


**Firenze - I numeri delle donne -
Appunti statistici per una rilettura di
genere**

La struttura demografica della popolazione

Popolazione residente: 199.062 donne (pari al 53%) contro 174.384 uomini



Di queste il 60% ha un'età superiore ai 65 anni, il rapporto di femminilità  è di 1,252 nella classe di età compresa tra i 65 e i 79 anni, e di 2,021 nella classe di età uguale o superiore agli 80 anni.

Il gender gap  è positivo per le donne nelle classi di età superiori ai 55 anni (con un massimo di 1,74 nella classe compresa tra gli 85 e gli 89 anni)

Popolazione straniera: 28.490 donne (pari al 54%) contro 24.511 uomini



Per effetto della forte domanda di servizi di assistenza e anche grazie ai ricongiungimenti, le immigrate provengono soprattutto dall'Est Europa e dal continente americano (per l'Ucraina il rapporto di femminilità è di 5,977, per il Perù di 1,444)

Fonte: Comune di Firenze – Anagrafe popolazione Anno 2011

Gender Gap

E' la differenza tra le due distribuzioni percentuali, sarà positivo nel caso in cui si verifichi una maggiore concentrazione di donne rispetto a quella corrispondente degli uomini, sarà invece negativo nel caso in cui sia maggiore la concentrazione degli uomini. Nell'ambito della stessa categoria, in caso di identica distribuzione percentuale di donne e uomini si avrà un gap uguale a zero.

(percentuale femmine) – (percentuale maschi)



Rapporto di femminilità

E' un indicatore che misura il rapporto tra la modalità femminile e quella maschile, assumerà valore pari a 1 quando la numerosità della popolazione femminile è pari a quella maschile, valore superiore a uno quando la popolazione femminile è superiore.

popolazione femminile/popolazione maschile



Famiglia e cause di morte

Le donne divorziate sono in rapporto di 3 a 1, mentre le vedove di 5 a 1
stato civile

Le donne sono più spesso ultracentenarie, **237 donne** contro **40 uomini**

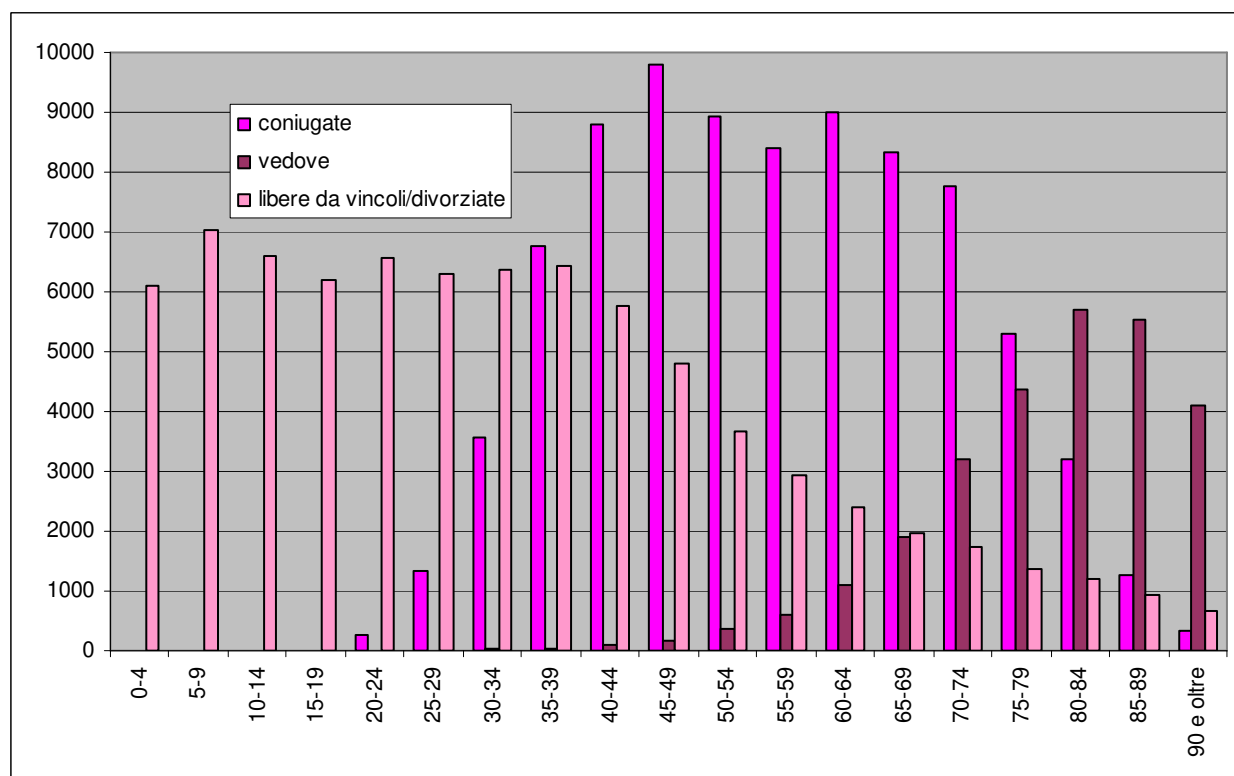
I nuclei familiari uni-personali sono in maggioranza al femminile, **49.338 donne** contro **35.286 uomini**

La causa di morte prevalente nelle donne (pari al 40%) è legata alle malattie del sistema circolatorio, mentre la mortalità per tumore è più bassa rispetto a quella degli uomini

Fonte: Comune di Firenze – Anagrafe popolazione Anno 2011

Registro di Mortalità Regionale (RMR) – U.O. di Epidemiologia Ambientale e Occupazionale, ISPO

Stato civile della popolazione femminile per classi di età



Fonte: Comune di Firenze – Anagrafe popolazione Anno 2011

Nuclei uni-personali per sesso e per Quartiere, rapporto di femminilità e gender gap

Quartiere	Donne	Nuclei uni-personali	%	Uomini	Nuclei uni-personali	%	F/M	Gender gap
1	35.521	11.542	32,49	31.827	10.024	31,50	1,151	0,99
2	48.202	12.553	26,04	40.891	7.625	18,65	1,646	7,39
3	20.523	4.624	22,53	18.700	2.924	15,64	1,581	6,89
4	33.305	6.938	20,83	32.228	5.041	15,64	1,376	5,19
5	56.695	13.681	24,13	50.219	9.672	19,26	1,414	4,87
Totale	194.246	49.338	25,40	173.865	35.286	20,30	1,398	5,10

Fonte: Comune di Firenze – Anagrafe popolazione, Anno 2011



Istruzione, lavoro

Università: Le donne iscritte sono la maggioranza in tutte le facoltà, sia per la laurea di primo grado, sia per la specialistica sia per i Master. Uniche facoltà a essere ancora al maschile sono Agraria (1 donna ogni 2 uomini) e Ingegneria (1 donna ogni 4 uomini). Il mondo dell'insegnamento è prettamente al maschile, solo i ricercatori sono in alcuni classi di età costituiti più da donne che da uomini più giovani si nota un maggiore equilibrio tra i sessi, ma comunque con un rapporto di femminilità che per gli ordinari e associati al massimo raggiunge lo 0,6 (2 donne ogni 3 uomini).

Lavoro: A una maggiore scolarizzazione non corrisponde però un facile ingresso nel mondo del lavoro da parte delle donne. Per l'anno 2010 il 61,6% per gli uomini e il 46,6% delle donne si sono dichiarati occupati

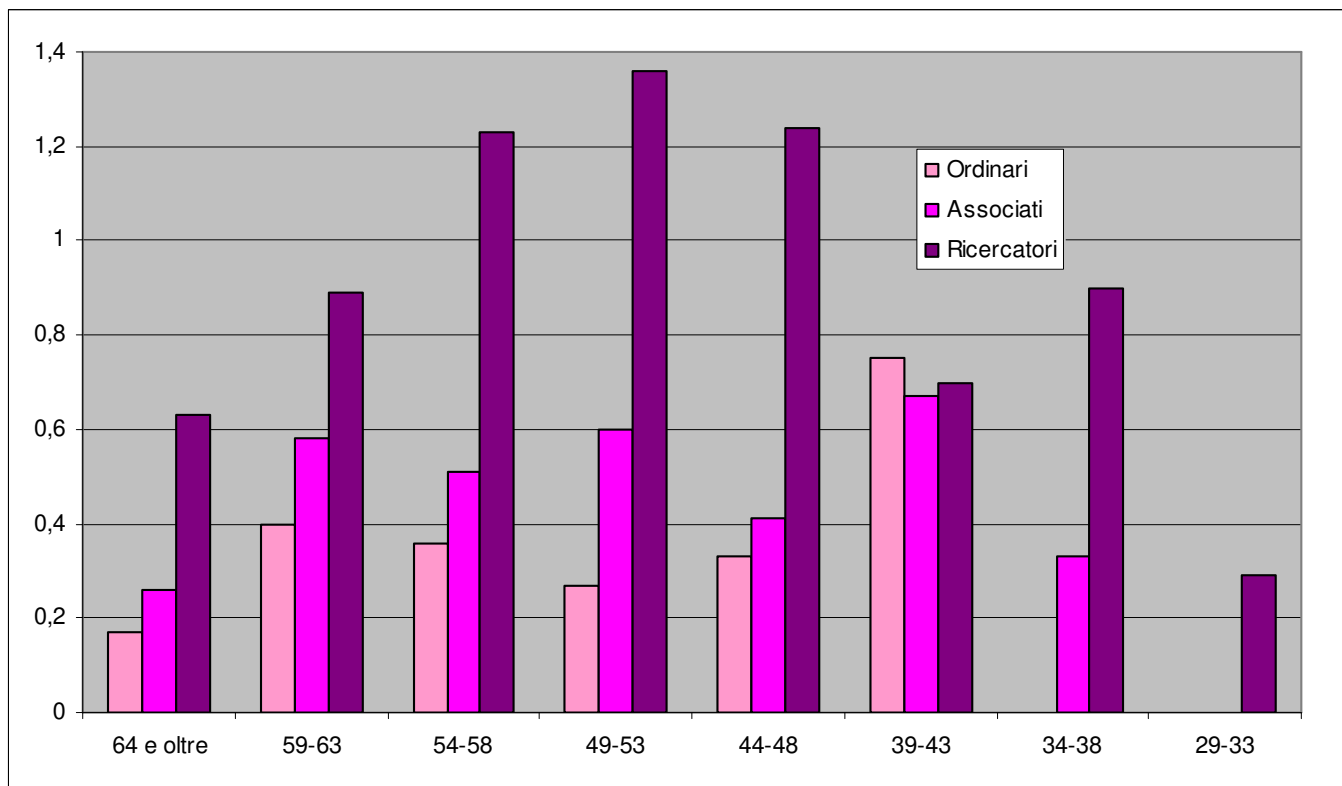
Enti locali: Le donne non sono molte, soprattutto nei ruoli dirigenziali. Nel Comune di Firenze, nei ruoli dirigenziali si ha il 65% degli uomini contro il 35% delle donne, mentre per il personale non dirigente la percentuale si inverte con il 60,5% delle donne contro il 39,5% degli uomini.

Fonte: Università degli Studi di Firenze, Anno 2009

Comune di Firenze Indagine sulle Forze Lavoro, Anno 2009 e 2010

Comune di Firenze – P.O. Trattamento Giuridico e Previdenziale

Rapporto di femminilità dei docenti di ruolo per classi di età e tipologia di incarico



Fonte: Università degli Studi di Firenze, Anno 2009



La presenza femminile negli Enti toscani

	2007		2008		2009	
	% Personale non dirigente	% Personale dirigente	% Personale non dirigente	% Personale dirigente	% Personale non dirigente	% Personale dirigente
Comuni	52,6	31,8	53,6	33,7	54,1	35,5
Comunità montante	43,8	10,0	45,8	10,7	48,1	12,5
Province	45,6	25,8	46,7	28,7	47,0	29,2
Camere di Commercio	66,0	37,5	66,8	43,3	67,3	41,7



Fonte: Annuario Regione Toscana 2011, elaborazione Regione Toscana sui dati della Ragioneria Generale dello Stato (Conto annuale del Personale)

Gli obiettivi del millennio per le tematiche di genere

- ♀ Riconoscere, analizzare e valutare l'impatto delle disuguaglianze tra uomini e donne: il potere decisionale, l'accesso alle risorse, la divisione del lavoro produttivo e riproduttivo
- ♀ Favorire una più equa distribuzione del potere, denaro, risorse tra uomini e donne, una democrazia davvero rappresentativa
- ♀ Mantenere un approccio istituzionale e una strategia atta ad espandere gli interventi dell'amministrazione per intervenire in modo positivo nelle problematiche di genere

Finalità dell'Amministrazione:

- ♀ Sostenere il processo di uguaglianza di genere attraverso la promozione di azioni positive e una legislazione atte ad eliminare le discriminazioni e a favorire l'accesso delle donne alle risorse necessarie per un processo democratico e di uguaglianza
- ♀ Sostenere l'*empowerment* delle donne promuovendo la loro capacità di articolare la loro visione ed esercitare pienamente un ruolo decisionale
- ♀ Sostenere e valorizzare la cultura di genere e promuovere la partecipazione
- ♀ Prevenire e contrastare femminicidi e la violenza contro le donne

Nuove prospettive e risultati attesi per un nuova visione di un bilancio di genere

- ♀ Interventi atti a promuovere metodologie e modelli culturali innovativi nella complessità del contesto odierno in continuo cambiamento per individuare il potenziale di genere e sviluppare l'intraprendenza di genere
- ♀ Sviluppo di strategie per fronteggiare la complessità insita nel contesto attuale e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle donne
- ♀ Promuovere la flessibilità e compartecipazione nei complessi ruoli di vita

Uguaglianza di genere ed empowerment delle donne

- ♀ Per uguaglianza di genere nelle politiche dell'ente e della Commissione pari opportunità si intende promuovere azioni positive e una legislazione atte ad eliminare le discriminazioni ancora esistenti nei confronti delle donne, contrastare la violenza di genere e i femminicidi, favorire politiche occupazionali nonché l'accesso alla carriera a condizioni di parità salariali
- ♀ *Empowerment* attraverso le politiche dell'ente per esercitare pienamente un ruolo decisionale nei processi di sviluppo della città con vera modalità di resilienza
- ♀ Fornire e radicare una prospettiva di genere all'interno dell'ente ai vari livelli con un'ottica che permetta all'Amministrazione di promuovere una nuova via sul bilancio di genere in una prospettiva inclusiva e resiliente