

La parità tra donne e uomini costituisce un diritto fondamentale e un valore essenziale per la democrazia: la valorizzazione dei talenti, delle competenze e della creatività, tanto degli uomini quanto delle donne, è essenziale per costruire una società con una maggiore qualità di vita per tutti. Promuovere la parità di genere è anche vitale per la crescita economica, la coesione e la competitività e può essere un'efficace risposta all'attuale crisi economica.

Tuttavia, malgrado le numerose espressioni di riconoscimento e i progressi compiuti negli anni, si osserva ancora un persistente svantaggio di genere in molti aspetti delle società contemporanee. Mediamente più istruite degli uomini, le donne scontano ancora molte difficoltà quando si confrontano con il mondo del lavoro: seppur nel tempo sia diminuito il gap occupazionale tra i generi, le donne risultano meno occupate degli uomini, continuano a guadagnare meno e la loro presenza nelle cariche più importanti è ancora relativamente bassa. Nello stesso tempo, al maggior impegno delle donne nel lavoro fuori casa non corrisponde una più equilibrata condivisione con il partner dei compiti domestici e di cura familiare.

Conciliare la vita lavorativa con la vita familiare significa poter affrontare scelte professionali senza compromettere quelle familiari, e viceversa. Nella realtà, la presenza di figli in famiglia si scontra spesso con la mancata flessibilità del mercato del lavoro e l'esiguità di adeguati servizi a sostegno della famiglia; è alla donna che si richiede quasi sempre di accettare i compromessi necessari per adattare la sua attività lavorativa alle esigenze della famiglia.



**Pari opportunità
per valorizzare
i talenti**





10. Pari opportunità per valorizzare i talenti

10.1 Equilibrio di genere: a che punto siamo

La parità tra donne e uomini costituisce un diritto fondamentale e un valore essenziale per la democrazia: la valorizzazione dei talenti, delle competenze e della creatività, tanto degli uomini quanto delle donne, è essenziale per costruire una società con una maggiore qualità di vita per tutti. Per realizzarla è necessario non solo riconoscerla giuridicamente, ma anche renderla effettiva in tutte le sfere della vita: politica, economica, sociale e culturale.

L'Unione Europea ha tra i suoi valori fondanti il riconoscimento della parità di genere e incentiva la prospettiva di genere nell'adozione di tutte le politiche e degli indirizzi di governance. Promuovere la parità di genere è vitale per la crescita economica, la coesione e la competitività e può anche essere un'efficace risposta all'attuale crisi economica. In particolare, cinque sono le priorità europee a questo scopo, sancite dalla Carta per le donne adottata nel 2010 dalla Commissione europea: indipendenza economica, pari retribuzione per lo stesso lavoro, parità nei processi decisionali, dignità, integrità e fine della violenza sulle donne, parità tra uomini e donne nelle azioni esterne. Questo impegno è assunto anche per gli anni a venire, come nel Patto europeo per la parità di genere 2011-2020 del Consiglio europeo, ed è parte integrante della Strategia Europa 2020.

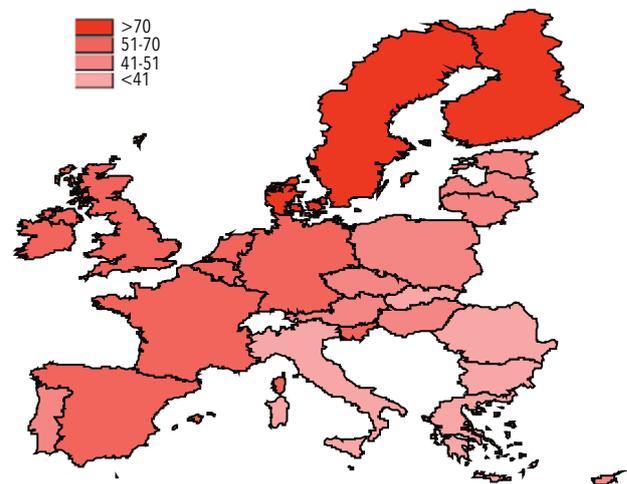
Infatti, malgrado le numerose espressioni di riconoscimento e nonostante i progressi compiuti negli anni, si osserva ancora un persistente svantaggio di genere in molti aspetti delle società europee contemporanee; nella pratica, donne e uomini non godono degli stessi diritti e permangono disparità sociali, politiche, economiche, culturali come, ad esempio, le differenze salariali e l'inadeguata rappresentanza politica. Queste disparità sono il risultato di costruzioni sociali basate su stereotipi presenti nella famiglia, nell'educazione, nella cultura e nei mezzi di comunicazione, nel mondo del lavoro, nell'organizzazione della società.

Ancora lontano l'equilibrio di genere

Anche il Gender Equality Index, elaborato dall'European Institute for Gender

Equality¹, rileva come in Europa l'obiettivo della parità sia ancora distante: l'indicatore assume un valore medio di 54 punti su una scala da 1 a 100, dove 1 rappresenta l'assoluta disuguaglianza di genere e 100 la condizione di perfetta parità tra uomo e donna. I Paesi del Nord Europa sono i più egualitari, con un valore dell'indicatore superiore a 70, fanalino di coda la Romania con solo 35 punti. L'Italia, con un punteggio di 40,9 è confinata nella parte più bassa della graduatoria, al 24° posto, davanti solo a Grecia, Bulgaria e Romania.

Fig. 10.1.1 - Gender Equality Index: punteggio dell'indicatore sintetico di uguaglianza di genere. UE27 - Anno 2010 (*)



(*) Il Gender Equality Index è un indicatore composito che assume valori compresi tra 1 (massima disuguaglianza di genere) a 100 (piena uguaglianza di genere)

Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati European Institute for Gender Equality

Il Gender Equality Index è una sintesi della disuguaglianza tra uomini e donne in diverse aree della vita: la partecipazione al lavoro, le opportunità economiche, la scolarità e l'educazione, la gestione del tempo libero, la rappresentanza politica e la salute.

Discrete per l'Italia le performance nel settore della salute (90,8), dove le donne raggiungono il livello più alto di parità con l'universo maschile; ma anche in questa dimensione così importante 6 punti ci separano dal primo valore in classifica. Nelle altre dimensioni l'Italia accusa una minore attenzione nelle politiche

¹ L'European Institute for Gender Equality è un organo autonomo dell'Unione Europea, istituito per promuovere l'uguaglianza di genere e combattere le discriminazioni tra cittadini europei in base al genere.



Tab. 10.1.1 - Gender Equality Index: punteggio dell'indice e delle sei dimensioni che lo compongono. UE27, Italia - Anno 2010 (*)

	Gender Equality Index	Dimensioni					
		Lavoro	Opportunità economiche	Scolarità e formazione	Gestione del tempo libero	Rappresentanza e potere	Salute
UE27	54,0	69,0	68,9	48,9	38,8	38,0	90,1
Italia	40,9	60,6	68,2	32,1	33,0	18,6	90,8
Primo Paese in graduatoria	Svezia (74,3)	Finlandia (82,0)	Lussemburgo (90,9)	Danimarca (75,1)	Paesi Bassi (71,3)	Svezia (74,3)	Irlanda (96,4)
Ultimo Paese in graduatoria	Romania (35,3)	Bulgaria (49,9)	Romania (39,0)	Romania (28,8)	Bulgaria (17,3)	Cipro (12,2)	Lettonia (77,1)

(*) Sia l'indicatore sintetico di gender equality che le dimensioni che lo compongono assumono valori compresi da 1 a 100, dove 1 rappresenta l'assoluta disuguaglianza di genere e 100 la condizione di perfetta parità tra uomo e donna.

Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati European Institute for Gender Equality

di genere, evidenziando un più evidente squilibrio tra uomini e donne. In particolare, nella rappresentanza politica e nell'accesso delle donne alle cariche più professionalizzanti, dirigenziali e manageriali, l'Italia ottiene il punteggio più basso (18,6). Tale situazione è il riflesso di molte disuguaglianze di genere, quali la segregazione occupazionale e settoriale, le differenze nella formazione e nei meccanismi retributivi, oltre che la difficoltà oggettiva delle donne di fare carriera senza dover rinunciare alla famiglia.

Quella del "potere" è una dimensione particolarmente significativa in quanto ha un grosso impatto anche su tutti gli altri domini: guadagnare posizioni in questo ambito porta inevitabilmente a fare passi avanti anche in tutti gli altri domini.

10.2 Il ritratto delle donne

Quadro demografico

Nel 2013 le donne in Veneto sono 2.524.783, il 51,2% della popolazione, e l'11% ha cittadinanza straniera; di queste una su cinque è rumena, seguono le marocchine (10%) e le moldave (9,8%).

Il livello di istruzione delle donne si è progressivamente innalzato negli anni, ciò tuttavia in Veneto tra le donne di età 30-34 anni la percentuale che ha conseguito almeno la laurea è pari al 21,7%, inferiore a quella italiana e addirittura la metà di quella europea. Seppur mediamente più istruite degli uomini, le donne scontano ancora molte difficoltà quando si

confrontano con il mondo del lavoro: il tasso di occupazione femminile si ferma al 54,5%, mentre per gli uomini raggiunge il 73%. Le difficoltà lavorative spesso si riflettono nelle scelte familiari: la precarietà del mondo del lavoro, unita a quella affettiva, induce le donne a posticipare il momento di creare una propria famiglia e di diventare mamme. L'età media al parto cresce attestandosi a 31,7 anni, una delle maggiori a livello europeo (media UE28 30,1 anni), con una differenza di più di un anno e mezzo rispetto al 1991. Nel contempo diminuiscono le nascite, venendo meno la lieve ripresa della fecondità che si era verificata nel decennio precedente: se nel 2010 le donne in Veneto avevano in media 1,5 figli, nel 2013 il tasso di fecondità scende a 1,42, lontano dalla media europea (1,58). Tra i Paesi dell'Unione, particolarmente positiva, invece, la situazione in Francia, dove, in seguito a efficaci politiche familiari, il valore da anni si attesta a 2 figli per donna, garantendo il ricambio generazionale e rallentando così l'invecchiamento della popolazione.

Il riproporsi della diminuzione della natalità negli ultimi anni in Italia è in parte riconducibile a un effetto strutturale, in quanto stanno progressivamente uscendo dall'esperienza riproduttiva le baby-boomers, ovvero le donne nate a metà degli anni '60, più numerose delle generazioni che raggiungono oggi l'età feconda. Si riduce anche la fecondità delle straniere, che pur mantenendo una propensione più elevata ad avere figli, non riescono a compensare come prima la bassa natalità attribuibile alle donne italiane (ora



Tab. 10.2.1 - Le donne: un quadro di sintesi. Veneto, Italia e UE28 - Anno 2013

	Veneto	Italia	UE28
Numero di donne	2.524.783	31.298.104	259.550.176 (a)
% di donne sulla popolazione totale	51,2	51,5	51,2 (a)
% di straniere sulla popolazione femminile	10,6	8,3	-
% di donne 30-34enni laureate	21,7	27,2	41,2
Tasso di occupazione femminile 15-64 anni (%) (b)	54,5	46,8	58,8
Numero medio di figli per donna	1,42	1,39	1,58 (a)
Età media al parto (in anni)	31,7	31,5	30,1 (a)
% donne tra gli anziani che vivono soli (a)	80,7	76,5	-
% donne vedove	12,1	12,1	-
% figli affidati esclusivamente alla madre in caso di separazione (a)	8,2	8,8	-
% figli affidati esclusivamente alla madre in caso di divorzio (a)	16,2	22,4	-

(a) Anno 2012.
 (b) Tasso di occupazione = (Occupati 15-64 anni/Popolazione di riferimento) x 100. Per Veneto e Italia il dato fa riferimento al 2014.
 Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati Istat ed Eurostat

le straniere hanno in media 2,14 figli per donna, ma il tasso era di 3,09 nel 2002). In questo si legge una strategia di risposta alle difficoltà dell'attuale crisi economica, ma anche un progressivo adeguamento ai comportamenti riproduttivi delle donne italiane.

Famiglie che cambiano

Ne consegue che le famiglie sono sempre più piccole, con una media di 2,4 componenti. Dei quasi 2 milioni di famiglie rilevate in occasione dell'ultimo Censimento della popolazione nel 2011, quelle numerose, con 5 o più componenti, sono meno del 6%; diminuiscono anche le coppie con figli (42% vs 47,3% nel 2001), mentre aumentano le persone sole, soprattutto anziane.

L'assottigliamento della dimensione familiare è anche il risultato della disgregazione delle famiglie allargate, un tempo piuttosto diffuse in Italia, specie in Veneto, dove la struttura agricola e insediativa faceva da sfondo a famiglie di dimensioni superiori rispetto a quelle di altre regioni, comprese quelle meridionali. Vivere in una famiglia multi-generazionale era anche una strategia per ottimizzare le risorse materiali ed economiche. Oggi, nonostante l'allungamento della sopravvivenza abbia contribuito a far crescere il numero delle generazioni contemporaneamente in vita, la compresenza di più generazioni all'interno della stessa famiglia è un

fenomeno raro; i figli sposati scelgono di non vivere in casa con i genitori, preferendo piuttosto la prossimità abitativa a breve o brevissima distanza, caratteristica questa propria della cultura familiare italiana e che può essere vista come un'evoluzione della famiglia allargata, tipologia che nel 2011 in Veneto costituisce solo l'8,5% del totale delle famiglie. Sempre più dominante è, dunque, il modello di famiglia nucleare, ossia con un solo nucleo, di solito una coppia con o senza figli, talvolta con la presenza di un altro familiare, generalmente un genitore vedovo.

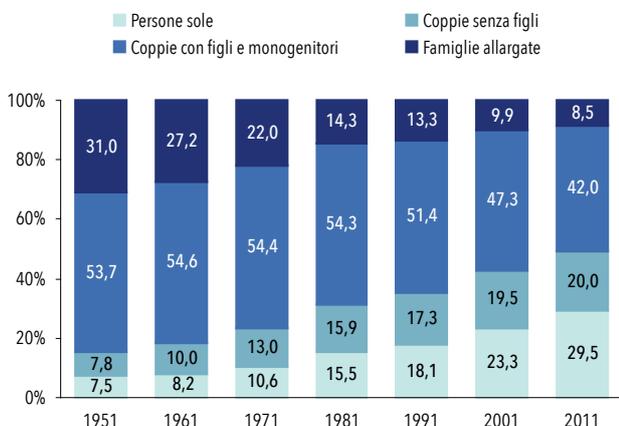
Salgono a 196 mila le famiglie di monogenitori (+20% rispetto al 2001), in prevalenza madri sole con figli (83%); fra queste circa 62 mila sono le mamme con almeno un figlio ancora minorenne, perlopiù donne separate o divorziate che vivono con i figli affidati in maniera esclusiva o condivisa.

Poiché le donne vivono mediamente più a lungo degli uomini, più spesso rimangono vedove e restano sole nell'ultimo periodo della loro vita, anche se molto anziane e con diverse difficoltà (oltre l'80% degli ultra 65enni che vivono soli).

Proprio le famiglie di monogenitori e gli anziani soli sono tra le tipologie familiari più fragili e vulnerabili, anche dal punto di vista economico, soprattutto in un periodo di crisi come quello che stiamo attraversando.



Fig. 10.2.1 - Famiglie per tipologia (% sul totale). Veneto - Anni 1951:2011



Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati Istat

In corsa per un maggior livello di istruzione

Il confronto dei livelli di istruzione della popolazione adulta dà utili indicazioni sul grado di conoscenze e competenze associabili al capitale umano di ciascun Paese. Una bassa istruzione espone le persone a una minore inclusione nel mercato del lavoro e riduce la probabilità di accesso ai programmi di formazione continua nel corso della vita.

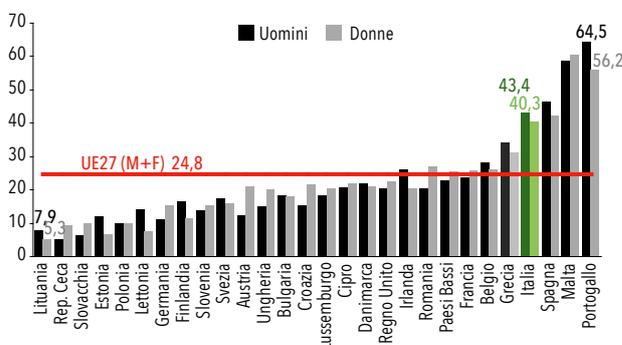
Donne più istruite degli uomini

Gli ultimi decenni della storia italiana si caratterizzano per un generale innalzamento dei livelli di istruzione della popolazione, fenomeno che ha interessato anche le donne. Ciononostante, nel confronto europeo rimane ancora evidente il divario con la maggior parte degli altri Paesi, dove la popolazione risulta mediamente più istruita. In Italia, nel 2013, il 41,8% della popolazione tra i 25 e i 64 anni di età non ha proseguito gli studi dopo la terza media, valore che scende invece a 24,8% se si guarda la media UE28. Le donne hanno recuperato lo svantaggio in termini di scolarizzazione, visto che il 40,3% si è fermato alla licenza media, rispetto al dato un po' più elevato pari a 43,4% degli uomini.

In Veneto i 25-64enni che si sono fermati alla terza media nel 2013 percentualmente quasi si equivalgono tra maschi e femmine (rispettivamente 40,2% e 40,8%). Ciò è il frutto sia dei progressi nel sistema dell'istruzione, sia del naturale ricambio di genera-

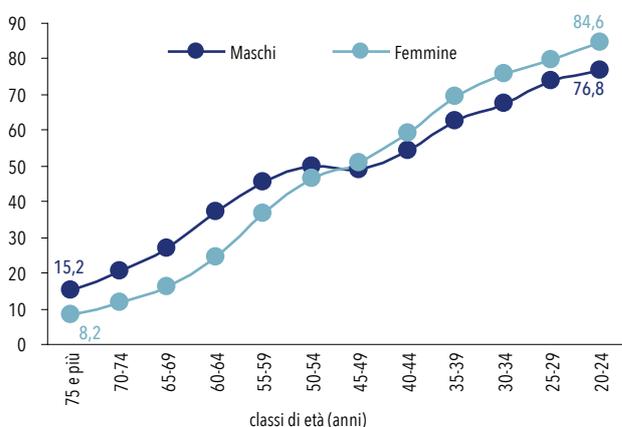
zioni, poiché le ultime generazioni sono più istruite delle vecchie, che vanno via via scomparendo. Se, ad esempio, tra chi ha 60-64 anni, il 24,6% delle donne ha conseguito un diploma o una laurea, contro il 37% dei maschi, tra i più giovani di 20-24 anni risultano più istruite le ragazze (84,6% contro il 76,8% dei ragazzi). Maggiore è stato il recupero delle donne in termini di scolarizzazione, tanto da superare gli uomini; il sorpasso è avvenuto con le generazioni di persone che oggi hanno tra i 40 e i 50 anni.

Fig. 10.2.2 - Popolazione in età 25-64 anni (%) che ha conseguito al più un livello di istruzione secondaria inferiore per genere. UE28 - Anno 2013



Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati Eurostat

Fig. 10.2.3 - Popolazione di 20 anni e più (%) con titolo di studio superiore alla licenza di scuola media inferiore per genere e classi di età. Veneto - Censimento 2011



Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati Istat



Tali differenze di genere si possono osservare, con peculiarità diverse, in tutti i passaggi principali che caratterizzano il percorso formativo di un individuo. La scelta dell'indirizzo scolastico è un primo indicatore delle attitudini e delle competenze che si vorrebbero utilizzare nella vita. La scelta formativa differenzia ancora ragazze e ragazzi in modo vistoso soprattutto nei licei e negli istituti tecnici, meno negli istituti professionali e artistici: laddove i ragazzi scelgono preferibilmente i tecnici (il 44,7% contro il 29% delle ragazze), le ragazze si orientano soprattutto verso il liceo (46,3% contro il 29,1%), prediligono un percorso con prospettive di studio più a lungo termine. Questa tendenza si registra anche a livello nazionale, in forma ancor più accentuata.

Differenze di genere si riflettono anche nei risultati scolastici. Secondo la rilevazione Pisa, promossa dall'Ocse per verificare le competenze chiave acquisite dai 15enni, la maggioranza degli studenti veneti supera di molto la valutazione "sufficiente" sia per le competenze in lettura, che per quelle in matematica e scienze, totalizzando un punteggio medio di 510,5, tanto da superare la media Ocse (499) e l'Italia nel suo complesso (485,9). Rispetto ai coetanei maschi, le ragazze si distinguono per i migliori risultati in lettura (+54 punti

rispetto ai ragazzi), superando la differenza media italiana (+46) e Ocse (+39). Le competenze in scienze si equivalgono, mentre in matematica le femmine hanno risultati inferiori ai maschi (-15 punti), in linea con la media italiana e Ocse.

C'è anche chi non riesce a completare il percorso di studi intrapreso e non raggiunge il titolo di studio che aveva preventivato al momento dell'iscrizione. Il fenomeno della dispersione scolastica incide diversamente sulla popolazione studentesca maschile rispetto a quella femminile. Ad esempio, nella scuola secondaria di II grado, a livello nazionale la quota di alunni maschi a rischio di abbandono è pari all'1,47%, contro l'1% delle studentesse; permane questa disparità anche in Veneto, dove i ragazzi a rischio sono l'1,22% e le ragazze lo 0,78%.

Nella scelta post-diploma, si osserva che tra gli universitari prevalgono numericamente le donne: tra gli immatricolati veneti dell'a.a. 2011/2012 il 56,2% sono ragazze. Se si considerano le discipline verso cui preferibilmente si orientano, le studentesse sono più presenti in quelle umanistiche, assai meno in quelle scientifiche. La quota di donne che scelgono gli studi scientifici è comunque in aumento, e ciò contribuisce a ridurre il gap esistente tra i due sessi in questo campo.

Tab. 10.2.2 - Immatricolati veneti per area didattica e genere - A.a. 2011/2012

	valori assoluti			%		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Ingegneria	461	2.217	2.678	17,2	82,8	100,0
Economico-statistico	1.329	1.345	2.674	49,7	50,3	100,0
Linguistico	1.575	325	1.900	82,9	17,1	100,0
Medico	1.114	580	1.694	65,8	34,2	100,0
Giuridico	968	633	1.601	60,5	39,5	100,0
Politico-sociale	872	445	1.317	66,2	33,8	100,0
Letterario	878	397	1.275	68,9	31,1	100,0
Insegnamento	907	56	963	94,2	5,8	100,0
Architettura	425	464	889	47,8	52,2	100,0
Agrario	434	424	858	50,6	49,4	100,0
Geo-biologico	472	349	821	57,5	42,5	100,0
Scientifico	226	525	751	30,1	69,9	100,0
Chimico-farmaceutico	459	248	707	64,9	35,1	100,0
Psicologico	456	122	578	78,9	21,1	100,0
Educazione fisica	102	177	279	36,6	63,4	100,0
Totale	10.678	8.307	18.985	56,2	43,8	100,0

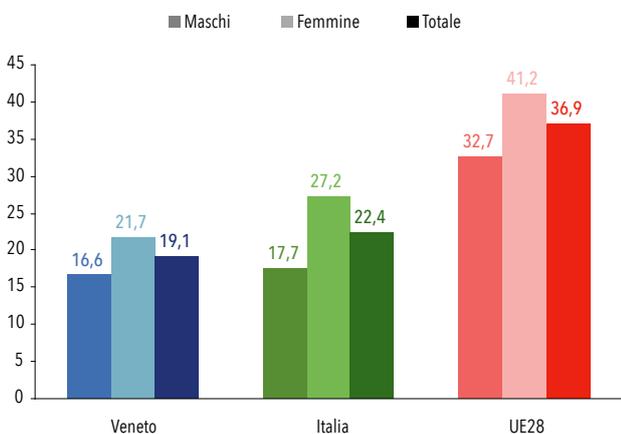
Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati Miur



Tra l'altro, in Italia la presenza di studentesse nel settore disciplinare scientifico, matematico e informatico è superiore a quella di altri Paesi europei, anche laddove la partecipazione universitaria è generalmente più diffusa. Si colloca, infatti, al 4° posto della graduatoria europea, con il 16,2% di studentesse in ambito scientifico, superata da Romania, Portogallo e Germania.

Oltre ad accedere all'immatricolazione, è importante che gli studenti e le studentesse portino a termine il loro percorso universitario. Uno degli obiettivi della strategia europea Europa 2020 è quella che nel 2020 almeno il 40% dei 30-34enni risulti laureato. Nel 2013, se oltre la metà dei Paesi europei ha già raggiunto l'obiettivo, per l'Italia il target è ancora lontano tanto da posizionarsi tra gli ultimi Paesi della graduatoria, nonostante i miglioramenti degli ultimi anni. Per le donne l'obiettivo è più vicino rispetto agli uomini (21,7% vs 16,6%), nonostante mostrino performance al di sotto della media nazionale, al terzultimo posto della graduatoria delle regioni (peggio la Calabria e la Campania).

Fig. 10.2.4 - Percentuale di 30-34enni laureati per genere e totale. Veneto, Italia e UE28 - Anno 2013



Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati Eurostat

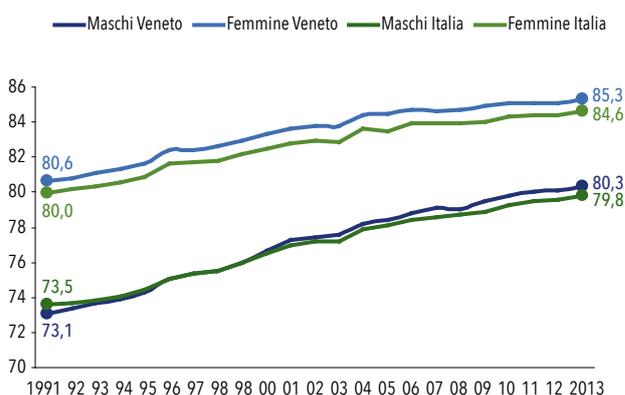
Come stanno in salute

I fattori biologici, sociali ed economici creano delle differenze tra uomini e donne in termini di rischi per la salute, condizioni di salute e accesso ai servizi sanitari. Un

approccio di genere alla salute inizia con il riconoscimento di queste differenze e promuove la prospettiva di genere come fattore determinante nello sviluppo di strategie, volte a favorire una maggiore appropriatezza delle cure, una corretta allocazione delle risorse e una maggiore tutela del benessere individuale.

La medicina e la salute di genere si rivelano obiettivi strategici per garantire a tutti il migliore trattamento auspicabile e per la realizzazione di sistemi sanitari veramente equi, innovativi e di qualità. L'obiettivo a lungo termine è di ridurre le disuguaglianze in questo campo, a partire dai principi e dalle linee guida condivise dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), approvate dall'Assemblea Mondiale della Sanità nel 2007. Anche il programma Salute 2020, condiviso da tutti i Paesi dell'Unione Europea, si pone come obiettivo il miglioramento della salute per tutti e la riduzione delle disuguaglianze, attraverso una migliore governance per la salute. Il programma si basa sui valori sanciti nella Costituzione dell'OMS: "Il godimento del migliore stato di salute raggiungibile è uno dei diritti fondamentali di ogni essere umano", che fa riferimento quindi anche all'equità di genere nella promozione della salute e nell'accesso alle cure.

Fig. 10.2.5 - Speranza di vita alla nascita per genere (valori espressi in anni). Veneto e Italia - Anni 1991:2013 (*)



(*) Il dato 2013 è una stima provvisoria.
Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati Istat

Un primo importante indicatore per valutare lo stato di salute è l'aspettativa di vita alla nascita. Il guadagno di anni di vita costantemente registrato negli anni



Le donne vivono più a lungo...

è frutto del miglioramento delle condizioni di vita, igieniche e di salute della popolazione, oltre che dei costanti progressi della medicina. La crescita della durata media di vita attesa alla nascita, sia per il Veneto che per l'Italia, è di circa quattro anni nell'ultimo quindicennio. Le donne venete possono sperare di vivere in media fino a 85,3 anni, età superiore rispetto agli uomini, che invece vivono in media 80,3 anni, tuttavia il gap tra i generi va progressivamente colmandosi.

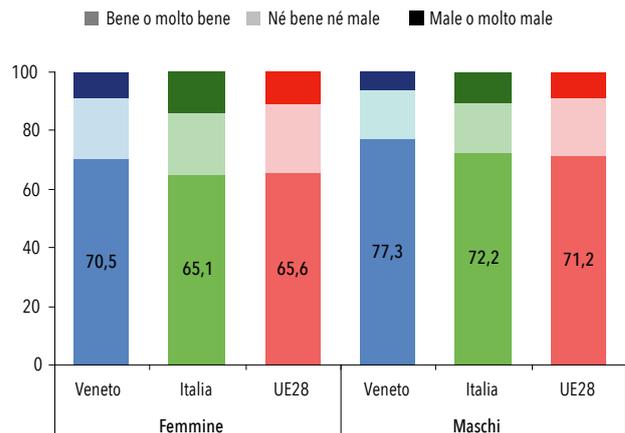
...ma meno in forma

Oltre a considerare quanto si vive, è importante capire quanto si vive in buona salute e ciò che rende ottimale la nostra qualità di vita. È questo uno dei punti della strategia comunitaria, ossia promuovere la buona salute in un'Europa che invecchia, puntando ad aumentare di due anni entro il 2020 il numero di anni di vita vissuti in buona salute, per aiutare i cittadini a rimanere attivi e produttivi il più a lungo possibile.

In Veneto dal 2000 al 2005 la speranza di vita in buono stato di salute è migliorata di circa 4 anni, molto di più della speranza di vita complessiva. Tuttavia degli oltre 85 anni di vita, le donne vivono in media i primi 51,3 in buona salute, i restanti 34 in condizioni di difficoltà, in particolare gli ultimi 5 anni in stato di disabilità. Gli uomini possono godere di 53,7 anni in buona salute, oltre due anni in più rispetto alle donne, e minori sono gli anni vissuti in disabilità (3 anni). Tale confronto fa emergere che, pur confermandosi un vantaggio femminile in termini di maggior longevità, le donne trascorrono rispetto ai maschi una parte proporzionalmente maggiore della loro vita afflitte da malattie. L'OMS definisce la salute non solo come assenza di malattia o infermità, ma come stato di benessere fisico, mentale e socio-relazionale della persona. In questa prospettiva assumono rilievo anche dimensioni riguardanti le percezioni soggettive sul proprio stato di equilibrio psico-fisico nel contesto di vita e di lavoro. Nel 2012 le donne che nel Veneto dichiarano di stare bene o molto bene sono circa il 71%, mentre solo il 9% dice di star male. Il giudizio è complessivamente più positivo di quanto espresso dalle donne a livello medio nazionale ed europeo, tuttavia permane una certa differenza rispetto al "sentirsi bene" degli uomini. Ciò è dovuto a una diversa percezione del proprio stato di salute, ma anche a maggiori difficoltà oggettive per le donne, quali la presenza di

malattie croniche o disabilità, specialmente nelle età più anziane.

Fig. 10.2.6 - Percentuale di persone di almeno 16 anni per genere e stato di salute dichiarato. Veneto, Italia e UE28 - Anno 2012



Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati Eurostat e Istat

"Mens sana in corpore sano" sostenevano i nostri antenati latini. In effetti oltre al fisico, una persona si percepisce in salute anche quando raggiunge un equilibrio psicologico che gli permette di vivere in armonia non solo con se stesso ma anche nelle relazioni con gli altri.

A tal fine si propongono due indici sintetici, uno di stato fisico e l'altro psicologico, costruiti e standardizzati a livello internazionale e che assumono punteggi da 0 a 100. A valori molto bassi dell'indice di stato fisico corrispondono sostanziali limitazioni nella cura di sé e nell'attività fisica sociale e personale, importante dolore fisico e frequente stanchezza, mentre a valori molto alti fanno riscontro situazioni di eccellente salute. Valori molto bassi dell'indice di stato psicologico riflettono frequente disagio psicologico, importante disabilità sociale e personale dovuta a problemi emotivi; viceversa valori molto alti assenza di tali disagi. Le donne venete dicono di stare mediamente bene dal punto di vista sia fisico che psicologico, con un indice medio rispettivamente di 49,8 e 48, in linea con la situazione nazionale. Rispetto al 2005 si registra un miglioramento dell'indice di stato fisico che si accompagna però a un peggioramento di quello psicologico.



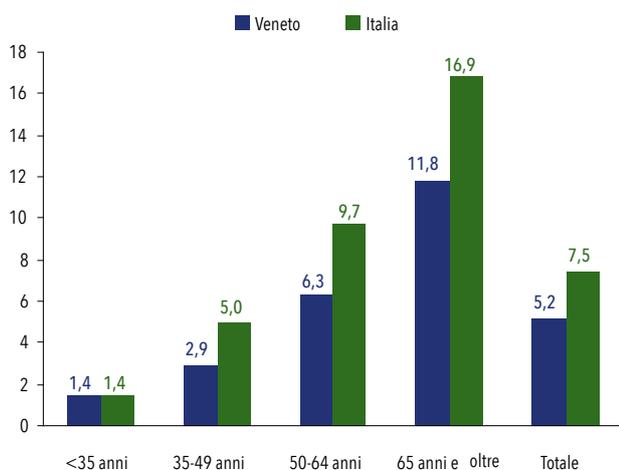
Tab. 10.2.3 - Indice di stato fisico e di stato psicologico per genere. Veneto e Italia - Anno 2012-13 (*)

	Indice di stato fisico		Indice di stato psicologico	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Veneto	52,1	49,8	50,4	48,0
Italia	51,9	49,6	50,1	47,9

(*) L'indice di stato fisico e l'indice di stato psicologico assumono punteggi da 0 a 100. A valori alti dell'indice corrisponde un buono stato di salute, a valori bassi uno stato di salute percepito in maniera peggiore.
Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati Istat

Le statistiche internazionali e nazionali suggeriscono una situazione di crescente diffusione di patologie psichiche, quali depressione e disturbi d'ansia. Tali disturbi, più frequenti tra le donne rispetto agli uomini, sono avvertiti dal 5,2% delle donne venete e si manifestano in misura maggiore al crescere dell'età, tanto che la percentuale sale a quasi il 12% tra le donne di età superiore ai 65 anni. Il quadro regionale mostra tuttavia una situazione più favorevole rispetto alla media italiana. In otto casi su dieci la condizione di depressione è certificata dal medico e nel 75% dei casi le donne coinvolte fanno uso di farmaci.

Fig. 10.2.7 - Donne che dichiarano di essere affette da ansietà cronica o depressione per classe di età (per 100 donne della classe di età considerata). Veneto e Italia - Anno 2012-13



Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati Istat

La recente crisi economica incide sul diritto alla salute anche nel nostro Paese. Sono quasi 7 milioni gli italiani (oltre mezzo milione in Veneto) che dichiarano di rinunciare all'acquisto di farmaci o a prestazioni sanitarie, tra visite mediche, accertamenti specialistici e interventi chirurgici, pur avendone bisogno, principalmente per motivi economici. Tali prestazioni per alcuni diventano un lusso o un privilegio che non possono permettersi o tendono a rinviare. A rinunciare sono soprattutto le donne: in Veneto il 13,1% delle donne rinuncia alla visita o al trattamento, in linea con il trend nazionale, mentre per gli uomini tale quota si abbassa all'8,6%. Analogamente per il ricorso al dentista, anche se le rinunce in Veneto sono minori rispetto alla media nazionale.

Tab. 10.2.4 - Percentuale di persone che negli ultimi 12 mesi hanno rinunciato a curarsi pur avendone bisogno per genere. Veneto e Italia - Anno 2012

	Maschi	Femmine	Totale
Prestazioni sanitarie o acquisto di farmaci			
Veneto	8,6	13,1	10,9
Italia	9,0	13,2	11,1
Dentista			
Veneto	4,1	5,2	4,7
Italia	9,8	10,5	10,1

Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati Istat

Donne soddisfatte della vita?

La soddisfazione della vita fa riferimento a molti ambiti diversi, che riguardano non solo i bisogni di base che consentono di condurre una vita dignitosa, ma anche bisogni superiori di tipo immateriale. Salute innanzitutto, ma anche lavoro, condizioni economiche e relazioni familiari e amicali sono considerate dimensioni che contribuiscono in modo significativo a una buona vita di qualità.

In una scala da 1 a 10, le donne venete si ritengono soddisfatte per la propria vita con un punteggio medio pari a 6,7, lievemente inferiore a quello degli uomini (6,9). Anche scendendo nel dettaglio delle varie dimensioni della qualità della vita, in genere le donne si dimostrano meno contente degli uo-



mini. Non è possibile stabilire se ciò sia dovuto a condizioni oggettive che determinano minore appagamento o se questo sia influenzato anche da una visione femminile della vita che sembrerebbe più pessimista: il 54% delle donne immagina che nei prossimi cinque anni la propria situazione personale migliorerà o rimarrà stabile, in misura minore rispetto agli uomini (55,5%). Inoltre, le donne rilevano in generale una maggior diffidenza anche nelle persone: il 78,5% ritiene che non ci si possa fidare della maggior parte della gente, quota che scende al 75,8% per gli uomini, in linea con la tendenza nazionale.

Il gap di genere più ampio a svantaggio delle donne è quello relativo alla soddisfazione per il proprio stato di salute, mentre per le altre dimensioni la soddisfazione non è molto diversa da quella dichiarata dagli uomini.

A sorpresa, invece, si dimostrano parimenti agli uomini soddisfatte per il proprio lavoro e la situazione economica, anche se non raggiunge livelli molto alti, dato che neanche la metà delle donne venete si dice sufficientemente soddisfatta in termini economici. Il giudizio sulla situazione economica risente in misura maggiore degli effetti della difficile congiuntura economica attuale e si conferma l'aspetto più critico non solo per le donne, ma in generale per tutti i cittadini.

Tab. 10.2.5 - Percentuale di persone di 14 anni e più molto o abbastanza soddisfatte per alcune dimensioni della loro vita, per genere. Veneto e Italia - Anno 2013

	Veneto		Italia	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Situazione economica	43,6	44,5	40,6	39,7
Stato di salute	84,1	80,3	83,0	77,6
Relazioni familiari	90,8	91,5	90,4	90,0
Relazioni con amici	82,7	83,3	83,7	80,0
Tempo libero	64,0	66,7	65,1	61,1
Professione (a)	74,3	74,9	72,4	74,3

(a) Tra gli occupati di almeno 15 anni
Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati Istat

10.3 La spinta all'intraprendenza

L'imprenditorialità femminile

La definizione legislativa² di imprenditoria femminile fa riferimento a soggetti quali "le società cooperative e le società di persone, costituite in misura non inferiore al 60% da donne, le società di capitali le cui quote di partecipazione spettino in misura non inferiore ai due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne, nonché le imprese individuali gestite da donne, che operino nei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura, del commercio, del turismo e dei servizi. In caso di consorzio si riterrà femminile quello che sarà costituito per almeno il 51% da cooperative femminili".

I dati statistici pubblicati dall'Osservatorio dell'imprenditoria femminile seguono invece una definizione leggermente differente, con caratteristiche meno selettive, considerando imprese femminili: le imprese individuali in cui il titolare è una donna; le società di persone o le società cooperative in cui la maggioranza dei soci è costituita da donne o la maggioranza delle quote di capitale è detenuta da donne; le società di capitali in cui la maggioranza dei componenti dell'organo di amministrazione è costituita da donne o la maggioranza delle quote di capitale è detenuta da donne; i consorzi composti dal 51% o più da imprese femminili come sopra definite.

Secondo i dati dell'Osservatorio, l'incidenza delle imprese "rosa" nel tessuto produttivo è più alta al Sud e nelle Isole, in particolare si evidenziano con quote superiori al 25% Molise, Basilicata e Abruzzo. Ad avere il tasso di femminilizzazione imprenditoriale³ più basso sono invece le regioni del Nord Est - Trentino (17,3%), Veneto (19,3%) e Emilia Romagna (20,0%) - e la Lombardia (18,2%). In Veneto le imprese femminili sono quasi 95.000 a dicembre del 2014.

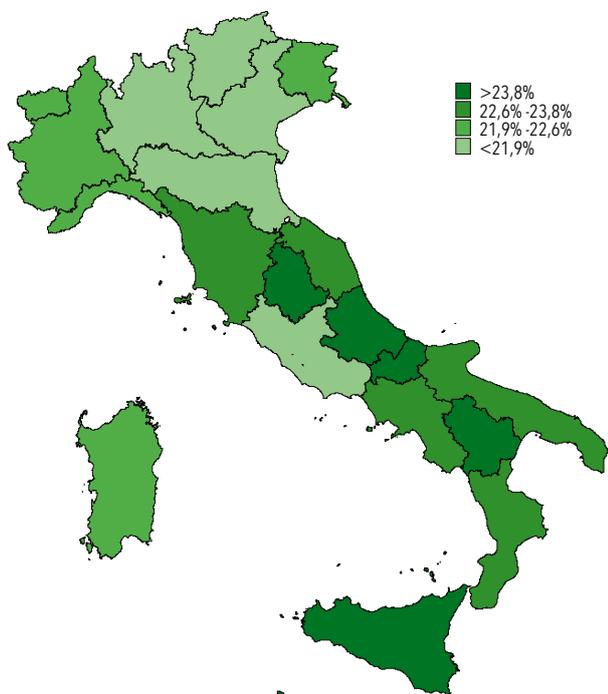
Queste differenze territoriali sono legate a composizioni settoriali differenti tra regioni: il Veneto, come altre regioni con un profilo simile, è a forte carattere manifatturiero dove tradizionalmente è meno presente l'imprenditoria femminile, mentre le regioni del Sud sono a maggiore carattere terziario. Analogamente in Veneto sono Rovigo, Belluno e Venezia, tra le province venete con minor peso del manifatturiero, a mostrare una quota di imprese a conduzione femminile superiore alla media regionale.

² Art. 53 comma a (ex art. 2 comma 1 della legge 215/92) Capo I, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.

³ Il tasso di femminilizzazione imprenditoriale è pari alla percentuale di imprese registrate "femminili".



Fig. 10.3.1 - Incidenza delle imprese femminili per regione - Anno 2014 (*)



(*) Incidenza: il rapporto tra le imprese femminili e il totale delle imprese.

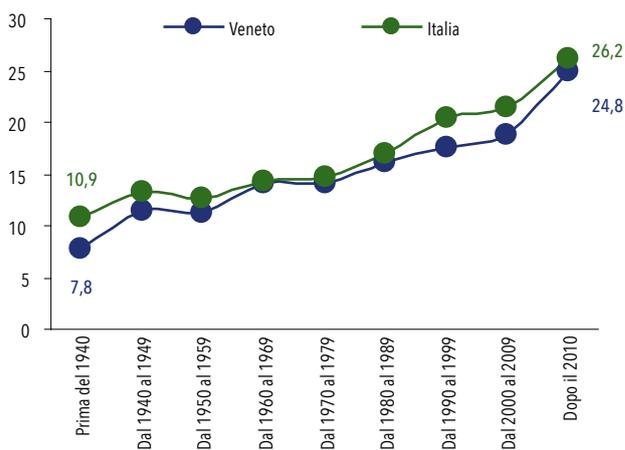
Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati Osservatorio dell'Imprenditoria Femminile, Unioncamere-Infocamere

In aumento le imprese rosa...

Il processo di scolarizzazione femminile avuto nel corso del secolo scorso, con il conseguente innalzamento del livello di istruzione, ha progressivamente portato le donne a ricoprire ruoli fino a prima considerati esclusivamente maschili. È così che si osserva come l'incidenza delle imprese femminili nel tessuto produttivo veneto subisca una crescita decisa a partire dalla seconda metà del Novecento, e ancora più evidente negli ultimi anni, portando la quota di imprese femminili da valori di poco superiori al 10% a sfiorare il 25% per le imprese iscritte alle Camere di Commercio dall'anno 2010 in poi. Questa generazione di donne imprenditrici entrate a far parte del sistema produttivo dalla metà del secolo scorso oggi è la parte più consistente dello stock, con quasi il 50% delle imprenditrici venete con più di 50

anni. È importante al contempo monitorare l'andamento dell'imprenditoria giovanile che in Veneto si mantiene attorno ai livelli medi nazionali, con oltre il 5% di giovani donne imprenditrici under 30⁴.

Fig. 10.3.2 - Incidenza percentuale delle imprese femminili per periodo di iscrizione dell'azienda. Veneto e Italia - Anno 2014 (*)



(*) Incidenza: il rapporto tra le imprese femminili e il totale delle imprese.

Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati Osservatorio dell'Imprenditoria Femminile, Unioncamere-Infocamere

L'incidenza di imprese femminili è più alta nelle microimprese, in particolar modo entro i 5 addetti, con una quota di imprese rosa vicina al 20%. A partire dalla classe 6-9 addetti, fino alle imprese più grandi, si può osservare un continuo ridimensionamento della quota di imprese femminili, fino ad arrivare al minimo del 2% per le imprese sopra i 500 addetti.

A fine 2014 le imprese femminili venete risultano costituite principalmente da ditte individuali (64,7%), le quali negli anni stanno però lasciando sempre più spazio a forme giuridiche più strutturate, quali le società di persone (16,2%) e le società di capitali (17,7%).

...presenti soprattutto nel settore dei servizi

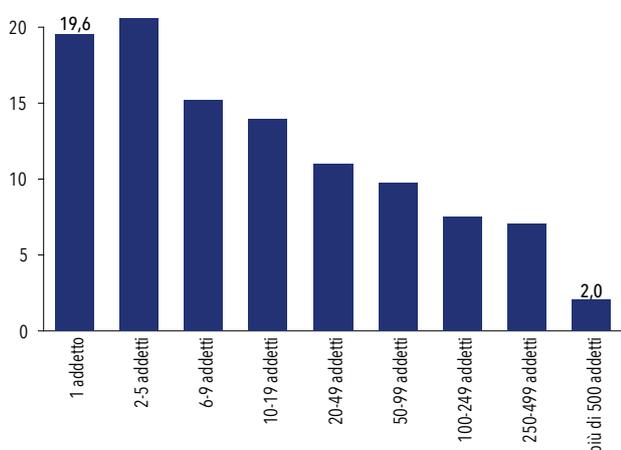
In Veneto nell'ultimo anno le imprese femminili risultano maggiormente concentrate nel terziario rispetto alle imprese non femminili: il 35,2% delle imprese rosa opera nel comparto del commercio, alberghi e ristoranti, a fronte del 28,2% delle imprese non femminili; analogamente il 34,2% delle imprese femminili

⁴ Dati aggiornati al III trim. 2013.



svolge altre attività di servizi, a fronte del 27,2% delle non femminili. La distribuzione delle imprese rosa è spostata verso i servizi a discapito del comparto industriale: il peso delle imprese femminili dell'industria in senso stretto e delle costruzioni sul totale delle imprese femminili è, rispettivamente, pari al 9,8% e 3,4%, quando le relative quote per le non femminili sono, rispettivamente, del 13,5% e del 17,6%.

Fig. 10.3.3 - Incidenza percentuale delle imprese femminili per classe di addetti. Veneto - Anno 2014 (*)



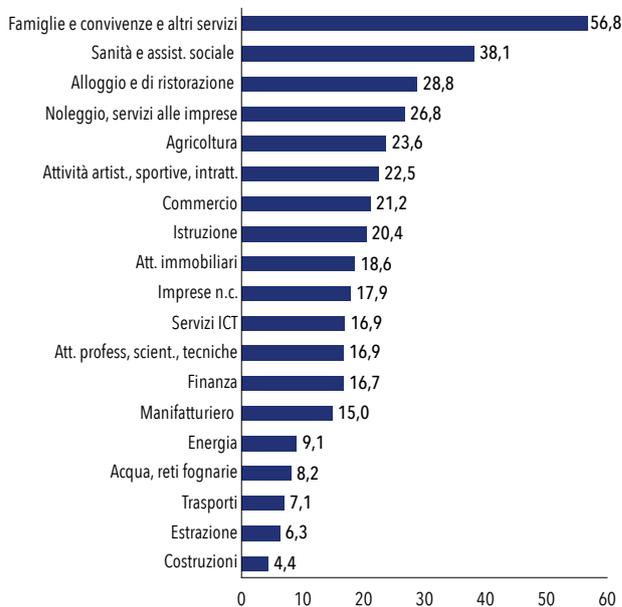
(*) Incidenza: il rapporto tra le imprese femminili e il totale delle imprese.

Sono state escluse dall'elaborazione le imprese non aventi posizioni contributive aperte nei confronti dell'INPS nel periodo di riferimento.

Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati Osservatorio dell'Imprenditoria Femminile, Unioncamere-Infocamere

I settori di attività economica con la maggiore incidenza di imprese femminili in Veneto sono tutti del terziario: attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro e altre attività di servizi (56,8%), sanità e assistenza sociale (38,1%), alloggio e ristorazione (28,8%). Questi dati confermano la forte presenza femminile nel sociale, in quelle professioni legate alla cura, o più genericamente ai servizi alla persona, quei settori ancora oggi di tipo *labour intensive*. Infatti, l'attività prevalente riguarda l'assistenza familiare, seguita dalle altre attività di servizi, che comprendono la cura della persona, come ad esempio le attività delle estetiste, parrucchiere, lavanderie, le riparazioni di accessori e beni personali e per la casa, più tutte le attività legate alle associazioni professionali, culturali e sindacali.

Fig. 10.3.4 - Incidenza percentuale delle imprese femminili per comparto di attività economica. Veneto - Anno 2014 (*)



(*) Incidenza: il rapporto tra le imprese femminili sul totale delle imprese.

Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati Osservatorio dell'Imprenditoria Femminile, Unioncamere-Infocamere

Poche donne in agricoltura

In Italia le aziende agricole condotte da donne nel 2010 sono quasi una su tre, con una distribuzione regionale che vede principalmente la Liguria e le regioni del Sud realizzare presenze superiori alla media nazionale: il Veneto (25,3%) si classifica decisamente sotto la media e tra le cinque regioni con il tasso più basso.

Del tutto particolare è la situazione del Trentino Alto Adige col tasso più basso d'Italia (13,3%): del resto, in Alto Adige, è ancora in vigore la tradizione del "maso chiuso", vale a dire che le proprietà agricole passano indivise, molto spesso per consuetudine, dal padre al primogenito maschio.

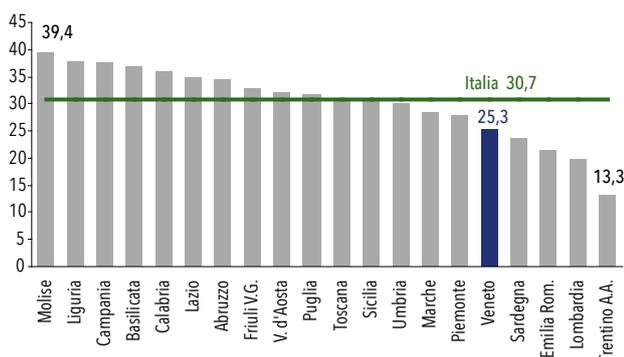
Imprese agricole femminili: più piccole e meno redditizie

Quanto alla nostra regione, le aziende il cui capo azienda è donna presentano caratteristiche particolari: mediamente più piccole (la superficie agricola utilizzata media è pari a 4,5 ettari, contro i 7,6 ettari delle aziende condotte da maschi), meno modernizzate,



meno multifunzionali e perciò meno redditizie di quelle maschili. Le esigenze e le difficoltà delle aziende agricole venete (ricambio generazionale, polverizzazione, bassa redditività) risultano quindi moltiplicate per quelle condotte da donne.

Fig. 10.3.5 - Incidenza percentuale di capi azienda di sesso femminile per regione - Anno 2010 (*)



(*) Incidenza: il rapporto tra le aziende agricole con capi azienda donne sul totale delle aziende agricole.

Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati Istat

Nonostante l'esigenza di un ricambio generazionale sia in generale molto sentita, dal momento che l'età media del capo azienda risulta piuttosto alta e pari a 61 anni, le donne che guidano un'azienda sono generalmente più anziane dei colleghi maschi: hanno un'età media di 63 anni e quasi un'imprenditrice su quattro ha più di 75 anni. La diretta conseguenza è che anche il grado di istruzione risulta più basso rispetto ai maschi, tanto che più della metà delle donne a capo di un'azienda agricola non va oltre la licenza elementare e l'82% non supera la licenza media. Considerando l'Orientamento Tecnico-Economico⁵ (OTE) delle aziende agricole, quelle guidate da una donna sono prevalentemente specializzate in seminativi (63%). Si tratta della specializzazione più diffusa anche per i maschi (50,4%) e anche la meno remunerativa, con una media per azienda di circa 13.000 euro di Standard Output⁶: per le donne questo valore è pari a meno di 8.000 euro. Più in generale, la redditività media di un'azienda condotta da una donna è inferiore a quella dei propri colleghi maschi e pari a quasi 24.000 euro (54.000 euro per i maschi).

⁵ La classificazione delle aziende agricole per Orientamento Tecnico-Economico (OTE) risponde all'esigenza di fornire informazioni sull'indirizzo produttivo e sul grado di specializzazione aziendale sulla base dell'incidenza percentuale della dimensione economica (in termini di Reddito Lordo Standard o Standard Output) delle varie attività produttive sulla dimensione economica complessiva dell'azienda. L'OTE rappresenta pertanto l'indirizzo produttivo dell'azienda, che sarà considerata, per esempio, "a seminativi" se la maggior parte del reddito complessivo aziendale proviene dalla coltivazione di seminativi.

⁶ Lo Standard Output è il valore monetario della produzione, che include le vendite, i reimpieghi, l'autoconsumo e i cambiamenti nello stock dei prodotti, al prezzo franco-azienda (a questa regola generale di considerare i prezzi senza i costi di trasporto e commercializzazione,

In un quadro che non vede certo una grande adesione delle aziende venete ad attività remunerative extra-agricole, dato che solo meno del 5% ne dichiara almeno una, le donne dimostrano una propensione ancora inferiore ad avviare attività extra: sono infatti il 2,7% del totale (per i maschi il valore è quasi doppio e pari al 5,2%). L'attività di gran lunga preferita dalle donne è l'agriturismo, mentre per i maschi è il lavoro conto terzi. Maggiori concentrazioni femminili si riscontrano nelle fattorie didattiche, attività ricreative e sociali e agriturismi.

Infine, le aziende agricole femminili risultano meno informatizzate. Pur in un quadro generale che denuncia una situazione di scarsa informatizzazione, le aziende condotte da donne registrano un tasso di informatizzazione inferiore alla media e pari al 3,1% contro il 6,2% dei maschi. Tuttavia, le aziende a conduzione femminile dimostrano una più elevata propensione a utilizzare internet e ad avere un proprio sito web: il 23% delle aziende informatizzate femminili usa internet contro il 19% degli uomini e ben la metà delle aziende femminili ha un sito contro il 42% dei maschi.

10.4 Tra lavoro, famiglia e impegno politico

Essere lavoratrici

Il divario occupazionale fra uomini e donne, da sempre molto accentuato a sfavore delle donne anche per l'assenza o la scarsa efficacia delle politiche di sostegno alla famiglia, negli ultimi anni si sta progressivamente riducendo e le donne conquistano ruoli sempre più attivi all'interno del mercato del lavoro. Sebbene sia ancora lontano l'obiettivo fissato dalla strategia di Lisbona di raggiungere entro il 2010 un tasso di occupazione femminile pari al 60%, si registrano progressi importanti: nel 1993 lavorava solo il 43% delle donne venete, mentre nel 2014 la partecipazione femminile è pari al 54,5%, a fronte di un'occupazione maschile più stabile e che oggi si attesta al 73%.

L'occupazione in Veneto è superiore alla media italiana (con tassi del 46,8% per le donne e del 64,7% per gli uomini), e per gli uomini è anche maggiore di quella europea (69,4%). Non così per le donne,

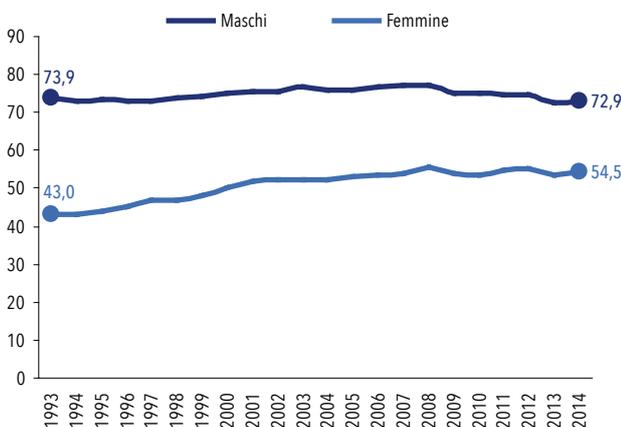
Diminuisce il gap occupazionale fra uomini e donne...



visto che il tasso di occupazione femminile nei Paesi dell'UE28 è pari a 58,8%, 4 punti percentuali al di sopra di quello per le donne venete.

Diminuisce il gap occupazionale di genere, complice anche la crisi economica che ha colpito maggiormente gli uomini, contribuendo ad abbassare il loro tasso di occupazione di 4,1 punti dal 2008 al 2014 (-1,2 punti per le donne). Se nel 1993 in Veneto il tasso di occupazione maschile superava quello femminile di ben 31 punti percentuali, nel 2014 la differenza tocca il minimo storico di 18,4 punti.

Fig. 10.4.1 - Tasso di occupazione per genere. Veneto - Anni 1993-2014 (*)



(*) $Tasso\ di\ occupazione = (Occupati\ 15-64\ anni / Popolazione\ di\ riferimento) \times 100$

Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati Istat

Le differenze di genere si fanno più evidenti se si analizzano i titoli di studio. Fra i laureati, uomini e donne hanno livelli occupazionali simili: in Veneto nel 2014 i primi lavorano nell'84% dei casi, le seconde nel 76%. Al diminuire del livello educativo raggiunto, il gap occupazionale di genere aumenta in modo significativo: fra i diplomati i tassi di occupazione sono del 64% per le donne e di oltre il 79% per gli uomini, tra chi ha la terza media e per chi ha un titolo ancora più basso il divario aumenta con una differenza rispettivamente di 25 e 29 punti percentuali a favore dei maschi. A tal proposito, però, vanno ricordati i minori titoli di studio delle persone più anziane e come sia cambiata nel tempo la cultura della donna, mamma e casalinga.

Nel 2013⁷ le donne venete lavorano per l'84% dei casi alle dipendenze e l'86% ha un contratto a tempo indeterminato (gli uomini quasi l'89%), entrambi valori tra i più alti in Italia.

Tuttavia, la presenza femminile ai posti di comando è ancora bassa: tra le cariche dirigenziali le donne sono il 31%, tra i quadri il 39%, quando rappresentano il 41% degli occupati.

Poche le libere professioniste, appena il 3,1%, oltre 2 punti percentuali in meno del dato rilevato per i maschi. Parallelamente, i lavori atipici sono più diffusi fra le donne: co.co.co. e prestazioni d'opera occasionali pesano per il 2,3% sull'occupazione femminile e solo per l'1% su quella maschile.

I settori di attività economica presentano rapporti di genere diversi: le donne sono impiegate maggiormente nei settori dell'istruzione, della sanità e dei servizi sociali (24%), a seguire nell'industria (20%) e nel commercio (15%). Il primo settore maschile è, invece, l'industria, che impiega un terzo degli uomini, seguono il commercio (15%) e le costruzioni (11%). In alcuni settori la presenza femminile è sicuramente predominante: nell'istruzione, sanità, sociale per 100 uomini si contano oltre 300 donne e negli altri servizi collettivi e personali se ne contano 211. Viceversa, altri settori impiegano per la maggior parte uomini: è il caso delle costruzioni, dove si registrano 6 donne ogni 100 uomini, il trasporto e magazzinaggio (19 donne per 100 uomini) e l'industria (41).

Le diversità fra uomini e donne si osservano anche nelle professioni svolte: ci sono professioni più spiccatamente "rosa" come le professioni esecutive nel lavoro d'ufficio, dove per ogni 100 occupati maschi troviamo 178 occupate femmine, oppure le professioni legate al commercio e ai servizi, dove ogni 100 uomini si contano 148 donne. Parallelamente, alcuni lavori sono riservati quasi esclusivamente agli uomini: è il caso delle professioni di artigiano, operaio specializzato e agricoltore svolte solamente da 14 donne ogni 100 uomini.

Tutto ciò si riflette inevitabilmente nel trattamento retributivo. Le donne ricevono mediamente remunerazioni inferiori per il lavoro rispetto agli uomini; secondo il Gender Pay Gap pubblicato da Openpolis⁸ in Italia le donne guadagnano circa il 7% in meno degli uomini, una situazione

fanno eccezione soltanto i prodotti per i quali è impossibile la vendita senza il confezionamento: in questo caso il prezzo considerato è quello del prodotto confezionato).

⁷ Ultimo anno disponibile per le elaborazioni più dettagliate che seguono in questo paragrafo.

⁸ Openpolis. *Gender Equality fra Politica, Imprese e Lavoro - La ripartizione delle posizioni di responsabilità fra uomini e donne*. Minidossier, n° 3, marzo 2015.



migliore che in Europa, dove la differenza raggiunge mediamente il 16,4%; ma vi sono realtà molto diversificate. In Veneto una donna dipendente a tempo pieno nel 2013 guadagna in media 1.200 euro al mese, ossia 140 euro in meno di un uomo, e lo scarto supera quello osservato a livello medio nazionale (130 euro). Le differenze retributive più elevate si registrano in Emilia Romagna, Liguria e Piemonte e Valle d'Aosta, le minori in Sicilia e Calabria.

La differenza si amplifica con l'età, a testimonianza di quanto sia più difficile per una donna seguire la stessa carriera professionale degli uomini e raggiungere gli stessi risultati. Fra i lavoratori di 15-24 anni il salario è di poco superiore ai 1.000 euro, indipendentemente dal genere di appartenenza, fino ai 34 anni lo scarto retributivo non supera i 100 euro, mentre dopo i 40 anni gli uomini guadagnano significativamente di più delle donne, circa 159 euro dai 40 ai 44 anni e 237 euro dopo i 60 anni. Ma gli scarti più evidenti si registrano osservando i titoli di studio: una donna laureata guadagna mediamente 1.400 euro al mese contro i 1.750 degli uomini con lo stesso titolo di studio.

La parità nelle aziende con oltre cento dipendenti⁹

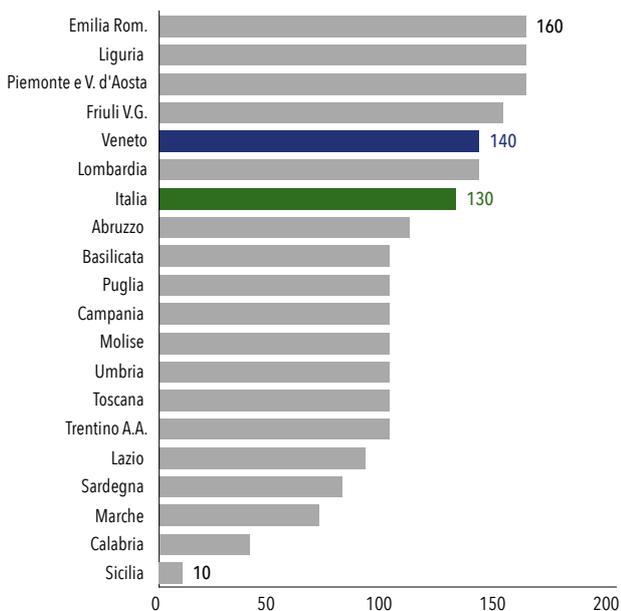
La legge n. 125 del 10 aprile 1991 (*"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*) introduce all'articolo 9 l'obbligo di redazione di un rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile per le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti, obbligo disciplinato dall'articolo 46 del *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*, decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006.

Scopo della disposizione è realizzare in ogni regione un sistema di informazione e costante monitoraggio, svolto secondo distinzioni di genere, delle situazioni aziendali nei vari settori economici, da cui trarre elementi per valutare l'effettiva realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne nell'attività lavorativa e professionale, utili per definire e mettere in campo interventi e politiche mirati alla prevenzione di fenomeni di discriminazione e alla promozione di azioni positive nei luoghi di lavoro, affinché le dichiarazioni di principio in materia di pari opportunità diventino pratiche quotidiane.

Nella primavera 2014 sono stati raccolti i dati delle aziende operanti nel territorio veneto per redigere il Rapporto del biennio 2012/2013 dall'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, che nel suo ruolo di pubblico ufficiale ha l'impegno a promuovere e controllare l'attuazione dei principi di uguaglianza, opportunità e non discriminazione per le donne e gli uomini nel lavoro, secondo i compiti affidati dalla stessa legge n.125/1991. Più nello specifico, la rilevazione intende offrire una fotografia aggiornata della condizione del personale per genere delle aziende con oltre 100 dipendenti relativamente a: lo stato di assunzione del personale, la formazione, la promozione professionale, i livelli, i passaggi di categoria o di qualifica, l'intervento della cassa integrazione guadagni, e ancora i licenziamenti, i prepensionamenti e pensionamenti, la retribuzione realmente corrisposta.

Per il biennio 2012/2013 le aziende venete invitate a rispondere sono state oltre 1.250, di cui 1.104 sono quelle poi effettivamente considerate per la completezza dei dati trasmessi, per un totale di oltre 549mila dipendenti alla fine del 2013, di cui il 49% femminile. Dall'indagine emerge innanzitutto una migliore tenuta complessiva del mercato del lavoro femminile nella difficile congiuntura economica - che del resto ha coinvolto in misura maggiore settori più prettamente "maschili" - e insieme una sua superiore "mobilità".

Fig. 10.4.2 - Differenza maschi/femmine nella paga mensile (in euro) degli occupati dipendenti a tempo pieno - Anno 2013



Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati Istat

⁹ In collaborazione con la Consigliera Regionale di Parità del Veneto; più informazioni al riguardo si trovano nel volume *"L'occupazione maschile e femminile in Veneto. Rapporto sulla situazione del personale nelle aziende con oltre cento dipendenti 2015"*.



Il mercato lavorativo femminile è più mobile

Rispetto ai colleghi maschi, maggiore la richiesta di cambiamento di orario, l'utilizzo del part time, l'aspettativa e le dimissioni volontarie, a segnale del perpetuare del modello tradizionale di divisione dei ruoli nella famiglia che incide pesantemente anche sulle carriere delle donne e quindi sui loro redditi e sulle future pensioni. A fronte, poi, di più numerose assunzioni femminili (quasi il 60% dei nuovi entrati), i dati ci dicono che si tratta per lo più di impiegate e di operaie (rispettivamente il 52,4% e il 40,3% delle assunzioni femminili) che minori sono per le donne le promozioni di carriera e di più i contratti a tempo determinato e nel complesso i contratti atipici (il 9,9% contro l'8,3% degli uomini).

Le donne prendono paghe più basse degli uomini e...

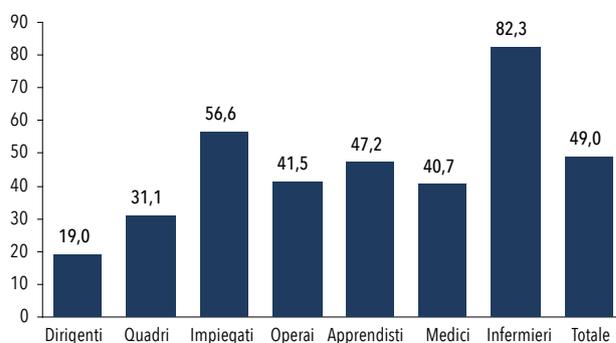
Quello della retribuzione resta peraltro un indicatore particolarmente significativo: le disuguaglianze nel trattamento economico emergono in tutti i settori di produzione e per tutte le mansioni, differenze che restano spiccate anche per i livelli di ruolo più elevati.

...poche sono quelle che ricoprono ruoli apicali

Ed è proprio nei livelli apicali che la sottorappresentanza delle donne risulta ancora piuttosto evidente, pure nei

settori a più numerosa presenza rosa, come la ristorazione e gli alberghi e il commercio: fra i lavoratori che ricoprono un ruolo dirigenziale mediamente solo il 19% sono donne, il 31% fra i quadri. Ai "piani alti", insomma, anche in Veneto le donne accedono tutt'oggi con più fatica rispetto ai colleghi maschi di pari competenze ed esperienza e quando vi approdano, nella maggior parte dei casi, percepiscono comunque uno stipendio inferiore.

Fig. 10.4.3 - Tasso di femminilizzazione per principali categorie professionali. Veneto - Anno 2013 (*)



(*) Percentuale di donne sul totale.

Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati Ufficio Consiglieria Regionale di Parità

Tab. 10.4.1 - Tabella di sintesi dei risultati dell'indagine sulla condizione del personale per genere nelle aziende con più di 100 dipendenti. Veneto - Biennio 2012/2013

	Anno	Maschi	Femmine
Numero occupati	2013	280.316	268.992
Distribuzione % degli occupati	2013	51,0	49,0
Variazione % occupati	2013/12	1,5	4,0
Percentuale di assunti sul totale assunti	2013	40,2	59,8
Percentuale di promozioni sul totale promozioni	2013	57,5	42,5
Percentuale di lavoratori a tempo indeterminato	31/12/13	91,7	90,1
Percentuale di occupati in part time	31/12/13	5,6	36,9
Percentuale di cessazioni del rapporto di lavoro per dimissione volontaria	2013	19,3	27,7
Distribuzione % dei dirigenti	2013	81,0	19,0
Percentuale di dipendenti in aspettativa sul totale dei richiedenti	31/12/13	18,5	81,5
Retribuzione lorda media annua (in euro)	2013	35.936	24.641
Retribuzione lorda media annua per dirigenti (in euro)	2013	127.911	105.091

Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati Ufficio Consiglieria Regionale di Parità



Risulta evidente come, accanto alla promozione di azioni positive e a una nuova più forte e incisiva cultura delle pari opportunità, sia una diversa organizzazione del lavoro che bisogna impegnarsi a disegnare e costruire.

Una maggiore offerta per le donne a ricoprire posizioni nelle sfere alte aziendali, meno precarietà e un aumento di salario atteso le indurrebbe ad entrare maggiormente nel mercato del lavoro, elemento fondamentale per garantire lo sviluppo dell'occupazione e per il raggiungimento degli obiettivi economici europei e del nostro Paese. Ridurre la disuguaglianza economica, promuovere formazione investendo nel capitale umano, favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro, anche con politiche attive per la conciliazione lavoro-famiglia, sono tutti percorsi per giungere ad una piena coesione sociale e dunque migliorare la qualità della vita di ciascuno.

Il lavoro indiviso e le difficoltà di conciliazione

Nonostante la partecipazione femminile al mercato del lavoro sia in crescita, nella maggior parte dei Paesi occidentali il peso del lavoro domestico continua a gravare principalmente sulle spalle delle donne.

Lavoro familiare ancora sulle spalle delle donne

Il Gender Equality Index medio europeo calcolato nell'ambito dei soli compiti domestici e di cura, infatti, è ancora ben lontano dalla parità (100), attestandosi appena a 45,5 punti, e per l'Italia è ancora più basso (42,5). In Veneto, se in un giorno medio settimanale

un uomo svolge 1 ora e 46 minuti di lavoro familiare, una donna ne svolge 4:46. Contrariamente a quanto ci si aspetterebbe, ovvero che all'impegno lavorativo fuori casa delle donne corrisponda una maggior condivisione di compiti tra i partner dentro casa, in realtà sono ancora le donne a sostenere la maggior parte del carico di lavoro destinato alle attività domestiche e all'accudimento e cura di figli e familiari. Una realtà che emerge anche dall'indice di asimmetria del lavoro familiare¹⁰: nel caso di coppie in cui lavora solo l'uomo, la donna svolge l'80% del lavoro familiare; se entrambi i partner lavorano, lo squilibrio diminuisce ma non di molto, dato che la donna continua a farsi carico del 70% delle incombenze familiari. Per questo tipo di coppie, paradossalmente, la presenza di figli peggiora ancor di più la disparità a sfavore delle donne (l'indice passa da 66,1% a 72%).

Sembra che l'importante cambiamento culturale e sociale avvenuto negli anni, con l'assunzione di sempre maggiori responsabilità lavorative extra domestiche da parte delle donne, non abbia avuto un seguito dentro le mura domestiche e non si sia tradotto in una maggiore responsabilità maschile nel lavoro familiare. Ciò ha comportato l'assunzione di un modello particolare e faticoso di gestione del tempo e delle attività da parte delle donne, per il quale la sociologa Laura Balbo ha coniato l'espressione "doppia presenza": tenere insieme le diverse etiche che dominano il mondo del lavoro e quello dei rapporti e delle attività familiari comporta un sovraccarico di sforzo fisico e psichico, che si pensa influenzi il senso di inadeguatezza più presente nel vissuto femminile.

Tab. 10.4.2 - Indice di asimmetria delle coppie nel lavoro familiare per condizione lavorativa e tipo di coppia. Veneto e Italia - Anno 2008 (*)

Condizione lavorativa della coppia	Tipo di coppia	Veneto	Italia
Entrambi i partner occupati	coppia senza figli	66,1	71,9
	coppia con figli	72,0	73,4
	totale	70,5	73,1
Uomo occupato e donna non occupata	coppia senza figli	80,1	82,8
	coppia con figli	80,5	84,3
	totale	80,4	84,0

(*) *Indice di asimmetria delle coppie nel lavoro familiare = tempo dedicato al lavoro familiare dalla donna sul totale del tempo dedicato al lavoro familiare da entrambi i partner per 100. In caso di equa distribuzione dei carichi di lavoro l'indicatore è pari al 50%, valori superiori indicano uno sbilanciamento a sfavore della donna.*

Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati Istat

¹⁰ L'indice di asimmetria delle coppie nel lavoro familiare è calcolato come il rapporto tra il tempo dedicato al lavoro familiare dalla donna e il totale del tempo dedicato al lavoro familiare da entrambi i partner, per 100. In caso di equa distribuzione dei carichi di lavoro l'indicatore è pari al 50%, valori superiori indicano uno sbilanciamento a sfavore della donna.



La difficoltà a conciliare vita lavorativa e personale-familiare è conseguenza principalmente di fattori culturali, come i ruoli tradizionali che esentano i partner e i figli maschi dall'assolvere i compiti familiari, ma non va dimenticato il ruolo che rivestono altri fattori, ad esempio una certa rigidità del mercato del lavoro o la scarsa disponibilità di servizi di assistenza e per l'infanzia.

Conciliare la vita lavorativa con la vita familiare significa permettere a tutte le persone di affrontare scelte professionali senza compromettere quelle familiari, e viceversa di affrontare scelte familiari senza compromettere le opportunità lavorative. Nel 2013, il tasso di occupazione delle donne venete in età 15-54 anni che vivono in coppia passa dal 72,1% se la coppia non ha figli al 62,4% in presenza di figli. Proprio la presenza di figli in famiglia si scontra spesso con la mancata flessibilità del mercato del lavoro in termini di orari e presenza: si pensi, ad esempio, ai congedi parentali retribuiti solo al 30% e al fatto che sempre più lavoratori e lavoratrici, perlopiù giovani in età fertile, sono impiegati con forme contrattuali che non li contemplano. Tra i lavoratori che hanno un figlio sotto i 13 anni, hanno usufruito di un congedo parentale negli ultimi 12 mesi il 17% delle donne e appena il 4,5% degli uomini.

Le difficoltà delle famiglie aumentano quando i genitori sono costretti a lavorare in orari disagiati, come di sera, di notte o nel week end, proprio quando i figli sono liberi dagli impegni scolastici o sportivi. Da una parte questo implica una complicazione nell'organizzazione

familiare, dall'altra si configura come una vera e propria perdita di opportunità per genitori e figli di trascorrere del tempo insieme. Nel 2013 in Veneto, considerando le coppie con figli nelle quali sia l'uomo che la donna risultano occupati, in una famiglia su tre almeno uno dei due genitori lavora di sera, quota che scende al 17% per il lavoro notturno. I turni in orari così particolari riguardano comunque più i padri, che si trovano a dover lavorare di sera e di notte rispettivamente nel 19% e nel 12% delle famiglie (rispetto all'8% e al 4% delle madri). È tuttavia il fine settimana, e in particolar modo la domenica, l'occasione in cui le famiglie possono condividere più tempo assieme. Questi momenti stanno lentamente scomparendo, complice una propensione sempre maggiore verso l'apertura domenicale degli esercizi commerciali. In quasi due famiglie su tre almeno un genitore lavora il sabato e in una famiglia su tre la domenica; incrociando queste due informazioni, si rileva che nel 5% delle famiglie con figli, entrambi i genitori lavorano sia il sabato che la domenica, nel 7% è solo la madre a essere impegnata durante tutto il week-end e nel 9% delle famiglie solo il padre.

A volte, per far fronte a situazioni di lavoro molto rigide, la scelta delle persone ricade sul lavoro a tempo parziale, un'opzione adottata più dalle donne che dagli uomini. In questi casi l'impegno delle donne nella cura della famiglia appare ancora più evidente. Nel 2013 il 34,2% delle donne venete (31,9% in Italia) lavora con un orario ridotto, il quarto valore più elevato tra le regioni italiane, contro il 5,7% degli uomini, il secondo valore più basso in Italia.

Tab. 10.4.3 - Percentuale di donne occupate a part-time per motivo della scelta. Veneto e Italia - Anno 2013

	Veneto	Italia
A part time	34,2	31,9
Non ha trovato lavoro a tempo pieno	16,8	18,5
Non vuole lavorare a tempo pieno	17,3	13,3
<i>Perché non vuole lavorare a tempo pieno?</i>		
Motivi personali (a)	23,7	30,8
Motivi familiari (diversi da motivi di cura)	16,2	13,5
Per prendersi cura dei figli o altri familiari	57,8	51,9
<i>Perché i servizi di cura sono assenti o inadeguati (b)</i>	21,0	15,9

(a) Studia o segue corsi di formazione, problemi di salute personali, secondo lavoro, avere più tempo libero
 (b) Su 100 donne che non vogliono lavorare a tempo pieno per prendersi cura dei figli o di altri familiari
 Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati Istat



Non sempre, però, lavorare con un contratto part-time è una scelta. La maggior parte degli uomini e delle donne, soprattutto del Sud, lavora a part-time perché non trova un lavoro a tempo pieno. In Veneto, diversamente dalla maggior parte delle altre regioni, sono di più le donne che lavorano a tempo ridotto per volontà (17,3%) rispetto a quelle che lo fanno perché non hanno alternativa (16,8%).

Scelgono il part-time soprattutto per prendersi cura dei figli o di altri familiari (57,8%), anche per sopprimere all'inadeguatezza del sistema di welfare, a causa di servizi carenti o eccessivamente costosi, come denunciato dal 21% di loro, più che a livello medio nazionale (15,9%).

È alla donna dunque che si richiede quasi sempre di accettare i compromessi necessari per adattare la sua attività lavorativa alle esigenze della famiglia. La situazione si mostra diversa per gli uomini. L'indagine europea sulle condizioni di lavoro condotta dalla Fondazione di Dublino ha evidenziato infatti che non vi è differenza tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale per quanto riguarda il tempo dedicato alla famiglia e al lavoro di cura¹¹.

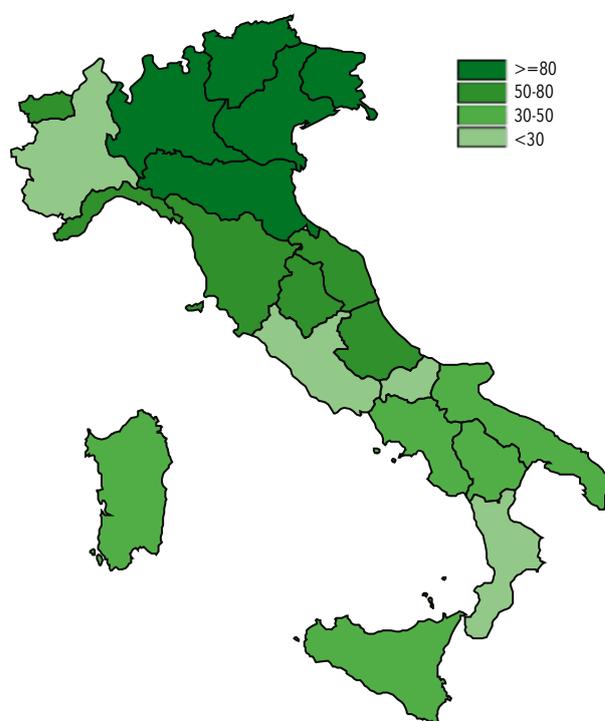
Pochi gli strumenti di conciliazione

Un fattore che contribuisce in modo decisivo a migliorare la conciliazione è la disponibilità di servizi di assistenza per disabili e anziani e per l'infanzia. La mutata numerosità dei nuclei familiari, divenuti più piccoli, e la loro diversa struttura, con la presenza oramai non trascurabile di famiglie monoparentali o ricomposte, accentua la necessità di tali servizi, poiché in ogni famiglia è inferiore il "personale" familiare che si può dedicare al lavoro di cura e assistenza di figli, disabili e anziani. Ciononostante, la spesa pubblica per le famiglie non si è adeguata a queste mutate esigenze e nel 2011, in Italia, corrisponde solo al 2,01% del PIL quando la media Ocse è del 2,55%, in Danimarca e nel Regno Unito supera il 4% ed è tra il 4 e il 3,6% in Francia, Irlanda, Svezia, Ungheria e Lussemburgo. Rispetto ai servizi alla prima infanzia, l'Italia riesce a garantirne l'accesso solo al 13% dei bambini sotto i tre anni, contro il 60% della Danimarca, il 36% del Portogallo e il 26% della Francia. Anche a causa di finanziamenti ridotti¹², rimane scarsa la disponibilità di servizi di pre e dopo scuola, frequentati solo dal 6% dei bambini tra i 6 e gli 11 anni.

In Veneto nel 2012 più dell'80% dei comuni gestisce strutture comunali per la prima infanzia o contribuisce economicamente per contenere le rette presso le strut-

ture private del territorio (era il 41% nel 2004), più che a livello medio nazionale (54,6%). Nel dettaglio, considerando l'offerta complessiva, sono 785 i servizi per la prima infanzia effettivamente funzionanti in Veneto e possono accogliere 24.335 bambini, il 18,6% dei bambini sotto i tre anni. Tale copertura pone la Regione Veneto tra le prime a livello nazionale nel campo dei servizi alla prima infanzia, sebbene ancora lontana dall'obiettivo del 33% auspicato dalle autorità europee¹³.

Fig. 10.4.4 - Percentuale di comuni che hanno attivato servizi alla prima infanzia per regione - Anno 2012(*)



(*) Percentuale di comuni che gestiscono strutture comunali o contribuiscono economicamente per contenere le rette presso le strutture private del territorio.

Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati Istat

Fare politica

In Italia, così come nella maggior parte dei Paesi europei, le donne continuano a essere sottorappresentate nei processi e nelle posizioni decisionali, in particolare ai livelli più alti. Nonostante i progressi compiuti per raggiungere l'equilibrio tra donne e uomini, rimane ancora molto da fare, soprattutto in campo politico. Secondo i dati più recenti della Commissione Europea, le donne sedute al Parlamento europeo sono il

¹¹ Cfr. sul punto D. GOTTARDI, *Lo stato di avanzamento dei lavori a livello di istituzioni europee sulla parità di genere*, in L. CALAFÀ, D. GOTTARDI (a cura di) *Il diritto antidiscriminatorio tra teoria e prassi applicativa*, Ediesse, Roma, 2009, p. 32.

¹² Oecd, *Doing better for families Italia*, 2011.

¹³ Consiglio delle Comunità europee, Barcellona, 2002.



Forte lo squilibrio nella partecipazione politica

37%, il 32% alla Commissione Europea e il 22% in media tra il Comitato delle Regioni e il Comitato Economico Sociale; in tutti questi organismi, tuttavia, il Presidente è sempre un uomo.

All'attuale ritmo di partecipazione attiva delle donne alla vita politica, occorreranno altri cinquanta anni per ottenere la parità di genere.

Anche a livello nazionale, le massime cariche politiche sono ricoperte quasi nella totalità da uomini: in Europa ci sono solo 2 donne come capo di Stato (Lituania e Malta) e 4 come primo ministro (Danimarca, Germania, Lettonia e Polonia). Un po' maggiore la presenza femminile nel ruolo di presidente delle Camere: in tutto 11, tra cui anche l'Italia.

Nei parlamenti e nei governi nazionali la percentuale di donne è molto eterogenea tra i Paesi, anche se la situazione si mantiene generalmente più favorevole nel nord Europa, dove la presenza femminile raggiunge la parità con i maschi o addirittura la supera, come nel governo finlandese, dove il 54% dei membri sono donne. L'Italia, nella graduatoria dei Paesi per presenza femminile negli organi legislativi ed esecutivi nazionali, guadagna posizioni rispetto a qualche anno fa: nella legislatura attuale la presenza femminile in Parlamento si attesta al 30%, mentre all'esecutivo, includendo anche viceministri e sottosegretari, la percentuale di donne è del 27%.

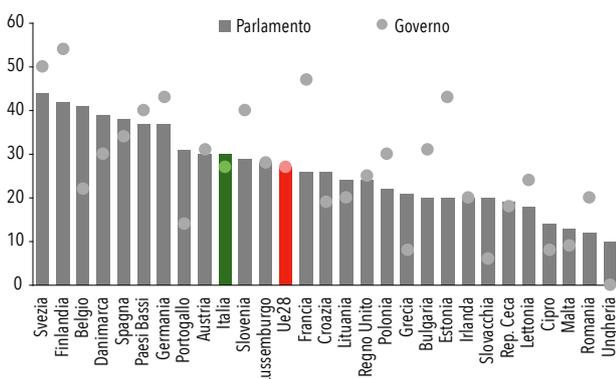
A livello regionale la dinamica non cambia e la parità tra uomini e donne si allontana quando gli incarichi diventano più prestigiosi. Se in Italia in totale le donne nelle Giunte regionali sono il 30%, la percentuale scende e non va oltre il 9% se si considerano i Presidenti di Regione: attualmente sono solo 2 le donne chiamate in prima persona a guidare una Regione. Anche nei Consigli regionali le donne trovano poco spazio. In particolare, il Veneto ha una delle percentuali più basse d'Italia: l'attuale composizione prevede solo la presenza di 2 donne su un totale di 60 consiglieri, erano 10 donne nel 2004.

Tab. 10.4.4 - Percentuale di donne negli organi politici a livello regionale. Veneto, Italia e UE28 - Anni 2004 e 2014

	Veneto		Italia		UE28	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Organo esecutivo						
% presidente	0	0	5	9	7	11
% assessori	8	17	14	30	21	34
Organo legislativo						
% presidente	0	0	10	5	13	14
% consiglieri	17	3	10	16	30	32

Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati Commissione Europea, Regione del Veneto e Consiglio Regionale del Veneto

Fig. 10.4.5 - Percentuale di donne nei Parlamenti e nei Governi nazionali. UE28 - Anno 2014 (*)



(*) Per il Parlamento si considerano il Presidente e i membri di entrambe le Camere, quando presenti. Per il Governo si sono conteggiati tutti i componenti dell'esecutivo, anche viceministri e sottosegretari.

Fonte: Elaborazioni Regione Veneto - Sezione Sistema Statistico Regionale su dati Commissione Europea

Le prime disposizioni legislative volte a favorire una maggiore presenza delle donne nelle assemblee elettive risalgono ai primi anni '90. Seppur in seguito dichiarate incostituzionali¹⁴, tali normative hanno dimostrato sin da subito una efficacia reale e duratura nel tempo a livello locale. Nel 1985 la quota di amministratrici comunali e provinciali in Veneto non andava oltre il 7%, tale percentuale sale al 17% nel 1995 e raggiunge il 29% nel 2014, con un balzo in avanti registrato proprio nell'ultimo anno.

In Veneto a livello comunale, al netto delle cariche di commissariamento, le donne sono il 29,4%, con una presenza maggioritaria tra le cariche inferiori (assessore e consigliere). Faticano a raggiungere posizioni apicali, per la stragrande maggioranza ancora riservate agli uomini: le donne sindaco in Veneto sono solo 106, il 18,5% del totale, e nessuna guida una grande città con più di 60.000 abitanti.

¹⁴ Corte Costituzionale, sentenza n. 422 del 1995.