



AGGIORNAMENTO SULLA RAPPRESENTANZA DI GENERE NELLE AMMINISTRAZIONI COMUNALI

ANCI anche per il 2018 (marzo) ha dedicato una ricerca all'analisi della rappresentanza di genere nelle amministrazioni comunali italiane.

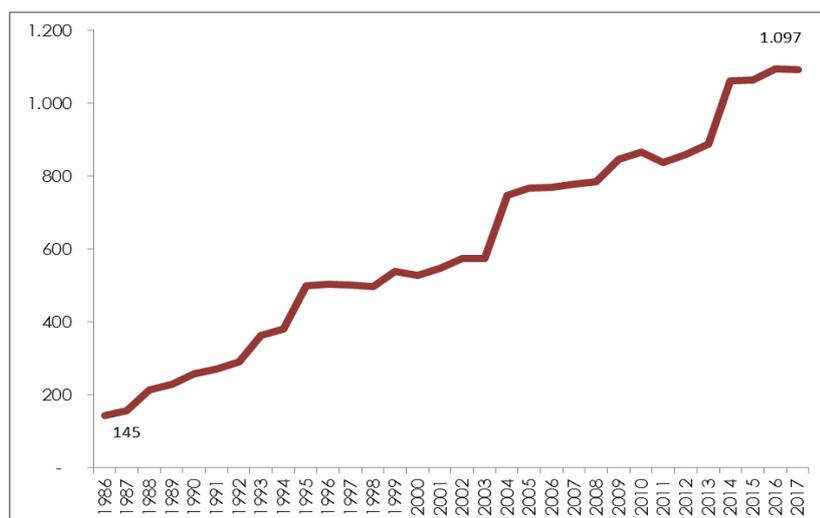
L'analisi prende in considerazione gli archivi storici del Ministero degli Interni relativi al periodo 1986-2017. Da tali archivi si sono estrapolati i dati relativi ai sindaci e agli assessori per ciascuno dei 32 anni del periodo considerato .

Il numero di donne sindaco è cresciuto in modo rilevante. Nel 1986 erano 145 comuni amministrati da donne sindaco; con un lento ma progressivo incremento il numero di sindache ha raggiunto nel 2017 (fonte Ministero dell'Interno al 31/12/2017) il valore di 1.094 (erano 1.097 nell'anno precedente). Il loro numero è **cresciuto di più di 7 volte in 30 anni.**

Quadro storico delle donne sindaco in Italia - periodo 1986-2017

In generale le amministrazioni che dal 1986 al 2017 sono stati amministrati almeno una volta da una donna sindaca sono 2.807. Se si rapporta questo dato al numero dei comuni al 31/12/2017 (7.978) si scopre che un terzo delle amministrazioni comunali (il 35,2%, per la precisione) ha avuto nel suo recente passato una donna al vertice dell'amministrazione comunale.

Grafico sul quadro storico delle donne sindaco



Ripartizione per carica - incidenza sul totale degli Amministratori, per singola carica, 2017

L'incidenza delle donne sul totale degli Amministratori è pari al 30,8%, in netto incremento rispetto al valore del precedente anno (29,5%). Fra i Sindaci le donne rappresentano solo il 14,0% (14,1% nel 2016), più alta la percentuale di donne tra i vicesindaci (26,7%), mentre i Presidenti del Consiglio sono donne nel 25,7% dei casi.

La categoria dove l'incidenza femminile all'interno della singola carica è maggiore è quella delle donne Assessore (42,1%, in salita rispetto al 39,5% raggiunto lo scorso anno).

La rappresentanza femminile tra i consiglieri comunali è invece del 30,1% (in aumento di un punto percentuale rispetto all'anno precedente).

Carica	Donne		Uomini		Totale
	v.a.	%	v.a.	%	
Sindaco	1.094	14,0	6.704	86,0	7.798
Vicesindaco	1.606	26,7	4.410	73,3	6.016
Assessore	7.915	42,1	10.900	57,9	18.815
Presidente del consiglio	288	25,7	832	74,3	1.120
Consigliere	22.523	30,1	52.235	69,9	74.758
Totale	33.426	30,8	75.081	69,2	108.507

Fonte: elaborazioni ANCI su dati Ministero dell'Interno

Rappresentanza di genere nelle giunte comunali, 2017

Nello specifico, la composizione per genere delle Giunte comunali nei comuni sopra i 3.000 abitanti vede la percentuale di donne di due punti percentuali sopra il valore minimo del 40% previsto dalla norma; nei comuni con popolazione inferiore ai 3.000 abitanti, per i quali non esiste una norma di tutela del genere, la rappresentanza femminile in giunta si attesta al 31,1%.

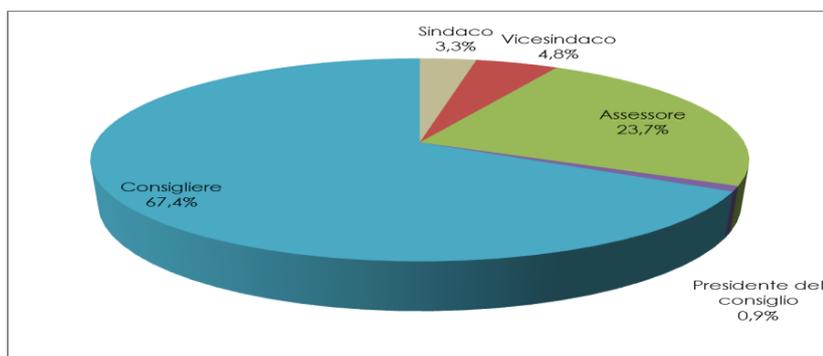
Composizione della Giunta	Donne		Uomini		Totale
	v.a.	%	v.a.	%	
Comuni > 3.000 abitanti	6.538	42,9	8.692	57,1	15.230
Comuni <= 3.000 abitanti	2.983	31,1	6.618	68,9	9.601

Fonte: elaborazioni ANCI su dati Ministero dell'Interno

I due grafici successivi descrivono il ruolo ricoperto dalle donne amministratrici. Il 67,5% delle donne amministratrici è Consigliera, 23,7% è Assessora, il 4,8% è Vicesindaca, il 3,3% è Sindaca e lo 0,9% Presidente del Consiglio Comunale.

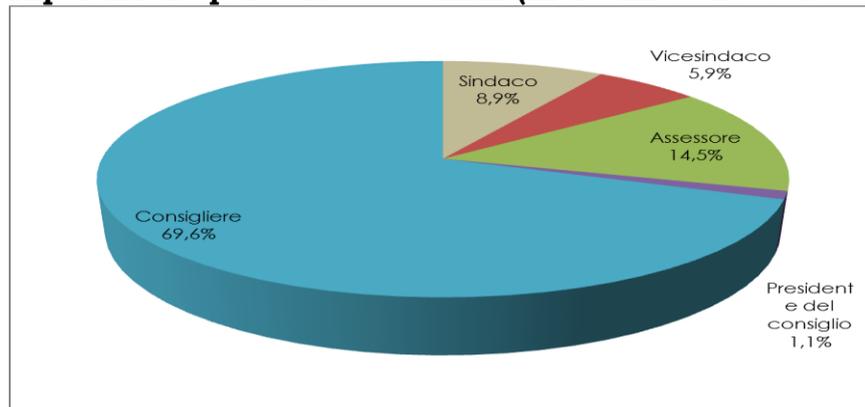
La percentuale tra gli uomini, invece, rileva una incidenza maggiore di Sindaci (8,9%) sul totale di genere rispetto a quanto avviene tra le donne, ma al contempo si registra un'incidenza minore degli Assessori (14,5%).

Ripartizione per carica – Donne (incidenza sul totale delle Amministratrici)



Fonte: elaborazioni ANCI su dati Ministero dell'Interno

Ripartizione per carica - Uomini (incidenza sul totale delle Amministratrici)



Fonte: elaborazioni ANCI su dati Ministero dell'Interno

Titolo di studio, per genere

Riguardo ai titoli di studio degli Amministratori, le donne si confermano mediamente più istruite dei loro colleghi maschi: il 46,4% ha una laurea o un titolo postlaurea (tra gli uomini la percentuale è del 31%).

Se le rispettive percentuali tra chi possiede un titolo di scuola media superiore sono abbastanza simili (43,4% delle donne e 46,5% degli uomini), più alta è la percentuale di uomini ad aver conseguito solo titoli di studi meno qualificanti: questo vale sia per la scuola media inferiore (19,5% tra gli uomini, contro il 9,3% delle colleghe), sia per il titolo di scuola elementare (1,5% tra gli uomini, contro lo 0,3% delle donne).

Titolo di studio	Donne		Uomini		Totale
	v.a.	%	v.a.	%	
Specializzazione o titolo post laurea	299	1,1	355	0,5	654
Laurea	12.812	45,3	20.722	31,0	33.534
Titolo o diploma professionale post media superiore	50	0,2	132	0,2	182
Scuola media superiore o titolo equipollente	12.285	43,4	31.107	46,5	43.392
Titolo o diploma professionale post media inferiore	115	0,4	501	0,7	616
Scuola media inferiore o titolo equipollente	2.637	9,3	13.013	19,5	15.650
Titolo o diploma professionale post licenza elementare	2	0,0	28	0,0	30
Scuola Elementare	84	0,3	986	1,5	1.070
Nessun titolo di studio	22	0,1	41	0,1	63
Totale	28.306	100	66.885	100	95.191

Fonte: elaborazioni ANCI su dati Ministero dell'Interno

L'ATTIVITA' DI ANCI E LE BUONE PRATICHE DEI COMUNI

L'ANCI inoltre in occasione della celebrazione del 70° anniversario del primo voto delle donne nelle elezioni amministrative, **ha convocato per la prima volta** il 21 aprile 2016, **gli Stati Generali delle Amministratrici.**

L'obiettivo dell'appuntamento è stato quello di dare risalto alle tante proposte, progetti e soluzioni concrete attivate dai Comuni, in nome del protagonismo delle donne sindaco ed assessore e di molti consiglieri comunali.

Per questa occasione sono stati realizzati **4 Quaderni.**

Attraverso i quaderni l'ANCI ha voluto offrire degli strumenti agli amministratori affinché questo patrimonio, osservato, raccolto e studiato, possa essere una base solida per rilanciare l'attività sul come le donne abbiano contribuito, con le loro capacità e il loro protagonismo nella vita pubblica, con la loro sensibilità, con l'impegno quotidiano in ogni parte d'Italia, ad orientare le politiche a favore di tutti i cittadini.

I QUADENI, in particolare, sono stati dedicati ai seguenti temi:

1. *La conciliazione dei tempi di vita e le politiche sociali dei Comuni;*
2. *La violenza di genere;*
3. *I bilanci di genere e Promozione delle pari opportunità;*

1. La conciliazione dei tempi di vita

La conciliazione vita-lavoro è oggi un ambito centrale delle politiche sia a livello europeo che nazionale e regionale, allo scopo di promuovere le pari opportunità tra donne e uomini e di sostenere la partecipazione delle donne al mondo del lavoro, ancora ben inferiore a quella degli uomini. I sistemi familiari, lavorativi e di welfare continuano ad essere strutturati secondo il modello tradizionale, con responsabilità di cura ancora principalmente a carico delle donne: il 72% delle ore di lavoro di cura della coppia con figli sono svolte dalle madri. Sul fronte del tasso di copertura dei servizi educativi per la prima infanzia, a fine 2014 è del 27% (i servizi con titolarità pubblica sono il 56,2% del totale dei servizi), ancora lontano dall'Obiettivo di Barcellona del 33% che avrebbe dovuto essere raggiunto entro il 2010. **I Comuni sono protagonisti di una serie di azioni in favore della conciliazione dei tempi di vita. Interventi di riorganizzazione del sistema lavorativo possono essere attuati dai Comuni per diventare luoghi di lavoro in cui i dipendenti possono conciliare al meglio esigenze familiari e professionali.** Inoltre, i comuni possono attuare interventi di conciliazione nell'ambito dei sistemi dell'organizzazione e dei servizi territoriali. A questo livello, l'obiettivo è quello di creare una rete di servizi locali che, per modalità ed orari di erogazione, siano integrati sinergicamente tra di loro e con le esigenze degli altri due sistemi, quello lavorativo e quello familiare. **Tra le migliori esperienze realizzate all'interno dei comuni italiani** figurano i progetti "Oasi Possibili" del Comune di Genova e "Mamme in Comune" del Comune di Alessandria, che hanno agevolato la riorganizzazione e flessibilità oraria con particolare attenzione nel caso di Alessandria, a donne in fase di pre/post maternità,

attuando anche azioni di sostegno psicosociale. Sul fronte dei servizi territoriali, la prima iniziativa realizzata in Italia è stata attuata dalla Provincia di Arezzo in partenariato con 6 comuni dell'area sociosanitaria aretina, nell'ambito del progetto "Mary Poppins", poi replicata in altre zone d'Italia, come nel caso del Comune di Parma e del progetto "Una casa in più", progetti che hanno sperimentato un modello di erogazione e sostegno all'acquisto di servizi domiciliari ai minori.

2. La lotta alla violenza sulle donne

Secondo l'Istat la violenza sulle donne è un fenomeno ampio e diffuso: 6 milioni 788 mila donne hanno subito nel corso della propria vita una qualche forma di violenza fisica o sessuale pari al 31,5% delle donne tra i 16 e i 70 anni. Si tratta di un fenomeno prevalentemente sommerso: solo l'11,8% delle violenze fisiche o sessuali subite sono denunciate. La normativa italiana in materia di lotta alla violenza contro le donne è molto recente, mentre è ancora assente una legge quadro che tratti la materia in maniera organica, definendo un sistema di governance complessiva del fenomeno e dei principi validi in tutto il territorio nazionale. Nonostante a livello nazionale la situazione normativa appaia ancora molto frammentata, la maggior parte delle Regioni si è dotata di una propria legge in materia di prevenzione e contrasto della violenza contro le donne. **E' all'interno della normativa regionale che sono definite le competenze dei Comuni in materia di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne. Ai Comuni viene affidato un ruolo centrale in quanto, secondo il principio costituzionale di sussidiarietà, compete ai livelli urbani la gestione ed il coordinamento delle iniziative locali per realizzare un sistema integrato di servizi sociali**, in collaborazione con gli altri enti locali, le strutture sanitarie e gli organismi del privato sociale. In particolare i Comuni, singoli o associati, sono responsabili dell'attivazione e del funzionamento dei Centri antiviolenza, intervengono a livello di prevenzione, soprattutto culturale, del fenomeno della violenza contro le donne, offrono soluzioni, anche temporanee, alle difficoltà abitative, economiche e lavorative delle donne vittime di violenza. **Tra le esperienze più** significative realizzate a livello locale figura la collaborazione tra **Comune di Milano**, Airbnb e Casa di Accoglienza Donne Maltrattate per l'accoglienza gratuita dei parenti dei degenti degli istituti di cura milanesi e per le vittime di violenza. **A Pescara** si è puntato invece sul rafforzamento delle azioni di prevenzione e contrasto alla violenza di genere trasferite al resto delle provincie abruzzesi con percorsi formativi per gli operatori, un sistema di rilevamento dati condiviso e l'elaborazione di risposte progettuali integrate.

3. I bilanci di genere

L'Italia ha colmato negli ultimi anni il ritardo sul fronte normativo rispetto alla maggior parte degli altri paesi europei in materia di bilancio di genere. L'introduzione del Codice delle Pari Opportunità nel 2006 ha contribuito a sollevare una forte attenzione sul tema, rimarcata poi dal decreto legislativo 150/2009 nell'Art. 10 che stabilisce che il bilancio di genere realizzato dalla pubblica amministrazione deve accompagnare il documento annuale di Relazione sulla performance che ogni amministrazione pubblica è tenuta ad adottare, entro il 30 giugno di ogni anno. Rilevante in tal senso è la Direttiva del 23 maggio 2007 del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sull'attuazione di pari opportunità tra donne e uomini nelle pubbliche amministrazioni. In essa si afferma che le amministrazioni pubbliche devono promuovere

analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi, al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento. L'azione positiva svolta in Italia dagli enti locali caratterizza positivamente l'impegno del nostro paese per l'uguaglianza di genere, pur permanendo un certo ritardo rispetto agli altri paesi UE, con l'Italia che si pone sempre al di sotto della media UE nonostante un miglioramento nella serie temporale 2005-2012. Tra i modelli positivi promossi dai comuni italiani figura l'esperienza del Comune di Modena, che ha riclassificato la tipologia di risorse dell'ente in funzione della loro destinazione e ha riorganizzate e riaccorpato le funzioni del Comune sulla base delle opportunità da sviluppare nei vari settori comunali (dall'accesso alla conoscenza alla cura delle persone). Provincia di Milano e comuni dell'area metropolitana hanno invece adottato modelli come quello della Valutazione d'Impatto Strategico delle Pari Opportunità per l'analisi di genere del bilancio, a partire dall'analisi dei bisogni e dell'offerta dei servizi. Il Comune di Siena sta realizzato il suo Bilancio di genere a partire da un approccio partecipativo rivolto da un lato ad una valutazione interna all'ente dall'altro alla partecipazione attiva degli stakeholders, con l'obiettivo di orientare in maniera efficace la programmazione in ottica di genere.

ANCI ha infine realizzato per il 7 marzo 2017 un Catalogo attraverso la raccolta, l'analisi e la catalogazione di un centinaio di pratiche ed esperienze, tra le più significative che i Comuni hanno segnalato.

Le esperienze sono state ricondotte essenzialmente ai seguenti ambiti di attività:

- Piano anti violenza;
- Welfare e politiche giovanili;
- Sostegno all'occupazione femminile

Piano anti violenza

La quasi totalità dei Comuni ha infatti segnalato azioni che hanno portato alla creazione e allo sviluppo di centri anti-violenza con attività di accoglienza e di consulenza psicologica rivolte alle donne in difficoltà e ai loro figli (*Napoli*); in alcuni casi sono stati riportati inoltre esempi di strutturazione di reti interistituzionali (*Parma, Pavia*) o di laboratori e percorsi culturali con la duplice funzione di generare consapevolezza sul tema e allo stesso tempo di svolgere un'attività di self-empowerment delle donne coinvolte.

Welfare e politiche giovanili.

In questo ambito le pratiche inviate dai Comuni paiono essere concentrate, nella misura di una su tre, in attività rivolte a bambini e studenti di età inferiore ai 14 anni. Si tratta infatti di laboratori didattici e servizi per l'infanzia e/o per studenti fino al primo ciclo scolastico. Più in generale, tra le esperienze analizzate, si segnala il caso di *Carpì*, dove è

stato avviato un percorso di comunicazione nella lotta alla violenza di genere che ha visto studenti nel ruolo di facilitatori.

Terni ha invece ospitato un percorso di indagine e formativo sperimentale presso una scuola periferica della città con due gruppi di studenti della scuola primaria di primo e secondo grado sugli stereotipi di generi tenuto da psicologi specializzati nelle tematiche.

Azioni di sostegno all'occupazione femminile.

In questo ambito tendono a distinguersi due macro- tipologie di progetti: una focalizzata su azioni di formazione ed orientamento per il reinserimento lavorativo e l'altra rivolta alle politiche per la conciliazione.

Due esempi di questa prima macro-tipologia sono rappresentati dai casi di Brescia e di Verona.

Brescia ha avviato il progetto "Tornare al lavoro non è mai troppo tardi". Un ciclo di incontri per la definizione delle proprie competenze, stesura curricula, valutazione delle aspettative e delle proprie aspirazioni rivolto a donne inoccupate o disoccupate ultra quarantenni. E' stata elaborata una ricerca sulle figure professionali richieste dal mercato del lavoro locale. Alcune partecipanti hanno trovato lavoro, altre stanno progettando start up.

Il Progetto "GENERA-LAB è stato sviluppato dal Comune di *Verona* focalizzato sull'inclusione sociale e co-working con le donne migranti.

Un esempio di politiche per la conciliazione è invece quello fornito dall'esperienza dell'*Unione Romagna Faentina* che combina due progetti: il "Percorso nascita a Faenza" che consiste in un'azione informativa sulla tutela della maternità e del lavoro ed il progetto "Un anno a casa con mamma e papà" che si articola come contributo integrativo dello stipendio per agevolare la scelta rispetto all'educazione e alla cura dei figli di 03 mesi-12 mesi.

STUDI SULLA RAPPRESENTANZA DELLE DONNE IN POLITICA

La maggior parte degli studi sulla rappresentanza delle donne in politica si concentra sulle azioni intraprese per il miglioramento dell'equilibrio di genere nelle istituzioni della rappresentanza. Meno esplorata è la questione relativa agli impatti della rappresentanza femminile sulle politiche pubbliche. In particolare in Italia questa questione è poco esplorata. Gli studi esistenti al livello internazionale, tuttavia, convergono nel mostrare come nelle istituzioni politiche e nelle pubbliche amministrazioni il miglioramento dell'equilibrio nella rappresentanza di genere possa determinare cambiamenti qualitativi nelle politiche, in particolare con riferimento alle politiche relative al welfare, alla famiglia, ai diritti e alla sicurezza delle donne.

Ecco una parziale selezione di alcuni studi:

The Effect of Women's Representation in Parliament and the Passing of Gender Sensitive Policies

<https://www.aeaweb.org/conference/2018/preliminary/paper/an5yEb5h>

Una recente ricerca condotta su 159 paesi in via di sviluppo ha evidenziato come quelli in cui era più elevata la percentuale di donne nei parlamenti mostravano una più alta propensione all'approvazione di norme su violenza sessuale, violenza domestica, divorzio. Dalla bibliografia del paper si possono raggiungere molte altre ricerche sul tema.

The Gender Influence: Creating Access to the Public Policy Process

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2440382

In uno studio del 2014, la politologa Cynthia Jackson-Elmoore ha condotto uno studio evidenziando come “female legislators are more likely than their male counterparts to place a high emphasis on representing the needs of multiple interests, including women and other groups which have been disenfranchised or marginalized”. Lo studio, tramite la somministrazione di questionari, ha mostrato come la leadership femminile comportasse processi legislative più aperti alla partecipazione di una ampia varietà di portatori di interesse, con particolare riferimento a organizzazioni di base, associazioni etniche, e quelli che sono definiti come “policy outsiders”. Le donne, quindi, possono rendere i processi legislativi più aperti e partecipativi.

Does Gender Matter? The Effect of Gender Representation of Public Bureaucracy on Governmental Performance

<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0275074012439933?journalCode=arph>

Uno studio del 2013 mostra come anche la presenza femminile negli uffici delle pubbliche amministrazioni (non solo, quindi, negli organismi politici) possa avere “conseguenze sostanziali sulla performance governativa”. Lo studio è basato sulla teoria della “representative bureaucracy” secondo la quale anche gli uffici amministrativi possono migliorare le proprie performance laddove siano rappresentativi delle diversità esistenti nella sfera sociale (la diversità di genere in primo luogo).

The Impact of Women on State Legislative Policies

<https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.2307/2131862>

Uno studio del 1991 di Sue Thomas mostra come negli USA i parlamenti degli stati con maggiore rappresentanza femminile abbiano prodotto più leggi su questioni relative a donne, bambini, famiglie di quelli in cui la rappresentanza femminile era minore.

Women in Parliament: Beyond Numbers

<http://www.legislationline.org/download/action/download/id/2883/file/Women%20in%20Parliament%20Beyond%20Numbers.pdf>

Una estensiva Ricerca internazionale sul ruolo delle donne nei parlamenti, con un focus particolare sugli effetti in termini di legislazione della rappresentanza femminile.