

Anno III, Supplemento al Numero 23, Agosto-Settembre

# Sud news



La newsletter sui Fondi strutturali comunitari

## Prospettiva donna Prospettiva donna

***Sud News dedica un numero speciale alle pari opportunità di genere per raccontare il cammino compiuto verso l'integrazione delle politiche a favore delle donne in tutti i settori ed i traguardi finora raggiunti, ma anche gli ostacoli ancora da superare e le mete per il futuro***



Ministero dell'Economia e delle Finanze



Dipartimento per le Politiche di Sviluppo  
Ministero dell'Economia e delle Finanze



UNIONE EUROPEA

## Sud News

Newsletter del Ministero  
dell'Economia e delle Finanze  
Cofinanziato dall'Unione europea con il FESR

### Direzione

Ministero dell'Economia e delle Finanze  
Dipartimento per le Politiche  
di Sviluppo e di Coesione  
Servizio per le Politiche dei Fondi  
strutturali comunitari

### Direttore Generale

Paola De Cesare

Via Sicilia, 162/c - 00187 Roma  
tel. 06.42012591  
e.mail: [sudnews@tesoro.it](mailto:sudnews@tesoro.it)

### Direttore Responsabile

Orsola Barina

Il presente numero è cura del Dipartimento per le  
Pari opportunità - Presidenza del Consiglio  
dei Ministri, con il contributo della Direzione  
Generale per l'Impiego del Ministero del Lavoro e  
delle Politiche Sociali

### Ha collaborato

Nicoletta Minto

### Registrazione del Tribunale

N. 375/2003 del 18/09/2003  
presso il Tribunale di Roma

*Per ricevere la copia  
cartacea di **Sud news** farne richiesta  
scrivendo all'indirizzo di posta elettronica  
[sudnews@tesoro.it](mailto:sudnews@tesoro.it)  
specificando nome, indirizzo,  
profilo professionale ed ente di appartenenza*

### Agosto - Istruzione superiore

Dal 31 agosto al 3 settembre, ad Oxford si è svolta la "Fourth European Conference on Gender Equality in Higher Education". L'iniziativa, indirizzata ad accademici, professionisti, studenti e ricercatori, ruotava attorno a tre temi principali: Capire il genere e le "prestazioni" – quando e perché uomini e donne si comportano diversamente; Realizzare l'uguaglianza di genere nell'istruzione superiore: metodi di valutazione; Accademici e professionisti che lavorano insieme – per dimostrare che le due figure possono collaborare in modo proficuo alla realizzazione di progetti per la promozione di una cultura di genere.

### Settembre - Prospettiva di genere nei progetti cofinanziati

Il 16 settembre, in Val D'Aosta si è tenuto il seminario "Prospettiva di genere: integrare la dimensione di pari opportunità uomini/donne nei progetti che beneficiano di finanziamenti europei. La metodologia nazionale e le azioni di sistema regionali" organizzato dall'ufficio Ufficio della Consigliera di parità regionale in collaborazione con la Presidenza della regione. Nel corso dell'incontro si è discusso della tematica anche nella prospettiva della programmazione 2007-2013.

### Settembre - Donne e impresa

Nell'ambito del progetto *Women in Job Creation* del programma europeo Leonardo da Vinci, il 26 settembre si è tenuto a Ferrara il seminario "Strumenti e servizi a supporto della crescita professionale delle donne in impresa - Esperienze a confronto". Nel corso dell'incontro sono state presentate iniziative ed individuati alcuni percorsi per facilitare la partecipazione femminile al sistema imprenditoriale.

### Ottobre - Open Days

Dal 10 al 13 Ottobre si svolgerà a Bruxelles la settimana europea delle città e delle regioni, Open Days, realizzata in collaborazione con il Comitato delle Regioni e di 16 gruppi di regio-

ni europee. L'iniziativa della DG Regio ha come scopo il confronto sulle problematiche dello sviluppo locale; in particolare, sarà dibattuto il tema "Lavorare insieme per la crescita regionale e l'occupazione: preparare la nuova generazione di programmi dei fondi strutturali". Il Dipartimento per le pari opportunità partecipa all'evento, attraverso due regioni che presenteranno due casi studio.

### Ottobre - Seminario tecnico sulle pari opportunità

In vista della nuova programmazione, il Dipartimento per le Pari Opportunità promuove un Seminario tecnico di lavoro che si terrà a Roma alla fine di ottobre, al fine di affrontare le priorità di intervento riferite alle pari opportunità di genere per il 2007-2013.

### Novembre - Manifestazione nazionale dedicata al mondo femminile

Con il patrocinio del Ministero per le Pari Opportunità e della Fondazione Mariša Bellisario, a Rimini, dal 10 al 13 novembre, si terrà Universo Donna, la prima manifestazione nazionale completamente dedicata all'universo femminile, occasione unica di incontro tra il mondo imprenditoriale e sociale. Scopo principale del salone è creare un polo socio-culturale come momento di aggregazione per donne di ogni età, dall'adolescente alla top manager, che vogliono essere protagoniste e in grado di rispondere alle grandi sfide e sollecitazioni imposte dalla globalizzazione.

### Novembre - Imprese tessili al femminile

Nell'ambito del progetto Interreg IIIB "La Tela di Aracne", di cui la Toscana è capofila, verranno avviati seminari e workshop gratuiti sul tema "Intraprendere al femminile nel settore tessile", un'opportunità offerta dall'Ue alle donne imprenditrici. Il primo dei seminari si svolgerà a Marsiglia (Francia) a novembre 2005, il secondo a Granada (Spagna) nel marzo 2006.

# Parità tra uomini e donne, priorità dell'UE

di **Danuta Hübner\***

**C**ari amici della politica di coesione, la parità tra uomini e donne costituisce uno degli obiettivi fondamentali dell'Unione europea. Come Commissario responsabile per la Politica regionale, mi sono impegnata ad includere il concetto di *mainstreaming* di genere in ogni suo settore. Eliminare le discriminazioni porterà a progressi sia nell'occupazione che nella produttività, e permetterà anche una migliore organizzazione del lavoro e della vita privata, che così spesso limita la partecipazione di molte donne al mercato del lavoro e alla vita pubblica. Finora, 13 direttive sono state formulate e 200 sentenze sono state pronunciate dalla Corte di Giustizia, dimostrando che, a livello di Istituzioni europee, teniamo tale tematica in gran conto. Lo scorso giugno la Commissione europea ha designato il 2007 "Anno europeo per le pari opportunità per tutti", come momento condiviso di impegno per promuovere la parità e la non discriminazione nell'UE. Con riguardo ai Fondi strutturali, è evidente che gli obiettivi fondamentali di crescita, competitività ed occupazione possono essere raggiunti solamente attraverso la piena mobilitazione e partecipazione di tutti i cittadini. Questo approccio di "mainstreaming" è presente nella Comunicazione del 2002 (COM (2002) 748 def.) in cui è definito dalla Commissione come "un modo per assicurare impegni sostenibili ed integrati per superare le persistenti ineguaglianze tra uomini e donne ancora esistenti in tutti gli Stati membri". Esse includono per esempio aspetti legati al tasso di disoccupazione, lavoro a tempo pieno o part-time, retribuzione e condizioni di lavoro, accesso ai trasporti e altri servizi, suddivisione del lavoro domestico e familiare non retribuito. La maggior parte delle problematiche si stanno già affrontando nell'attuale periodo di programmazione dei Fondi strutturali, e l'impegno proseguirà anche in quello futuro, come indicato negli Orientamenti strategici comunitari per la Politica di coesione 2007-2013. Io sostengo fortemente, in questo contesto, il lavoro svolto dalle Autorità di Gestione dei Programmi cofinanziati dai Fondi strutturali, che utilizzano criteri di selezione dei progetti per promuovere l'integrazione delle pari opportunità tra uomini e donne. Inoltre, nell'ambito della Direzione generale per la Politica regionale è stato creato un Gruppo di Alto livello per il *gender mainstreaming*, composto da rappresentanti della Autorità di Gestione dei 25 Stati membri, nonché da Romania e Bulgaria come osservatori. Questo Gruppo contribuisce allo sviluppo di strumenti e meccanismi per integrare la dimensione di genere in tutte le fasi dei processi della politica regionale e di coesione e favorisce lo scambio di esperienze e buone pratiche. La promozione della parità di genere nell'agenda dell'Unione europea include anche investimenti in risorse umane e sociali nell'ambito della società della conoscenza, formazione di alto livello e occupazione in settori innovativi, imprenditoria femminile e qualifiche in aree non tradizionali per le donne. La progressiva integrazione delle donne nella forza-lavoro mira a liberare le potenzialità produttive dell'UE e ad incrementare la coesione sociale, in linea con la rinnovata Strategia di Lisbona. Queste misure sono essenziali in un contesto di moderni sistemi di protezione sociale e ambienti di lavoro "family friendly", permettendo di conciliare la vita professionale e privata e di superare le debolezze del sistema, come la segregazione professionale e i gap salariali tra i sessi, che ancora sono una realtà in diversi Stati membri. Tuttavia, le misure proposte potranno diventare effettive solamente se saranno discusse ed implementate a tutti i livelli. Per questo, plaudo all'iniziativa di "Sud news" che contribuisce con questo numero speciale a far prendere consapevolezza su questa cruciale tematica, e sono sicura che nelle sue pagine i decision-maker potranno trovare interessanti fonti di ispirazione.

\* Commissario europeo per la Politica regionale

# Politiche comunitarie e pari opportunità: i risultati ottenuti e le sfide per il futuro

di **Stefania Prestigiaco**\*

**A** livello europeo, così come a livello nazionale, il tema delle Pari opportunità è andato sempre più crescendo d'importanza attraverso fasi successive di elaborazione strategica e teorico-metodologica. Il tema dell'uguaglianza di uomini e donne è, oggi, un principio democratico di base sancito dal Trattato di Amsterdam e l'introduzione di elementi di pari opportunità di genere in tutte le politiche pubbliche non è più soltanto un'opzione eticamente preferibile, ma un obbligo. Non solo. Si sta facendo strada sempre più la considerazione che la realizzazione della parità nel lavoro e nelle carriere non è solo una esigenza morale, un imperativo della nostra coscienza civile ma è anche, e potremmo dire soprattutto, una esigenza sociale ed economica. Il mondo femminile costituisce ormai il maggiore bacino di risorse umane per un mercato del lavoro che ha sempre più bisogno di qualità, di innovazione, di creatività per poter reggere la competizione sul mercato globale; doti precipue della femminilità alle quali le donne possono aggiungere la naturale eticità ed un primato, quantitativo e qualitativo raggiunto in tutti i gradi dell'istruzione superiore, anche in quelle discipline tecniche fino a ieri dominate dall'elemento maschile, e nei corsi di formazione più complessi e specifici. Qualsiasi contributo portato all'individuazione e al possibile superamento degli ostacoli all'accesso al lavoro e delle discriminazioni è, dunque, un apporto prezioso per lo sviluppo economico, sociale e civile del nostro Paese.

*E' in questa ottica che il Ministero che rappresento ha inteso caratterizzare le politiche e le attività condotte sia a livello generale che, nello specifico, a livello di programmazione comunitaria.*

*Molti e considerevoli sono stati i risultati raggiunti anche se una reale situazione di pari opportunità di genere nella vita di tutti i giorni è ancora minata dal fatto che uomini e donne non riescono ad usufruire pienamente, nella pratica, dei medesimi diritti.*

*La persistente sottorappresentazione delle donne in molti comparti differenti, dal mercato del lavoro alla sfera sociale e politica, mostra, infatti, come strutturali inequità di genere siano ancora presenti nel nostro Paese.*

*Proprio per questo, forte e costante è stato l'impegno dell'Italia, in ambito comunitario, nel fare propri alcuni elementi. Innanzitutto, il concetto di mainstreaming di genere, cioè, l'integrazione delle pari opportunità nell'ideazione, implementazione e valutazione di tutte le politiche che consente alla prospettiva di genere di diventare condizione di normalità e non di eccezionalità; e, parallelamente, l'approccio duale che ha permesso di continuare ad affiancare politiche esplicitamente volte ad affrontare problematiche derivanti da una ineguaglianza di genere attraverso azioni positivamente dirette alle donne.*

*E' innegabile che sviluppare tale strategia necessita di tempo, ma questo periodo di programmazione*

è andato caratterizzandosi come particolarmente cruciale per l'evoluzione di politiche e approcci di genere e per la rimozione dei numerosi ostacoli tuttora presenti nella loro implementazione. Esso è stato, infatti, caratterizzato da un elevato numero di possibilità sia nell'ambito della programmazione che in quello dell'implementazione di politiche in grado di promuovere le Pari opportunità di genere, grazie anche al grande impulso derivante dai Fondi strutturali e all'enfasi accordata, sia a livello europeo che nazionale, al concetto di buona governance, in cui la decentralizzazione delle politiche e il concetto di sussidiarietà assumono un ruolo sempre più importante.

Ma c'è ancora bisogno che queste pratiche diventino istituzionalizzate anche mediante regolamentazioni sia di tipo procedurale che amministrativo.

Nonostante l'evoluzione innegabile, infatti, permangono diversi ostacoli sia nella fase di ideazio-

“  
**Il sentimento generale nei confronti del genere è, purtroppo, ancora quello di scetticismo nei riguardi della reale efficacia ed importanza dell'internalizzazione di una prospettiva di genere nelle politiche pubbliche**”

ne/programmazione delle politiche che di reale implementazione. Esistono, purtroppo, ancora forti difficoltà di tematizzazione: il passaggio da un più semplice approccio di analisi sulle 'condizioni femminili' ad una più complessa 'prospettiva di genere' in tutti gli aspetti e in tutte le politiche, implica, infatti, il passaggio da uno specifico e definito oggetto di studio ad una diversa forma di approccio nei confronti di programmi e politiche in cui gli aspetti di genere rappresentano un elemento essenziale.

Le permanenti difficoltà nel programmare al di fuori di specifici Assi e Misure rivolte al miglioramento dell'occupazione femminile, rappresentano, di fatto, un segno tangibile di questa scarsa tematizzazione assieme alle ancora presenti difficoltà nel programmare azioni o politiche rivolte ai sistemi piuttosto che a singoli e specifici beneficiari.

Programmare secondo un'ottica di genere, così come utilizzare specifici metodi e strumenti valutativi (primo fra tutti la valutazione ex-ante di impatto potenziale in un'ottica di genere), necessita di una crescita di consapevolezza e di capacità nella cultura amministrativa e di specifiche prese di posizione anche di tipo politico.

Il sentimento generale nei confronti del genere è, purtroppo, ancora quello di scetticismo nei riguardi della reale efficacia ed importanza dell'internalizzazione di una prospettiva di genere nelle politiche pubbliche; coloro che lavorano su queste tematiche provano spesso un senso di marginalità o, nei casi peggiori, di imposizione di "un qualcosa che deve essere fatto".

La sfida per il futuro è continuare, quindi, nella strada intrapresa in maniera tale che le strategie di mainstreaming di genere possano essere ulteriormente sovrapposte, comprese e supportate.

Il numero speciale di Sud news dedicato alle Pari Opportunità di genere si inserisce in questa poli-



*tica di divulgazione e sensibilizzazione in maniera tale da incrementare e supportare una cultura di genere.*

*La pubblicazione si apre con una breve ricostruzione di quella che, da un punto di vista legislativo, è la storia delle Pari Opportunità in Italia con lo scopo di sottolineare come il nostro impegno su queste tematiche venga da lontano e come sia stato capace di raggiungere importanti traguardi anche in un Paese, l'Italia, segnato da profonde contraddizioni e differenziazioni fra le realtà territoriali.*

*La parte del numero dedicata alla condizione femminile nel mercato del lavoro delle Regioni Obiettivo 1 vuole proprio puntare l'attenzione su tali differenziazioni e sulla situazione italiana in relazione agli obiettivi stabiliti, in termini di occupazione femminile, dal Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000. Analisi, questa, che nonostante il cammino ancora da percorrere fa emergere segnali di miglioramento soprattutto per quanto riguarda i tassi di occupazione e di attività della componente femminile della forza lavoro: tra il 2000 e il 2004, il tasso di occupazione femminile è infatti migliorato di 5,7 punti percentuali rispetto ad un incremento di 2,2 punti percentuali per gli uomini, mentre il tasso di attività femminile è cresciuto di 4,3 punti percentuali contro la crescita di 0,9 punti per gli uomini.*

*Dal contesto italiano, l'attenzione si muove, nella parte centrale del numero sull'evoluzione delle Pari Opportunità e del mainstreaming di genere a livello comunitario analizzando, nel dettaglio, normative e regolamenti a supporto di tali tematiche e indirizzi programmatici.*

*La parte centrale del numero, concentrando l'attenzione sulle possibilità offerte dalla programmazione comunitaria 2000-2006, permette nuovamente di tornare al "caso Italia" ponendo in evidenza risultati ottenuti sia in termini numerici che in termini di approcci e strategie.*

*E' importante ricordare, ad esempio, come l'Italia si sia dotata di tutta una serie di strumentazioni tecniche di tipo valutativo (prime fra tutte le Linee Guida VISPO) che hanno permesso al Ministero e al Dipartimento Pari Opportunità di dotare le Amministrazioni regionali e provinciali di strumenti altamente qualificati e sperimentati su scala nazionale al fine di promuovere le pari opportunità di genere nelle diverse aree e campi di intervento che caratterizzano l'Obiettivo 1 nel nostro Paese.*

*Ancora nell'ottica dell'importanza della divulgazione e della sensibilizzazione, il numero è arricchito dalla presentazione di iniziative e progetti sviluppati nel corso dell'attuale periodo di programmazione anche in relazione alle modalità organizzative che il Dipartimento Pari Opportunità ha inteso sviluppare per favorire l'internalizzazione del principio di pari opportunità di genere come ad esempio l'attivazione di task force locali di supporto o della Rete delle Pari Opportunità, strumenti di cui vengono identificate le caratteristiche e le possibilità di sviluppo futuro.*

*Si tratta, in ogni caso, di indicazioni e informazioni di particolare interesse ed attualità non solo per contribuire allo sviluppo di una cultura amministrativa che assuma la prospettiva di genere non come elemento accessorio, ma, soprattutto, in vista del nuovo ciclo di programmazione comunitaria 2007-2013 in cui le sfide per l'Italia potranno fare tesoro dei forti risultati ottenuti.*

**\* Ministro per le Pari Opportunità**



# Parità di genere: le tappe italiane di un processo ancora in corso

## *La Costituzione*

La Costituzione italiana sancisce il principio di "uguaglianza di genere" riconoscendo pari dignità sociale a uomini e donne davanti alla legge e rileva, tra i compiti della Repubblica, la rimozione degli ostacoli di ordine economico e sociale che limitano la libertà e l'uguaglianza dei cittadini e che impediscono il pieno sviluppo della persona umana (art. 3). Riconoscendo in particolare, la parità tra donne e uomini in ambito lavorativo (artt.4 e 37), l'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi all'interno del matrimonio (art. 29) e la parità di accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza (art. 51), la Costituzione pone le basi per lo sviluppo della normativa futura. Al riconoscimento del fondamentale diritto all'uguaglianza è seguita una attività legislativa, che ha stabilito divieti di discriminazione e aperto l'accesso alle donne a tutti i pubblici uffici. Successivamente venne affrontato il problema della tutela fisica ed economica della lavoratrice, mettendo in primo piano l'interesse al lavoro della donna, che portò all'emanazione della legge n. 860 del 1950 recante "Norme sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri".

## *Gli anni '70*

Negli anni '70 si aprì un acceso dibattito sul tema del rapporto maternità/lavoro. La legge n. 1024/71 sulla "tutela delle lavoratrici madri" che sostituì la precedente legge n. 860/1950, stabilì il divieto di licenziamento della lavoratrice madre, la previsione di un periodo di

astensione dal lavoro obbligatoria per maternità, la corresponsione di un'indennità di maternità per tutto il periodo di sospensione dal lavoro. La legge n. 1044/71, "sul piano quinquennale per l'istituzione degli asili nido comunali con il concorso dello Stato", rappresentò il primo strumento legislativo volto a spostare la cura e la tutela del bambino dalla famiglia alla comunità. La legge n. 903 del 1977 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro" sancì il passaggio da una normativa di tutela, di fatto limitante la libera partecipazione delle donna al mondo del lavoro, a favore di una situazione di parità.

## *Le discriminazioni indirette e le azioni positive*

Negli anni '80 tuttavia ci si rese conto che non venivano risolte forme di discriminazione perseguite indirettamente nei confronti delle donne, ovvero quelle situazioni di trattamento univoche che in realtà producono effetti differenziati sui due sessi. Ed è proprio tramite l'acquisizione del concetto di discriminazione indiretta che si delineò, non solo l'obbligo di astenersi da comportamenti vietati, principio già interiorizzato con la legge 903/77, ma si ravvisò la necessità di adottare azioni positive. Nel gennaio del 1983 venne presentato al Senato il primo disegno di legge, su iniziativa del Ministro del Lavoro, inteso a disciplinare la promozione di azioni positive, quale strumento diretto a favorire e raggiungere le pari opportunità e tutelare la donna dalle discriminazioni indirette. Nel frattempo, nel 1984, la promozione di azioni positive è anche oggetto di una Raccoman-

dazione del Consiglio dei Ministri della Comunità Europea agli Stati membri.

Occorrerà tuttavia attendere fino al 1991 perché quel disegno di legge, a seguito di un iter lento e faticoso, si trasformi nella legge 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" che fornisce una concreta traduzione del concetto di azione positiva, riprendendo ed amplificando i principi e le finalità che altre leggi avevano introdotto. Con l'art. 8 viene definita la figura e i rispettivi ambiti di azione della Consigliera di parità presente a livello nazionale, regionale e provinciale, chiamata a presidiare la condizione femminile nel mercato del lavoro. Mentre, l'art. 5 istituisce il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici al fine di eliminare i comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul lavoro, nonché l'avanzamento professionale e di carriera. Nel 1992 viene varata un'altra legge di

fondamentale importanza, la 215/92, che adotta misure positive ad incentivo e sostegno dell'imprenditoria femminile mediante periodici pubblici aperti a tutte le imprese costituite da donne o con prevalente presenza femminile. La stessa norma istituisce il Comitato per l'imprenditoria femminile operante presso il Ministero delle Attività Produttive con funzioni di coordinamento dei rapporti con le Regioni e degli interventi per la promozione dell'imprenditorialità femminile nonché di monitoraggio di quelli posti in essere.

### *Nuove strutture per la promozione delle pari opportunità*

Nel 1996 viene nominato in Italia il Ministro per le pari opportunità e - con decreto del Presidente del Consiglio 28 ottobre 1997, n. 405 - nasce il Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, con compiti di indirizzo, proposta e coordinamento trasversali e interdisciplinari a tutte le azioni di Governo. Presso il Dipartimento ope-

## **Il Dipartimento per le Pari Opportunità**

Il Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO) è la struttura di supporto che opera nell'area funzionale inerente alla promozione ed al coordinamento delle politiche di pari opportunità e delle azioni di Governo volte a prevenire e rimuovere le discriminazioni.

Il Dipartimento provvede:

- agli adempimenti riguardanti l'acquisizione e l'organizzazione delle informazioni e la promozione e il coordinamento delle attività conoscitive, di verifica, controllo, formazione e informazione nelle materie della parità e delle pari opportunità;
- alla cura dei rapporti con le Amministrazioni e gli organismi, competenti in materia, operanti in Italia e all'estero;
- all'adozione delle iniziative necessarie, in materia, per assicurare la rappresentanza del Governo negli organismi nazionali e internazionali.

Il Dipartimento per le Pari Opportunità pone quindi attenzione, in tutte le sedi di definizione delle politiche e tipologie di intervento, all'assunzione di un "approccio di genere" per valutarne impatti differenziali significativi per i generi.



ra anche la Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna - composta da venticinque membri prescelti nell'ambito delle associazioni e dei movimenti delle donne, delle organizzazioni sindacali dei lavoratori delle organizzazioni imprenditoriali e della cooperazione femminile maggiormente rappresentative sul piano nazionale - che svolge funzione di organo consultivo e di proposta.

Con Decreto legislativo 196 del 23 maggio 2000 viene istituita la Rete delle Consigliere di parità, composta dalle Consigliere a livello regionale e provinciale e dalla Consigliera nazionale (nominata dal Ministero del Welfare e dal Dipartimento per le Pari Opportunità), che svolge funzione di coordinamento. La Rete attiva iniziative di supporto alle politiche del lavoro, di controllo del rispetto dei principi di parità e di pari opportunità, di denuncia di eventuali irregolarità e l'impugnazione in giudizio delle azioni di discriminazione sui luoghi di lavoro.

## *La conciliazione*

La promozione della presenza femminile nel mondo del lavoro pone con forza il tema della conciliazione tra vita professionale e familiare. Il concetto nasce dall'esigenza di favorire, attraverso l'individuazione dei fattori critici che impediscono la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro, le politiche più opportune a ridurre o meglio rimuovere tali criticità. La responsabilità della custodia dei figli, degli anziani e di persone con bisogni particolari, rappresenta, infatti, un freno alla partecipazione attiva delle donne nel campo del lavoro. In questo ambito, un passo decisivo è stato fatto con il varo della legge 53 dell'8 marzo 2000 "Disposizioni per sostenere la maternità e la paternità e per armonizzare i tempi di la-

voro, di cura e della famiglia", che ha recepito la direttiva sui congedi parentali (96/34/CE) sottolineando la parità di diritto e, dunque, la condivisione delle scelte di sospensione del percorso lavorativo, del padre e della madre. La L.53/2000 è tra le leggi più innovative in Europa per una piena realizzazione del principio dell'uguaglianza dei diritti tra i due sessi. Rivolgendosi sia alle donne che agli uomini, il legislatore ha voluto così favorire una diversa organizzazione dei tempi di vita e di lavoro ribadendo, da un lato, il valore sociale della maternità e della paternità e ponendo, dall'altro, i presupposti per il soddisfacimento delle diverse esigenze che ciascun individuo può avere nel corso della propria vita (ad esempio attività di cura per anziani e disabili).

## *Le ultime tappe*

L'8 marzo 2002, per garantire una maggior presenza delle donne nelle cariche pubbliche, viene modificato l'art.51 della Costituzione. La modifica rende possibile l'adozione di appositi provvedimenti finalizzati all'attuazione delle pari opportunità fra uomini e donne nella rappresentanza all'interno delle istituzioni e, in questo scenario, si riapre il dibattito sull'opportunità di inserire il meccanismo delle quote per la creazione delle liste elettorali.

Il percorso delle pari opportunità in Italia è passato quindi da una fase di lotta alla discriminazione ed è proseguito fino all'affermazione di una uguaglianza piena in tutti gli ambiti della vita della persona (il lavoro, la famiglia, le istituzioni), indipendentemente dal genere. Questo viaggio, ancora lontano dall'essere concluso, offre stimoli e sfide per la costruzione di politiche e strumenti che possano, in un futuro non lontano, interpretare e valorizzare le differenze di genere.

# Diritto UE in materia di parità di genere

## Dalla questione salariale all'applicazione a 360°

**M**olti sono i progressi conseguiti in tema di pari opportunità (PO) grazie alle iniziative messe in campo dall'Unione Europea. Anche per il diritto comunitario, tuttavia, è possibile evidenziare un'evoluzione, distinguendo tre fasi temporali.

### *L'uguaglianza retributiva*

Il principio di pari opportunità si è inizialmente sviluppato nell'ambito del più generale processo di costruzione del mercato unico europeo, quale principio di uguaglianza retributiva fra uomini e donne sul lavoro. Nel Trattato istitutivo della Comunità economica europea del 1957 si afferma (art. 119), infatti, la necessità che ciascun Stato membro assicuri l'applicazione del principio della parità retributiva tra i lavoratori di diverso sesso in relazione ad uno stesso lavoro.

### *La parità di trattamento ed il divieto di discriminazione*

La seconda fase, si caratterizza per il manifestarsi dell'impegno della Comunità Europea (CE) nei confronti delle pari opportunità nell'ambito del diritto comunitario derivato ed in particolare attraverso il ricorso alle direttive di armonizzazione della legislazione degli Stati membri. Su tale evoluzione ha influito fortemente l'impatto di alcune sentenze della Corte di Giustizia delle Comunità europee, che ha interpretato in maniera estensiva il ci-

tato articolo 119, in vista di salvaguardarne l'effetto utile nei casi sottoposti al suo giudizio.

Determinante è stata la direttiva 75/117/CEE, che estende espressamente il principio di eguaglianza di retribuzione tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile con riferimento a lavori di uguale valore. Le direttive comunitarie successive hanno ampliato ulteriormente tale schema legislativo. In particolare, alla direttiva 76/207/CEE, relativa alla parità di trattamento nell'accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione professionale e nelle condizioni di lavoro, si deve l'ampliamento del concetto di discriminazione e l'apparire della nuova nozione di "discriminazione indiretta". La discriminazione diretta è infatti la forma più semplice da identificare e si manifesta quando una persona, per il suo sesso, è trattata esplicitamente in modo meno favorevole di quanto sia stata o sarebbe stata considerata un'altra di sesso opposto, in una situazione analoga. Al contrario la discriminazione indiretta comprende tutte quelle ipotesi di comportamenti che sembrano non discriminatori all'apparenza, ma che si rivelano nella sostanza iniqui, come l'adozione di criteri di selezione posseduti principalmente da uno dei due sessi, (generalmente quello maschile), e non essenziali allo svolgimento del lavoro, quali la forza fisica, l'estetica, la personalità o anche la richiesta di particolari titoli di studio non strettamente necessari per lo svolgi-



mento delle mansioni previste.

La direttiva 79/7/CEE relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale, estende ulteriormente il concetto di parità di trattamento ai regimi legali che assicurano una protezione contro i rischi di malattia, d'invalidità, di vecchiaia, d'infortunio sul lavoro, di malattia professionale e di disoccupazione, mentre le direttive 86/378/CEE e 86/613/CEE del 1986 lo estendono rispettivamente a regimi professionali specifici e tra lavoratori autonomi, con riferimento anche alla tutela della maternità.

### *I programmi di intervento*

La direttiva 76/207/CEE "non pregiudica le misure volte a promuovere la parità delle possibilità per gli uomini e le donne, in particolare ponendo rimedio alle disparità di fatto che ne pregiudicano le possibilità ...".

Si tratta del concetto di azioni positive, ovvero un'impostazione che non si limita a sancire divieti formali ma tende ad eliminare situazioni di svantaggio sostanziale, che traggono origine oltre che dal contesto lavorativo, anche da quello sociale e culturale.

In merito, la raccomandazione del Consiglio 84/635/CEE esplicita l'importanza di adottare una politica di azioni positive intesa ad eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa ed a promuovere l'occupazione.

In questo contesto, a partire dagli anni ottanta, la stessa Comunità ha infatti previsto programmi di intervento in materia di pari opportunità, ai quali si deve un

notevole effetto trainante in particolare nel promuovere la realizzazione di altre azioni da parte dei singoli Stati membri. Ciascuno di essi ha mirato a rendere maggiormente concreti gli obiettivi già individuati dagli atti comunitari.

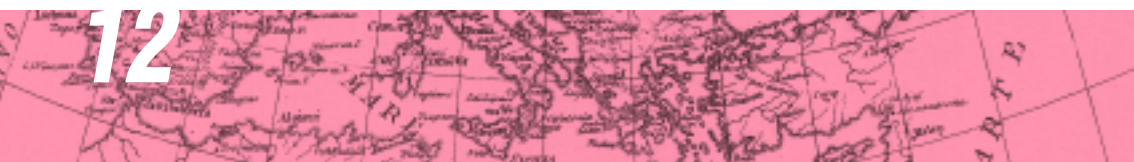
In particolare, i primi tre Programmi di azione (PdA) si sono focalizzati principalmente sulla corretta applicazione delle direttive emanate (primo PdA, 1981-1985), sull'accesso delle donne alle nuove tecnologie e la redistribuzione dei compiti familiari (secondo PdA, 1986-1990), sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro attraverso la valorizzazione della formazione professionale in ottica di genere e il ricorso ad azioni positive, sulla promozione delle misure di conciliazione ed in generale sul miglioramento delle condizioni delle donne nella società anche attraverso l'incremento della partecipazione ai processi decisionali (terzo PdA, 1991-1995).

### *I Trattati di Maastricht e di Amsterdam*

La limitazione dell'attuazione del principio di uguaglianza di genere al solo ambito lavorativo ha tuttavia rappresentato per molto tempo un grosso limite ad una sua più estesa ed effettiva applicazione.

In merito, a partire dal 1992, è possibile evidenziare una terza fase di sviluppo del diritto comunitario di genere, caratterizzata dal consolidamento delle politiche sociali, grazie ai Trattati di Maastricht e di Amsterdam.

Il Trattato di Maastricht, siglato nel 1992, prevede un Accordo sulla politica sociale sottoscritto da undici Paesi volto ad estendere, per alcuni settori, tra cui la



parità di trattamento tra uomini e donne, le competenze dell'UE.

Il Trattato di Amsterdam del 1997 ha rappresentato l'occasione per realizzare significativi progressi nel rafforzamento del principio di pari opportunità tra le donne e gli uomini. Non si limita, infatti, ad affermare la parità tra i sessi (art. 2), ma va oltre formalizzando l'impegno dell'UE nei confronti dell'integrazione delle pari opportunità nell'insieme delle politiche comunitarie e non più solamente in relazione ad azioni specifiche a tutela degli interessi femminili, accogliendo così il principio del mainstreaming

come strumento strategico/politico prioritario (art. 3).

Relativamente alla parità di trattamento in ambito lavorativo, il Trattato riformula l'art. 118, attraverso la promozione delle pari opportunità nel mercato del lavoro, e l'art. 119 di cui viene disposta la riscrittura (ora art. 141). Si ribadisce in via definitiva il principio di eguale retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e si sancisce la possibilità per gli Stati membri di adottare in ambito lavorativo azioni positive che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato (non esclusiva-

### Cosa è cosa

**Il mainstreaming di genere** - Il termine mainstreaming di genere deriva dalla parola inglese gender che significa genere, e mainstream, parola composta da main (principale) e stream (corrente). Si tratta di una parola che suggerisce un'integrazione sistematica dell'attenzione a situazioni, priorità e necessità delle donne e degli uomini in tutte le politiche. Tale strategia richiede quindi che, nella pianificazione, attuazione, monitoraggio e valutazione degli interventi, si considerino i loro effetti sulle rispettive situazioni di donne e uomini, secondo una prospettiva che si può definire "di genere". Uomini e donne hanno infatti diversi bisogni, risorse, situazioni e questa diversità influenza il modo in cui essi accedono/usufruiscono/vivono le differenti situazioni lavorative, personali, familiari e sociali.

Pur se sancito formalmente nel Trattato di Amsterdam, il principio è stato inserito nelle politiche dell'Unione Europea a partire dalla Comunicazione della Commissione intitolata "Integrare la parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e delle azioni comunitarie" COM (96) 67. I cardini della strategia del mainstreaming sono stati in seguito adottati dal Consiglio nella "Risoluzione sull'integrazione della parità di opportunità per le donne e gli uomini nei fondi strutturali" del 2 Dicembre 1996 e resi operativi nella Strategia Quadro Comunitaria 2001-2005 (COM 335).

Le più recenti disposizioni a livello europeo hanno sottolineato la necessità di considerare la dimensione di genere nell'ambito dell'intera programmazione dei Fondi strutturali, come strumento essenziale per lo sviluppo delle pari opportunità fra donne e uomini, secondo un approccio che miri sia alla promozione di misure specifiche a favore delle donne e della parità tra i sessi (azioni positive), sia all'adeguamento di tutte le politiche in generale, attraverso azioni di mainstreaming ("dual approach").

mente le donne).

Il Trattato di Amsterdam ha inoltre introdotto l'art. 13, che stabilisce la possibilità per il Consiglio di adottare i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali. E' infatti a tale Trattato che si deve, per la prima volta, la previsione di un principio generale che sancisce l'eguaglianza di opportunità tra uomini e donne in tutti gli ambiti e non solo nel settore lavorativo.

Tale norma consente quindi la predisposizione da parte dell'UE di opportune azioni positive volte a rimuovere gli ostacoli che si frappongono al raggiungimento della parità fra i sessi in ogni settore.

### *Una nuova generazione di Programmi d'Azione*

Il quarto (1996-2000) ed il quinto Programma di azione (2000 -2005) determinano la svolta definitiva introducendo, accanto alla previsione di misure specifiche dirette alle donne, la pratica del mainstreaming secondo il nuovo approccio globale e trasversale decretato formalmente a livello comunitario dal Trattato di Amsterdam.

Il quinto PdA, volto a mobilitare tutte le politiche comunitarie verso l'obiettivo della parità, si configura come una vera e propria Strategia Quadro in relazione a settori di intervento specificamente individuati (la parità nella vita economica, la partecipazione e rappresentanza in condizioni di parità, la parità di accesso ed il

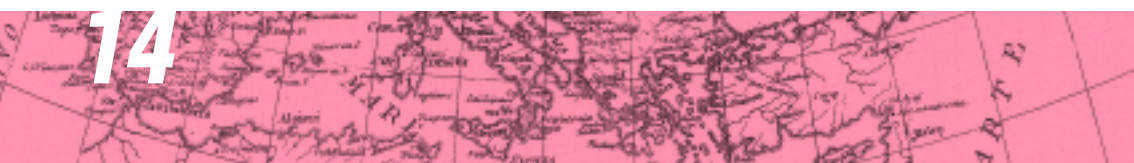
godimento dei diritti civili, la parità nella vita civile) e relativamente ai quali il Programma individua obiettivi, interventi e collegamenti con le politiche generali.

### *Le Direttive più recenti*

Sulla base dell'articolo 13 del Trattato di Amsterdam, sono state adottate: la direttiva 2000/43/CE (attuata nell'ordinamento italiano dal D. Lgs 215/2003), che sancisce il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, la quale assicura protezione contro tali discriminazioni nel settore dell'occupazione e delle condizioni di lavoro; la direttiva 2000/78/CE del Consiglio (attuata nell'ordinamento italiano dal D. Lgs 216/2003), che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

Essa vieta le discriminazioni fondate su religione o convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale, prevedendo disposizioni e misure antidiscriminatorie, strumenti giudiziali e extragiudiziali.

Entrambe le direttive forniscono una definizione puntuale di discriminazione indiretta, identificandola nella "situazione che consegue a una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri, che mettono, o possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto all'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i



mezzi impiegati per il conseguimento di questa siano appropriati e necessari”.

La loro emanazione, ha reso necessario inserire definizioni coerenti anche in materia di genere.

A questo proposito, è stata adottata la direttiva 2002/73/CE che modifica la 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.

Tale direttiva, oltre a richiamare espressamente il mainstreaming di genere e a fornire, coerentemente con le direttive su indicate, la medesima definizione di discriminazione indiretta anche in riferimento al genere, si pronuncia sulla materia delle molestie sessuali equiparandole espressamente alle discriminazioni per sesso, non mancando, altresì, di sottolineare come esse non si producano solo sul posto di lavoro ma anche nella fase di accesso al lavoro e durante la formazione.

### La piattaforma di Pechino

Il 1975 venne dichiarato dall'ONU "Anno Internazionale della donna" e gli anni 1975 – 1985 furono proclamati "Decennio delle Nazioni Unite per la donna" in occasione della prima "Conferenza Mondiale sulla donna" svoltasi a Città del Messico.

Ma è stata la Quarta Conferenza mondiale delle Nazioni Unite sulla condizione della donna nel mondo, che si è svolta a Pechino nel 1995, a segnare uno dei momenti fondamentali per l'elaborazione di politiche per le pari opportunità. Nel corso di tale incontro, è stata elaborata la "**Piattaforma d'azione di Pechino**", che ha definito una cornice di riferimento per le politiche a favore delle donne. Il documento individua dodici ambiti critici nell'ambito dei quali porre in essere azioni specifiche: le donne e la povertà; l'istruzione e la formazione delle donne; le donne e la salute; la violenza contro le donne; le donne e i conflitti armati; le donne e l'economia; le donne, il potere e il processo decisionale; i meccanismi istituzionali per la promozione delle donne; i diritti umani delle donne; le donne e i mass-media; le donne e l'ambiente, nonché le giovani donne.

La Conferenza di Pechino ha anche dato rilievo al concetto di genere e alla necessità di includere la parità tra i sessi in tutte le istituzioni, politiche e azioni degli Stati membri delle Nazioni Unite, individuando come condizioni necessarie per migliorare la posizione delle donne: l'aumento del loro numero nei ruoli dirigenti; l'importanza che le politiche considerino le loro esigenze; la parità di accesso all'istruzione, al lavoro e al commercio; l'incremento delle risorse investite per la loro salute.

Dal 14 al 16 settembre si è svolto a New York il Vertice mondiale 2005 delle Nazioni Unite durante il quale, tra i principali risultati in tema di diritti umani, democrazia e stato di diritto, è stato ribadito l'impegno "a eliminare e punire le persistenti discriminazioni tra sessi, come le disparità in materia di educazione e di proprietà di beni, la violenza contro donne e ragazze, nonché a porre fine all'impunità in tali casi".

*Gli ultimi sviluppi*

Un importante contributo alla progressione delle politiche di genere è derivato inoltre dai Consigli Europei tenutisi a Lisbona e a Nizza nel 2000. La strategia definita dal Consiglio di Lisbona ha individuato la promozione delle pari opportunità tra le finalità fondamentali da sostenere e sviluppare, identificando in particolare nuovi obiettivi per le donne incentrati essenzialmente sull'aumento dell'occupazione femminile.

Al Consiglio Europeo di Nizza è stata adottata la Carta dei diritti fondamentali, nell'ambito della quale trova pieno riconoscimento

il principio di non discriminazione in senso ampio e di pari opportunità di genere, in riferimento alla legittimazione delle azioni positive (art. 23) e al riconoscimento dei diritti legati alla tutela della vita familiare e professionale (art. 33).

Sotto questo ultimo aspetto, vengono in particolare ribaditi i diritti alla tutela contro il licenziamento per maternità, al congedo di maternità retribuito e al congedo parentale.

A cinque anni dal vertice di Lisbona, il Consiglio Europeo di Bruxelles (22-23 marzo 2005) ha rilevato che gli obiettivi

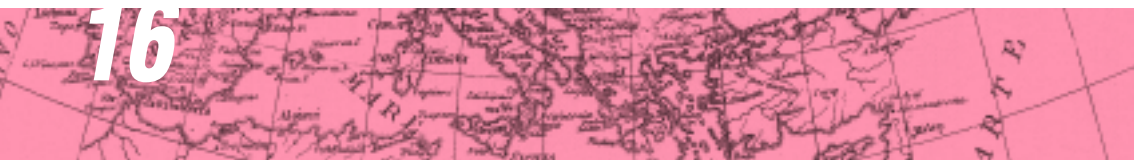
fissati sono stati raggiunti solo in parte e che è necessario un rilancio della Strategia di Lisbona, focalizzando l'attenzione su iniziative che promuovano la crescita e l'occupazione in modo del tutto coerente con l'obiettivo dello sviluppo sostenibile, tra le quali viene sottolineata anche l'occupazione femminile. Anche la nuova Agenda Sociale 2006-2010 costituisce un elemento importante per il Consiglio Europeo, grazie al suo ruolo cruciale nello

sviluppo della dimensione sociale della crescita economica. In particolare, l'Agenda indica l'occupazione e le pari opportunità e l'inserimento sociale quali priorità al fine di orientare l'azione dell'UE

**La promozione delle pari opportunità  
volta all'aumento  
dell'occupazione femminile  
è tra le finalità fondamentali  
della Strategia di Lisbona**

verso lo sviluppo del modello sociale europeo.

La Commissione, altresì, ha proclamato il 2007 anno europeo per le pari opportunità, così da evidenziare tale tematica, rendendo nel contempo visibili i risultati raggiunti, e ha proposto di creare l'Istituto europeo del genere che si occuperà principalmente della raccolta e diffusione di informazioni e buone prassi, nonché di assistere la Commissione e gli Stati membri nell'attuazione degli obiettivi comunitari di promozione della parità tra uomini e donne e della loro integrazione nelle politiche comunitarie.



# Ancora poco al femminile il mercato del lavoro nelle Regioni Ob. 1

**N**el quadro della Strategia Europea per l'Occupazione (SEO), il Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000 ha invitato la Commissione europea e gli Stati membri a favorire tutti gli aspetti delle pari opportunità nelle politiche dell'occupazione. Il Consiglio ha inoltre definito obiettivi quantitativi intesi a portare il

tasso di occupazione delle donne al 57% entro il 2005 ed al 60% entro il 2010. L'analisi a livello socio-economico della realtà italiana in termini di pari opportunità deve quindi essere letta in stretta connessione con gli obiettivi di Lisbona, sia intermedii che finali.

Un primo elemento di riflessione è fornito

## Tassi di attività, di occupazione e di disoccupazione - uomini, donne, totale

	Tassi di Attività (1)			Tassi di Occupazione (2)			Tassi di Disoccupazione (3)		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
<b>anno 2004</b>									
<b>ITALIA</b>	<b>74,5</b>	<b>50,6</b>	<b>62,5</b>	<b>69,7</b>	<b>45,3</b>	<b>57,5</b>	<b>6,4</b>	<b>10,5</b>	<b>8,0</b>
<i>Nord-Ovest</i>	77,0	57,8	67,5	74,4	54,3	64,4	3,4	6,1	4,5
<i>Nord-Est</i>	77,8	59,1	68,5	75,8	55,7	65,9	2,5	5,7	3,9
<i>Centro</i>	75,6	55,1	65,2	71,9	50,2	60,9	4,9	8,7	6,5
<i>Mezzogiorno</i>	70,3	38,7	54,3	61,8	30,7	46,1	11,9	20,5	15,0
<b>anno 2003</b>									
<b>ITALIA</b>	<b>74,4</b>	<b>48,3</b>	<b>61,4</b>	<b>69,3</b>	<b>42,7</b>	<b>56,0</b>	<b>6,8</b>	<b>11,6</b>	<b>8,7</b>
<i>Nord-Ovest</i>	76,2	55,6	66,0	73,9	52,3	63,2	2,9	6,0	4,2
<i>Nord-Est</i>	77,2	57,8	67,6	75,6	55,1	65,4	2,2	4,7	3,2
<i>Centro</i>	74,9	51,8	63,2	71,4	46,9	59,1	4,5	9,3	6,5
<i>Mezzogiorno</i>	71,4	36,3	53,7	61,4	27,1	44,1	13,8	25,3	17,7
<b>anno 2002</b>									
<b>ITALIA</b>	<b>74,0</b>	<b>47,9</b>	<b>61,0</b>	<b>68,8</b>	<b>42,0</b>	<b>55,4</b>	<b>7,0</b>	<b>12,2</b>	<b>9,0</b>
<i>Nord-Ovest</i>	75,4	54,8	65,2	73,1	51,2	62,3	3,0	6,4	4,4
<i>Nord-Est</i>	76,9	57,0	67,0	75,1	54,2	64,8	2,2	4,9	3,3
<i>Centro</i>	74,0	50,8	62,3	70,5	46,0	58,2	4,7	9,4	6,6
<i>Mezzogiorno</i>	71,4	36,8	54,0	61,2	27,0	44,0	14,1	26,4	18,3
<b>anno 2001</b>									
<b>ITALIA</b>	<b>73,6</b>	<b>47,3</b>	<b>60,4</b>	<b>73,6</b>	<b>47,3</b>	<b>60,4</b>	<b>7,3</b>	<b>13,0</b>	<b>9,5</b>
<i>Nord-Ovest</i>	74,9	53,7	64,4	74,9	53,7	64,4	2,9	6,3	4,3
<i>Nord-Est</i>	76,7	56,3	66,6	76,7	56,3	66,6	2,3	5,4	3,6
<i>Centro</i>	73,6	50,3	61,9	73,6	50,3	61,9	5,4	10,3	7,4
<i>Mezzogiorno</i>	71,0	36,4	53,6	71,0	36,4	53,6	14,8	28,1	19,3
<b>anno 2000</b>									
<b>ITALIA</b>	<b>73,6</b>	<b>46,3</b>	<b>59,9</b>	<b>67,5</b>	<b>39,6</b>	<b>53,5</b>	<b>8,1</b>	<b>14,5</b>	<b>10,6</b>
<i>Nord-Ovest</i>	74,6	52,7	63,7	72,0	48,4	60,3	3,4	8,0	5,3
<i>Nord-Est</i>	76,4	55,3	66,0	74,5	52,1	63,4	2,4	5,9	3,8
<i>Centro</i>	73,6	49,1	61,3	69,1	43,4	56,1	6,1	11,6	8,3
<i>Mezzogiorno</i>	71,3	35,5	53,3	59,5	24,6	42,0	16,3	30,4	21,0

Note:

(1) I tassi di attività sono calcolati come rapporto tra le forze lavoro (15-64) e la popolazione di età compresa tra i 15 ed i 64 anni.

(2) I tassi di occupazione sono calcolati come rapporto tra gli occupati (15-64) e la popolazione di età compresa tra i 15 ed i 64 anni.

(3) I tassi di disoccupazione sono calcolati come rapporto tra i disoccupati e la forza lavoro.

Fonte: elaborazione Irs su dati Istat, Forze di lavoro

dalla constatazione del permanere di una distanza sia rispetto agli obiettivi intermedi di Lisbona (al 2005), sia rispetto a quelli finali. L'Istat nell'indagine sulle forze lavoro, in relazione agli anni dal 2000 al 2004 ha evidenziato che, malgrado la disoccupazione risulti essere in calo, il tasso di occupazione femminile in Italia nel 2004 (45,3%) è più basso di 11,7 punti percentuali rispetto all'obiettivo intermedio previsto per il 2005 e di 14,7 punti percentuali rispetto all'obiettivo previsto per il 2010. Confrontando la partecipazione al mercato del lavoro maschile con quella femminile, il divario maggiore si verifica per le donne. Purtroppo, nonostante i progressi, l'Italia rimane ancora lontana dagli obiettivi individuati dall'Unione Europea e il cammino verso il 2010 si preannuncia complesso.

Questa forbice, inoltre, tende ad allargarsi se si considerano i livelli territoriali in particolare tra Nord e Sud del Paese, in termini di tassi di occupazione (TO) e tassi di attività (TA).

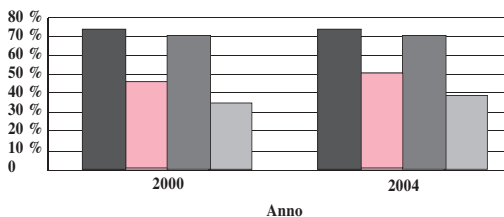
Per quanto riguarda nello specifico la componente femminile, il tasso di attività

nel Mezzogiorno (38,7%), presenta una differenza del 19,7 punti percentuali rispetto al Nord (la media tra Nord-Est e Nord-Ovest è pari infatti al 58,4%), mentre relativamente al tasso di occupazione femminile la differenza tra Nord (la media tra Nord-Est e Nord-Ovest è pari al 54,9%) e Sud (30,7%) si attesta sul 24,2 punti percentuali. Dai dati emerge con evidenza che, se l'analisi si limitasse alle sole aree del Nord-Est, Nord-Ovest e Centro, la distanza italiana rispetto agli obiettivi intermedi di Lisbona sarebbe attenuata.

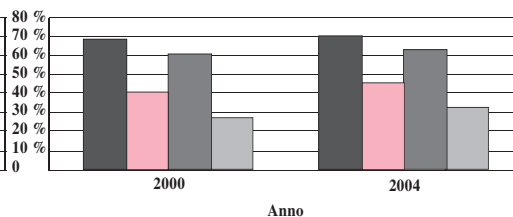
E' importante, altresì, sottolineare che i tassi di attività e di occupazione mostrano un trend in costante crescita dal 2000 ad oggi.

Dall'analisi emergono infatti anche dei segnali di miglioramento, soprattutto per quanto riguarda i tassi occupazione e di attività della componente femminile della forza lavoro: tra il 2000 e il 2004 il primo è infatti migliorato di 5,7 punti percentuali rispetto ad un incremento di 2,2 punti percentuali per gli uomini, mentre il secondo è cresciuto di 4,3 punti percentuali contro la crescita di 0,9 punti per gli uomini.

Tasso di attività 2000 - 2004



Tasso di occupazione 2000 - 2004



■ Italia Uomini ■ Italia Donne ■ Mezzogiorno Uomini ■ Mezzogiorno Donne

## Programmazione 2000-2006, la svolta per le pari opportunità in Italia

**P**er la situazione di forte svantaggio della popolazione femminile italiana soprattutto al Sud, l'attuazione di politiche di pari opportunità ha assunto un importante ruolo nella programmazione dei Fondi strutturali 2000-2006.

L'impostazione data all'attuale programmazione assume, infatti, come elemento caratterizzante, il dual approach per cui la differenziazione tra politiche di pari opportunità (politiche dirette) e di mainstreaming (politiche indirette) assume una forte valenza, in accordo con l'impostazione della Comunità Europea. Se nella passata programmazione l'impegno iniziale dei Fondi strutturali era concentrato su alcune priorità verticali (adozione di azioni positive per permettere alle donne di superare le barriere di accesso nella fruizione dei servizi, formazione, mercato del lavoro e, quindi, con progetti in tema di partecipazione e su "tematiche specifiche" che riguardavano le donne), l'adozione del "mainstreaming approach" implica, invece, sia l'adozione delle priorità verticali, sia orizzontali (che integrino gli obiettivi di uguaglianza tra i sessi in tutte le politiche e misure).

Se tale impostazione si rivela funzionale in ambito Obiettivo 3, permettendo di evidenziare in maniera differenziata l'entità della valorizzazione del principio delle pari opportunità e di quello del mainstreaming, in ambito Obiettivo 1 l'importanza della suddivisione tra politiche dirette e indirette si rivela, addirittura, strategica. Il Quadro Comunitario di Sostegno (QCS) Ob. 1, infatti, persegue lo scopo di indurre una significati-

va crescita economica negli ambiti territoriali di riferimento "per ridurre il divario economico-sociale delle aree del Mezzogiorno in un modo sostenibile, ossia accrescendo la competitività di lungo periodo, creando condizioni di accesso pieno e libero al lavoro, nonché tutelando e facendo leva sui valori ambientali e di pari opportunità". Il QCS Ob. 1 è articolato in sei grandi aree di intervento (Assi Prioritari): risorse naturali, risorse culturali, risorse umane, sistemi locali di sviluppo, città, reti e nodi di servizio. In tale contesto anche le politiche indirette assumono una particolare rilevanza e le pari opportunità diventano una risorsa su cui puntare per favorire lo sviluppo locale del territorio. Le politiche dirette sono incluse nel "Policy field E", rivolto alla promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro, nell'ambito dell'Asse III - Risorse Umane; a tale policy field è riservato il 10% delle risorse del Fondo Sociale Europeo (FSE) di tale asse (che costituiscono la maggior parte delle risorse FSE totali). L'approccio di mainstreaming (politiche indirette) è portato avanti con riguardo alle altre tipologie di intervento, nell'attuare le quali particolare attenzione deve essere prestata alla promozione delle pari opportunità come "principio trasversale" del QCS. Tale punto è richiamato sia all'interno dell'Asse III, per le azioni rivolte alle risorse umane, sia con riferimento agli altri assi, vista l'importanza che il QCS Ob.1 attribuisce all'integrazione delle pari opportunità in tutti gli aspetti della strategia di sviluppo. A livello nazionale la strategia del dual approach è stata promossa mediante l'adozio-

ne di una metodologia generale, le Linee Guida VISPO (Valutazione dell'Impatto Strategico sulle Pari Opportunità, 1999) che, offrendo un supporto sia ai fini della definizione dei programmi, sia in termini di approccio valutativo rispetto a tutte le fasi della programmazione comunitaria, hanno permesso di stimolare l'internalizzazione dell'ottica di genere e di rendere sempre più efficace il principio del mainstreaming a tutti i livelli e in tutti i campi di intervento. Nel complesso, le Linee Guida VISPO costituiscono infatti un quadro di riferimento di contenuti, metodologie e strumenti operativi e un supporto per le funzioni di programmazione e valutazione relative ai Fondi strutturali per il periodo 2000-2006. Le finalità generali del modello VISPO tendono sostanzialmente a:

- individuare indirizzi ed orientamenti metodologici che consentano di ampliare la base informativa sulla condizione delle donne

rispetto al mercato del lavoro e agli interventi avviati con le risorse comunitarie per migliorarla;

- non limitare gli interventi alla realizzazione di misure specifiche, bensì evidenziare gli aspetti legati alle pari opportunità in tutte le fasi di programmazione, attuazione e valutazione dei Programmi Operativi (sia attraverso l'individuazione di settori più favorevoli alle pari opportunità sia del complesso di servizi e politiche relativi all'accesso al lavoro e alla conciliabilità del lavoro professionale con la vita familiare);
- individuare standard di qualità da utilizzare nella valutazione dei Programmi Operativi, con particolare riferimento all'applicazione del principio di mainstreaming di genere;
- definire modalità delle pari opportunità, anche attraverso il coinvolgimento di una rete di attori locali interessati all'attuazione delle relative politiche.

## Le Linee Guida Vispo



## La valutazione in ottica di genere

**I**l Quadro Comunitario di Sostegno (QCS) Obiettivo 1 assegna un ruolo importante alla valutazione in tutte le fasi previste dai Regolamenti UE sui Fondi strutturali: ex ante, in itinere ed ex post.

In fase di valutazione ex ante, le Linee Guida VISPO hanno fornito un sistema specifico di valutazione dei Programmi Operativi Regionali e/o Provinciali (PO).

In fase di valutazione intermedia, su mandato del Sistema nazionale di valutazione (composto dalle strutture responsabili per il coordinamento della valutazione delle diverse politiche cofinanziate dai Fondi strutturali), nell'ambito della definizione di Linee Guida per la Valutazione dei PO, il Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO) ha predisposto un apposito modulo (L'analisi di genere nelle valutazioni intermedie dei Programmi Operativi Ob.1, dicembre 2002) che esplicita i principali obiettivi conoscitivi e le fondamentali tappe logiche di una valutazione intermedia in ottica di genere. I destinatari principali delle linee guida sono state le Autorità di Gestione dei PO, le figure istituzionalmente preposte alla tematica (uffici responsabili, animatrici di parità ecc.) e gli esperti di pari opportunità all'interno della compagine dei valutatori indipendenti. In una fase successiva, al fine di verificare in che modo e con quali risultati le linee guida fossero state applicate, il DPO ha condotto un'analisi trasversale in ottica di genere dei Rapporti di valutazione intermedia (RVI), anche al fine di fornire alcune indicazioni di sintesi a supporto della revisione della domanda di valutazione in un'ottica di genere. I principali risultati di questa attività valutativa sono:

### *Crescita della consapevolezza e della cultura delle pari opportunità*

La maggior parte dei RVI analizzati ha fatto registrare un buon coinvolgimento di figure istituzionalmente preposte ad assicurare il rispetto delle pari opportunità nella programmazione comunitaria (ad es. animatrici di parità) o altri soggetti di rilevanza istituzionale e sociale (consigliera di parità, associazioni rappresentative di interessi femminili, ecc.), nonché una progressiva e capillare diffusione della cultura delle pari opportunità.

### *Aree di eccellenza e aree di miglioramento*

Sono state registrate alcune aree di eccellenza, specialmente nei casi in cui l'analisi è riferita alle pari opportunità secondo modalità innovative e puntuali: in alcuni casi, gli RVI hanno sottolineato, ad esempio, il livello di coerenza tra le indicazioni programmatiche in termini di pari opportunità, i criteri di selezione, gli orientamenti forniti nei bandi e gli interventi finanziati.

### *Riprogrammazione in ottica di genere*

Le attività di valutazione hanno effettivamente influito in modo significativo sulle procedure di revisione di medio termine dei PO: le specifiche raccomandazioni e indicazioni operative formulate dai valutatori sono state in buona parte recepite e utilizzate dalle AdG, durante la riprogrammazione, al fine di implementare in maniera più efficace le politiche di pari opportunità e il mainstreaming di genere.

Nella maggior parte dei casi, la valutazione è stata effettuata sia attraverso la stesura di un apposito approfondimento sia mediante

una lettura di genere in tutti i campi dell'analisi. Al di là dei tre momenti definiti dai Regolamenti CE, altre attività affini alla valutazione possono contribuire all'analisi dello stato e delle modalità di attuazione dei Programmi al fine di migliorarne l'efficacia.

In merito, si segnala che il DPO ha avviato un progetto di "monitoraggio qualitativo".

In linea generale, il monitoraggio si può definire come un'attività di raccolta sistematica di dati e informazioni, sia di tipo quantitativo che qualitativo, necessari alla costruzione di indicatori/variabili per la verifica dello stato di attuazione di un programma e dei relativi interventi. In particolare, il "monitoraggio qualitativo" è un'attività finalizzata a seguire le fasi

principali dell'intervento, al fine di descrivere lo stato di attuazione nei suoi momenti più significativi di impatto con il beneficiario dell'azione stessa e/o con il soggetto attuatore del servizio.

In una prospettiva di genere, il monitoraggio ha lo scopo di verificare come alcuni progetti abbiano in concreto attuato le pari opportunità nello svolgimento delle loro attività, in relazione a diversi variabili/elementi considerati particolarmente pertinenti. La prima sperimentazione è condotta in riferimento a tre Regioni Ob. 1 che hanno mostrato maggiore interesse e analizza 20 progetti per Regione, distribuiti su misure del POR afferenti a diversi fondi.

Sono state ricomprese nell'analisi sia misu-

re che, sulla base della metodologia VISPO, sono state considerate ad impatto potenziale secondo il genere sia di tipo aperto (valutazione sufficiente) che di tipo impostato (valutazione buona), in modo da non concentrarsi esclusivamente sulle misure dedicate alla promozione delle pari opportunità e dell'occupabilità femminili, finanziate tramite il Fondo sociale europeo (FSE).

La scelta del campione di progetti è stata operata in funzione dello stato di avanzamento dell'esecuzione finanziaria delle misure, dell'integrazione di genere nell'attuazione delle misure e nell'elaborazione dei

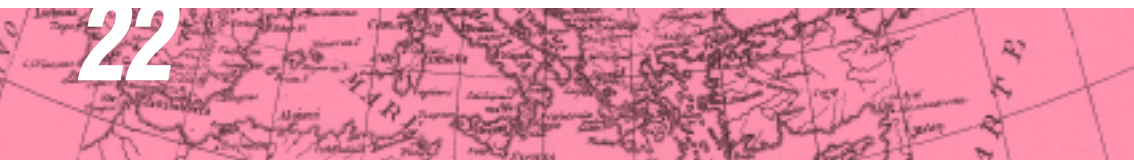
bandi, del punteggio assegnato alle priorità trasversali, dell'entità del budget, dell'attenzione al criterio tematico della conciliazione.

La fase successiva prevede l'individuazione di specifiche informazioni/variabili da rilevare.

Oltre ad indagare, gli obiettivi previsti, le attività realizzate e i risultati raggiunti, importanza viene attribuita anche a variabili di tipo "processuale" volte a valorizzare, in ottica di genere, la presenza/creazione di reti, l'implementazione di procedure di programmazione partecipata, l'adeguatezza e la completezza del quadro logico progettuale e attuativo, la riproducibilità o trasferibilità dei progetti, e la presenza di elementi innovativi (di processo e/o di prodotto) etc.

E' prevista la realizzazione di un'indagine di campo, nonché la redazione di un documento di sintesi, di natura divulgativa.

**E' in corso di realizzazione  
un progetto per  
verificare concretamente come  
alcuni interventi  
hanno attuato le pari opportunità**



## Più rosa il QCS post revisione

L' aumento di consapevolezza e di sensibilizzazione delle Amministrazioni pubbliche al principio di pari opportunità di genere, nonché le maggiori conoscenze derivanti dalle strutture e dagli strumenti messi in campo, hanno avuto un forte impatto nella revisione di metà periodo del Quadro Comunitario di Sostegno (QCS) e dei Programmi Operativi (PO) Ob.1. Sebbene, infatti, sia le politiche dirette che il principio generale di mainstreaming fossero già incluse nella versione del QCS approvata nel 2000, solo per alcuni campi di intervento erano state individuate specifiche linee di attività. Nell'ottica di favorire una revisione di medio termine maggiormente sensibile al mainstreaming di genere, il Dipartimento per le pari opportunità (DPO) ha predisposto una specifica analisi di quanto prodotto nell'ambito

della programmazione 2000 - 2006 per l'applicazione del principio di parità nell'ambito dell'Ob. 1, volta a fornire indicazioni operative a supporto delle Amministrazioni titolari di PO per ottimizzare in ottica di genere la fase di ri-programmazione.

A livello di PO, la revisione di metà periodo ha consentito di meglio delineare le politiche a favore delle pari opportunità. Tale esercizio si è avvalso, oltre che dell'esperienza maturata nel corso della prima fase di attuazione dalle Autorità di Gestione (AdG), di attività di studio e analisi condotte negli anni 2000 - 2004, quali la "lettura di genere" (che ha verificato la presenza di elementi connessi alle pari opportunità nei POR/PON e nei relativi Complementi di Programmazione, utilizzando la metodologia di valutazione VISPO).

### Esempi di interventi introdotti nel QCS Ob.1 con la revisione di metà periodo

- Asse Risorse Culturali - attenzione agli impatti occupazionali per la popolazione femminile di iniziative di sostegno allo sviluppo delle PMI manifatturiere, artigiane, turistiche, dedite ad attività caratteristiche della zona.
- Asse Risorse Umane - presenza di competenze nel campo delle pari opportunità nei Servizi per l'impiego; attenzione specifica, nelle politiche attive del lavoro, al segmento femminile dell'offerta di lavoro; interventi di sviluppo delle competenze tecnico/scientifiche soprattutto delle ragazze nell'ambito delle politiche per l'istruzione e la formazione; importanza di azioni di accompagnamento, a sostegno della partecipazione ai servizi di istruzione, formazione e lavoro delle donne in condizione di disagio e percorsi integrati rivolti alle vittime di fenomeni di violenza domestica o di tratta.
- Asse Sistemi locali di sviluppo - integrazione degli interventi già previsti per ampliare l'accesso delle donne al sistema produttivo e promuovere l'imprenditorialità femminile con interventi di sensibilizzazione ed impiego delle tecnologie dell'informazione, nonché maggiore previsione di incentivi finanziari con parametri di valutazione su temi orizzontali, quali le pari opportunità;
- Asse Città - maggiore partenariato con le organizzazioni rappresentative degli interessi femminili nell'ambito degli interventi per il miglioramento dei servizi alla popolazione; azioni volte a facilitare la conciliazione tra vita familiare e lavorativa, quali i servizi per i minori e gli anziani o eventuali progetti pilota relativi ai tempi di vita nelle città, o la sperimentazione di modelli e strumenti innovativi per l'integrazione sociale dei soggetti più a rischio di esclusione (anche con strumenti quali il social care voucher).

## L'integrazione delle politiche di genere nei Fondi strutturali

**N**ell'ambito della programmazione 2000 - 2006, il Dipartimento per le pari opportunità (DPO) svolge attività di supporto alle diverse Amministrazioni coinvolte nella gestione dei Fondi strutturali per l'internalizzazione del principio di pari opportunità tra uomini e donne, così come del più generale e trasversale principio di mainstreaming di genere, nelle diverse fasi di programmazione e attuazione.

L'obiettivo è attivare – nei confronti delle Amministrazioni titolari di Programmi Operativi (PO) – una forte azione di indirizzo, orientamento, individuazione e trasferimento di buone pratiche, nonché di raccolta ed elaborazione di dati ed informazioni statistiche, in modo da assicurare la necessaria omogeneità ed efficacia alle attività svolte.

A tal fine sono stati attivati alcuni progetti operativi nell'ambito del Programma Operativo Nazionale "Assistenza Tecnica e Azioni di Sistema" per le Regioni Ob. 1 (PON ATAS Ob. 1), a titolarità del Ministero dell'Economia e delle Finanze e del Programma Operativo Nazionale "Azioni di sistema" per le Regioni Ob. 3 (PON AS Ob. 3), a titolarità del Ministero del Lavoro. Entrambi i programmi sono volti a supportare, non solo la gestione dei relativi QCS, ma anche l'attuazione dei rispettivi POR da parte delle Regioni interessate.

Nell'ambito del PON ATAS Ob. 1 2000-2006, il DPO è responsabile di due progetti operativi in tema di politiche di pa-

ri opportunità tra uomini e donne, finanziati dal Fondo Europeo per lo Sviluppo Regionale (FESR), rientranti nell'Asse I, misura 1.2 "Azioni di assistenza tecnica e supporto operativo per l'organizzazione e la realizzazione delle attività di indirizzo, di coordinamento e orientamento delle Amministrazioni centrali" e misura 1.4 "Azioni di comunicazione, informazione e pubblicità". Nell'ambito del PON AS Ob. 3 2000-2006, invece, il DPO è responsabile del progetto operativo "Azioni a sostegno dell'applicazione del mainstreaming e della diffusione di una cultura delle pari opportunità tra uomini e donne", nell'ambito della misura E.1, cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo (FSE).

In particolare, le finalità specifiche del progetto operativo Obiettivo 1 sono: permettere il continuo adeguamento delle Linee Guida VISPO; contribuire a implementare, monitorare, valutare l'efficacia e il controllo delle misure e delle azioni adottate dal QCS Obiettivo 1, al fine di perseguire il principio di pari opportunità per donne e uomini; sviluppare una rete di interlocutori e un'azione di sensibilizzazione a cascata sul territorio; alimentare un costruttivo percorso di scambi di esperienza e di crescita.

### *Le Task force locali*

Le attività previste dal Progetto Operativo Ob.1 sono di varia natura e si riferiscono a due principali livelli di azione: centrale e regionale. Il DPO ha costituito

delle Task force operanti presso le Autorità di Gestione delle Regioni dell'Obiettivo 1 costituite da due risorse per Regione esperte in materia. I loro interventi possono essere inclusi in due macrocategorie: attività di supporto ed assistenza per l'implementazione delle pari opportunità e il mainstreaming di genere nell'attuazione del POR; attività di networking istituzionale e di rafforzamento di contatti finalizzati alla realizzazione di interventi per la promozione della cultura di parità e di pari opportunità.

La loro presenza presso le Regioni, che si colloca nell'ambito di un sempre più ampio decentramento delle attività, ha permesso di realizzare un più efficace ed efficiente supporto tecnico allo sviluppo della programmazione regionale in ottica di genere, con particolare riferimento alle attività legate alla riprogrammazione di metà periodo e alla necessità di una progressiva diversificazione delle attività di assistenza tecnica nei vari contesti regionali.

### *La Rete delle pari opportunità*

Nell'ambito dei propri progetti operativi, il Dipartimento per le pari opportunità ha realizzato un progetto pilota di livello europeo: il sito web "La Rete delle pari opportunità" ([www.retepariopportunita.it](http://www.retepariopportunita.it)). Si tratta del primo portale istituzionale interamente dedicato al tema, contenente notizie di particolare rilievo, documenti prodotti, approfondimenti su specifiche materie di interesse, minisiti dedicati ai vari soggetti appartenenti alla "rete". Il progetto, gestito direttamente dal DPO, è finanziato dal

FESR, dal FSE e da fondi nazionali, attraverso il PON ATAS Obiettivo 1 e il PON AS Obiettivo 3.

La Rete delle pari opportunità rappresenta un mezzo veloce e facilmente accessibile per favorire lo scambio di esperienze progettuali, la condivisione di strumenti di lavoro e di metodologie operative per l'attuazione del mainstreaming di genere e la realizzazione di interventi specifici nell'ambito delle politiche cofinanziate dai Fondi strutturali. Particolarmente importante l'attività di comunicazione svolta attraverso il web, fornendo un'informazione puntale e articolata.

Nel sito, oltre alle notizie pubblicate in home page, è inoltre a disposizione degli utenti tutta la documentazione specialistica prodotta per le aree tematiche di interesse articolate in sezioni divise per argomenti. Alla rete, infatti, partecipano vari soggetti istituzionali coinvolti nella programmazione dei Fondi strutturali, con particolare riferimento alle Regioni che, sul sito, dispongono di aree dedicate. Il progetto, in virtù della sua peculiarità ed unicità, è stato anche presentato come buona pratica di livello europeo nell'ambito della prima riunione del Gruppo di alto livello per il mainstreaming di genere nei Fondi strutturali, promosso dalla Commissione Europea - Direzione generale Politica Regionale, che ha avuto luogo a Bruxelles il 1 giugno 2004.

### *Il Gruppo di lavoro pari opportunità Ob.1*

Il DPO, in funzione del suo ruolo di coordinamento, presiede inoltre il Gruppo di lavoro pari opportunità Ob. 1, istitu-

to nell'ambito del Comitato di Sorveglianza (CdS) del QCS Ob.1 come strumento di coordinamento e di approfondimento di tematiche specifiche. Il gruppo ha la finalità di promuovere l'applicazione del principio di pari opportunità negli interventi previsti dal QCS Ob. 1 e, a tal fine, di offrire supporto tecnico alle Autorità di Gestione dei Programmi Operativi Regionali e Nazionali. In particolare la struttura ha il compito di: svolgere istruttorie tecniche relativamente a tematiche specifiche su richiesta del CdS; assicurare un'adeguata informazione e supporto tecnico alle Au-

torità di Gestione dei PO sull'evoluzione e sugli indirizzi delle politiche nazionali e comunitarie in materia di pari opportunità per gli interventi cofinanziati dai Fondi strutturali; esaminare questioni e soluzioni, relative all'attuazione del principio di pari opportunità, ove possibili comuni all'intero territorio nazionale, anche portando all'attenzione dei membri del Gruppo la documentazione disponibile; assicurare un supporto tecnico alle Autorità di Gestione nelle fasi di programmazione e attuazione degli interventi, in particolare nella fase di selezione.

## Il Gruppo di lavoro Pari Opportunità

### Presidenza

Capo Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento per le Pari Opportunità

#### Componente fissa

Autorità di Gestione del QCS  
Amministrazioni Centrali capofila di Fondo  
Autorità di Gestione dei POR e dei PON  
Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ragioneria Generale dello Stato, Ispettorato Generale per i Rapporti finanziari con l'Unione Europea  
Commissione Europea

#### Componente variabile

Amministrazioni Centrali competenti per materia o comunque interessate che fanno parte del Comitato di Sorveglianza del QCS, in relazione ai temi trattati, tra le quali il Ministero del Lavoro, della salute e delle politiche sociali – Dipartimento per gli Affari Sociali e Previdenziali; la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica; la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per il Coordinamento delle Politiche Comunitarie.  
Servizio per la Programmazione Negoziata del Dipartimento per le Politiche di Sviluppo e coesione, Ministero dell'Economia e Finanze  
Unità di Valutazione del Nucleo Tecnico di Valutazione e Verifica degli Investimenti Pubblici - UVAL - del Dipartimento per le Politiche di Sviluppo e coesione, Ministero dell'Economia e Finanze  
Parti economiche e sociali e ONG, in relazione alle tematiche di diretto interesse

### Altri soggetti

#### quali uditori:

esponenti di organizzazioni delle parti economiche e sociali e delle ONG non designate a far parte del Gruppo stesso invitati dalla Presidenza.

#### quali esperti:

esperti di settore di volta in volta individuati, in relazione alle tematiche specifiche da approfondire, dal Gruppo Pari Opportunità o dalla sua Presidenza, che ne darà notizia al Comitato di Sorveglianza del QCS

# Le nuove figure di genere nelle Regioni

Nel corso della prima fase della programmazione 2000 - 2006, molte Regioni hanno provveduto a dotare le proprie strutture amministrative di due nuove figure dedicate alla diffusione dell'attenzione alle pari opportunità nell'azione amministrativa.

## *Le Autorità per le Politiche di genere*

L'attivazione dell'Autorità per le Politiche di genere rappresenta una proposta di soluzione organizzativo/gestionale ai fini di una corretta ed efficace integrazione del principio di mainstreaming di genere in tutti gli interventi messi in atto dal Programma Operativo Regionale (POR).

Tale struttura, identificata per prima dalla Regione Sardegna, è rappresentata dalla Referente per le pari opportunità dell'Autorità di Gestione, che si avvale del supporto della task force locale del Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO) e del team della rete di Animatrici di pari opportunità, costituito da una o più responsabili che operano negli Assessorati dell'Amministrazione regionale e negli Enti strumentali della Regione.

L'organismo interviene in tutte le fasi di attuazione del programma e svolge un ruolo consultivo, propositivo e promozionale in materia di pari opportunità nei confronti dell'Autorità di Gestione del POR.

Svolge inoltre una funzione di raccordo con i diversi soggetti istituzionali che a vario titolo intervengono nell'attuazione di politiche per le pari opportunità.

Tale struttura ha anche il compito di intervenire nella fase di elaborazione dei bandi, attraverso un parere preventivo, che si configura come obbligatorio, anche se non vincolante, al fi-

ne di suggerire aggiustamenti e correttivi nel caso in cui, nella definizione dell'atto, non si tenga adeguatamente conto della priorità trasversale.

## *Le Animatrici/tori di pari opportunità*

L'animatrice/tore di pari opportunità nasce su impulso della Direzione Generale Occupazione e Affari Sociali della Commissione Europea che, nell'ambito dell'attuale ciclo di programmazione, ha promosso l'individuazione di tali figure al fine di supportare le Autorità di Gestione nell'attuazione dei programmi e dare un efficace contributo tecnico all'attuazione del principio di mainstreaming. L'animatrice/tore svolge una azione di stimolo sul territorio per sviluppare condizioni di contesto favorevoli alla comprensione e alla promozione dei valori e del principio delle pari opportunità.

Tale figura risulta utile nelle realtà in cui si intende apportare un forte valore aggiunto all'attuazione della strategia di pari opportunità, e in particolar modo per l'attuazione del mainstreaming a livello della stessa Autorità di Gestione o degli attori incaricati della realizzazione delle politiche.

Buona parte delle Regioni, sia Obiettivo 1 che Obiettivo 3, hanno nominato le animatrici ricorrendo a consulenti esterni o a figure interne all'amministrazione esperti in materia.

La loro collocazione - in ragione sia della diversa procedura utilizzata sia delle specificità organizzative di ciascuna amministrazione - risulta molto diversificata mentre si ha una notevole omogeneità nelle attività svolte dalle animatrici, che sono impegnate soprattutto nella stesura dei bandi, nella partecipazione alla definizione dei criteri di selezione dei progetti e in attività di comunicazione.

## Il governo delle pari opportunità nei Paesi UE

**T**ra i Paesi aderenti all'UE, le funzioni concernenti le politiche di genere e le pari opportunità sono attribuite nella gran parte dei casi con delega al Ministero del Lavoro, Politiche Sociali, Welfare e simili. Solo pochi Paesi registrano la presenza di un ministero/ministro che si occupa, esclusivamente o congiuntamente ad altre tematiche affini, di pari opportunità.

La distinzione tra ministero e ministro discende dal fatto che in alcuni casi (Lussemburgo) esiste una struttura che opera indipendentemente e con proprio budget; in altri casi (Francia ed Italia) ci si trova di fronte ad un ente che opera sotto la direzione di un ministro ad hoc, ma senza portafoglio e su delega della Presidenza del Consiglio dei Ministri o di altro ministero.

In taluni casi, nonostante la presenza di apposite strutture, ciascun ministero è responsabile della diffusione ed implementazione delle politiche di genere relativamente alla propria area di competenza.

In Lussemburgo, sulla base del precedente Ministero per la Promozione Femminile, dal 2004 opera il Ministero per le Pari Opportunità, che si occupa esclusivamente di questioni attinenti l'uguaglianza di genere e le strategie di gender mainstreaming. Il dicastero gode di un proprio budget, che ha registrato nel tempo un lieve incremento (dallo 0,10% del bilancio statale del 1995 allo 0,14% del 2004). Gli interventi messi in atto si concentrano essenzialmente su tre filoni: educazione e formazione; lavoro ed uguaglianza tra i sessi nel percorso professionale; lotta contro la violenza verso le donne.

Particolarmente interessanti risultano le

esperienze della Danimarca e della Svezia. In entrambi i Paesi, infatti, il Ministero per le Pari Opportunità, pur operando su tematiche affini, in ambito pari opportunità, è concentrato esclusivamente sulla promozione delle politiche di genere.

In Danimarca, sebbene i singoli ministeri siano responsabili dell'applicazione e diffusione delle politiche di genere nella propria area di competenza, a partire dal luglio 1999 esiste un apposito Ministero per gli Affari Sociali e l'Uguaglianza di Genere.

Tra i suoi compiti si segnala la guida delle politiche del Governo nell'ambito dell'uguaglianza di genere e il coordinamento delle politiche di genere poste in essere dalle varie Amministrazioni costituenti il Governo centrale.

Anche in Svezia ogni singolo ministero è responsabile per l'applicazione delle politiche di genere nella propria area di competenza. Tuttavia, esiste un Ministro per la Democrazia, gli Affari Metropolitan, l'Integrazione e l'Uguaglianza di Genere che agisce nella sfera di competenza del Ministero della Giustizia ed è responsabile del coordinamento di tutte le politiche governative riguardanti la tematica delle pari opportunità di genere.

In Francia sono presenti due diversi ministri: un Ministero per le Pari Opportunità, che agisce su delega del Primo Ministro occupandosi di pari opportunità in senso ampio; un Ministro per la coesione sociale e la parità, che si occupa di uguaglianza di trattamento in ambito lavorativo - occupazionale, agendo nella sfera di competenza del Ministero per l'Occupazione, Coesione Sociale e Politiche Abitative.

## Le istituzioni che si occupano di pari opportunità nei Paesi UE

<b>Ministro Ministero per le PO</b>	<b>Francia</b>	Ministero per le Pari Opportunità e Ministro per la coesione sociale e la parità
	<b>Italia</b>	Ministro per le Pari Opportunità (Presidenza del Consiglio dei Ministri)
	<b>Lussemburgo</b>	Ministero per le Pari Opportunità
<b>Ministero con funzioni accorpate</b>	<b>Austria</b>	Ministero Federale per la Salute e le Donne
	<b>Belgio</b>	Ministro per il Servizio Civile, l'Integrazione Sociale, le Politiche Urbane, le Pari Opportunità
	<b>Danimarca</b>	Ministero per gli Affari Sociali e l'Uguaglianza di Genere
	<b>Svezia</b>	Ministro per la Democrazia, gli Affari Metropolitan, l'Integrazione e l'Uguaglianza di Genere – Ministero della Giustizia
	<b>Ungheria</b>	Ministero dell'Infanzia, della Gioventù e Pari Opportunità
<b>Dipartimento per le PO all'interno di altro Ministero</b>	<b>Cipro</b>	Ministero della Giustizia e dell'Ordine Pubblico
	<b>Estonia</b>	Ministero per gli Affari Sociali
	<b>Finlandia</b>	Ministero per gli Affari Sociali e la Salute
	<b>Germania</b>	Ministero Federale per la Famiglia, i Cittadini Anziani, le Donne e i Giovani
	<b>Gran Bretagna</b>	In Gran Bretagna l'organo governativo che si occupa di Pari Opportunità è l'Unità per le Donne e l'Uguaglianza. Esso opera indipendentemente, supportando le attività del Ministro per le Donne e del Vice Ministro per le Donne.
	<b>Grecia</b>	Ministero dell' Interno, Amministrazione Pubblica e Decentralizzazione
	<b>Irlanda</b>	Dipartimento per la Giustizia, Uguaglianza e la Riforma Legislativa
	<b>Lettonia</b>	Ministero del Welfare
	<b>Lituania</b>	Ministero del Lavoro e della Sicurezza Sociale
	<b>Malta</b>	Ministero della Famiglia e della Solidarietà Sociale
	<b>Olanda</b>	Ministero per gli Affari Sociali e l'Occupazione
	<b>Polonia</b>	L'organo governativo competente è il Plenipotenziario per l'uguaglianza tra donna e uomo.
	<b>Portogallo</b>	L'organo governativo competente è la Commissione per l'Uguaglianza e Diritti della Donna che opera, alle dipendenze della Presidenza del Consiglio dei Ministri, come una Direzione Generale dello stesso.
<b>Repubblica Ceca</b>	Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali	
<b>Repubblica Slovacca</b>	Ministero del Lavoro, Affari Sociali e Famiglia	
<b>Slovenia</b>	L'organo governativo competente è l'Ufficio per le Pari opportunità.	
<b>Spagna</b>	Ministero del lavoro e Affari Sociali L'organo competente è l'Istituto per le Donne, ente autonomo che opera nel quadro del Segretariato Generale per le Politiche di Uguaglianza – Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali.	

## Strutture ad hoc per il coordinamento delle politiche di genere

**L**e strutture competenti in materia di pari opportunità dei diversi Stati membri interagiscono, a livello europeo, attraverso appositi organismi con funzioni di coordinamento ed indirizzo per l'elaborazione delle politiche comunitarie.

### *Il Gruppo di Alto Livello per l'integrazione della dimensione di genere*

È stato istituito a Parigi nel 2000 a seguito dell'incontro informale tra i Ministri per le pari opportunità dei singoli Stati membri. È composto da alti rappresentanti delle strutture governative competenti in materia degli Stati membri ed è presieduto dalla Commissione europea – Direzione generale Occupazione, Affari Sociali e Pari Opportunità.

La sua principale missione è quella di svolgere attività di raccordo tra i Stati e Commissione per gli ambiti politici esclusivamente di alto profilo amministrativo pertinenti le pari opportunità. Costituisce, inoltre, la sede principale, a livello comunitario, per la pianificazione del monitoraggio strategico delle azioni poste in essere sulla base degli enunciati della Piattaforma di Pechino. A tal fine il suo ruolo consiste nella diffusione e condivisione tra tutti gli Stati membri UE dei nuovi indicatori definiti dalle presidenze di turno per il monitoraggio e la valutazione dello stato di attuazione delle dodici tematiche di genere lanciate in quell'occasione. Dal 2003, inoltre, supporta la Commissione nella stesura del Rapporto annuale sulle pari opportunità da presentare al Consiglio Europeo di primavera.

### *Il Gruppo di Alto Livello per il gender mainstreaming nei Fondi strutturali*

Riunisce i responsabili del coordinamento

dei Fondi strutturali negli Stati membri e nei Paesi candidati ed è presieduto dalla Commissione Europea – Direzione generale per le Politiche regionali. Il gruppo ha il mandato di:

- contribuire allo sviluppo di strategie e strumenti per l'applicazione in tutti i Fondi strutturali del principio di mainstreaming e di azioni specifiche per la pari opportunità tra uomini e donne;
- agevolare lo scambio e la diffusione di buone prassi;
- fornire un supporto alla discussione sul futuro dei Fondi strutturali, a partire dall'esperienza dell'attuale programmazione;
- fornire suggerimenti per la presentazione dei Rapporti Annuali;
- evidenziare possibili problematiche in ordine all'implementazione del gender mainstreaming;
- costituire una rete di partenariato tra gli Stati membri.

Scopo del gruppo è altresì quello di consolidare i rapporti tra i singoli membri al fine di facilitare il flusso di informazioni, best practice, esperienze e documenti. In particolare, lo scambio di informazione è focalizzato su alcune macroaree di rilevante interesse, quali: l'integrazione tra i diversi Fondi strutturali al fine di implementare le strategie e gli strumenti per lo sviluppo della prospettiva di genere; la diffusione dei dati statistici di genere e l'individuazione di opportuni indicatori; la formazione degli amministratori e degli stakeholder; le metodologie utilizzate per monitorare e valutare l'attuazione della programmazione.

## Tempi di vita e di lavoro in cerca di accordo

**I**l Glossario "100 parole per la parità" della Commissione Europea definisce la conciliazione come "l'introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini". Da questi presupposti, è facile comprendere come il basso livello di attività delle donne italiane rimanga, nel contesto socio-economico della Penisola, una caratteristica fortemente legata all'armonizzazione tra lavoro e carichi familiari. In ambito europeo, le prime azioni intraprese a favore della conciliazione, nonché dell'equa distribuzione dei carichi di cura, sono rappresentate da informative e raccomandazioni, promosse affinché i diversi Paesi membri adottassero misure in grado di accordare vita professionale e familiare. Ciò in vista di un nuovo modello di organizzazione del lavoro, che favorisca il coinvolgimento e la permanenza delle donne nelle misure di politica attiva del lavoro e sostenga modelli di genere, maschile e femminile, meno rigidi. A tale proposito, è importante ricordare la direttiva 96/34/CE del Consiglio europeo del 3 giugno 1996 sui "Congedi parentali e per motivi familiari" (modificata in seguito dalla direttiva 97/75/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997), nonché la risoluzione del Consiglio europeo e dei Ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale del giugno 2000, concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare. In Italia, grazie al diffondersi di una profonda sensibilizzazione sul tema, è stata elaborata una disciplina legislativa - legge 53 dell'8

marzo 2000 "Disposizioni per sostenere la maternità e la paternità" - tra le più innovative nel contesto europeo, non solo perché rivolta sia alle donne che agli uomini, ma anche per il numero di istituti coinvolti. Tale provvedimento sottolinea la parità di diritto, e dunque la condivisione delle scelte di sospensione del percorso lavorativo del padre e della madre, ribadendo da un lato il valore sociale della maternità e della paternità e ponendo dall'altro i presupposti per il soddisfacimento delle diverse esigenze che ciascun individuo può avere nel corso della propria vita (ad esempio attività di cura per anziani e disabili). La legge fino ad oggi ha finanziato:

- azioni articolate per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro (tra cui part-time reversibile, tele-lavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino a otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione);
- programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
- progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

Anche nelle Linee Guida VISPO, la conciliazione è stata prevista come obiettivo di pari opportunità nell'ambito delle quattro aree di im-

patto strategico volte ad orientare, nell'ottica di genere, le scelte programmatiche delle Autorità di Gestione (AdG) relative all'impiego dei Fondi strutturali.

Di notevole importanza, infatti, è il loro contributo fornito in tema di conciliazione. In particolare, le tipologie di azioni finanziate dal Fondo Sociale Europeo (FSE) si sono concentrate prevalentemente sull'Asse/Misura specificamente volti a promuovere le pari opportunità tra uomini e donne (Asse E per l'Ob.3 e Policy field E per l'Ob.1). Esse hanno per lo più riguardato la predisposizione e attivazione di servizi di cura rivolti all'infanzia e agli anziani finalizzati a favorire la conciliazione; azioni di accompagnamento per la rimodulazione dell'orario di lavoro e l'innovazione dei modelli organizzativi, nonché misure di sostegno/servizi per consen-

tire l'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro.

Il DPO, nel corso dell'attuale ciclo di programmazione ha svolto una intensa attività di sensibilizzazione al tema e di supporto alla sperimentazione di strumenti innovativi con particolare riferimento all'utilizzo del voucher di conciliazione, sorta di buono spesa per l'acquisto di servizi utili a conciliare l'attività lavorativa con le esigenze di cura familiari.

E' stata realizzata un'attività di ricognizione e monitoraggio dell'attuazione del voucher nell'ambito dei Programmi Obiettivo 1, a partire dalla quale sono state elaborate indicazioni operative a supporto delle varie AdG, tenendo in particolare considerazione i suggerimenti emersi dall'esperienza di implementazione dei voucher di conciliazione in altre Regioni.

## Le migliori pratiche attivate dalle Regioni Ob. 1 in materia di conciliazione

<p><b>Regione Basilicata</b></p>	<p>Avviso pubblico di sostegno alla conciliazione che finanzia due tipologie di azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un voucher di conciliazione, per le donne disoccupate o inoccupate, residenti in Basilicata, che si trovino nella condizione di dover assistere familiari di età non superiore a 14 anni, disabili o anziani. Il voucher rappresenta un contributo integrativo per l'acquisto di servizi di cura, al fine di favorire la partecipazione a corsi di formazione finanziati con il contributo dei Fondi del POR Basilicata 2000/2006.</li> <li>• incentivi per le aziende che, per venire incontro alle necessità delle donne occupate, intendano sperimentare forme di riorganizzazione aziendale in termini di flessibilità o attivare servizi che contribuiscano a migliorare le opportunità di conciliazione (dai servizi navetta per ridurre i tempi necessari agli spostamenti, alla realizzazione di asili nido aziendale, alle convenzioni con strutture che offrano servizi di cura).</li> </ul>
<p><b>Regione Calabria</b></p>	<p>Avviso Pubblico multimisura (2004) per la presentazione di richieste di voucher personali, che prevede specificamente il ricorso al voucher di servizio indirizzato alle donne al fine di facilitare attraverso misure di sostegno alla vita familiare, il reingresso nel mercato del lavoro.</p>
<p><b>Regione Siciliana</b></p>	<p>Disposizioni normative a disciplina delle procedure e delle modalità di implementazione della misura di accompagnamento denominata "voucher alla persona". Si prevede in particolare la concessione di un bonus spendibile per l'accesso ai servizi pubblici e privati mediante il quale viene autorizzato il rimborso delle spese sostenute e regolarmente documentate. I destinatari sono persone disoccupate o occupate in sede di formazione permanente, prioritariamente donne, residenti nella Regione Siciliana, che debbano fronteggiare situazioni di cura (nei confronti di: figli minori, anziani non autosufficienti, diversamente abili, malati cronici e/o terminali) coinvolti in azioni a carattere formativo cofinanziate dal FSE nell'ambito del POR Sicilia 2000-2006.</p>

## Gli sportelli donna nei Servizi per l'Impiego

Come è noto nel 2000, a seguito del conferimento alle Regioni ed agli Enti locali delle funzioni e dei compiti relativi al collocamento e alle politiche attive del lavoro - nell'ambito di un ruolo generale di indirizzo, promozione e coordinamento dello Stato di cui al decreto legislativo 469/97 - è stata avviata una riforma dei Centri per l'Impiego (CPI). Essi ora dipendono direttamente dalle Province e svolgono funzioni e compiti per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, operando in stretto collegamento con le singole realtà del mercato del lavoro locale.

A supporto della messa a regime dei nuovi Centri per l'Impiego, nonché per l'attuazione della recente riforma del mercato del lavoro, è inclusa nel PON ATAS una linea gestita dalla DG Impiego del Ministero del Lavoro (Misura II.1.A). In quest'ambito, è stato promosso un progetto finalizzato ad attività di consulenza, informazione e azioni di scambio rivolte ai Servizi e Centri per l'Impiego nell'attuazione di azioni specifiche per le donne. Tale iniziativa prevedeva la sperimentazione di azioni di orientamento e bilancio di competenze di gruppo, rivolti a donne giovani e adulte utenti dei Servizi per l'impiego (SPI) delle realtà provinciali di: Benevento (Campania); Bari, Lecce (Puglia); Caltanissetta, Enna (Sicilia); Sassari, Oristano (Sardegna). La sperimentazione ha permesso di diversificare l'offerta di servizi specifici mirati all'utenza femminile residente nel territorio, ha contribuito a rafforzare le metodologie di intervento di operatrici e operatori delle strutture per l'impiego ed ha avuto una duplice valenza: per l'utenza, cui sono state proposte azioni di orientamento utili all'inserimento/reinserimento lavorativo; per gli SPI, per cui l'intervento si è posto come opportunità per la diffusione e l'erogazione di servizi di politica

attiva del lavoro, attenti alle caratteristiche di genere. Si è potuto infatti osservare come le donne chiedevano di essere "supportate" e accompagnate a riprendere un "posto" all'interno del mercato del lavoro, percepito come ostile o indifferente; inoltre, il lavoro delle donne chiama in causa anche il sistema dei servizi sociali, le forme di conciliazione fra lavoro e famiglia, le culture locali, le negoziazioni familiari sulle responsabilità di cura, che possono favorire oppure ostacolare l'ingresso, il reingresso e la permanenza di molte donne nel mercato del lavoro.

Sono stati quindi realizzati 14 percorsi di Bilancio delle competenze di gruppo, della durata di 20 ore, articolate su 5 giornate. Destinatarie dell'intervento sono state 120 donne disoccupate iscritte presso gli SPI sedi di sperimentazione, all'interno di una fascia di età definita dai servizi stessi in relazione al mercato del lavoro locale principalmente tra i 25-29 anni (38 partecipanti) e tra i 40-44 anni (29 partecipanti). Circa il 70% delle donne ha una buona scolarità, diploma e laurea, ma ben il 26% delle partecipanti è in possesso di un titolo inferiore privo di specializzazioni e tale elemento è stato segnalato da loro stesse come significativo nel determinare lo stato di disoccupazione. Le donne maggiormente interessate ai percorsi di orientamento sono risultate, da una parte, giovani diplomate da qualche anno inoccupate o con saltuarie esperienze professionali e, dall'altra, donne tra i 40-45 anni, che vogliono rientrare nel mercato del lavoro in seguito a un periodo dedicato alla cura dei figli e con un titolo di studio generico o poco specializzato.

I percorsi hanno incluso: una fase informativa iniziale; una di esplorazione (sulle aspettative e motivazioni dell'utenza; la relativa storia formativa, personale e professionale; le caratteristiche

personali e dei valori; i vincoli di carattere oggettivo e soggettivo che potrebbero interferire con la realizzazione del progetto; le esperienze e la loro traduzione in competenze in termini di saper fare, saper essere e sapere); una di riflessione e rielaborazione degli elementi emersi nella fase precedente; una di azione consistente nell'elaborazione di un progetto professionale; una fase finale di monitoraggio, a distanza di 2-3 mesi, degli esiti dell'attività di bilancio delle competenze e di verifica dell'andamento del progetto sviluppato. In tutti i percorsi è stato previsto un incontro con gli operatori dei CPI, per fornire alle partecipanti informazioni utili in relazione sia al mercato del lavoro di ogni territorio sia ai servizi offerti dai centri.

Dal monitoraggio dell'efficacia dei percorsi, condotto dagli operatori degli SPI coinvolti, è emerso che i percorsi di orientamento e bilancio delle

competenze hanno permesso di "disinnescare il circolo vizioso" tra la crescente sfiducia di trovare un lavoro e la modesta attivazione nella ricerca, motivata sia dal timore delle donne di non essere sufficientemente competenti per il mercato sia dalla scarsa abitudine a confrontarsi con i servizi presenti sul territorio. Per tale ragione, le destinatarie hanno chiesto percorsi di orientamento più lunghi e momenti di accompagnamento individuali nel corso della ricerca di lavoro, così come periodi di stage che diano l'opportunità di "mettere un piede" nel mercato del lavoro.

L'orientamento è risultato essere, quindi, una risorsa per fronteggiare le difficoltà dell'inserimento o reinserimento lavorativo, perché in grado di strutturare piani progettuali che comprendano la sfera professionale senza perdere di vista quella personale e familiare.

## Cosa è cosa

### Il bilancio delle competenze

Obiettivo di un percorso di Bilancio delle competenze è la consapevolezza dell'insieme delle competenze e conoscenze acquisite e del potenziale di progresso personale e professionale della persona per la definizione di un progetto professionale (ove necessario formativo) e la sua messa in opera.

Nasce e si sviluppa in Canada nella seconda metà degli anni '80 per poi approdare in Europa e in particolare in Francia, dove già da tempo la cultura dell'orientamento era particolarmente diffusa, grazie anche al concetto di formazione continua e alla tradizione riferita agli interventi di sostegno alle persone nella transizione "verso" e "nel" lavoro.

Il 1991 segna il momento in cui il Bilancio ottiene la sua effettiva diffusione in Francia: l'intervento, riconosciuto a livello normativo dalla legislazione francese all'interno delle politiche attive del lavoro, diviene diritto dei lavoratori, cui viene riconosciuta l'importanza di "analizzare le proprie competenze personali e professionali allo scopo di determinare un progetto professionale e, se necessario, un progetto di formazione". In Francia l'erogazione di attività di Bilancio di competenze è affidata prevalentemente alle strutture pubbliche dei CIBC (Centres Interinstitutionnelles de Bilan de Compétences) che si rivolgono in primo luogo a lavoratrici e lavoratori occupati o disoccupati in cerca di nuova occupazione o in situazioni di mobilità professionale. Si tratta di un'utenza generalmente adulta e con almeno qualche esperienza professionale.

Quello che segue è un elenco di progetti significativi volti a promuovere le pari opportunità di genere nella programmazione dei Fondi Strutturali 2000 – 2006. I progetti sono suddivisi per Regione e sono classificati secondo le aree di intervento su cui impattano.

## Alcuni progetti per le pari opportunità

### Miglioramento delle condizioni di vita delle donne

#### EMILIA ROMAGNA

- **Progetto STOP Sospensione Temporanea e Opportunità Professionali:** analisi delle esigenze di conciliazione tra lavoro e vita di donne imprenditrici e realizzazione di una campagna di comunicazione e diffusione delle tematiche di pari opportunità
- **Equal per donne e lavoro:** sperimentazioni di nuovi strumenti di lotta contro la disuguaglianza nel campo dell'occupazione attraverso percorsi di carriera conciliabili con la vita familiare
- **Equality Logo:** marchio di qualità regionale concesso alle imprese che adottano politiche di genere
- **La Rete In/Comune:** laboratori di sperimentazioni nell'ambito di contesti aziendali: strutture pubbliche e convenzionate con il privato sociale per favorire la flessibilità e la conciliazione

#### FRIULI

- **FUTURA:** servizi di Pari Opportunità rivolti a donne coinvolte in percorsi formativi o di integrazione nel mercato del lavoro che devono conciliare la cura di figli o parenti

#### LOMBARDIA

- **Nuovi orari scolastici** per conciliare i tempi di vita e lavoro delle donne e migliorare la posizione nel mercato del lavoro
- **Methodolgy,tecnology,@-quality:** nuovi modelli formativi per l'inserimento e la valorizzazione delle donne nel settore ICT, nell'ottica della qualità del lavoro
- **Donne in proprio:** centro servizi per imprese con meno di tre anni di attività: azioni di sensibilizzazione, formazione di figure di "Mentore per le neo-imprese femminili", sperimentazione di un sistema a rete, informativo telematico fra gli enti che erogano servizi mirati alle esigenze delle neo imprese femminili
- **Progetto n.i.do (nuove idee per le donne):** analisi e mappatura dettagliata dei fabbisogni e della disponibilità delle imprese a potenziare servizi socio educativi alternativi/integrativi rivolti all'infanzia; creazione di uno sportello informativo e consulenza per la creazione di strutture all'infanzia a sostegno di iniziative imprenditoriali
- **Varese in rete per le pari opportunità:** analisi volte ad evidenziare le figure professionali più ricercate dalle aziende locali; creazione di gruppi di approfondimento sulle tematiche delle PO ed "info point"; analisi sui servizi erogati dai soggetti che operano nell'ambito delle politiche del lavoro e sperimentazione di un sostegno ad un gruppo di neoimprese

#### TOSCANA

- **Il laboratorio del tempo:** spazio dedicato alla conciliazione dei tempi di vita con percorsi formativi: servizi di accoglienza e orientamento, attività di formazione alle ITC, Internet Point, con possibilità di accedere ai forum di comunicazione transeuropei, laboratori di lingua e teatro con un'area dedicata alla custodia dei bambini
- **Trio tecnologie ricerca innovazione orientamento per la formazione professionale Hermes:** sperimentazione in imprese di metodologie innovative nel campo dell'organizzazione del lavoro per la conciliazione tra tempi di vita familiare ed aziendale
- **Net-WORK:** rete integrata di sportelli per l'occupabilità femminile che offre servizi per il lavoro e per l'impresa

## Le donne e il mercato del lavoro

### CALABRIA

- **Imprenditoria giovanile:** concessione di un premio di 1° insediamento a favore di giovani imprenditori ed imprenditrici agricoli
- **Calabria impresa donna:** qualificazione delle donne nello sviluppo locale attraverso un percorso formativo per imprenditrici di PMI
- **La formazione professionale in un'ottica di genere in Calabria:** ricerca sulle caratteristiche del sistema della formazione professionale in Calabria in un'ottica di genere
- **La vie en rose – progetto donne:** animazione attraverso momenti di scambio rivolti a donne disoccupate residenti in aree rurali che evidenziano particolari competenze pratiche

### CAMPANIA

- **Creo in rete:** rete dei COF e dei Laboratori e le Risorse umane (le animatrici di pari opportunità, le reti partenariati, i tecnici e gli esperti) presenti sul territorio per la sperimentazione di azioni innovative per la riduzione della disoccupazione e dell'inattività femminile. I COF - Centri risorse e ed orientamento per l'occupabilità femminile, puntano a promuovere e qualificare la presenza delle donne nel mercato del lavoro
- Strumenti e meccanismi di supporto all'attuazione e gestione del POR: "Linee Guida per l'attuazione del Principio di PO nella Gestione dei Fondi strutturali"; "Indirizzi operativi per la gestione, la valutazione e la riprogrammazione delle MISURE FSE"; "Linee guida per la valutazione dell'impatto sulle Pari Opportunità nei Progetti Integrati"

### MARCHE

- **Servizio Formazione Professionale e Problemi del Lavoro:** attività formative destinate a donne disoccupate di lunga durata o inoccupate al fine di favorirne l'ingresso o il reingresso nel mercato del lavoro

### Provincia Autonoma di TRENTO

- **Gli strumenti e le competenze per la gestione delle vendite nelle PMI:** strumenti volti a fornire competenze specialistiche, in particolare alle donne con figli, per gestire in maniera efficace ed efficiente l'intero processo di vendita
- **STARTECH 2 - Tra educazione e società - Il genere come risorsa ed arricchimento delle culture tecniche, tecnologiche e scientifiche:** modelli di integrazione dei sistemi istruzione/formazione e lavoro
- **DOTS - Donne e formazione tecnico-scientifica:** azioni di orientamento e informazione in riferimento ai settori tecnico-scientifici; percorsi formativi per stimolare l'integrazione della forza lavoro femminile nei ruoli lavorativi collegati
- **LA D.O.TE – Lavoro Donna Orientamento e Tecnologia:** percorsi formativi ad indirizzo tecnico-scientifico e favorire l'accesso delle donne alle professioni dei settori dell'ITC
- **ESC – Donne e scienza - Educazione scientifica e carriere nelle professioni tecnico-scientifiche:** analisi sui fattori che orientano la scelta delle donne verso percorsi di formazione e professioni di carattere tecnico-scientifico; messa a punto di un modello di orientamento che le sostenga nell'elaborazione delle possibilità di carriera e nell'esplorazione delle nuove possibilità professionali in campo tecnico-scientifico
- **MARTHA 2002:** formazione di operatrici all'assistenza di base per supportare l'inserimento sociale e professionale delle donne immigrate nei contesti di lavoro socio-assistenziale

### UMBRIA

- **Job & Gender:** Centri per l'occupabilità femminile: sperimentazione di servizi rivolti a specifici target di utenti dei Centri per l'impiego e costruzione della rete per favorire l'occupabilità femminile

## Il mainstreaming di genere nell'attuazione dei Fondi strutturali

### MIUR

- **Misura 7 del PON scuola per lo sviluppo** - formazione delle e dei docenti sulle problematiche delle PO; orientamento e sviluppo di competenze tecnico-scientifiche, nonché promozione dell'imprenditorialità nelle scuole secondarie superiori; orientamento, rimotivazione allo studio e competenze di base per donne adulte

### LIGURIA

- **I tempi delle Donne, i Tempi della Città** – informazione delle donne sui loro diritti in materia di conciliazione tra vita privata e vita professionale
- **Do-Praxis:** ricerca dei casi di eccellenza; analisi e definizione di modelli e monitoraggio sulle opportunità che le tecnologie informatiche e il telelavoro possono offrire alle lavoratrici
- **Lavoro doc:** azioni di comunicazione, logo e marchio qualità volti a far interagire "la qualità del lavoro con la qualità della vita", valorizzando l'empowerment e il mainstreaming delle donne

### VENETO

- **Educatrice multietnica:** formazione di figure psicopedagogiche specialistiche capaci di affrontare il processo di trasformazione della società italiana in un'entità multiculturale
- **Lavorare in rosa nel sociale:** azioni rivolte allo sviluppo quali - quantitativo dell'occupazione delle donne nel settore sociale, anche attraverso la valorizzazione delle possibilità di autoimprenditorialità femminile
- **Net economy expert** (la donna, la famiglia, l'azienda): formazione imprenditoriale quale supporto all'acquisizione di incarichi decisionali nelle aziende di famiglia
- corso di **Esperta in Biotecnologie molecolari**

## Donne ed empowerment

### BASILICATA

- **Artigianato Artistico:** interventi di comunicazione e formazione per il sostegno, l'integrazione e la reintegrazione lavorativa di donne
- **SVI.P.O. – Sviluppo Pari Opportunità:** creazione di nuovi servizi e competenze per incrementare la presenza delle donne all'interno delle organizzazioni pubbliche e private locali attraverso il coinvolgimento di tutti gli attori del territorio

### Provincia Autonoma di BOLZANO

- **Extra UE Immigrants - Women@Work** : percorsi formativi per l'integrazione sociale/lavorativa e culturale
- **Sportello Rete Donne – Lavoro:** percorsi di inserimento lavorativo a misura di donna
- **"ALBA" Lotta allo sfruttamento della prostituzione:** gamma completa di sostegni alle donne di origine straniera che intendono uscire dal giro dello sfruttamento della prostituzione

### SARDEGNA

- **"Un vantaggio per tutti":** piano di comunicazione, animazione territoriale e sensibilizzazione sui temi dell'inclusione sociale e lavorativa dei soggetti svantaggiati - Azione A – affiancamento consulenziale per le imprese femminili; Azione B - Prestiti d'onore a favore di ditte individuali femminili

### VALLE D'AOSTA

- **BLG:** lettura di genere dei bilanci degli enti Pubblici, definendo l'impatto dell'utilizzo delle risorse economiche su uomini e donne
- **EVA** – Elette in Valle d'Aosta: azione di sensibilizzazione e informazione delle amministratrici della Valle d'Aosta per costituire una rete per la loro visibilità e incisività nelle assemblee elettive, negli esecutivi degli enti locali e in un più ampio contesto (regionale, nazionale, comunitario)

I documenti sotto indicati sono reperibili sul sito della Rete delle pari opportunità  
[www.retepariopportunita.it](http://www.retepariopportunita.it)

• *Linee guida per l'attuazione del principio di pari opportunità tra uomini e donne e valutazione dell'impatto equitativo di genere nella programmazione operativa dei Fondi Strutturali 2000-2006*

*Linee Guida VISPO, Valutazione dell'Impatto Strategico sulle Pari Opportunità, giugno 1999.*

• *Linee guida per la redazione e la valutazione dei Complementi di Programmazione in relazione al rispetto del principio delle pari opportunità tra uomini e donne, luglio 2000.*

• *Documento di programmazione Obiettivo 1. Lettura di genere, giugno 2002 (Analisi di come il principio di pari opportunità è stato recepito nei documenti di programmazione Ob.1).*

• *Letture di genere dei PON Trasporti, Pesca, Sicurezza per lo Sviluppo del Mezzogiorno d'Italia, Assistenza Tecnica e azioni di sistema e del QCS Ob. 1, settembre 2003.*

• *Analisi delle modalità di implementazione del principio di pari opportunità nei documenti di attuazione (bandi, avvisi pubblici) della programmazione Ob. 1 2000-2006, luglio 2002.*

• *Aggiornamento dell'analisi delle modalità di implementazione del principio di pari opportunità nei documenti di attuazione (bandi, avvisi pubblici) della programmazione Ob. 1 2000-2006 - periodo 2002-2003, settembre 2003.*

• *Aggiornamento dell'Analisi dei bandi delle Regioni Obiettivo 1, 2002-2003, settembre del 2004.*

• *Voucher per la conciliazione nel FSE, maggio 2002.*

• *L'utilizzo dei voucher per la conciliazione ai fini della promozione delle pari opportunità di genere nella programmazione Obiettivo 1 2000-2006, novembre 2003.*

• *Orientamento sulla figura dell'animatore/trice di pari opportunità, febbraio 2002.*

• *Criteri di selezione dei progetti e possibili indicatori per la realizzazione del mainstreaming di genere con il contributo del FSE, aprile 2002.*

• *Criteri di selezione dei progetti e possibili indicatori per la realizzazione del mainstreaming di genere con il contributo del FESR e del FEOGA, aprile 2002.*

• *Criteri di selezione dei progetti e possibili indicatori per la realizzazione del mainstreaming di genere con il contributo dello SFOP, giugno 2003.*

• *L'integrazione del mainstreaming negli appalti pubblici: aspetti giuridici ed indicazioni operative, aprile 2005.*

• *Riserva di premialità del 4%: Linee guida per i criteri di individuazione dei progetti che rispondono positivamente al principio di pari opportunità, febbraio 2002 (Metodologia da utilizzare per la specificazione dei requisiti minimi indicati dalle linee guida VISPO a cui far riferimento per la definizione dei criteri di identificazione e selezione dei progetti in relazione all'applicazione del criterio di selezione A.2.3 della riserva di premialità comunitaria del 4%, così come specificato per l'Obiettivo 1).*

• *Linee guida per la valutazione intermedia dei Programmi Operativi- V° Modulo: l'analisi di genere nelle valutazioni intermedie dei Programmi Operativi Ob. 1, dicembre 2002 (Quadro di riferimento per includere la tematica di mainstreaming di genere nelle valutazioni intermedie dei Programmi Operativi).*

• *Ricognizione dei documenti sugli esiti della valutazione intermedia: attività di supporto alla riprogrammazione in un'ottica genere, marzo 2005.*

• *Obiettivo 1: stato di attuazione delle linee guida VISPO - Indicazioni per la riprogrammazione, luglio 2003.*



UNIONE EUROPEA



Quadro Comunitario di Strategie  
Obiettivo 1 2000-2006



Ministero dell'Economia e delle Finanze



Dipartimento per le Politiche di Sviluppo  
Servizio per le politiche dei Fondi strutturali comunitari

**Con i Fondi europei, 51.000 milioni di euro  
per le regioni italiane del Sud che vogliono crescere**

# L'Europa può farci grandi



[www.qcs.tesoro.it](http://www.qcs.tesoro.it)



[www.qcs.tesoro.it](http://www.qcs.tesoro.it)

**Stampa**

Primaprint snc - Via dell'Industria, 71 - VITERBO