



Info epocadonna è il mensile di aggiornamento e informazione che raccoglie curiosità, novità e appuntamenti segnalati dalle Associate per le Associate.

## SEZIONI

- [normativa di riferimento](#)
- [eventi, seminari corsi da segnalare](#)
- [idee e progetti per le pari opportunità](#)
- [calendario appuntamenti epocadonna](#)
- [i numeri della parità](#)

## NORMATIVA DI RIFERIMENTO

*In questo numero nella presente sezione si intendente fornire un quadro sintetico dei ruoli e dei campi di attività degli **ORGANISMI DI PARITÀ**.*

Gli **organismi** volti a tutelare la parità di trattamento tra uomini e donne fanno la loro comparsa a partire dagli anni Ottanta. Da allora la loro diffusione e importanza è cresciuta fino a renderli istituzioni di riferimento e garanzia per la difesa dei diritti delle donne. L'analisi si svolgerà per aree partendo dal livello provinciale sino a quello europeo

### ♦ **Organismi provinciali**

Commissioni, Comitati, Consulte, Consigliere di parità e pari opportunità della Provincia

### **Commissione Pari Opportunità**

#### **COMPITI E FINALITÀ**

Per la promozione e la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna nell'educazione e nella formazione, nella cultura e nei comportamenti, nella partecipazione alla vita politica e sociale, nelle istituzioni, nella vita familiare e professionale, in particolare per quanto concerne le mansioni direttive e decisionali, è istituita la Commissione Provinciale per la realizzazione di pari opportunità tra uomo e donna.

La Commissione ha il compito di operare per rimuovere gli ostacoli che di fatto costituiscono discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle donne, ai fini di contribuire al massimo sviluppo dell'autonomia, dell'identità e della

specificità delle donne per stimolare la crescita di una cultura delle pari opportunità, anche attraverso incontri, seminari, convegni, conferenze e pubblicazioni; in particolare:

- promuove e svolge indagini conoscitive e ricerche sugli aspetti più rilevanti della condizione femminile nella provincia;
- cura la raccolta e la diffusione della documentazione concernente la condizione femminile nella Provincia o particolari aspetti di essa;
- fornisce indicazioni per la redazione dei documenti programmatori della Provincia e propone piani relativi ai singoli settori dell'Amministrazione Provinciale;
- presenta al Consiglio e alla Giunta Provinciale proposte per l'adeguamento della normativa Provinciale alle finalità di cui al presente regolamento;
- esprime parere obbligatorio sulle deliberazioni consiliari, sugli strumenti di programmazione generale e settoriale della Provincia nonché su ogni altro atto di carattere generale che abbia rilevanza diretta o indiretta sulla condizione femminile;
- promuove e sostiene la presenza delle donne nelle nomine di competenza Provinciale e sollecita la realizzazione di iniziative oltre a favorire la partecipazione attiva delle donne alla vita politica, sociale ed economica;
- formula proposte di codici di comportamento, diretti ad identificare regole di condotta conformi alla parità, per armonizzare l'attività amministrativa della Provincia alle finalità del presente regolamento e fornire indicazioni ai Comuni e ad altri Enti Locali, nel rispetto dell'autonomia degli stessi, per il conseguimento delle medesime finalità;
- pubblicizza valutando lo stato di attuazione nella Provincia delle leggi statali e regionali inerenti in via diretta o indiretta alla condizione femminile, con particolare riferimento alle leggi in materia di lavoro, formazione professionale e servizi sociali;
- promuove iniziative di diffusione delle informazioni acquisite nei confronti degli organismi istituzionali, del mondo del lavoro, della popolazione femminile, dell'opinione pubblica;
- attua iniziative dirette a promuovere una condizione familiare di piena corresponsabilità della coppia che consenta alla donna di rendere compatibile l'esperienza di vita



familiare con l'impegno pubblico, sociale, professionale;

- promuove e sostiene l'adozione di azioni positive tese a superare ogni forma di disparità e ogni situazione di svantaggio che limitino l'effettivo e pieno esercizio dei diritti della persona in materie quali: diritti civili, scuola, cultura, formazione professionale, lavoro, famiglia, sanità, territorio e tutela ambientale;
- opera affinché gli strumenti di comunicazione sociale superino atteggiamenti stereotipati e comportamenti discriminatori nei confronti dell'immagine della donna;

La Commissione instaura rapporti di collaborazione con le commissioni, le consulte, i comitati e di centri di parità, istituiti, a vari livelli, sul territorio nazionale, aventi funzioni analoghe.

La Commissione è insediata con decreto del Presidente della Giunta Provinciale ed è composta da 12 donne, elette dal Consiglio Provinciale che le sceglie da una rosa di candidate proposte dai partiti rappresentati in Parlamento, dalle organizzazioni e associazioni operanti nel territorio provinciale che siano in possesso di riconosciuta competenza in materia di condizione femminile. Le dodici componenti della Commissione, rieleggibili per una sola volta anche se non consecutiva, sono integrate dalle Consigliere Provinciali e dalle Consigliere di Parità provinciali che vi partecipano a pieno titolo.

La Commissione dura in carica fino alla scadenza ordinaria o anticipata della legislatura Provinciale ed esercita le sue funzioni fino alla elezione della nuova Commissione.

La Commissione elegge al proprio interno l'Ufficio di presidenza, costituito da una Presidente e da una Vicepresidente, con compiti di coordinamento ed esecuzione delle decisioni della Commissione medesima.

## **COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ COMPITI E FINALITÀ**

Nell'Amministrazione Provinciale di Brescia opera il Comitato Pari Opportunità, istituito ai sensi del contratto collettivo di lavoro per il personale del comparto degli Enti locali e della legge 125/91.

E' composto dal Presidente della Provincia e da altre 12 componenti dipendenti dell'Ente.

In attuazione alla normativa vigente e in particolare all'art. 28 del D.P.R. 333/90, agli artt. 7 e 61 del D.L. 29/63 e alla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 12 del 24.3.1993, al Comitato compete:

- formulare proposte di Azioni Positive a favore delle lavoratrici dipendenti e misure atte a consentire la effettiva parità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia;

- esprimere parere sugli atti di interesse generale riguardanti le politiche, l'ordinamento e la gestione del personale, nonché i progetti e gli interventi organizzativi e di ristrutturazione dell'Ente, che hanno valenza sulla condizione delle donne;

- formulare proposte in ordine a criteri e modalità relativi alle seguenti materie: accesso, progressione di carriera, figure professionali, attribuzione di incarichi e responsabilità, assegnazione alle strutture, mobilità, mansioni, formazione e aggiornamento professionale, orari di lavoro del personale;

- promuovere iniziative volte a secondare Risoluzioni e Direttive U.E. per rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali, ivi compresi quelli relativi alle molestie sessuali e superare quegli atteggiamenti che recano pregiudizio allo sviluppo di corretti rapporti;

- valutare segnalazioni di fatti, anche relativi a singole persone, purché aventi valenza generale, riguardanti presunte azioni di discriminazione diretta e indiretta e formulare proposte in merito;

- intervenire tramite propri rappresentanti alle riunioni di comitati o altri organismi che trattino materie di competenza del Comitato Pari Opportunità.

- promuovere indagini conoscitive, ricerche e analisi necessarie a individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici dell'Ente;

- valutare gli effetti ed esprimere pareri sulle iniziative assunte dall'Amministrazione in ordine alle materie di cui sopra;

Nel prossimo numero: *Consulta e Consigliera di Parità*



## EVENTI, SEMINARI E CORSI

*Nella seconda sezione del mensile vengono segnalati gli eventi, seminari e corsi proposti a livello Provinciale, Regionale ecc. che trattano il tema della pari opportunità fra uomo e donna.*

### CIBO ED ETA' EVOLUTIVA

Il Comune di Cedegolo, in collaborazione con AIDAP (Associazione Italiana Disturbi Alimentazione e Peso) di Brescia organizza tre incontri su anoressia, bulimia e obesità

Programma

Sabato 29 marzo ore 20.30: "Anoressia"

Sabato 5 aprile ore 20.30: "Bulimia"

Sabato 12 aprile ore 20.30: "Obesità"

Tutti gli incontri si terranno presso la Sala Polifunzionale del Comune di Cedegolo. Relatori saranno il dr. Andrea Benedetto (Medico - Responsabile AIDAP di Brescia) e la Dr.ssa Ornella Pastrengo (Psicologa - Psicoterapeuta)

### VIOLENZE DOMESTICHE, CHE FARE?

L'Asl camuno-sebina ha promosso una iniziativa che è partita mercoledì 19 marzo che vede impegnate le collaboratrici e le consulenti dell'associazione di Brescia «Casa delle donne», che assiste persone vittime di violenze di ogni genere (fisiche, sessuali, psicologiche e pure economiche) tra le mura domestiche e nell'ambiente di lavoro. Tale iniziativa da vita a un **breve corso di formazione giuridico-legale sul fenomeno della violenza familiare**. Il ciclo, che finanziato anche dalla Regione sulla base della legge 23 del '99, è rivolto alle operatrici e agli operatori dell'Asl che operano nell'ambito dei servizi sociali, ma anche a quelli dei comuni e delle forze dell'ordine, chiamati a intervenire in caso di maltrattamenti sulle donne e sui minori.

Il primo incontro è stato tenuto da Piera Stretti e da Mariapia Scalori, entrambe operatrici della Casa delle donne, sui temi «Nascosta in casa. La violenza domestica», e «Casa delle donne, modalità di intervento. La rete sul territorio: progetto o sogno».

Mercoledì 9 aprile si discuterà di «Affettività malata, dalla luna di miele alla guerra dei Roses: il ciclo della violenza» con la psicologa Licia Frigerio.

Il 7 maggio gli avvocati Giuliana Genchi e Ippolita Sforza discuteranno de «Il nuovo diritto di famiglia: separazione, divorzio. Famiglia di fatto: la zona del non diritto».

La conclusione il 21 maggio con le legali Alessandra Bagetto e Wilma Formentini: «Violenza intrafamiliare e reato di maltrattamento: aspetti giuridico-legali e provvedimenti giudiziari».

### CONVEGNO "governance di parità"

Governance di parità: dalle parole ai fatti

A Lodi un incontro per mettere a confronto esperienze regionali di partecipazione politica delle donn Si terrà mercoledì 2 aprile 2003 a Lodi il convegno "Le donne nella politica e nel volontariato: dalle parole ai fatti", un'occasione per affrontare il tema delle pari opportunità nella governance attraverso le esperienze in corso in Lombardia, Piemonte Emilia Romagna e Svizzera.

Gli interventi introdurranno la proposta di modifica dello Statuto della Regione Lombardia con l'introduzione di un'attenzione particolare alle Pari Opportunità.

L'esperienza del Piemonte sarà presentata da Alberta Pasquero responsabile assistenza tecnica Consulta delle Elette del Piemonte nell'intervento: "L'esperienza di lavoro in rete della Consulta delle Elette del Piemonte". Proposto dal Consiglio provinciale di Lodi l'incontro è promosso nell'ambito del progetto "governance di parità" finanziato dal Fondo Sociale Europeo Misura E 1 della Regione Lombardia.

## IDEE E PROGETTI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

### FORUM EUROPEO SULL'IMPRENDITORIALITÀ FEMMINILE

Il **28 marzo 2003**, si è tenuto a **Bruxelles** un forum europeo organizzato dalla Direzione Generale Imprese dedicato agli **ostacoli che le donne incontrano nell'imprenditoria**. Nel corso della giornata sono stati presentati i risultati di uno **studio** recentemente pubblicato nell'ambito dell'iniziativa "**Best project**" che identifica le misure nazionali per la promozione dell'imprenditorialità femminile



nell'UE e nei paesi dell'Associazione europea di libero scambio (EFTA) partecipanti allo Spazio economico europeo (SEE).

## **RELAZIONE ANNUALE: "DONNE E PARI OPPORTUNITÀ IN EUROPA"**

La **Commissione Europea** ha adottato, il 5 marzo 2003, la **7a relazione annuale sulle pari opportunità nell'UE** che presenta i principali traguardi raggiunti nel **2002** nell'ambito della parità tra donne e uomini.

La relazione sottolinea i **progressi compiuti dall'UE nella legislazione sulla parità**, segnatamente con l'adozione della direttiva relativa alle **molestie sul lavoro**, ed esamina le novità legislative in tema di **parità di retribuzione** e di **iniziative** volte a **conciliare vita lavorativa e familiare**.

La Commissione ritiene tuttavia **insoddisfacenti i dati relativi alla partecipazione delle donne al processo decisionale**, specialmente nel settore privato.

La relazione analizza il grado d'importanza attribuito alle questioni di genere in tutte le altre politiche comunitarie ('mainstreaming di genere') ed esamina i progressi compiuti dai candidati nell'adozione della legislazione sulla parità dell'UE, concludendo che **'la legge sulla carta'** non è di per sé sufficiente - occorrono meccanismi di sostegno, quali organi per la parità, difensori civici per la parità e una consulenza affidabile e indipendente.

## **APPUNTAMENTI**

*Di seguito vengono riportati gli appuntamenti organizzate dall'Associazione*

## **SUCCESSO SENZA PRECEDENTI: Epocadonna e Lella Costa**

Carissime, la redazione di Infoepocadonna intende congratularsi con tutte coloro che hanno partecipato alla magnifica serata del 23 marzo 2003 con Lella Costa e che possono dire *io c'ero*. Il successo fatto registrare dalla nostra iniziativa è senza dubbio fonte di grande soddisfazione per l'intera Associazione.

Ringraziamo pertanto tutte le Associate per averci creduto ed in particolare (in ordine di stress subito):

- Ilenia per essersi accollata l'onere di gestire tutti gli aspetti finanziari (compreso l'apportare la propria firma sugli assegni)
- Sarah per avere gestito tutti i rapporti con l'agenzia il Teatro e la SIAE, nonché per aver confezionato la parure che abbiamo regalato a Lella Costa
- Sabina per aver gestito ed organizzato le prevendite
- Paola e Serenella - ufficio stampa - per aver seguito i rapporti con i media
- Augusta, Francesca, Laura, Linda, Margaret, Mariagrazia, Tiziana e Viviana per esser state della fantastiche assistenti di sala
- Isa per esser sempre un'attenta promotrice delle nostre attività presso la Commissione Pari Opportunità della Provincia
- Senza dimenticare Alessandro, Diego, Tiziano e Tommy che hanno dimostrato di esser grandi uomini sapendo condividere la visione di genere.

**Epocadonna ringrazia perché la state facendo crescere.**

## **SEMINARI INFORMATIVI**

L'Associazione Epocadonna ha stabilito per il periodo 2003 una programmazione degli incontri con cadenza mensile (ogni secondo lunedì), per assicurare un'organizzazione più sistematica ai lavori.

Le serate si configurano come momenti di incontro e confronto sui temi cardine dell'attività associativa:

**Lunedì 14/04/2003** - *Donna e lavoro: le opportunità (Non Pari) nell'accesso al mercato del lavoro e nella progressione di carriera*

Testimonianza: Maria Grazia Grechi - Responsabile Amm.vo dell'Ospedale di Valle Canonica;

Gemma Baglioni - Dirigente Istituto Bancario

**Lunedì 12/05/2003** - *Donna e famiglia*

Testimonianza: Avv. Seriola - Specializzata in cause di separazione e disagi familiari

**Lunedì 05/06/2003** - *Donna e politica: problema di partecipazione o di rappresentanza?*



## I NUMERI DELLE PARI OPPORTUNITA'

A partire dal quarto numero del nostro strumento informativo abbiamo deciso di dedicare l'ultima sezione alla raccolta di alcune interessanti ricerche statistiche che le donne fanno registrare nei diversi ambiti sociali.

Tratto da :

I Numeri delle donne - a cura di Lea Battistoni *Atti del Convegno Nazionale di Treviso e Lecce promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sul tema "Mercato del Lavoro, Conciliazione, Governance: lo sviluppo dell'occupazione femminile Mercato del Lavoro"*

Dalla lettura dei dati statistici si può vedere che, in questi ultimi anni, la centralità assunta dalle donne quali protagoniste del cambiamento che sta caratterizzando il mondo del lavoro. Infatti, la terziarizzazione dell'economia italiana, da un lato, e, la più ampia articolazione dei contratti e degli orari di lavoro, dall'altro, hanno favorito l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Le donne sono state capaci di cogliere le nuove opportunità di lavoro derivanti da una domanda più rispondente alle loro esigenze e sono riuscite a proporsi sempre più frequentemente in posizioni di maggiore e diretta responsabilità, assumendo pian piano qualifiche sempre più elevate. I dati Istat mostrano che esiste e perdura, tuttavia, una marcata asimmetria nella situazione lavorativa di uomini e donne nel nostro mercato del lavoro. L'Italia è uno dei paesi sviluppati con il più basso livello di occupazione femminile e la maggiore distanza fra i tassi di attività maschili e femminili.

Le donne si trovano in una posizione nettamente svantaggiata rispetto agli uomini: **rappresentano il 51,4% della popolazione italiana (57.483.714), ma solo il 28% delle forze di lavoro, il 38% degli occupati e il 53% delle persone in cerca di occupazione.** Gli uomini, invece, costituiscono il 48,6% della popolazione complessiva, il 48% delle forze

di lavoro, il 63% degli occupati e il 47% delle persone in cerca di occupazione.

Tab.1.11 Tassi di attività per sesso ed area, anni 1998 - 2002.

Genere	Area obiettivo	Anno	Classi di età											65 e oltre	Totale
			15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	15-64		
Uomini	Obiettivo 3	1998	20,4	62,1	83,0	96,4	97,8	97,5	94,7	77,8	49,3	28,4	73,9	6,0	61,8
		1999	18,1	62,7	83,7	96,1	97,7	97,3	94,9	79,0	50,1	27,6	74,2	6,2	61,9
		2000	18,8	61,5	83,3	96,1	97,2	97,3	95,3	80,7	48,3	27,8	74,4	6,0	61,8
		2001	17,8	60,7	83,2	95,9	97,1	97,1	95,5	83,1	47,5	27,6	74,6	6,1	61,7
		2002	17,1	60,7	85,0	94,8	97,0	96,9	95,4	84,0	50,8	27,2	75,1	6,4	62,0
Uomini	Obiettivo 1	1998	21,5	55,0	74,5	89,9	94,2	94,1	91,1	84,7	66,0	39,9	71,3	4,9	61,0
		1999	17,5	54,3	74,3	90,0	93,2	93,3	91,5	85,6	64,9	37,3	70,8	4,6	60,3
		2000	19,1	55,0	73,2	88,4	92,1	93,6	91,9	84,2	65,9	37,6	70,9	4,9	60,3
		2001	17,4	51,7	73,4	88,8	92,8	92,9	91,6	83,6	64,0	36,9	70,4	5,1	59,8
		2002	15,7	54,5	75,7	88,8	93,0	92,3	91,3	84,5	66,2	39,3	71,4	5,5	60,5
Italia	Obiettivo 3	1998	20,9	59,3	80,1	94,3	96,6	96,4	93,6	79,9	54,1	31,8	73,1	5,6	61,5
		1999	17,8	59,4	80,5	94,2	96,2	96,0	93,8	81,0	54,3	30,4	73,1	5,7	61,3
		2000	18,9	58,9	79,8	93,6	95,6	96,1	94,2	81,8	53,4	30,6	73,2	5,6	61,3
		2001	17,6	57,1	79,8	93,6	95,7	95,7	94,3	83,2	52,3	30,3	73,2	5,8	61,1
		2002	16,5	58,2	81,8	92,9	95,7	95,4	94,1	84,1	55,4	30,6	73,8	6,2	61,5
Italia	Obiettivo 1	1998	14,6	54,3	71,4	71,8	69,1	67,0	55,3	40,2	23,3	7,1	49,6	1,5	37,9
		1999	13,6	57,3	71,4	73,6	71,2	67,7	57,2	41,8	24,4	8,1	51,0	1,8	38,9
		2000	14,2	57,1	71,7	74,1	72,5	67,7	60,7	42,6	24,4	7,8	51,7	1,5	39,2
		2001	14,5	54,4	72,4	75,3	72,5	70,1	64,0	46,5	24,2	7,7	52,8	1,6	39,8
		2002	12,0	54,5	73,9	77,0	74,0	70,7	64,1	48,3	27,8	8,1	53,9	1,4	40,5
Donne	Obiettivo 3	1998	14,8	37,5	43,4	44,2	44,7	45,1	40,4	33,2	21,8	8,8	34,6	1,7	28,0
		1999	13,8	38,5	43,1	46,2	44,9	45,3	42,1	33,5	22,4	7,1	35,0	1,6	28,3
		2000	14,7	38,9	44,5	44,7	46,4	43,8	40,8	35,3	23,6	7,8	35,4	1,2	28,4
		2001	13,7	38,1	44,2	44,8	46,7	46,9	42,4	35,5	24,6	9,2	36,0	1,2	28,7
		2002	11,2	36,7	47,6	46,6	46,0	45,9	44,3	37,0	26,7	9,3	36,5	1,2	29,1
Donne	Obiettivo 1	1998	14,7	47,8	61,6	62,6	60,9	59,7	50,5	38,1	22,9	7,6	44,5	1,5	34,7
		1999	13,7	49,9	61,5	64,4	62,4	60,2	52,3	39,3	23,8	7,8	45,6	1,8	35,4
		2000	14,5	49,9	62,2	64,3	63,9	59,7	54,2	40,4	24,2	7,8	46,2	1,4	35,7
		2001	14,1	47,8	62,4	65,1	64,0	62,4	56,9	43,1	24,3	8,1	47,1	1,5	36,2
		2002	11,7	47,3	64,6	66,9	64,8	62,5	57,6	44,8	27,5	8,4	48,0	1,4	36,8

Fonte: Elaborazioni Isfol sui dati ISTAT - RTFL, apr. 98 - 02

Una serie di dati e di informazioni svelano l'apparente contraddizione che si sta manifestando nel Paese, sono variabili utili a leggere i comportamenti delle donne nel mercato del lavoro:

- **i tassi di attività femminile risultano più elevati per le donne che hanno potuto acquisire livelli di istruzione e di formazione più elevati;**
- l'incidenza delle donne sul totale dei percettori di reddito è in rapida ascesa ma, mediamente, i loro redditi, hanno perso terreno rispetto a quelli maschili. **Il differenziale retributivo fra i sessi non si riesce a spiegare;**

Tab. 1.10 Tassi di attività e disoccupazione per titolo di studio e stato civile, apr. 2002.

	Tassi di attività:				Tassi di disoccupazione		
	15-64 anni		Totale		disoccupazione		
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Titolo di studio	Laurea, post-laurea	90,9	82,6	82,6	76,8	3,4	7,5
	Dipl.univ./lau.breve	84,5	81,5	79,7	77,2	6,4	8,2
	Dipl.acc. univ	77,6	61,2	73,8	57,9	6,9	12,1
	Ist. professionali	86,2	68,7	81,4	64,5	4,7	9,6
	Licenza media	72,2	40,3	66,9	36,8	7,9	16,0
	Licenza elementare	57,6	22,5	33,4	12,3	8,5	14,4
Nessun titolo	48,5	15,0	15,9	3,9	10,9	20,5	
Stato civile	Celibe/nubile	63,2	50,9	61,1	46,5	13,7	19,8
	Coniugato/a	81,3	46,7	63,9	39,0	3,6	9,1
	Separato/a, vedovo/a	74,4	46,7	37,6	15,1	4,6	8,5

Fonte: Elaborazioni Isfol sui dati ISTAT - RTFL, apr. 02

- l'analisi sulle diverse forme di **lavoro atipico** mostra la maggiore esposizione delle donne al rischio di percepire redditi bassi, di avere profili lavorativi

discontinui, di restare intrappolate in queste posizioni lavorative. Questo rischio aumenta in fasi basse del ciclo e in mercati del lavoro più deboli;

## Mercato del lavoro e impegni familiari: quale strategia possibile

Alla nascita di un figlio le difficoltà di inserimento/permanenza delle donne nel mercato del lavoro aumentano e i dati lo dimostrano.

Tab. 1.6 Composizione del bacino occupazionale in base al titolo di studio ed alla posizione nella professione, apr. 2002

Genere	Titolo di studio	Posizione nella professione					Totale
		Dirigenti, quadri	Imprenditori, profess.	Impiegati	Operai, apprendisti	In proprio, soci di coop., coadiuv. domicilio	
Uomini	Laurea, post-laurea	35,1	31,6	26,2	2,0	5,1	100,0
	Dipl.univ./lau.breve	14,9	13,9	54,9	2,9	13,4	100,0
	Dipl.acc. univ	7,7	12,8	47,0	17,1	15,5	100,0
	Ist. professionali	1,8	7,3	21,6	49,1	20,2	100,0
	Licenza media	1,2	3,5	14,0	55,1	26,2	100,0
	Licenza elementare	0,5	4,7	4,8	51,9	38,1	100,0
	Nessun titolo	1,9	1,4	3,2	56,3	37,1	100,0
<b>Totale</b>	<b>6,9</b>	<b>9,8</b>	<b>25,2</b>	<b>36,6</b>	<b>21,6</b>	<b>100,0</b>	
Donne	Laurea, post-laurea	27,4	16,0	50,0	1,9	4,7	100,0
	Dipl.univ./lau.breve	10,3	6,9	71,0	3,8	8,0	100,0
	Dipl.acc. univ	3,6	4,3	69,0	12,5	10,6	100,0
	Ist. professionali	1,5	2,9	53,7	28,2	13,7	100,0
	Licenza media	0,6	1,9	20,1	53,7	23,7	100,0
	Licenza elementare	0,3	2,5	5,3	54,6	37,4	100,0
	Nessun titolo	1,6	1,5	9,3	42,8	44,9	100,0
<b>Totale</b>	<b>5,7</b>	<b>4,9</b>	<b>45,0</b>	<b>28,0</b>	<b>16,3</b>	<b>100,0</b>	

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati ISTAT - RTFL, apr. 02

- le donne sono maggiormente concentrate nelle **qualifiche intermedie**, sono sottorappresentate nelle qualifiche elevate, sono fortemente concentrate nel settore della pubblica amministrazione;
- la crescita dell'occupazione femminile, che interessa in particolare le donne adulte, è in larga misura legata alla **diffusione del lavoro a tempo parziale**, che consente di contemperare il lavoro familiare con quello retribuito;
- i tassi di disoccupazione femminile risultano sempre maggiori rispetto ai tassi di disoccupazione maschile.

Tab. 1.18 Tassi di attività femminili secondo l'età, la presenza di figli e l'area di residenza, apr. 2002

Età	Età dei figli	Numero di figli	Area residenza					Italia
			Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud	Isole	
21-30	In età 0-1 anni	Nessuno	78,0	76,8	62,1	38,4	40,6	60,4
		Almeno 1	60,1	61,6	62,5	30,8	30,3	47,7
	In età 1-3 anni	Nessuno	81,2	79,8	68,9	43,4	43,8	66,4
		Almeno 1	60,5	62,4	46,7	29,6	32,5	43,9
31-40	In età 3-6 anni	Nessuno	77,8	80,0	64,5	40,2	42,8	63,5
		Almeno 1	58,8	48,4	48,0	30,4	29,5	39,2
	In età 0-1 anni	Nessuno	76,8	76,3	69,0	42,7	46,5	63,6
		Almeno 1	67,1	73,9	60,5	42,4	32,5	58,4
41-50	In età 1-3 anni	Nessuno	77,2	77,9	69,3	43,5	45,9	64,3
		Almeno 1	72,8	70,8	66,0	40,1	45,7	60,4
	In età 3-6 anni	Nessuno	77,5	78,8	70,5	42,8	46,3	65,1
		Almeno 1	71,9	68,3	62,6	42,4	44,8	58,3
41-50	In età 0-1 anni	Nessuno	66,7	68,4	62,3	46,5	43,7	58,8
		Almeno 1	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)
	In età 1-3 anni	Nessuno	66,8	68,3	62,3	46,3	43,4	58,8
		Almeno 1	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)	61,3
41-50	In età 3-6 anni	Nessuno	66,2	68,7	61,8	45,7	43,6	58,4
		Almeno 1	75,5	64,0	74,9	57,5	49,1	66,1

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati ISTAT - RTFL, apr. 02

(\*) Dati non significativi

Note: Si sono considerate le sole donne in condizione di capofamiglia o coniuge, ciò potrebbe escludere casi di donne giovani ancora in famiglia o nuclei familiari con componenti anziani che risultano capifamiglia

Per le donne tra i 21 e i 30 la presenza di un figlio in età 0-1 implica una diminuzione del tasso di attività che raggiunge il 18% nel nord-ovest del paese, ma che rimane invariato nel Centro Italia. Ma con un bambino in età 1-3 anni anche le donne residenti nel Centro Italia escono dal mercato del lavoro: si registra infatti una diminuzione del tasso di attività femminile (per la classe di età 21-30) del 22%! Sono soprattutto le più giovani a rinunciare al lavoro, difatti con l'aumentare dell'età, classe 31-40, la presenza di in figlio piccolo non è più un elemento così fortemente discriminante, con qualche eccezione. In alcune aree del Paese (Sud, Isole) è più facile ipotizzare una stretta connessione tra carenza di strutture per la prima infanzia e diminuzione del tasso di attività delle donne. Nell' Nord-Ovest e nel Nord-Est, dove i servizi alla persona sono più presenti ed efficienti, dove il mercato del lavoro è più dinamico e vitale.

Tab. 1.12 Tassi di disoccupazione per sesso ed area, anni 1998 - 2002.

Genere	Area obiettivo	Anno	Classi di età													65 e oltre	Totale
			15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	15-64				
Uomini	Obiettivo 3	1998	22,6	16,1	9,1	4,1	2,9	2,1	1,9	2,6	3,2	2,4	5,1	0,8	5,0		
		1999	20,0	14,3	9,3	3,8	2,7	2,0	1,5	1,8	4,1	2,2	4,7	1,4	4,6		
		2000	21,1	13,1	7,5	3,7	2,6	2,0	1,7	1,6	3,3	3,1	4,2	1,6	4,2		
		2001	15,5	12,0	5,9	3,6	2,4	2,0	1,4	1,7	3,1	3,4	3,7	0,8	3,6		
		2002	15,4	11,1	6,8	3,1	1,8	1,8	1,1	1,7	2,1	1,9	3,4	0,9	3,3		
	Obiettivo 1	1998	54,0	50,6	31,7	18,7	11,7	8,8	8,1	8,0	8,1	7,3	18,8	3,5	18,6		
		1999	57,1	49,6	29,9	17,8	13,0	8,7	7,2	7,6	7,1	6,3	17,9	1,3	17,7		
		2000	50,6	50,4	31,1	16,1	10,5	8,3	7,0	7,8	7,6	5,9	17,2	2,2	17,0		
		2001	53,2	42,4	28,4	16,2	10,4	7,3	6,7	6,6	7,4	7,1	15,6	3,5	15,4		
		2002	53,1	39,8	25,6	15,7	10,4	8,1	6,6	6,8	7,6	8,2	15,0	3,3	14,8		
Donne	Obiettivo 3	1998	36,5	28,4	16,3	8,6	5,7	4,2	3,8	4,3	4,9	4,2	9,6	1,5	9,4		
		1999	35,7	26,9	15,8	8,1	5,9	4,1	3,3	3,7	5,1	3,6	9,0	1,4	8,8		
		2000	34,0	26,9	14,9	7,4	5,0	4,0	3,4	3,5	4,9	4,1	8,4	1,8	8,3		
		2001	31,5	23,0	13,1	7,4	4,8	3,6	3,0	3,2	4,7	4,7	7,5	1,5	7,4		
		2002	30,8	22,0	12,9	6,9	4,4	3,7	2,8	3,3	4,0	4,2	7,1	1,5	7,0		
	Obiettivo 1	1998	34,5	23,6	14,9	10,1	8,8	5,9	6,0	5,2	4,7	2,7	10,8	4,2	10,8		
		1999	33,0	23,1	14,6	10,1	8,1	7,4	5,5	5,1	4,2	2,1	10,6	2,7	10,5		
		2000	32,3	19,0	12,7	8,4	7,1	5,6	5,6	4,4	4,3	2,5	9,0	3,7	8,9		
		2001	25,7	14,8	10,7	7,8	6,1	5,2	4,6	3,6	3,5	2,4	7,5	6,1	7,5		
		2002	24,7	15,7	10,5	7,2	5,6	5,6	4,3	3,6	3,4	3,2	7,2	4,8	7,2		
Italia	1998	68,1	63,8	50,1	35,8	25,9	18,7	14,9	11,2	6,5	4,1	33,0	4,2	32,7			
	1999	69,8	65,8	50,8	36,3	24,8	18,1	12,0	10,1	11,7	7,1	32,9	14,8	32,7			
	2000	64,4	63,1	47,3	35,6	25,5	19,5	13,0	12,0	8,4	4,4	31,9	11,6	31,7			
	2001	61,1	60,2	42,3	33,6	26,0	17,7	13,0	9,7	9,1	3,1	29,2	4,4	29,0			
	2002	64,7	59,9	44,2	31,9	24,6	18,2	12,4	9,7	7,2	4,6	28,5	7,4	28,3			
Italia	1998	49,1	35,8	23,6	16,1	13,0	9,2	8,3	6,8	5,2	3,2	16,7	4,2	16,5			
	1999	49,1	36,0	23,5	16,4	12,1	10,1	7,2	6,4	6,3	3,5	16,4	5,8	16,3			
	2000	46,5	32,6	21,4	14,7	11,6	9,0	7,4	6,5	5,4	3,1	14,9	5,6	14,9			
	2001	40,6	29,3	18,6	13,7	10,9	8,3	6,7	5,2	5,2	2,6	13,1	5,7	13,0			
	2002	41,3	29,5	19,3	12,9	10,0	8,7	6,4	5,2	4,5	3,7	12,7	5,5	12,6			

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati ISTAT - RTFL, apr. 98 - 02