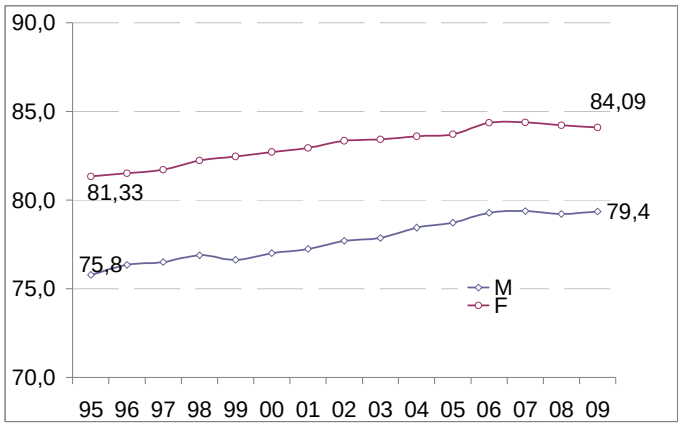
Fonte: elaborazioni OPS su dati Istat

1.2 Stato di salute

La speranza di vita

La speranza di vita è cresciuta negli anni sia per le femmine che per i maschi ma, come noto, gli anni di vita medi delle donne sono superiori a quelli dell'uomo.
Nella provincia livornese la speranza di vita femminile dal 1995 è cresciuta di quasi tre anni passando da 81 a 84 anni, mentre quella maschile è passata da circa 76 a oltre 79 anni, con un divario di genere di circa 4,5 anni di vita media. Entrambi i generi si collocano leggermente al di sotto della media regionale (79,7 anni per gli uomini 84,6 per le donne).

Speranza di vita alla nascita (anni medi di vita) nella provincia di Livorno per genere. Anni 1995-2009

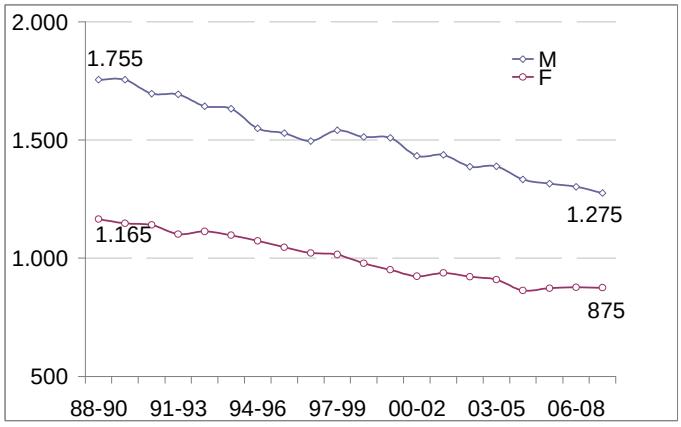


Fonte: elaborazioni OPS su dati ARS Toscana

La mortalità

La speranza di vita è ovviamente legata alla mortalità, che mostra nel tempo una generale diminuzione in entrambi i generi. Sembra accorciarsi la forbice tra maschi e femmine ma rimane comunque un consistente divario: al triennio 2007-2009 (ultimo disponibile) 875 morti per 100.000, donne contro 1.275 per gli uomini.

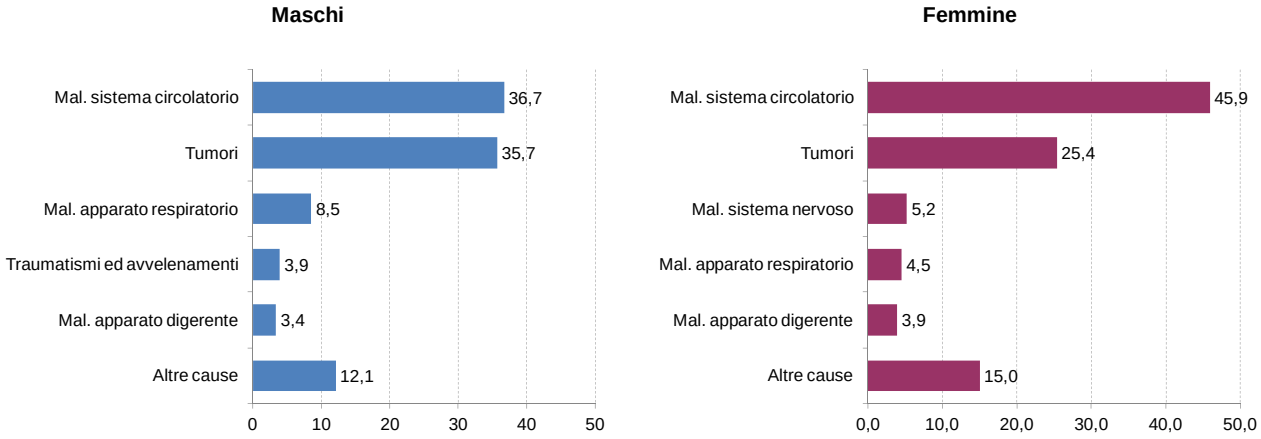
Tasso di mortalità (morti per 100.000 residenti) nella provincia di Livorno per genere. Anni 1988-2009 (medie triennali)



Fonte: elaborazioni OPS su dati ARS Toscana

Per le femmine le prime macro cause di morte sono le malattie del sistema circolatorio, che copre circa il 46% dei decessi, ed i tumori, seguiti a notevole distanza dalle malattie del sistema nervoso (5,2%), dell'apparato respiratorio (4,5%) e dell'apparato digerente (3,9%).
Rispetto ai maschi, nelle prime cinque cause di morte si notano due differenze: il divario esistente tra le prime due cause (meno accentuato nei maschi) ed il ruolo rilevante nella mortalità per malattie del sistema nervoso (assente tra i maschi, dove invece ci sono traumatismi e avvelenamenti).

Prime cinque cause di morte nella provincia di Livorno per genere. Anno 2009 (valori %)



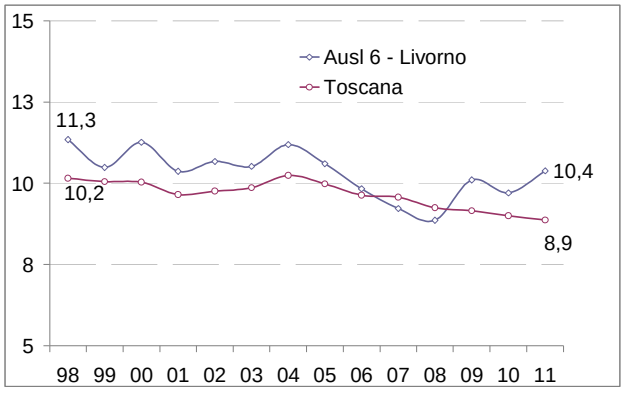
Fonte: elaborazioni OPS su dati ARS Toscana

Salute riproduttiva

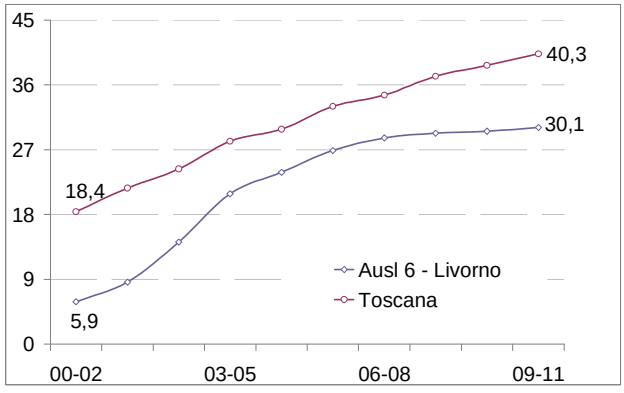
Le interruzioni volontarie di gravidanza nel territorio della Ausl 6 sono tornate a crescere nell'ultimo quinquennio, dopo un trend altalenante ma in diminuzione. Nel 2011 le IVG sono state 791 e il fenomeno da qualche anno è al di sopra della media regionale.
In crescita la componente straniera del fenomeno, che rappresenta il 30% degli eventi livornesi (erano il 6% nel 2000) ed il 40% di quelli toscani (erano il 18%).

Indicatori di IVG nella Ausl 6 di Livorno.

Tasso di ospedalizzazione per IVG (ricoveri per 1.000 donne in età 15-49). Anni 1998-2011



% di IVG di donne straniere. Anni 2000-2011 (medie triennali)



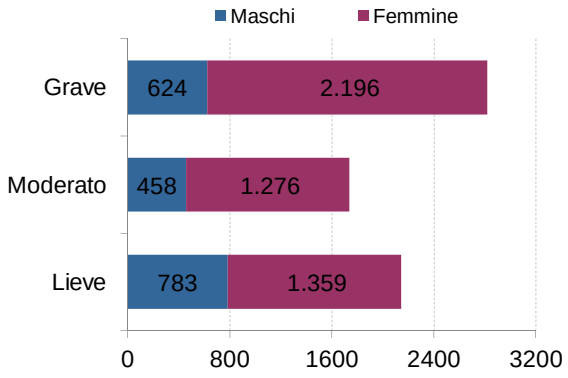
Fonte: elaborazioni OPS su dati ARS Toscana

Non autosufficienza e fragilità

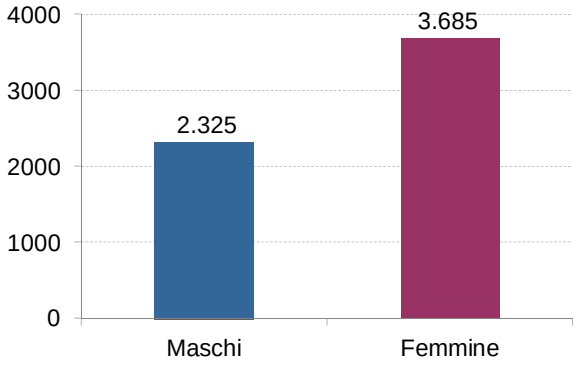
Nel territorio livornese si stimano circa 6.700 anziani non autosufficienti (4.800 donne), di cui 2.800 gravi (2.200 donne).
La stima degli anziani fragili ad alto rischio di non autosufficienza si attesta sui 5.000 soggetti, dei quali quasi 3.700 sono donne.
Da tali evidenze si può comprendere come questi ambiti andranno a rappresentare nel prossimo futuro un possibile spaccato di disagio e un crescente bisogno di assistenza.

Stime sulla fragilità e la non autosufficienza degli anziani nel territorio livornese. Anno 2011

Stima anziani non autosufficienti per genere. Anno 2011



Stima anziani fragili ad alto rischio non autosufficienza per genere. Anno 2011



Fonte: elaborazioni OPS su dati ARS Toscana

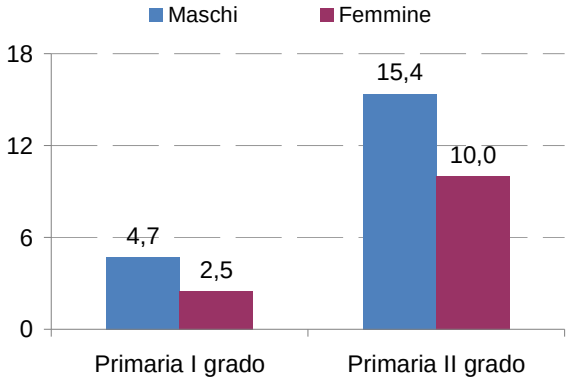
1.3 Aspetti socio-economici

L'istruzione

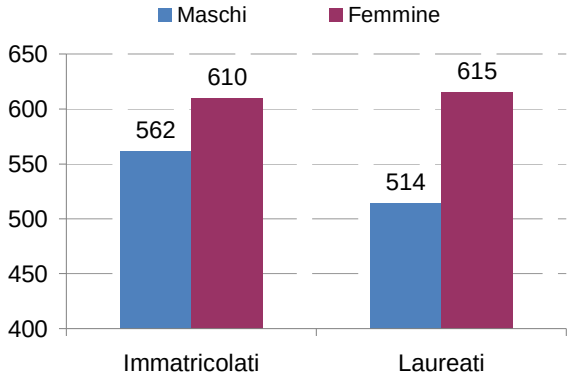
Le numerose indagini dell'Osservatorio Scolastico Provinciale ha svolto negli anni sul sistema istruzione livornese ci dicono che le studentesse conseguono ormai stabilmente migliori risultati dei colleghi maschi, sia in termini quantitativi (quote di promozioni e bocciature), che qualitativi (votazioni medie).
Anche il panorama universitario sembra confermare questo aspetto: le femmine residenti nella provincia sembrano infatti maggiormente propense dei maschi alla frequenza del percorso universitario e mostrano risultati superiori anche nel numero di laureati.

Indicatori dell'istruzione nella provincia di Livorno

Tasso di bocciatura (respinti per 100 iscritti) per genere e grado di istruzione. A.s. 2010/11



Immatricolati (a.a 2012/13) e laureati (a.a 2011/12) residenti nella provincia di Livorno



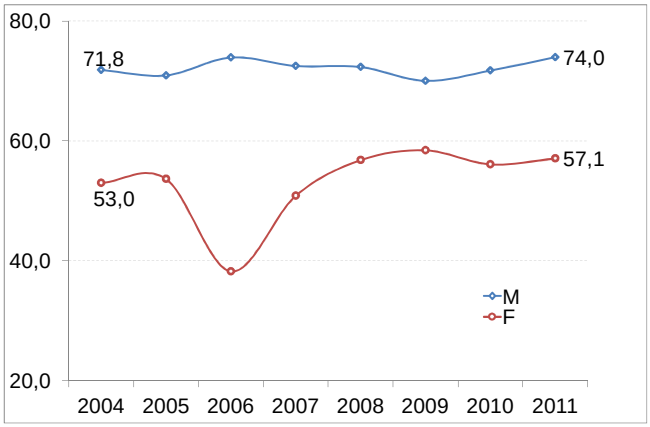
Fonte: Osservatorio Scolastico Provinciale e MIUR

Lavoro e tempi di vita

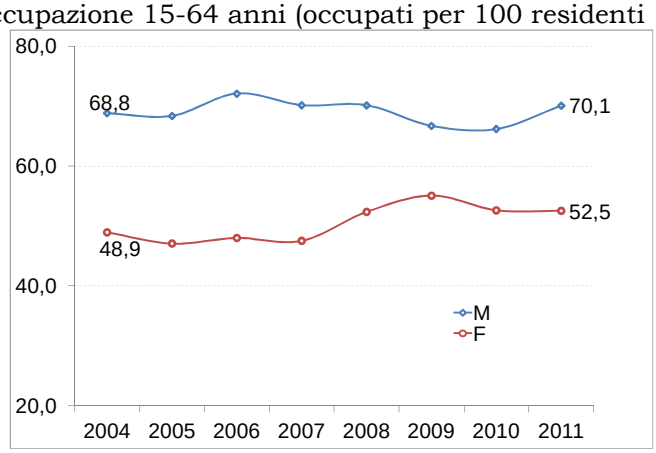
Le possibilità occupazionali della nostra provincia sono per lo più legate a industria e servizi, ma il quadro è diversificato nelle diverse aree; mentre la zona di Livorno lega in modo prioritario la sua attività economica all'industria ed ai servizi (quindi attività prettamente non stagionali), nelle altre zone si riscontra una consistente quota di attività stagionali (agricoltura e turismo).
Dai dati in serie storica della rilevazione Istat sulle forze di lavoro, si può notare un aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro (il tasso di attività è passato dal 53 al 57%) ma anche il permanere di una netta forbice di genere di oltre 15 punti percentuali. Forbice che si allarga ancor più (18%) in relazione al tasso di occupazione che vede le femmine al 52,5% contro il 70% dei maschi. Il tasso di disoccupazione invece, pur confermando la situazione di svantaggio della donna rispetto all'uomo, non presenta differenze così significative.

Tasso di attività, tasso di occupazione e tasso di disoccupazione della provincia di Livorno per genere. Anni 2004-2011

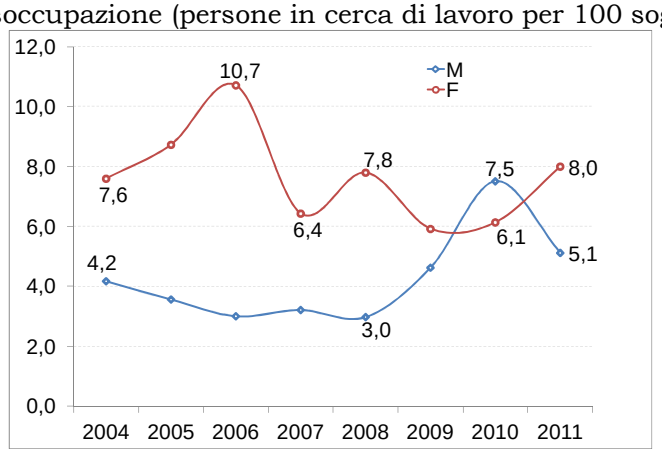
Tasso di attività 15-64 anni (persone attive per 100 residenti 15-64 anni)



Tasso di occupazione 15-64 anni (occupati per 100 residenti 15-64 anni)



Tasso di disoccupazione (persone in cerca di lavoro per 100 soggetti attivi)

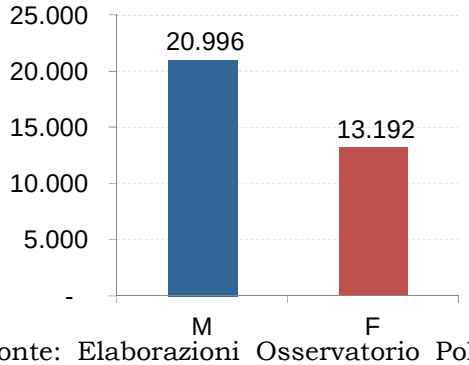


Fonte: elaborazioni OPS su dati Istat

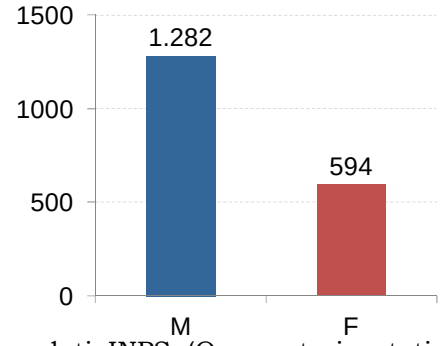
Il mercato del lavoro è quindi negli ultimi anni molto più frequentato da persone di sesso femminile; bisogna considerare però che molti impieghi femminili sono di natura precaria (temporanei, stagionali, part time), perché sempre più è necessario per le donne poter effettuare una organizzazione serrata tra tempi di lavoro e tempi di vita, in una economia sociale che ancora fonda la sua esistenza su una base femminile che supporta il sistema. Proprio da tale differenza di stabilità e durata dell'orario e delle modalità di lavoro nasce anche la sostanziale differenza retributiva riscontrabile ancora oggi tra i due generi, sia in termini di lavoro dipendente che, ovviamente, in termini pensionistici.

Differenze di genere nella retribuzione lavorativa e nell'importo delle pensioni. Anno 2011 (valori in euro)

Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti nella provincia di Livorno.



Importo medio mensile delle pensioni vigenti nella provincia di Livorno.



Fonte: Elaborazioni Osservatorio Politiche Sociali su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori dipendenti e Osservatorio statistico sulle pensioni)

A questo proposito si tenga conto che le più recenti indagini sulla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e sulla suddivisione dei ruoli interni alla coppia hanno messo in evidenza, nonostante un lieve miglioramento che si è verificato nel tempo, un indice di asimmetria delle attività domestiche che vede ancora un ruolo preponderante della donna ed un forte squilibrio nel carico del lavoro domestico e di cura all'interno della coppia. Queste le evidenze più significative:

- nelle coppie con lei occupata grava sulla donna quasi l'80% delle attività domestiche
- nelle coppie con lei non occupata grava sulla donna il 90% delle attività domestiche

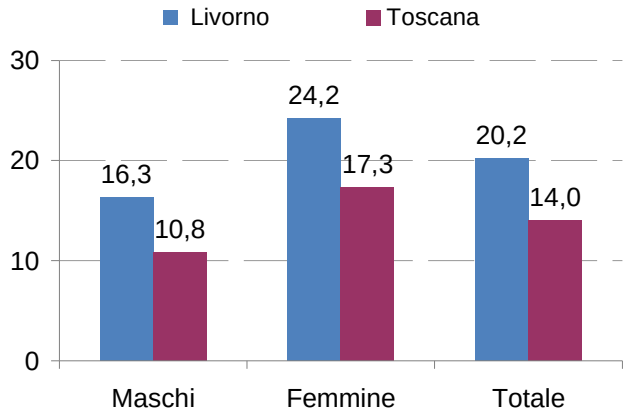
Indice di asimmetria delle attività di lavoro nelle coppie con donna di 25-44 anni per condizione della donna e tipologia della coppia. Anni 1988-89, 2002-03 e 2008-09

ATTIVITÀ	Coppie con lei occupata						Coppie con lei non occupata					
	Totale coppie			Coppia con figli			Totale coppie			Coppia con figli		
	1988-89	2002-03	2008-09	1988-89	2002-03	2008-09	1988-89	2002-03	2008-09	1988-89	2002-03	2008-09
Lavoro domestico	**85,4**	**79,3**	**77,0**	**86,5**	**80,6**	**78,0**	**93,0**	**89,4**	**89,7**	**93,0**	**89,7**	**90,0**
- Preparare i pasti	87,9	83,6	80,4	89,3	84,8	81,0	96,7	93,9	94,0	96,6	94,3	94,1
- Apparecch./sparecch., lavare piatti	89,5	83,4	79,0	91,1	83,9	80,1	96,8	93,8	91,7	96,9	94,3	92,5
- Pulizia della casa	91,6	83,3	82,1	91,6	84,2	83,6	95,7	92,6	92,6	95,6	92,6	92,7
- Lavare e stirare	98,7	97,2	97,2	99,0	97,3	98,2	99,6	99,2	99,8	99,6	99,1	99,8
Acquisti di beni e servizi	**64,2**	**57,5**	**58,4**	**63,8**	**58,3**	**58,3**	**79,2**	**68,3**	**68,0**	**79,1**	**68,7**	**67,5**

Fonte: Istat, La divisione dei ruoli nelle coppie, 2010
Indice di asimmetria: indica la quantità di lavoro familiare svolto dalle donne sul totale di quello svolto da entrambi i partner. Tale indice assume valore 100 nei casi in cui il lavoro familiare ricada esclusivamente sulla donna, è pari a 50 in caso di perfetta condivisione dei carichi di lavoro familiare.

Infine, un fenomeno da tenere in debita considerazione, soprattutto per il futuro prossimo, è quello dei giovani *NEET* (*Not in employement, education or training*), ossia i giovani che si trovano contemporaneamente privi di occupazione e fuori dai circuiti formativi: nella provincia di Livorno, secondo stime recenti, sarebbero circa 9.000 i NEET 15-29enni, di cui circa 5.300 femmine; un dato decisamente superiore a quello medio regionale.

% NEET 15-29 anni per genere. Raffronto Livorno-Toscana



Fonte: elaborazioni OPS su dati Italia Lavoro

Imprenditoria femminile

Le imprese femminili nella provincia di Livorno si attestano su una quota più importante rispetto al dato toscano e nazionale.

Quota rosa Livorno	Quota rosa Toscana	Quota rosa Italia
2007 27,9%	**2007 23,9%**	**2007 24,0%**
2010 28,1%	**2010 24,4%**	**2010 24,1%**
2011 28,0%	**2011 26,4%**	**2011 24,2%**

Confrontando i dati di variazione tra il periodo pre-crisi e il periodo durante la crisi si evidenzia che l'"evoluzione dal 2007 al 2011 ha visto un incremento delle attività femminili nella provincia di Livorno pari a + 1.8%, rispetto a uno 0.5% delle attività non femminili.

Variazione percentuale delle imprese femminili e non rispetto al 2010 ed al 2007 per Livorno e relativi SEL, Toscana e Italia

	Var. % 2010/2011		Var. % 2007/2011	
	Imp. Femminili	Imprese non femminili	Imp. Femminili	Imprese non femminili
Area Livornese	-1,4	-0,1	1,7	0,7
Val di Cecina	-0,7	0,0	2,9	-1,2
Val di Cornia	-1,2	1,4	2,0	2,4
Arcipelago	1,8	0,0	-0,7	0,5
Provincia Livorno	**-0,8**	**0,2**	**1,8**	**0,5**
Toscana	**0,5**	**-0,3**	**4,5**	**1,0**
ITALIA	**0,1**	**-0,2**	**2,7**	**1,7**

Elaborazione Centro Studi e Ricerche CCIAA Livorno su dati *Infocamere*

Imprese femminili nel 2011, 2010 e 2007, SEL livornesi, Toscana e Italia			
	201	**201**	**200**
Area Livornese	3.515	3.565	3.455
Val di Cecina	1.932	1.945	1.877
Val di Cornia	1.613	1.633	1.582
Arcipelago	956	939	963
Provincia di Livorno	**8.01**	**8.08**	**7.87**
Toscana	**86.103**	**89.499**	**89.966**
ITALIA	**1.243.192**	**1.275.187**	**1.276.191**
Elaborazione Centro Studi e Ricerche CCIAA Livorno su dati			

Analizzando in dettaglio i dati di SEL (Sintema Economico Locale) si registra che la flessione dal 2010 al 2011 ha interessato quasi tutti i SEL, ad eccezione dell'Arcipelago che evidenzia un +1.8%, da confrontarsi con una crescita nulla del tessuto imprenditoriale non femminile isolano. Il SEL dove si registra la maggior perdita di imprese femminili attive è quello del capoluogo di provincia, l'unico peraltro dove non brillano neppure i dati relativi alle imprese non femminili.

Osservando le forme giuridiche delle imprese femminili, si può notare che sono in aumento (2011/2010) le società di capitali mentre tutte le altre forme societarie presentano una variazione negativa. Da questo punto di vista le imprese femminili si allineano al trend delle non femminili. Anche la Toscana e l'Italia sono interessate dall'espansione 2011 delle società di capitali femminili e non. Si tratta di un fenomeno che rispetto al 2007 si sostanzia in variazioni positive a due cifre, sia per le imprese femminili sia non, e per tutti i contesti territoriali esaminati.

Imprese per classe di natura giuridica al 31/12/11, incidenza %, variazione % sul 2007 e sul 2010												
	Imprese femminili											
	LIVORNO				***TOSCANAA***				***ITALIA***			
	v.a. 2011	**Incid. %**	**Var. % 11/10**	**Var. % 11/07**	**v.a. 2011**	**Incid. %**	**Var. % 11/10**	**Var. % 11/07**	**v.a. 2011**	**Incid. %**	**Var. % 11/10**	**Var. % 11/07**
Società di capitale	759	9,5	0,7	26,9	11.090	12,3	2,8	31,1	153.576	12,0	3,3	34,8
Società di persone	1.481	18,5	-1,2	3,1	20.149	22,4	-0,5	1,4	253.487	19,9	-0,2	4,0
Imprese individuali	5.691	71,0	-0,8	-1,3	57.642	64,1	0,4	1,4	847.435	66,4	-0,5	-2,4
Altre forme	85	1,1	-5,6	11,8	1.085	1,2	0,9	17,4	21.693	1,7	3,3	25,3
TOTALE	8.016	100,0	-0,8	1,8	89.966	100,0	0,5	4,5	1.276.191	100,0	0,1	2,7

Imprese NON femminili												
	LIVORNO				*TOSCANA*				*ITALIA*			
	v.a. 2011	Incid. %	Var. % 11/10	Var. % 11/07	v.a. 2011	Incid. %	Var. % 11/10	Var. % 11/07	v.a. 2011	Incid. %	Var. % 11/10	Var. % 11/07
Società di capitale	3.673	17,7	3,7	10,3	55.315	20,0	2,1	14,6	800.373	20,0	2,5	24,8
Società di persone	3.899	18,8	-0,8	-4,1	53.298	19,3	-1,1	-2,5	646.666	16,2	-1,3	-1,6
Imprese individuali	12.745	61,5	-0,4	-0,7	161.629	58,5	-0,9	-2,1	2.449.924	61,3	-0,7	-3,5
Altre forme	410	2,0	-0,2	4,9	5.913	2,1	-0,6	7,6	102.361	2,6	-0,6	9,5
TOTALE	20.727	100,0	0,2	0,5	276.155	100,0	-0,3	1,0	3.999.324	100,0	-0,2	1,7
Elaborazione Centro Studi e Ricerche CCIAA Livorno su dati Infocamere												

Da sottolineare che nonostante gli incrementi del numero di società di capitali femminili l'incidenza delle stesse all'interno dell'imprenditoria rosa a Livorno (9,5%) resta inferiore alla media regionale e nazionale, nonché al di sotto della quota di società di capitali all'interno delle imprese non femminili. Resta il fatto che questa forma giuridica presenta incrementi annui importanti da diversi anni a questa parte.

Imprese registrate, nuove iscrizioni, nuove cessazioni, tassi di natalità, mortalità e crescita per le imprese femminili e non - Livorno, Toscana, Italia									
	Imprese femminili			Totale imprese			Imprese non femminili		
	Livorn	*Toscan*	*Italia*	*Livorn*	*Toscan*	*Italia*	*Livorn*	*Toscan*	*Italia*
Registrate 2011	8.840	100.04	1.433.86	32.589	417.20	6.110.07	23.749	317.15	4.676.21
Attive 2011	8.016	89.966	1.276.19	28.743	366.12	5.275.51	20.727	276.15	3.999.32
Var. % attive	-0,8	0,5	0,1	0,1	0,2	-0,2	0,2	-0,3	-0,2
Iscrizioni 2011	757	8.317	108.225	2.458	28.865	391.310	1.701	20.548	283.08
Iscrizioni 2010	790	8.852	112.126	2.478	30.289	410.736	1.688	21.437	298.61
Tasso di Natalità	**8,**	**8,**	**7,**	**7,6**	**6,**	**6,**	**7,2**	**6,**	**6,**
Tasso di Natalità	**9,**	**9,**	**7,**	**7,7**	**7,**	**6,**	**7,1**	**6,**	**6,**
Tasso di Natalità	**9,**	**8,**	**8,**	**7,75**	**7,69**	**7,12**	**7,**	**7,**	**6,**
Cassazioni 2011	759	7.662	102.382	2.374	28.922	393.463	1.615	21.260	291.08
Cessazioni 2010	680	7.371	101.562	2.167	27.855	389.076	1.487	20.484	287.51
Tasso di Mortalità	**8,**	**7,**	**7,**	**7,3**	**6,**	**6,**	**6,**	**6,**	**6,**
Tasso di Mortalità	**7,**	**7,**	**7,**	**6,7**	**6,**	**6,**	**6,**	**6,**	**6,**
Tasso di Mortalità	**9,**	**8,**	**8,**	**8,2**	**7,**	**7,**	**7,**	**7,**	**7,**
Tasso di Crescita	**0,**	**0,**	**0,**	**0,3**	**0,**	**0,**	**0,**	**-0,2**	**-**
Tasso di Crescita	**1,**	**1,**	**0,**	**1,0**	**0,**	**0,**	**0,**	**0,**	**0,**
Tasso di Crescita	**0,**	**0,**	**0,**	**-0,4**	**-0,1**	**-0,1**	**-0,7**	**-0,2**	**-**
Elaborazione Centro Studi e Ricerche CCIAA Livorno su dati Infocamere									

Inoltre, la maggior parte delle imprese femminili continua a concentrarsi in tre settori: commercio, agricoltura e attività dei servizi di alloggio e di ristorazione. Non si evidenziano variazioni sostanziali rispetto al 2010 ed al 2009.

Guardando al rapporto percentuale tra le imprese femminili ed il totale imprese per settore, si evince che la presenza delle donne è particolarmente forte nei seguenti settori: sanità e assistenza sociale; altre attività di servizi (prevalentemente servizi alle persone); agricoltura, silvicoltura, pesca; attività dei servizi di alloggio e di

ristorazione; noleggio, agenzie di viaggio, supporto alle imprese; commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione auto.
Una curiosità: delle 8.016 imprese femminili 2011 ben 905 (11,29%) sono definibili "giovanili", in altre parole guidate da donne under 35, ed il 16,5% sono iscritte all'albo artigiano.

Imprese femminili attive per settore di attività 2009, 2010, 2011 Livorno			
	2011	***2010***	***2009***
A Agricoltura, silvicoltura pesca	1.067	1.076	1.089
B Estrazione di minerali da cave e miniere	3	3	3
C Attività manifatturiere	430	430	431
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore etc.	6	4	0
E Fornitura di acqua; reti fognarie, etc.	6	6	6
F Costruzioni	397	389	375
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione	2.855	2.891	2.901
H Trasporto e magazzinaggio	173	177	176
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	1.031	1.015	1.015
J Servizi di informazione e comunicazione	145	142	144
K Attività finanziarie e assicurative	160	160	154
L Attività immobiliari	408	412	400
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	172	170	156
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi alle imprese	337	355	356
P Istruzione	49	53	46
Q Sanità e assistenza sociale	60	56	52
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento	118	123	121
S Altre attività di servizi	594	617	609
X Imprese non classificate	5	3	3
TOTALE	**8.016**	**8.082**	**8.037**
Elaborazione Centro Studi e Ricerche CCIAA Livorno su dati Infocamere			



2. La presenza femminile all'interno della Provincia

Nessuna politica è, per così dire, neutrale in termine di genere, nemmeno quella che più di altre sembra non produrre alcuna influenza sulle differenze tra donne e uomini. Vero è, infatti, che l'allocazione delle risorse di ogni natura, non ultime le risorse umane nell'ambito delle varie organizzazioni, non è priva di effetti riguardo all'obiettivo prioritario della parità tra donne e uomini. Non si dimentichi, a questo proposito, che l'impegno di promuovere l'uguaglianza ed eliminare le disuguaglianze tra i due sessi è sancito dallo stesso Trattato della Comunità Europea.

Se esaminiamo l'art. 3 della Costituzione italiana ("Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando **di fatto** la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese"), si nota che compare l'espressione "di fatto". Essa fu fortemente voluta dalla deputata costituente Teresa Mattei, per segnalare che, pur in una situazione normativa in cui l'uguaglianza e le pari opportunità fossero state sancite per legge, l'applicazione fattuale e la realtà sociale consolidata avrebbero potuto vanificare l'opera del legislatore. Si tratta, in effetti, di una anticipazione della politica di azioni positive, che larga parte ha avuto nella pratica e nel dibattito italiano ed europeo. Non a caso, l'articolo 1, comma 1 della legge 125/1991 ("Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro") fa un richiamo esplicito al dettato costituzionale: "Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità".
Un livello di sviluppo delle condizioni di parità e di pari opportunità più elevato comporta generalmente più alti livelli di istruzione, democrazia e uguaglianza tra uomini e donne, ma c'è anche una relazione positiva tra parità di genere e crescita socio-economica: una maggiore partecipazione ed occupazione femminile implica una maggiore produzione corrente, ma anche una maggiore crescita futura, per gli effetti sulle nuove generazioni (maggiore reddito famigliare, maggiore investimento in capitale umano e salute).
Ciò premesso, è del tutto evidente l'importanza di inserire informazioni di genere nella rendicontazione sociale. Il Bilancio Sociale in ottica di genere serve a porre l'accento sull'analisi dell'impatto che hanno le politiche attuate dalla Provincia sulle donne e sugli uomini. Significa, in altri termini, fare una valutazione delle suddette politiche, così da osservare come esse influiscono, positivamente o negativamente, sulla vita di donne e uomini, ed eventualmente apportare i necessari cambiamenti. L'intento è, soprattutto, di effettuare un'obiettiva analisi della condizione effettiva del genere femminile, per cogliere i numerosi ostacoli incontrati dalle donne verso una reale e piena affermazione nell'ambito pubblico, nel mercato del lavoro, nella sfera privata e, non ultimo, nella gestione familiare.
La parte che segue deve essere intesa come uno sviluppo del percorso intrapreso dalla Provincia verso la cosiddetta "*gender auditing*", il cui primo step si è avuto nel 2006. La rendicontazione in ottica di genere sarà perfezionata e integrata nelle successive edizioni di questo documento.

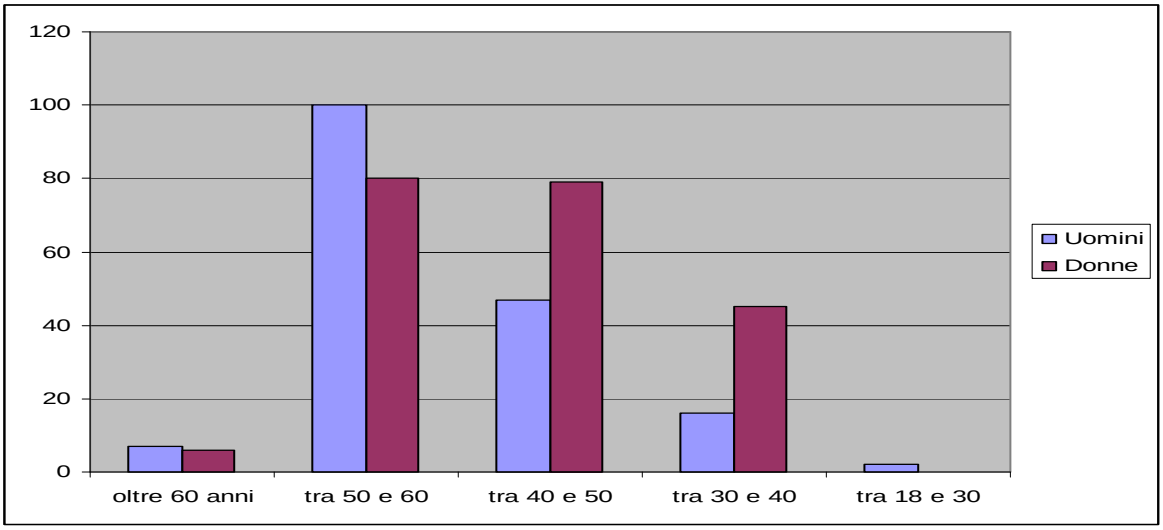
2.1 La presenza femminile nell'organizzazione della Provincia

I dipendenti in servizio a tempo indeterminato nella Provincia di Livorno al 31 dicembre 2012 sono 382 (con esclusione del personale contrattista), di cui 210 donne, costituenti

circa il 55% dell'organico provinciale, dato che sembra davvero significativo in termini di pari opportunità. Il rapporto di lavoro è quello del contratto a tempo indeterminato, che riguarda tutte le 210 donne assunte, pari dunque al 100% del totale. Anche dal lato maschile, i contratti sono tutti a tempo indeterminato, per un totale di 172 unità lavorative. Nel 2012 la Provincia non ha fatto ricorso a collaborazioni coordinate e continuative né a contratti interinali.

Si registra pertanto la precisa equivalenza dei due generi sul piano delle forme contrattuali riservate ai dipendenti dei due sessi. Il fatto che la Provincia non si sia avvalsa di forme di lavoro "atipico" – in controtendenza con l'andamento registrato a livello nazionale – è un dato di indubbio rilievo sul piano sociale, oltre che su quello di genere.
Con riferimento all'età lavorativa, le donne sono presenti in misura significativamente inferiore agli uomini nelle fasce di età più alte, soprattutto in quella 50-60. Di rilievo il fatto che si riscontra la situazione inversa nelle fasce di età più bassa, in particolare nella fascia 30-40.

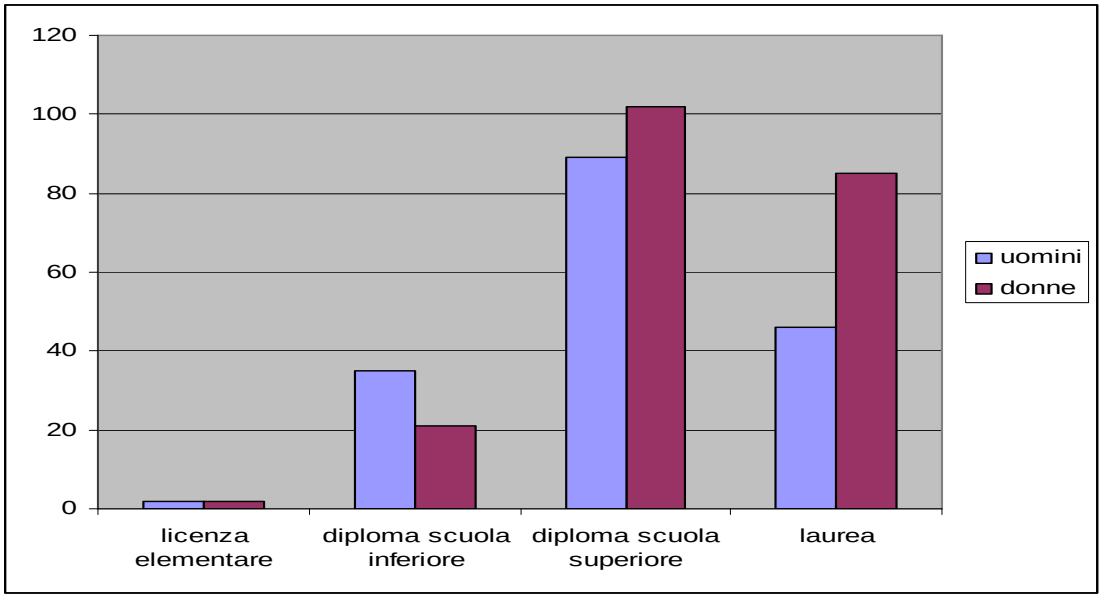
Fascia di eta					
Donne	**210**		**Uomini**	**172**	
oltre 60 anni	6	2,86%	oltre 60 anni	7	4,07%
tra 50 e 60	80	38,10%	tra 50 e 60	100	58,14%
tra 40 e 50	79	37,62%	tra 40 e 50	47	27,33%
tra 30 e 40	45	21,43%	tra 30 e 40	16	9,30%
tra 18 e 30	0	0,00%	tra 18 e 30	2	1,16%



Per quanto concerne il titolo di studio, le lavoratrici che possiedono una laurea sono il 40,48%, con diploma di scuola media superiore il 48,57%, con diploma di scuola media inferiore il 10%, infine con licenza elementare l'0,95%. Da notare che la percentuale delle donne con laurea è maggiore rispetto a quella degli uomini (compresa peraltro anche l'area dirigenziale).

Titoli di studio					
donne	**210**	**%**	**uomini**	**172**	%
licenza elementare	2	0,95%	licenza elementare	2	1,16%
diploma scuola inferiore	21	10,00%	diploma scuola inferiore	35	20,35%

diploma scuola superiore	102	48,57%	diploma scuola superiore	89	51,74%
laurea	85	40,48%	laurea	46	26,74%

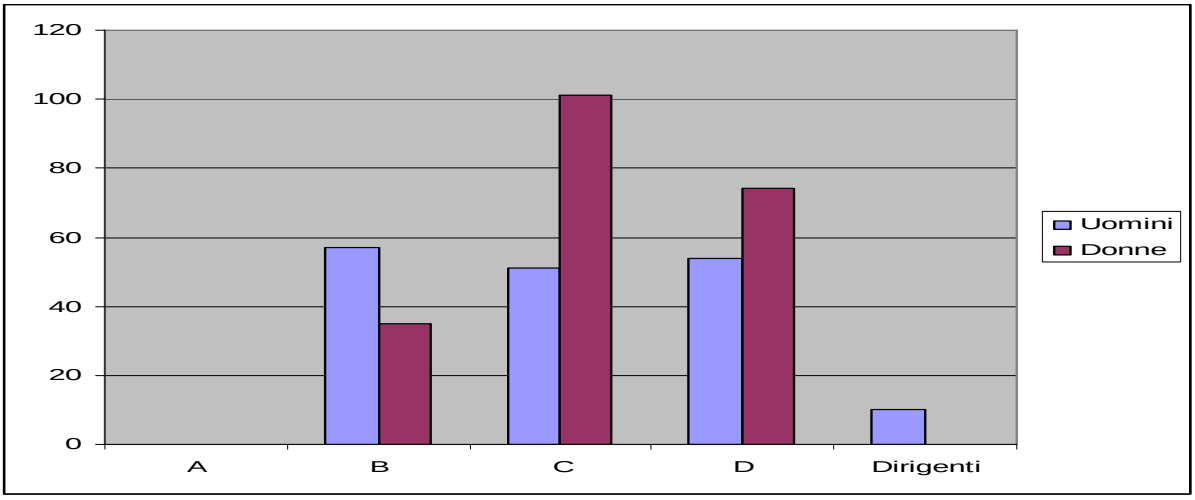


Il prospetto che segue pone in evidenza l'inquadramento professionale del personale della Provincia per genere:

Suddivisione dell'organico della Provincia per categorie in servizio al 31/12/2012

	A	B	C	D	Dirigenti	Totale
Maschi	0	57	51	54	10	172
Femmine	0	35	101	74	0	210
Totale	**0**	**92**	**152**	**128**	**10**	**382**

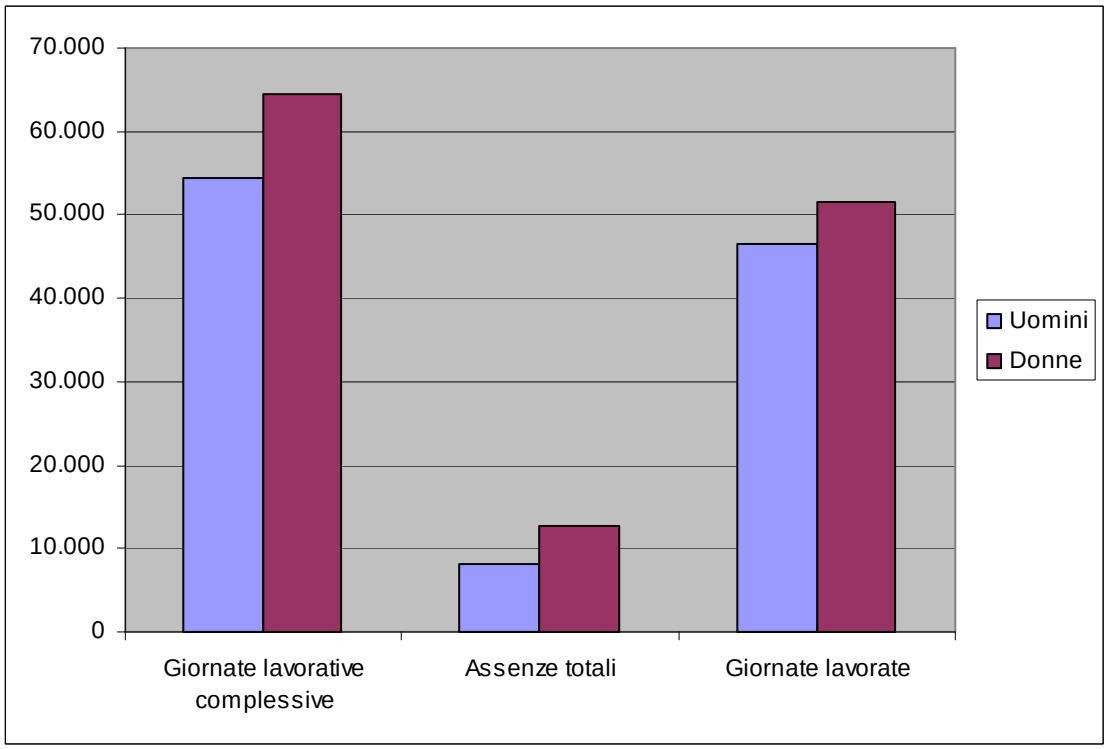
Come si può notare, mentre sulle categorie di livello B vi è una predominanza degli uomini sulle donne, nella categoria C e nella categoria D si ha esattamente la situazione contraria; tuttavia tra i 10 dirigenti presenti nessuno appartiene al sesso femminile. Da ciò si desume chiaramente come sussistano difficoltà di accesso delle donne alle posizioni apicali. Per quanto riguarda la titolarità delle posizioni organizzative, rispetto alle 34 posizioni coperte al 31/12/2012, 18 sono coperte da donne e le restanti 16 da uomini; invece la figura di alta professionalità prevista nell'ente è coperta da una donna. Nel grafico successivo si descrive la situazione appena trattato in termini relativi.



Passando ad analizzare i dati sulla presenza del personale della Provincia sul posto di lavoro, di seguito viene riportato il quadro delle assenze articolato per genere:

	Uomini	**Donne**	**Totale**
Giornate lavorative complessive	54.510	64.419	118.929
Assenze totali	8.069	12.796	20.865
Giornate lavorate	46.441	51.623	98.064
Percentuale giornate lavorate	85,20%	80,14%	82,46%

La percentuale di giornate lavorate per i dipendenti uomini dell'Ente, al 2012, è dell'85,20%, mentre per le donne del 80,14%.



Gli strumenti a disposizione del personale per conciliare i tempi di vita con quelli di lavoro sono costituiti da permessi retribuiti e non, e brevi aspettative per motivi familiari e di studio, dal part-time e dalle aspettative previste dalla normativa. Il quadro delle assenze e delle aspettative dà conto della composizione maschile e femminile e del

diverso utilizzo.

Il tasso di assenteismo, calcolato come rapporto tra le assenze per malattia e il numero delle giornate lavorative, registra una maggiore assenza delle donne (3,19%) rispetto agli uomini (2,47%).

2.2 La presenza delle donne negli organi politici della Provincia e del territorio provinciale

Per quanto riguarda la Provincia di Livorno, su 10 componenti della Giunta (compreso il Presidente), le assessore sono 4, con deleghe quali Politiche comunitarie, Qualità sociale, Volontariato, Cooperazione internazionale; Finanze, Bilancio, Patrimonio, Società partecipate, Innovazione tecnologica; Lavori Pubblici, Viabilità, Rapporti con le Isole e con i piccoli Comuni; Difesa del suolo, Protezione civile, Antincendio boschivo, Pari Opportunità, Trasparenza amministrativa.

Del Consiglio Provinciale, di cui fanno parte 30 consiglieri, le donne sono 9.

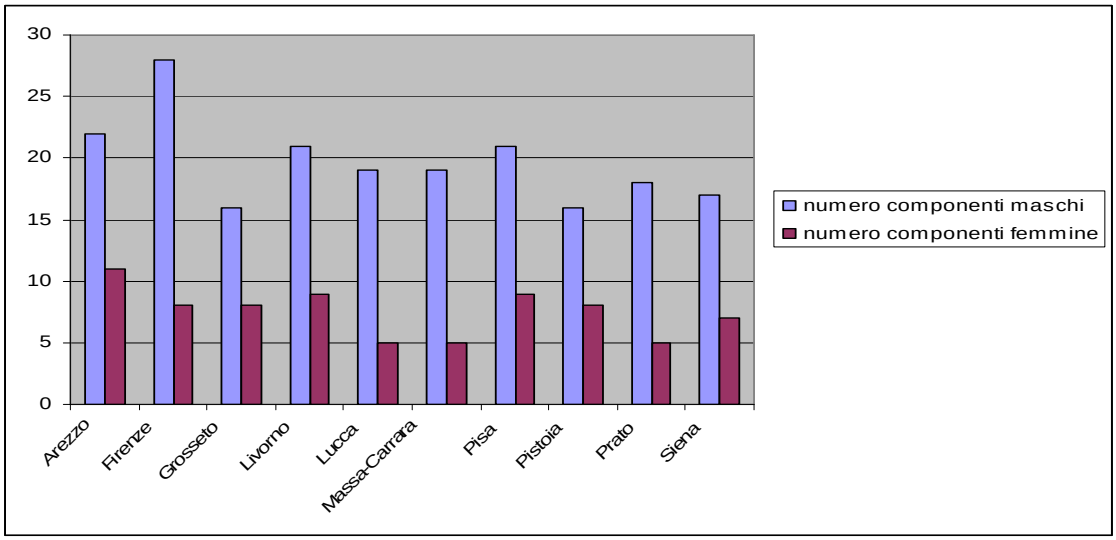
Delle 9 consigliere, due sono Presidenti delle seguenti Commissioni Consiliari permanenti: la 2^ (Programmazione strategica ed economica; Attività di coordinamento e pianificazione dell'uso del territorio; P.T.C.; Lavori pubblici e viabilità; Trasporti; Infrastrutture) e la 6^ (Bilancio e coordinamento risorse degli enti locali; Innovazione organizzativa del personale; Assistenza tecnica amministrativa agli enti locali, Finanze e ragioneria; Organizzazione procedure; Economato e patrimonio; Partecipazioni dell'Ente; Controllo sull'attività gestionale della Provincia.).

Le Consigliere, in modo diversificato, sono presenti in tutte le Commissioni consiliari permanenti, nelle due Commissioni speciali e in quella di Garanzia e controllo.

Rispetto alla composizione dei dieci Consigli provinciali della Toscana, la percentuale di presenza femminile in quello della Provincia di Livorno si situa al 4° posto, con il 29,03%, a fronte di una media complessiva del 26,52%.

La composizione per genere dei Consigli Provinciali in Toscana al 31/12/2012

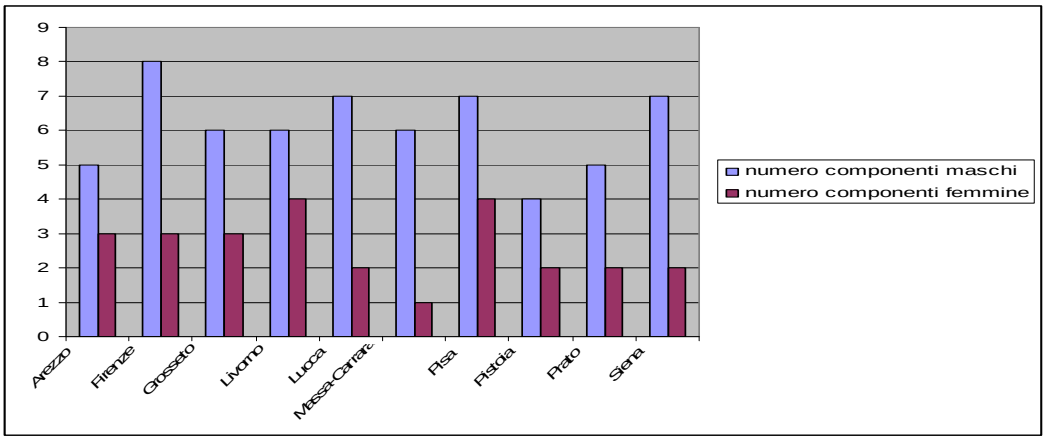
Ente	numero componenti maschi	numero componenti femmine	% di presenza femminile
Arezzo	22	11	33,33%
Firenze	28	8	22,22%
Grosseto	16	8	33,33%
Livorno	21	9	30,00%
Lucca	19	5	20,83%
Massa-Carrara (Commissariata)	19	5	20,83%
Pisa	21	9	30,00%
Pistoia	16	8	33,33%
Prato	18	5	21,74%
Siena	17	7	29,17%
MEDIA	22	8	27,57%



Una situazione ancora più favorevole si registra per quanto riguarda la composizione delle Giunte provinciali: la percentuale di quella della Provincia di Livorno è pari al 40,00 %, a fronte di una media regionale del 29,89%.

La composizione per genere delle Giunte Provinciali in Toscana al 31/12/2012

Ente	numero componenti maschi	numero componenti femmine	% di presenza femminile
Arezzo	5	3	37,50%
Firenze	8	3	27,27%
Grosseto	6	3	33,33%
Livorno	6	4	40,00%
Lucca	7	2	22,22%
Massa-Carrara (Commissariata)	6	1	14,29%
Pisa	7	4	36,36%
Pistoia	4	2	33,33%
Prato	5	2	28,57%
Siena	7	2	22,22%
MEDIA	7	3	29,89%



Se nell'Amministrazione provinciale si è registrato, rispetto allo scorso mandato, un incremento di presenza femminile sia nella Giunta che nel Consiglio, lo stesso non si può dire per i Comuni del territorio. Nei 20 Comuni troviamo solo 4 donne Sindaco (a Bibbona, a Campiglia Marittima, a Rio Marina e a Marciana).

Comuni della provincia di Livorno	**Composizione per genere delle Giunte e dei Consigli Comunali**							**Distribuzione delle cariche complessive**		
	Sindaco/a		**Assessori/e**		**Consiglieri/e**		**Totale**			**%**
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**		**Donne**	**Uomini**	**Donne**
LIVORNO		1	4	6	10	32	53	14	39	26 %
Piombino		1	2	7	5	26	41	7	34	17 %
Rosignano Marittimo		1	2	4	11	20	38	13	25	34 %
Cecina		1	3	4	4	17	29	7	22	24 %
Collesalvetti		1	1	7	5	16	30	6	24	20%
Campiglia Marittima	1		2	4	4	17	27	7	21	26%
Portoferraio		1	3	5	2	12	23	5	18	22%
Castagneto Carducci		1	3	4	5	12	25	8	17	32 %
. San Vincenzo		1	2	6	6	11	26	8	18	31 %
Campo nell'Elba		1	1	5	2	15	24	3	21	13 %
Porto Azzurro		1		4	3	5	13	3	10	23%
Capoliveri		1		7	2	13	23	2	21	9%
Bibbona	1		2	4	4	13	23	7	17	

										30%
Suvereto		1	1	4	4	9	19	5	14	26 %
Rio Marina	1		1	3	4	6	14	6	9	43 %
Marciana	1		1	4	1	12	18	3	16	17 %
Marciana Marina		1		3		7	11	0	11	-
Rio nell'Elba		1	1	3	5	6	16	6	10	38 %
Sassetta		1			2	5	8	2	6	25 %
Capraia Isola		1	1	3	4	7	16	5	11	31%
totale	4	16	30	87	83	261	477	117	364	25%

Dei 117 componenti complessivi degli esecutivi dei Comuni del territorio, 87 sono assessori e 30 sono assessore, con un peso rispettivamente del 74,35% e del 25,65%.
Dei 344 consiglieri, 261 sono uomini e 83 sono donne che rappresentano rispettivamente il 75,88% e il 24,12%.
Per la distribuzione complessiva delle cariche, 364 sono affidate a uomini e 117 a donne, per una percentuale di presenza femminile pari al 24,53.

Da notare una sostanziale corrispondenza della percentuale di donne presenti negli esecutivi e negli organi assembleari dei Comuni della Provincia: la presenza maschile è leggermente superiore a ¾. Il raffronto con il 2007 mostra una situazione sostanzialmente analoga, e si dimostrano ancora le difficoltà all'affermarsi della piena cittadinanza delle donne nella scena della politica rappresentativa.

2.3 La presenza femminile nei CDA delle società partecipate

Di seguito si riporta una tabella che rappresenta la composizione per genere dei Consigli di Amministrazione delle Società Partecipate e dei Consorzi dalla Provincia di Livorno. I dati sono aggiornati al 31/12/2012.

SOCIETA'	N. Componenti CDA	Maschi	Femmine	% di Partecipazione Femminile
Provincia di Livorno Sviluppo Srl	3	1	2	66,67%
EALP Srl	1	11	=	0,00%
Parco Minerario Srl	3	3	=	0,00%
CONSORZI	**N. Componenti CDA**	**Maschi**	**Femmine**	**% di Partecipazione Femminile**
Consorzio Polo Magona	1	1	=	0,00%
Consorzio Mascagni	1	1	=	0,00%
Consorzio La Strada del Vino e dell'Olio	1	1	=	0,00%
Consorzio Montioni	1	1	=	0,00%

FONDAZIONI	N. Componenti CDA	Maschi	Femmine	% di Partecipazione Femminile
Fondazione Orchestra Regionale Toscana	1	1	=	0,00%
Fondazione Toscana Spettacolo	1	=	1	100,00%
Fondazione Goldoni	1	1	=	0,00%
Fondazione Cassa di Risparmi di Livorno	1	1	=	0,00%
ASSOCIAZIONI	**N. Componenti CDA**	**Maschi**	**Femmine**	**% di Partecipazione Femminile**
Istituto Storico della Resistenza	1	=	1	100,00%



3. Riclassificazione del bilancio provinciale in ottica di genere

Non esiste un'unica metodologia per la redazione del Bilancio di Genere. A livello internazionale i vari paesi e a livello nazionale i vari enti hanno seguito e sviluppato differenti metodi di analisi. Le differenze spesso derivano dalle diverse tipologie di enti e dalle differenti competenze e funzioni ad essi attribuite. In linea generale è però possibile tracciare dei punti fondamentali dell'elaborazione di un'analisi di bilancio in ottica di genere.
L'analisi condotta dalla Provincia di Livorno è riferita alla riclassificazione della spesa (impegni) del Bilancio Consuntivo 2012 (*gender auditing*).
La struttura di bilancio di un ente pubblico, redatta secondo la normativa vigente, ha certamente lo scopo di raggiungere una corretta e completa rappresentazione degli aspetti contabili e finanziari della attività svolta. In tal senso, le modalità di classificazione adottate rispondono ai principi di "unità, annualità, universalità ed integrità, veridicità, pareggio finanziario e pubblicità".
Nonostante le molteplici possibilità di dettaglio e di approfondimento delle poste finanziarie e la vasta possibilità di articolare e codificare le voci, l'obiettivo della corretta rappresentazione contabile impedisce di rappresentare nell'insieme le voci più rilevanti per il genere. Per raggiungere una trasparenza di lettura rispetto a queste tematiche, occorre riclassificare il bilancio secondo dei criteri di priorità, rispetto alle politiche di genere.
Dal punto di vista tecnico si procede quindi ad una disaggregazione per "centri di costo" che rappresentano il livello di codifica maggiormente descrittivo del servizio erogato.
Sono stati individuate tre aree di "inerenza" al genere:

1. **le aree direttamente inerenti al genere;**
2. **le aree indirettamente inerenti al genere**;
3. **le aree ambientali.**

La quarta area, **l'area neutra**, rappresenta le attività dell'ente per le quali non si rilevano effetti significativi nei confronti delle differenze di genere, impattando in misura equivalente su tutta la cittadinanza.
1) Le aree direttamente inerenti al genere rappresentano gli impegni di spesa assunti per attività espressamente finalizzate alle pari opportunità e al superamento delle disuguaglianze tra uomini e donne. Sono state inoltre identificare specifiche azioni di pari opportunità destinate alle donne, relativamente alle politiche per il lavoro ed alla formazione.
2) Le aree indirettamente inerenti al genere comprendono tutte quelle attività destinate ad alcune tipologie di cittadini, quali i bambini, gli anziani, le fasce deboli etc., le quali hanno un forte impatto sulle differenze di genere in modo "indiretto", poiché apportano notevoli benefici non solo al diretto destinatario del servizio, ma anche indirettamente alla figura di *caregiver* che trae anch'essa beneficio dal servizio.
Il carattere di area indirettamente inerente al genere riguarda l'offerta di sevizi rivolti a target di utenza generici o differenti dalle donne, rispetto ai quali però le donne rientrano come categoria che "indirettamente" rimane più favorita dalla azione dell'ente, proprio in virtù della posizione più disagiata: azioni rivolte a disoccupati chiaramente favoriscono maggiormente le donne, poiché queste rappresentano la maggior parte di lavoratori in cerca di lavoro.
La suddivisione dei servizi all'interno di questa area avviene attraverso un primo livello nel quale si effettua una distinzione tra tipologie di intervento: formazione, Centri per l'impiego, istruzione e sociale.

3) Le aree di genere ambientali riferibile ai servizi erogati direttamente dall'ente a singoli o a gruppi di individui, ma che comunque incidono su aspetti della qualità e scelte di vita delle persone in maniera significativa.
Si tratta di servizi quali la mobilità, i trasporti, la sicurezza, la cultura, lo spettacolo e lo sviluppo economico, che peraltro rappresentano funzioni proprie della Provincia.

Analisi della spesa 2012 in ottica di genere

	*Spesa 2012	%	Risorse EXTRA Bilancio	%
AREE DIRETTAMENTE INERENTI AL GENERE				
Pari opportunità	78.920,00	0,14		
Politiche per il lavoro	368.727,94	0,65		
Formazione	1.301.100,02	2,31		
Contributi alle aziende agricole femminili			460.000,00	0,81
TOTALE AREE DIRETTAMENTE INERENTI AL GENERE	**1.748.747,96**	**3,10**	**2.208.747,96**	**3,90**
AREE INDIRETTAMENTE INERENTI AL GENERE				
Centri Per l'Impiego	722.866,92	1,28		
Formazione	4.375.442,80	7,76		
Istruzione	5.098.587,50	9,04		
Sociale e Sport	92.690,37	0,16		
TOTALE AREE INDIRETTAMENTE INERENTI AL GENERE	**10.289.587,59**	**18,25**		
AREE DI GENERE AMBIENTALI				
Trasporti	12.089.637,77	21,44		
Viabilità	1.265.545,35	2,24		
Sviluppo Economico	1.701.561,21	3,02		
Cultura	682.459,72	1,21		
TOTALE AREE DI GENERE AMBIENTALI	**15.739.204,05**	**27,91**		
AREE NEUTRE	**28.614.167,94**	**50,74**		
Totale Spesa Corrente Anno 2012	**56.391.707,54**	**100,00**	**56.851.707,54**	

* Si tratta di impegni di spesa corrente tratti dal Conto del Bilancio 2012

Il totale delle spese sostenute dalla Provincia di Livorno per **interventi direttamente inerenti al genere** ammonta a euro € 1.748.747,96 pari al **3,10%.**
La spesa relativa alle aree direttamente inerenti al genere risulta cosi composta:

- le azioni ed attività riclassificate nella voce di spesa pari opportunità sono pari a € 78.920,00 e riguardano impegni assunti per progetti contro il fenomeno della tratta in Toscana di cui € 66.000, riferiti al progetto CON-TRAT-TO (si veda apposito FOCUS) ed € 12.920,00 al progetto SIBILLA 2" (anch'esso riferito ala contrasto della tratta);
- le azioni ed attività riclassificate nella voce di spesa Politiche per il Lavoro pari a € 368.727,94 riguardano impegni assunti per il servizio di portierato alle varie sedi istituzionali affidato ad una cooperativa sociale di tipo B. Il personale della Cooperativa impegnato nella gestione del servizio è tutto femminile (si veda apposito FOCUS);
- le azioni ed attività riclassificate nella voce di spesa "formazione" risultano pari a € 1.301.100,02 e riguardano impegni riferiti ai percorsi formativi di maggiore impatto sociale riclassificati in base all' incidenza di genere (si veda apposito FOCUS) così come risulta dalla tabella che segue:

Strumento formativo	**Iscritti totali**	**Partecipanti maschi**	**Partecipanti femmine**	**% maschi**	**% femmine**	**Importi totali**	**Spesa genere femminile**
Voucher aziendali	721	407	314	56,45	43,55	470.929,00	205.089,50
Progetti vari	1899	934	965	49,18	50,82	535.184,00	271.980,50
Tirocini tribunale	32	10	22	31,25	68,75	95.845,00	65.895,50
Voucher post laurea	47	16	31	34,04	65,96	151.343,00	99.825,84
Tirocini in azienda	218	73	145	33,49	66,51	965.101,00	641.888,68
Progetto Tate	42	0	42	0	100	100.000,00	100.000,00
Progetto Assistenti familiari	56	0	56	0	100	121.500,00	121.500,00
						2.439.902,00	**1.301.100,02**

Il peso delle azioni e delle attività dirette e indirette alle donne è pari al 21,35% sul totale della spesa corrente.

Al fine di dare una visione più particolareggiata e completa dell'attività dell'ente, sono state inoltre analizzate, nel bilancio di genere, le risorse cosiddette "extra-bilancio".
Esse, ancorché non riscontrabili negli atti contabili, a ben vedere:

- esprimono la capacità della Provincia di programmare per attrarre risorse finalizzate ad obiettivi precisi;
- concorrono a rendere la Provincia un soggetto promotore dello sviluppo economico, sociale e culturale;
- favoriscono la capacità di aggregazione da parte della Provincia delle risorse di soggetti diversi finalizzate ad obiettivi condivisi ("fare sistema");
- producono ricchezza sul tessuto dell'impresa locale.

Tra le risorse extra bilancio assume rilevanza la Misura 112 del Piano di Sviluppo Rurale, tramite la quale la Provincia ha assegnato nel 2012 contributi a 12 aziende agricole femminile per € 460.000,00.

La misura è orientata a favorire l'occupazione e il ricambio generazionale nel settore agricolo, offrendo ai giovani la possibilità di accedere ad una serie di strumenti in grado di sostenere e sviluppare le loro capacità imprenditoriali con la creazione di nuove aziende. Essa consiste nella concessione di un sostegno finanziario in forma di premio unico agli agricoltori di età inferiore a 40 anni.
Sommando alle risorse di bilancio le risorse extra-bilancio, il totale delle spese sostenute dalla Provincia di Livorno per interventi direttamente inerenti al genere femminile ammonta a euro € 2.208.747,96 pari al 3,9%.

L'analisi di bilancio così condotta ha permesso una lettura della allocazione della spesa pubblica rispetto al genere in termini quantitativi, trovando poi una descrizione delle attività svolte nella parte dedicata ai Focus.



4. Focus su progetti e iniziative promossi dalla Provincia sulle tematiche di genere.

4.1 Focus: la cittadinanza di genere

La "cittadinanza di genere" è sancita dalla Legge Regionale n. 16/2009, la quale si pone fra gli obiettivi generali di eliminare gli stereotipi associati al genere; promuovere e difendere la libertà e autodeterminazione della donna; favorire lo sviluppo della qualità della vita attraverso politiche di conciliazione dei tempi di lavoro, di relazione, di cura parentale e di formazione.

Le Province svolgono funzioni di coordinamento e realizzazione di progetti volti alla conciliazione della vita personale, familiare e lavorativa delle donne e degli uomini, promuovendo altresì la sottoscrizione di appositi *Accordi territoriali di genere* fra i Comuni del territorio, il capoluogo di Provincia e altri soggetti pubblici e privati per la realizzazione di uno o più progetti riguardanti le tipologie di intervento sopra indicate.

In attuazione della L.R. 16/2009, la Provincia di Livorno ha quindi predisposto il **Piano Provinciale per la Cittadinanza di Genere**, i cui obiettivi principali sono volti all'affermazione del principio di pari opportunità fra uomo e donna e alla costruzione di un sistema di azioni per la conciliazione vita-lavoro che consenta il pieno accesso delle donne al mondo del lavoro e alla valorizzazione delle loro professionalità.

Grazie ai finanziamenti messi a disposizione dalla Regione attraverso la legge n. 16/2009, saranno realizzati interventi ed azioni che daranno concretezza alla filosofia di fondo della legge, che attribuisce alle Province il coordinamento delle attività progettuali.

Nel Piano Provinciale 2012-2013, frutto del lavoro di concertazione che l'ente ha svolto insieme ai Comuni del territorio, sono state individuate 4 macroaree di intervento, corrispondenti alle zone socio sanitarie, sulla base delle quali sono state individuate azioni (n. 9 progetti locali) coerenti con gli assi di intervento previsti dal Protocollo d'intesa tra la Regione e le Province e il Piano regionale per la Cittadinanza di genere, che sono:

- ✓ favorire l'equa distribuzione delle responsabilità familiari uomo-donna, responsabilizzando entrambi i generi e non solo quello femminile nell'assunzione di attività di cura di figli e familiari;
- ✓ favorire l'attenzione sui temi della parità uomo-donna e promuovere la valorizzazione della figura femminile in ogni ambiente di lavoro, studio, relazione;
- ✓ sviluppare la sensibilizzazione e l'attenzione alle diverse esigenze dei vari target di popolazione di riferimento relativamente alla mobilità territoriale e all'accessibilità ai servizi;
- ✓ promuovere la sperimentazione di formule organizzative nelle imprese private/pubbliche volte alla conciliazione vita lavoro.

Tali Interventi hanno l'obiettivo di dare risposte a concrete esigenze emerse dai territori ed in particolare:

a) ampliamento degli orari dei servizi rivolti all'infanzia per facilitare donne con particolari esigenze lavorative; nello specifico nel periodo estivo, nella fascia oraria pomeridiana, nella fascia oraria di prima mattina (Area Bassa Val di Cecina, Val di Cornia- alcune circoscrizioni della città di Livorno, Elba, Livorno);

b) realizzazione di campagne informative, laboratori scolastici e incontri sui concetti della parità uomo-donna e della valorizzazione delle abilità e dei saperi delle donne, attraverso scambi con i giovani e gli anziani per diffondere la cultura di genere soprattutto in aree in cui è più persistente una identità legata a retaggi culturali in cui alla donna competono ruoli più tradizionali (es. Isola d'Elba, Collesalvetti, Bibbona);
c) sperimentazione di azioni innovative nella gestione del tempo e degli spazi comuni per la miglior vivibilità degli spazi e dei tempi della città da parte delle donne (Livorno).

Alla realizzazione dei progetti partecipano altri soggetti del territorio, tra cui:
Contesto Infanzia Coop. Sociale, Ass. Auser, I e II circolo didattico Cecina, Commissione Pari Opportunità Comune di Collesalvetti, Istituto Comprensivo scolastico Collesalvetti 1, Istituzione musicale Clara Schumann, Ass. Ippogrifo, Scuola Sec. Statale 1°gr. G. Borsi, Confesercenti di Livorno, Coop. Itinera, Ass. Centro Educazione Corporea, CeSDI (Centro Servizi Donne Immigrate), Nonnopoint, Coop. Agave, Koala Ludo.

Spesa delle attività € 200.000,00 finanziato nell' esercizio precedente.

4.2 Focus: iniziative contro la violenza di genere

Il fenomeno della violenza di genere assume caratteri sempre più drammatici anche nel nostro Paese. E' importante ricordare quanto è stato fatto in questi anni dalla Regione Toscana e dalla stessa Provincia di Livorno in merito. E' del 2007 l'approvazione da parte del Consiglio Regionale della Toscana della Legge Regionale 59 che interviene sulle competenze dirette della Regione, sugli aspetti preventivi, educativi, sociali, assistenziali e di sostegno alle vittime", prevedendo "una rete fra tutti i soggetti che a vario titolo si occupano di violenza" e favorendo "un'omogeneità di intervento su tutti i territori, grazie alle linee guida della Regione" nonché riconoscendo "il ruolo fondamentale svolto in questi anni dai centri antiviolenza, ai quali si rivolgono sempre più donne in difficoltà".

La L.R. 59/2007 impegna le Province a coordinare le reti territoriali tra i vari soggetti istituzionali presenti sul territorio (forze dell'ordine, aziende sanitarie, istituzioni scolastiche, enti locali, centri antiviolenza) e a costituire una banca dati sul fenomeno della violenza indicando nuove e specifiche competenze agli Osservatori Sociali Provinciali.
Prevede, infatti, all'art. 10 alcune specifiche modifiche all'art. 40 della L.R. 41/2005 "Sistema integrato di interventi e servizi per la tutela dei diritti di cittadinanza sociale", istituendo all'interno dell'Osservatorio Sociale Regionale una apposita sezione denominata "Osservatorio sulla violenza di genere".
L'Osservatorio ha lo scopo di realizzare il monitoraggio sulla violenza attraverso la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati forniti dai centri antiviolenza, dai servizi territoriali e dai soggetti aderenti alla rete territoriale.

La L.R 59/2007 prevede, inoltre la sottoscrizione di specifici protocolli territoriali. La Provincia di Livorno con delibera C.P. n. 39/2009 ha approvato il proprio protocollo e si è attivata con le conseguenti azioni dei coordinamento della rete. E' opportuno ricordare la positiva esperienza del Progetto ADA – Ascolto Donna e Aiuto realizzato grazie ad un amplissimo partenariato ed al contributo della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità che ha permesso una azione di formazione di operatori sociali e sanitari, forze dell'ordine, soggetti del terzo settore e azione di informazione e disseminazione. Il progetto si è concluso del novembre 2010 con un importante convegno.

Di pari passo sta procedendo il percorso intrapreso con l'Osservatorio Sociale Regionale dagli Osservatori Provinciali, tra cui anche quello della Provincia di Livorno che ha visto la realizzazione di 4 report: la raccolta dei dati dei Centri Antiviolenza per l'anno 2009, un lavoro di mappatura dei centri e una raccolta dei dati sugli accessi; per l'anno 2010, una raccolta dati sugli accessi e indagine conoscitiva sulle operatrici. Nel 2011, oltre al consueto report sugli accessi, è stata presentata una indagine sulle convenzioni in essere dei centri stessi e una ricognizione sui protocolli ai sensi della L.R. 59/2007 approvati dalle Amministrazioni provinciali e sulle azioni intraprese dalle reti territoriali interistituzionale. L'ultimo report è stato presentato a Livorno in collaborazione con la Regione Toscana e alla presenza dell'assessore Allocca. Il lavoro è proseguito nel 2012 prevedendo, oltre al consueto report, una mappatura sui dati dei Pronto Soccorso e una estensione su base regionale della positiva esperienza dei Codici Rosa, strumento per garantire soccorso e cure immediate alle donne vittime di violenza, oltre alla pronta attivazione di una rete di sostegno psicologico e materiale.

Tra gli obiettivi prossimi del lavoro della Rete provinciale antiviolenza, che sta rinnovando il Protocollo d'intesa tra gli enti sottoscrittori, il monitoraggio delle azioni che i vari soggetti istituzionali e associativi stanno predisponendo nei vari territori attraverso una specifica scheda di rilevazione delle azioni e la realizzazione di azioni concertate e coordinate di informazione e disseminazione soprattutto verso le scuole, attraverso la creazione di un unico sito internet a valenza provinciale.

Attività priva di spesa direttamente imputabile al Conto del Bilancio.

4.3 Focus: il Progetto "CON-TRAT-TO" – Contro la Tratta in Toscana

La Commissione Pari Opportunità della Provincia di Livorno già nell'anno 2000 aveva scelto come terreno di impegno prioritario la realizzazione di una Casa della donna, che potesse costituire un servizio innovativo, importante per la vita sociale e civile della città e della provincia, rispetto ai fenomeni legati alla prostituzione ed alla tratta di donne e minori stranieri. Negli anni il servizio si è strutturato, e nel 2006 è stato firmato un Protocollo d'intesa tra l'Amministrazione Provinciale e altri soggetti del territorio, costituitisi nella "Rete Provinciale contro lo sfruttamento, la tratta di persone e le nuove schiavitù", che ha visto crescere le adesioni nel corso degli anni.
Nel 2012, la casa protetta ha accolto 7 donne, assicurando lo svolgimento di programmi di protezione sociale e di reinserimento socio-lavorativo ai sensi dell'art.18 D.Lgs 286/98 e dell'art.13 L.228/03 per tutti coloro che hanno richiesto e avevano bisogno di fuoriuscire da una situazione di tratta e grave sfruttamento (donne, uomini, transessuali minori e adulti), fornendo alle vittime alloggio immediato e in emergenza, in collegamento al Numero Verde Regionale 800186086, con un successivo lavoro per la valutazione e l'analisi della domanda, l'analisi della motivazione e la valutazione approfondita sui requisiti necessari per accedere ai programmi di protezione. Per la realizzazione del progetto Con-TRAT-TO sono stati impegnati € 66.000,00**.**

4.4 Focus: la Commissione Pari Opportunità

Le azioni dell'Amministrazione Provinciale per la parità tra i sessi ed il miglioramento della condizione femminile.
Dopo il suo insediamento la Commissione, attraverso un percorso di condivisione, ha messo a punto un programma di lavoro di lungo respiro, articolato sia in obiettivi di azione che in obiettivi di promozione culturale.
Nonostante le grosse difficoltà derivanti dall'obbligo di rispettare i vincoli finanziari, come peraltro è avvenuto per tutto l'Ente, situazione che ha portato alla mancanza di agibilità

nell'assumere impegni sulle poste di bilancio previste, la Commissione è riuscita a mettere in campo, a costo zero, azioni ed iniziative di rilievo e di prestigio, che possono rappresentare un encomiabile ed importante esempio metodologico anche per il futuro.
La Commissione ha promosso la collaborazione della cittadinanza attraverso l'apertura dei gruppi di lavoro alla partecipazione esterna, per un totale di circa 80 persone che si sono riunite più volte, evidenziando una grande ricchezza di idee e di interesse per l'analisi della realtà sociale.
Grazie alle forti motivazioni ed alle capacità di tutte le sue componenti, si sono prodotte le condizioni per una efficace azione di promozione culturale, di affermazione e di rivendicazione delle "pari opportunità" intese in senso completo ed oggettivo, allacciando e consolidando anche i rapporti con le altre realtà associative del territorio.
La Commissione ha inoltre messo a punto una nuova veste del suo sito ed ha aperto una pagina facebook.

Si elencano di seguito alcune tra le iniziative svolte:

- ✓ 8 marzo: dibattito pubblico "Dalle donne il coraggio di cambiare, il coraggio di affermare la legalità": Rita Atria, un messaggio da raccogliere;
- ✓ 8 marzo: in collaborazione con Avis e CPO comunale "Porta un'amica.." invito alla donazione del sangue;
- ✓ da marzo a giugno: "CORSO DI EMPOWERMENT femminile" gratuito di n. 8 lezioni con la partecipazione di 13 docenti e 115 partecipanti;
- ✓ 20 aprile: spettacolo di danza "Mine-haha ovvero dell'educazione fisica delle fanciulle" realizzato in collaborazione con coreografa Luisa Guicciardini;
- ✓ 10 maggio: presentazione dei progetti realizzati dalla Provincia con i contributi della L. 16/2009 inseriti nel "Piano Provinciale per la cittadinanza di genere";
- ✓ 7 giugno: iniziativa con presentazione del libro e dibattito "Sulle orme di Celestina e le altre: valorizzare le risorse delle donne facendo tesoro dell'esperienza passata nella consapevolezza delle proprie potenzialità";
- ✓ 12 giugno: iniziativa pubblica in collaborazione con Azienda USL n. 6 e n.9 "Per le vittime della violenza il codice è rosa", propedeutica all'attivazione nei pronto soccorso della provincia di un codice rosa specifico per uomini e donne vittime di violenza;
- ✓ 21 giugno: convegno organizzato in collaborazione con l'ordine degli avvocati "Parità nelle libere professioni";
- ✓ 29 giugno: corso di formazione rivolto a operatori del settore, in collaborazione con la Regione Toscana, all'interno del progetto "Con-Trat-To": "Medicina tradizionale voodoo, rapporti di dominio: il ruolo dell'etnopsichiatria";
- ✓ 28 novembre: iniziativa con le scuole superiori "Rompere con la violenza …", che ha coinvolto 6 classi degli istituti Buontalenti, Cappellini, Orlando, Enriques, Niccolini Palli, Vespucci.

4.5 Focus: la Consigliera di Parità

La Consigliera controlla l'attuazione dei principi di pari opportunità e di non discriminazione di genere nell'accesso al lavoro, nella formazione, nella progressione di carriera, nella retribuzione e nello svolgimento del rapporto di lavoro.
In caso di violazione individuale la Consigliera può adire il Giudice del lavoro o il TAR su delega della persona vittima della discriminazione, nonché intervenire in giudizio.
La promozione di azioni positive è parte altrettanto rilevante dei compiti della Consigliera che collabora con le aziende, le istituzioni e le parti sociali per l'attuazione di politiche e progetti per le pari opportunità sul lavoro, la conciliazione lavoro-famiglia, l'istituzione di appositi organismi, la presentazione di progetti di flessibilità.
Nell'anno 2012 si è avuta la designazione e la nomina della nuova Consigliera di Parità, che si è insediata nel mese di settembre.

Consigliera di Parità: avv. Cristina Cerrai
E-mail: consigliera.parita@provincia.livorno.it e info@consiglieraparita.li.it.

4.6 Focus: il Progetto di telelavoro

Come è noto, il telelavoro è una possibile modalità di svolgimento dell'attività lavorativa anche all'interno della pubblica amministrazione.
Già la legge 16 giugno 1998, n.191 (Bassanini ter), all'art. 4, stabiliva che "le Amministrazioni pubbliche possono avvalersi di forme di lavoro a distanza", autorizzando "i propri dipendenti ad effettuare, a parità di salario, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa". A tale fine, continua a legge, possono installare, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, le apparecchiature informatiche (harware e software che rispondano alle regole tecniche dettate dall'Autorità per l'informatica nella Pubblica Amministrazione (AIPA), concesse in comodato gratuito al lavoratore per la durata del progetto (art.5, comma 2, del CCNQ), e i collegamenti telefonici e telematici necessari. I dipendenti possono essere reintegrati, a richiesta, nella sede di lavoro originaria. La materia è stata regolata in seguito anche in sede di contrattazione collettiva. Il successivo regolamento attuativo - approvato dal CdM il 25 febbraio 1999 – detta la cornice organizzativa in cui possono attuarsi esperienze di telelavoro.
Il ricorso a forme di telelavoro avviene sulla base di un progetto generale in cui sono indicati gli obiettivi, le attività interessate, le tecnologie utilizzate e i sistemi di supporto, le modalità di effettuazione, i/le dipendenti interessati/e, i criteri di verifica e di aggiornamento, le modificazione organizzative ove necessarie, nonché i costi e i benefici, diretti e indiretti. Il regolamento prevede inoltre percorsi di formazione d aggiornamento. Le PP.AA. godono dunque di ampia autonomia in materia di individuazione delle attività a cui si può applicare il telelavoro.
Nella convinzione che, attraverso lo strumento del telelavoro, si possa realizzare un modello organizzativo dinamico, funzionale al raggiungimento degli obiettivi prefissati, dopo che una dipendente dell'Amministrazione, per fondate cause a carattere familiare, ha rivolto istanza per potervi accedere, e visto l'art. 4, comma 1, del CCNQ, che ha evidenziato quale criterio essenziale quello della volontarietà del dipendente, sancendo che" nell'ambito dei progetti di telelavoro … l'Amministrazione procederà … all'assegnazione a posizioni di telelavoro dei lavoratori che si siano resi disponibili a ricoprire dette posizioni…", la Giunta provinciale ha approvato un progetto pilota di telelavoro, che si è svolto con risultati soddisfacenti per tutto l'anno.

Attività priva di spesa direttamente imputabile al Conto del Bilancio.

4.7 Focus: la Cooperativa sociale Liburnia

Sin dall'anno 2000, il Consiglio provinciale di Livorno ha scelto di affidare lo svolgimento parziale del servizio di portierato alle varie sedi ad una cooperativa sociale di tipo B (si tratta di cooperative possono svolgere attività diverse - agricole, industriali, commerciali, di servizi - al fine di inserire, dal punto di vista lavorativo, persone svantaggiate).
La scelta è stata mantenuta negli anni, con successive procedure di selezione ad evidenza pubblica.
Il personale della Cooperativa impegnato nella gestione del servizio è tutto femminile, e lo sono anche i suoi organi direttivi. La scelta di avvalersi di un soggetto come le Cooperative sociali di tipo B (in una situazione complessiva in cui il disagio sociale ha una ampia connotazione femminile) ha avuto una forte ricaduta positiva in termini occupazionali e di inserimento per socie e tirocinanti.
Spesa delle attività paria a € 368.727,94.

4.8 Focus: La Conciliazione Possibile

Programma di riferimento

Il progetto "La Conciliazione Possibile" è stato finanziato all'interno del bando Regione Toscana POR Ob. 2 2007 – 2013 anni 2007-2013 Asse V Transnazionalità e Interregionalità - Azione Progetti presentati dalle Province/Circondari toscani.

Obiettivi
L'obiettivo generale del progetto consiste nel favorire la crescita della qualità e dell'occupazione della componente femminile del mercato del lavoro sociale, attraverso la costruzione di un network transnazionale che inserisca le province toscane in reti di know-how e che permetta la valorizzazione, l'adattamento e il trasferimento di misure concretamente attuabili, a vantaggio degli attori rilevanti del territorio. In tal senso, attraverso la transnazionalità, si intende fornire strumenti operativi che supportino i sistemi locali per:

- analizzare le iniziative di pari opportunità e di conciliazione intraprese dalle aziende e dai soggetti pubblici locali e soprattutto quelle più chiaramente finalizzate a coniugare maternità e carriera;
- individuare le motivazioni che hanno spinto le imprese ad avviare, sperimentare e implementare tali misure di conciliazione;
- evidenziare benefici, aspetti critici, sistemi di monitoraggio e valutazione adottati dalle diverse aziende;
- investigare sulla correlazione fra motivazioni/condizioni di contesto e successo delle pratiche;
- fornire elementi di confronto per il successivo trasferimento nel territorio e nel tessuto economico e produttivo toscano.

Azioni
Il progetto si propone di costituire un partenariato transnazionale in grado di attivare processi di trasferimento di buone pratiche nell'ambito delle politiche e delle misure di conciliazione, attraverso una modellizzazione di significative esperienze europee in relazione alla attivazione di strategie aziendali incentrate sulla valorizzazione della diversità di genere. Viene attivato un confronto costruttivo con strutture di 3 Paesi europei che hanno consolidata esperienza sul fenomeno d'interesse.
Si realizzano due diverse fasi di attività che agiscono rispettivamente a livelli diversi.
La prima fase vede la realizzazione di tavoli di lavoro tra soggetti istituzionali, parti sociali e organismi di parità sui seguenti temi:

- strategie nazionali e locali in materia di conciliazione;
- pratiche aziendali di gestione di tempi e valorizzazione delle diversità di genere;
- metodologie e percorsi formativi aziendali.

Su ciascuno di questi temi sono attivati focus aperti ai contributi di tutti i partecipanti al progetto.
La seconda fase è finalizzata al diretto coinvolgimento dei manager e dei responsabili delle risorse umane. Vengono svolte visite studio e periodi di tirocinio in aziende di diversi settori e dimensioni, pubbliche e private.

I soggetti coinvolti
Il progetto si fonda su una partnership operativa, formale, definita sia a livello sub-regionale che europeo.

- *A livello sub-regionale*

Soggetti proponenti: Provincia di Livorno (capofila); Province di: Arezzo, Firenze, Siena, Pisa, Grosseto, Massa Carrara e Lucca.
Nel progetto sono coinvolti: gli Enti locali, i Centri per l'Impiego, le parti sociali, gli organismi di parità, le agenzie interinali, le aziende.
Per conto della Provincia di Livorno, soggetto capofila, le attività progettuali sono realizzate e gestite dalla propria società *in house* interamente partecipata, Provincia di Livorno Sviluppo Srl.

- *A livello transnazionale*
  la Finlandia: Comune di Helsinki
  l'Olanda: Comune di Rotterdam
  la Svezia: Comune di Goteborg
  la Svezia: Regione Vastra Gotaland

Sono attivati rapporti con soggetti istituzionali di livello locale e regionale. Tali soggetti sono disponibili per l'ospitalità delle delegazioni istituzionali e per il supporto nell'individuazione delle realtà aziendali che ospitano le visite di studio dei manager e degli operatori.

Tempistica e costo del progetto

Le azioni del progetto hanno trovato attuazione nelle annualità 2011/2012 con un costo di € 312.974,88, finanziato nell' esercizio precedente.

4.9 Focus: la differenza di genere nella partecipazione ai corsi di formazione

La percentuale di partecipazione delle donne ai processi di orientamento e di formazione professionale è assai consistente, seppure diversificata rispetto al livello culturale e di scolarizzazione che si richiede per l'accesso.
Per esempio i corsi riconosciuti, finalizzati al rilascio di un attestato di qualifica, sono a pagamento e quindi l'intero costo è a carico dell'iscritto; in questo caso, la percentuale delle donne che si iscrive e partecipa all'attività formativa supera quella maschile di poco più di 5 punti.
Nei voucher aziendali, invece, si assiste alla prevalenza degli uomini rispetto alle donne. Tale dato è giustificato dal fatto che il voucher è un tipico intervento riservato agli occupati, pertanto la differenza di quasi 13 punti rispetta il divario di occupazione esistente tra i due sessi.
Nella categoria "progetti vari" sono stati ricomprese più tipologie di progetti non direttamente riconducibili a quelli indicati nello schema di riferimento, e anche se il *gap* è assai inferiore, si registra una lieve prevalenza delle donne rispetto agli uomini.
Particolarmente interessante è il dato dei tirocini del tribunale e dei voucher post laurea, dove il requisito di accesso è dato dal possesso della laurea. In questo caso la prevalenza delle donne di circa il 37,5% per i tirocini e del 31,92% per la specializzazione post laurea è perfettamente in linea con il dato nazionale e locale che vede una netta prevalenza delle donne tra coloro che conseguono il titolo di studio più alto.

Strumento formativo	Iscritti totali	Partecipanti maschi	Partecipanti femmine	% maschi	% femmine
Voucher aziendali	721	407	314	56,45	**43,55**
Progetti vari	1899	934	965	49,18	**50,82**
Tirocini tribunale	32	10	22	31,25	**68,75**
Voucher post laurea	47	16	31	34,04	**65,96**
Tirocini in azienda	218	73	145	33,49	**66,51**
Progetto Tate	42	0	42	0	**100**
Progetto Assistenti familiari	56	0	56	0	**100**

4.10 Focus: il Bando Provinciale a sostegno dell' imprenditoria giovanile

La Provincia ha emesso nel 2011 un bando per finanziare e promuovere interventi volti allo sviluppo di imprese giovanili al fine di garantire lo sviluppo del sistema delle imprese, l'innalzamento della coesione sociale come fattore fondamentale della qualità della vita, il coinvolgimento dei giovani in attività di impegno solidale e la creazione di azioni mirate a favorire la nascita di realtà sociali di sostegno alle persone e alle famiglie.

Le linee di intervento previste sono state:

- incentivare la costituzione e l'avvio di attività imprenditoriali/di ricerca da parte di giovani (di età non superiore a 35 anni) che abbiano contenuti innovativi (relativamente ai prodotti ed ai processi) e che, in particolare, utilizzino idee e progetti, ricerche ed applicazioni anche brevettate;

- incentivare l'avvio di attività giovanili, in forma di società cooperativa, a sostegno del settore sociale e/o educativo.

Beneficiari ammessi al contributo				
		Uomini	**Donne**	
linea intervento 1	***Numero imprese***	3,00	5,00	8,00
	importo	43.544,16	110.719,50	154.263,66
linea intervento 2	***Numero imprese***	2,00	2,00	4,00
	importo	46.966,35	47.750,00	94.716,35
	totale numero imprese	**5,00**	**7,00**	12,00
	totale importo	**90.510,51**	**158.469,50**	248.980,01

Spesa delle attività finanziata nell' esercizio precedente

4.11 Focus: Il fattore genere nella mobilità

Il Focus analizza i legami fra le caratteristiche della mobilità delle donne, in particolare riferimento all'utilizzo del trasporto pubblico, e le caratteristiche individuali/familiari della popolazione femminile stessa, contestualizzando l'esame nella nostra provincia dopo aver effettuato indagini sul campo.
In generale, in accordo con i dati europei, le donne effettuano spostamenti più brevi, più frequenti, utilizzano di più il trasporto pubblico ed hanno una distribuzione oraria di spostamenti più uniforme rispetto agli uomini, che mostrano picchi di concentrazione di spostamenti nelle ore classiche di maggior flusso, quali la mattina fra le 7 e le 9, l'ora del pranzo ed il pomeriggio fra le 17 e le 19.
Inoltre, il genere femminile effettua spostamenti solitamente più complessi, contenenti una catena di attività più lunga rispetto agli uomini, ovvero presenta degli spostamenti marcatamente '*multi stop*', dovendo assolvere ad attività quali portare i bambini a scuola, fare acquisti ed altro. La domanda di mobilità femminile e le sue caratteristiche (uso dei modi di trasporto, motivi dello spostamento ecc.) sono correlati fondamentalmente a:

- condizione femminile nel mercato del lavoro;
- ruolo nel contesto familiare e delle condizioni demografiche e strutturali.

Basti richiamare:

- la mancata parità di carriera e salariale messa bene in evidenza dal *pay-gap* medio europeo delle donne rispetto agli uomini (in media pari a -18% con punte che superano il -30% nei nuovi Stati membri);
- la rilevante quota di lavoro femminile part-time (32%) contro l'8,7% della componente maschile;
- il ruolo della donna all'interno della famiglia come attività di supplenza allo stato sociale nello svolgere attività di cura dei componenti familiari più deboli (bambini, anziani, malati e disabili);
- la più significativa presenza della popolazione femminile anziana rispetto a quella maschile.

La nostra indagine ha cercato di approfondire nella realtà provinciale i legami fra l'andamento del mercato del lavoro femminile (crescita della percentuale di lavoratrici part-time) e la relativa influenza sulla mobilità, tenendo presente la distribuzione non omogenea dell'offerta di trasporto pubblico durante l'arco della giornata.
Essa ha sviluppato un primo focus sugli spostamenti urbani di un centro minore adeguatamente rappresentativo come campione, prendendo a riferimento la realtà di Rosignano Marittimo e, successivamente, ha espanso il proprio raggio di azione anche al servizio extraurbano, svolgendo interviste alle fermate provinciali che presentano una maggioranza di utenti di servizi extraurbani non scolastici. La seguente analisi descrive, quindi, l'utilizzo del Trasporto Pubblico Locale (da ora in poi TPL) mediante rilevazione diretta tramite indagini saliti/discesi e interviste all'utenza, in relazione al genere nella nostra provincia, partendo dal presupposto logico di esclusione della popolazione scolastica, in quanto si ipotizza che lo studente sia un fenomeno estraneo al fattore sesso, più collegato alle statistiche relative alle dinamiche demografiche e non a fattori di genere collegati con la mobilità.

L'analisi ha visto, come popolazione target nella prima fase dell'indagine, gli utenti del servizio di TPL urbano del Comune di Rosignano Marittimo.
La frequentazione di tale servizio è stata rilevata seguendo i turni macchina degli undici veicoli impegnati nel servizio attuale e rilevando, per ciascun utente, il sesso, la tipologia del titolo di viaggio utilizzato, l'origine e la destinazione del viaggio e la frequenza di utilizzo del TPL urbano.
Nella seguente tabella 1 sono indicate le linee sottoposte a rilevazione con i codici identificativi.

Nome amministrativo della linea	Nome comune della linea
LINEA 2010	LINEA 1
LINEA 2030	LINEA 3
LINEA 2040	LINEA 4
LINEA 2060	LINEA 6
LINEA 2070	LINEA 7
LINEA 2120	LINEA 12
LINEA 2130	LINEA 13
LINEA 2140	LINEA 14
LINEA 2160	LINEA 16
LINEA 2170	LINEA 17
LINEA 2200	LINEA 20

Tabella 1 – Le linee di TPL rilevate del servizio urbano di Rosignano M.mo

E' stata dapprima effettuata un'analisi dei dati per singola linea e, successivamente, un'analisi per fascia oraria, al fine di individuare percorsi e periodi di maggior uso da parte di uno dei due generi.

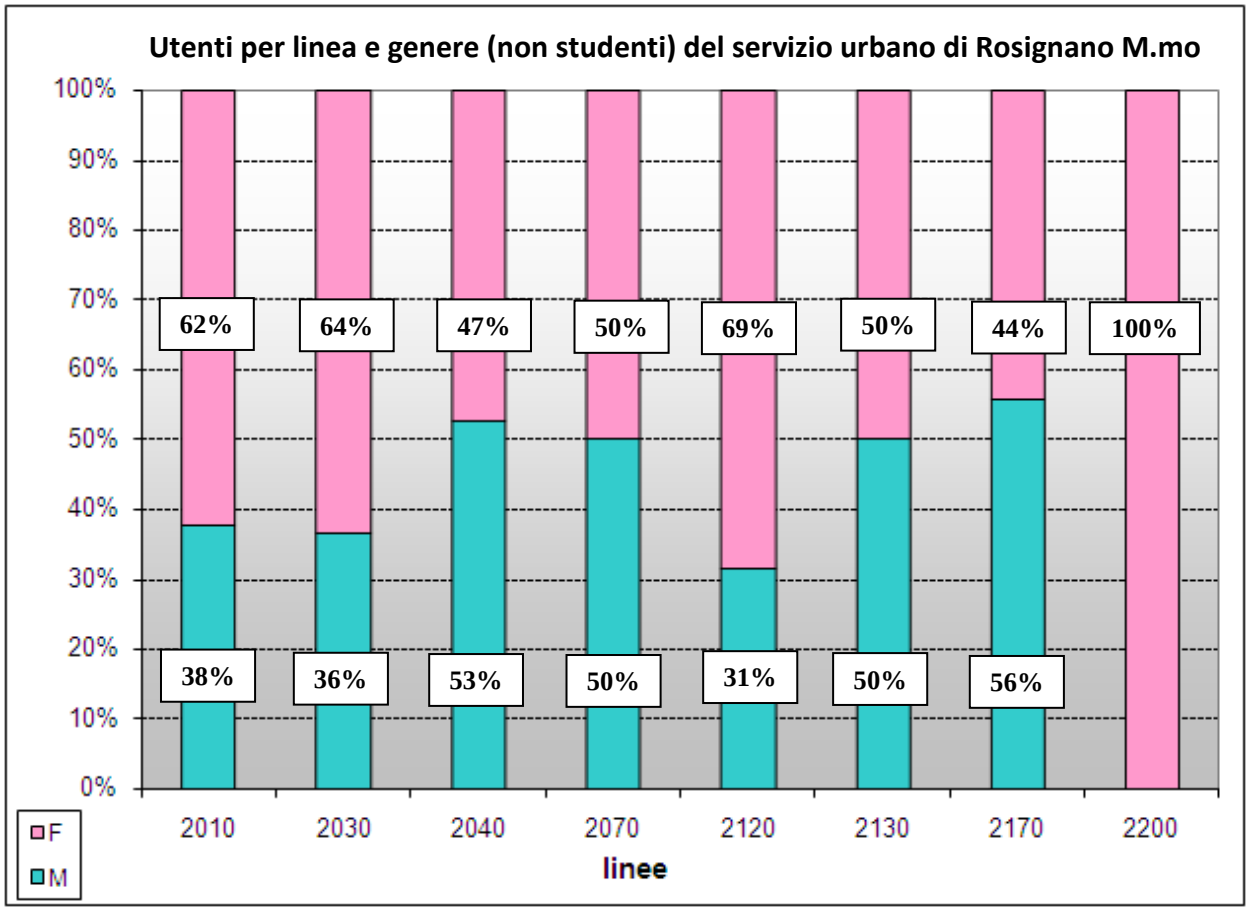


*Figura 1 - Confronto di genere per ciascuna linea (in **grassetto** la percentuale di saliti per genere e linea)*

Dalla figura 1 si evince come prevalga, in generale, l'utilizzo del Trasporto Pubblico Locale da parte del sesso femminile e, inoltre, come questo sia nettamente superiore per alcune particolari linee, quali: la linea 1, la linea 3 e la linea 12. Di seguito, si riportano tre analisi delle frequentazioni rilevate per ottenere i percorsi e le zone di salita/discesa prevalenti delle tre linee menzionate, al fine di individuare le motivazioni di una tale asimmetria di genere.

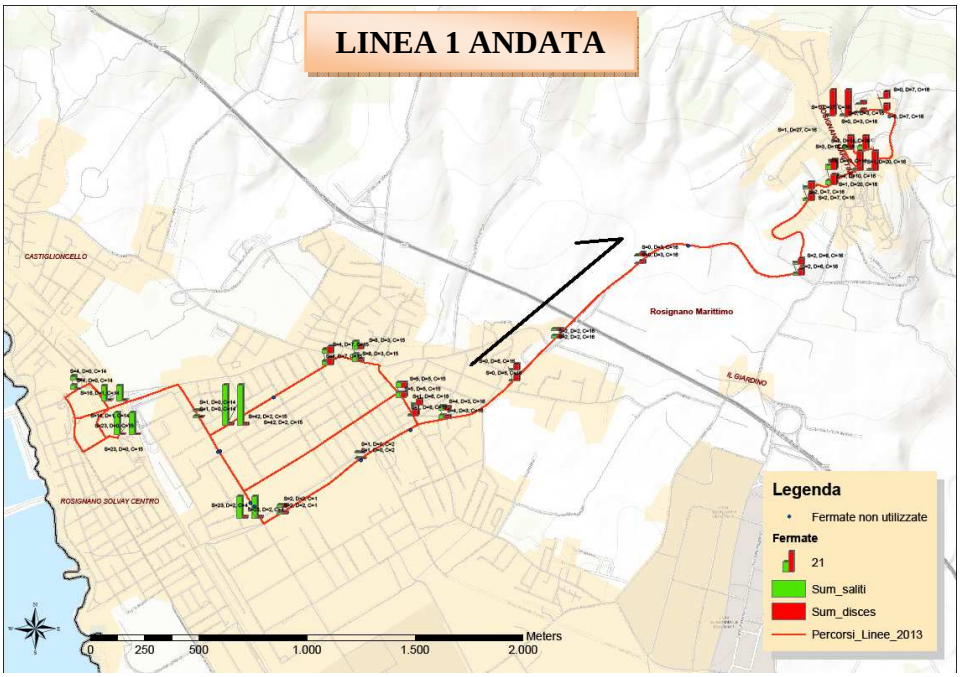


Figura 2 – Le frequentazioni della linea 1 – direzione Rosignano M.mo

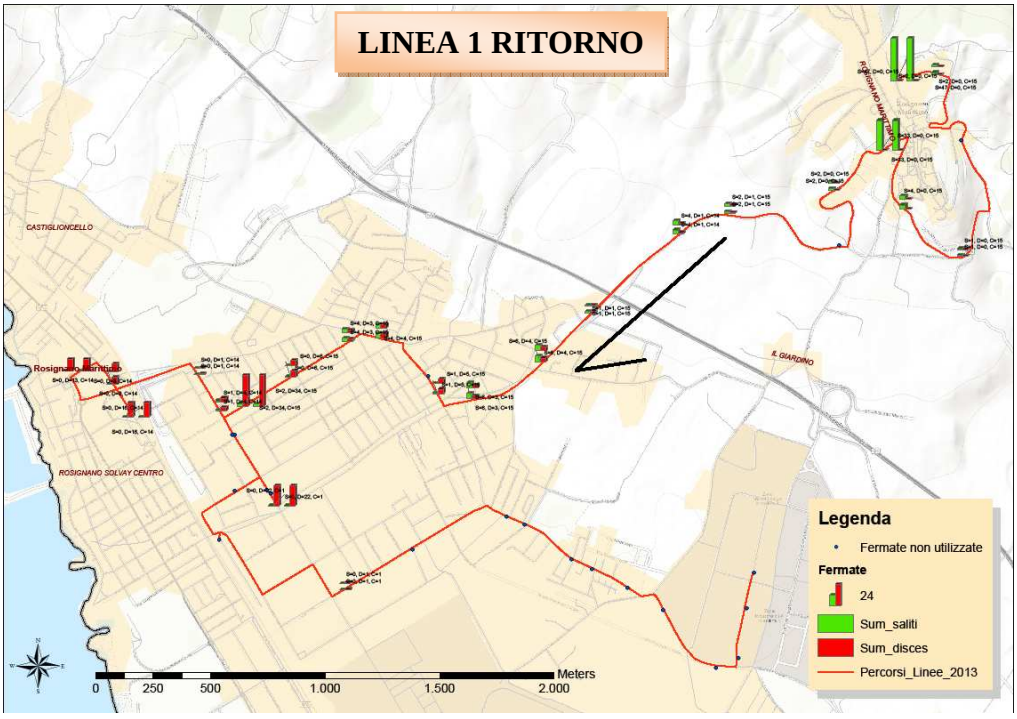


Figura 3 – Le frequentazioni della linea 1 – direzione Rosignano Solvay

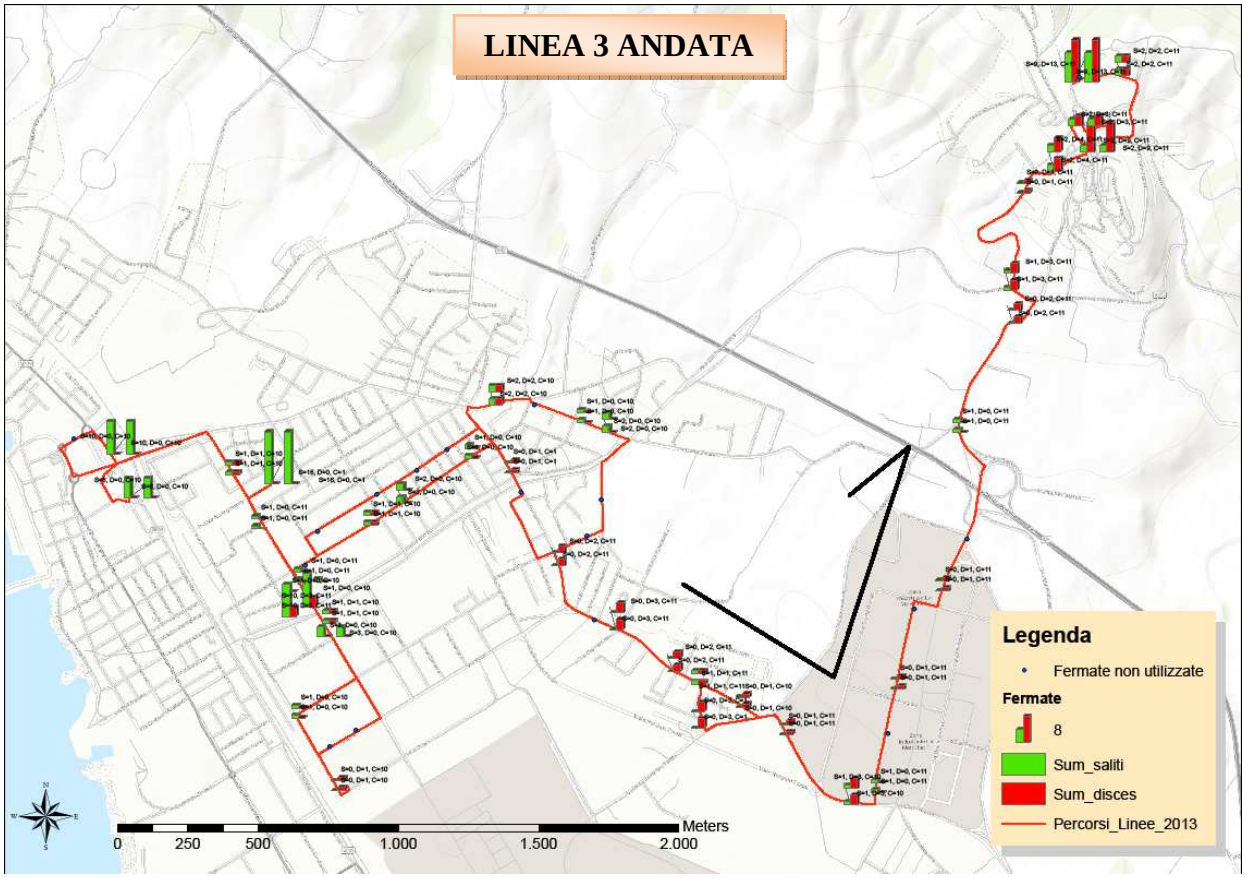


Figura 4 – Le frequentazioni della linea 3 – direzione Rosignano M.mo

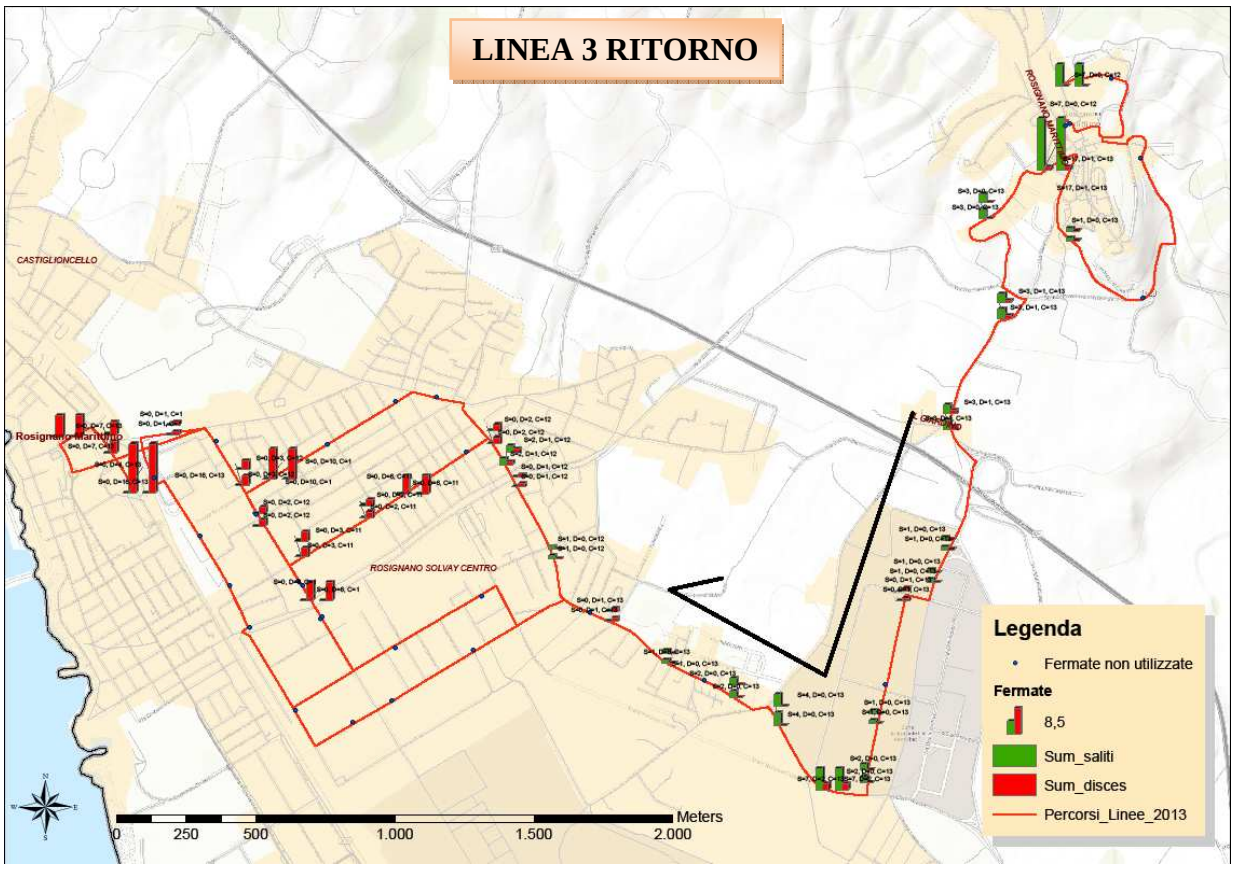


Figura 5 – Le frequentazioni della linea 3 – direzione Rosignano Solvay

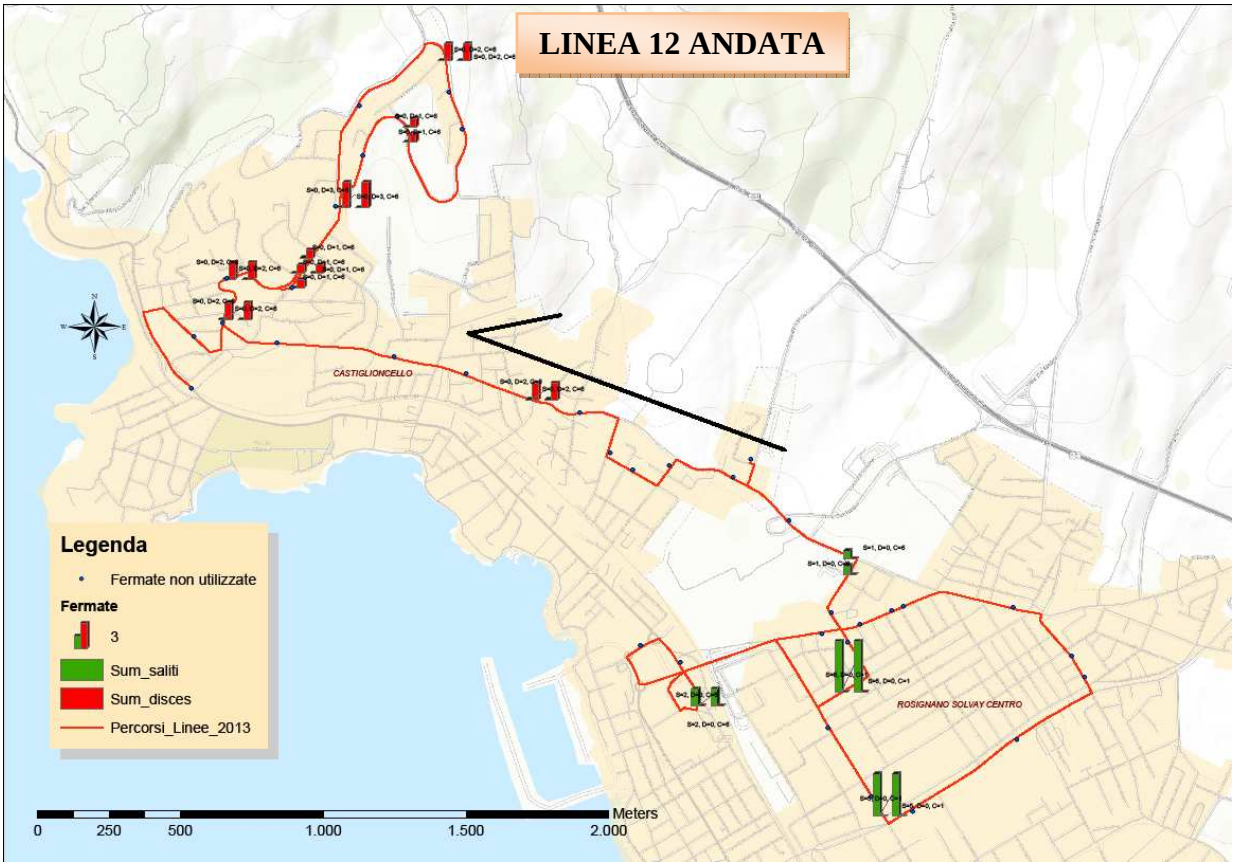


Figura 6 – Le frequentazioni della linea 12 – direzione Castiglioncello

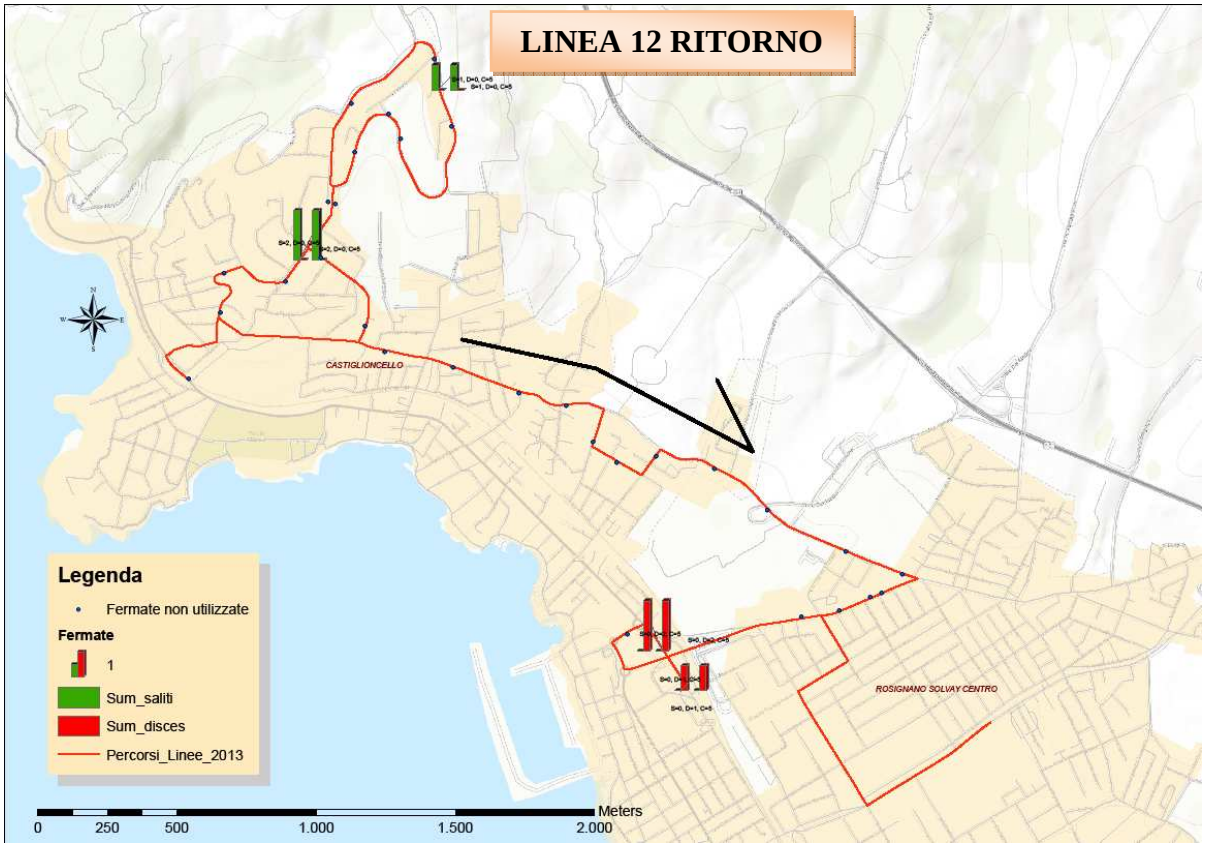


Figura 7 – Le frequentazioni della linea 12 – direzione Solvay

La verifica dei percorsi e delle fermate di salita e discesa mostra come le tre linee analizzate costituiscano un collegamento fra le due frazioni di Rosignano M.mo e Castiglioncello con Rosignano Solvay, frazione in cui si rileva un maggior numero di servizi e di attività commerciali. Se ne deduce facilmente che le linee di TPL succitate costituiscano importanti collegamenti con cd. "punti di interesse" per il genere femminile, linee, di conseguenza, utilizzate per attività di shopping e per l'accesso ai servizi offerti dal Comune, attività prevalentemente svolte dalle donne.

L'analisi per fascia oraria (vedi figura 8) evidenzia come ci sia un sostanziale equilibrio fra i due generi nell'utilizzo del Trasporto Pubblico Locale nella prima mattina e nella tarda serata, mentre nel periodo centrale della giornata prevale nettamente il genere femminile; tale comportamento appare giustificato dal fatto che, soprattutto nei "periodi di morbida"[1] mattutini e pomeridiani, durante i quali l'uomo è al lavoro, la donna esca per compere o altre attività non lavorative.

Nella fascia centrale dell'ora di pranzo si ha un maggiore equilibrio tra i due sessi, anche se prevalgono le "utenti donne", probabilmente perché sono in numero maggiore le lavoratrici, utenti TPL, che lavorano part-time oppure che sono costrette a tornare a casa per motivi familiari (preparare il pranzo ai figli o altro).

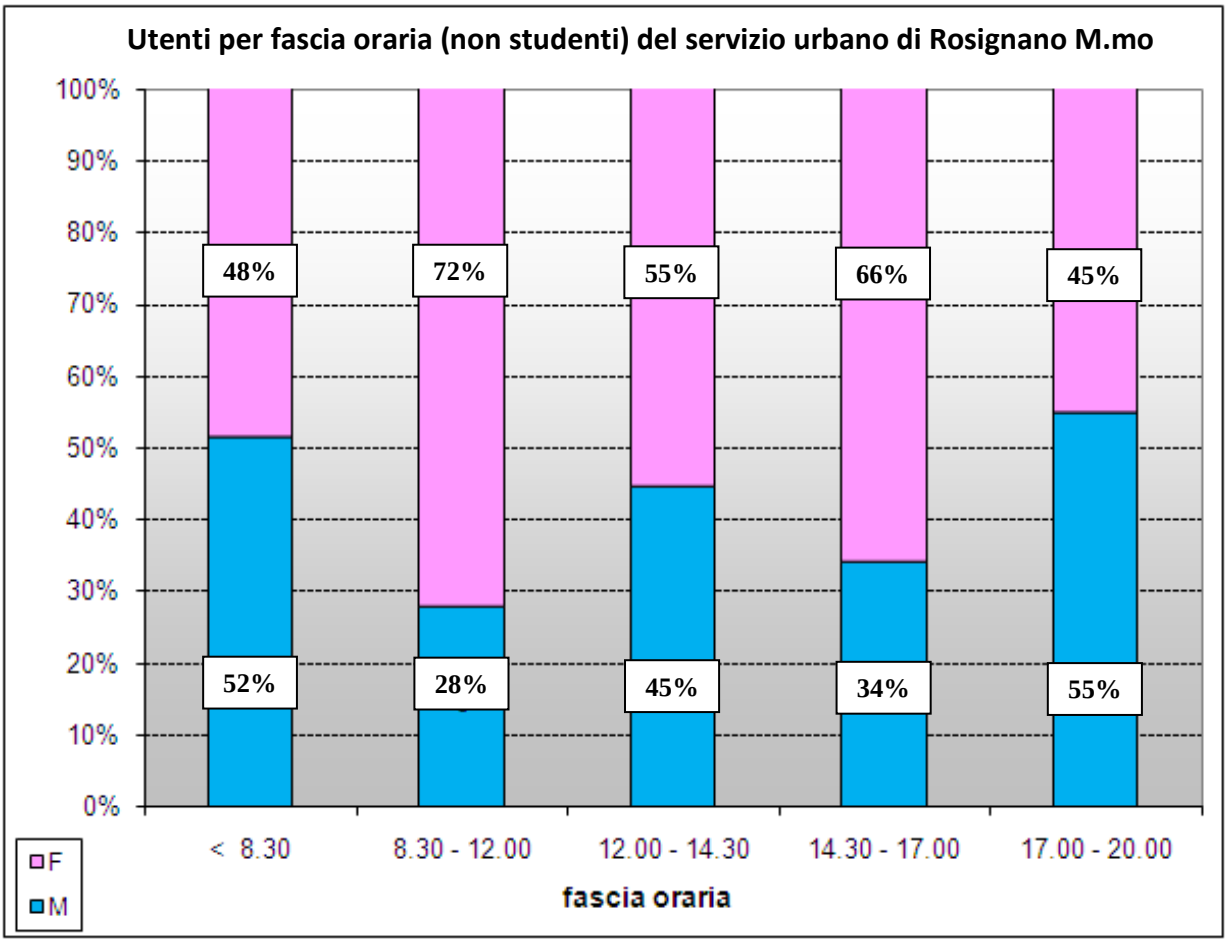


*Figura 8 - Confronto di genere per ciascuna fascia oraria (in **grassetto** la percentuale di saliti per genere e fascia)*

[1]Si dice *periodo di morbida* il periodo del giorno nel quale i flussi di traffico hanno un valore inferiore (di solito sono i periodi fuori dalle ore di ingresso/uscita delle scuole o dei lavoratori, quali 8.30-12.30 oppure 15.00-17.00)

L'analisi fin qui svolta dimostra come il servizio di trasporto pubblico sia un servizio 'soprattutto' per il genere femminile. Infatti, escludendo l'utilizzo prevalente da parte degli studenti, a livello di spostamenti quotidiani di utenti in età lavorativa si verifica una netta prevalenza del genere femminile. Questo deriva dal fatto che la distribuzione degli spostamenti pendolari per lavoro è praticamente equamente distribuita fra i due generi, mentre è molto concentrata sul genere femminile per gli spostamenti occasionali/non lavorativi. Per questo motivo le corse nei cd. "periodi di morbida" risultano un servizio prevalentemente dedicato al genere femminile.

Successivamente all'indagine sui servizi urbani di Rosignano Marittimo, è stata svolta una indagine sulle fermate aventi la maggior movimentazione di utenza dei servizi extraurbani. Di seguito sono riportate, rispettivamente: la scheda di intervista (tabella 2) ed il piano di monitoraggio/rilevamento nell'intero territorio provinciale (tabella 3) dall'Osservatorio Provinciale della Mobilità e dal Nucleo ispettivo di TPL provinciale.

a) Sesso M ☐ F ☐ b) Ora (hh:mm) _____

c) Origine _____ d) Destinazione _____

e) Motivo dello spostamento (medico, acquisti,lavoro, studio, attività ricreative, altro) _____

f) Titolo di viaggio posseduto (abbonamento settimanale/mensile, biglietto di singola corsa, carnet di 10 biglietti, ecc..) _____

g) Occupazione _____

h) Composizione nucleo familiare (per es. marito, moglie e due figli)

_____

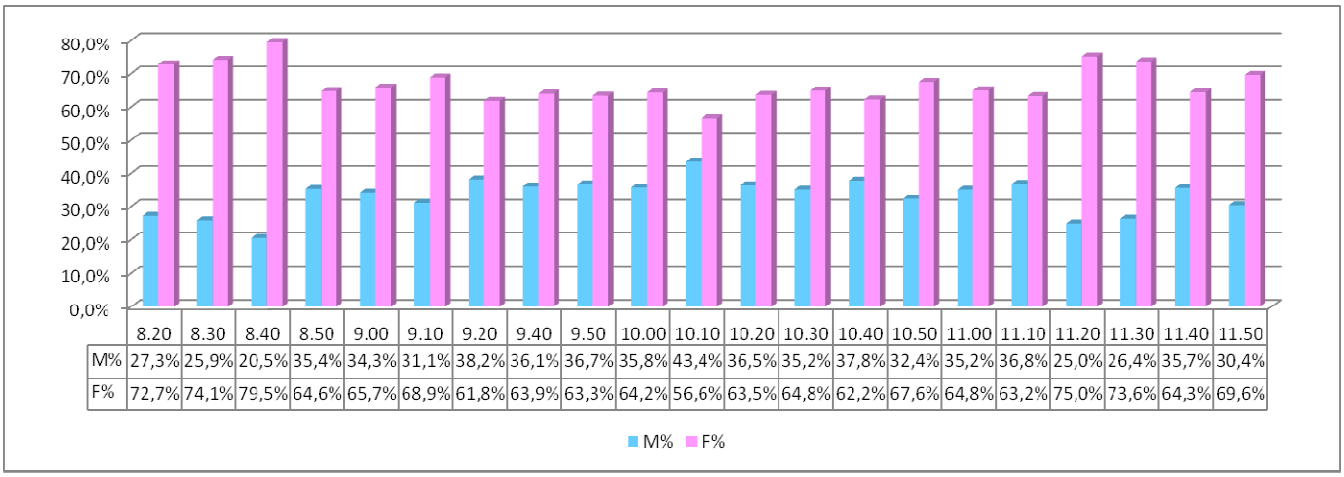
i) N° auto possedute in famiglia _____

Tabella 2 – La scheda di intervista presso le paline

ID	Nome fermata	N°fermata	Saliti	Discesi	Località
1	Pizza Grande Est	8155	276	157	Livorno Centro P.zza Grande
2	Largo Duomo	8600	278	0	Livorno Centro P.zza Grande
3	Largo Duomo	8601	256	212	Livorno Centro P.zza Grande
4	Cecina P.za Libertà	5052	391	28	Cecina Centro
5	Cecina P.za Libertà	5053	138	0	Cecina Centro
6	Campiglia Stazione FS	32	171	210	Campiglia Marittima
7	Via Battisti/L.Da Vinci	18	65	63	Piombino Centro
8	Piazzetta Torino	3255	43	44	Marina di Campo
9	P.Azzurro lato Finanza	3258	45	11	Porto Azzurro
Totale			**1663**	**725**	

Tabella 3 – Le paline presso le quali sono state svolte le rilevazioni

I risultati sulle indagini dei servizi extraurbani hanno mostrato, anch'essi, una netta prevalenza di utenti di genere femminile nell'uso del TPL nel "periodo di morbida", come mostra il seguente grafico (Figura 9).



	8.20	8.30	8.40	8.50	9.00	9.10	9.20	9.40	9.50	10.00	10.10	10.20	10.30	10.40	10.50	11.00	11.10	11.20	11.30	11.40	11.50
M%	27,3%	25,9%	20,5%	35,4%	34,3%	31,1%	38,2%	36,1%	36,7%	35,8%	43,4%	36,5%	35,2%	37,8%	32,4%	35,2%	36,8%	25,0%	26,4%	35,7%	30,4%
F%	72,7%	74,1%	79,5%	64,6%	65,7%	68,9%	61,8%	63,9%	63,3%	64,2%	56,6%	63,5%	64,8%	62,2%	67,6%	64,8%	63,2%	75,0%	73,6%	64,3%	69,6%

Figura 9 – Frequentazioni (%) nella fascia oraria 8.00 – 12.00 suddivise per genere

In media, nell'intervallo di rilevazione, risulta che il 66,5% di utenti appartiene al genere femminile ed il 33,5% al genere maschile.

Le interviste dirette effettuate al campione di utenti presentano una proporzione simile a quella della frequenza del Trasporto Pubblico Locale conteggiata ogni 10 minuti (vedi figura 9), ovvero pari al 62,4% di donne ed il 37,6% di uomini.
Fra le donne intervistate si rileva, in media, il possesso di meno di un'auto per gruppo familiare e la prevalenza di gruppi familiari costituiti dai soli due coniugi (32% del campione), da single (24% del campione) o da coniugi con un figlio (17% del campione).
Nelle seguenti immagini sono riportate alcune caratteristiche del campione femminile intervistato.

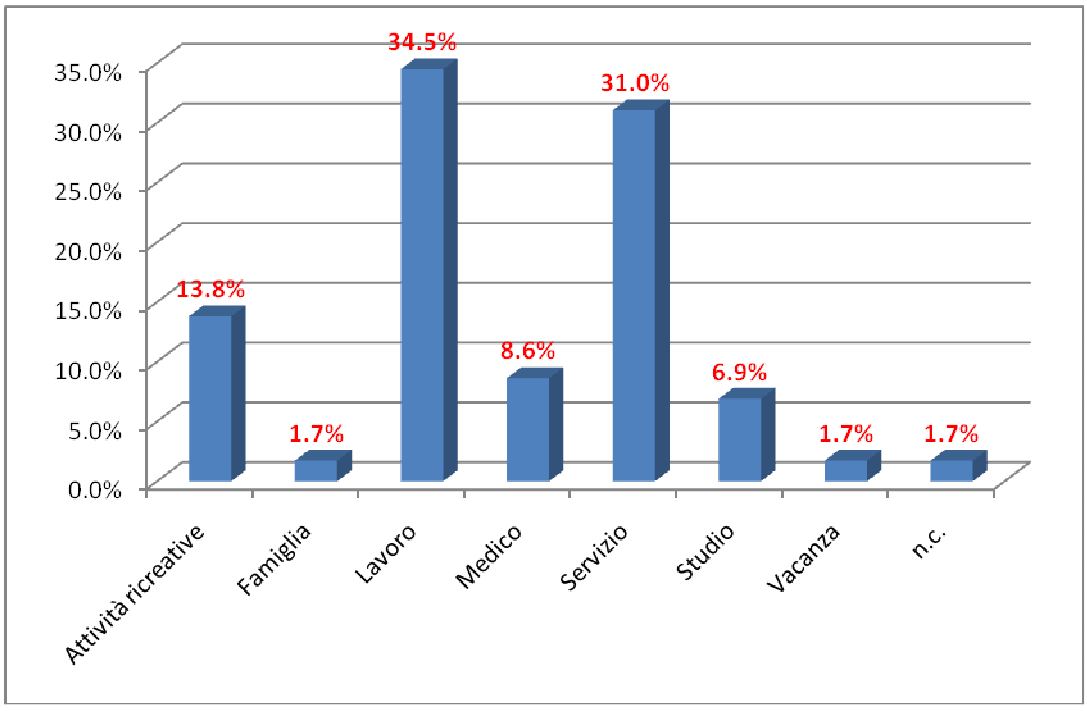


Figura 10 - Motivo di spostamento

Come risulta evidente, nel "periodo di morbida" durante il quale è stata effettuata l'indagine, la maggior parte dell'utenza femminile si muove per motivi di lavoro e, in seconda analisi, per recarsi ai servizi offerti dal territorio.

Anche la distribuzione dei titoli di viaggio conferma quanto sopra, poiché prevalgono gli utenti del Trasporto Pubblico "non occasionali" (Figura 11).

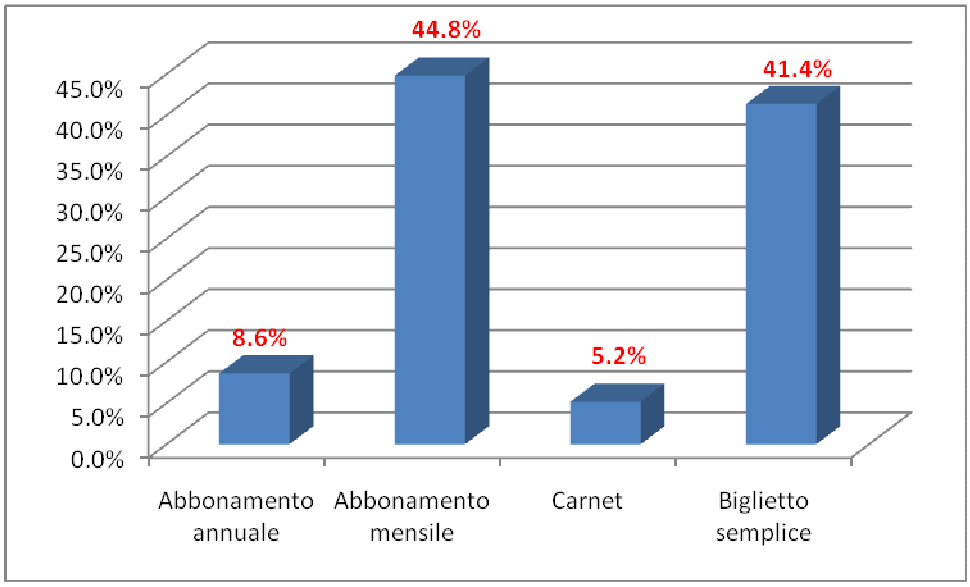


Figura 11 - Titolo di viaggio posseduto

Fra le donne intervistate che si muovono "per motivi diversi dal lavoro" (Figura 12), si evidenzia la prevalenza della categoria di pensionate sulle altre, mentre fra coloro che si muovono "per lavoro" prevale la categoria delle colf, addette alle pulizia o commesse (19% del totale delle donne) seguite dalle impiegate (circa il 12% delle donne).

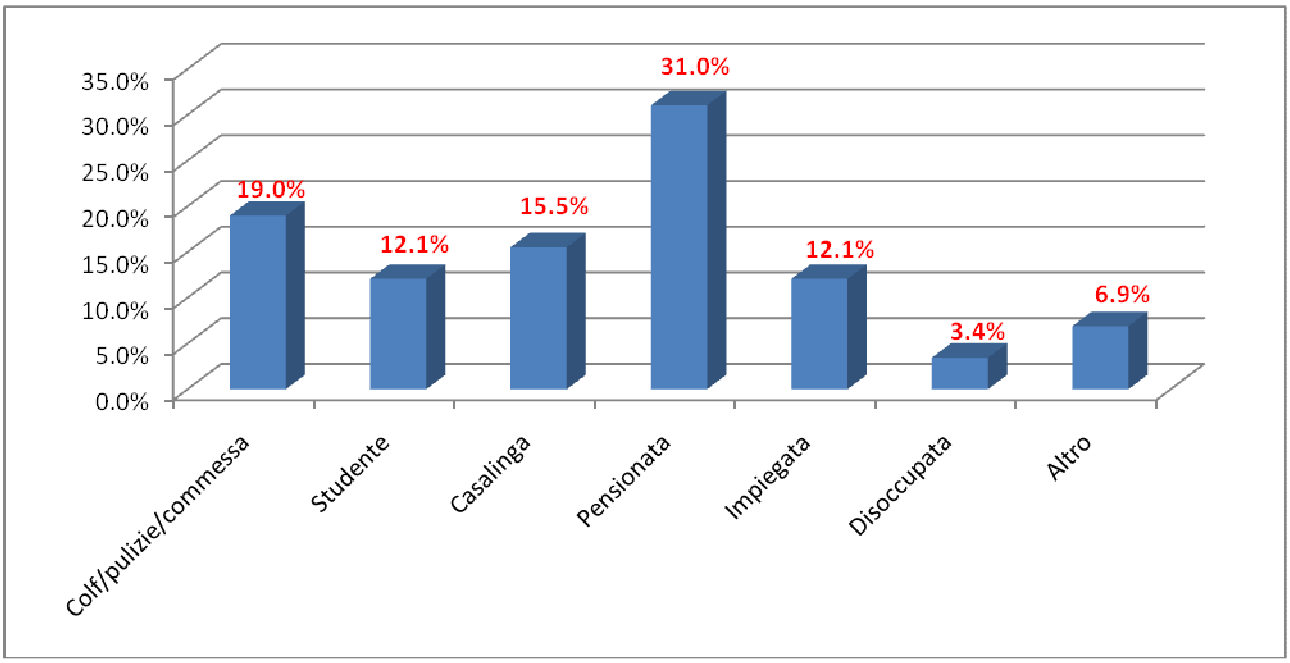


Figura 12 - Occupazione lavorativa

In conclusione, il genere femminile, secondo le indagini effettuate nella provincia di Livorno, costituisce, in media, il 66,5% degli utenti del Trasporto Pubblico Locale delle ore mattutine comprese fra le 08.30 e le 12.00, "periodo di morbida" preso a riferimento.

L'utenza prevalente risulta essere quella "non occasionale", che si muove principalmente per motivi di lavoro (34,5% del campione femminile intervistato).

Fra gli utenti occasionali o che si muovono "non per motivi di lavoro", la popolazione femminile, specialmente sopra i 50 anni, prevale, sia per la maggiore longevità delle donne rispetto agli uomini, sia per la funzione di supplenza allo stato sociale nello svolgere attività di cura di componenti familiari quali bambini, malati e disabili.

Infine, le donne che si muovono con il Trasporto Pubblico hanno un tasso di motorizzazione inferiore alla media, con un valore pari a 0,79 (n° auto/nucleo familiare), mentre in media, nel campione intervistato, tale valore risulta essere di circa 0,9 (n° auto/nucleo familiare).

Ancora una volta si evidenzia come le donne con un più basso livello di reddito e di status sociale all'interno del nucleo familiare (dove è l'uomo che utilizza l'auto per andare al lavoro) e quindi con una minore possibilità di utilizzo dei mezzi privati, risultino più sensibili verso l'offerta di servizio di trasporto pubblico.

Da quanto le indagini hanno dimostrato, il genere femminile appare maggiormente sensibile e vulnerabile rispetto a eventuali tagli ai servizi di Trasporto Pubblico di linea, effettuati di regola nelle ore di "morbida" poiché meno frequentate in generale, ma durante le quali si concentra una prevalenza di lavoratrici part-time che svolgono attività quali colf, commesse, addette alle pulizie e impiegate, che sono costrette a muoversi in orari variabili. Eventuali tagli di corse, o addirittura di linee per carenza di risorse pubbliche, aggiungerebbero ulteriori difficoltà alle famiglie, oltre a quelle dovute alla crisi economica; difatti, è noto che, per garantire un equilibrio complessivo risorse-servizi offerti, sia tecnicamente necessario, in tale eventualità, sopprimere corse poco frequentate, quali quelle dei periodi intermedi della giornata.

Si evidenzia, quindi, la necessità di rafforzare il Trasporto Pubblico Locale nelle ore di "morbida", magari privilegiando modalità non convenzionali di esercizio meno costose rispetto ai servizi di linea convenzionali, che appaiono, inoltre, maggiormente flessibili e rispondenti alle esigenze delle donne che lavorano; questo anche e soprattutto per abbattere il rischio di incidentalità sulle strade, fenomeno spesso concentrato nella fascia oraria mattutina e in aumento percentualmente proprio tra le donne per le tipologie di lavoro svolto, come evidenziano i dati recentemente pubblicati da INAIL.

Emerge dalle nostre indagini sul campo, che confermano i dati di precedenti analisi svolte a supporto della riorganizzazione dei servizi di TPL del bacino provinciale tra gli anni 2010 e 2011 da questa Amministrazione, quanto il mezzo pubblico sia importante per le donne, perché rappresenta, spesso, l'unico strumento di collegamento per la vita sociale, elemento marcatamente di non emarginazione e rafforzamento della coesione sociale.

Considerando i risultati dell'indagine svolta a livello provinciale, come proficuo scambio di *best practice* ci permettiamo di mutuare all'interno del nostro bilancio di genere le ottime proposte presentate a favore della mobilità delle donne al Workshop svoltosi a Genova il 26 settembre 2012 dal titolo: ***Ciclabilità e Trasporto Pubblico in Ambito Urbano***, tra le quali qualcuna appare già realizzata in ambito provinciale.

10 punti per una carta della mobilità delle donne

1. **Sicurezza nell'uso del trasporto pubblico**: fermate illuminate in comunicazione con i servizi di sorveglianza, sistemi di chiamata del personale a bordo dei veicoli (treni/bus/metro/ecc.), posti riservati alle donne vicino al conducente.
2. **Allestimento interno dei veicoli del trasporto collettivo** che faciliti l'accesso con passeggini, bambini piccoli, bagagli (carrellini spesa).
3. **Scompartimenti ferroviari riservati alle donne sui treni Notturni**.
4. **"Parcheggi rosa"** illuminati e vicini all'uscita e alle casse.
5. **"Taxi rosa"** (tariffe agevolate per le donne) nelle ore serali/notturne (dopo le 22).
6. **Tariffe agevolate**: **car-sharing** (donne sole), **carnet donna** (biglietto giornaliero multi corsa per le donne); **RC auto** (tariffe agevolate per le donne sole).
7. **Acquisire ed elaborare le informazioni** quantitative e qualitative sulla domanda di mobilità e sulle sue caratteristiche stratificate per genere.
8. **Valutazione di genere degli strumenti di pianificazione dei trasporti urbani.**
9. **Promuovere la ricerca e la conoscenza** al fine di valutare gli impatti delle tecnologie (vedi telelavoro) nel mercato del lavoro femminile.
10. **Affermare la presenza delle donne nella *governance* delle aziende di trasporto e nelle strutture della pubblica amministrazione.**

Realizzato con il contributo finanziario della Regione Toscana (art.13, comma 3 L.R. 16/2009 “Cittadinanza di genere”)

In copertina: particolare da Artemisia Gentileschi, “Autoritratto come martire” (circa 1615)
In quarta di copertina: Sofonisba Anguissola, “Partita a scacchi” (1555)

