



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità

Mainstreaming di genere e partecipazione femminile nei processi di sviluppo locale

Catalogo di buone pratiche
per il progetto internazionale
W. In D.
Women in Development



WOMEN
IN DEVELOPMENT



“With the support of the European Union - Programme concerning the Community framework strategy on gender equality (2001-2005)”

Mainstreaming di genere e partecipazione femminile nei processi di sviluppo locale



Istituto per la Ricerca Sociale



Catalogo di buone pratiche
per il progetto internazionale
W. In D.



Women in Development



Con il supporto dell'Unione Europea - Programma relativo alla Strategia-Quadro Comunitaria in materia di Parità tra donne e uomini (2001-2005). Le informazioni contenute in questa pubblicazione (o in altri materiali) non riflettono necessariamente la posizione o l'opinione della Commissione Europea.

Catalogo di Buone Pratiche preparato per la
la Presidenza del Consiglio dei Ministri,
Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità

Non citare senza autorizzazione

Settembre 2007

A cura di

Italia: Davide Barbieri
Barbara Bittarelli
Flavia Pesce

Malta: Sina Bugeja
Doriana Bezzina
Therese Spiteri
Silvan Agus

Scozia: Laura Polverari
Rona Michie

Spagna: Eva Alfama
Imma Quintana

Altri Paesi UE: Silvia Beltrametti
Nicoletta Torchio

INDICE

Premessa	V
1. Introduzione	1
1.1 Descrizione generale e metodologia	1
1.2 Confronto tra buone pratiche	2
Italia	
La promozione dell'uguaglianza di genere nei processi di sviluppo locale: il caso italiano - Sintesi del caso di studio	11
1. Il contesto socio-economico	11
2. Il contesto istituzionale e normativo	12
3. Sviluppo locale e genere: alcune "buone pratiche" che intersecano tali tematiche	14
4. Scenari e prospettive	15
Buone Pratiche Italia	17
Malta	
La promozione della parità di genere in particolare nello sviluppo locale a Malta - Sintesi del caso di studio	71
Buone Pratiche Malta	75
Scozia	
Parità di genere nello sviluppo economico locale in Scozia Sintesi del caso di studio	99
1. La questione dell'uguaglianza in Scozia	99
2. Sviluppo economico e locale in Scozia	100
3. Sviluppo locale e genere in Scozia	100

4. Analisi degli esempi di buone pratiche	101
5. Scenari futuri, ruolo delle istituzioni a diversi livelli e lacune politiche	104
6. Conclusioni	105
Buone Pratiche Scozia	107
Spagna	
Uguaglianza di genere nello sviluppo locale in Spagna	
Sintesi del caso di studio	123
1. Contesto socio-economico e politico	123
2. La Spagna e le politiche di sviluppo locale secondo una prospettiva di genere	125
3. Analisi delle Buone Pratiche	126
4. Scenari e prospettive. Il ruolo dei diversi attori	126
Buone Pratiche Spagna	129
Allegato	155
Altri Paesi UE	
Buone Pratiche altri Paesi UE	161

Premessa

I processi di sviluppo locale non sono fenomeni neutri dal punto di vista del genere ed esistono, oramai, interessanti evidenze sia teoriche che empiriche di una forte correlazione tra Sviluppo locale e Pari opportunità di genere.

Numerosi, infatti, sono gli studi che hanno evidenziato la forte correlazione tra crescita economica e presenza femminile nel mercato del lavoro, così come diversi sono anche gli studi che hanno, invece, sottolineato le inefficienze presenti in contesti caratterizzati da situazioni di discriminazione e segregazione che impediscono un miglior utilizzo delle risorse per rilanciare la competitività dei sistemi locali attraverso il ricorso a competenze non solo maschili, ma anche femminili.

Tale correlazione comporta, di sicuro, due implicazioni:

- (a) le Pari opportunità consentono di migliorare lo Sviluppo locale;
- (b) lo Sviluppo locale consente di migliorare la posizione femminile nel contesto locale.

Tale ipotesi non si fonda, evidentemente, su un principio etico (che, pur, avrebbe la sua rilevanza), ma su evidenze di natura socio-economica molto precise. La letteratura lascia pochi dubbi circa il crescente ruolo delle donne nei processi di crescita socio-economica vista la chiara corre-

lazione positiva tra crescita e le pari opportunità nel mercato del lavoro; i Paesi con i tassi di crescita più elevati ed i maggiori livelli del reddito pro-capite sono anche quelli che presentano i maggiori livelli di partecipazione e occupazione femminile.

La direzione di causalità va, soprattutto, dalla crescita alla parità di genere poiché un livello di sviluppo più elevato comporta generalmente più alti livelli di istruzione, democrazia e uguaglianza tra uomini e donne (Lofstrom, 2001), ma c'è anche una relazione positiva tra parità di genere e crescita socio-economica: una maggiore partecipazione ed occupazione femminile implica una maggiore produzione corrente, ma anche una maggiore crescita futura, per gli effetti sulle nuove generazioni (maggiore reddito familiare, maggiore investimento in capitale umano e salute). Secondo stime recenti (Olsson, 2000), l'accresciuta partecipazione delle donne al mercato del lavoro spiegherebbe, per il ventennio 1980-1999, circa un quinto della crescita del PIL europeo a fronte di un contributo negativo delle forze di lavoro maschili. Se anche il dato può essere sovrastimato per effetto della maggiore concentrazione delle donne in impieghi part-time e in settori a minore produttività (ad esempio nella Pubblica Amministrazione), in tutti i Paesi europei, una quota sempre maggiore della ricchezza prodotta e dello sviluppo sociale è incontestabilmente imputabile al contributo delle donne.

In una prospettiva di lungo periodo, i benefici che derivano dal sostegno della partecipazione e dell'occupazione femminile diventano evidenti anche in termini di incremento dei livelli di sviluppo visto che, sempre da una prospettiva economica, si innestano alcuni circoli virtuosi che accrescono l'efficienza dell'utilizzo delle risorse (Humphries, Rubery et al., 1999; Rubery et al., 1999).

Quando cresce l'occupazione femminile, per esempio, crescono i redditi familiari con un impatto positivo sulla domanda aggregata e sulle entrate fiscali. Un altro circolo virtuoso è rappresentato dal legame tra la crescita dei livelli di istruzione – e dunque dall'investimento in capitale umano – e la crescita della partecipazione femminile ai percorsi di formazione. Oppure, il sostegno della partecipazione femminile al mercato del lavoro permette di ridurre il deprezzamento dell'investimento in capitale umano femminile che si manifesta a seguito dell'interruzione dell'attività di lavoro per problemi legati alla conciliazione e/o ai fenomeni di segregazione occupazionale e professionale della forza lavoro femminile. Ancora a titolo esemplificativo, il sostegno alla partecipazione e all'occupazione femminili attraverso politiche di conciliazione assicurano nel medio e lungo periodo condizioni adeguate di riproduzione sociale, come ad esempio quelle legate alla crescita delle generazioni future.

Il beneficio delle politiche di Pari opportunità è inoltre evidente, sia nel breve che nel lungo periodo, anche nella sfera che più ha a che fare con lo sviluppo sociale di un dato territorio poiché l'uguaglianza delle condizioni produttive e riproduttive di uomini e donne ha un impatto positivo sulla qualità della vita, aumentando le possibilità di scelta delle donne; si riducono i rischi di povertà della popolazione femminile, migliorano le condizioni di lavoro di uomini e donne e, più in generale, le condizioni di vita.

Il sostegno alla partecipazione delle donne alla vita attiva è allora una forma di investimento sulla risorsa femminile che ha ricadute per la società nel suo complesso e per le sue diverse compo-

menti: si pensi al parallelo miglioramento delle condizioni di vita degli uomini e dei bambini. I tentativi di analisi di efficienza delle politiche di Pari opportunità concludono allora che questo tipo di interventi possono essere considerati, quindi, come un vero e proprio fattore produttivo (Rubery et al., 1999).

Il mondo femminile è una risorsa per lo Sviluppo locale non solo perché contribuisce alla crescita economica del territorio e alla sua riproduzione sociale, ma anche perché promuove e afferma approcci alternativi allo sviluppo. Illuminanti, anche se distanti, sono in questo senso le esperienze di microcredito alle donne in contesti del Sud del mondo che soffrono particolari condizioni di arretratezza e povertà. Le istituzioni di microcredito, infatti, riconoscono nelle donne dei veicoli di promozione sociale più validi ed efficaci degli uomini, individuandone nel legame con i figli e, dunque, con le generazioni future uno dei moventi fondamentali. Oltre alla crescita di consapevolezza femminile, il microcredito ha effetti che si riflettono nei più svariati ambiti di vita sociale e familiare e evidenziano la maggiore attenzione femminile verso il futuro: dalle scelte sull'educazione e sull'istruzione dei figli (che privilegiano la scolarizzazione e combattono il lavoro minorile) alla pianificazione della procreazione. Inoltre, le donne si dimostrano amministratrici più attente degli uomini del denaro ottenuto in prestito, oltre che evidenziare, soprattutto in alcuni Paesi ad elevata pressione migratoria, minore propensione a lasciare il Paese (Yunus, 2003).

Le dinamiche territoriali e locali si confrontano con diversificate istanze del mondo femminile legate alla particolare configurazione della combinazione di ruoli produttivi e riproduttivi che le donne rivestono in un dato contesto territoriale. Elementi che, dunque, devono essere conosciuti (e condivisi) al fine di identificare le possibili risposte in termini di policy (e la partecipazione del territorio alla loro definizione).

I fattori di contesto socio-economico - dunque la dimensione locale - rivestono una particolare

influenza nel determinare le scelte e i comportamenti partecipativi delle donne, influenza tendenzialmente maggiore di quella esercitata sulle scelte maschili.

Assunta come data la generalizzata ineguale distribuzione dei carichi di cura tra uomini e donne, non è possibile ignorare le differenze della condizione femminile e delle problematiche di conciliazione che le connotano, ad esempio, in contesti urbani e in contesti rurali, sia in una prospettiva di sostegno alla partecipazione che in una prospettiva di sostegno alla permanenza nell'occupazione. Gli elementi di differenziazione della condizione femminile nella dimensione locale sono legati ad una miriade di altri fattori di contesto: dalla vocazione economica di un territorio (industriale, terziaria, turistica, agricola, specializzata, etc.), ai modelli culturali e relazionali propri di una comunità, dalle risorse disponibili per re-distribuire il lavoro di cura sia istituzionalizzate (servizi per l'infanzia, presenza di grandi aziende che più facilmente adottano modelli di riorganizzazione dei tempi di lavoro, radicamento del terzo settore e diffusione di pratiche quali le banche del tempo) che non (rapporti di vicinato e modelli di scambio, strutture familiari e solidarietà intergenerazionali), alle politiche dei tempi e dei trasporti.

È proprio la rilevanza del contesto locale nel disegnare i termini in cui le donne rappresentano una risorsa per lo sviluppo a suggerire che la dimensione locale rappresenti una risorsa per le politiche di Pari opportunità.

Infatti, in primo luogo, come le politiche di sviluppo, le politiche di Pari opportunità hanno maggiore probabilità di rispondere alla domanda di intervento quanto più sono progettate e implementate "vicino" alla popolazione che ne esprime il bisogno. In secondo luogo, la dimensione locale agevola quel processo di integrazione delle politiche che caratterizza l'essenza del mainstreaming di genere. Le politiche del lavoro e della formazione hanno infatti maggiori possibilità di venire progettate e attuate in sinergia con le

altre politiche che sostengono l'inclusione femminile nel mercato del lavoro come le politiche di assistenza (bambini, anziani, malati), le politiche dei trasporti, le politiche degli orari e tutti quegli interventi che impattano sulla qualità della vita e sulla sicurezza sia sul luogo di lavoro che, più in generale, nel territorio.

Infine, le politiche di Pari opportunità promosse a livello locale hanno maggiori chances di coinvolgere gli attori rilevanti (autorità locali, imprese, economia civile, parti sociali, popolazione). La questione del capacity building e della mobilitazione degli attori locali è peraltro un elemento centrale nell'implementazione di politiche di parità e mette in evidenza la necessità di promuovere la presenza femminile nei processi di policy making a tutti i livelli decisionali (empowerment) sia attraverso un maggior coinvolgimento delle donne nei luoghi delle decisioni sia attraverso il coinvolgimento di organismi di parità e di altre organizzazioni del mondo femminile. Parallelamente gli organismi di parità dovrebbero essere coinvolti in processi di networking sia in connessione con gli altri attori locali sia in connessione con altri livelli di governo, anche attraverso la predisposizione di tavoli di concertazione sul tema e/o protocolli nell'ambito, per esempio, dei Patti Territoriali al fine di prevedere espressamente la promozione del mainstreaming di genere nelle scelte attuate per la promozione dello Sviluppo locale (Campbell, 2003).

Purtroppo, se anche il mondo femminile rappresenta una risorsa per il territorio e per il contesto locale, soprattutto quando si adotta una prospettiva di medio e lungo periodo (Rubery, Fagan, 1999), il tema è raramente analizzato, nella sua complessità e multidimensionalità, dal punto di vista di genere.

In tale cornice appare, dunque, importante un progetto quale il W. In D. - promosso dal Dipartimento italiano per i Diritti e le Pari Opportunità - Presidenza del Consiglio dei Ministri - che si pone l'ambizioso obiettivo di definire un percorso metodologico per verificare il contributo delle politi-

che di genere allo Sviluppo locale. Il che significa, in altri termini, verificare l'ipotesi circa l'influenza negativa che la mancata applicazione del principio delle Pari opportunità ha sullo Sviluppo locale di un territorio e, viceversa, in quale misura il mancato Sviluppo locale limita il miglioramento della posizione femminile.

Lo scarso coinvolgimento delle donne nei processi di sviluppo locale, e la poca attenzione riservata al principio di uguaglianza di genere nelle stesse politiche di sviluppo, sono una costante per la maggior parte dei Paesi europei. Il tema è stato posto al centro del *V Programma di azione comunitario in materia di pari opportunità tra uomini e donne* nell'ambito del quale è stato finanziato W. In D. Il progetto muove infatti dalla convinzione che sia necessario promuovere una forte azione coordinata a livello europeo per supportare queste tematiche e contribuire al necessario cambiamento culturale ai fini della concreta applicazione del principio di mainstreaming di genere nei processi di sviluppo socioeconomico.

Il partenariato transnazionale del progetto è stato costruito in considerazione dei diversi atteggiamenti culturali e delle diverse esperienze in materia di Pari opportunità di genere presenti nel territorio UE, nonché dei differenti assetti organizzativo- istituzionali che caratterizzano i Paesi Membri. La struttura partenariale di W. In D. è la seguente:

- Promotore con funzioni di indirizzo e coordinamento delle attività progettuali: *Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità Presidenza del Consiglio dei Ministri, Italia*
- Partners transnazionali:

*European Policies Research Centre (EPRC)
University of Strathclyde, UK*

*Institut de Govern i Polítiques Públiques (IGOP)
University of Barcelona, Spain*

National Commission for the Promotion of Equa-

lity (NCPE), Malta

- Partner nazionale: *Istituto per la Ricerca Sociale (IRS), Italia*

La presenza di Spagna e Italia ha portato nel progetto le problematiche "tipiche" dei Paesi mediterranei in tema di Pari opportunità di genere anche se inserite in due contesti politico istituzionali piuttosto diversi, soprattutto in materia di decentramento amministrativo.

Il partner maltese ha permesso di considerare la prospettiva e l'esperienza di un piccolo Paese, con una situazione ancora molto problematica in materia di Pari opportunità, per il quale l'entrata recente nell'Unione Europea rappresenta al tempo stesso una sfida e un'opportunità di rapido progresso.

Il partner scozzese, infine, garantisce la considerazione della prospettiva anglosassone, caratterizzata da una situazione più avanzata in relazione all'uguaglianza di genere e quindi da una logica di intervento in materia più centrata sul principio di mainstreaming e su un concetto ampio del principio di pari opportunità aperto a tutte le forme di discriminazione.

Il progetto, attraverso una ricerca-azione di tipo comparato, ha prodotto un Modello di intervento e Linee Guida per introdurre e potenziare i principi di pari opportunità nei processi di sviluppo locale. Tale strumento intende rispondere ad una duplice esigenza:

- promuovere e consolidare nei diversi contesti locali strategie che favoriscano la partecipazione femminile ai processi di sviluppo locale;
- definire un approccio integrato per favorire l'internalizzazione del mainstreaming di genere nei processi di sviluppo locale, condiviso da tutti i partner del progetto.

Il modello di intervento è stato delineato a partire dai risultati dell'attività di ricerca e dalle sollecitazioni e dalle esigenze emerse nei panel organizzati in ciascuno dei paesi partner - ai quali hanno partecipato attori istituzionali, rappresentanti del partenariato socio-economico, referenti delle buone pratiche analizzate – e ha rappresentato il primo passo per la definizione di modalità e strumenti concreti per promuovere il gender mainstreaming come un elemento costitutivo dei processi di sviluppo locale così come declinati nelle Linee Guida.

La presente pubblicazione è uno dei prodotti di W. In D. di seguito elencati:

○ Caso di studio italiano;

- Caso di studio scozzese;
- Caso di studio spagnolo;
- Caso di studio maltese;
- Rapporto finale di ricerca comparativa “*Strategie ed esperienze realizzate nei processi di sviluppo locale a livello europeo*”;
- Modello e Linee Guida: “*Un modello di sviluppo locale gender oriented*”;
- Catalogo delle buone prassi.

*Dipartimento Pari Opportunità
Presidenza del Consiglio dei Ministri - Italia*

IRS - Istituto per la Ricerca Sociale - Italia

Bibliografia

- Campbell M., *Local Employment Development in the European Union. Acting Together at the Local Level: More and Better Jobs, Better Governance*, Atti del Convegno European Forum on Local Development and Employment, Presidency of the European Union in Rhodes, 16/17 maggio 2003.
- Lofstrom A., *A report on gender equality and economic growth*, http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/information_en.html#emp, 2001.
- Olsson H., *Social Security, Gender Equality and Economic Growth*, mimeo, 2000.
- Rubery J., Fagan C., Smith M., *Women's Employment in Europe. Trends and Prospects*, Routledge, London, 1999.
- Humphries J., Rubery J., Fagan C., Grimshaw D., Smith M., *Equal Opportunities as a Productive Factor, Study for the Policy and Perspective Group of DG Employment and Social Affairs – European Commission*, 1999.
- Yunus M., *Il banchiere dei poveri*, Feltrinelli, Milano, 2003.

1.

Introduzione

1.1 Descrizione generale e metodologia

Le donne rappresentano una risorsa strategica per lo sviluppo locale, sia in termini di efficienza che di equità e pari opportunità. Ciononostante, in molte aree locali le donne sono svantaggiate per quanto riguarda l'occupazione, l'accesso al lavoro e al reddito. Le donne sono inoltre sottorappresentate nelle posizioni decisionali, sia nel settore pubblico che privato.

Per affrontare questi problemi, l'Unione Europea ha adottato un duplice approccio (mainstreaming di genere e azioni positive) e ha sottolineato l'importanza dell'azione a livello locale.

Tuttavia, a livello locale c'è ancora molta disinformazione e resistenze culturali nell'affrontare le politiche di genere e il mainstreaming di genere. L'adozione di un approccio di parità nelle decisioni politiche è spesso frammentato e non sempre sostenuto a livello politico. C'è inoltre un problema di isolamento e spesso gli strumenti più innovativi sono poco conosciuti e diffusi a livello locale.

Anche se non esistono soluzioni standard nel mainstreaming di genere, viste le condizioni e i contesti istituzionali diversi all'interno della UE, la promozione della conoscenza di cosa funziona e come funziona, attraverso l'identificazione e lo scambio di buone pratiche, è uno degli elementi più rilevanti.

Lo scopo di questo catalogo è quindi quello di presentare, analizzare e mettere a confronto diverse esperienze di successo, al fine di ottenere una comprensione comune su come promuovere la parità di genere a livello locale per incrementare la crescita socio-economica e lo sviluppo.

Questo catalogo, risultato del lavoro congiunto condotto col progetto "W. In D.-Women In Development", raccoglie molti esempi di buone pratiche per promuovere il mainstreaming di genere e la partecipazione femminile nei processi di sviluppo locale.

Le buone pratiche raccolte si riferiscono principalmente ad esperienze messe in atto in Italia, Malta, Scozia e Spagna (i quattro paesi partner del progetto W. In D.).

Le buone pratiche qui illustrate sono state selezionate per rispecchiare il più possibile la grande diversità di esperienze (in termini di campo di applicazione, obiettivi, metodologie, copertura territoriale, ecc.) realizzate nei paesi europei, ed in particolare in Italia, Malta, Scozia e Spagna.

Il documento fornisce informazioni sul carattere generale del contenuto e sulla struttura delle buone pratiche e presenta una analisi comparativa delle caratteristiche principali delle buone pratiche raccolte; contiene, inoltre, le buone pratiche suddivise per paese.

Nello specifico vengono forniti cinquanta esempi di buone pratiche che promuovono l'introduzione del mainstreaming di genere e/o una maggiore partecipazione delle donne nei processi di sviluppo locale.

Le buone pratiche si concentrano principalmente su progetti/politiche implementati a livello locale nei territori di Italia, Malta, Scozia, Spagna. In particolare, ci sono 7 buone pratiche implementate in Scozia, altre 10 a Malta, 8 implementate in Spagna, 15 implementate in Italia e 10 in altri paesi europei. Queste buone pratiche, tuttavia, sono solo una selezione di una grande quantità di esempi che avrebbero potuto essere presi dalle esperienze nazionali.

Le buone pratiche sono presentate secondo un comune piano di analisi che evidenzia le caratteristiche essenziali (principali attori coinvolti, copertura territoriale, copertura finanziaria, beneficiari, risultati, ecc.), i punti di forza e di debolezza così come gli elementi innovativi, di riproducibilità e di sostenibilità.

1.2 Confronto tra buone pratiche

Le buone pratiche contenute in questo catalogo possono essere suddivise in due categorie principali e una intermedia, a seconda del loro campo di applicazione/obiettivi (ved. tabella 1):

- Buone pratiche che promuovono l'introduzione del principio di mainstreaming di genere nei processi di sviluppo locale;
- Buone pratiche che promuovono la partecipazione femminile nei processi di sviluppo locale;
- Buone pratiche che promuovono la partecipazione femminile e l'introduzione del principio di mainstreaming di genere nei processi di sviluppo locale.

Nei due paragrafi successivi si analizzano e confrontano le caratteristiche salienti delle due categorie principali, mentre la terza categoria (intermedia) non viene analizzata, in quanto le sue caratteristiche distintive possono essere assimilate alle prime due.

TABELLA 1

Buone pratiche elencate per campo di applicazione/obiettivi e per paese

Paese	Introdurre il PRINCIPIO di MG nei processi di sviluppo locale	Promuovere la PARTECIPAZIONE FEMMINILE nei processi di sviluppo locale	Promuovere la PARTECIPAZIONE FEMMINILE e introdurre il PRINCIPIO di MG nei processi di sviluppo locale
Italia	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema Gender Friendly • Azioni di conciliazione dei Piani Sociali di Zona (legge 328/2000) • ESS.ER.CI. Rewritten Social Contract • Women -ALPNET • Women -ALPNET – 2° AZIONE PILOTA • Women -ALPNET – 1° AZIONE PILOTA • Analisi di ricerca sui salari per la parità di genere 	<ul style="list-style-type: none"> • Legge sulla parità di genere nella composizione degli enti regionali • Rete delle referenti dipartimentali • Rete delle Reti • Rete di parità nello sviluppo locale • Women Agreement • Applicazione dei principi di PO e MG nell'ambito della progettazione integrata della Sardegna 	<ul style="list-style-type: none"> • Programma Integrato Territoriale (PTI) Isole Minori • CREOinRete • Legge regionale sulle politiche di genere e i servizi di conciliazione (Puglia)
Malta	<ul style="list-style-type: none"> • National Machinery for the Promotion of Equality • Servizio pubblico per l'impiego – Unità di genere • Commissioni per la parità • Taking Gender Equality to Local Communities • Promoting Equal Opportunities through Empowerment • Equalabel • Infrastrutture di assistenza all'infanzia (3 buone pratiche) 		
Scozia	<ul style="list-style-type: none"> • Close the Gap • Engendering Policy • Women's Fund for Scotland 	<ul style="list-style-type: none"> • Women into Business (WiB) • Women into Enterprise (WiE) 	<ul style="list-style-type: none"> • Advancing Women's Employability (AWE) • Work-Life Balance (WLB)

Paese	Introdurre il PRINCIPIO di MG nei processi di sviluppo locale	Promuovere la PARTECIPAZIONE FEMMINILE nei processi di sviluppo locale	Promuovere la PARTECIPAZIONE FEMMINILE e introdurre il PRINCIPIO di MG nei processi di sviluppo locale
Spagna	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzione della prospettiva di genere nella legge 2/2004- Catalogna • Agentes Locales de Igualdad (ALI) • Agentes Sindicales para la Igualdad y Red • Kideitu • Ressort • Emergim 	<ul style="list-style-type: none"> • Yo Política 	<ul style="list-style-type: none"> • Cerezas por la Igualdad
Altri paesi europei	<ul style="list-style-type: none"> • Just GeM (Austria) • GED – Gender Equality Developers (Svezia) • Progetto JAMKOM (Svezia) • Gepetto (Francia) • L.E.A.D. – Local Equality Agencies Development (Italia) 	<ul style="list-style-type: none"> • Women’s Enterprise Agency (Finlandia) • LIFT – Leadership Initiative Females in Trade unions (Irlanda) • Mentoring Makes Success (Lussemburgo) • Political Academy for Women (Polonia) 	<ul style="list-style-type: none"> • W.IN.NET – W.IN.NET EU 25 (Svezia, EU)

1.2.1 Le buone pratiche che promuovono l'introduzione del principio di mainstreaming di genere nei processi di sviluppo locale

Le buone pratiche che fanno parte di questa categoria coprono un'ampia gamma di azioni e strategie e possono essere distinte in base agli obiettivi che perseguono. In particolare, (i) esiste un gruppo di buone pratiche che mira ad **aumentare la consapevolezza e a sviluppare le capacità sui principi di MG e PO** formando i funzionari pubblici sui principi di PO e i modelli di MG (vedasi ad esempio la buona pratica scozzese "Close the Gap", la spagnola "Agentes Locales de Igualdad" o l'austriaca "Just Gem"). (ii) Un secondo gruppo di buone pratiche mira a sostenere la **parità di genere nello sviluppo locale promuovendo le politiche di attivazione femminile** (azioni positive). Queste politiche/progetti sono rivolte principalmente a donne non attive o disoccupate o a gruppi svantaggiati (vedasi ad esempio il progetto maltese "Promoting Equal Opportunities through Empowerment" o lo spagnolo "Emergim" o lo scozzese "Advancing Women's Employability"). Un altro gruppo, invece, (iii) si occupa specificatamente di azioni che mirano ad introdurre infrastrutture o servizi volti a facilitare la **conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare** (vedasi ad esempio il progetto francese "Gepetto" o le buone pratiche maltesi rivolte all'introduzione e al miglioramento delle infrastrutture di assistenza all'infanzia). Infine, esiste (iv) un quarto gruppo che punta ad **introdurre il MG nelle decisioni politiche** (vedasi ad esempio i progetti "Kiteidu" e "Ressort" in Spagna o le esperienze di programmazione territoriale integrata in Italia).

In generale, le buone pratiche che mirano ad introdurre il MG nei processi di sviluppo locale sono rivolte principalmente alle autorità locali (funzionari pubblici, consiglieri) e a funzionari di istituzioni locali quali Servizio Pubblico per l'impiego (SPI), sindacati, sistema scolastico, ecc. Le azioni positive, invece, sono rivolte a gruppi specifici di donne (occupate, disoccupate, inattive).

Gli esempi forniti in questo catalogo, inoltre, mostrano l'esistenza di interventi sia a livello

nazionale che rivolti (e pianificati) a livello locale (regionale, provinciale e persino delle aree rurali).

Le barriere culturali, le carenze finanziarie e di risorse umane, e anche il lungo periodo di tempo necessario per vedere i primi risultati, sono i principali punti deboli di questo tipo di interventi. Le buone pratiche citate presentano altresì molti elementi di forza che si possono identificare con l'introduzione (o il rafforzamento) di una cultura della parità di genere (in particolare formando "esperti nella parità di genere"), con la riduzione della discriminazione di genere e con la definizione di metodi per introdurre e diffondere il mainstreaming di genere nelle decisioni politiche locali.

Gli esempi presentati da Spagna, Scozia, Italia e Malta, e quelli degli altri paesi europei mostrano, inoltre, una considerevole varietà di elementi innovativi che sono strettamente connessi al campo di applicazione e agli obiettivi principali dei progetti. Si va dalle metodologie utilizzate, dai problemi affrontati, dagli stakeholder coinvolti fino ai modelli di MG adottati. Infine, tutte le buone pratiche a supporto del MG contenute in questo catalogo sono caratterizzate da elementi di riproducibilità e sostenibilità, che le rendono validi esempi da replicare in altri contesti territoriali.

Caratteristiche	Descrizione
Obiettivi principali	(i) Aumento della consapevolezza e sviluppo delle capacità sui principi di PG e MG (ii) Politiche di attivazione della risorsa femminile (iii) Politiche di conciliazione (iiii) Implementazione del MG nelle decisioni politiche
Popolazione target	Principalmente i responsabili delle decisioni politiche e i funzionari delle autorità pubbliche e delle istituzioni locali, quando si tratta di sviluppo delle capacità e delle decisioni politiche; altrimenti la popolazione target è rappresentata da specifiche categorie di donne
Copertura territoriale	Molte buone pratiche coprono l'intero territorio nazionale sebbene la grande maggioranza abbia origine da iniziative locali e copra, a seconda dei casi, aree regionali, provinciali, municipali o specifiche
Principali punti deboli / ostacoli	I punti deboli e gli ostacoli sono specificatamente correlati agli obiettivi, agli approcci e alla popolazione target. Emergono tuttavia alcuni problemi ricorrenti, quali barriere culturali, risultati a lungo termine, carenza di risorse finanziarie e umane
Principali elementi positivi	Emergono molti elementi positivi. Si riferiscono principalmente alla diffusione dei principi di PO e MG, alle capacità, agli strumenti e ai metodi. Nuovi servizi forniti in termini di infrastrutture o centri di risorse femminili
Elementi innovativi	Ogni buona pratica presenta uno o più elementi innovativi quali: nuove metodologie, nuovi problemi trattati, coinvolgimento di nuovi gruppi o aree locali e fornitura di nuovi servizi

1.2.2 Le buone pratiche che promuovono la partecipazione femminile nei processi di sviluppo locale.

Le buone pratiche che ricadono in questa categoria sono abbastanza diverse per campo di applicazione e obiettivi poiché agiscono a diversi livelli di partecipazione femminile nello sviluppo locale (a livello politico, istituzionale ed economico). Si possono quindi individuare altri tre gruppi in cui classificare le buone pratiche selezionate. (i) Un gruppo riguarda le buone pratiche che mirano a **incrementare il numero delle donne nei ruoli decisionali**, sia nelle istituzioni pubbliche che private (o nelle aziende), attraverso corsi di formazione, leggi (vedasi ad esempio la buona pratica spagnola “Yo Política”, la legge italiana sulla parità di genere nella composizione degli enti regionali, o l’iniziativa irlandese “LIFT” a soste-

gno delle posizioni di leadership femminile nei sindacati). (ii) Un altro gruppo di buone pratiche riguarda principalmente il sostegno alla partecipazione femminile nei processi di sviluppo locale **creando reti di consultazione (permanenti) di stakeholder locali e donne elette**, per lo scambio di buone pratiche, dando visibilità e sviluppando azioni sinergiche sulla parità di genere nei processi di sviluppo locale (vedasi ad esempio le buone pratiche italiane di “Rete delle Reti” e “Rete di parità nello sviluppo locale”). (iii) Un terzo gruppo di buone pratiche **promuove l'imprenditorialità femminile** fornendo sostegno finanziario e/o servizi infrastrutturali e di tutoraggio alle donne che intendono costruire (o migliorare) iniziative imprenditoriali (vedasi ad esempio i progetti scozzesi “Women into business” e “Women into enterprise”, o quello finlandese “Women’s enterprise agency”).

I beneficiari diretti di queste buone pratiche sono solitamente gruppi specifici della popolazione femminile. In particolare, quando lo scopo è quello di promuovere la partecipazione nelle decisioni politiche all'interno degli enti pubblici o privati i gruppi target sono: donne elette, sindacaliste, donne in posizioni manageriali, ecc.

Per quanto riguarda la copertura territoriale, gli esempi raccolti in questo catalogo mostrano che questo tipo di interventi tende ad essere orientato a livello locale, variando dal livello regionale a quello municipale.

Per quanto riguarda gli interventi che mirano a promuovere il MG nello sviluppo locale, le buone pratiche rivolte a sostenere la partecipazione femminile presentano punti di debolezza ed elementi positivi relativi allo specifico progetto in oggetto. È tuttavia possibile delineare alcuni punti debo-

li ed elementi positivi comuni tra i progetti, ovvero: da un lato problemi di risorse finanziarie, dall'altro la creazione di reti stabili di stakeholder femminili (donne elette, imprenditrici, ecc) e di servizi dedicati alle donne.

Le buone pratiche che sostengono la partecipazione femminile contengono un gran numero di elementi innovativi che variano a seconda dei problemi affrontati. Si va dall'uso di nuovi modelli specifici di formazione ("modelli di tutoraggio") o modalità innovative e personalizzate di sostegno finanziario alle donne imprenditrici, alla costituzione di tavoli sulla parità e di reti stabili di stakeholder locali per aumentare la partecipazione femminile nelle politiche di sviluppo locale. Per quanto riguarda la trasferibilità, le buone pratiche sono tutte caratterizzate da elementi di riproducibilità e sostenibilità che le rendono validi esempi per essere implementate in altri paesi.

Caratteristiche	Descrizione
Campo di applicazione principale /obiettivi	(i) Donne in posizioni decisionali (pubbliche/private) (ii) Reti, scambio di esperienze e integrazione sulle politiche di MG (iii) Imprenditorialità femminile
Popolazione Target	Gruppi specifici di donne, in particolare quando lo scopo è promuovere la partecipazione nei ruoli decisionali e la creazione di reti stabili di stakeholder locali
Copertura territoriale	I progetti sono prevalentemente orientati a livello locale: a livello regionale, provinciale o municipale
Principali punti deboli/ostacoli	I punti deboli/ostacoli sono diversi in quanto tendono ad essere strettamente connessi al campo di applicazione del progetto. Tuttavia, tra i problemi comuni ci sono: burocrazia, mantenimento di un elevato livello di intercomunicazione e volontà politica e anche problemi di risorse finanziarie
Principali elementi positivi	L'elemento positivo più ricorrente è la creazione di reti di donne (elette, imprenditrici, in posizioni decisionali)
Elementi innovativi	Come previsto, gli elementi innovativi variano enormemente tra le buone pratiche. Si va dall'uso di modelli di tutoraggio, al finanziamento di attività a domicilio, all'offerta di servizi personalizzati per le donne che partecipano allo sviluppo locale come imprenditrici. La partecipazione femminile nei processi/nelle politiche di sviluppo locale attraverso la creazione di nuove reti integrate e di tavoli di parità degli stakeholder locali

ITALIA

La promozione dell'eguaglianza di genere nei processi di sviluppo locale: il caso italiano

SINTESI DEL CASO DI STUDIO

1. Il contesto socio-economico

La popolazione

L'invecchiamento della popolazione e la crescente presenza di cittadini stranieri sono i fenomeni che più di tutti hanno contribuito al mutamento demografico e sociale dell'Italia negli ultimi anni.

L'Italia è uno dei paesi a più elevato **invecchiamento** al mondo grazie ai progressivi incrementi della speranza di vita (l'età media sfiora i 43 anni e il rapporto tra le vecchie e le giovani generazioni raggiunge il 141%). Tale processo riguarda inoltre un segmento sempre più femminilizzato della popolazione che, grazie alla maggiore longevità rispetto agli uomini, rappresentano la quota più rilevante del crescente contingente di anziani (58,8%).

La stima della quota di **stranieri** sulla popolazione totale è pari a 5 stranieri ogni 100 individui residenti, e risulta in crescita rispetto al 2005 (4,5 stranieri ogni 100 residenti).

La situazione di invecchiamento progressivo della popolazione è il risultato dell'allungamento della vita media degli individui ma anche di cambiamenti nei comportamenti riproduttivi. Infatti le donne più giovani e in età riproduttiva tendono a ritardare la maternità. Allo stesso tempo, l'Italia è uno dei paesi con livelli di **fecondità** tra i più **bassi** (nel 2006 la stima del numero medio di figli per donna è pari a 1,35).

Il mercato del lavoro

Il sostegno alla partecipazione, soprattutto femminile, al mercato del lavoro è uno degli aspetti principali sui cui deve puntare l'Italia nel prossimo futuro.

Il *tasso di attività* femminile si è assestato nel 2006 sul 50,8% rispetto al 74,6% di quello maschile (74,6%). Rimane dunque ancora molto elevata la quota di donne inattive, evidenziando la presenza di un'interessante bacino di forza lavoro potenziale da poter attivare per sostenere i livelli occupazionali e per rispondere alle crescenti frizioni tra domanda e offerta di lavoro, anche da un punto di vista meramente quantitativo. Il *gender gap* rimane comunque un elemento strutturante nel profilo di partecipazione nel mercato del lavoro italiano.

I tassi di partecipazione femminili cominciano a decrescere prima rispetto a quelli maschili e segnalano la presenza di problematiche di conciliazione quale elemento deterrente la propensione a partecipare. La scelta di abbandonare il mercato del lavoro appare peraltro una scelta tendenzialmente irreversibile, se si considera che i tassi di partecipazione femminile dopo i 35 anni si contraggono progressivamente. Negli ultimi anni le donne hanno dato un forte impulso alla crescita occupazionale. Il *tasso di occupazione* femminile è aumentato di 8 punti percentuali negli ultimi 10 anni arrivando al 46,3% nel 2006, ma

ancora 14 punti al di sotto di quello maschile. Negli ultimi 5 anni invece il tasso di occupazione femminile ha continuato ad aumentare e fronte di una sostanziale stabilità di quello maschile.

L'aumento dell'occupazione femminile si è caratterizzata soprattutto come fenomeno di “**terzizzazione**”. L'aumento dell'occupazione femminile si è infatti concentrata soprattutto in settori quali la sanità, l'istruzione ed i servizi in generale. Ciò si spiega in quanto gran parte dei servizi sociali e personali non sono altro che la professionalizzazione di attività che venivano svolte un tempo esclusivamente all'interno della famiglia e che oggi sono svolte, in forma di lavoro, dalle donne stesse.

La popolazione femminile ha, in generale, una condizione sul mercato del lavoro **meno stabile** (la quota di donne occupate a tempo determinato rispetto all'occupazione alle dipendenze è pari al 14,7% contro il 10,5% degli uomini, dati del 2005). L'occupazione femminile è inoltre caratterizzata fortemente da forme di lavoro **part-time**.

In Italia si è verificato inoltre un cambiamento significativo del profilo dei lavoratori autonomi, ed in particolare tra le donne. Nel decennio 1993-2003, infatti, si è modificato ulteriormente il peso delle differenti posizioni professionali all'interno dell'occupazione autonoma, soprattutto femminile, determinando importanti novità nel profilo delle lavoratrici indipendenti.

Il profilo risulta modificato in primo luogo per la crescita consistente delle imprenditrici (le imprenditrici rappresentano tuttavia lo 0,8% dell'occupazione totale femminile contro il 2,3% degli uomini) ma anche attraverso un aumento rilevante fra le libere professioniste, più che raddoppiate nel decennio considerato. Permangono comunque delle forti differenze di genere nella ricerca di occupazione. Il *tasso di disoccupazione*, pur in costante diminuzione negli ultimi anni per entrambi i sessi, rimane ancora di 3,4 punti percentuali più elevato per le donne che per gli uomini. Nel 2006 il tasso di disoccupazione femminile è infatti pari

all'8,8% contro il 5,4% degli uomini.

Un ultimo elemento di analisi relativo alle caratteristiche dell'occupazione femminile è dato dalla condizione salariale (*gender pay gap*).

L'esistenza di un differenziale retributivo tra uomini e donne è una caratteristica sistematica dei mercati del lavoro di tutti i paesi, ed anche in Italia.

Il differenziale retributivo tra uomini e donne è dovuto, da un lato, alla composizione dell'occupazione femminile, più concentrata in posti di lavoro a bassa retribuzione e dall'altro ad un trattamento sfavorevole delle donne anche a parità di posto di lavoro.

La partecipazione politica e il decision making

Le donne sono fortemente sotto rappresentate nell'ambito della rappresentanza politica, nazionale e locale, ed in generale nelle posizioni di decision-making, sia nel settore pubblico che in quello privato.

I dati della presenza femminile al Parlamento italiano (Camera dei Deputati) nella attuale legislatura vedono la presenza di 108 donne, pari al 17% del totale. La media europea raggiunge il 23% circa e l'Italia è al 18° posto della classifica nell'Europa a 27, mentre al Parlamento Europeo le donne rappresentano oltre il 30% dei membri.

2. Il contesto istituzionale e normativo

Pari opportunità e sviluppo locale

La possibilità di integrare obiettivi di pari opportunità con il tema dello sviluppo locale si scontra con la difficile definizione di questo ambito di intervento, sia per la molteplicità di accezioni di cui può essere oggetto, sia per la varietà di politiche che possono concorrere a promuoverlo. Caratteristica delle politiche di sviluppo locale è quella di essere politiche sostenute da più azio-

ni ed interventi ciascuno “appartenente” ai diversi ambiti di *policy* attivabili a livello locale. La progettazione di interventi di sviluppo locale è inoltre, nella tradizione italiana, molto differenziata e frutto di variegata esperienze di carattere pilota, basate su un approccio di tipo *bottom-up*, che rendono difficile l’individuazione di una definizione univoca.

Il percorso dello sviluppo economico italiano si contraddistingue per il suo marcato carattere di differenziazione territoriale e l’idea di sviluppo economico è fortemente legata alla capacità del territorio di produrre ricchezza. I numerosi studi sul tema – dall’analisi sui distretti industriali alle più recenti analisi sui sistemi produttivi locali – hanno messo in evidenza come la prosperità di una economia sia legata, oltre che alla competitività delle singole imprese, alla competitività del territorio e quindi ai cosiddetti fattori relazionali che sono propri delle realtà locali (la fiducia nei rapporti tra attori economici, istituzionali, sociali, la condivisione di norme e valori) e che vengono sintetizzati dal concetto di capitale sociale¹.

Il fenomeno dei distretti industriali ha aperto la strada ad una nuova politica economica indirizzata oltre che agli apparati produttivi anche all’ambiente sociale ed umano nel quale questi si collocano anche se l’intervento pubblico in materia si è concretizzato a partire dagli anni ’90 con gli strumenti sviluppati nel contesto della cosiddetta programmazione negoziata. L’idea fondante della programmazione negoziata è quella di determinare lo sviluppo partendo dalle esigenze concrete della collettività dando alle forze sociali ed economiche un ruolo attivo nei progetti di sviluppo del territorio secondo un approccio ascen-

dente o “bottom up”.

Parallelamente si è sviluppato in Italia un articolato sistema normativo a tutela della parità e a sostegno e promozione delle politiche di pari opportunità che pone le basi e fornisce strumenti utili a promuovere l’integrazione della prospettiva di genere nelle iniziative a sostegno dello sviluppo locale e nel sostenere la partecipazione femminile ai processi di definizione e attuazione degli interventi. A partire dal principio di uguaglianza sancito dalla Costituzione, l’evoluzione del sistema normativo italiano è lo specchio del mutamento di prospettiva avvenuto nel Paese nella considerazione delle questioni femminili. Si è passati da norme orientate alla rimozione degli ostacoli giuridici all’affermazione del principio di uguaglianza tra i due sessi alla definizione delle attuali “politiche di genere” in un’ottica di promozione della piena ed effettiva partecipazione delle donne alla vita politica, sociale ed economica.

Nonostante ciò uno dei tratti distintivi della realtà italiana è il permanere dello scarto oggettivo tra un ricco ed avanzato corpus normativo in materia di pari opportunità e la reale situazione femminile in Italia, in particolare per quel che riguarda la composizione per genere dei diversi livelli politico istituzionali e quantità e qualità della presenza femminile nella vita economico produttiva del Paese.

Il processo di decentramento istituzionale e in particolare la riforma del Titolo V della Costituzione italiana, hanno contribuito alla definizione di un modello di governance delle politiche di sviluppo e delle politiche di genere sempre più centrato sul

¹ Il capitale sociale può essere considerato come il pattern di relazioni tra gli attori che facilitano il raggiungimento di interazioni cooperative riducendo i comportamenti opportunistici e consolidando i rapporti di fiducia.

livello locale. Si sono amplificate le potenzialità di governo del sistema economico da parte delle Regioni/Province Autonome alle quali è stato affidato contestualmente il compito di rimuovere “ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovere la parità di accesso tra donne e uomini nelle cariche elettive”.

In questo scenario la programmazione comunitaria 2000-2006 è stata l'occasione per sperimentare forme concrete di integrazione tra le politiche a sostegno dello sviluppo locale e quelle per le pari opportunità all'interno di un quadro programmatico strutturato e definito sia negli obiettivi che nelle modalità di intervento. I Regolamenti comunitari 2000-2006 hanno infatti previsto l'integrazione e la promozione dello sviluppo “dal basso” come uno dei principi cardine cui ispirare i programmi e gli interventi cofinanziati e contemporaneamente hanno sancito l'adozione del principio di pari opportunità quale priorità trasversale nel ciclo di programmazione. Le procedure di concertazione dello sviluppo con le parti sociali hanno trovato ulteriore rafforzamento e legittimazione nella programmazione dei fondi strutturali che indica il partenariato sociale quale modalità di concertazione dello sviluppo regionale attraverso i fondi strutturali. Il coinvolgimento del partenariato sociale secondo un approccio concertativo è di particolare interesse ai fini dell'integrazione del mainstreaming di genere nelle iniziative di sviluppo in quanto ha aperto la strada ad un coinvolgimento attivo di soggetti/organismi rappresentativi di “interessi di genere” al fine di promuovere uno sviluppo locale equilibrato da un punto di vista di genere e orientato al benessere della collettività.

La previsione di unitarietà programmatica della politica regionale nazionale e comunitaria per il periodo 2007-2013, offre opportunità interessanti ai fini dell'integrazione del mainstreaming di genere nel complesso degli interventi finalizzati allo sviluppo economico del Paese facendo leva sulle nuove disposizioni comunitarie in materia di pari opportunità e principio di non discriminazione e

sulle esperienze realizzate nel corso della passata programmazione.

3. Sviluppo locale e genere: alcune “buone pratiche” che intersecano tali tematiche

In accordo con gli obiettivi del progetto W. In D., sono stati selezionati alcuni progetti/ iniziative che hanno già sperimentato/stanno sperimentando pratiche di congiunzione tra aspetti di genere e aspetti maggiormente legati allo sviluppo locale. Si tratta di iniziative che si caratterizzano come estremamente interessanti ed innovative soprattutto dal punto di vista della sperimentazione di nuovi modelli di governance e di servizi integrati allo sviluppo sociale ed economico di un territorio e della sua popolazione, composta da uomini e donne. Le iniziative sono, inoltre, rappresentative di una realtà diffusa e capillare su tutto il territorio coinvolgendo in maniera omogenea realtà locali del Nord, del Centro e del Sud d'Italia. In questo un grande contributo alla progettazione ed implementazione di tali tipologie di intervento è stato fornito dalla programmazione comunitaria che, soprattutto tramite il FSE, ha stimolato forme di progettazione integrata a favore dello sviluppo e forte attenzione ai processi e alle politiche di genere e di pari opportunità.

Le iniziative selezionate fanno riferimento alle due chiavi di lettura che il progetto W. In D. prevede al suo interno e cioè:

- la partecipazione delle donne nei processi di sviluppo locale intendendo per essi anche quei processi che favoriscono la partecipazione politica femminile a diversi livelli, la partecipazione all'interno di strutture/istituzioni formalmente deputate ad attivare azioni di sviluppo del territorio;
- la presenza dell'ottica di genere all'interno di progetti e iniziative che, a diverso grado e livello, possono favorire uno sviluppo locale gender oriented.

I Progetti e le iniziative volte a sostenere la partecipazione femminile nei processi di sviluppo locale; si tratta di esperienze che, per lo più, permettono/hanno permesso di sperimentare modelli di governo del territorio che hanno contribuito in maniera forte alla costituzione di reti di attori locali in cui la presenza femminile entra non come variabile accessoria, ma come elemento costituente favorendo ed accelerando, contemporaneamente, i processi di internalizzazione dell'ottica di genere nelle pratiche e nelle progettualità espresse/da esprimere.

I Progetti e le iniziative volte a sostenere l'introduzione del principio gender mainstreaming nei processi e programmi di sviluppo locale; si tratta di pratiche che promuovono la progettazione, implementazione e diffusione di strutture fisiche in grado di supportare le pari opportunità di genere sui singoli territori (Centri risorse, Agenzie di conciliazione, ecc.). Si tratta di esperienze che aumentano la visibilità e la riconoscibilità sul territorio e operano direttamente e localmente con la popolazione attorno a temi specifici. Nel caso italiano si tratta, per lo più, dell'aumento dell'occupabilità femminile, del supporto all'imprenditorialità femminile o delle riflessioni e azioni attorno a tematiche specifiche come quella della conciliazione fra vita familiare e vita lavorativa e della questione dei tempi delle città. Si aggiungono pratiche che attivano riflessioni rispetto a campi specifici (come ad esempio, l'industria privata o le confederazioni sindacali) su tematiche specifiche (ad esempio la progressione di carriera, la retribuzione o la conciliazione).

Una progettualità integrata; si tratta di una ulteriore categoria di esperienze che si caratterizza per la forte interconnessione di entrambi gli aspetti. Si tratta, in questo caso di esperienze complesse ed articolate che sono state sviluppate complessivamente e per gradi da specifici territori al fine di favorire la presenza femminile negli organismi decisionali del territorio ponendo, contemporaneamente, l'attenzione all'introduzione di elementi di genere all'interno di specifiche progettualità. Ci riferiamo, in questo caso, alle espe-

rienze condotte in alcune Regioni del Sud Italia che, nel corso della programmazione comunitaria 2000-2006 hanno attivato una serie di azioni di largo respiro attraverso l'utilizzo di strumenti specifici per la promozione/attivazione di azioni di sviluppo locale sui territori come la progettazione integrata e negoziata con una forte attenzione ai possibili impatti e alle possibili modalità attraverso le quali introdurre il principio di genere anche in questi strumenti.

4. Scenari e prospettive

Le analisi presentate nel caso di studio, sia quelle relative al contesto socio-economico e istituzionale-politico sia quelle relative alle iniziative e alle pratiche censite, ci delineano uno scenario estremamente interessante e in fermento che, pur in assenza di normative e provvedimenti ad hoc che prevedano l'intersecazione fra politiche di genere e interventi di sviluppo locale, ha permesso di dare vita a sperimentazioni consistenti. 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, 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 persistenti in Italia.

Proprio per questo, forte e costante è stato l'impegno italiano ad agire su tali versanti, aiutato fortemente, in questo, da un versante comunitario che, mediante le proprie strategie programmatiche, ha stimolato fortemente l'attenzione su alcuni concetti chiave per fare sviluppo in un'ottica di genere. È innegabile che sviluppare tale strategia necessita di tempo, ma il periodo di programmazione appena trascorso è andato caratterizzandosi come particolarmente cruciale per l'evoluzione di politiche e approcci di genere e per la rimozione dei numerosi ostacoli ancora presenti

nella loro implementazione anche 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 assume un ruolo sempre più importante. In questo quadro gli obiettivi della parità tra uomini e donne possono essere perseguiti attraverso una efficace integrazione delle politiche attivate al livello centrale con quelle regionali/locali.

Sicuramente c'è ancora bisogno che queste pratiche diventino istituzionalizzate anche mediante regolamentazioni sia di tipo procedurale che amministrativo. Nonostante l'evoluzione innegabile, infatti, permangono ancora ostacoli sia nella fase di ideazione/programmazione delle politiche che di reale implementazione. Esistono, infatti, ancora forti difficoltà di tematizzazione: il passaggio da un più semplice approccio di analisi sul-

le '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 diventano un elemento essenziale. La promozione di uno sviluppo economico "sensibile" al genere dipende fortemente dall'adozione di strategie integrate sul territorio finalizzate a promuovere occupazione, produzione e servizi territoriali finalizzati ad accrescere il benessere e la qualità della vita di uomini e donne. Programmare secondo un'ottica di genere così come utilizzare specifici metodi e strumenti necessita di una crescita di consapevolezza e di capacità nella cultura amministrativa e di specifiche prese di posizione anche di tipo politico.

Buone Pratiche Italia

Nome/titolo della buona pratica	Rete delle reti
Partner di progetto	UPI, Unione delle Province Italiane
Copertura geografica	Territorio Nazionale
Copertura finanziaria	Finanziamento europeo nell'ambito dell'anno europeo delle pari opportunità per tutti
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>La Consulta per le Pari Opportunità dell'UPI (Unione delle Province Italiane) è un organismo costituito nel 2005.</p> <p>La Consulta lavora a livello nazionale, con il Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità e con gli altri organismi di promozione delle politiche di genere, per assicurare una programmazione che sia il più possibile integrata su tutto il Paese e, a livello locale, per riportare la dialettica nazionale sui territori.</p> <p>La Consulta ha fra gli obiettivi principali quello di favorire l'aumento del numero delle donne candidate ed elette nelle elezioni politiche.</p> <p>A tal fine è stata costituita una Rete delle Reti che si propone di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sviluppare sinergie di azioni tra le Province in tema di politiche di genere; • sostenere e accompagnare le realtà non ancora attive sul tema; • accelerare e dare visibilità ai processi di mainstreaming di genere all'interno delle singole amministrazioni, nel sistema provinciale e nell'Unione Province Italiane.
Principali risultati/effetti conseguiti	<p>La Assemblee annuali delle elette sono l'occasione per progettare e sviluppare strategie per la realizzazione di politiche di genere. L'ultima assemblea nazionale delle elette è stata inoltre l'occasione per lanciare la Rete delle Reti e presentare una prima analisi della situazione, dei progetti e delle dinamiche in atto.</p> <p>La Rete delle Reti rappresenta dunque la prima opportunità per censire i progetti provinciali sulle politiche di genere che sarà utilizzato come base di un Osservatorio permanente sulle buone pratiche di genere al fine di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • valorizzare e far conoscere le iniziative relative alle politiche di genere messe in atto dalle diverse amministrazioni provinciali; • favorire il trasferimento e la circolazione di esperienze e competenze tra le diverse amministrazioni; • migliorare le capacità di azione delle/dei funzionario/i e delle amministratrici, attraverso la circolazione emulativa dei saperi; • avviare la costruzione di una "comunità di pratiche" sulle tematiche del mainstreaming di genere. <p>Il prodotto di maggiore rilevanza è costituito dal portale web Rete delle Reti, attraverso il quale diffondere e sviluppare la conoscenza sulle esperienze e sui progetti in essere sul territorio nazionale.</p>
Principali ostacoli/criticità	<p>L'ostacolo principale per la realizzazione delle attività previste è la difficoltà di mantenere un elevato livello di comunicazione e di informazione all'interno della Rete delle Province.</p> <p>La struttura e gli strumenti per la comunicazione, nonché la conoscenza di quanto produceva il territorio sulle pari opportunità, era quasi assente in tutte le Province.</p>

Principali elementi positivi	<p>Il progetto appare di notevole rilevanza in quanto risponde agli obiettivi contenuti nella roadmap la quale sottolinea come a livello locale occorra migliorare i processi di 'Equal opportunities governance' (equality governance) attraverso il potenziamento delle reti, il miglioramento delle competenze delle istituzioni pubbliche, la valorizzazione delle esperienze e lo scambio di buone prassi, il potenziamento dell'informazione e della partecipazione.</p> <p>Gli elementi positivi di maggiore rilievo sono stati la costruzione della Rete delle Province per la messa in comune delle informazioni sulle esperienze di pari opportunità di genere sul territorio.</p> <p>Ciò ha consentito, in secondo luogo, la conoscenza, diffusione e valorizzazione delle tante esperienze di cui sono ricchi i territori.</p>
Elementi innovativi	<p>La Rete delle Reti rappresenta la prima esperienza di costruzione di una struttura permanente di consultazione delle reti sulle pari opportunità costituite sul territorio italiano a livello provinciale.</p>
Elementi riproducibili in altri contesti	<p>La costruzione di una rete fra strutture simili e con obiettivi comuni è una condizione indispensabile per la realizzazione delle attività previste, e ne costituisce dunque sia un presupposto che un obiettivo.</p> <p>In secondo luogo, la Rete ha avuto successo anche per la presenza di una forte volontà politica dell'Assemblea delle elette costituita all'interno dell'UPI.</p> <p>La presenza di una esperienza simile a livello locale (la Rete delle Donne, realizzata in Provincia di Milano con l'obiettivo di conoscere e valorizzare i progetti e le esperienze in tema di genere fra i Comuni della Provincia) ha costituito un elemento fondamentale per l'estensione all'intero territorio nazionale dell'esperienza maturata. Dunque, la presenza di una Best Practice apprezzata a livello nazionale ha reso possibile la riproduzione dell'esperienza.</p>
Sostenibilità nel tempo	<p>La permanenza di una Rete, con attività periodiche e costanti e scambi di informazioni e comunicazione è la condizione fondamentale perchè l'attività di analisi, diffusione e valorizzazione dei progetti e delle esperienze di pari opportunità sia portata avanti nel tempo.</p> <p>Per fare ciò sono necessari in primo luogo dei momenti di incontro fra i soggetti della Rete con cadenza periodica e costante.</p> <p>Per alimentare l'informazione e la comunicazione all'interno della Rete ed all'esterno di essa è inoltre fondamentale svolgere un monitoraggio costante sui progetti e sui risultati con i progetti stessi. Ciò soprattutto per rendere l'attività di informazione e comunicazione sul territorio utile per fare conoscere il lavoro della Rete.</p> <p>Infine, è fondamentale procedere e potenziare nell'attività di formazione del personale politico e tecnico che si occupa di pari opportunità all'interno delle amministrazioni pubbliche.</p>

Nome/titolo della buona pratica	RETE DI PARITA' NELLO SVILUPPO LOCALE
Partner di progetto	Provincia di Torino, Patti territoriali della Provincia (n° 8)
Copertura geografica	Provincia di Torino
Copertura finanziaria	Fondi strutturali e risorse proprie
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>“ Rete di Parità nello Sviluppo Locale” (“Equality Network for Local Development”) è il progetto avviato nel 2002 in Provincia di Torino per promuovere e diffondere fra gli attori dello sviluppo locale la conoscenza delle tematiche di pari opportunità e le tecniche di mainstreaming di genere.</p> <p>La Rete di parità riunisce nei tavoli di parità dei patti territoriali enti, istituzioni e organizzazioni e si propone come modello di intervento per integrare in modo sistematico le situazioni, le priorità e i bisogni rispettivi delle donne e degli uomini nelle decisioni di sviluppo socio economico del territorio (mainstreaming di genere).</p> <p>Gli obiettivi del progetto si sono concretizzati nella costituzione di Tavoli di Parità all’interno degli otto Patti Territoriali della Provincia di Torino e la promozione di una strategia di lavoro che individuasse un referente per ciascun Patto, con un ruolo di servizio nell’azione di costruzione della rete.</p> <p>Nel 2002 il progetto ha individuato le seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuovere la diffusione e la conoscenza delle tematiche di pari opportunità fra gli attori dello sviluppo locale in un’ottica di mainstreaming di genere; • favorire il coordinamento in rete finalizzato ad una maggiore circolarità dell’informazione, all’integrazione e alla sinergia tra le azioni e i progetti che ciascun territorio sta sviluppando; • individuare, sostenere e mettere in rete un/una referente per ciascun territorio ed una per la città di Torino, integrata con le Istituzioni di Parità provinciali. <p>La costruzione dei tavoli di parità ha permesso, all’inizio del 2003, la creazione del Tavolo della Rete di Parità che ha iniziato a riunirsi con regolarità presso la sede provinciale a Torino.</p> <p>L’idea condivisa dalla Rete di Parità era che la sostenibilità di genere potesse comprendere tutti i temi legati alle politiche di pari opportunità (conciliazione, nuova organizzazione del lavoro, imprenditorialità femminile, formazione professionale e continua, partecipazione alla vita politica, accesso al lavoro e progressione in carriera, responsabilità sociale delle imprese, nuove tecnologie) senza esaurirsi in nessuno di essi, consentendo maggiori opportunità di approfondimento durante il corso dell’anno.</p> <p>In questo contesto sono stati individuati 3 argomenti di approfondimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la Responsabilità Sociale delle Imprese; - la formazione come strumento per promuovere una nuova cultura di pari opportunità; - le nuove tecnologie come strumento per promuovere una nuova organizzazione del lavoro coerente con i bisogni delle donne. <p>Inoltre, il progetto ha proposto il coinvolgimento, in un’ottica di rete allargata, di tutti i progetti finanziati sull’Asse E del Fondo Sociale Europeo in Provincia di Torino, per favorire lo scambio e il trasferimento di competenze ed esperienze e fare chiarezza sulla dimensione della struttura e delle risorse (umane ed economiche) messe in campo.</p>

L'esperienza della Rete di Parità in questo periodo è stata diffusa al di fuori del territorio provinciale e questo ha dato nuovo impulso alle attività della Rete.

L'assessorato alle Pari Opportunità della Provincia di Torino ha scelto di proseguire l'attività della Rete per il 2004 e 2005.

Tutte le informazioni e le notizie utili alla Rete sono diffuse attraverso il sito internet del progetto www.retediparita.it, facendolo diventare un utile strumento al servizio dei/delle partecipanti della Rete.

È stato inoltre attivato un servizio di invio di una newsletter periodica per tener vivo il dibattito in corso sugli argomenti di interesse. Tra questi una particolare attenzione sarà dedicata alle opportunità di finanziamento a valere sui fondi comunitari e ad un'analisi approfondita della nuova programmazione 2007-2013 perché l'impegno a favore delle pari opportunità rimane un'importante priorità trasversale a tutte le azioni a favore dello sviluppo locale.

Principali risultati/effetti conseguiti	<p>Per dare concretezza all'azione di mainstreaming di genere nello sviluppo locale, il progetto ha avviato la costruzione o sostenuto l'attività dei Tavoli di Parità.</p> <p>Grazie ai Tavoli di Parità sono state individuate le finalità e alcune linee guida per strutturare e collocare il gruppo nell'ambito delle esperienze di programmazione negoziata. Per dare impulso all'iniziativa il progetto ha proposto a ciascun gruppo di lavoro di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interpretare il Tavolo di Parità come nuovo attore collettivo, nel quale si riconoscano tutte le organizzazioni, enti ed istituzioni protagoniste dello sviluppo locale e della promozione delle politiche di parità e pari opportunità, che abbia come obiettivo strategico l'integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche (mainstreaming di genere). Per fare del Tavolo di Parità un attore collettivo non basta aggregare gli attori socio economici del territorio ma è necessario costruire o individuare un'identità collettiva attraverso il rafforzamento delle relazioni interne e la gestione delle relazioni esterne. Occorre quindi costruire una vera e propria rete di relazioni interne capace di attivarsi per incidere sulle decisioni di sviluppo socio economico del territorio; - individuare un/una referente, delegato/a a partecipare agli incontri del tavolo di concertazione per promuovere l'adozione della prospettiva espressa dal Tavolo di Parità in tutte le decisioni/discussioni sui progetti di sviluppo locale e di sviluppo sostenibile del territorio; - diventare catalizzatore delle iniziative progettuali sul tema della parità e delle pari opportunità a livello locale, non per annullarle in un progetto comune, ma per esaltarne caratteristiche, peculiarità, metodologie e contribuire a capitalizzare e diffondere le buone pratiche sperimentate e il know-how acquisito; - diventare protagonista nella costruzione della Rete di Parità a livello provinciale.
Principali ostacoli/criticità	<p>Nessun elemento di criticità è al momento evidenziato nella realizzazione delle attività previste dal progetto.</p>

Principali elementi positivi	<p>L'elemento di maggiore successo è costituito dalla capacità di trasformare un progetto con una propria durata in un progetto permanente e duraturo di coordinamento di tutti gli attori locali (soggetti pubblici, parti sociali) sulle iniziative legato allo sviluppo locale ed alle pari opportunità di genere.</p> <p>Il punto di forza maggiore per il consolidamento della rete è stata la presenza di una forte volontà politica (a livello provinciale nella persona dell'Assessore alle Pari Opportunità) e della sensibilità della struttura amministrativa di supporto, in particolare all'interno della Provincia.</p> <p>La rete di relazioni costruita a partire dai Tavoli di Parità all'interno dei Patti Territoriali ha consentito una efficace collaborazione fra gli attori e ad aumentare la fiducia reciproca, soprattutto a livello personale.</p> <p>Un ulteriore fattore di successo della Rete è stata la diffusione e la socializzazione, nell'ambito delle attività finanziate sull'Asse E del Fondo Sociale Europeo, di tutti i progetti presentati dagli attori all'intera rete. Ciò ha consentito da un lato una precondizione per lo sviluppo delle collaborazioni future, e dall'altro un risultato in relazione al trasferimento di competenze ed esperienze.</p>
Elementi innovativi	<p>La Rete costituisce un esperimento unico in Italia di collaborazione e coordinamento diffuso fra gli attori dello sviluppo locale su un numero così elevato di iniziative (8 Patti Territoriali) e su un territorio così esteso.</p> <p>Il consolidamento delle reti di relazioni, a partire dall'esperienza dei Tavoli di Parità ma che in essi non sono esauriti, rappresenta un elemento di novità nell'ambito delle politiche di sviluppo locale in relazione alle pari opportunità di genere.</p> <p>La Rete inoltre ha consentito una attività di analisi rispetto alle esigenze dello sviluppo locale in chiave di genere, con un significativo risultato anticipatorio e propositivo rispetto alle criticità ed ai problemi, ed alle possibili risposte.</p>
Elementi riproducibili in altri contesti	<p>L'elemento fondamentale per la riuscita di una esperienza simile alla Rete è l'avvio, anche a partire da progetti con una propria specifica durata, di una rete di relazioni locali fra gli attori dello sviluppo locale. La presenza di organismi di parità all'interno dei Patti Territoriali o di altri strumenti di programmazione, anche dove questi non sono previsti, consente il rafforzamento delle reti di relazioni che possono poi successivamente estendersi anche ad altri progetti.</p>
Sostenibilità nel tempo	<p>Tutti i fattori di riproducibilità indicati rappresentano anche dei requisiti per la sostenibilità del tempo delle attività.</p> <p>La permanenza di una Rete, soprattutto fra enti locali e associazioni di categoria, con attività periodiche e costanti e scambi di informazioni e comunicazione è una condizione fondamentale per la realizzazione di attività come quelle previste dal progetto. Si sottolinea in particolare la presenza e diffusione di capacità professionali nel settore pubblico in tema di pari opportunità.</p>

Nome/titolo della buona pratica	WOMEN-ALPnet
Partner di progetto	Provincia di Lecco (partner capofila), Provincia Autonoma di Trento
Copertura geografica	Territorio provinciale con riferimento alla Provincia di Lecco e alla Provincia Autonoma di Trento
Copertura finanziaria	Co-Finanziato dalla Iniziativa Comunitaria INTERREG III B programma “Spazio Alpino”
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>Alla base del progetto Women-ALPnet, vi è l'ipotesi che la partecipazione attiva delle donne ai processi di sviluppo economico locale dipenda da almeno quattro indispensabili condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • possibilità di accedere alle informazioni; • possibilità di accedere alle risorse; • opportunità di produrre un reale sviluppo professionale individuale (allargando in tal modo le possibilità di carriera e superando i fattori di discriminazione e gli stereotipi); • lo sviluppo di azioni di gender mainstreaming caratterizzate da forte cooperazione a livello istituzionale e socio economico. <p>La condizione della donna nello Spazio Alpino è influenzata dalle disuguaglianze economiche e territoriali tipiche della zona e che si evidenziano maggiormente su scala ridotta, fatto particolarmente vero nelle zone rurali peri-alpine e nelle aree montane disagiate. Queste aree sono scarsamente collegate ai centri urbani, a rischio di spopolamento, risentono della mancanza di servizi, di un mercato del lavoro ristretto – spesso legato alla stagionalità – e presentano una scarsa forza economica. In queste zone il tasso d'impiego femminile è inferiore rispetto a quello maschile, qui le donne sono meno inserite nei settori economici tradizionali e, quando lavorano, lo fanno a part-time o a scarsa retribuzione.</p> <p>Per contrastare la situazione e per promuovere il totale sviluppo delle competenze e potenzialità femminili, molte regioni dello Spazio Alpino hanno sviluppato, negli ultimi anni, un importante acquis comunitario: il “Centro Risorse Donne”.</p> <p>Il progetto Women-ALPnet promuove la collaborazione tra i “Centri Risorse Donne” dello Spazio Alpino per sviluppare approcci comuni, sperimentare servizi e mettere in atto iniziative innovative volte a promuovere la totale partecipazione della popolazione femminile delle zone rurali nella vita sociale ed economica.</p> <p>L'obiettivo finale è quello di offrire assistenza tecnica e supporto specializzato alle donne, permettendo loro di accedere in maniera egualitaria alle risorse locali e regionali. Al contempo il progetto ha lo scopo di promuovere la collaborazione in un'ottica di genere tra gli attori pubblici e privati dello sviluppo locale.</p> <p>Per dare corso ad un'attiva partecipazione delle donne nello sviluppo locale e per rafforzare la cooperazione tra gli attori pubblici e privati dello sviluppo locale, la partnership di Women-ALPnet si è impegnata in numerose attività e ha sviluppato una serie di strumenti. In Italia, ad esempio, sono state attivate 2 Azioni Pilota territoriali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Italia – Lecco - “Sviluppo di una rete per la promozione dell'occupazione e dell'imprenditorialità femminile”; • Italia – Trento – “Un modello di 'Centro Risorse Virtuale' per promuovere la partecipazione femminile allo sviluppo locale”.

Principali risultati/effetti conseguiti	Vedi azioni pilota
Principali ostacoli/criticità	Vedi azioni pilota
Principali elementi positivi	Vedi azioni pilota
Elementi innovativi	Vedi azioni pilota
Elementi riproducibili in altri contesti	Vedi azioni pilota
Sostenibilità nel tempo	Vedi azioni pilota

Nome/titolo della buona pratica	WOMEN-ALPnet – 1° Azione Pilota
Partner di progetto	Provincia di Lecco
Copertura geografica	Territorio della Provincia di Lecco
Copertura finanziaria	Co-Finanziato dalla Iniziativa Comunitaria INTERREG III B programma “Spazio Alpino”
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>Obiettivo principale dell'azione pilota locale: combinare la promozione dell'uguaglianza di genere con lo sviluppo locale socio-economico tramite l'incremento del tasso di occupazione femminile e la promozione di nuove opportunità lavorative. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuovere lo sviluppo di una rete locale per l'impiego e concentrarsi sulle necessità occupazionali delle donne tramite il coinvolgimento di una maggiore rappresentanza femminile nei processi decisionali; • aumentare il tasso di occupazione femminile nell'area montana con la progettazione e la gestione dell'avvio di nuove imprese nell'ambito di nuovi settori (in particolare il turismo); • promuovere e supportare la partecipazione attiva delle donne allo sviluppo economico, in particolar modo tramite il Centro Risorse Donna del Monastero di “Santa Maria del Lavello”. <p>L'Azione Pilota è suddivisa in due azioni separate e precisamente 1) <i>Organizzazione di un sistema territoriale volto a sviluppare servizi per l'impiego in un'ottica di genere</i> e 2) <i>Promozione dell'impiego femminile nell'area alpina</i>.</p>
Principali risultati/ effetti conseguiti	<p>Azione 1- Organizzazione di un sistema territoriale volto a sviluppare servizi per l'impiego in un'ottica di genere</p> <p>Questa azione è stata posta in essere attraverso due diverse attività e cioè <i>l'azione territoriale per le Pari Opportunità e lo Sviluppo del Centro Risorse Donne del Monastero di “S. Maria del Lavello”</i>, al fine di distinguere i soggetti beneficiari dell'azione (i partner sociali e gli enti locali da un lato e la popolazione femminile della provincia di Lecco dall'altro).</p> <p>Azione 1a - Azione territoriale per le Pari Opportunità - <i>L'azione territoriale per le Pari Opportunità</i> è stata attuata tramite l'attivazione di vari soggetti del territorio provinciale e prendendo in esame una serie di aspetti strettamente collegati al mercato del lavoro e ai servizi preesistenti di accoglienza e di informazione per le donne. A seguito dell'identificazione di alcune macro-tematiche in materia di Pari Opportunità durante gli incontri con le Associazioni femminili locali e i Centri Risorse, sono state effettuate interviste volte a rilevare le necessità delle donne in relazione ai servizi offerti dai Centri Risorse Donne.</p> <p>Grazie alla collaborazione del Centro Risorse Donne si sono tenuti due corsi specifici di formazione e orientamento rivolti a donne in cerca di occupazione dopo un congedo di maternità o disoccupate a causa della difficile situazione finanziaria dell'azienda. L'azione si è conclusa con la progettazione e sviluppo di un portale informativo, uno strumento di sostegno all'uguaglianza di genere specifico per le donne.</p> <p>La definizione di strumenti di promozione e l'utilizzo da parte degli operatori di una scheda informativa per la raccolta dei dati personali hanno permesso al Centro Risorse Donne di Lavello di offrire servizi di accoglienza, informazione e orientamento rafforzandone così la sua attività prioritaria, e cioè, la collaborazione in rete per fornire alle</p>

donne e alle organizzazioni femminili risorse quali informazione, contatti, competenze e strategie di comunicazione.

Azione 2 – Promozione dell’occupazione femminile nell’area Alpina

Le istituzioni locali (in particolare la comunità montana di Valsassina) sono state coinvolte in attività volte a promuovere l’imprenditorialità femminile nel settore del turismo e ad inserirla nella rete di operatori turistici, favorendo così lo sviluppo locale.

Le attività hanno interessato quegli ambiti in cui l’iniziativa femminile è considerata un fattore di sviluppo, come il turismo nell’area Alpina, e si sono incentrate sulla valorizzazione professionale di profili specifici (guida turistica) e la promozione di attività ricettive (Bed&Breakfast).

I risultati che seguono si riferiscono allo sviluppo economico locale:

- definizione di criteri, linee guida, strumenti specifici per l’adozione di una strategia condivisa dai diversi soggetti coinvolti nel progetto;
- rafforzamento e sviluppo di strumenti e risorse a sostegno della partecipazione femminile ai processi di sviluppo locale, attraverso azioni di formazione e scambio di conoscenze con i territori coinvolti nel progetto;
- attuazione, all’interno dell’Amministrazione Provinciale di Lecco, di un’azione di mainstreaming di genere con il coinvolgimento di diversi Assessorati;
- definizione delle basi per la prosecuzione dell’attività dopo la chiusura del progetto.

I seguenti risultati sono stati ottenuti grazie al coinvolgimento diretto di donne residenti sul territorio provinciale:

- progettazione e sviluppo di un portale di informazione, uno strumento di sostegno all’uguaglianza di genere specifico per le donne;
- implementazione di attività di informazione (che hanno coinvolto circa 200 donne) e di attività di orientamento (che hanno coinvolto più di 100 donne disoccupate);
- progettazione e avvio di due corsi specifici di formazione e orientamento rivolti a 20 donne in cerca di occupazione dopo un congedo maternità o periodo di mobilità;
- promozione dell’imprenditoria femminile nell’area Montana della Provincia di Lecco, attraverso la partecipazione attiva di 64 donne in azioni sperimentali in ambito turistico.

Principali ostacoli/criticità	Nessun elemento di criticità è al momento evidenziato nella realizzazione delle attività previste dal progetto.
Principali elementi positivi	<ul style="list-style-type: none">• Promozione e attuazione di una collaborazione in ottica di genere tra gli attori locali pubblici e privati e i portatori d’interesse;• Attuazione di un’azione di mainstreaming di genere all’interno dell’Amministrazione Provinciale di Lecco che ha coinvolto diversi Assessorati.

Elementi innovativi	<p>Il principale elemento d'innovazione è costituito dalla metodologia utilizzata per realizzare le attività, che si basa su due criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • azioni sistemiche volte a coinvolgere attori e portatori d'interesse nelle attività (analisi dei problemi e delle necessità, definizione di priorità, programmazione di attività, monitoraggio e valutazione, responsabilità durante l'attuazione delle attività); • programmazione territoriale relativa alla realizzazione di Piani di Attività tramite l'individuazione delle necessità nel territorio e l'inclusione nei Piani dei progetti pubblici (come ad esempio Women Alpnet).
Elementi riproducibili in altri contesti	<p>Il modello territoriale può essere trasferito ad altri territori tenendo conto delle loro specifiche caratteristiche. Tuttavia, per poter trasferire la metodologia e i criteri utilizzati nell'Azione Pilota è necessario:</p> <ul style="list-style-type: none"> • realizzare e supportare una rete di attori chiave (settore pubblico e privato) a livello locale, coinvolti in attività di sviluppo sociale ed economico; • realizzare una azione di sistema nei confronti degli attori chiave; • attuare e supportare nel tempo una programmazione territoriale che utilizzi competenze e prospettiva di genere e che coinvolga gli attori chiave.
Sostenibilità nel tempo	<ul style="list-style-type: none"> • Una forte collaborazione tra la rete e le attività svolte dalle istituzioni pubbliche (l'Assessorato della Provincia di Lecco nell'ambito del progetto Women-ALPnet); • disponibilità delle risorse umane con competenze specifiche in materia di relazioni, tematiche di genere e sviluppo locale.

Nome/titolo della buona pratica	WOMEN-ALPnet – 2 ° Azione Pilota
Partner di progetto	Provincia Autonoma di Trento
Copertura geografica	Territorio della Provincia Autonoma di Trento
Copertura finanziaria	Co-Finanziato dalla Iniziativa Comunitaria INTERREG III B programma “Spazio Alpino”
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>L'azione pilota è stata messa in atto da un gruppo di lavoro interattivo (gruppo pilota) formato dagli operatori locali della Provincia di Trento. Il gruppo è stato attivamente coinvolto nella costruzione del Centro virtuale Risorse Donne (“Centro Risorse Pari Opportunità”), svolgendo attività di monitoraggio e di supervisione del progetto. Obiettivo principale dell’Azione Pilota:</p> <ul style="list-style-type: none"> • progettare, creare e sperimentare un modello di Centro virtuale Risorse Donne (un sito web intelligente); • attivare gruppi di lavoro con i partner transnazionali affinché si giunga a definire (in base alla loro esperienza) come dovrebbe essere un Centro Risorse Donne; • rendere disponibile una banca dati statistici (“Osservatorio”) sulla condizione della donna; • offrire moduli formativi on-line; • offrire informazioni, diffondere ed analizzare i primi risultati dell’azione pilota, al fine di verificare la trasferibilità del modello; • diffondere il modello del Centro Risorse Pari Opportunità, tramite la pubblicazione di linee guida.
Principali risultati/effetti conseguiti	<ul style="list-style-type: none"> • Apertura del Centro Risorse Pari Opportunità; • Il portale web intelligente “Centro Risorse Pari Opportunità” (www.pariopportunita.provincia.tn.it); • Le linee guida dell’azione pilota; • Gli atti del primo seminario transnazionale relativo all’azione pilota (Rovereto: presentazione pubblica del progetto).
Principali ostacoli/criticità	Nessun elemento di criticità è al momento evidenziato nella realizzazione delle attività previste dal progetto.
Principali elementi positivi	Creazione di una rete permanente tra/e all’interno delle istituzioni locali e regionali, al fine di promuovere la partecipazione delle donne ai processi di sviluppo locale.
Elementi innovativi	<ul style="list-style-type: none"> • La scelta di utilizzare la tecnologia informatica per fornire servizi agli attori locali, riducendo in tal modo l’ostacolo della distanza fisica nelle zone montane; • Il coinvolgimento degli attori locali nella fase progettuale e attuativa; (predisposizione di un “gruppo pilota”); • Coinvolgimento dei partner transnazionali del progetto Women-ALPnet, oltre che dei membri del gruppo pilota, durante la fase preparatoria (compilazione di un modulo denominato “registrazione dei servizi ideali”, in cui vengono evidenziate le caratteristiche dei servizi che un Centro Risorse Donne ideale dovrebbe fornire per quanto riguarda: utilità dei servizi in base alla loro esperienza, beneficiari ideali dei servizi - donne e/o attori locali - e i punti forti e i punti deboli dei servizi in base alla loro esperienza).

Elementi riproducibili in altri contesti	<ul style="list-style-type: none">• Predisposizione e supporto di una rete di attori chiave (settore pubblico e privato) che parteciperanno alla programmazione del Centro Risorse Donne (analisi di problemi e necessità, definizione di contenuti e servizi, pianificazione e aggiornamento)• Utilizzo di “linee guida” specifiche come strumento di verifica della trasferibilità del modello in altri contesti.
Sostenibilità nel tempo	<ul style="list-style-type: none">• Disponibilità di risorse umane – operatore online – di supporto alla “risorsa virtuale” (raccolta e organizzazione delle informazioni, potenziamento del sistema gestionale);• Coordinamento della rete esistente come fonte permanente d’informazioni e inserimento di contenuti.

Nome/titolo della buona pratica	Women Agreement
Partner di progetto	Referente italiano: FIDET coop Lazio - Roma Equal Development Partnership
Copertura geografica	Regioni Lazio, Marche e Calabria
Copertura finanziaria	Finanziato con EQUAL II FASE
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>L'intervento muove dalla duplice difficoltà della risorsa femminile, da una parte di partecipazione al mercato del lavoro (se non in quei settori considerati tradizionalmente femminili) e, dall'altra, di scarsa rappresentanza nei luoghi decisionali e di potere. Entrambi i problemi sono strettamente connessi con la difficoltà di conciliare la dimensione lavorativa con quella familiare.</p> <p>La strategia della PS intende creare e sviluppare condizioni favorevoli all'attuazione concreta del principio di parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso al lavoro ed alla formazione per rimuovere gli ostacoli che si frappongono all'ingresso e alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro o che impediscono di fatto la conciliazione tra esigenze familiari e aspirazioni professionali.</p> <p>In questa direzione si intendono realizzare azioni che si coniugano con gli interventi previsti in materia di occupazione, flessibilità, servizi per l'impiego, servizi alle persone, misure di conciliazione a livello locale.</p> <p>Il tema della conciliazione tra vita professionale e vita personale è trattato non solo nei suoi risvolti strumentali di politiche necessarie alle esigenze ed ai bisogni soggettivi femminili legati a definiti cicli vitali, quanto come strumento di innovazione del sistema produttivo e del tessuto sociale, capace di fornire la chiave di volta di un sistema integrato di politiche occupazionali, di nuovi modelli d'impresa, di politiche sociali e di politiche del territorio rispondenti ai bisogni soggettivi di donne e uomini.</p> <p>La strategia della PS si basa quindi su due grandi linee di azione:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Sperimentazione di strumenti di governo del territorio finalizzati alla costituzione di una rete capillare di attori locali (Cpi, Commissioni pari opportunità, Enti locali, imprese, cooperative, Province, servizi alla persona) che consentano l'approccio di genere e la definizione di modelli innovativi di pari opportunità nel governo del territorio e nella programmazione degli interventi; si tratta di costruire strumenti metodologici ed operativi per una rete di servizi locale stabile in una logica non sommativa ma di integrazione e sussidiarietà. Da questa azione si attende lo sviluppo di una pratica concertativa tra gli attori del territorio volta alla sottoscrizione di protocolli per la definizione di modelli di conciliazione legati alle esigenze della collettività e la sensibilizzazione degli attori locali pubblici e privati, al fine di rimuovere i pregiudizi che relegano la donna in ruoli poco qualificati e a basso salario; 2) Sperimentazione di strumenti di parità finalizzati a rendere effettiva la possibilità per le donne di inserimento nel mercato del lavoro e di permanenza nella vita attiva. Si intende sperimentare modelli di valutazione e certificazione delle competenze informali delle donne finalizzati a valorizzare, rafforzare e riqualificare - sul versante dell'offerta - il patrimonio di competenze informali, talvolta inconsapevoli, possedute dalle donne in particolare nelle aree sociali, umanistiche e culturali; applicare misure ad hoc di sostegno, di motivazione e di orientamento delle donne nella fase di selezione del proprio percorso professionale, finalizzate all'autovalutazione e all'em-

powerment personale in stretta sinergia con i CPI e con la rete locale dei servizi per favorire l'attivazione di nuovi circuiti per l'occupabilità delle donne.

Principali risultati/effetti conseguiti La PS intende ricercare e sperimentare nuove modalità di valutazione e certificazione delle competenze femminili per favorire il loro inserimento lavorativo compatibilmente con le loro disponibilità di tempo per incrementare la qualità e la quantità del lavoro delle donne.

Il progetto intende attuare azioni positive per il perseguimento delle seguenti finalità:

A) Contrastare tutte le forme di discriminazione, dirette e/o indirette, verso l'ingresso o il reingresso nel mercato del lavoro delle donne;

B) Valorizzare la risorsa femminile in tutte le sue peculiarità in particolare nel settore culturale e sociale;

C) Sperimentare (con gli enti locali, le lavoratrici, le imprese) nuovi servizi e modalità di organizzazione dei tempi e del lavoro che favoriscano l'occupabilità delle lavoratrici presso le imprese locali e la conciliazione dei tempi familiare con quelli lavorativi;

D) Sensibilizzare gli attori locali pubblici e privati, al fine di rimuovere i pregiudizi che relegano la donna in ruoli poco qualificati e a basso salario;

E) Migliorare le condizioni di lavoro e conciliabilità con la vita di non lavoro.

Obiettivi e risultati attesi

1) Valorizzazione della risorsa femminile: il progetto intende contrastare le diverse forme di discriminazione di genere nel mercato del lavoro sia pubblico che privato, con un approccio che coniughi servizi sociali, formazione, informazione e sensibilizzazione a livello individuale e sistemico diretto a favorire le sinergie tra mondo imprenditoriale ed aziendale, sistema formativo e sistema dei servizi alla persona. Si intende inoltre incentivare le potenziali competenze delle donne applicando, in stretta sinergia con i Centri per l'Impiego, misure ad hoc di sostegno, motivazione e orientamento delle donne nella fase di selezione del proprio percorso professionale, finalizzate all'autovalutazione e all'empowerment personale. Si prevede altresì di sperimentare modelli di valutazione e certificazione delle competenze informali finalizzati a valorizzare, rafforzare e riqualificare - sul versante dell'offerta - il patrimonio di competenze informali, talvolta inconsapevoli, possedute dalle donne in particolare competenze di tipo umanistico, comunicativo, sociale.

2) Promozione di interventi volti a sensibilizzare gli attori locali pubblici e privati, al fine di rimuovere i pregiudizi che attualmente relegano la donna in ruoli poco qualificati e meno retribuiti rispetto agli uomini: si intende rafforzare la presenza femminile in quei settori 'tipicamente maschili' e contrastare - sul lato della domanda - comportamenti discriminatori attraverso un'azione di informazione e consulenza diretta agli enti pubblici e privati.

3) Miglioramento della condizione di lavoro e della conciliabilità con la vita di non lavoro; il superamento delle difficoltà che le donne incontrano nel conciliare vita professionale e familiare dipende innanzitutto dalla mancanza di servizi di supporto e sostegno alla genitorialità e alle esigenze degli uomini e delle donne che lavorano, nonché di un adeguato sistema dei tempi e degli orari, particolarmente accentuata nell'area oggetto di intervento.

	<p>Sono stati realizzati i seguenti prodotti:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Analisi del mercato del lavoro femminile nelle Regioni Lazio, Marche e Calabria con una Raccolta normativa nazionale sulla pari opportunità, quale prodotto di supporto all'attività di sensibilizzazione degli attori locali pubblici e privati;2. Analisi documentale sui pregiudizi che relegano la donna in ruoli poco qualificati e retribuiti che impediscono l'accesso nel mercato del lavoro, quale prodotto di supporto all'attività di sensibilizzazione degli attori locali pubblici e privati, al fine di favorire la rimozione dei pregiudizi;3. Mappa dei servizi territoriali per le donne nelle Regioni Lazio, Marche e Calabria, quale prodotto di supporto all'attività di informazione degli sportelli nonché all'elaborazione del modello di connessione dei servizi e del protocollo di rete;4. LINEE GUIDA Sperimentazione e sviluppo di un sistema di servizi ed iniziative integrate per l'equità di genere quale prodotto di supporto all'attività di creazione della rete;5. Modello di connessione dei servizi che coniughi servizi sociali, formazione, informazione e sensibilizzazione a livello individuale e sistemico diretto a favorire le sinergie tra mondo imprenditoriale ed aziendale, sistema formativo e sistema dei servizi alla persona, in una logica di pari opportunità;6. Protocollo di rete e bozza delibera di adesione da parte delle amministrazioni locali;7. Modello di bilancio delle competenze rivolto in particolare a donne a bassa scolarità e/o con percorsi formativi di tipo umanistico/sociale;8. Strumenti di orientamento per l'autovalutazione e l'empowerment personale rivolto in particolare a donne che intendono rientrare nel mondo del lavoro dopo un lungo periodo di assenza (disoccupate di lunga durata).
<p>Principali ostacoli/criticità</p>	<p>Nessun elemento di criticità è al momento evidenziato nella realizzazione delle attività previste dal progetto.</p> <p>Il progetto presenta un leggero ritardo (2 mesi) rispetto alle previsioni iniziali.</p>
<p>Principali elementi positivi</p>	<p>Un elemento positivo del progetto si riscontra nell'intento di favorire l'integrazione tra le politiche di sostegno all'occupazione femminile nel territorio dell'organizzazione degli orari di lavoro e le politiche di conciliazione familiare.</p> <p>In secondo luogo risulta molto importante la creazione e il contributo della rete di soggetti costruita attorno al progetto, in particolare per quanto riguarda gli enti locali e le associazioni di categoria.</p> <p>In terzo luogo è stato molto utile, al fine della realizzazione delle attività e dei prodotti previsti, il confronto con le buone pratiche del partenariato internazionale.</p> <p>Un quarto elemento positivo, che si qualifica sia come elemento della strategia sia come prerequisito per il raggiungimento dei risultati, è la territorializzazione degli interventi. Gli interventi, pur estesi sul territorio nazionale, sono stati circoscritti a sua volta in territori ristretti, sui quali è stato possibile con maggiore facilità individuare i soggetti per la rete di sostegno al progetto. I quali a loro volta sono stati in grado di spendere la propria credibilità sul territorio, contribuendo alla riuscita del progetto ed al raggiungimento dei risultati.</p> <p>Le ricadute del progetto per gli attori coinvolti sono l'acquisizione di un modello operativo fondato sull'integrazione e la collaborazione stabile tra servizi pubblici e private e su un sistema flessibile e individualizzato di mediazione al lavoro e di concilia-</p>

	<p>zione familiare. Comuni e Province presenti nella rete estenderanno le metodologie innovative sperimentate nel corso delle azioni progettuali alle loro altre funzioni istituzionali di programmazione politica per lo sviluppo del territorio. La strategia di capitalizzazione e di diffusione dell'innovazione si basa sulla creazione di un gruppo di lavoro costituito, oltre che dai componenti della PS, da tutti coloro che si occupano di politiche sociali, lavorative e formative, con il compito di studiare e definire un modello stabile di integrazione e di collaborazione tra servizi e altri soggetti coinvolti.</p>
Elementi innovativi	<p>Il progetto intende sperimentare metodologie e strumenti innovativi per rispondere ai bisogni di conciliazione familiare all'interno degli enti locali, dei loro servizi, delle associazioni e delle organizzazioni pubbliche e private. A tale scopo l'intento è sperimentare un "piano regolatore dei tempi" che metta in rete i piccoli centri e permetta meglio di soddisfare le esigenze di conciliazione. Inoltre, il progetto prevede la sperimentazione di modelli innovativi di valutazione e certificazione delle competenze informali, in particolare delle donne a bassa scolarità e/o con percorsi formativi di tipo umanistico/sociale.</p> <p>Le attività previste sono state inoltre realizzate in territori presso i quali non erano presenti.</p>
Elementi riproducibili in altri contesti	<p>La costruzione di una rete fra strutture simili e con obiettivi comuni è una condizione indispensabile per la realizzazione delle attività previste, e ne costituisce dunque sia un presupposto che un obiettivo.</p> <p>La territorializzazione ristretta, in secondo luogo rappresenta, come indicato sopra, un elemento di successo delle attività previste e realizzate.</p>
Sostenibilità nel tempo	<p>La permanenze di una Rete, soprattutto fra enti locali e associazioni di categoria, con attività periodiche e costanti, con scambi di informazioni e comunicazione è una condizione fondamentale per la realizzazione di attività come quelle previste dal progetto. La presenza di attività/prodotti non onerosi per gli enti locali è una seconda condizione (ad esempio i protocolli di intesa), ma resta comunque necessaria la disponibilità di risorse economiche aggiuntive e integrative per dare continuità alle attività nel tempo. Infine, è fondamentale procedere e potenziare nell'attività di formazione del personale politico e tecnico che si occupa di pari opportunità all'interno delle amministrazioni pubbliche.</p>

Nome/titolo della buona pratica	ESS.ER.CI. Rewritten Social Contract
Partner di progetto	<p>Referente italiano: cooperativa CRAMARS – Tolmezzo (UD) Equal Development Partnership I Partner del progetto Ess.Er.Ci. sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CRAMARS (Capofila e Project Leader) • Provincia di Udine • Provincia di Gorizia • IAL FVG • IRES FVG • FORSER Fvg • Il Consorzio per l'impresa sociale
Copertura geografica	Regione Friuli Venezia Giulia
Copertura finanziaria	Finanziato con EQUAL II FASE
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>La strategia del progetto è quella della ri - scrittura delle regole del “contratto sociale” tra uomo e donna, contratto che diventa uno strumento condiviso e di supporto per la realizzazione delle azioni progettuali volte a raggiungere un’effettiva uguaglianza tra uomini e donne. Il principale obiettivo del progetto è la diffusione dell’approccio e della cultura di genere in ambiti quali quello delle imprese private, del privato sociale e della P.A. Per quanto concerne i beneficiari intermedi si intende migliorare le capacità da parte dei responsabili delle risorse umane nel diversity management ed aumentare l’offerta di servizi per gli attori del privato sociale. Gli obiettivi verso i beneficiari finali sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • accrescere la disponibilità di servizi family-friendly; • favorire la crescita professionale delle donne nelle PMI e nella PA; • aumentarne la presenza nei luoghi di decisione politica e permettere la flessibilità dei servizi a disposizione.
Principali risultati/effetti conseguiti	<p>Il progetto si suddivide nelle seguenti Macro Fasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • SENSIBILIZZAZIONE: eventi di gender studies • REWRITTEN SOCIAL CONTRACT: adesioni formali ad Ess.Er.Ci. • SPERIMENTAZIONE: i laboratori di genere • FORMAZIONE: percorsi di gender democracy • DIFFUSIONE: gender events <p>Fase 1: SENSIBILIZZAZIONE: eventi di gender studies. Realizzazione di una campagna di sensibilizzazione sociale sui temi del <i>mainstreaming di genere</i>, che, attraverso reti formali ed informali, ha diffuso i temi cardine del progetto, nonché ha permesso la elaborazione, diffusione, strutturazione dei contenuti del ‘contratto sociale’. Le attività puntano a sensibilizzare la popolazione al fine di diffondere le conoscenze della cultura di genere, i contenuti del progetto e le modalità e procedure del contratto sociale. La prima fase della sensibilizzazione (avviata nel settembre 2005, si concluderà nel giugno 2008) è consistita nel lancio del progetto attraverso una serie di incontri e dibattiti sul territorio. Gli argomenti trattati hanno riguardato tematiche quali DONNE E</p>

FAMIGLIA, DONNE E POLITICA, DONNE E LAVORO e le procedure del Contratto Sociale. Saranno coinvolti i Comitati e le Commissioni di pari opportunità del territorio.

Fase 2: REWRITTEN SOCIAL CONTRACT.

In questa fase i partner aderenti ad Ess.Er.Ci., soggetti della rete ed altri interlocutori sottoscrivono un documento formale - il nuovo contratto sociale fra uomini e donne. Tale azione è stata preceduta dal lancio di un "Il Manifesto delle pari opportunità" che include tutti i riferimenti e gli ideali che hanno fornito gli stimoli per sviluppare il progetto. È composto da 2 parti: la prima include tutti i riferimenti legislativi e ideologici che sono serviti da riferimento per il progetto (articoli tratti dalla Costituzione italiana, Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne CEDAW, Piattaforma d'azione di Pechino, Risoluzione della sessione speciale dell'assemblea generale dell'ONU Pechino+5); la seconda - destinata alla massima diffusione - prevede l'utilizzo di frasi-manifesto e slogan caratterizzati da un messaggio di forte impatto. Il documento è stato tradotto in friulano e sloveno ed è il punto di partenza per giungere al passo successivo, la firma del nuovo Contratto Sociale.

Il Manifesto delle Pari Opportunità è stato presentato ufficialmente dai partner del progetto Ess.Er.Ci. venerdì 17 novembre 2006 presso il palazzo della Provincia di Udine ed è stato diffuso sul territorio regionale.

Il 29 Gennaio 2007 si è avuta al Teatro Nuovo Giovanni da Udine la sigla del Nuovo Contratto Sociale, avvenuta alla presenza di 1200 persone; durante la serata, che ha visto la presenza dei partner di progetto, degli Enti pubblici e privati, dei promotori ed aderenti ai laboratori di sperimentazione, dei soggetti della rete e di tutti coloro che hanno abbracciato i principi del progetto, firmare pubblicamente il loro impegno.

Fase 3: LA SPERIMENTAZIONE: i laboratori di genere.

La terza fase propone la sperimentazione sul campo: tale attività si realizza con i *laboratori di genere* che, attraverso il trattamento di casi, individuano e sperimentano in ambiti diversi l'applicazione dei principi contenuti nel "contratto sociale". Ogni laboratorio si conclude con la realizzazione di un manuale guida sul laboratorio.

1. LABORATORIO 'WORKING AND SUCCES' - l'obiettivo è quello di rafforzare la presenza femminile nei luoghi decisionali all'interno di organizzazioni aziendali medio-grandi del settore privato. Le aziende che hanno aderito al progetto sperimentano al loro interno le azioni positive a favore delle dipendenti. Il laboratorio prevede di coinvolgere da un lato le donne con potenzialità apicali a cui si propongono percorsi di empowerment; dall'altro i responsabili del personale delle imprese a cui offrire percorsi di sensibilizzazione sul diversity management.

2. LABORATORIO 'FAMILY & GENDER'S TIMES - tempi delle donne tempi di vita e tempi di famiglia - una conciliazione'.

Ricerca le diverse e possibili modalità di conciliazione tra tempi di vita e tempi di famiglia al fine di favorire l'accesso e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro. Sono stati individuati due territori nella Regione FVG, attivato un monitoraggio per tali realtà territoriali, realizzata una mappatura dei servizi ed avviata una ricerca - indagine all'interno di realtà aziendali per valutare i bisogni di conciliazione e con-

sentire l'ideazione e la sperimentazione di interventi pilota anche grazie alla mobilitazione della governance locale, di aziende e servizi per un'azione di sistema, che trova fondamento proprio nella lettura del territorio.

Il laboratorio ha anche attivato una azione di informazione sulla letteratura, legislazione e buone pratiche per gli operatori.

3. LABORATORIO 'WORKING & CAREER' - si occupa di percorsi di carriera nell'ambito del lavoro pubblico. Il laboratorio ha lo scopo di favorire l'inserimento e la promozione all'interno della PA, delle donne nelle attività e posizioni gerarchiche nelle quali sono sottorappresentate, contribuendo al riequilibrio della presenza femminile nelle posizioni/livelli ove sussiste un divario fra generi. Si realizza attraverso focus group e somministrazione di questionari volti ad individuare la situazione esistente e piani di sensibilizzazione al fine di sviluppare all'interno della PA una sensibilità per attuare delle azioni/piani (L.196/2000) oltre che politiche di genere di gestione delle Risorse Umane.

4. LABORATORIO 'POWER & ACTIVE LIFE' si pone l'obiettivo di conoscere le problematiche delle donne che fanno e/o che intendono partecipare alla vita politica pubblica. Il Laboratorio si realizza attraverso la sperimentazione di un progetto formativo composto da due parti: una classica che si realizza in aula ed una sperimentale che si attiva attraverso il *mentoring politico*; in questa fase le allieve, che intendono attivare un percorso di politica attiva, affiancano alcune donne che già sono impegnate politicamente. Il laboratorio si realizza grazie al coinvolgimento dei partiti politici regionali.

5. LABORATORIO 'POWER & DIVERSITY' - analizza la diversità come valore attraverso l'introduzione dello strumento del bilancio di genere. Scopo del laboratorio è definire ed attivare una sperimentazione di gender budgeting in alcune realtà della PA. Sono stati individuate realtà provinciali e comunali all'interno delle quali si è concordato un percorso per analizzare le dinamiche della popolazione in ottica di genere, e si è provveduto ad attivare un percorso di sensibilizzazione sia agli amministratori che al personale impiegato. Si è quindi avviato un percorso di formazione sul bilancio pubblico in ottica di genere tenuto da un esperto in materia al fine di trasferire successivamente le competenze acquisite in azioni concrete all'interno del proprio ente.

6. LABORATORIO 'FAMILY & FRIENDLY SERVICES' - sperimenterà in una realtà cittadina l'organizzazione di *friendly services*, ovvero servizi flessibili a pagamento offerti da soggetti del privato sociale a favore della popolazione (donne e famiglie). Tali servizi, offerti a pagamento, saranno resi a domicilio per bimbi ed anziani. Si verificheranno i caratteri di domanda ed offerta nel mercato privato dei servizi domiciliari alle persone, la fattibilità economica ed eventuali problemi organizzativi che potrebbero influire sull'attività, le modalità per regolarizzarla e le caratteristiche del personale disponibile.

Fase 4. LA FORMAZIONE: percorsi di gender democracy

La formazione prevista si contraddistingue per 2 brevi percorsi di formazione : uno dedicato a persone che si occupano di pari opportunità ed approfondisce aspetti quali Donne e Lavoro, Donne e Politica Donne e Famiglia; un secondo corso, rivolto alla

	<p>popolazione femminile e ripetuto in tre sedi, si caratterizza per offrire percorsi di empowerment, comunicazione ed autostima in ottica di genere. Una ulteriore sperimentazione didattica ha poi permesso di attivare un percorso di formazione / tirocinio con il riconoscimento di crediti formativi per il conseguimento della qualifica OSS. Tale percorso è stato costruito per garantire la massima flessibilità nel rispetto dei bisogni di conciliazione espressi.</p> <p>Fase 5. DIFFUSIONE: gender events. Al termine dei vari laboratori, le attività prevedono una capillare diffusione sul territorio a cura delle Istituzioni coinvolte per diffondere le esperienze realizzate, i prodotti creati e le buone prassi ottenute.</p>
Principali ostacoli/criticità	Nessun elemento di criticità è al momento evidenziato nella realizzazione delle attività previste dal progetto.
Principali elementi positivi	<p>Il progetto propone sperimentazioni relative a diversi gruppi di beneficiarie: le dipendenti delle imprese private, delle imprese pubbliche, donne che desiderano partecipare alla vita attiva, oppure semplicemente che intendono coniugare con maggiore efficacia i tempi di vita con i tempi di lavoro. Pertanto, oltre alla sensibilizzazione offre opportunità di sperimentazione finalizzata alla crescita professionale delle donne coinvolte attraverso i vari laboratori.</p> <p>Pur prevedendo azioni in favore delle donne, il progetto si propone di coinvolgere la parte maschile per consolidare nel tempo tali obiettivi, finalizzando lo stesso progetto alla promozione di un nuovo contratto sociale fra uomini e donne.</p> <p>Un ulteriore elemento positivo del progetto è la modalità con la quale sono state concepite le attività di mainstreaming.</p> <p>A livello orizzontale il mainstreaming è stato realizzato con la sperimentazione di nuovi modelli/prodotti/servizi che potranno essere recepiti da altri sistemi locali, grazie alla rappresentatività e finalità istituzionali della composizione della PS (Enti di formazione e ricerca, PA, PMI) ed alla diffusione capillare sul territorio.</p> <p>A livello verticale invece, è prevista la creazione di partnership stabili tra soggetti diversi per una programmazione di politiche di pari opportunità, mentre a livello nazionale si prevede l'attivazione di contatti e il consolidamento di reti con gli organismi nazionali di parità, le associazioni, le parti sociali nazionali e con gli altri progetti Equal geografici e settoriali.</p> <p>Un ruolo fondamentale nelle attività di mainstreaming è previsto nel progetto dal "facilitatore" che garantirà la diffusione delle politiche sperimentate all'esterno e coinvolgerà i membri della PS in una riflessione sul metodo di approccio alla problematica di genere. In particolare, il "facilitatore" favorirà prese di posizione ed assunzione di impegni da parte dei soggetti pubblici e privati che promuovano anche forme di "discriminazione positiva" a favore delle donne, diffondendo la capacità di lettura del contesto, non solo in un'ottica di mainstreaming di genere, ma con un "pregiudizio di genere".</p>
Elementi innovativi	<p>L'innovazione principale consiste nell'approccio integrato alle problematiche che contempla aspetti e necessità diverse raccolte dagli stessi beneficiari.</p> <p>Il secondo elemento innovativo risiede nella forte trasferibilità che il progetto si vuole dare, i manuali delle buone prassi di ogni singolo laboratorio saranno delle vere e</p>

	<p>proprie “procedure di duplicazione” del progetto contenente gli strumenti per una duplicazione in realtà diverse. Sono già visibili alcune esperienze di duplicazione di intesa fra enti locali e soggetti del territorio oltre ai soggetti che hanno aderito alla rete. Alcuni comuni del territorio, infatti, coinvolti nelle attività di sensibilizzazione già realizzate, stanno predisponendo dei protocolli di intesa sul territorio aventi per oggetti i temi previsti dal contratto sociale proposto in tema di pari opportunità di genere.</p> <p>Altri caratteri innovativi:</p> <ul style="list-style-type: none">• modello di collaborazione inter-istituzionale e inter-organizzativo che coinvolge gli attori della PS, nonché esperienza di cooperazione e coordinamento tra operatori pubblici e privati;• elaborazione di modelli concretamente applicabili in contesti aziendali, pubblici e di organizzazione dei tempi e dei servizi;• approccio integrato alle problematiche di genere che si concretizza nella sigla del nuovo “contratto sociale”.
<p>Elementi riproducibili in altri contesti</p>	<p>Il principale elemento che può contribuire alla realizzazione di attività ed esperienze simili su altri territori è la presenza di un contesto politico e culturale sensibile e favorevole alle tematiche di genere.</p> <p>A tal fine, la presenza e il consolidamento di una rete di soggetti pubblici e, soprattutto, privati, costituisce al contempo un obiettivo del progetto ed un prerequisito per la riproducibilità e per la sostenibilità delle iniziative nel tempo.</p> <p>Inoltre è di fondamentale importanza il rapporto molto stretto con il territorio, che si deve concretizzare anche in relazioni e attività ristrette e tale da coinvolgere diffusamente le risorse presenti sul territorio.</p> <p>A questo aspetto fondamentale è necessario affiancare una continua attività di sensibilizzazione, informazione e comunicazione sui temi e sui risultati raggiunti su tutto il territorio interessato, al fine di consolidare ed estendere la rete e la platea di soggetti, pubblici e privati, interessati a forme di collaborazione e a sviluppo di attività. In particolare, il coinvolgimento delle parti sociali e, soprattutto, di imprese del territorio, che si impegnino a sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro che facilitino la conciliazione, è un elemento importante per la riproducibilità sul territorio e per la sostenibilità futura delle iniziative.</p> <p>Infine, la formazione di personale politico e amministrativo, ma anche all'interno delle aziende, in materia di genere (anche con specifiche competenze in tema di comunicazione), rappresenta un elemento importante per la realizzazione delle attività, e quindi per la riproducibilità e sostenibilità nel tempo.</p>
<p>Sostenibilità nel tempo</p>	<p>Tutti i fattori di riproducibilità indicati rappresentano anche dei requisiti per la sostenibilità del tempo delle attività del progetto.</p> <p>Si sottolinea in particolare la presenza e diffusione di capacità professionali, nel settore pubblico come in quello privato, in tema di pari opportunità ma integrate anche con altre competenze, quali la comunicazione e, per quanto riguarda gli enti privati, la gestione delle risorse umane.</p>

Nome/titolo della buona pratica	Sistema Gender Friendly
Partner di progetto	Referente italiano: UGL – Unione Generale del Lavoro Equal Development Partnership <ul style="list-style-type: none"> • UGL, UTL ROMA - UNIONE TERRITORIALE DEL LAVORO ROMA • AS.FO.L -ASSOCIAZIONE per la FORMAZIONE al LAVORO • CRIO Società Cooperativa di Consulenza • FEDERTERZIARIO - FEDERAZIONE TERZIARIO SERVIZI, LAVORO AUTONOMO E PICCOLA IMPRESA • GANDALF Piccola Società Cooperativa a r.l.
Copertura geografica	Regione Lazio
Copertura finanziaria	Finanziato con EQUAL II FASE
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>Nonostante l’impegno del “coordinamento donne” all’interno del Sindacato, risulta piuttosto debole la strategia di mainstreaming di genere nella contrattazione collettiva.</p> <p>Questa problematica assume particolare rilevanza alla luce della riforma Biagi del mercato del lavoro (legge 30/01 e decreti attuativi), che cambia profondamente l’organizzazione del lavoro, i tempi professionali e di vita e le tipologie contrattuali, provocando un esito diverso a seconda dei lavoratori a cui si applica, uomini e donne, italiani e stranieri, prima ancora che lavoratori tout court.</p> <p>Il progetto intende intraprendere sul territorio della regione Lazio un’azione integrata di sistema che punti a implementare il mainstreaming di genere all’interno delle strutture sindacali e delle organizzazioni datoriali, cercando di fornire risposte concrete, adottando percorsi e strumenti diversi che vanno dalla formazione alla sperimentazione, all’informazione/sensibilizzazione e al confronto con le parti datoriali/impresе sui temi del gender mainstreaming. In particolare, il progetto mira a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • favorire l’adozione e la diffusione a livello di sistema del gender assessment; • favorire la riqualificazione della gestione delle risorse umane, predisponendo strumenti ad hoc; • predisporre un kit di contrattazione di genere ed azioni formative/sperimentali ad esso collegate; • promuovere l’approccio di genere; • coinvolgere le parti sociali nell’azione di mainstreaming. <p>Tale modello è sperimentato attraverso la collaborazione con le realtà imprenditoriali/datoriali coinvolte nella Partnership di Sviluppo.</p>
Principali risultati/effetti conseguiti	<p>Il progetto intende affrontare la scarsa incidenza della prospettiva di genere nelle attività sindacali e soprattutto nella contrattazione collettiva. Di conseguenza, dopo un’analisi del problema condotta preliminarmente in seno al sindacato rappresentativo delle diverse categorie professionali e dall’ente di ricerca e formazione, la strategia della PS ha portato alla scelta dei partner successivi.</p> <p>In particolare, la decisione di coinvolgere direttamente nel partenariato con un ruolo attivo anche la componente datoriale del mercato del lavoro, ha rappresentato una scelta concreta di campo, in quanto per incidere sulla contrattazione bisogna neces-</p>

sariamente che le due parti in causa condividano problemi e progettino strumenti operativi che rispondano alle reali esigenze in atto.

Le imprese saranno quindi oggetto concreto di sperimentazione. In particolare si è scelto come controparte datoriale un organismo che sul territorio nazionale rappresenta un'altissima percentuale di cooperative, oltre alle piccole e medie imprese, che sono la dimensione imprenditoriale più diffusa sul territorio: tali coop, oltre ad essere bacino privilegiato dell'occupazione femminile per problematiche legate alla dimensione, spesso non sono attrezzate a sviluppare politiche di genere accanto a quelle produttive.

Inoltre, la scelta di ASFOL e CRIO rappresenta un legame di continuità con altre iniziative legate al FSE sul territorio, nella filosofia di interventi che mirano a promuovere l'inclusione sociale attraverso un'adeguata gestione delle risorse umane.

Grazie alla sua esperienza, l'UTL è stata coinvolta nelle relazioni con altri paesi europei, contribuendo al Coordinamento Transnazionale nell'ambito della partnership.

Obiettivi specifici:

- individuare i meccanismi di formazione di stereotipi di genere nel sindacato;
- sperimentare e diffondere a livello nazionale di strumenti di rilevazione, analisi e monitoraggio del principio di GM;
- creare figure professionali di coordinamento del processo di GM quali: l'“Esperto di Mainstreaming di Genere” ed il sindacalista “Responsabile di contrattazione di Genere”;
- Promuovere il GM nella contrattazione sindacale;
- Aprire strutture di front office sul tema delle pari opportunità;
- Diffondere le informazioni sui servizi e opportunità di conciliazione di un'immagine gender-friendly del sindacato.

Il progetto prevede lo sviluppo delle seguenti fasi e dei relativi prodotti/risultati:

1 – Indagine sulle ragioni della mancanza della prospettiva di genere nel mondo del lavoro e nel sindacato, con i seguenti contenuti:

- a) prospettiva di genere all'interno della struttura sindacale e datoriale, volta ad identificare la dimensione ‘non riconosciuta’ delle pari opportunità come problema e a svelare gli stereotipi di genere che si celano dietro il linguaggio e la predisposizione della contrattualistica ad hoc;
- b) significato delle manifestazioni di segregazione di genere nel lavoro, al fine di individuare i gap di conoscenze/competenze in merito alla molteplicità dei fenomeni segreganti nel mercato del lavoro, con attenzione all'applicazione della recente riforma del mercato del lavoro;
- c) riconoscimento della dimensione di genere nella conciliazione vita-lavoro, per comprendere la percezione/conoscenza degli strumenti legislativi sul tema, nonché le opportunità esistenti per le diverse categorie di lavoratori e i meccanismi di incentivazione;
- d) lettura female oriented della contrattazione e della riforma del mercato del lavoro.

2 - Predisposizione degli strumenti, in particolare:

- a) strumenti di pianificazione della prospettiva di genere (come si fa operativamente a progettare interventi che tengano conto delle rispettive differenze tra uomini e donne), i costi, le opportunità, i rischi (analisi SWOT);
- b) strumenti di monitoraggio del gender assessment (come si fa a misurare gli effetti nel medio/lungo periodo dell'impostazione fornita);
- c) allestimento del kit 'contrattazione di genere' comprendente gli strumenti, i casi operativi, gli esempi di applicazione;
- d) presentazione del kit alla rete.

3 - Mainstreaming delle risorse umane:

- a) formazione ad hoc per la figura di 'Esperto di Mainstreaming di Genere', formazione personale sindacale per il 'Responsabile di contrattazione di genere' sui temi del kit contrattazione di genere all'interno della struttura;
- b) formazione del personale datoriale sulle modalità di applicazione del kit di strumenti di 'contrattazione di genere';
- c) avvio casi di sperimentazione sulle imprese campione.

4 - Allestimento sportelli LEI-LUI:

- a) allestimento punti di competenza (sportelli LEI-LUI) a carattere fisico e telematico in varie sedi del sindacato sui temi della contrattazione di genere, segregazione e conciliazione vita-lavoro, con funzione informativa e consulenziale, anche per gli attori socio economici del territorio;
- b) predisposizione di materiale formativo multimediale per tutte le sedi del sindacato sui temi di competenza degli sportelli.

Le strutture LEI-LUI sono previste come stabili anche al termine del progetto. Al momento sono in fase di realizzazione tre sportelli, due presso strutture territoriali dell'UGL (Terracina – LT- e Roma) ed una in collaborazione con il Municipio XX di Roma.

5 - Mainstreaming dell'approccio (Informazione/sensibilizzazione sul territorio).

Principali ostacoli/criticità

Nell'ambito della strategia del progetto, la difficoltà maggiore è il coinvolgimento delle associazioni datoriali sul tema del gender mainstreaming nei processi di lavoro. L'attenzione al tema della pari opportunità di genere e del gender mainstreaming nelle aziende private e nelle associazioni datoriali è molto scarsa, mentre il loro coinvolgimento e contributo attivo nelle modificazioni dei processi di lavoro e nei processi di contrattazione risulta maggiormente rilevante.

Principali elementi positivi

Tale sperimentazione esce dalla logica delle sporadiche azioni positive per diventare realmente un progetto di sistema. In particolare, la collaborazione fra il sindacato e le associazioni datoriali rappresenta un fattore positivo e innovativo del progetto e della strategia messa in atto, pur rimanendo anche un fattore di criticità come sopra indicato.

Molto positiva ed utile alla realizzazione delle attività (in particolare degli sportelli LEI-LUI) è la collaborazione con la Pubblica Amministrazione (nel caso particolare con il Municipio XX di Roma).

Allo stesso modo la creazione di tavoli di concertazione locali fra soggetti pubblici e privati per l'analisi e la realizzazione di proposte per la conciliazione fra lavoro e ser-

	<p>vizi pubblici è un elemento positivo e di innovazione nell'ambito della strategia progettuale.</p>
Elementi innovativi	<p>L'intervento si presenta come innovativo sotto molteplici aspetti.</p> <p>In primo luogo, la maggiore presenza della dimensione di genere nelle attività sindacali e di contrattazione è obiettivo dichiarato dai documenti programmatici di tutte le organizzazioni, considerando anche la presenza istituzionale dei comitati per le pari opportunità. Il problema reale risiede nella attuazione costante nel tempo, non legata a interventi sporadici e ad alto impatto di immagine.</p> <p>La presente PS, quindi, intende incidere maggiormente in termini di innovazione di processi, ossia intervenendo proprio sulle modalità attraverso cui è possibile fare sistema del GM, nella attività sindacale e nella contrattazione, mettendo quindi a punto un percorso che, dalla rilevazione e definizione di strumenti ad hoc, concertati con la parte datoriale, possa rendere effettivamente operante e integrabile gli ordinari schemi della contrattazione.</p> <p>L'innovazione in questo senso è anche di contesto, perché la cooperazione tra le parti sindacali e datoriali sul tema rappresenta un inedito, in quanto sorta spontaneamente dalla condivisione di una problematica e non risultante da obblighi contrattuali, orientata al raggiungimento di un comune risultato.</p> <p>La PS intende stimolare diversi cambiamenti (uniformità di processi, competenze e gestione delle risorse umane e del lavoro ordinario, coordinamento di una figura ad hoc responsabile del mainstreaming, ecc.) all'interno dell'organismo datoriale al fine di rappresentare un caso di buona prassi da estendere alle altre organizzazioni sindacali confederali. Sono previsti, inoltre, la stipula di protocolli o sperimentazioni di tipologie contrattuali che incorporino formalmente l'approccio di genere sviluppato dalla PS sulle imprese.</p>
Elementi riproducibili in altri contesti	<p>Il principale elemento che può contribuire alla realizzazione di attività ed esperienze simili su altri territori è l'esistenza di un contesto politico e culturale sensibile e favorevole alle tematiche di genere.</p> <p>A tal fine, la presenza e il consolidamento di una rete di soggetti pubblici e, soprattutto, privati, costituisce al contempo un obiettivo del progetto ed un prerequisito per la riproducibilità e per la sostenibilità delle iniziative nel tempo.</p> <p>Il coinvolgimento della Pubblica Amministrazione locale per alcune attività (Sportelli LEI-LUI) rappresenta, inoltre, un fattore di riproducibilità e di sostenibilità nel tempo.</p> <p>Infine, la formazione del personale sindacale addetto alla contrattazione rappresenta un elemento fondamentale per la realizzazione delle attività e quindi per la riproducibilità e sostenibilità nel tempo.</p>
Sostenibilità nel tempo	<p>Tutti i fattori di riproducibilità indicati rappresentano anche dei requisiti per la sostenibilità nel tempo delle attività di progetto.</p> <p>Si sottolinea, in particolare, la presenza e la diffusione di competenze professionali e di strumenti operativi (contrattazione e legislazione legata al tema delle pari opportunità di genere) all'interno del sindacato.</p> <p>L'aggiornamento e la formazione continua in questo ambito rappresentano una condizione indispensabile per la sostenibilità nel tempo delle attività e per il rafforzamento dell'attenzione al genere nella contrattazione.</p>

Per quanto riguarda gli sportelli di informazione e consulenza a favore della parità di genere, è necessario il coinvolgimento continuo e duraturo della Pubblica Amministrazione coinvolta, unitamente alla presenza di risorse umane e finanziarie necessarie.

A tutte le attività (sia interne al sindacato sia esterne) necessita ovviamente un forte sostegno da parte dei/delle responsabili e, quindi, una forte volontà politica delle strutture di direzione del sindacato così come delle associazioni datoriali o delle amministrazioni pubbliche coinvolte.

Nome/titolo della buona pratica	Progetto di analisi retributiva finalizzata alla parità salariale
Partner di progetto	Provincia di Bologna, Comune di Ferrara, Comune di Imola, Comune di Malalbergo, Comune di Pianoro
Copertura geografica	Territorio della provincia di Bologna e ambito della Regione Emilia Romagna
Copertura finanziaria	Provincia di Bologna
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>La Provincia di Bologna, nell'ambito del Piano Triennale di Azioni positive 2004-2006, ha individuato la parità retributiva come uno degli elementi strategici per dare attuazione ad azioni positive finalizzate ad impostare cambiamenti e soluzioni innovative in grado di modificare radicalmente alcuni presupposti che condizionano il rispetto di principi contenuti sia nella normativa comunitaria, sia in quella nazionale.</p> <p>L'implementazione di questo progetto nell'ambito di un contesto territoriale omogeneo, quale è la Provincia di Bologna, ha avuto l'obiettivo di fornire al sistema della Pubblica Amministrazione locale e all'Assessore alle Pari Opportunità, le seguenti opportunità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avere un quadro d'insieme omogeneo dei disequilibri di genere all'interno della Pubblica Amministrazione; • Disporre di uno strumento che dal quadro d'insieme consenta di andare in profondità per ciascun Ente; • Disporre in modo sistematico di una mappatura dell'attuale situazione retributiva dell'ente che evidenzi, per ciascun profilo o categoria, o aggregazioni di profili omogenei, il livello retributivo medio e gli scostamenti da questo con evidenziazione delle voci retributive che ne condizionano le differenze (ad esempio, indennità di disagio, indennità di rischio); • Promuovere azioni positive di sostegno al riequilibrio retributivo e di presenza nell'organizzazione, attraverso azioni dirette interne all'Ente (contrattazione decentrata); • Disporre di informazioni da utilizzare nelle attività di negoziazione sindacale, a livello decentrato e di primo livello, con l'obiettivo di promuovere azioni di riequilibrio delle disparità o di contenimento dell'accentuarsi di tali differenze; • Creazione di una rete di Enti che attraverso analisi omogenee possano effettuare benchmark sulla dotazione organica e sui livelli retributivi (analisi sia per genere sia per organizzazione nel complesso); • Disporre di un sistema che permetta di effettuare simulazioni dell'impatto economico che produce sul bilancio dell'ente una variazione degli istituti salariali. <p>Attraverso questo progetto, avviato nel 2002, ma reso pubblico il 26 febbraio 2004 con un convegno che ha avuto un'eco a livello nazionale con numerose pubblicazioni su testate di primaria importanza, la Provincia di Bologna ha rilevato l'esistenza all'interno della propria organizzazione sia di differenziali retributivi di significativa rilevanza – analizzati per prestazioni di analogo valore -, sia l'esistenza di segregazione di genere orizzontali e verticali causa spesso degli stessi differenziali salariali rilevati.</p> <p>Attualmente è in fase di ultimazione la ricerca relativa agli anni 2003, 2004 e 2005 per la Provincia di Bologna e per alcuni enti che hanno avviato il progetto attraverso il sostegno diretto dell'Amministrazione provinciale di Bologna: Comune di Ferrara, Comune di Imola, Comune di Malalbergo, Comune di Pianoro.</p>

Strategia

Inizialmente la Provincia di Bologna aveva l'esigenza di rendere oggettive le percezioni dei differenziali salariali presenti nella propria organizzazione, al fine di disporre di elementi su cui confrontarsi con le organizzazioni sindacali per individuare soluzioni efficaci.

A seguito della prima analisi sono tuttavia emerse informazioni molto utili, ed anche talvolta inattese, che hanno fatto emergere sia differenze salariali tra generi, sia significative differenze tra personale dello stesso genere operante in contesti organizzativi differenti. Sono inoltre emerse criticità nella rappresentanza di genere delle diverse funzioni organizzative, spesso causa dei differenziali rilevati. Per tali ragioni il progetto è stato battezzato con l'acronimo P.O.T.e Re. (Pari Opportunità Tempo e Retribuzione).

A seguito di queste analisi, la Provincia di Bologna ha definito una nuova strategia per l'implementazione del progetto che basa il proprio presupposto sul fatto che le criticità condizionanti i differenziali retributivi e i livelli di segregazione funzionale di genere rilevati nelle diverse amministrazioni, non sono gestibili efficacemente con il singolo intervento di ciascun ente, ma occorra creare una rete di amministrazione che, attraverso un lavoro coordinato, promuovano le ricerche, creino consapevolezze al proprio interno delle criticità riscontrate, sperimentino soluzioni innovative e diffondano i risultati di tali innovazioni sia alle altre amministrazioni facenti parte della rete sia all'ARAN, rappresentante per la contrattazione di primo livello del pubblico impiego, che dovrà farsi portavoce nazionale per le modifiche ai CCNL necessarie ad eliminare degli ostacoli alla reale parità retributiva.

Principali risultati/effetti conseguiti	<p>A seguito di questa ricerca l'Amministrazione provinciale, per promuovere politiche di equità su queste tematiche, ha avviato una strategia indirizzata da un lato a promuovere al proprio interno azioni tendenti a ridurre o quantomeno ad avviare politiche correttive, dall'altro ha avviato una campagna di sensibilizzazione sul tema, sia per promuovere la ricerca in altre amministrazioni nazionali sia, attraverso finanziamento diretto della Provincia, per effettuare ricerche che evidenziassero elementi di omogeneità con altri enti.</p> <p>Le politiche correttive in seno all'Amministrazione si sono avviate in fase di contrattazione decentrata per il rinnovo dell'accordo di Ente; l'Amministrazione nelle linee di indirizzo per la piattaforma per il nuovo contratto decentrato, nell'autunno del 2004 ha formulato alcuni principi generali fra i quali quello di garantire pari opportunità al personale attraverso l'utilizzo del fondo decentrato previsto dal CCNL.</p> <p>Il contratto decentrato 2002/2005 ha tenuto come centro il concetto dell'equità salariale prevedendo una serie di parametri per tener conto degli elementi della complessità, delle competenze e della responsabilità individuati come i tre elementi di uguale importanza per la pesatura delle posizioni organizzative e per l'attribuzione di un'indennità connessa a particolari responsabilità.</p> <p>Nell'estate del 2006 si è raggiunto l'accordo integrativo al contratto decentrato, revisionando tra l'altro tutto il sistema delle indennità, garantendo, nelle relazioni sindacali, l'introduzione del principio di eguale retribuzione per prestazioni di analogo valore.</p> <p>Sul piano della diffusione dell'analisi sui differenziali le azioni condotte dall'Amministrazione Provinciale hanno portato, dopo un timido avvio, a risultati molto significativi.</p> <p>A seguito dell'analisi condotta dalla Provincia di Bologna il tema dei differenziali</p>
---	---

all'interno delle amministrazioni pubbliche, precedentemente ritenute dai più non rilevante perché il sistema è normato dai CCNL, è divenuto un tema di assoluta attualità e rilevanza.

La ricerca della Provincia di Bologna ha fornito numerosi spunti a ricerche sul tema. Tra le più importanti iniziative di divulgazione del progetto si ritiene significativo annoverare la presentazione alla fiera della comunicazione di Bologna – COMPA del 2005 – ed una ricerca analoga, maturata a seguito della ricerca della Provincia, presentate in un convegno sui differenziali salariali promosso da Isfol sempre nel 2005; nel 2006 il progetto della Provincia di Bologna è stato presentato alla Rete Nazionale delle Consigliere di Parità “Politiche, Bilanci e Statistiche di Genere” presso il Ministero del Welfare; sempre nel 2006 la ricerca della Provincia è stata presentata al convegno “Dal dire al fare” promosso dalla Consigliera di Parità della Regione Valle d’Aosta ottenendo, da parte della Regione Valle d’Aosta, un ampio consenso e l’adesione all’iniziativa.

Vi sono state altre iniziative in cui il progetto è stato presentato ed ha ottenuto un significativo riscontro da parte di molti enti ed istituzioni fra i quali è opportuno annoverare l’Unione delle Province d’Italia.

Attraverso le iniziative di diffusione promosse e sostenute dall’Amministrazione Provinciale di Bologna, il progetto è già stato implementato in diverse amministrazioni italiane: Comune di Reggio Emilia, Comune di Siena, Ministero delle Attività Produttive, Provincia di Napoli, Regione Valle d’Aosta.

Infine, hanno manifestato interesse al progetto molte altre amministrazioni della Provincia di Bologna e di altre province d’Italia.

Al termine delle ricerche in corso nei diversi enti, si potrà disporre di un quadro organico dei differenziali salariali e di carriera all’interno della pubblica amministrazione italiana, consentendo in tal modo di consolidare la creazione della rete che rappresenta la seconda fase del progetto promosso dall’Amministrazione Provinciale di Bologna.

Principali ostacoli/criticità

Il progetto è caratterizzato dal fatto di essere uno strumento di gestione e non rappresenta, pertanto, un’analisi statica ed occasionale. Questa caratteristica, che è il punto di forza del progetto in quanto ne consente la dinamicità e la ricusabilità sistemica, rappresenta anche la maggiore criticità per una rapida applicazione.

Difatti gli enti che intendono avviare la ricerca devono fornire su tracciati informatici dati derivanti dal sistema giuridico ed economico del personale che talvolta, per carenze nella gestione delle banche dati non esistono (limitando ma non impedendo l’analisi) e in altri casi invece non sono in grado di fornire senza l’intervento delle società software che gestiscono i programmi informatici.

Oltre a questa criticità, di natura prevalentemente tecnica, si è rilevata una difficoltà connessa alla consapevolezza del problema. Spesso nelle amministrazioni pubbliche si ritiene che il problema dei differenziali retributivi non possa esistere in quanto il sistema è normato a livello nazionale. Questa mancanza di consapevolezza crea un freno alla condivisione del progetto e all’avvio della ricerca.

In ultimo si è rilevato, soprattutto per enti di minori dimensioni, una difficoltà nell’individuazione di referenti e responsabili del progetto la cui mancanza crea ritardi nell’avanzamento della ricerca e talvolta l’impossibilità di affrontare in modo organico e sistematico l’avvio delle azioni individuate quali possibili soluzioni ai problemi riscontrati.

Principali elementi positivi	<p>A seguito della ricerca della Provincia di Bologna, e delle successive attività di diffusione dei risultati, si è rilevato sul territorio nazionale un aumento della consapevolezza dell'importanza del tema e del fatto che anche nelle amministrazioni pubbliche, ritenute spesso a torto ambiti organizzativi in cui non esiste discriminazione, possono essere presenti significativi elementi di discriminazione sia sul piano delle retribuzioni sia su quello dell'accesso alle funzioni sia sui percorsi di carriera.</p> <p>Dalle analisi condotte sono inoltre emersi comportamenti organizzativi di diversi enti che discriminando, inconsapevolmente, percorsi di carriera ai soggetti con maggiori difficoltà di conciliazione lavoro-famiglia creano come effetto sia una rappresentatività di genere disomogenea nell'organizzazione sia differenze nel riconoscimento di quote di salario accessorio che porta ai differenziali salariali.</p> <p>Si è pertanto rilevato che i differenziali salariali, quelli di accesso alle funzioni e quelli di carriera, sono conseguenza di uno stesso errore inconsapevole: la gestione dell'organizzazione pubblica come "modello rigido".</p>
Elementi innovativi	<p>L'elemento di maggiore innovatività del progetto, considerato il tema delle pari opportunità in cui si colloca, è rappresentato dal fatto di avere un approccio manageriale alla gestione dei differenziali salariali e di carriera e di rappresentare uno strumento di gestione strategica per l'Amministrazione politica, gestionale per la direzione operativa del personale e delle pari opportunità e operativa. Attraverso l'applicazione della metodologia di progetto, si ha la possibilità di effettuare l'analisi in modo sistematico e non spot, individuare le cause delle discriminazioni analizzate, definire quali sono le linee di intervento più efficaci e infine nel misurare se gli interventi adottati hanno dato esito positivo.</p> <p>Le fasi sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - creare lo strumento di monitoraggio delle differenze esistenti; - analizzare i dati ed identificarne le cause; - definire gli interventi correttivi (da inserire nei PAP); - attuare gli interventi definiti; - valutarne l'efficacia applicando nuovamente lo strumento di monitoraggio.
Elementi riproducibili in altri contesti	<p>La realizzazione della ricerca presso altre Amministrazioni pubbliche, attuata su sostegno della Provincia di Bologna, attesta la trasferibilità dell'azione, dunque la sua riproducibilità, finalizzata a sensibilizzare e a coinvolgere direttamente altri Enti locali, in una diffusa condivisione di iniziative che incoraggino non solo l'equità ma anche la modernizzazione degli enti in un'ottica di pari opportunità.</p> <p>Nel caso dell'Azione Positiva sulla parità salariale il concetto di trasferibilità assume un valore strategico. L'iniziativa di creare una rete di Comuni nell'ambito della Provincia di Bologna rappresenta il primo tassello per la costituzione della rete nazionale di analisi retributiva degli enti locali quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la promozione di una rete di enti che propongano modifiche alla CCNL al fine di garantire un riequilibrio retributivo senza impattare sulle relazioni sindacali interne; - la creazione di un rete di enti che attraverso analisi omogenee possano effettuare <i>benchmark</i> sulla dotazione organica e sui livelli retributivi.

Sostenibilità nel tempo

La sostenibilità strategica del progetto si basa sulla capacità di mantenere attiva ed espandere la rete già promossa dalla Provincia di Bologna. Questo approccio consentirebbe di avere maggiori elementi di analisi e di sperimentare, in modo efficiente, piani di azioni da attuare all'interno degli enti e iniziative da sviluppare a livello nazionale attraverso il coinvolgimento di ARAN, UPI, ANCI e i sindacati.

Per raggiungere tale scopo occorrerebbe una maggiore volontà politica all'interno delle Amministrazioni pubbliche da coinvolgere o coinvolte nel progetto.

La Provincia di Bologna rappresenta nell'ambito del progetto il punto di riferimento della rete, in quanto già da tempo ha avviato iniziative di promozione, sostegno diretto alla ricerca, tavoli di discussione ed approfondimento con le amministrazioni che hanno operato sul progetto.

Nome/titolo della buona pratica	CReOinRete
Partner di progetto	<p>Regione Campania - Assessorato P.O.-Servizio P.O. attraverso la Misura 3.14 del POR Campania 2000-2006.</p> <p>L'intervento relativo all'attivazione dei Centri per l'Occupabilità Femminile è a regia regionale ed ha previsto la stipula di un Protocollo Sperimentale con le Province e i Comuni capofila. Tali Enti hanno attuato l'intervento, tramite affidamento a Società esterne, prevalentemente nella forma di ATI, oppure ricorrendo a professionisti esterni, selezionati sempre tramite evidenza pubblica. Mentre i Centri Risorse E Occupabilità Femminile Settoriali e i Laboratori/Cantieri si collocano all'interno di un progetto a titolarità regionale, la cui gestione è stata affidata, tramite Avviso Pubblico, a Partenariati multiattori, che comprendono enti Pubblici Locali, imprese e soggetti del terzo settore, associazioni datoriali e sindacali, e la presenza, vincolante, di un'organizzazione femminile.</p>
Copertura geografica	Regione Campania, con un'ampia copertura del territorio afferente alle singole Province e i Comuni Capoluogo
Copertura finanziaria	POR Campania Misura 3.14 - "Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro" (Importo complessivo: euro 28.807.000)
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>Il progetto nella sua complessità ha rappresentato un vero e proprio sistema integrato, il cui centro è, evidentemente, l'attivazione di azioni destinate specificatamente alle donne, ma al contempo ha mirato a innescare un cambiamento culturale anche attraverso la sperimentazione di procedure innovative sull'intero territorio regionale, in modo da favorire la partecipazione femminile ai processi di sviluppo locale nel loro complesso.</p> <p>Il progetto si pone l'obiettivo di promuovere l'occupabilità femminile realizzando "luoghi fisici" in cui in attivare interventi, di tipo formativo e non, e servizi in una logica integrata basata sulle specificità del territorio.</p> <p>L'obiettivo prioritario del progetto è quello di migliorare l'occupabilità femminile mediante un'offerta articolata, flessibile e rispondente alle esigenze differenziate delle donne, nel cui ambito si possono differenziare due macro tipologie i servizi: i Centri Risorse e Occupabilità Femminile alcuni dei quali specializzati in settori economici specifici (turismo e artigianato, agricoltura e ambiente, scienza e tecnologia) in coerenza con le peculiarità territoriali e i Laboratori Cantieri Territoriali per la progettazione e sperimentazione di strategie locali per l'aumento dell'occupabilità femminile. Per quanto riguarda la prima tipologia si tratta di servizi in grado di fornire informazioni sul mercato del lavoro e opportunità territoriale, attraverso attività di: Orientamento alla Ricerca attiva del lavoro; Ricognizione dei bisogni; Bilancio delle competenze; Orientamento alla scelta lavorativa; Orientamento al lavoro autonomo e imprenditoriale; Formazione di base; Seminari Tematici; Consulenze specialistiche. Servizi di accompagnamento: Baby parking, Banche del tempo, mediazione interculturale. Mentre i Laboratori Cantieri Territoriali rappresentano una strategia più complessa, dove la leva dell'occupabilità femminile rientra in un processo più complessivo di innovazione territoriale. I principali servizi attivati nell'ambito di questo intervento hanno previsto: istituzione di un Comitato di presidio del mainstreaming a livello territoriale, progettazione di Banche del tempo, intercettazione dei bisogni delle donne e promozione della partecipazione femminile nei contesti sociali, economici e istitu-</p>

	<p>zionali, servizi di diagnosi delle competenze integrati con brevi percorsi di formazione. Attivazione, inoltre, di servizi di mediazione culturale e di inserimento per le donne immigrate.</p>
<p>Principali risultati/effetti conseguiti</p>	<p>Il progetto è partito dalla definizione di un <i>Protocollo di Intesa</i> sperimentale tra Regione, Province e Comuni che ha permesso di realizzare 11 Centri Risorse e Occupabilità femminile, avviare le reti partenariali e istituire un team di animatrici di Pari Opportunità.</p> <p>Tramite avviso pubblico sono stati inoltre realizzati 3 Centri specializzati nei settori economici agricoltura e ambiente, turismo e artigianato, scienze e tecnologia e 25 laboratori e cantieri territoriali per la sperimentazione di strategie locali per l'occupabilità femminile. È stata inoltre attivata una <i>Rete regionale</i> in cui lavorano il Tavolo delle parti sociali (si tratta della "declinazione" in chiave PO del Tavolo regionale delle parti sociali di cui fanno parte 18 organizzazioni datoriali e sindacali), il Forum delle Amministratrici (organismo di cui fanno parte le donne che occupano ruoli di rappresentanza politica sui territori) il Comitato di esperte per il mainstreaming e l'empowerment nei processi educativi e formativi, 10 Reti partenariali a livello comunale e provinciale con i sistemi locali (economici, sindacali, politici associativi e femminili).</p> <p>Con specifico riferimento all'utenza dei centri, agli 11 COF si sono rivolte complessivamente 33.409 donne (inattive, disoccupate, inoccupate, occupate, ecc.) mentre ai Centri Risorse settoriali e ai Laboratori Cantieri Territoriali 14.463 donne.</p> <p>Per quanto riguarda l'età delle utenti si è rilevato che il 60% appartiene alla fascia d'età compresa tra 20-34 anni, il 27% a quella tra i 35-44 anni, il 6% a quella tra i 45-49 anni mentre il 3,4% appartiene ad un'età inferiore a 20 anni e il 2,1% ha oltre 50 anni.</p> <p>Un altro indicatore rilevato è il titolo di studio delle utenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1,3% nessun titolo di studio • 18,6% Licenza media • 65,6% Diploma di maturità • 10,3% Laurea • 4,2% Qualifica Professionale. <p>(Elaborazione alla data di marzo 2006 - I dati sono in progress perché parte dei Servizi sono ancora attivi).</p> <p>Nell'ambito del progetto la Regione Campania ha prodotto le seguenti pubblicazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Guida CreoinRete - Centri Risorse e Occupabilità per le donne della Campania</i> - ed. 2004 - ristampa 2005; • <i>Creoinrete. Centri Risorse e Occupabilità - Prime Considerazioni</i>, ed. 2006. <p>Va sottolineato, inoltre, che anche sui singoli territori sono stati prodotti molti studi e ricerche, confluite in pubblicazioni, sviluppate, in alcuni casi anche su supporto multimediale.</p>
<p>Principali ostacoli/criticità</p>	<p>Elementi di debolezza possono essere ravvisati nella lentezza delle procedure amministrative da parte degli Enti Locali e la poca conoscenza delle tematiche relative alle pari opportunità.</p>

Principali elementi positivi	<p>La promozione della cultura delle pari opportunità e della partecipazione femminile al mercato del lavoro attraverso la leva strategica dell'occupabilità femminile.</p> <p>L'intervento ha avuto il pregio di toccare un territorio molto ampio, e attraverso il coinvolgimento di diversi attori, dalle Istituzioni alle Parti sociali ed economiche, nonché le organizzazioni femminili, si è potuto effettuare una progettazione rispondente alle specificità dei singoli territori.</p> <p>Un elemento di successo dell'iniziativa è infatti dato dal numero e dalla varietà dei soggetti coinvolti: tante Amministrazioni locali, tanti partenariati in cui quelle stesse Amministrazioni hanno interagito con gli altri attori locali, con le rappresentanze delle donne, in primis, ma anche con soggetti imprenditoriali, sindacali, del terzo settore.</p> <p>Un numero cospicuo di donne, diverse per età, titolo di studio, condizione professionale e familiare, sono state coinvolte sia come utenti dei servizi offerti sia come operatrici nell'ambito della iniziative attivate.</p> <p>È stato inoltre realizzato un monitoraggio molto attento e particolarmente completo rispetto agli aspetti rilevanti in ottica di genere.</p>
Elementi innovativi	<p>L'iniziativa coniuga all'interno di un unico quadro strategico diverse tipologie di azione tutte caratterizzate da una forte aderenza alle specificità territoriali. La mobilitazione di un ampio numero di soggetti ne rappresenta il principale elemento di innovazione tramite l'impiego diffuso della metodologia della rete.</p> <p>Rilevante inoltre l'utilizzo, nella prima fase dell'avvio del Centri per l'Occupabilità Femminile, delle Unità mobili, come i camper, o gazebo presenti in aree di particolare riferimento dell'utenza femminile, al fine di intercettare e comunicare con una tipologia di utenza a particolare rischio di esclusione sociale.</p> <p>Nell'ambito del Protocollo Sperimentale d'Intesa, è stato inoltre previsto l'utilizzo della figura dell'animatrice di pari opportunità anche nel contesto del territorio provinciale.</p>
Elementi riproducibili in altri contesti	<p>Si tratta di un modello riproducibile di approccio omogeneo alle politiche attive per il lavoro, aderente alle vocazioni del territorio ed innestato nel sistema locale di sviluppo.</p>
Sostenibilità nel tempo	<p>Il coinvolgimento degli Enti Locali sin dall'avvio del progetto ha avuto la finalità di pensare contemporaneamente alla sperimentazione del servizio innovativo anche ai fini della sostenibilità dello stesso al di fuori delle forme di finanziamento esterno agli Enti. Processo che gli enti Locali stanno valutando in questa ultima fase di finanziamento. Infatti l'intento, da parte della regione, nel finanziare la seconda fase del Protocollo d'intesa con gli Enti Locali è stato proprio quello di permettere la realizzazione di un consolidamento del servizio sul territorio.</p> <p>La prosecuzione dell'intervento richiede necessariamente un forte impegno pubblico e un corrispondente stanziamento di risorse. La futura programmazione comunitaria potrebbe offrire spazi ed opportunità in questo senso.</p>

Nome/titolo della buona pratica	Atto di indirizzo in materia di parità di genere nelle nomine di competenze della Giunta Regionale
Partner di progetto	Regione Campania
Copertura geografica	Territorio regionale
Copertura finanziaria	-----
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>La Giunta Regionale della Campania, su proposta dell'Assessora alle Pari Opportunità, ha approvato ((Deliberazione n. 1368) un “Atto di indirizzo in materia di parità di genere nelle nomine di competenza della Giunta regionale” che prevede l'applicazione del principio di parità tra uomo e donna nella composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo degli Enti o aziende di proprietà o partecipate con quota di maggioranza, e di minoranza nei casi in cui concorre alle nomine, dalla Regione Campania.</p> <p>L'assunzione dei principi enunciati nell'Atto di indirizzo prevede la rimozione di ogni forma di ostacolo come comportamenti, prassi, criteri, disposizioni e patti, che possano inibire o rallentare la partecipazione paritaria all'interno dei processi decisionali propri degli organi sopra citati.</p> <p>Gli Enti sono invitati, qualora fosse necessario, a rivedere gli Statuti al fine di assicurare un'equa presenza dei generi.</p> <p>L'Assessorato alle Pari Opportunità della Regione Campania ha provveduto a dare ampia diffusione del testo approvato attraverso l'organizzazione di incontri e tavole rotonde sia a livello regionale che territoriale, con la presenza dell'Assessora.</p> <p>Con l'Atto la Regione si impegna a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - attenersi, nelle nomine di propria competenza, negli Enti, aziende di proprietà o partecipate con quota di maggioranza dalla Regione Campania, al principio di parità di genere nella composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo, promuovendo la presenza paritaria di ciascun genere, rimuovendo gli ostacoli (comportamenti, prassi, criteri, disposizioni, patti e/o atti) che inibiscano tale partecipazione paritaria, e attribuendo a uomini e donne uguali opportunità di nomina all'interno degli organi di amministrazione, gestione e controllo; - promuovere, negli Enti o nelle aziende partecipate con quote di minoranza dalla Regione Campania, per i quali concorre alle nomine, il principio di parità di genere nella composizione degli organi di amministrazione; - invita gli organi competenti ad inserire all'interno degli statuti degli enti e delle società di cui sopra, disposizioni volte ad assicurare una pari presenza di donne e uomini all'interno degli organi societari, amministrativi e di controllo; - invita gli organi predetti a fornire entro 6 mesi dalla data di approvazione della presente delibera all'Assessorato alle pari opportunità un rapporto di monitoraggio sulle condizioni della presenza di genere negli organi di amministrazione, gestione e controllo dei suddetti enti e sugli effetti derivanti dall'applicazione della presente delibera; - affida all'Assessorato alle Pari Opportunità il compito di individuare modalità e azioni volte alla diffusione e sensibilizzazione dei principi enunciati nel presente atto di indirizzo presso gli enti locali e le associazioni imprenditoriali e cooperative della Regione Campania, al fine di promuovere l'adozione di linee di comportamenti sinergici per le politiche di genere nell'ambito del territorio regionale.

Principali risultati/effetti conseguiti	È prevista la realizzazione di un rapporto di monitoraggio/verifica dell'applicazione degli indirizzi.
Principali ostacoli/criticità	L'applicazione concreta risente della presenza di pregiudizi verso la parità di genere.
Principali elementi positivi	La presenza negli organi di governo regionale di una sensibilità spiccata verso le questioni di genere e dunque di un ambiente favorevole all'adozione di pratiche positive per la promozione delle PO. Alcune amministrazioni provinciali hanno in programma di replicare l'Atto di indirizzo presso le proprie sedi.
Elementi innovativi	L'avvio di un processo di cambiamento culturale nell'ambito di contesti in cui la presenza femminile è sottorappresentata.
Elementi riproducibili in altri contesti	Potenzialmente si tratta di azioni "facilmente" replicabili (da un punto di vista normativo e procedurale) ai diversi livelli di governo locale (da altre regioni italiane, province, comuni) oltre che dal livello nazionale. L'atto di indirizzo è stato accolto con interesse in altre amministrazioni della Campania, in particolare nella Province di Benevento e di Salerno si sono avviate le procedure per replicare l'atto di indirizzo a livello territoriale.
Sostenibilità nel tempo	Trattandosi di un atto di indirizzo la "sostenibilità" è fortemente dipendente dal contesto politico e dal relativo impegno rispetto alle problematiche di genere.

Nome/titolo della buona pratica	Azioni di conciliazione nell'ambito dei Piani Sociali di Zona di cui alla L. 328/2000
Partner di progetto	Comuni capofila dei Piani Sociali di Zona
Copertura geografica	Territorio Regionale
Copertura finanziaria	POR Campania 2000-2006 Misura 3.14 e Misura 3.21 Risorse Economiche: 6 milioni di euro
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>La tematica della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro rappresenta un elemento centrale nel contesto delle politiche di pari opportunità.</p> <p>La Regione Campania, l'Assessorato per le Pari Opportunità e il relativo Servizio, dal 2001, hanno incluso tale priorità nella programmazione strategica delle politiche attuate per la parità tra uomini e donne, sia nella gestione ordinaria che in quella riguardante i Fondi Strutturali. Questo intento si è tradotto nel caso della misura 3.14 "Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro", nella previsione nel contesto dei diversi Servizi e interventi rivolti alle donne, di misure di accompagnamento, in grado di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Ne sono esempio i diversi baby parking e le banche del tempo attivate presso le sedi dei Centri per l'Occupabilità Femminile.</p> <p>È noto che strettamente collegate alla problematica delle donne e lavoro sono le politiche per l'infanzia, che possono più o meno facilitare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro. Infatti, sovente un fattore di rilievo nelle decisioni lavorative delle donne quando sono al contempo madri è la presenza diffusa dei servizi di cura.</p> <p>In quest'ottica è stato programmato ed è in corso di attuazione il recente intervento relativo a misure di conciliazione finanziato con la misura 3.14 del POR Campania 2000-2006 in sinergia con la misura 3.21 sempre del POR Campania 2000-2006 al fine di integrare le risorse dei Piani Sociali di Zona con risorse delle misura 3.14 da destinare ai vari Enti Capofila degli ambiti territoriali in base a tre criteri quali: la popolazione residente, la popolazione minorile con età compresa tra 0 e 5 anni, i nuclei familiari.</p> <p>Questa azione è finalizzata, nello specifico, all'attivazione di servizi all'infanzia e/o rivolti alle famiglie in grado di migliorare la gestione dei tempi di vita e di lavoro.</p>
Principali risultati/effetti conseguiti	<p>Dei 52 ambiti territoriali della Regione Campania 46 (pari a circa il 90%) hanno presentato proposte progettuali.</p> <p>Distribuzione territoriale e tipologia degli interventi:</p> <p>PROVINCIA DI AVELLINO: 8 Progetti per realizzare Nidi d'Infanzia e Servizi di Sostegno alla Genitorialità.</p> <p>PROVINCIA di BENEVENTO: 5 Progetti per realizzare Ludoteche e Servizi di Sostegno alla Genitorialità.</p> <p>PROVINCIA DI CASERTA: 10 Progetti per realizzare Servizi Socio Educativi per l'Infanzia, Ludoteche, Servizi di assistenza domiciliare, Nidi d'Infanzia.</p> <p>PROVINCIA DI NAPOLI: 14 Progetti per realizzare: Servizi di sostegno e orientamento per donne con carichi di cura a persone disabili, Servizi socio-educativi per la prima infanzia, Servizi di assistenza domiciliare, Ludoteche, Nidi di mamme, con l'attivazione di 8 sezioni dislocate su 2 municipalità della città di Napoli.</p> <p>PROVINCIA DI SALERNO: 9 progetti per realizzare: Servizi di Assistenza Domiciliare, Nidi di Quartiere, Servizi di Prossimità Familiare.</p>

Principali ostacoli/criticità	Scarsa conoscenza da parte degli interlocutori dei Piani Sociali di Zona delle tematiche relative alle Pari Opportunità e al concetto di servizio di conciliazione.
Principali elementi positivi	Attivazione di nuovi servizi e ampliamento di alcuni esistenti in termini di prolungamento dell'orario e/o di periodo di apertura, come per esempio i mesi estivi. Il progetto rappresenta un efficace e concreta introduzione del mainstreaming di genere tramite uno specifico strumento di pianificazione /implementazione delle politiche sociali a livello locale.
Elementi innovativi	Avvio di interventi di conciliazione nei contesti dei PSZ in modo da diffondere la cultura della programmazione anche dei servizi di cura e di accoglienza in un'ottica di genere.
Elementi riproducibili in altri contesti	Il progetto è facilmente riproducibile a partire dalle esigenze territoriali e dalla presenza di un contesto locale sensibile alle tematiche di genere.
Sostenibilità nel tempo	L'intento, nel coinvolgimento dei PSZ, è quello di innescare un processo che rappresenti un passaggio culturale in un'ottica di genere, in modo da far diventare il concetto della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro un elemento trasversale nella progettazione degli interventi previsti nell'ambito dei PSZ. Tuttavia dato l'avvio recente del progetto ad oggi non si possono individuare ancora degli elementi indicativi di tale impatto.

Nome/titolo della buona pratica	L'esperienza dell'applicazione del principio di pari opportunità e del mainstreaming di genere nell'ambito della Progettazione Integrata in Sardegna
Partner di progetto	<p>I principali attori attivati dall'Assessorato alla Programmazione per la progettazione integrata in Sardegna sono rappresentati dai vari organismi partenariali composti da:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>il Tavolo di partenariato regionale</i>, con funzioni di impostazione strategica, concertazione e sorveglianza delle politiche regionali. È composto dal partenariato istituzionale (Amministrazione regionale, Province, Enti Locali, Comunità Montane, Organismi e soggetti istituzionali attivi in materia di di Parità) e da quello socioeconomico (rappresentanti imprenditoriali, sindacali e professionali, Terzo settore etc); - <i>i Tavoli di partenariato provinciali</i>, in ciascuna delle 8 province sarde, con compiti di indirizzo strategico alla programmazione territoriale. Sono composti dagli Enti locali del territorio di riferimento, dalla Provincia, dalla Regione, dalle Amministrazioni centrali, dagli organismi di parità e dalle altre istituzioni interessate ad un impegno progettuale del territorio, dalle organizzazioni economiche, sociali e portatrici di interessi diffusi, che abbiano uno specifico radicamento nel territorio di riferimento; - <i>i partenariati di progetto</i>, composti dai soggetti (partecipanti al bando della PI) pubblici e privati, capaci di esprimere competenze e professionalità diverse, che collaborano alla redazione e successiva attuazione e gestione del progetto integrato di sviluppo. La formalizzazione del partenariato di progetto ha previsto la stipula di un protocollo d'intesa che ha attribuito compiti e ruoli ai vari partner. <p>Il processo della PI è stato articolato e diffuso a livello territoriale attraverso la costituzione di unità di assistenza tecnica, i Laboratori territoriali di progettazione Integrata, attivati in ciascuna delle 8 Province della Sardegna, costituiti da: esperti di politiche di sviluppo locale, funzionari e tecnici delle Province, esperti provenienti dai GAL (Leader +), esperti di politiche di pari opportunità e di mainstreaming di genere e tecnici dell'Ersat (Ente di Sviluppo Agricolo Regionale).</p>
Copertura geografica	Territorio Regionale
Copertura finanziaria	POR Sardegna 2000-2006
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>Nel secondo periodo di attuazione del POR Sardegna (2004-2006), l'adozione della nuova strategia della Programmazione territoriale e Progettazione Integrata ha rappresentato lo strumento per promuovere un diverso approccio allo sviluppo della Regione, con l'obiettivo specifico di aumentare il tasso di crescita economica e creare nuova occupazione, partendo dalla considerazione che su tutto il territorio regionale era comunque presente un potenziale di "risorse" ambientali, culturali, umane rilevante e non adeguatamente utilizzato.</p> <p>L'idea di fondo che ha portato la Regione Sardegna, grazie al supporto del Dipartimento per le Pari Opportunità, a promuovere una sperimentazione dell'applicazione del principio di pari opportunità nell'ambito dello sviluppo locale è stata la consapevolezza che lo sviluppo del territorio, inteso come processo finalizzato ad aumentare il benessere della collettività, poteva essere promosso soltanto intervenendo sui principali aspetti della vita economica, sociale, culturale e ambientale, e che questo non poteva avvenire senza un'integrazione di una prospettiva di genere che tenesse conto dei bisogni rispettivi di uomini e donne.</p> <p>Pertanto, la finalità di tale sperimentazione è stata quella di trovare una modalità concreta e praticabile di integrazione delle politiche di pari opportunità e di <i>mainstreaming</i></p>

di genere nelle politiche di sviluppo locale, nella piena convinzione che questo rappresentasse un fattore aggiuntivo allo sviluppo socio-economico del territorio e non un vincolo.

A partire dalla seconda metà del 2005 è stata avviata una diffusa attività di animazione sul territorio da parte dei laboratori territoriali appena istituiti, con il compito di far emergere le potenzialità presenti nelle 8 Province e trasformarle in progetti di sviluppo locale.

Le principali attività realizzate sono state le seguenti:

1. *Analisi socio-economica* delle 8 Province al fine di far emergere le caratteristiche del territorio e le prime ipotesi dei possibili interventi da porre in essere. Le esperte di pari opportunità presenti nei vari laboratori hanno provveduto ad arricchire il Rapporto d'Area con un'**analisi comparativa di genere**, cercando di rilevare oltre agli elementi caratterizzanti il territorio in termini di partecipazione attiva della componente femminile alla vita economica e sociale del luogo, anche le differenze di genere presenti in materia di condizioni, bisogni, tassi di partecipazione, accesso alle risorse e gestione del patrimonio. Inoltre hanno fatto emergere quali iniziative era importante promuovere per supportare il pieno riconoscimento sociale ed economico delle donne.

2. *Censimento della progettualità esistente*, per favorire l'integrazione tra gli interventi in essere e le iniziative individuate dalla progettazione integrata. In riferimento alle iniziative già presenti sul territorio in termini di pari opportunità si è provveduto inoltre a coinvolgere alcune **partnership di sviluppo** già presenti sul territorio, costituite nell'ambito dell'Iniziativa Comunitaria EQUAL (2° fase) con l'obiettivo di sfruttare appieno l'esperienza da questi già acquisita in materia di pari opportunità per promuovere azioni in tal senso.

3. *Ascolto del territorio*, attraverso interviste, attivazione di forum territoriali, focus group, che ha rappresentato un'attività funzionale alla definizione e condivisione delle strategie di intervento e alla ideazione di iniziative progettuali. In un'ottica di genere questa fase è stata fondamentale soprattutto per capire se nel territorio era presente un'**identità femminile**, e nel caso farla emergere e rilevare la "percezione" dei bisogni della popolazione, in particolare femminile.

4. *Definizione del quadro di riferimento della progettazione integrata provinciale*, che ha previsto la definizione delle proposte di progetti integrati. Nella piena applicazione del **dual approach** del principio di pari opportunità, in tali progetti, che hanno riguardato diversi temi di sviluppo economico (es. sviluppo delle aree rurali, pesca, pianificazione partecipata e riqualificazione dei centri urbani, rilancio del sistema produttivo, sistema turistico ecc) sono state previste **azioni positive e orientate al genere**, come ad esempio:

- incentivi per l'avvio presso aziende agricole di progetti di agricoltura sociale per l'erogazione di servizi educativi, recupero e accoglienza di disabili, anziani ecc;
- azioni di formazione rivolte alle imprenditrici del settore primario nell'ottica di multifunzionalità dell'azienda agricola;
- potenziamento e miglioramento della dotazione strutturale di servizi (asili nido,

servizi di prossimità) volti a facilitare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro;

- promozione di reti di cooperazione tra soggetti pubblici e privati per l'attivazione di una rete di centri di accoglienza e reinserimento dei soggetti vittime di violenza;
- incentivi finalizzati al potenziamento e creazione di imprese sociali.

L'integrazione del lavoro svolto dagli otto laboratori territoriali e dai gruppi tecnici regionali ha portato alla definizione del Quadro unitario della progettazione integrata, che ha rappresentato lo schema di riferimento per la predisposizione dei progetti integrati.

Azioni di sistema: a sostegno dei progetti integrati con lo scopo di promuovere il territorio e le sue risorse in maniera integrata.

Progetti integrati di sviluppo regionale (PISR): finalizzati a sostenere la competitività e l'attrattività della Regione a livello nazionale e internazionale.

Progetti integrati di sviluppo territoriale (PIST): con l'obiettivo di accrescere lo sviluppo socio economico di specifici ambiti territoriali.

In particolare nell'ambito dei PISR sono stati considerati strategici per l'intero territorio regionale 4 ambiti tematici: Industria, Filieri agro-alimentari, Turismo Sostenibile e **Inclusione Sociale**, Legalità e sicurezza.

Il 1° maggio 2006 è stato aperto il Bando per la progettazione integrata, al quale hanno partecipato imprese, enti locali, terzo settore, organismi di parità, università etc.. e alla scadenza sono state presentate circa 15.000 manifestazioni di interesse, considerate nella maggior parte coerenti.

A seguito della verifica di ammissibilità delle domande, i laboratori e i gruppi tecnici regionali hanno provveduto ad aggregare, sulla base della corrispondenza alle finalità del PI le 15.000 proposte e alla scadenza del 20 dicembre 2006 sono stati presentati 200 Progetti Integrati, attualmente oggetto di valutazione da parte del Nucleo di Valutazione degli Investimenti Pubblici della Regione Sardegna.

Principali risultati/effetti conseguiti

Il PISR "Inclusione Sociale" definito a seguito del percorso fatto di clusterizzazioni delle proposte pervenute, ha avuto come obiettivo generale il recupero della coesione sociale attraverso l'integrazione dei soggetti a rischio di esclusione e l'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati, attraverso la costituzione di "Patti per il Sociale", ovvero di partenariati istituzionali ed economico-sociali costituiti da Province, Comuni, Aziende Sanitarie, imprese, Associazioni di categoria, organismi del terzo settore, cooperative sociali e associazioni. Il PISR "Inclusione Sociale" è stato seguito da un gruppo tecnico ad hoc, coordinato dall'**Autorità per le Politiche di Genere** del POR Sardegna, costituito da funzionari dell'Assessorato al Lavoro, dell'Assessorato alla Sanità, rappresentanti dei Laboratori territoriali provinciali e il **supporto tecnico della task force del Dipartimento per le Pari opportunità**.

Attraverso la sottoscrizione dei "Patti per il Sociale" la Regione ha inteso perseguire i seguenti obiettivi:

- *promuovere azioni di integrazione sociale dei soggetti a rischio di esclusione, con particolare riferimento alle politiche per gli anziani, politiche per sostenere le capacità genitoriali e le responsabilità familiari, politiche per i disabili, sofferenti mentali e per l'accoglienza e l'integrazione sociale dei soggetti svantaggiati (ad es. donne vittime di violenza, donne vittime della prostituzione, ecc);*
- *promuovere azioni di inserimento, reinserimento lavorativo dei soggetti svantag-*

giati, attraverso ad es. la nascita di nuove micro-imprese promosse da giovani, donne e soggetti del non profit, la sperimentazione di strumenti finanziari maggiormente fruibili alle persone svantaggiate (ad es. i piccoli sussidi e i fondi etici).

Alla scadenza del 20 dicembre 2006, sono stati presentati 37 Progetti Integrati nel settore dell'inclusione Sociale, attualmente oggetto di valutazione da parte del Nucleo di Valutazione degli Investimenti Pubblici della Regione Sardegna, di cui 3 Patti tematici per il Sociale diretti a promuovere le pari opportunità:

- il Patto interprovinciale presentato dalle Province di Nuoro e di Ogliastra dal titolo **Rete Donna**, si propone di promuovere le politiche di pari opportunità in tutti i contesti sociali ed economici delle due province affrontando i problemi più gravi della condizione femminile non con un'ottica assistenziale, ma prevedendo un raccordo attivo tra il mondo femminile e gli enti locali, le cooperative, i centri antiviolenza, l'associazionismo e i privati. Inoltre tende a generare un nuovo atteggiamento che valorizzi il ruolo della donna nella vita sociale ed economica del territorio per il superamento di qualsiasi forma di segregazione personale e di esclusione dai meccanismi produttivi e decisionali. È rivolto alle donne a rischio di esclusione sociale (ad es. donne vittime di violenza, donne sole che non riescono a conciliare il lavoro con la cura dei figli, donne con lavoro precario, donne immigrate, ecc) che vogliono liberarsi dalla condizione di sopraffazione, maltrattamenti e violenza in cui sono costrette a vivere e/o che sono alla ricerca di un'opportunità lavorativa, che vogliono rientrare nel mercato del lavoro essendone rimaste fuori per un certo periodo a causa di problemi familiari, che vogliono migliorare la propria posizione lavorativa all'interno delle singole organizzazioni di appartenenza, che vogliono intraprendere nuovi percorsi imprenditoriali e formativi, che cercano di conciliare i tempi della loro vita familiare e quelli della vita lavorativa.

- il Patto per il Sociale dal titolo **Donne, lavoro e conciliazione** presentato dalla Provincia di Cagliari che si propone di intervenire nell'ambito della cultura di genere in vari ambiti: sociale, lavorativo, culturale. Per quanto riguarda l'ambito culturale si propone di lavorare nel territorio al fine di sensibilizzare verso una cultura di genere, sia in ambito politico, culturale, sociale e lavorativo. In ambito lavorativo aspira ad incentivare l'inserimento lavorativo delle donne attraverso diverse azioni che vanno ad impattare sull'organizzazione aziendale, sull'incremento della presenza femminile nel mondo imprenditoriale, sull'ampliamento delle strutture e dei servizi rivolti alle persone, in particolare quelli rivolti all'infanzia. In ambito sociale il patto mira all'attivazione di strutture antiviolenza e alla promozione di progetti pilota per l'integrazione delle donne immigrate. In pratica il progetto mira al superamento delle reali difficoltà che rappresentano i maggiori ostacoli per l'inserimento e il reinserimento lavorativo delle donne: difficoltà di carattere culturale e strutturale nel mondo del lavoro ancora troppo concepito e costruito "a misura d'uomo"; difficoltà all'accesso degli incentivi per autoimpiego e imprenditorialità; difficoltà dovute alla carenza dei servizi primari che sostengano la donna nel doppio ruolo di lavoratrice e madre; difficoltà di inserimento quando e soprattutto la donna proviene da paesi diversi come nel caso delle lavoratrici extracomunitarie; difficoltà di reinserimento quando la donna, spesso a causa della maternità, è costretta a lasciare l'occupazione per poi riaffacciarsi nel mondo del lavoro superati i 45 anni; difficoltà nella costruzione di un percorso di tutela e autonomia nei casi di violenza e discriminazione contro le donne.

- Il Patto per il Sociale dal titolo **Non si tratta** rivolto alle persone vittime della tratta e della prostituzione è stato presentato dall'amministrazione comunale di Cagliari. Il Patto intende dare maggior rilievo alle problematiche inerenti il fenomeno migratorio, con una particolare attenzione rivolta alle donne immigrate a rischio di grave marginalità e alle vittime della tratta. La realtà locale è caratterizzata da una marcata presenza di popolazione straniera in stato di disagio ed a rischio di stigmatizzazione e di riduzione in schiavitù. L'insufficiente e spesso poco qualificata offerta di servizi destinati all'accoglienza, protezione, cura e reinserimento sociale delle vittime di sfruttamento sessuale, ha determinato situazioni di grave precarietà, continua esposizione a rischi di emarginazione ed illegalità. Gli interventi fino ad ora attuati hanno certamente permesso alle donne coinvolte di regolarizzare la propria posizione giuridica, ed ad abbandonare la strada, ma non sempre si è realizzato un completo reinserimento sociale, per mancanza di attività lavorative che consentissero un effettivo affrancamento dai servizi. Il mercato lavorativo offre scarse possibilità d'impiego, eccessiva flessibilità e attività lavorative che implicitamente sostengono il ruolo di sudditanza (badanti, colf ecc) che rinforza atteggiamenti autosqualificanti e di disistima. Pertanto la necessità di garantire una formazione ed inserimento lavorativo che possa consentire vera e propria autonomia ed emancipazione.

Inoltre, tra i principali risultati e prodotti si rileva l'integrazione del principio di pari opportunità in tutti i PI, nei settori dell'Agricoltura, della Pesca, dell'Industria, del Turismo, per i quali però non si è potuto ancora procedere ad una valutazione di genere in quanto sono al momento all'esame da parte del Nucleo di Valutazione degli Investimenti Pubblici della Regione.

A garanzia del pieno rispetto del *mainstreaming* di genere in tutti i PI regionali, territoriali e nelle azioni di sistema la Regione Sardegna ha anche provveduto ad adottare l'approccio di genere nel modello di valutazione di tutti i progetti integrati, per le tematiche riguardanti le filiere produttive, l'industria, il turismo sostenibile.

Il modello di valutazione adottato ha previsto una valutazione dell'impatto di genere riferibile al Progetto Integrato nel suo complesso e una valutazione degli impatti - attesi e/o possibili - sulla condizione della popolazione femminile riconducibili ai singoli interventi inseriti nel Progetto Integrato.

Principali ostacoli/criticità

La cultura dell'integrazione delle politiche di pari opportunità è ancora poco diffusa e spesso si propone ancora la questione di genere quasi come una politica settoriale e non come un approccio capace di definire politiche di sviluppo più contestuali e più mirate.

Esistono ancora confini (nelle politiche, nell'organizzazione istituzionale) che ostacolano l'integrazione degli interventi di sviluppo.

Principali elementi positivi

Se permangono difficoltà di integrazione delle politiche e degli interventi a livello centrale, l'esperienza della PI ha dimostrato che ciò è possibile a livello territoriale, nello "spazio" definito dai partenariati di progetto.

Adottare la visione di genere già in fase di analisi del contesto ha facilitato il fenomeno di apprendimento da parte degli attori coinvolti. Inoltre ha fatto emergere l'identità femminile presente sul territorio e ha consentito di rilevare i bisogni della popolazione femminile, anche in quelle aree rurali in cui le donne spesso rappresentano una risorsa non sfruttata appieno, ma che in realtà dimostrano di possedere una molteplicità di attitu-

	<p>dini e di competenze specifiche che andrebbero sviluppate e supportate.</p> <p>Inoltre si rileva il fatto che proprio perché l'impatto di pari opportunità è stato previsto sin dalla fase di programmazione, questo ha rappresentato un momento per tutti gli attori coinvolti di confronto e riflessione sulla tematica e ha rappresentato la più vasta opera di sensibilizzazione territoriale che sia avvenuta a livello regionale.</p> <p>I Patti per il Sociale inoltre hanno rappresentato uno degli strumenti di attuazione della nuova strategia di programmazione integrata delineata dalla Regione Sardegna a livello distrettuale dai Piani Locali Unitari di Servizi alla persona (PLUS) in attuazione alla L.R. n.23 del 23.12.2005.</p>
Elementi innovativi	<p>Gli aspetti positivi e innovativi sono riferiti alla stessa metodologia di programmazione adottata, basata sull'integrazione delle politiche e dei progetti e sull'idea di un territorio visto come contesto e destinatario degli interventi che saranno realizzati. Inoltre, uno dei principali elementi innovativi risiede nella costituzione dei laboratori territoriali, rappresentati come già specificato, oltre che da esperti di politiche di sviluppo locale, anche da esperti di politiche di pari opportunità e di mainstreaming di genere, che hanno garantito il supporto e l'assistenza tecnica specialistica prima all'amministrazione regionale nella fase di programmazione, poi ai partenariati di progetto nella fase di progettazione.</p>
Elementi riproducibili in altri contesti	<p>La costituzione dei laboratori territoriali di supporto al territorio in grado di fornire supporto e orientamento a tutti i soggetti interessati a realizzare azioni di parità e pari opportunità e a definire strumenti di implementazione, monitoraggio e valutazione delle iniziative adottate al fine di perseguire il principio di pari opportunità.</p>
Sostenibilità nel tempo	<p>Gli elementi in grado di sostenere l'esperienza dell'applicazione del principio di pari opportunità nell'ambito dello sviluppo sono rappresentati dai partenariati di progetto che si sono costituiti nell'ambito della PI e che sottoscrivendo un protocollo di intesa si sono impegnati a garantire il pieno coinvolgimento delle donne nello sviluppo del territorio.</p> <p>Si sono così venute a creare delle nuove reti di soggetti attivi in materia di parità e/o rafforzate altre già esistenti.</p>

Nome/titolo della buona pratica	Rete delle Referenti Dipartimentali
Partner di progetto	Presidenza Regione Siciliana – Segreteria Generale; Dipartimenti Regionali; Province e Comuni.
Copertura geografica	Territorio Regionale
Copertura finanziaria	Programma Operativo Regionale (POR) Sicilia 2000-2006 – Misura 3.12 Programma Operativo Nazionale di Assistenza Tecnica e Azioni di Sistema (PON ATAS)
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>La Presidenza della Regione Siciliana con Decreto Segretariale n. 10/III S.G. del 16/01/2002 ha costituito l'Unità Operativa Pari Opportunità finalizzata ad implementare il principio di pari opportunità nei fondi strutturali.</p> <p>La Rete delle referenti dipartimentali, nasce su iniziativa della Segreteria Generale della Presidenza della regione Siciliana che, nell'aprile 2002 ha richiesto ai vari Assessorati e Dipartimenti l'individuazione di una referente di dipartimento con l'intento di attivare un interscambio di esperienze, iniziative e proposte attinenti il principio orizzontale di pari opportunità, costituendo una rete.</p> <p>Le rete delle referenti rappresenta un circuito attraverso il quale il principio di pari opportunità trova concreta attuazione negli interventi finanziati dai fondi strutturali. Il coordinamento della rete è in capo all'Unità Operativa Pari Opportunità (cioè l'ufficio presso la Regione Sicilia deputato alla promozione delle politiche di pari opportunità diretto dalla Referente Regionale di Pari Opportunità) che intrattiene i rapporti con l'Autorità di Gestione dei fondi strutturali ed in generale per tutto ciò che attiene le politiche di pari opportunità.</p> <p>Il POR prevede infatti la partecipazione ai tavoli d'Asse ed ai tavoli tecnici di Misura della Referente regionale e della Referente di pari opportunità dipartimentale competente.</p> <p>La Rete ha beneficiato di una prima azione di formazione, informazione ed orientamento delle referenti attivata con fondi del PON ATAS e realizzata dall'assistenza tecnica di una struttura nazionale a ciò deputata (Formez) con il contributo del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità presso la Presidenza del consiglio dei Ministri Contestualmente è stato previsto il finanziamento sulla misura del POR dedicata alle Pari Opportunità (3.12) di azioni mirate al rafforzamento della rete. I progetti presentati a questo scopo a seguito di un bando pubblico sono attualmente in corso di valutazione.</p>
Principali risultati/effetti conseguiti	<p>L'iniziativa prevede l'integrazione della Rete Dipartimentale Referenti con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'allargamento della rete nel territorio, alle Province e agli Enti locali, finalizzato a migliorare le politiche ed azioni finalizzate ad uno sviluppo locale equo e solidale; - la creazione di un Portale "Centro Risorse Regionale Pari Opportunità" costituente una banca dati di informazioni, strumenti, dati, buone prassi, metodologie sperimentati sul territorio e selezionate sulla base di criteri qualitativi. <p>Le referenti di pari opportunità costituiscono ormai un punto di riferimento per l'Unità Operativa nei singoli Dipartimenti della Regione per le seguenti attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'analisi dei bandi attuativi delle misure del POR Sicilia; - l'elaborazione di proposte per l'inserimento di linee di intervento e premialità in favore del genere femminile e dei soggetti svantaggiati, con una attenzione specifica agli strumenti di conciliazione vita professionale/vita privata in un'ottica di sviluppo socio-

	<p>economico sostenibile ed attento al genere ed alla rimozione di ogni forma di discriminazione.</p> <p>L'U.O. rappresenta il punto di coordinamento della rete ed organizza momenti di confronto e di scambio finalizzati a rendere maggiormente efficace l'azione della rete.</p> <p>Nell'ultimo anno la rete è stata allargata alle Province Regionali ed è in corso il coinvolgimento dei singoli Comuni al fine di creare una "Governance delle Pari Opportunità" diffusa a livello territoriale.</p> <p>È in corso di definizione un documento che detti le linee guida della rete referenti circa compiti e funzioni in raccordo con l'organizzazione amministrativa regionale</p>
Principali ostacoli/criticità	<p>Gli ostacoli principali derivano dal fatto che la Rete si è trovata ad operare nell'ambito dell'attuazione del POR senza che fossero ancora definite alcune questioni cruciali per il suo funzionamento: un regolamento che ne disciplini puntualmente i compiti e le modalità di coordinamento; il riconoscimento a livello formale e economico delle funzionarie regionali/locali che partecipano alla rete; le competenze specifiche richieste per ricoprire tale ruolo.</p>
Principali elementi positivi	<p>Il progetto è in linea con l'obiettivo generale del rafforzamento della Governance con riferimento al principio trasversale pari opportunità e non discriminazione. Coinvolge l'intera amministrazione regionale e crea collegamenti con i livelli amministrativi decentrati.</p>
Elementi innovativi	<p>La rete si fonda su una visione sistemica ed integrata dei processi amministrativi ordinari e delle reti territoriali sviluppando un circuito virtuoso che mira a migliorare la traduzione del principio orizzontale pari opportunità in interventi concreti che contribuiscono allo sviluppo regionale. La rete opera sia come elemento volto a ridurre le asimmetrie informative in materia di pari opportunità che come rete di animazione istituzionale nei processi di programmazione.</p>
Elementi riproducibili in altri contesti	<p>L'iniziativa è potenzialmente attivabile in altri contesti territoriali e a diversi livelli istituzionali con gli opportuni aggiustamenti.</p>
Sostenibilità nel tempo	<p>La sostenibilità dipende dal superamento degli ostacoli inerenti le modalità di funzionamento della rete.</p>

Nome/titolo della buona pratica	Programma Integrato Territoriale (PIT) Isole Minori
Partner di progetto	Regione Sicilia, Comuni delle Isole Minori siciliane (Ustica, Favignana, Pantelleria, Santa Maria Salina, Lipari, Leni, Malfa, Lampedusa)
Copertura geografica	Isole minori della Sicilia
Copertura finanziaria	POR Sicilia 2000/2006 (Per il sostegno all'imprenditoria femminile sono stati stanziati 3 Meuro)
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>L'obiettivo generale del PIT "Isole Minori" consiste nel trasformare le isole minori da comunità marginali e periferiche della Sicilia in un sistema "a rete" in grado di promuovere occasioni di sviluppo economico e sociale puntando sul recupero e la valorizzazione delle risorse ambientali e culturali, economiche e sociali esistenti nei diversi contesti territoriali, dando priorità al miglioramento della qualità della vita delle popolazioni locali.</p> <p>Il progetto pone inoltre come priorità trasversale il sostegno al raggiungimento delle pari opportunità tra uomini e donne attraverso l'inserimento di indicatori specifici nelle singole azioni finalizzati a valutare la valorizzazione della risorsa femminile locale.</p>
Principali risultati/effetti conseguiti	<p>Nel PIT per la prima volta è stato sperimentato un modello di integrazione del principio del mainstreaming sin dalla fase programmatica mediante il coinvolgimento e la partecipazione del Dipartimento ai tavoli di concertazione, in qualità di partner del Progetto Integrato, al fine costruire un PIT nel quale l'ottica di genere fosse un elemento costitutivo del Progetto stesso sin dalla sua impostazione strategica.</p> <p>In questo senso è stato fornito uno specifico supporto (in particolare tramite la task force attivata localmente dal Dipartimento Pari Opportunità) e sono stati elaborati degli strumenti ad hoc per la definizione in ottica di genere delle attività preliminari alla costruzione del Progetto: l'analisi di contesto e l'analisi SWOT.</p> <p>L'assistenza tecnica al PIT, poi, è proseguita in una normale attività di supporto alla scrittura dei bandi e la lettura in chiave di genere dei documenti prodotti.</p> <p>Il PIT prevede due tipologie di interventi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Azioni di sistema, che coinvolgono tutti i territori delle isole minori siciliane finalizzati alla realizzazione di azioni di integrazione e di sviluppo sistemico a valenza sovra-territoriale. <p>Nell'ambito di questo filone di intervento è stato attivato un regime di aiuto, destinato ad imprese il cui capitale è detenuto prevalentemente da donne e/o la cui compagine sociale è formata prevalentemente da donne (così come individuate dalla legge n. 215/1992).</p> <p>L'intervento rientra nella strategia di sviluppo locale del Progetto PIT ed ha lo scopo di sostenere la nascita di imprenditoria femminile attraverso la concessione di aiuti alle iniziative realizzate nel territorio delle isole minori che prevedano lo sviluppo di attività nei settori dell'artigianato tipico, nella cura dell'infanzia, della ristorazione e dell'ospitalità e dei servizi per la fruizione turistica.</p> <p>L'iniziativa mira a far emergere il lavoro femminile strutturandolo in attività d'impresa mediante la promozione dell'associazionismo imprenditoriale femminile attraverso anche la costituzione di piccole cooperative al femminile per l'esercizio di attività complementari a quelle artigianali, commerciali e di pesca attualmente svolte dalle donne delle Isole in modo occasionale e disorganico.</p>

	<p>L'intervento prevede in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attività di animazione sui territori delle isole; • Bando pubblico/ circolare per l'individuazione delle PMI femminili beneficiarie; • Istanze di finanziamento delle imprese proponenti da pervenire, nei termini e con le modalità stabilite nel bando pubblico appositamente riservato; • Integrazione con altri interventi di sistema a sostegno delle donne e dei soggetti svantaggiati (Misura 3.12). <p>Sono state ammesse a finanziamento tutte le 19 richieste di finanziamento esitate positivamente. È stata recentemente realizzata una azione di accompagnamento diffusa sul territorio, finalizzata a supportare le imprese nella realizzazione delle iniziative agevolate.</p> <p>2. Azioni di sviluppo locale, interventi ideati e proposti dai Comuni.</p>
Principali ostacoli/criticità	<p>Il Progetto si trova in forte ritardo di attuazione. I progetti presentati a seguito dell'Avviso pubblico emanato dalla Regione Siciliana nel 2005 non sono ancora stati attuati.</p> <p>Per garantire l'effettiva applicazione del mainstreaming di genere è necessario un forte impegno da parte dei soggetti promotori e del DPO in quanto i soggetti attuatori vanno sensibilizzati, accompagnati e supportati in tutto il ciclo di vita delle iniziative finanziate.</p>
Principali elementi positivi	<p>L'azione risponde alle priorità trasversali del POR, si compone di una serie di interventi differenziati ma integrati in una logica di sistema, permette l'utilizzo integrato dei diversi Fondi previsti per le aree Obiettivo 1.</p> <p>La presenza del Dipartimento Pari Opportunità tra i componenti del tavolo di partenariato ha facilitato l'applicazione concreta del mainstreaming anche nella fase di attuazione del Programma.</p>
Elementi innovativi	<p>Il coinvolgimento del DPO come partner ha permesso di integrare le pari opportunità come elemento costitutivo della strategia progettuale e dunque di "costruire" ed implementare il Progetto secondo la logica del mainstreaming.</p>
Elementi riproducibili in altri contesti	<p>L'esperienza è replicabile in altre iniziative di Progettazione integrata. La metodologia utilizzata può facilmente essere trasferita ad altri contesti territoriali.</p>
Sostenibilità nel tempo	<p>La prassi della progettazione integrata territoriale è ancora uno degli elementi portanti della nuova fase di programmazione comunitaria 2007-2013, il "modello" sperimentato può pertanto essere ulteriormente replicato per iniziative finanziate dalle risorse della nuova programmazione.</p>

Nome/titolo della buona pratica	Legge regionale “Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia”
Partner di progetto	Regione Puglia, Province, Comuni, Organismi regionali di parità
Copertura geografica	Territorio regionale
Copertura finanziaria	Risorse statali e comunitarie
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>La Legge regionale, promulgata nel marzo 2007, è finalizzata a favorire l’affermazione di una nuova cittadinanza solidale che valorizzi le differenze di genere” in modo che le politiche regionali, e i relativi interventi di attuazione siano ispirati ai seguenti principi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) universalità dell’esercizio dei diritti di cittadinanza di donne e uomini nel rispetto delle culture di appartenenza; b) equità nella distribuzione delle risorse, dei poteri e delle responsabilità tra i sessi e tra le generazioni; c) rispetto delle identità e valorizzazione delle differenze di genere, cultura e religione; d) garanzia della partecipazione delle donne alla vita politica, economica, sociale, culturale e civile della comunità regionale e delle comunità locali. <p>Per la formulazione della Legge è stato attivato un processo partecipato tramite una “campagna di ascolto” del territorio che si è concretizzata in diversi forum, su base provinciale, ai quali hanno partecipato rappresentanti, in particolare donne, delle istituzioni, dei sindacati, delle associazioni.</p>
Principali risultati/effetti conseguiti	<p>La legge introduce disposizioni specifiche nei seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>politiche di coordinamento dei tempi delle città</i> <p>Per la definizione delle quali viene istituito un gruppo di lavoro interassessorile, con la partecipazione della Commissione pari opportunità e della Consulta regionale femminile e, di concerto con la Consigliera regionale di parità, un tavolo permanente di partenariato sulle politiche di genere, quale luogo di confronto tra la Regione e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, delle associazioni di categoria e delle associazioni datoriali, delle istituzioni regionali di parità, delle associazioni delle autonomie locali e del terzo settore, al fine di favorire un’intesa in merito all’applicazione della presente legge.</p> <p>La legge individua puntualmente le tipologie di progetti prioritari per l’assegnazione dei contributi agli ambiti territoriali per la progettazione e attuazione dei piani territoriali degli orari, la promozione e il sostegno delle banche del tempo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>interventi a sostegno dell’equa distribuzione del lavoro di cura e del valore sociale della maternità e paternità</i> <p>In particolare attraverso la promozione nell’ambito del percorso per la stesura e approvazione del piano sociale di zona, la stipula di accordi territoriali, denominati “patti sociali di genere”, tra province, comuni, organizzazioni sindacali e imprenditoriali, sistema scolastico, aziende sanitarie locali e consultori per azioni a sostegno della maternità e della paternità e per sperimentare formule di organizzazione dell’orario di lavoro nelle pubbliche amministrazioni e nelle imprese private che favoriscano la riconciliazione tra vita professionale e vita privata e promuovano un’equa distribuzione del lavoro di cura tra i sessi. Si prevede inoltre la definizione di apposi-</p>

te linee guida per accompagnare gli ambiti territoriali nella definizione di progetti mirati ai fini dell'attuazione della legge

- *integrazione delle politiche di genere nella Regione Puglia*

La Legge istituisce presidi regionali per le politiche di genere tra cui **l'Ufficio garante di genere e il Centro Risorse regionale per le donne**, il primo con la funzione di integrare con la funzione di integrare la dimensione di genere e di fornire una valutazione di merito sui programmi e gli atti di indirizzo regionali, con riferimento all'applicazione dei principi di pari opportunità e della dimensione di genere in tutti i principali atti regionali, ed il secondo che raggruppa le istituzioni di parità a livello regionale per interfacciarsi con il territorio. L'Ufficio garante di genere svolge, sulla base dei criteri definiti dalla Giunta regionale, attività di monitoraggio e valutazione sull'attuazione della presente legge, riconducendone i risultati all'interno del bilancio di genere.

Al fine di garantire una dimensione partecipata della programmazione regionale sulle politiche di genere si introduce l'albo delle associazioni e dei movimenti femminili i cui iscritti si riuniscono almeno una volta l'anno per valutare le attività svolte e pianificare gli interventi per l'anno successivo.

Si introduce pertanto nella relazione di accompagnamento al bilancio di previsione e al rendiconto finanziario ordinari, il **bilancio di genere** come strumento di monitoraggio e di valutazione dell'impatto delle politiche regionali su uomini e donne. Viene inoltre disposto l'adeguamento delle **statistiche** regionali in ottica di genere e la definizione di un **rapporto annuale** a cura della Regione, sulla condizione femminile in Puglia.

- *rappresentanza e partecipazione delle donne*

La legge promuove l'adozione da parte dei partiti politici di piani di azione per il rispetto del principio di pari opportunità ai fini dell'elezione degli organi di governo regionale. Prevede anche la costituzione della Rete regionale delle elette e l'istituzione di una banca dati di curricula delle donne.

La legge inoltre introduce il **"marchio di genere"** per le aziende che adottino Piani di azione positive per la parità uomo – donna nel luogo di lavoro.

Principali ostacoli/criticità	Non disponibili
Principali elementi positivi	Non disponibili
Elementi innovativi	Non disponibili
Elementi riproducibili in altri contesti	Trattandosi di un atto normativo regionale è potenzialmente replicabile in tutte le altre amministrazioni regionali del Paese e può essere di ispirazione per la definizione di atti normativi similari negli altri Paesi UE in quanto interviene in attuazione di norme di respiro internazionale.
Sostenibilità nel tempo	La natura normativa dell'atto ne assicura la sostenibilità nel tempo. La reale efficacia delle disposizioni contenute è ovviamente dipendente dalla volontà politica in tal senso.

MALTA

La promozione della parità di genere in particolare nello sviluppo locale a Malta

SINTESI DEL CASO DI STUDIO

Malta è una repubblica che ha acquisito questo status un decennio dopo aver ottenuto l'indipendenza dal dominio coloniale nel 1964. Nel giugno 1990, Malta ha formalmente presentato domanda di adesione all'Unione Europea e nel 2004 è diventata membro a pieno titolo dell'Unione Europea.

L'esecutivo è presieduto dal Capo di Stato, il Presidente di Malta, assieme al Capo del Governo, il Primo Ministro, e dal Gabinetto, nominato dal Presidente su consiglio del Primo Ministro. Il ramo legislativo unicamerale è costituito da una Camera dei Deputati (solitamente con 65 seggi). I membri sono eletti con voto popolare sulla base di una rappresentanza proporzionale e restano in carica per cinque anni. Tre sono i principali partiti politici: Alternattiva Demokratika (AD), Malta Labour Party (MLP), e Nationalist Party (PN), attualmente in carica.

Dal 1993, Malta è stata suddivisa in 68 Consigli locali o Località: 54 a Malta e 14 a Gozo. Questo sistema di governo locale si è consolidato nel 2001 quando è stato inserito nella costituzione di Malta.

Attraverso le politiche governative e le misure legislative, Malta è impegnata per la parità di trattamento tra uomini e donne. Tra queste si citano:

- la Costituzione di Malta (1964)

- l'emendamento alla Costituzione di Malta (1991)
- la legge sui consigli locali (1993)
- l'emendamento alla legge sui Consigli locali (1999)
- la legge sull'occupazione (2002)
- la legge sulla parità tra uomini e donne (2003)

Nel 2004, a seguito della legge sulla parità tra uomini e donne (2003), è stata fondata la National Commission for the Promotion of Equality – Commissione Nazionale per la Promozione dell'Uguaglianza – (NCPE) che è diventata l'organizzazione nazionale responsabile per la promozione della parità.

Malta ha un tasso di occupazione femminile che è il più basso tra i paesi UE. Per combattere la disoccupazione, la Employment and Training Corporation – Organizzazione per l'Occupazione e la Formazione - (ETC) in collaborazione con i Consigli locali offre una serie di corsi indirizzati in particolare ai disoccupati. La disoccupazione può essere ridotta attraverso l'istruzione e il miglioramento delle competenze delle donne.

Le donne sono sottorappresentate anche nei ruoli decisionali e ciò indebolisce i valori democratici della società.

Nel 2006 il governo maltese ha proposto diverse strategie per conciliare le responsabilità familiari e lavorative di uomini e donne. Alla NCPE sono inoltre stati affidati due progetti UE che trattano direttamente di parità di genere e sviluppo locale. Si tratta di: 1) il progetto EQUAL intitolato “Promoting Equality through Empowerment” e 2) “Taking Gender Equality to Local Communities”.

Secondo il National Statistic Office – Ufficio Statistico Nazionale - (2005), sebbene a Malta ci sia un basso tasso di occupazione femminile, non significa che le donne siano inattive e non disposte a lavorare: molte partecipano attivamente e su base volontaria ad organizzazioni no profit che si occupano di assistenza sociale.

Nel corso degli anni ci sono state diverse politiche che hanno puntato direttamente o indirettamente alla parità di genere nelle isole maltesi. Le politiche principali sono state:

- Memorandum congiunto sull’inclusione sociale di Malta (Commissione Europea e Governo di Malta, 2003)
- Piano d’azione di Malta contro la povertà e l’esclusione sociale 2004-2006
- Programma Nazionale di Riforma di Malta 2005-2008
- Una migliore qualità di vita - 2006-2010 documento programmatico
- Programma operativo I e II: politica di coesione 2007-2013
- Documento di bilancio: “Securing Our Future”.

Tra i temi trattati da tali politiche per il raggiungimento della parità di genere si trovano:

- la promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro
- l’implementazione di misure per affrontare i divari retributivi tra i sessi
- la promozione di misure “family friendly”
- l’implementazione e l’applicazione della parità di genere
- l’introduzione di programmi per promuovere il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro
- la revisione delle fasce fiscali.

Inoltre, le politiche di parità di genere nella società maltese sono attuate anche attraverso le molteplici buone pratiche riscontrabili nel settore pubblico. Infatti sono state implementate molte misure sulla parità di genere dall’Office of Prime Minister - Ufficio del Primo Ministro - (OPM) e dal Ministry for the Family and Social Solidarity - Ministero della Famiglia e della Solidarietà sociale - (MFSS).

Nella fase di raccolta dati, i ricercatori qualitativi hanno utilizzato la metodologia dell’indagine etnografica con restituzione fedele di interviste non strutturate e pieno rispetto dei principi etici. La struttura della ricerca si è basata su analisi on desk sul progresso nel tempo della parità di genere nelle isole maltesi. Domande esplorative strutturate sono state distribuite agli informatori chiave, cioè a persone che il ricercatore ha ritenuto importanti per fornire un contributo sulla parità di genere a Malta.

Tutti i 68 Consigli locali sono stati invitati a partecipare a tale ricerca, ma solo 18 località hanno risposto. Delle 18 risposte ricevute, le buone pratiche individuate a livello locale sono state cinque: tre località di Gozo (Gharb, Nadur e San Lawrenz) e due località di Malta (Birkirkara e Zejtun). Le altre località che hanno risposto hanno ammesso di non aver introdotto alcuna misura sulle questioni relative alla parità di genere e di non aver-

ne neanche in programma. Tuttavia, cosa positiva, molti Consigli locali hanno espresso il desiderio di collaborare con le autorità nazionali su tali questioni.

Per poter meglio comprendere l'attuale situazione a Malta, in merito alle questioni di genere, sono stati intervistati dieci personaggi chiave del settore. Tra queste persone ci sono rappresentanti dei principali partiti politici. Di seguito alcuni dei temi salienti scaturiti da queste interviste:

- C'è ancora molto da fare, in particolare relativamente alla percezione e all'atteggiamento della gente nei confronti dei ruoli di genere e della parità di genere, compreso un cambiamento nella cultura.
- La sfera pubblica sembra dare maggiore priorità alle questioni di genere, ad esempio tramite le leggi e la promozione della parità di genere nella vita e nei ruoli pubblici, rispetto al settore privato.
- Il problema delle donne che sono sfavorite nel mercato del lavoro deriva da una combinazione tra l'atteggiamento culturale dei paesi mediterranei (basato sul modello "bread winner" in cui l'uomo lavora per la famiglia, mentre la donna se ne prende cura) e le strutture e le leggi, ancora lontane dal rappresentare una garanzia di alleggerimento del peso sopportato dalle famiglie a doppio reddito.
- Fino a quando tutte le responsabilità di cura e assistenza, che certi settori della società considerano ancora a carico delle donne, non saranno affidate all'assistenza sociale pubblica, le stesse non potranno mai raggiungere la parità.
- La parità si può ottenere attraverso una maggiore integrazione dei ruoli tra maschio e femmina fin dai primi anni della scuola.
- I tradizionali stereotipi su genere e ruoli di genere potrebbero impedire ai maltesi

l'accettazione di nuovi concetti relativi alla parità di genere.

- Il mainstreaming della parità è l'unica soluzione verso una società migliore.
- Nel pensare a qualsiasi attività, entrambi i sessi devono rivestire la stessa importanza e si deve tenere seriamente in considerazione l'influenza che qualsiasi decisione ha su entrambe i sessi.
- La gente potrà comprendere la parità di genere solo quando questa sarà tradotta nella pratica. Dobbiamo educare la gente per poter cambiare la cultura.
- La parità di genere può diventare uno stile di vita educando i bambini fin da piccoli, aumentando la partecipazione delle donne nella società, coinvolgendo uomini e padri nella vita familiare e nelle responsabilità e allontanandosi dall'attuale segregazione delle carriere.

Di seguito una breve descrizione delle buone pratiche a livello di consiglio locale che sono state identificate nel corso di questa attività di ricerca.

1. Consiglio locale di Gharb

Il Consiglio locale di Gharb è partner di un progetto intitolato "Equalabel" con capofila la Spagna. I quattro obiettivi del progetto sono:

- 1) Analizzare l'interazione tra i servizi pubblici e la parità di genere
- 2) Ridefinire il ruolo dei servizi pubblici locali per promuovere la parità di genere
- 3) Contribuire al necessario cambiamento di mentalità per la costruzione di una nuova cultura sulla parità, non decisa dagli stereotipi di genere, ma conseguita attraverso il processo di socializzazione locale.
- 4) Creare una rete per lo scambio d'informazioni permanente, gestire e valutare le sue azioni.

L'obiettivo del Consiglio nel sostenere questo progetto è comprendere la parità di genere e le sue implicazioni, introdurre il mainstreaming di genere nelle politiche, nei piani e nelle azioni, analizzare le situazioni attuali e proporre raccomandazioni. Il Consiglio ha indicato che saranno promossi corsi di informatica e che saranno intraprese altre iniziative educative per promuovere l'istruzione e il miglioramento delle competenze.

2. Consiglio locale di Nadur

Durante i mesi estivi è disponibile un centro per l'infanzia per i bambini dai 3 ai 6 anni, nelle mattinate dei giorni feriali, per quattro giorni a settimana. Il Consiglio locale ritiene che questo centro per l'assistenza all'infanzia sia di grande aiuto ai genitori che lavorano e hanno bambini piccoli. Le persone assunte per accudire i bambini e organizzare le loro attività sono insegnanti e facilitatori.

Il tasso di coinvolgimento delle donne nel Consiglio di Nadur è molto elevato. Questo Consiglio ha a cuore le questioni di pari opportunità e ove possibile, nelle sottocommissioni, cerca di creare un team bilanciato tra i sessi.

3. Consiglio locale di San Lawrenz

Nel luglio 2002, i consiglieri di San Lawrenz hanno sentito la necessità di essere il primo Consiglio locale ad istituire un centro per l'infanzia per supportare l'attuale situazione caratterizzata da genitori che decidono sempre più spesso di lavorare e da nonni ancora attivi nell'economia formale.

In questo centro per l'infanzia, una sala è stata decorata per attrarre i bambini e si è data grande enfasi alla sicurezza, all'istruzione e alla socializzazione. Il Consiglio locale ritiene che con l'apertura di questo centro le donne saranno più disposte ad entrare nel mondo del lavoro. Il Consiglio di San Lawrenz pone una grande attenzione alle problematiche delle donne, alle loro esigenze ed aspirazioni.

Grazie alle reti con altre realtà, il Consiglio è riuscito ad offrire l'opportunità a molte donne di par-

tecipare per la prima volta all'economia formale.

4. Consiglio locale di Birkirkara

In questa località sta per aprire un centro per l'infanzia promosso dal Consiglio locale e dal Governo. In un mondo che offre sempre più opportunità ad entrambi i sessi, con questa misura il Consiglio locale di Birkirkara si dimostra sensibile al mantenimento del principio di parità. L'idea di fondo di questa misura è che i genitori possono scegliere liberamente tra famiglia e lavoro e che le loro scelte non andranno a scapito dei figli.

5. Consiglio locale di Zejtun

Il Consiglio locale di Zejtun, molto attivo nelle questioni di genere, propone diverse attività/corsi educativi rivolti alle donne. Nel corso degli anni questo consiglio si è concentrato su:

- 1) Miglioramento del ruolo effettivo e proattivo che le donne dovrebbero assumere in tutte le sfere della comunità locale;
- 2) Sensibilizzazione sull'importanza del contributo delle donne alla società e alla Località e sulla comprensione del ruolo delle donne. Il Consiglio, in particolare, ha posto l'accento sull'importanza della parità di genere nella società;
- 3) Creazione di facilitazioni atte a permettere alle donne di sviluppare le proprie potenzialità, sia nella vita familiare che nel settore lavorativo.

Il Consiglio, sia nella fase d'individuazione dei problemi che in quella decisionale, tiene sempre in particolare considerazione la dimensione di genere. Inoltre il Consiglio di Zejtun crede profondamente nel rafforzamento del diritto inalienabile delle donne a sviluppare maggiormente il proprio percorso di studi. In tale considerazione s'inserisce la decisione di realizzare il centro per l'assistenza all'infanzia, attualmente in costruzione.

Buone Pratiche Malta

Nome/titolo della buona pratica	National Machinery for the Promotion of Equality
Partner di progetto	<i>National Commission for the Promotion of Equality (NCPE)</i> (Commissione nazionale per la promozione della parità tra donne e uomini)
Copertura geografica	Nazionale
Copertura finanziaria	Finanziamenti governativi
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>Nel 2004, a seguito dell'approvazione dell'<i>Equality for Men and Women Act</i> (2003) (Legge per la parità tra donne e uomini), è stata istituita la Commissione nazionale per la promozione della parità tra donne e uomini (NCPE). Negli anni seguenti la Commissione è divenuta lo strumento principale, a livello nazionale, per la promozione della parità di genere. Tra i numerosi compiti attribuiti, si ricordano: ricevimento delle denunce e segnalazioni di non rispetto del principio di parità, azioni di valutazione e selezione delle iniziative più opportune per permettere alle donne di partecipare attivamente alla vita politica, sociale, culturale ed economica del paese.</p> <p>La Commissione lavora a stretto contatto con diversi Ministeri e molte organizzazioni e istituzioni allo scopo di sensibilizzare tutti i soggetti interessati ai temi riguardanti la questione della parità di genere, attraverso la divulgazione di informazioni e formazione. La Commissione partecipa anche al processo di consultazione previsto dall'iter legislativo e pertanto rappresenta uno strumento di rilievo nell'ambito del processo politico-decisionale.</p>
Principali risultati/ effetti conseguiti	<p>A partire dal 2004, la Commissione ha sviluppato e sta implementando numerosi progetti il cui obiettivo è la promozione della parità di genere. Tra questi i principali sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Gender Mainstreaming – the Way Forward</i> • <i>Promoting Equal Opportunities through Empowerment</i> • <i>Gender News Good News*</i> • <i>Facilitating Equality through Education</i> • <i>Gender Equality – A Responsibility of Both Sexes*</i> • <i>The Gender Aspect from a Legal Perspective</i> • <i>Affirming Gender Mainstreaming at a National Level</i> • <i>Taking Gender Equality to Local Communities</i> • <i>Women in Development*</i> • <i>Anti-Discrimination and Diversity Training*</i> <p><i>* nei progetti così contrassegnati la NCPE non è il lead partner.</i></p> <p>La Commissione ha inoltre prodotto un documento dal titolo <i>Sexual Harassment: A Code of Practice</i> (Molestie sessuali: un codice di comportamento). Il documento fornisce chiare linee guida ai datori di lavoro e alla popolazione in merito a ciò che costituisce molestia sessuale e a quello che dovrebbe essere fatto per prevenirla.</p>
Principali ostacoli/criticità	I cambiamenti culturali richiedono molto tempo.

Principali elementi positivi	<p>La NCPE rappresenta un elemento di novità nell’ambito del discorso sulla parità tra donne e uomini. Il carattere innovativo della Commissione è stato apprezzato, avallato e incoraggiato dal governo nazionale.</p> <p>La Commissione collabora con varie entità governative (governo nazionale e autorità locali), nonché con numerose organizzazioni private e singoli individui. Molte delle proposte presentate dalla Commissione relativamente alle politiche più efficaci da intraprendere in questo contesto sono state adottate a livello nazionale nell’ambito dei <i>National Budget e National Action Plan</i>.</p> <p>La Commissione ha inoltre il compito di esaminare le eventuali denunce, segnalazioni e richieste di informazioni ricevute.</p>
Elementi innovativi	<p>La NCPE ha proposto vari progetti e presentato le relative richieste di finanziamento. I progetti riguardano vari aspetti della questione della parità tra donne e uomini, tra cui occupazione, sensibilizzazione al problema, studi e ricerche, <i>gender mainstreaming</i>¹, sviluppo locale e altro. Tali progetti hanno contribuito a promuovere il principio di parità sia a livello nazionale che a livello locale.</p>
Elementi riproducibili in altri contesti	Non disponibili
Sostenibilità nel tempo	<p>Lo sviluppo e l’attuazione di progetti è una delle priorità della Commissione e a tal scopo, parte del personale specificatamente formato, è impegnato a garantire che i progetti raggiungano gli obiettivi prefissati.</p>

¹ Per attuare la parità di genere esiste una strategia che trova applicazione a livello internazionale: il gender mainstreaming (GM). Esso prevede che tutti i progetti e gli interventi siano impostati in modo da consentire alle donne e agli uomini di beneficiarne in uguale misura e in modo da far progredire la parità tra i sessi (N.d.T.)

Nome/titolo della buona pratica	Public Employment Service
Partner di progetto	<i>Employment and Training Corporation (ETC)</i> (Agenzia nazionale per la formazione e l'impiego)
Copertura geografica	Nazionale
Copertura finanziaria	Finanziamenti governativi
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>L'ETC, l'agenzia statale per l'impiego di Malta, è stata istituita attraverso la legge del 7 agosto 1990 con i seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offrire servizi specifici per l'impiego • Fornire assistenza alle persone alla ricerca di un posto di lavoro e ai datori di lavoro alla ricerca di personale • Offrire percorsi di formazione a chi è alla ricerca di un impiego o a chi è già occupato e desidera migliorare le proprie conoscenze e competenze. <p>Tutte le persone alla ricerca di un impiego possono rivolgersi all'ETC. I giovani rappresentano la quota principale di coloro che cercano di inserirsi nel mercato del lavoro. Compito dell'ETC è offrire a questa fascia di clienti e più in generale alle persone alla ricerca di un posto di lavoro programmi/percorsi di formazione specifici o aiutarli a trovare un impiego adatto alle loro competenze nel più breve tempo possibile. L'ETC è inoltre impegnata a promuovere azioni per incoraggiare il ritorno all'attività lavorativa da parte delle donne.</p> <p>L'ETC si occupa dell'integrazione delle persone disabili nel mondo del lavoro, della reintegrazione sociale e lavorativa di persone che si trovano in situazioni disagiate (ex tossicodipendenti, ex alcolisti ed ex detenuti). Particolare priorità è data alle persone con più di 40 anni alla ricerca di un posto di lavoro, così come ai disoccupati di lungo periodo. Anche i datori di lavoro apportano il loro contributo all'attività dell'ETC. L'ETC fornisce inoltre informazioni aggiornate sul mercato del lavoro a organizzazioni governative nonché ad altre organizzazioni e istituzioni che operano in questo campo.</p>
Principali risultati/ effetti conseguiti	<p>L'ETC ha creato una specifica unità di lavoro (<i>Gender Unit</i>) allo scopo di superare la disparità di trattamento tra donne e uomini nel mercato del lavoro e sviluppare strategie volte a incrementare il tasso di occupazione femminile.</p> <p>Obiettivo della Gender Unit è promuovere una situazione di uguaglianza all'interno dei luoghi di lavoro attraverso lo sviluppo e l'implementazione di iniziative e progetti. Tra questi, opportunità di formazione, progetti di ricerca e campagne d'informazione.</p> <p>Di recente la Gender Unit ha lanciato il suo terzo Piano d'Azione per la parità di genere (<i>Gender Equality Action Plan</i>) e sviluppato un progetto denominato <i>National Campaign Promoting the Benefits of Quality Childcare</i> (Campagna nazionale per la promozione della qualità nella cura dei bambini), finanziato attraverso il Fondo sociale europeo. L'obiettivo prioritario della campagna (che ha interessato radio, TV e altri media) è stato la sensibilizzazione dell'opinione pubblica sui benefici che un accudimento di qualità dei bambini comporta per i genitori, i bambini stessi e la società nel suo insieme. Gli studi e le ricerche hanno evidenziato come la società abbia bisogno</p>

di acquisire maggiore consapevolezza dei benefici che un accudimento attento ai bisogni dei bambini produce nel lungo periodo. La valutazione dell'efficacia della campagna di sensibilizzazione ha evidenziato che, mentre in precedenza solo una minoranza di persone era consapevole di tali benefici, a seguito della campagna molti hanno iniziato a considerare l'eventuale cura dei propri figli da parte di una struttura specifica (per esempio asilo nido) come un modo possibile per conciliare la vita familiare e quella lavorativa e un vantaggio per i bambini stessi.

Negli ultimi due anni la Gender Unit ha intrapreso inoltre i seguenti progetti:

- Creazione di un manuale sulla parità di genere nel mondo del lavoro, intitolato *Making work Better for Organisations and for Employees* (Migliorare la qualità del lavoro per i dipendenti e per le organizzazioni);
- *Manual for guidance teachers*, guida didattica per insegnanti e formatori su come promuovere una formazione sensibile alla questione della parità;
- Campagna di sensibilizzazione, studi e ricerche sui congedi parentali, in particolare quelli riservati ai padri;
- Ricerca e seminario sulla possibilità di attuare il telelavoro a Malta;
- Realizzazione di un progetto in collaborazione con Appogg per la formazione di donne residenti nella regione di Cottonera;
- Formazione di figure professionali dedite alla cura dei bambini nell'ambito di un progetto finanziato dal FSE a Malta e Gozo;
- Formazione dedicata al personale dell'ETC sulla parità di genere e la discriminazione sul lavoro;
- Progetto pilota per favorire le possibilità di lavoro di genitori single, attraverso strumenti di formazione, assistenza e supporto finanziario;
- Sensibilizzazione e formazione sulla parità di genere rivolta agli studenti delle scuole secondarie attraverso strumenti quali discussioni motivazionali e assertive, *role playing* e *role models*, per condividere le esperienze con gli studenti;
- Creazione di un servizio personalizzato per genitori single, in collaborazione con il Dipartimento per gli Affari sociali. Spedizione di opuscoli sulle opportunità di formazione e lavoro a tutti i genitori single beneficiari di sussidi. Designazione di un dipendente dell'ETC che opera nel Centro per l'impiego di Valletta (*Valletta Job Centre*) come figura di riferimento per i genitori single che richiedono informazioni e aiuto personalizzato nelle opportunità di formazione e lavoro proposte nell'opuscolo.

Principali ostacoli/criticità

Attualmente Malta è, tra gli stati membri dell'UE, quello con il minor tasso di partecipazione femminile. Ciononostante si rivela molto difficile incrementare il tasso di attività delle donne nell'ambito del mercato del lavoro. Questo è dovuto a vari fattori, tra i quali la mancanza di strutture di supporto e di servizi per quelle famiglie in cui entrambi i coniugi sono impegnati in un'attività lavorativa esterna.

Principali elementi positivi

Un numero cospicuo di progetti e interventi è in corso di attuazione. Le risorse finanziarie a copertura di tali progetti provengono da fonti diverse: governo nazionale, NCPE, ETC, fondi europei e ONG.

A livello nazionale, l'incremento del tasso di occupazione femminile rappresenta una misura prioritaria. Ciò è attestato dalle numerose iniziative intraprese e dai molti documenti governativi prodotti quali per esempio i recenti documenti di programmazione

	finanziaria, i programmi di riforma nazionali, nonché i cambiamenti legislativi adottati e le politiche innovative attuate negli ultimi anni.
Elementi innovativi	La Gender Unit lavora in collaborazione con molti attori chiave quali: sindacati, imprenditori, policy maker, insegnanti e altri attori, con l'obiettivo di incrementare il tasso di occupazione nazionale in generale e femminile in particolare.
Elementi riproducibili in altri contesti	Non disponibili
Sostenibilità nel tempo	La Gender Unit è finanziata direttamente dal governo e si occupa esclusivamente di questioni inerenti il lavoro e la parità di genere.

Nome/titolo della buona pratica	Equality Committees
Partner di progetto	Tutti i Ministeri
Copertura geografica	Nazionale
Copertura finanziaria	Finanziamenti governativi
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	In seguito alla sua costituzione, la NCPE ha intrapreso una serie di confronti con i vari Ministeri allo scopo di istituire dei Comitati per la Parità (<i>Equality Committee</i>) all'interno di ognuno di essi. I Comitati sostituiscono i precedenti <i>Gender Equality Focal Points</i> , ampliandone l'efficacia e l'ambito d'azione, nonché la rappresentatività dei vari livelli ministeriali e la capacità di proporre interventi proattivi.
Principali risultati/ effetti conseguiti	<p>Programmi di formazione specifici sono organizzati per i membri dei Comitati per la Parità. I programmi di formazione rientrano nei progetti sviluppati dalla NCPE e i Comitati di Parità hanno partecipato a numerosi incontri in particolare sulle tematiche della parità di genere e il gender mainstreaming. I programmi di formazione sono stati sviluppati in conformità con la legislazione nazionale, le direttive europee e le attuali politiche in materia di parità di genere.</p> <p>Come accennato sopra, i Comitati di Parità hanno sviluppato strategie proprie sulla base della documentazione prodotta dalla NCPE in materia di parità di genere. Esempi di tali strategie sono elencati di seguito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumento nel numero di riferimenti alla parità di genere nei documenti pubblici • Creazione di gruppi di lavoro dedicati all'esame della conformità degli atti legali secondo il principio della parità • Pubblicazione di linee guida sulle molestie sessuali • Revisione delle schede utilizzate secondo il principio della parità • Preparazione di questionari sulla conciliazione tra responsabilità lavorative e vita familiare • Conduzione di progetti realizzati nell'ambito del FSE sui temi della parità di genere • Adozione di politiche e pubblicazione di linee guida sulla parità di genere
Principali ostacoli/criticità	Fino ad ora non è stato stabilito un numero fisso di ore mensili durante le quali i Comitati di Parità devono svolgere il loro lavoro e spesso i compiti specifici riguardanti questo progetto vengono svolti dai componenti dei comitati in aggiunta alle mansioni lavorative ordinarie.
Principali elementi positivi	Vari sono gli elementi positivi del progetto. Tra questi, il più importante è certamente il fatto che le questioni riguardanti la parità di genere e il gender mainstreaming siano sempre più prese in considerazione nello sviluppo di nuovi progetti nell'attuazione dei quali la parità di genere è sempre presente.
Elementi innovativi	I Comitati agiscono sotto la guida della NCPE, tuttavia hanno un'esistenza relativamente indipendente da questa. Ciò ha permesso a ogni Comitato di sviluppare una propria strategia di azione, in relazione alle necessità del Ministero di cui fa parte. Inoltre i diversi approcci adottati hanno prodotto una varietà di progetti che, a loro volta, hanno conseguito risultati positivi e possono pertanto essere copiati e riprodotti da altri Comitati di Parità.

Elementi riproducibili in altri contesti	I Comitati possono essere riprodotti in altri paesi o in grandi organizzazioni che hanno vari dipartimenti e/o operano a livello transnazionale.
Sostenibilità nel tempo	I Comitati di Parità sono sostenibili nel tempo giacché sono parte integrante di ogni Ministero e partecipano a vari progetti nazionali di lungo periodo promossi e guidati dalla NCPE.

Nome/titolo della buona pratica	Promoting Equal Opportunities through Empowerment
Partner di progetto	<i>National Commission for the Promotion of Equality (NCPE)</i> (Commissione nazionale per la promozione della parità tra donne e uomini), altre organizzazioni governative, sindacati e ONG.
Copertura geografica	Nazionale
Copertura finanziaria	75% fondi europei, 25% fondi nazionali
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>Obiettivo del progetto è raggiungere il segmento inattivo della popolazione maltese, in particolare le donne, e incoraggiarle a entrare, rimanere e avanzare nel mercato del lavoro, attraverso l'offerta di opportunità di diversa natura. Il progetto mira inoltre a incoraggiare le persone ufficialmente inattive o disoccupate che però svolgono attività che rientrano nell'economia informale (principalmente donne), a entrare nel mercato ufficiale del lavoro. Questo implica considerare i benefici a lungo termine che comporta la partecipazione all'economia formale. Il progetto si avvale, in modo efficace e proficuo, della partecipazione e dell'esempio di <i>role models</i>, persone che dopo un'adeguata formazione hanno migliorato il proprio status lavorativo e/o hanno cercato un nuovo impiego per migliorare le loro possibilità di carriera. I <i>role models</i> condividono la loro esperienza nell'ambito del progetto e mostrano in maniera pratica i risultati che persone disoccupate o inattive potrebbero raggiungere qualora decidesero di raccogliere questa sfida.</p> <p>Il progetto prevede diverse fasi, tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redazione di documenti informativi • Diffusione delle informazioni attraverso i media • Seminari organizzati presso le autorità locali • Incontri con imprenditori e datori di lavoro • Formulazione di politiche ad hoc
Principali risultati/ effetti conseguiti	Questo progetto ha prodotto esperienze e risultati positivi. La partecipazione di un'ampia rete di istituzioni governative che operano nel settore dell'impiego, della formazione e della promozione della parità di trattamento, dei sindacati e di ONG ha reso possibile raggiungere un pubblico assai ampio e farsi carico delle diverse necessità di gruppi minoritari. Il progetto ha certamente ricevuto impulso positivo dagli apporti di tutti questi attori sociali, potendo così sviluppare azioni rispettose delle diverse esigenze espresse.
Principali ostacoli/criticità	<p>Una delle criticità evidenziate riguarda i disoccupati o gli inattivi di lungo periodo, i quali hanno dovuto ricevere una formazione considerevole al fine di poter essere reinseriti nel mercato del lavoro.</p> <p>Alcuni degli ostacoli rilevati durante i percorsi di formazione sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La percentuale delle donne inattive rilevata all'inizio del progetto non escludeva le donne impegnate nel settore del volontariato o in altre attività e pertanto non interessate a percorsi di formazione o a un impiego formale. • Vari progetti europei avevano come target lo stesso gruppo di individui. Questo ha fatto diminuire il numero dei partecipanti previsti per i percorsi di formazione, come ammesso dalle stesse persone contattate.

	<ul style="list-style-type: none"> • I partecipanti hanno enfatizzato il loro interesse per l'aspetto legato alla ricerca di un posto di lavoro e non per la formazione.
<p>Principali elementi positivi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promozione di un maggior livello di partecipazione delle donne alla vita lavorativa. • Strategia di sviluppo di un processo di <i>empowerment</i>, attuata attraverso il progetto. • Modalità di networking con soggetti vari. • Diffusione delle informazioni sulle opportunità di formazione e lavoro attraverso i media. • Trasferimento di informazioni e di buone pratiche tra partner transnazionali. • Formulazione di raccomandazioni per le politiche.
<p>Elementi innovativi</p>	<p>Uno degli elementi maggiormente innovativi del progetto ha riguardato l'utilizzo di <i>role models</i>, ovvero la partecipazione di donne che sono riuscite ad entrare, rientrare e rimanere nel mercato del lavoro o ottenere avanzamenti di carriera. Queste donne hanno partecipato attivamente alla realizzazione del progetto attraverso la loro presenza nei programmi radiofonici e televisivi di presentazione del progetto stesso e le apparizioni nei <i>Public Service Announcements</i> (pubblicità istituzionali). I <i>role models</i> sono stati inoltre utilizzati nei programmi di formazione per motivare i partecipanti e permettere loro di fare domande sul modo in cui hanno affrontato il ritorno alla vita lavorativa dopo un periodo di inattività.</p> <p>Allo scopo di raggiungere il più vasto pubblico possibile, il progetto ha fatto ricorso ad una campagna pubblicitaria ad alta visibilità culminata nell'acquisto di spazi su tutte le emittenti televisive maltesi e la trasmissione di un programma volto a fornire informazioni alle persone inattive o ai disoccupati di lungo periodo.</p> <p>Al momento si stanno monitorando i progressi delle persone che hanno frequentato i percorsi di formazione offerti.</p> <p>Sono stati inoltre organizzati dei focus group per verificare e valutare i feedback relativi agli ostacoli incontrati dai partecipanti al progetto nell'entrare o rientrare nel mercato del lavoro.</p>
<p>Elementi riproducibili in altri contesti</p>	<p>Le varie fasi del progetto sono state documentate e non dovrebbe essere difficile riprodurle in futuro.</p> <p>I materiali formativi sono stati pubblicati e potrebbero anch'essi essere riutilizzati in futuro. Nell'ambito del progetto si stanno inoltre sviluppando una serie di strumenti da utilizzare durante le sessioni formative al fine di promuovere un processo di <i>empowerment</i> per gli individui, i gruppi, le organizzazioni e le società.</p>
<p>Sostenibilità nel tempo</p>	<p>La scadenza del progetto è prevista a fine settembre 2007. In futuro, il progetto confluirà nelle politiche nazionali riguardanti l'occupazione e la formazione e dovrebbe pertanto produrre effetti a lungo termine sulla società maltese.</p>

Nome/titolo della buona pratica	Taking Gender Equality to Local Communities
Partner di progetto	<i>National Commission for the Promotion of Equality (NCPE)</i> (Commissione nazionale per la promozione della parità tra donne e uomini)
Copertura geografica	Nazionale
Copertura finanziaria	80% fondi europei, 20% fondi nazionali
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>Il progetto <i>Taking Gender Equality to Local Communities</i> è co-finanziato nell'ambito della Strategia quadro comunitaria per la parità di genere (2001-2005). Obiettivo del progetto è assistere le comunità locali nel promuovere azioni a sostegno della parità di genere nonché promuovere un riesame dei ruoli svolti da uomini e donne, al fine di sviluppare una cultura di eguaglianza e di pari opportunità.</p> <p>Il progetto intende fornire percorsi di formazione per i formatori stessi e assistere le autorità locali nello sviluppo di politiche e attività volte a promuovere la parità di genere.</p> <p>Obiettivo generale del progetto è diffondere e promuovere una maggiore sensibilizzazione sulla questione della parità di genere e del <i>gender mainstreaming</i> nell'ambito dello sviluppo locale attraverso campagne pubblicitarie ed educative promosse a livello locale.</p>
Principali risultati/ effetti conseguiti	<p>Attraverso il progetto sono stati sviluppati alcuni strumenti, tra cui programmi formativi e materiali promozionali, allo scopo di indurre i cittadini a considerare i ruoli maschili e femminili nell'ambito della vita pubblica e privata. Per raggiungere questo obiettivo, i <i>Local Council</i> (autorità di governo locali), le organizzazioni che operano a livello locale e/o regionale, le istituzioni religiose e i cittadini stessi devono essere sensibilizzati al principio dell'uguaglianza di genere e lavorare insieme per creare valore aggiunto per la loro comunità.</p> <p>Oltre a una mostra itinerante che toccherà varie località di Malta e Gozo, saranno organizzati spettacoli con cantanti, musicisti e artisti di vario genere allo scopo di promuovere il progetto a livello locale. Gli artisti che si esibiranno saranno inoltre sensibilizzati, attraverso una formazione specifica, al problema della parità di genere. I cantanti, dopo la formazione ricevuta, si esibiranno in eventi organizzati a livello locale e faranno da testimonial sui <i>Public Service Announcements</i> (pubblicità istituzionali) volti a promuovere la parità di genere.</p> <p>Alla base del progetto vi è la convinzione che, educando le autorità locali e i cittadini a percepire gli effetti negativi delle discriminazioni di genere e degli stereotipi e ad apprezzare i benefici della parità effettiva, la società reale sperimenterà sempre più una partecipazione equilibrata di donne e uomini, il che produrrà come risultato anche un incremento della produttività economica. Oltre a promuovere la valorizzazione del principio di parità a livello locale, il progetto intende rappresentare un modello che potrà essere utilizzato per ampliare la sfera d'influenza delle commissioni per la parità di genere.</p>

	<p>Nell'ambito del progetto verrà inoltre condotta una ricerca allo scopo di individuare quali sono le buone pratiche applicate negli altri paesi del Mediterraneo membri dell'UE nella promozione della parità di genere. Attraverso tale ricerca si potranno così proporre soluzioni al problema della discriminazione di genere e degli stereotipi e sottoporle all'attenzione delle autorità competenti.</p> <p>Infine verrà progettata e pubblicata una brochure in lingua inglese e nelle quattro lingue dei paesi partner del progetto contenente 10 delle buone pratiche esaminate.</p>
Principali ostacoli/criticità	Non disponibili
Principali elementi positivi	Non disponibili
Elementi innovativi	<p>Il progetto è caratterizzato da numerosi elementi innovativi, tra cui un approccio duale alla questione della parità di genere: educazione attraverso la formazione e educazione attraverso l'intrattenimento.</p> <p>L'obiettivo è raggiungere le comunità locali, fornendo loro materiali e risorse utilizzabili durante gli eventi organizzati a livello locale, tra cui musica dal vivo e spettacoli.</p>
Elementi riproducibili in altri contesti	<p>Le fasi di avanzamento del progetto sono documentate e pertanto non dovrebbe essere difficile riprodurlo in futuro. Inoltre, un sito web dedicato conterrà, in forma di rapporto, tutti i risultati delle ricerche effettuate.</p> <p>I materiali formativi saranno anch'essi pubblicati e dunque disponibili.</p>
Sostenibilità nel tempo	<p>La scadenza del progetto è prevista per febbraio 2008. Dopo tale termine, il progetto confluirà nelle politiche nazionali riguardanti lo sviluppo nazionale e locale e dovrebbe pertanto produrre effetti a lungo termine sulla società maltese.</p>

Nome/titolo della buona pratica	Local Community Development - Equalabel
Partner di progetto	<i>Local Council</i> di Gharb (Consiglio locale di Gharb)
Copertura geografica	Località di Gharb (piccolo comune di Gozo)
Copertura finanziaria	Fondi governativi
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>Il Local Council di Gharb partecipa al progetto <i>Equalabel</i>, il cui lead partner è la Spagna.</p> <p>Il progetto intende favorire un cambiamento nella cultura e nell'atteggiamento della società europea al fine di raggiungere l'obiettivo dell'eguaglianza di genere, sia da un punto di vista formale che sostanziale. Il progetto agisce in ambito locale, attraverso la creazione di una rete di poli cittadini interconnessi (network) e lo sviluppo di politiche locali integrate. Altri soggetti coinvolti nel progetto <i>Equalabel</i> forniscono le competenze e gli strumenti tecnici necessari per lo sviluppo degli aspetti metodologici, mentre le organizzazioni che operano in ambito sociale per la promozione del principio della parità di genere forniscono il loro avallo all'intero processo. L'azione principale di questo network è lo sviluppo di strategie locali volte a eliminare le discriminazioni di genere nell'ambito dei servizi pubblici, la sensibilizzazione della popolazione e l'introduzione di strumenti innovativi basati sull'educazione non formale al principio di parità di genere.</p> <p>In particolare i quattro obiettivi prioritari del progetto sono:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Analisi dell'interazione tra servizi pubblici locali e parità di genere; 2) Ridefinizione del ruolo dei servizi pubblici nella promozione della parità di genere; 3) Identificazione delle modalità attraverso le quali contribuire al necessario cambiamento di mentalità al fine di costruire una nuova cultura dell'eguaglianza, non basata su stereotipi di genere, attraverso una revisione del processo di socializzazione a livello locale; 4) Creazione di un network transazionale stabile. Gestione e valutazione delle azioni intraprese.
Principali risultati/ effetti conseguiti	<p>La partecipazione al progetto <i>Equalabel</i> è iniziata quasi casualmente, quando il Local Council di Gharb è stato contattato dalle autorità spagnole per partecipare a un progetto europeo. In qualità di autorità di governo locale, il Local Council di Gharb lavora a stretto contatto con altre organizzazioni governative e non, relativamente a questioni inerenti la sfera sociale. In passato ha per esempio collaborato con il <i>National Council of Women</i> per l'organizzazione di attività sociali. Ha inoltre espresso il desiderio di cooperare con altre organizzazioni su questioni riguardanti la parità di genere, tra le quali la NCPE (National Commission for the Promotion of Equality). Nel partecipare a questo progetto, il Local Council di Gharb si pone come obiettivo la piena comprensione della questione della parità di genere nonché le implicazioni che da questa derivano, l'introduzione del principio di gender mainstreaming nelle politiche, nei programmi e nelle azioni implementate, l'analisi della situazione esistente e la definizione di raccomandazioni specifiche.</p>

	<p>Il Local Council di Gharb ha sottolineato la popolarità di iniziative visibili, soprattutto tra le donne. Il Consiglio ha inoltre evidenziato l'offerta di corsi di informatica e di altre iniziative di formazione organizzate allo scopo di promuovere il miglioramento di conoscenze e competenze.</p>
Principali ostacoli/criticità	<p>La principale criticità evidenziata dal Consiglio di Gharb, ma condivisa anche da altre autorità locali, riguarda la limitatezza dei fondi e del personale disponibili per il progetto. Tali limitazioni implicano la necessità di supportare il progetto con fondi ulteriori. Il Consiglio ha pertanto sottolineato che se vi fosse una maggiore disponibilità di risorse umane e finanziarie, progetti e iniziative potrebbero essere meglio sviluppati e strutturati.</p>
Principali elementi positivi	<p>Il principale elemento positivo è che il Local Council di Gharb ha colto l'opportunità di partecipare a un progetto riguardante la parità di trattamento tra donne e uomini al fine di mettere a frutto questa esperienza e implementare i risultati a livello locale.</p>
Elementi innovativi	<p>Non disponibili</p>
Elementi riproducibili in altri contesti	<p>Non disponibili</p>
Sostenibilità nel tempo	<p>Non disponibili</p>

Nome/titolo della buona pratica	Local Community Development - Childcare
Partner di progetto	Local Council di Nadur (Consiglio locale di Nadur)
Copertura geografica	Località di Nadur (piccolo comune di Gozo)
Copertura finanziaria	Fondi governativi nazionali
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>Il Local Council di Nadur si è dimostrato particolarmente attivo nel promuovere maggiormente il principio della parità di genere a livello locale. In particolare, durante i mesi estivi è stato aperto un centro per bambini di età compresa tra i tre e i sei anni. Il centro è aperto tre giorni alla settimana, nelle ore mattutine. Inizialmente il centro era operativo solamente due giorni, ma viste le numerose richieste è stato deciso di estendere i giorni d'apertura da due a tre. Il Consiglio ritiene che il centro rappresenti una struttura di aiuto per le famiglie con figli piccoli in cui entrambi i genitori sono impegnati nel lavoro e che prima dell'apertura del centro non avevano altra scelta se non lasciare i figli a parenti.</p> <p>Il personale impiegato durante l'estate nell'organizzare attività e nel prendersi cura dei bambini che frequentano il centro consiste in insegnanti e facilitatori. Il centro è stato ricavato utilizzando i locali della scuola di Nadur. Ciò costituisce un vantaggio, ma anche un limite. Infatti, se da una parte il Local Council di Nadur può in questo modo lavorare a stretto contatto con la scuola e offrire ai bambini una struttura già pensata a scopo educativo e ricreativo, dall'altra esistono dei limiti legati all'operatività dei locali scolastici. Per esempio, se la scuola deve essere parzialmente o interamente ristrutturata e rimanere temporaneamente chiusa, il Consiglio deve trovare locali alternativi in cui trasferire il centro.</p>
Principali risultati/ effetti conseguiti	<p>Secondo il rappresentante del Local Council di Nadur, il tasso di partecipazione femminile nell'ambito del Consiglio è assai elevato. L'impegno volontario nei lavori del Consiglio è, senza eccezioni, un'esigenza partecipata e condivisa dagli abitanti di Nadur. Tuttavia la Segreteria esecutiva ha sottolineato come la questione della parità di genere non sia mai stata considerata in modo formale nell'agenda del Consiglio e che, però le iniziative e le misure adottate dal Consiglio stesso hanno sempre avuto, anche se indirettamente, l'obiettivo di promuovere un miglioramento della condizione femminile nell'ambito della società. Il Consiglio apprezza la priorità riservata alla questione delle pari opportunità e, laddove possibile (comitati e sottocomitati), cerca di creare gruppi di lavoro equamente bilanciati. In tali circostanze l'assegnazione dei ruoli mira a non creare segregazioni di genere e a utilizzare ogni membro del gruppo in relazione alle proprie capacità e competenze.</p>
Principali ostacoli/criticità	<p>Uno dei problemi principali riscontrati nell'esperienza di Nadur consiste nell'ancora scarsa consapevolezza, da parte di un numero consistente di persone, delle questioni legate alla parità di genere e, di conseguenza, nello scarso interesse mostrato in merito alla possibilità di acquisire maggiori conoscenze su questo tema ed essere più attivi nella promozione del principio di eguaglianza dei generi. Questa mancanza di motivazione e di sensibilizzazione relativamente a questa e ad altre questioni di carattere sociale si riflette anche nella scarsa partecipazione ai corsi promossi.</p>
Principali elementi positivi	Le interviste effettuate presso i vari Consigli locali hanno evidenziato che il processo

	<p>di collaborazione e determinazione di <i>benchmark</i> con altri Consigli è spesso difficile perché, sebbene sia possibile scambiarsi esperienze sui punti di forza e sulle criticità delle varie situazioni, spesso si ha la percezione che il <i>networking</i> non funzioni nella pratica.</p>
Elementi innovativi	<p>Il Local Council di Nadur ha deciso, di propria iniziativa, di rispondere a una delle esigenze espresse a livello locale, sia da uomini che da donne e ha aumentato il numero di giorni di disponibilità di un servizio di accudimento per bambini dopo aver verificato che la domanda giustificava tale incremento.</p>
Elementi riproducibili in altri contesti	<p>Non dovrebbe essere difficile riprodurre l'esperienza di questo centro. Come già accennato, il Consiglio locale ha utilizzato una scuola già esistente e gli insegnanti che già lavoravano in quella scuola, con conseguente limitato investimento di capitale, assicurando al contempo l'idoneità e la sicurezza dei locali utilizzati. Gli edifici scolastici presenti nelle diverse città o paesi possono pertanto essere utilizzati al fine di riprodurre questo progetto senza troppe difficoltà.</p>
Sostenibilità nel tempo	<p>Il progetto continuerà nel tempo poiché il Local Council di Nadur intende proseguire nell'offerta di questo servizio.</p>

Nome/titolo della buona pratica	Local Community Development
Partner di progetto	Local Council di San Lawrenz (Consiglio locale di San Lawrenz)
Copertura geografica	Località di San Lawrenz (piccolo comune di Gozo)
Copertura finanziaria	Fondi governativi nazionali
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>Il sindaco di San Lawrenz, in accordo con gli altri consiglieri nominati, ritiene che, in una società dove entrambi i genitori decidono sempre più spesso di lavorare fuori casa e dove anche i nonni sono ancora attivi nell'economia formale è necessario prevedere dei servizi di affidamento ed educazione dei bambini. A tal scopo, nel luglio 2002 è stato creato a San Lawrenz il primo centro per bambini e il Consiglio locale è stato il primo delle isole maltesi a riconoscere tale necessità e istituire un centro di questo tipo. I locali del centro sono stati decorati in modo da attrarre piacevolmente i bambini e grande importanza è stata data all'aspetto della sicurezza. I genitori hanno particolarmente apprezzato l'iniziativa e l'impegno del Consiglio per fornire un luogo piacevole dove i bambini possono non solo essere accuditi ma anche socializzare. A tal scopo sono state assunte due figure professionali (assistenti), responsabili della gestione e della conduzione del centro.</p> <p>Le questioni inerenti la condizione femminile e in particolare i problemi riguardanti le necessità e le aspirazioni delle donne rappresentano una delle priorità del Consiglio di San Lawrenz. Ancora oggi le donne rappresentano le figure di cura principali nell'ambito familiare e quelle che hanno le maggiori responsabilità domestiche. D'altro canto il Consiglio ritiene che non sia solo importante considerare lo status lavorativo delle donne, ma anche offrire a quelle donne che si occupano esclusivamente delle necessità familiari, occasioni di socializzazione e di apertura sul mondo. Il Consiglio di San Lawrenz ha inoltre cercato di creare un network con realtà di natura diversa presenti sul territorio (quali per esempio il Kempiski Hotel) per offrire ai residenti un percorso prioritario di possibilità di occupazione. Attraverso questa iniziativa un certo numero di donne, che fino a poco tempo fa non aveva mai avuto un impiego regolarmente retribuito, ha avuto l'opportunità di entrare nel mondo del lavoro e partecipare all'economia del formale.</p>
Principali risultati/ effetti conseguiti	<p>Il Consiglio di San Lawrenz ha sottolineato che l'offerta di questo servizio non ha l'obiettivo di produrre un guadagno economico, poiché in effetti il centro lavora in perdita, ma di creare un luogo in cui i bambini possano sviluppare le loro capacità di socializzazione e grazie al quale i genitori non siano obbligati a delegare ad altre figure parentali la cura e l'accudimento dei propri figli. Il comune di San Lawrenz è sempre stato attivo nel campo delle iniziative educative e il Consiglio ritiene che l'apertura di un centro per bambini possa indurre molte donne a desiderare maggiormente di entrare nel mercato del lavoro, almeno a tempo parziale. I residenti di San Lawrenz chiedono più giorni di apertura del centro rispetto ai due attualmente offerti dal servizio.</p> <p>Il Consiglio di San Lawrenz promuove il principio delle pari opportunità e, in tal senso, molti sono stati i benefici prodotti dall'apertura del centro.</p>

Principali ostacoli/criticità	La Segreteria esecutiva ha evidenziato come la mancanza di risorse finanziarie ha spesso impedito ad altri comuni di adottare iniziative simili. Per quanto riguarda il comune di San Lawrenz, gli alti costi di gestione della struttura non permettono al momento l'apertura del centro più di due volte la settimana.
Principali elementi positivi	Le interviste effettuate presso i vari Consigli locali hanno evidenziato che il processo di collaborazione e determinazione di <i>benchmark</i> con altri Consigli è spesso difficile perché, sebbene sia possibile scambiarsi esperienze sui punti di forza e sulle criticità delle varie situazioni, spesso si ha la percezione che il <i>networking</i> non funzioni nella pratica.
Elementi innovativi	Il Consiglio di San Lawrenz ha promosso un'iniziativa volta a rispondere alle esigenze espresse da donne e uomini residenti nel comune. Al contempo, il Consiglio è consapevole della necessità di considerare il principio della parità di trattamento di parità nell'espletamento delle sue mansioni. Una delle principali misure assunte da questo Consiglio per rafforzare nella pratica l'applicazione di tale principio è l'obbligo, da parte di ogni sottocomitato, di avere un'equa rappresentanza di genere.
Elementi riproducibili in altri contesti	Il progetto può essere facilmente riprodotto in altri contesti, giacché, per il centro, sono stati utilizzati i locali di una scuola già esistente.
Sostenibilità nel tempo	Il progetto del centro per bambini è sostenibile e il Consiglio locale intende continuare a offrire questo servizio in futuro.

Nome/titolo della buona pratica	Local Community Development - Childcare
Partner di progetto	Local Council di Birkirkara (Consiglio locale di Birkirkara)
Copertura geografica	Località di Birkirkara (città maltese)
Copertura finanziaria	Fondi governativi nazionali
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>Il Local Council di Birkirkara è interessato a implementare misure volte a promuovere la parità di genere. Ritiene inoltre che, in un mondo che offre sempre più opportunità a entrambi i sessi, le donne devono poter scegliere e a tal fine essere facilitate attraverso l'offerta di strutture, politiche e azioni concrete. Ora che anche nella pratica si sta rafforzando il principio delle pari opportunità, è necessario fornire strutture di sostegno alle madri lavoratrici che hanno bimbi ancora troppo piccoli per frequentare la scuola materna. Alla base di tali iniziative vi è l'idea che in questo modo i genitori possano scegliere liberamente tra famiglia e lavoro, senza che tale scelta vada a discapito dei figli.</p> <p>Sta per essere aperto a Birkirkara un nuovo centro per bambini, un'iniziativa che ha visto la collaborazione tra consiglio locale e governo centrale. Attualmente la maggior parte dei servizi di affidamento esistenti sono privati. La collaborazione tra governo locale e nazionale rappresenta un segnale positivo nell'ambito di un <i>networking</i> efficace tra livelli diversi di <i>governance</i>.</p>
Principali risultati/ effetti conseguiti	Al momento non è possibile fare un bilancio dei risultati del progetto. Tuttavia, poiché Birkirkara è il comune più grande di Malta e Gozo e l'iniziativa di creare un centro per bambini da parte di un'autorità locale rappresenta un'esperienza relativamente nuova, il progetto sarà monitorato e valutato anche da altri comuni che, si spera, potrebbero a loro volta implementarlo.
Principali ostacoli/criticità	Non disponibile
Principali elementi positivi	Non disponibile
Elementi innovativi	Il centro ha lo scopo di fornire un servizio di cura per bambini e come tale costituisce un nuovo <i>benchmark</i> nell'offerta di una struttura di questo genere.
Elementi riproducibili in altri contesti	Il progetto può essere certo riprodotto in altri contesti, ma con costi più elevati rispetto a quelli previsti per Gozo. Una volta che il centro sarà pienamente operativo, sarà più facile determinare il livello di riproducibilità.
Sostenibilità nel tempo	Non disponibile

Nome/titolo della buona pratica	Local Community Development – childcare & gender mainstreaming
Partner di progetto	Local Council di Zejtun (Consiglio locale di Zejtun)
Copertura geografica	Località di Zejtun (città maltese)
Copertura finanziaria	Fondi governativi nazionali
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>Il Local Council di Zejtun è particolarmente attivo nell’ambito della parità di genere. Negli anni il lavoro del Consiglio ha avuto come obiettivi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Migliorare il ruolo effettivo e proattivo che le donne dovrebbero assumere in tutte le sfere delle comunità locali. 2. Incrementare la consapevolezza del contributo che le donne apportano alla società in generale e alle comunità in cui vivono in particolare, con riferimento all’eguale rilevanza sociale dei ruoli svolti dalle donne e dagli uomini. 3. Creare situazioni di facilitazione, in cui le donne abbiano l’opportunità di sviluppare appieno il loro potenziale, sia nella vita familiare che in quella lavorativa. <p>Fin dal suo insediamento, il Consiglio di Zejtun ha lavorato con l’obiettivo di creare opportunità perché le donne assumano un ruolo attivo nel contesto operativo del Consiglio. Ciò è stato fatto, per esempio, coinvolgendo direttamente le donne in corsi di formazione, non solo per indurle a utilizzare il tempo libero per partecipare a iniziative educative, ma anche per sviluppare ulteriormente i loro talenti e il loro potenziale. Il Consiglio ha inoltre promosso attività correlate alla salute della donna. Nel processo decisionale, dall’identificazione dei problemi alla determinazione delle varie misure da adottare, si è sempre considerata la dimensione di genere attuando così il gender mainstreaming. Il Consiglio ha inoltre intrapreso azioni positive volte a colmare situazioni in cui le donne si trovano in condizioni di svantaggio. Uno dei consiglieri partecipa ai comitati regionali sulla questione dell’eguaglianza tra i generi, apportando così, le conoscenze acquisite, all’intero Consiglio.</p>
Principali risultati/ effetti conseguiti	<p>Il Consiglio di Zejtun ritiene che il rafforzamento dei diritti inalienabili delle donne possa contribuire a migliorare ulteriormente i loro percorsi formativi e lavorativi. Questa è una delle motivazioni che hanno spinto il Consiglio a intraprendere l’ambizioso progetto di creare un centro per bambini. Grazie a questa iniziativa, le donne che decidono di approfondire la propria formazione o partecipare attivamente al mondo del lavoro, avranno la sicurezza che durante il giorno i loro figli potranno usufruire di una struttura accessibile, moderna e ben attrezzata. Il Centro è in corso di costruzione. Il Local Council di Zejtun ritiene sia necessario impegnarsi ulteriormente sul fronte sociale e auspica che il proprio ruolo di “attore sociale” sia compreso appieno. Uno dei problemi inerenti il progetto è costituito dalla limitatezza dei fondi disponibili e dalla necessità di maggior collaborazione da parte del governo centrale e di partner pronti a lavorare insieme al Consiglio al fine di permettere al Centro di iniziare a operare regolarmente.</p>
Principali ostacoli/criticità	<p>Il Consiglio locale lamenta l’insufficiente livello di supporto rispetto alle richieste presentate e pertanto tempi di realizzazione del progetto più lunghi del previsto.</p>

Principali elementi positivi	Questo Consiglio ha sviluppato una strategia di gender mainstreaming che viene implementata nell'ambito di tutte le attività svolte dal Consiglio stesso. Sta inoltre lavorando al miglioramento della condizione femminile a livello locale e intende offrire una struttura professionale per la cura dei bambini.
Elementi innovativi	Il Centro ha lo scopo di fornire un servizio di cura per bambini e come tale costituisce un nuovo <i>benchmark</i> nell'offerta di una struttura di questo genere.
Elementi riproducibili in altri contesti	Il progetto può essere certo riprodotto in altri contesti. Una volta che il centro sarà pienamente operativo, sarà più facile determinare il livello di riproducibilità.
Sostenibilità nel tempo	Il Local Council di Zejtun è riuscito a indurre le donne a diventare più attive e a partecipare a progetti lavorativi, sia in ambito locale che altrove, ricavandone un profitto economico.

SCOZIA

Parità di genere nello sviluppo economico locale in Scozia

SINTESI DEL CASO DI STUDIO

1. La questione dell'uguaglianza in Scozia

In Scozia le donne costituiscono la maggioranza della popolazione. Esistono tuttavia ancora significative disuguaglianze di genere. Al 30 giugno 2006, la popolazione scozzese totale era di 5.116.900, di cui il 51,7% donne. L'aspettativa di vita nel 2007 è stimata a 79,9 anni per le donne e 75,1 anni per gli uomini. Entrambi i valori sono aumentati nel tempo, ma sono ancora al di sotto delle medie del Regno Unito e della UE. Nel 2006 in Scozia il numero medio di bambini era di 1,67 per donna, un tasso di fertilità inferiore al resto del Regno Unito, ma più alto che negli ultimi anni. L'età media della madre al parto era di 29,5 nel 2006, quindi più elevata rispetto agli anni passati. Il 48% delle nascite sono state registrate tra genitori non sposati (rispetto al 36% nel 1996).

I tassi di occupazione e di attività maschili sono superiori a quelli femminili. Nel periodo maggio-luglio 2006, il 72% delle donne in età lavorativa era occupata, rispetto al 77,8% degli uomini. Nello stesso periodo, il tasso di attività femminile ha raggiunto il 75,8% (contro un tasso di attività maschile di 82,5%). Nonostante il miglioramento nel tempo, i tassi di attività e di occupazione femminile restano del 6,7% e 5,8% inferiori ai rispettivi indicatori maschili. Emergono inoltre significative differenze tra i sessi, se si considera la pro-

porzione degli occupati a tempo pieno e a tempo parziale: le donne occupate sono in numero inferiore e, se lavorano, sono rappresentate in maniera sproporzionata nei lavori part-time.

Il divario retributivo tra i sessi è ancora considerevole. Nel 2006 in Scozia, la retribuzione oraria media per gli adulti occupati a tempo pieno era del 14% inferiore per le donne rispetto agli uomini. Le donne con lavori part-time guadagnavano il 12% in meno degli uomini occupati part-time e circa il 35% in meno degli uomini occupati a tempo pieno. Negli anni 2003/2004 e 2004/2005 il reddito individuale netto medio maschile (ovvero reddito più altre fonti) era del 49% superiore rispetto all'equivalente femminile.

La segregazione occupazionale persiste in larga misura. Le donne sono inoltre sottorappresentate nella direzione d'azienda, sia come lavoro autonomo, sia come società di persone o di capitali. Il numero delle lavoratrici autonome in Scozia è aumentato di più di un terzo tra il 1991 e il 2001; tuttavia, la proporzione di donne economicamente attive con lavoro autonomo resta inferiore alla cifra corrispondente per gli uomini (6:14 per cento). L'imprenditorialità femminile resta concentrata nei settori tradizionalmente femminili e la maggioranza delle aziende guidate da donne sono piccole, con circa la metà che opera part-time e con una crescita inferiore.

Nell'istruzione, le ragazze scozzesi rendono meglio dei ragazzi, e più studentesse ottengono 5 o più Standard Grade¹ a livello di merito (dati 2004/2005). Nell'istruzione superiore fin dal 1996-97, le studentesse hanno superato in numero gli studenti maschi (e il divario è in aumento). Ci sono tuttavia ancora differenze significative nelle materie studiate, e sia gli studenti maschi che femmine tendono a concentrarsi in settori stereotipati per sesso. Dopo la laurea e nei cinque anni successivi, le donne in Scozia guadagnano il 15% in meno degli uomini.

Le donne sono sottorappresentate a livello decisionale nel settore pubblico e privato. Le donne rappresentano il 34,1% dei membri del Parlamento Scozzese e le donne ministro sono solo il 31,25% del Consiglio dei Ministri. La rappresentanza a livello di governo locale è molto inferiore, al 21,6%. Sul posto di lavoro, quasi il 70% dei manager e degli amministratori sono uomini, mentre il 74% degli addetti a mansioni impiegatizie e di segreteria sono donne.

Ancora oggi, le donne trascorrono il 78% in più del tempo degli uomini in faccende domestiche e sono le principali figure che si prendono cura degli anziani e dei bambini. Il 92% delle famiglie monoparentali è costituito da donne e sono le principali vittime degli abusi domestici (86,1% nel 2005/06).

2. Sviluppo economico e locale in Scozia

Il Framework for Economic Development in Scotland – FEDs – (Quadro dello sviluppo economico in Scozia) del Governo scozzese, pubblicato nel 2000, è il principale punto di riferimento per la politica di sviluppo economico. Obiettivo centrale è l'aumento della produttività per il quale il

Governo deve operare al fine di agevolare la capacità del settore privato di guidare la crescita scozzese sostenendo lo sviluppo delle infrastrutture economiche, contrastando i fallimenti nel mercato con la crescita aziendale e promuovendo lo sviluppo e la sostenibilità sociale e regionale. Scottish Enterprise e Highlands and Islands Enterprise sono le agenzie chiave dello sviluppo economico in Scozia. A livello locale operano tramite una rete di Local Enterprise Companies (di cui 12 nell'area della Scottish Enterprise e 10 nell'area della Highlands and Islands Enterprise).

Nel 2006 è stata lanciata una nuova dichiarazione politica (Regeneration Policy Statement). Sebbene le autorità locali siano riconosciute dal Governo scozzese quali attori chiave strategici nell'attività di rilancio in Scozia, con questa dichiarazione il Governo assume un ruolo maggiore e più strategico in questo ambito. A livello locale in Scozia ci sono 32 autorità locali elette direttamente (Consigli), che forniscono servizi locali e ricevono gran parte dei finanziamenti dal Governo scozzese. I Consigli sono attivi nei settori dello sviluppo economico locale e del rilancio, spesso lavorano in associazione con agenzie nel settore pubblico, privato, comunitario e del volontariato.

3. Sviluppo locale e genere in Scozia

Dal 1999 la Scozia ha il proprio Parlamento e Governo (il Governo scozzese) con competenza su un'ampia gamma di materie, compreso lo sviluppo economico. Tuttavia, il potere di legiferare sulle pari opportunità è riservato al Parlamento britannico. Il Parlamento scozzese ha comunque il potere di incoraggiare le pari opportunità e di imporre obblighi alle autorità pubbliche scozzesi e agli enti pubblici transfrontalieri che operano in Scozia. Di conseguenza, nel novem-

¹ Esame dell'obbligo che gli studenti scozzesi sostengono a 16 anni

bre 2000 il Governo scozzese ha lanciato la sua strategia di parità e ha creato un'Unità per la parità. Analogamente, il Parlamento scozzese ha una commissione permanente per le pari opportunità, che ha promosso l'integrazione della prospettiva di genere in una serie di politiche.

Le politiche scozzesi sulla parità di genere sono sostenute dalla legislazione britannica. La parità di genere è parte della politica pubblica britannica fin dall'inizio degli anni settanta, quando sono stati introdotti l'Equal Pay Act (legge sulla parità salariale) nel 1970 e il Sex Discrimination Act (legge sulla discriminazione di genere) nel 1975. Da allora, il più importante sviluppo legislativo è stato l'Equality Act (legge di eguaglianza) del 2006. L'Equality Act ha introdotto delle norme per affrontare la discriminazione ad una molteplicità di livelli. Da un lato, ha introdotto nuovi requisiti al fine di eliminare la discriminazione basata sulla religione o altre credenze, sull'orientamento sessuale, sul genere e sulla disabilità; e dall'altro ha riformato i sistemi istituzionali in essere per la promozione di politiche antidiscriminazione, sciogliendo la Commissione per le pari opportunità, la Commissione per l'uguaglianza razziale e la Commissione per i diritti dei disabili e attribuendo le loro funzioni ad un'unica commissione, la Commissione per la parità e i diritti umani.

Per quanto riguarda la parità di genere, la legge impone a tutte le autorità pubbliche il dovere legale di prestare debita attenzione, nello svolgimento delle proprie funzioni, alla necessità di eliminare forme di discriminazione illegale e molestie, e di promuovere la parità di opportunità tra uomo e donna. Ciò è conosciuto come GED, "Gender Equality Duty" (dovere di parità di genere), entrato in vigore in tutta la Gran Bretagna il 6 aprile 2007. Il GED modifica sostanzialmente il Sex Discrimination Act, imponendo "alle organizzazioni l'obbligo di promuovere la parità, piuttosto che ai singoli di evidenziare la discriminazione". In pratica, il GED delinea una serie di doveri: un dovere generale di promuovere la parità di genere applicata a tutte le autorità pubbliche, e una serie di "doveri specifici" (ovvero requisiti più det-

tagliati) a carico delle autorità pubbliche elencate per consentire loro di adempiere meglio al dovere generale. I doveri specifici imposti alle autorità pubbliche scozzesi (ovvero quelli trasferiti) dai ministri scozzesi (attraverso la legislazione secondaria) sono leggermente diversi da quelli imposti ad enti simili in Inghilterra, Galles e agli enti britannici. Nell'implementazione del GED, le autorità pubbliche sono guidate da un cosiddetto Codice di condotta scozzese.

4. Analisi degli esempi di buone pratiche

I casi studio sono stati selezionati per rappresentare un'ampia gamma di esperienze in tutta la Scozia e sono diversi in termini di campo di applicazione (mainstreaming o sostegno diretto al coinvolgimento femminile nello sviluppo economico locale); fonti di finanziamento (nazionali o europee); e attenzione territoriale (a livello scozzese o locale). Anche i progetti sono molto diversi per quanto riguarda gli obiettivi, i beneficiari e gli approcci d'implementazione. L'eterogeneità dei progetti selezionati intende essere rappresentativa dell'ampia gamma di strumenti che esistono in Scozia a sostegno della parità tra uomo e donna, e più specificatamente per l'integrazione delle donne nello sviluppo locale.

Close the Gap

Il progetto ha avuto avvio da un lavoro sul divario retributivo nella regione svolto dalla University of the Highlands and Islands (UHI). La UHI è diventata poi il partner capofila del partenariato di sviluppo Equal, "Close the Gap" (CtG). L'obiettivo prioritario del progetto è di aumentare la consapevolezza del divario retributivo esistente in Scozia, di fornire sostegno alle azioni da intraprendere per migliorare la situazione e promuovere azioni positive per ridurre il divario retributivo. CtG lavora con tre tipi principali di attori: aziende private, sindacati e il settore pubblico. Il progetto prevedeva una gamma molto ampia di attività. La fase I è stata dedicata principalmente

allo sviluppo delle metodologie per affrontare il divario retributivo, compresi: formazione per gli studenti e per il personale della Scottish Enterprise e i rappresentanti sindacali; sviluppo del sito web del progetto; sviluppo di strumenti per i datori di lavoro e i rappresentanti sindacali; casi studio; ricerche sul divario retributivo; e aggiornamenti legali. La fase II si è concentrata su quelle attività che hanno funzionato bene durante la fase I, e sulle aree prioritarie, es. lavoro con grandi organizzazioni selezionate del settore privato; approfondimento del lavoro con gli istituti di istruzione superiore e di formazione professionale, in particolare sviluppo delle capacità e sostegno alla revisione retributiva e alla classificazione; prosecuzione del lavoro con PMI e sindacati; e preparazione di uno studio sulla relazione esistente, a livello di imprese, tra parità di genere e profitto.

Women's Fund for Scotland

Il Women's Fund for Scotland è stato creato nel 2002 ed è gestito dalla Scottish Community Foundation (SCF), un'istituzione benefica registrata, responsabile anche di altri fondi. Il Women's Fund è nato come risposta all'elevato numero di richieste di progetti riguardanti le donne ricevute dagli altri fondi gestiti dalla SCF.

Gli obiettivi del fondo sono di finanziare i progetti che sostengono l'empowerment delle donne e migliorano la vita di donne e ragazze in Scozia. Il finanziamento mira a sostenere le donne che devono affrontare le sfide connesse alla disabilità, all'etnia, alla genitorialità singola, alla salute, all'età, agli abusi domestici e altro. La metodologia adottata riguarda lo sviluppo delle capacità nelle organizzazioni di base delle piccole comunità, per consentire l'empowerment delle donne, la gestione della condizione di svantaggio e per permettere loro di contribuire al miglioramento delle prospettive di parità nelle comunità locali. I beneficiari ammissibili sono le istituzioni benefiche e le organizzazioni delle comunità in tutta la Scozia, le associazioni principalmente gestite da e per le donne e le organizzazioni con progetti per sole donne.

Engendering Policy

Engendering Policy, un progetto biennale innovativo nato con l'obiettivo di eliminare il divario tra politica e pratica, è stato lanciato nel 2005 come progetto pilota di collaborazione tra Oxfam, il Consiglio di South Lanarkshire, Genderwise (un partenariato di sviluppo finanziato dall'iniziativa comunitaria Equal), Glasgow Caledonian University e Engender (una ONG che si occupa di questioni di genere).

Il progetto mirava a massimizzare l'impatto positivo delle attività di rilancio sulla vita di uomini e donne che vivono in povertà nel South Lanarkshire (così definiti in base alle graduatorie di emarginazione del Governo scozzese sulle graduatorie d'emarginazione). Ciò è stato fatto assumendo una prospettiva di genere in aree oggetto di rilancio e disseminando gli insegnamenti e i benefici. Il responsabile di progetto ha identificato cinque programmi di occupazione gestiti dai Consigli che hanno ricevuto finanziamenti per il rilancio e nei quali c'era potenziale per l'introduzione di pratiche di mainstreaming di genere (Routes to Work South; Pride of Place; What's with Work; Work Experience; Skill Force). Le specifiche attività di mainstreaming svolte dal responsabile di progetto all'interno dei programmi selezionati comprendevano: assistenza ai clienti durante le interviste; interviste con i fornitori di servizi, i partecipanti ai programmi, gli insegnanti e gli alunni; formazione e consulenza; analisi dei dati, analisi delle strutture; ricerca on desk; incontri e discussioni con i direttori di programma e i subfornitori; discussioni con il gruppo di controllo; ideazione ed implementazione dei questionari e analisi dei processi di selezione del progetto. Il responsabile di progetto ha quindi sviluppato una metodologia per il mainstreaming di genere all'interno di questi programmi chiave per l'occupazione, con una serie di raccomandazioni specifiche.

Advancing Women's Employability (AWE)

Advancing Women's Employability (AWE) è un eccezionale progetto pilota condotto dal Senior Studies Institute della University of Strathclyde di Glasgow, in associazione con Genderwi-

se (un partenariato di sviluppo dell'Iniziativa Comunitaria EQUAL), "Lochaber College" e Consiglio del South Lanarkshire. Questo progetto di 18 mesi va dal 2005 al 2007.

Il progetto AWE mira a sviluppare una serie di metodi innovativi per impegnare e sostenere le donne più anziane nello sviluppo di nuove carriere in lavori ad alto livello, in particolare nella aree di crescita dell'economia locale e scozzese. Gli obiettivi specifici del progetto sono: aiutare i datori di lavoro a comprendere la situazione aziendale per migliorare la parità di genere; cambiare il modo in cui le donne più anziane vedono la loro occupabilità; eseguire efficaci test/confronti pratici tra il contesto rurale e quello urbano. I beneficiari del progetto sono circa 120 donne di età superiore ai 50 anni in tre settori industriali. Il programma si concentra in tre aree situate nella Scozia occidentale: Lochaber, Glasgow e Lanarkshire. Il progetto si incentra su tre aspetti principali: formazione per le donne di età superiore ai 50 per rivalutare le proprie opzioni di carriera, analizzare il proprio potenziale e sviluppare nuove competenze mirate all'occupazione; incontro con i soggetti chiave in industrie che possono avere un'elevata occupabilità per donne over 50 (ospitalità e turismo, servizi finanziari e servizi alla salute) e organizzazione di una conferenza generale sull'occupabilità e l'apprendimento in età avanzata nella quale far confluire le esperienze.

Work-Life Balance

Il progetto Work-Life Balance è stato sviluppato alla Business School della Glasgow Caledonian University. Il progetto è durato dal 2002 al 2005, con un budget di £171.000, finanziato dal FSE (attraverso l'Iniziativa Comunitaria EQUAL) e dalla Glasgow Caledonian University. Il progetto ha operato con il sostegno di un Comitato di Direzione che comprendeva i rappresentanti della Commissione per le pari opportunità, della Scottish Enterprise, della Federation of Small Businesses in Scozia (Federazione Piccole Imprese), di Fair Play (una rete per la parità di genere) e della Confederation of British Industries (Confederazione delle industrie inglesi).

Il progetto ha preso in esame i modi in cui le micro, piccole e medie imprese (MPMI) scozzesi considerano e incorporano modalità lavorative flessibili e politiche occupazionali family-friendly. L'obiettivo generale era di incoraggiare l'espansione del numero di MPMI in Scozia con modalità lavorative flessibili e politiche occupazionali attive family-friendly. Il progetto prevedeva una serie di fasi pratiche comprendenti: ricerca on desk; interviste a dieci titolari o alti dirigenti di MPMI scozzesi; un'indagine tramite questionario a 2.560 MPMI in tutta la Scozia; lo sviluppo di un database per registrare le risposte; lo sviluppo di dieci casi studio di buone pratiche; un focus group di potenziali nuovi lavoratori; interviste a quattro organizzazioni chiave nel campo dello sviluppo economico e delle imprese in Scozia; creazione di un sito web dedicato per il progetto; e una relazione finale. La ricerca ha portato ad una serie di conclusioni interessanti e ha fornito risultati pratici di immediata rilevanza per le MPMI scozzesi, quali: (i) un modello di buona pratica, (ii) uno strumento diagnostico e di implementazione per le MPMI a sostegno dell'integrazione di modalità lavorative flessibili/family-friendly, e (iii) dieci esempi di buone pratiche. Il progetto ha favorito anche il trasferimento delle conoscenze, diffondendo i risultati chiave della ricerca agli attori interessati.

Women into Business

Il programma Women into Business della Scottish Enterprise è un programma ombrello che copre una gamma di servizi mirati che puntano ad incrementare il numero di donne scozzesi che avviano e ampliano la propria attività, e a migliorare la sostenibilità e il potenziale di crescita delle aziende guidate da donne, contribuendo così alla crescita dell'economia scozzese. Prima del lancio del programma nel 2000, esistevano numerose iniziative rivolte alle donne, ma prive di strategia e impostazioni ben definite. Il programma è ora diretto dalla National Unit for Women's Enterprise (NUWE), costituita nel 2003. Il programma è finanziato principalmente attraverso le risorse della Scottish Enterprise, ma ha ricevuto fondi anche dal Governo scozzese e dal Fondo Sociale Euro-

peo per determinati componenti del programma.

L'attenzione degli interventi mirati è incentrata sulle donne nelle primissime fasi dello sviluppo aziendale. I servizi del programma sono disponibili tramite i Business Gateways (sportelli), le Local Enterprise Companies (LECs) e le Camere di Commercio. La gamma di servizi attualmente offerti comprende: opportunità di lavorare in rete; un programma di micro credito che offre finanziamenti per l'avvio d'impresa e lo sviluppo d'azienda tra £500 e £5.000 accompagnato dalla formazione; lavoro di gruppo e seminari; aiuto alle donne nello sviluppo di piani di finanziamento e investimento; tutoraggio; un sito web (www.scottishbusinesswomen.com); una conferenza nazionale biennale. La formazione e la consulenza fornite dal programma sono state considerate come particolarmente preziose dai responsabili del programma, mentre minore importanza è stata attribuita alla questione del finanziamento. Molte donne, del resto, hanno preferito ricorrere a risorse proprie rivelandosi, così, restie a forme di indebitamento.

Women into Enterprise

Il progetto Women into Enterprise è stato sviluppato nell'ambito della Business Support Unit (Unità di sostegno all'impresa) del Consiglio cittadino di Glasgow, con il co-finanziamento dei Fondi strutturali – Programma Obiettivo 2 - Scozia occidentale. Il progetto è durato dal 2002 al 2005, proseguendo fino a inizio 2007 con un minore livello di riconoscimento.

L'obiettivo principale del progetto era di assistere le imprese femminili in fase di avviamento e le PMI femminili esistenti a Glasgow nel processo di innovazione e sostenibilità. Il progetto si basava su tre componenti principali: formazione (sviluppo aziendale e marketing); facilitazione delle opportunità di lavorare in rete; sovvenzioni. Uno dei principali elementi innovativi del progetto era che i richiedenti non dovessero necessariamente essere situati in locali adibiti ad attività aziendali e pagare quote aziendali al Consiglio cittadino, ovvero sono state considerate ammissibili anche

le attività svolte nel proprio domicilio. Durante la prima fase (febbraio 2002-febbraio 2005), sono stati finanziati circa 2.000 posti di formazione. Nello stesso periodo, il programma di sovvenzione ha assistito 46 imprese in fase di avviamento e 42 attività esistenti. Il co-finanziamento dei Fondi strutturali comportava la definizione a inizio progetto di specifici indicatori e obiettivi di performance, tutti raggiunti o superati. Dal punto di vista qualitativo, l'attività dei gruppi che lavoravano in rete è stato considerato molto utile: alcuni gruppi continuano ad incontrarsi regolarmente anche dopo quattro anni.

5. Scenari futuri, ruolo delle istituzioni a diversi livelli e lacune politiche

Considerare gli scenari futuri sull'implementazione delle pari opportunità in Scozia e l'integrazione delle donne nei processi di sviluppo economico locale significa considerare il possibile impatto del GED. Complessivamente, le opinioni raccolte sul GED sono state molto positive, in quanto fornisce il giusto grado di formalità necessario a garantire priorità alla parità di genere e la relativa diffusione sia nel settore pubblico che privato. Ciò premesso, occorre, comunque, una certa dose di realismo riguardo alle aspettative da riporre sul GED, anche in considerazione del limitato livello di spiegazioni che viene richiesto in relazione alla sua applicazione. Inoltre, sebbene la legislazione sia in fase di realizzazione, l'implementazione della politica a livello locale diventerà molto probabilmente responsabilità di unità di specialisti (es. le sezioni sulle pari opportunità dei consigli locali). Questa specializzazione potrebbe diluire l'impatto del GED. Un altro problema nell'implementazione del GED riguarda le difficoltà associate alla sua realizzazione pratica e le competenze specialistiche richieste per applicarlo.

Tra gli intervistati c'è ampio consenso sulla notevole influenza esercitata dalla Commissione Europea e sul fatto che le buone pratiche sono quasi

sempre state finanziate con budget europei. Anche la diffusione delle buone pratiche è stata considerata utile nell'assicurare una comune comprensione delle questioni di genere in tutta la UE, e nello sviluppo di capacità.

Il ruolo del Governo scozzese è stato valutato molto positivamente, in linea generale. In particolare, è stato considerato molto utile il ruolo dell'Unità per la parità del Governo scozzese; sebbene sia stato notato che l'Unità può avere solo limitata influenza su come gli altri ministeri del Governo definiscono le proprie politiche. La percezione è che dove l'Unità ha spazio per intervenire lo fa efficacemente, ma questo spazio forse non è ampio quanto potrebbe essere.

La Commissione per le pari opportunità è stata considerata estremamente importante per aumentare la consapevolezza e influenzare le politiche. Inoltre, il fatto che ad ottobre 2007 cesserà di esistere come tale e sarà incorporata in una nuova Commissione per la parità e i diritti umani (CEHR) è stato considerato uno sviluppo positivo, poiché darà più forza all'ordine del giorno sulla parità eliminando qualsiasi frammentazione possibile nel modo in cui i diversi tipi di discriminazione sono trattati. Inoltre, ciò è in linea con la cultura della parità che è alla base della politica pubblica britannica: un concetto globale che include tutti i possibili aspetti di discriminazione e che trascende i tradizionali problemi di inclusione nel mercato del lavoro, parità di retribuzione e non discriminazione (ed è diverso dal principio di parità di genere compreso nel Trattato CE e promosso dalla Commissione Europea attraverso i Fondi strutturali).

Dallo studio è emerso che le agenzie governative in Scozia (es. Enterprise Network, Careers Scotland) hanno lavorato duramente per comunicare il *risvolto economico della* parità di genere e per mostrare perché è importante. Il risultato è che ora c'è una migliore comprensione del valore della parità dal punto di vista dello sviluppo economico. Tuttavia, c'è ancora bisogno di attestare, rinforzare e diffondere maggiormente questo con-

petto. Ci sono numerose ONG in Scozia che si occupano di pari opportunità e, tra queste risulta, esserci moltissima cooperazione proficua. Anche i sindacati sono attivi nell'ambito della parità di genere. La stessa società scozzese è considerata tradizionalmente molto ricettiva sulle questioni di parità.

Sono state identificate alcune lacune per quanto riguarda l'implementazione delle politiche di parità di genere in Scozia. Una prima serie di lacune riguarda settori politici che fino ad ora non sono stati adeguatamente sviluppati dal punto di vista delle pari opportunità. Innanzitutto, per quanto riguarda il divario retributivo, il fatto che la revisione retributiva non sia ancora obbligatoria (nonostante gli importanti miglioramenti introdotti dal GED) è visto come una significativa mancanza. Secondariamente, dal punto di vista politico si sta ancora facendo poco di specifico per le donne più anziane.

Una seconda serie di lacune riguarda le metodologie e le pratiche in essere per integrare le considerazioni di genere nell'ampio spettro delle politiche di settore, anche dove l'importanza della parità è riconosciuta. A livello concettuale c'è ancora un legame inadeguato tra il lavoro analitico svolto nel mondo accademico e le fasi di definizione delle politiche. A livello più operativo, permane un divario tra le politiche formulate (principalmente a livello scozzese) e il reale lavoro degli operatori sul campo (a livello locale). Un esempio è l'ambito della politica di rigenerazione, in cui l'inadeguatezza degli strumenti per coinvolgere le donne nei processi decisionali ha un effetto dannoso sulla capacità delle politiche di affrontare la povertà e il suo impatto specifico sulle donne.

6. Conclusioni

La devoluzione ha aumentato l'importanza delle pari opportunità e della parità di genere in Scozia. Tuttavia, si rischia di perdere slancio. In

futuro sarà importante sforzarsi di far tesoro dei risultati ottenuti in quest'area e promuovere ulteriormente la parità di genere, con iniziative politiche concrete.

C'è un alto grado di compartimentazione della parità all'interno dei ministeri governativi, delle autorità locali e delle agenzie, a causa della quale l'implementazione delle iniziative sulla parità di genere è ancora considerata di competenza di unità o funzionari specifici all'interno delle organizzazioni, piuttosto che un obiettivo di tutti coloro che sono responsabili dello sviluppo e della realizzazione delle politiche. C'è ancora mancanza generalizzata di percezione delle questioni di genere, e l'approccio di mainstreaming è ancora lontano dall'essere raggiunto. Non è pertanto scontato che il GED sarà in grado di superare tali limitazioni.

Seppure tenendo a mente queste limitazioni, è innegabile che la Scozia sia stata negli ultimi anni un vero banco di prova per attività innovative nella promozione della parità di genere. Numerose iniziative volte al raggiungimento di questo risultato sono state messe in atto da parte di vari attori e con campi di applicazione, obiettivi e copertura territoriale diversi. In altre parole, se con un approccio "top-down" risulta difficile diffondere la parità di genere a tutte le politiche, bisogna anche riconoscere che esistono numerose iniziative sul campo che sostengono l'integrazione delle donne nell'economia e nella vita sociale scozzese.

Per il futuro è necessario fare di più per creare sinergie tra tali iniziative e organizzarle in un quadro più completo in modo da massimizzare l'impatto e il valore aggiunto. Inoltre, le donne dovrebbero essere coinvolte sempre più sistematicamente nel processo decisionale sullo sviluppo locale (in particolare ai livelli base). Sarebbe anche utile prestare maggiore attenzione agli aspetti operativi della definizione delle politiche e sviluppare strumenti adeguati per collegare in modo più efficace politica e pratica, in modo simile a quanto fatto dalle iniziative Close the Gap e

Engendering Policy. È necessario incoraggiare test pilota su questi strumenti e un monitoraggio del loro uso, al fine di promuovere la realizzazione di esperienze di successo in contesti simili.

Dai casi studio emergono due lezioni chiave. Primo, il successo delle iniziative per la parità di genere dipende spesso dall'impegno dei singoli sul campo. Tuttavia, è essenziale anche l'impegno dei livelli più alti per integrare più efficacemente la parità di genere nella cultura delle organizzazioni. Secondo, può essere difficile fare un salto qualitativo da progetti pilota innovativi e di successo a mainstreaming su vasta scala. Perciò sarebbe fondamentale istituire un quadro di controllo efficace attraverso il quale istituzionalizzare sistematicamente l'apprendimento e creare un ciclo virtuoso di innovazione politica.

Buone Pratiche Scozia

Nome/titolo della buona pratica	Close the gap
Partner di progetto	Partnership di progetto <i>Close the gap</i> , sotto la guida della Commissione Pari Opportunità, http://www.closesthegap.org.uk/ STUC (Scottish Trade Union Centre), Centro dei Sindacati scozzesi Commissione Pari Opportunità Scottish Executive (Governo scozzese) Scottish Enterprise, principale agenzia scozzese per lo sviluppo economico
Copertura geografica	Scozia
Copertura finanziaria	Fino al dicembre 2005 il progetto è stato finanziato nell'ambito dell'Iniziativa comunitaria Equal. Ulteriori finanziamenti per il biennio 2006-2007 sono stati erogati da Scottish Executive, Scottish Enterprise e STUC (settore lavoro).
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	Obiettivo del progetto è promuovere la consapevolezza delle disparità di retribuzione esistenti in Scozia e fornire supporto utile a intraprendere azioni volte a migliorare la situazione esistente. Il progetto <i>Close the gap</i> ha visto l'intervento di aziende private, organizzazioni sindacali e istituzioni pubbliche che hanno operato insieme in una serie di attività, con l'obiettivo di diminuire lo differenza salariale tra i generi.
Principali risultati/ effetti conseguiti	<p>Il progetto ha prodotto risultati in diverse aree (come si rileva dal sito web di CtG e dalle interviste) tra le quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • formazione di oltre un centinaio di rappresentanti sindacali operanti in diversi luoghi di lavoro con parità salariale tra uomini e donne; • campagna pubblicitaria estesa a tutta la Scozia sulla disparità salariale; • sviluppo di strumenti di negoziazione destinati ai rappresentanti sindacali; • predisposizione di materiale di sensibilizzazione per <i>tutor</i> delle scuole universitarie e post-universitarie; • studio sulla disparità salariale nella regione scozzese delle Highland; • sviluppo di materiale di formazione online per i dipendenti della Scottish Enterprise; • redazione di una guida di comparazione tra mansioni lavorative e loro valore destinata alle piccole e medie imprese; • predisposizione di materiale di sensibilizzazione destinato a target diversi; • moduli per laureandi o laureati sul tema delle donne nei luoghi di lavoro.
Principali ostacoli/ punti deboli	Il contesto delle politiche in cui si inserisce il progetto è caratterizzato da un profilo piuttosto basso sulla questione della disparità salariale. Sebbene attraverso la legislazione si cerchi di sensibilizzare i datori di lavoro, non è possibile effettuare richieste dirette giacché non esiste obbligo di revisione dei trattamenti salariali.

Principali elementi positivi	<p>Capacità di coinvolgere attori di natura diversa nella partnership.</p> <p>Innovazione nei metodi sviluppati (per esempio definizione di una guida e di strumenti pratici per trattare un argomento che sia per i datori di lavoro sia per i rappresentanti sindacali sembra essere troppo vasto da affrontare).</p> <p>Comprensione della complessità del problema e della necessità di segmentare i messaggi al fine di garantire che siano recepiti in maniera efficace.</p> <p>Partecipazione dello Scottish Executive: la possibilità di avvalersi della collaborazione di altre aree di attività dello Scottish Executive e il coinvolgimento informale dello stesso alla promozione di una politica di pari trattamento salariale hanno assicurato l'alto profilo degli eventi organizzati.</p>
Elementi innovativi	<p>Il progetto nel suo insieme è totalmente innovativo giacché si occupa di questioni che fino ad ora non erano mai state trattate in modo così esplicito e sistematico.</p>
Elementi riproducibili	<p>La campagna di sensibilizzazione, gli studi sulla diffusione della disparità salariale e gli strumenti intesi a migliorare la situazione esistente possono essere riprodotti in Italia, dove la disparità retributiva sembra costituire un problema significativo.</p> <p>Tuttavia, esistono questioni più ampie che contribuiscono ad acuire il problema della discriminazione delle donne nel mercato del lavoro (si pensi alla posizione precaria dovuta ai contratti a progetto che non contemplanò, per esempio, la retribuzione dei congedi di maternità). Ciò significa che il problema della disparità salariale può essere risolto solo nell'ambito di una più ampia riforma del mercato del lavoro italiano, giacché se le donne si trovano in una situazione di svantaggio e discriminazione, ciò non è unicamente dovuto (o forse non principalmente) alla disparità salariale. Una campagna di sensibilizzazione potrebbe comunque rivelarsi utile per mettere in luce uno dei mezzi fondamentali di discriminazione delle donne sui luoghi di lavoro e nella società.</p>
Sostenibilità nel tempo	<p>Una parte considerevole del progetto è dedicata alla “costruzione di capacità”. Si auspica che tale approccio produca effetti duraturi.</p>

Nome/titolo della buona pratica	Women's Fund for Scotland
Partner di progetto	Scottish Community Foundation (Fondazione Scottish Community, gestore del fondo) Scottish Executive, Equality Unit (creatrice del fondo nel 2002)
Copertura geografica	Il fondo copre l'intera Scozia, i progetti hanno invece copertura locale.
Copertura finanziaria	Scottish Executive, Equality Unit (circa 600.000£ erogate a tutt'oggi); Communities Scotland (circa 28.000£) e donazioni individuali. Regolarmente vengono organizzate campagne di raccolta fondi.
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>Obiettivi – Obiettivo del Fondo è finanziare progetti a supporto delle donne e delle giovani in Scozia, con particolare riferimento alle sfide che le donne devono affrontare in situazioni specifiche quali disabilità, discriminazione razziale, genitorialità (madri single), malattia, età, violenza domestica ecc.</p> <p>Beneficiari – I finanziamenti sono destinati a organizzazioni di volontariato e comunità (non a soggetti individuali). In particolare: organizzazioni composte e dirette prevalentemente da donne e destinate alle donne oppure organizzazioni con progetti destinati esclusivamente alle donne, il cui obiettivo sia il supporto e il miglioramento della condizione femminile.</p> <p>I progetti finanziati fino a questo momento si focalizzano su due temi principali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - contribuire alla rigenerazione o allo sviluppo di un'area per (a) migliorare le strutture locali esistenti, con l'intento di incoraggiare le donne che hanno subito discriminazioni, situazioni svantaggiate o che vivono in aree povere, a vivere e lavorare nell'ambito della loro comunità; (b) offrire supporto, a livello locale, a donne che hanno necessità particolari in ragione della loro età, orientamento sessuale, disabilità o razza; (c) fornire assistenza alle donne perché facciano uso delle strutture locali e delle opportunità di istruzione, formazione o occupazione. - progetti per la celebrazione della Festa della donna. <p>In generale i progetti hanno respiro locale e ambiti diversificati: iniziative di formazione al lavoro o assistenza, corsi di IT, piccoli interventi di ristrutturazione, consulenza, corsi di autodifesa, eventi celebrativi della Festa internazionale della donna.</p> <p>Procedure attuative – Sono possibili due tipi di finanziamenti: <i>piccoli</i> finanziamenti di importo non superiore a 1.000 sterline, oppure Grandi finanziamenti, di importo compreso tra 1.001 e 5.000 sterline. L'accesso ai finanziamenti avviene tramite semplice richiesta; i moduli sono disponibili anche sul sito web della SCF. Le decisioni relative ai progetti da finanziare vengono comunicate entro 6 settimane dalla richiesta nel caso di un <i>piccolo</i> finanziamento ed entro 3 mesi nel caso di un grande finanziamento.</p>
Principali risultati/ effetti conseguiti	Al fine di garantire che i finanziamenti raggiungano il massimo numero di beneficiari, si è scelto di definire criteri di selezione estremamente flessibili. Una recente valutazione dell'efficacia dell'azione intrapresa ha rilevato che gli obiettivi prefissati sono stati raggiunti: i finanziamenti sono stati erogati a organizzazioni che operano in ambiti diversificati per progetti e attività anch'essi di natura diversa. Si è inoltre riscontrato che il programma ha la capacità di attrarre ogni anno richieste da parte di nuovi soggetti e coprire aree diverse del territorio scozzese – seppur la maggior parte dei finanziamenti si concentra, in modo naturale, nelle città principali – (S. Hamilton, Op. Cit.).

Principali ostacoli/ punti deboli	Talvolta può essere difficile trovare progetti di buona qualità o particolarmente innovativi, soprattutto nel caso delle aree rurali.
Principali elementi positivi	<p>La lunga e consolidata esperienza, da parte dell'SCF, nel gestire progetti simili assicura efficienza, rigore e trasparenza.</p> <p>Parte delle risorse del Fondo sono investite, così da garantire l'esistenza del Fondo nel tempo.</p> <p>Attraverso politiche attive volte alla raccolta di fondi, l'SCF è stato in grado di attingere anche a risorse pubbliche.</p> <p>Grazie all'utilizzo di processi rigorosi ma facilmente accessibili è possibile raggiungere tipi diversi di destinatari e progetti, in conformità con gli obiettivi che questo strumento si prefigge di raggiungere.</p>
Elementi innovativi	È possibile cumulare i finanziamenti ricevuti tramite il Fondo con altri tipi di finanziamento. Del resto, spesso i progetti finanziati dall'SCF hanno agito da "catalizzatore" per ottenere ulteriori finanziamenti da fonti diverse (massimizzazione degli effetti). Un primo esame delle richieste di finanziamento è effettuato da valutatori volontari.
Elementi riproducibili	<p>Il Fondo può essere facilmente riprodotto in altre realtà poiché la sua gestione è assai semplice: i beneficiari sono solo di due tipi e i progetti non sono selezionati in base a criteri tematici o di altra natura, ma solo in relazione all'importo richiesto.</p> <p>Tuttavia, al fine di riprodurre l'esperienza in Italia è necessario individuare le istituzioni più idonee a gestire un fondo e al contempo interessate alle tematiche di sviluppo della condizione femminile.</p> <p>Per sua natura, il Fondo agisce in ambito locale e, come tale, la sua applicazione a un contesto italiano potrebbe essere utile a livello regionale (o addirittura sub-regionale, per esempio a livello provinciale).</p>
Sostenibilità nel tempo	Gli investimenti assicurano la durata del Fondo.

Nome/titolo della buona pratica	Engendering Policy
Partner di progetto	Iniziativa comunitaria Equal (Fondi strutturali) South Lanarkshire Council (autorità di governo locale per l'area amministrativa del South Lanarkshire) Oxfam (Istituzione benefica) Engender (ONG) Glasgow Caledonian University
Copertura geografica	South Lanarkshire
Copertura finanziaria	Finanziamenti da varie fonti: locali/regionali, nazionali e fondi strutturali.
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	Due sono gli ambiti di azione del progetto: 1) La realizzazione di un programma pilota destinato al South Lanarkshire Council allo scopo di sensibilizzare i <i>policy maker</i> al tema delle pari opportunità e, attraverso l'applicazione del progetto, sperimentare azioni politiche innovative in tal senso. Il tema dell'occupazione è stato selezionato con l'intenzione di aiutare i policy maker che lavorano su questo tema a capire in modo più approfondito come misurare gli effetti delle politiche intraprese su gruppi target e, di conseguenza, migliorare l'efficacia delle azioni future. I beneficiari del programma sono i funzionari del South Lanarkshire Council che si occupano di programmi di "rigenerazione" di un territorio soprattutto dal punto di vista occupazionale; 2) Formazione per le donne nell'ambito della collettività locale (settore volontariato/comunità), allo scopo di fornire strumenti per far sentire la loro voce nel processo politico.
Principali risultati/ effetti conseguiti	I risultati sono stati: <ul style="list-style-type: none"> • Apportare un cambiamento nel modo in cui le politiche occupazionali vengono sviluppate nel South Lanarkshire; • Rafforzare il ruolo delle donne nell'ambito della comunità in riferimento alla loro capacità di influenzare le politiche locali.
Principali ostacoli/ punti deboli	Per conseguire gli obiettivi prefissati, il personale coinvolto nel progetto deve essere convinto dei benefici risultanti dal progetto stesso (oppure obbligato a conformarsi alla strategia intrapresa). Eventuali sostituzioni di personale possono avere effetti negativi.
Principali elementi positivi	Sebbene il progetto sia operativo da poco più di un anno, se ne possono già apprezzare i risultati. Il progetto è già stato esteso ad altre aree amministrative della Scozia (Dundee e Inverclyde).
Elementi innovativi	Il progetto coniuga teoria e pratica attraverso l'uso della prospettiva di genere sull'attività di "rigenerazione" del territorio condotta sul campo.
Elementi riproducibili	Il progetto è stato esteso ad altre aree della Scozia (Dundee City Council e Inverclyde Council).
Sostenibilità nel tempo	Non applicabile

Nome/titolo della buona pratica	Advancing Women's Employability (AWE)
Partner di progetto	Università di Strathclyde, Senior Studies Institute di Glasgow (capofila) Lochaber College, Scozia South Lanarkshire Council, Scozia Genderwise Scotland Development Partnership - Partnership che ha sponsorizzato il progetto nell'ambito dell'Iniziativa comunitaria Equal.
Copertura geografica	Il progetto coinvolge tre aree: Lochaber, Glasgow e Lanarkshire.
Copertura finanziaria	Il progetto è stato finanziato attraverso l'Iniziativa comunitaria Equal, l'Università di Strathclyde e il South Lanarkshire Council.
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>Obiettivi del progetto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aiutare i datori di lavoro a capire le potenzialità anche economiche nell'incrementare la parità di genere. • Modificare la percezione che le donne più anziane hanno in relazione al proprio potenziale occupazionale. • Intraprendere in modo sistematico azioni comparative sul campo tra contesti urbani e rurali. <p>Beneficiari: ca. 120 donne di età superiore ai 50 anni e tre settori industriali</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supporto e formazione intensiva e specifica per donne di età superiore ai 50 anni in cerca di impiego o già occupate, allo scopo di migliorare le loro aspirazioni, le loro competenze e capacità; incrementare la possibilità di mantenimento del posto di lavoro per le donne over 50; • Supporto alla ricerca di occupazione in quei settori lavorativi dove le donne sono sottorappresentate o escluse. A tal scopo si è considerato l'intera regione scozzese e si è cercato di ottenere la collaborazione di rappresentanti del settore lavorativo di riferimento nonché di dirigenti aziendali e di responsabili delle risorse umane; • Utilizzo innovativo di strumenti di ICT, tra cui metodologie di lavoro a distanza; • Creazione di una rete tra donne occupate o donne inattive/disoccupate e alcune aziende selezionate nell'ambito di un "programma di accelerazione", allo scopo di individuare nuove possibilità di occupazione, nuovi canali e percorsi.
Principali risultati/ effetti conseguiti	Corsi di formazione per 104 donne, realizzazione di una newsletter relativa al progetto. È ancora troppo presto per valutare gli effetti complessivi del progetto, tuttavia si sono già ottenuti alcuni feedback positivi. È stato possibile comunicare in maniera efficace le problematiche evidenziate ai settori prescelti.
Principali ostacoli/ punti deboli	Il team di progetto è piccolo e il progetto stesso ha una durata limitata nel tempo. La partecipazione delle donne provenienti da aree rurali particolarmente lontane si è rivelata assai problematica.
Principali elementi positivi	La formazione e l'introduzione di un servizio di supporto anche a conclusione dei corsi si è rivelata opportuna e proficua, così come il mix di formatori esterni selezionato.

Elementi innovativi	Il progetto è senza dubbio innovativo giacché è raro che la combinazione tra età, condizione femminile e occupabilità sia considerata nel suo insieme.
Elementi riproducibili	Le donne di età superiore ai 50 anni rappresentano una fetta importante della popolazione italiana e tuttavia le politiche relative alla formazione permanente, al reinserimento nel mercato del lavoro o agli avanzamenti di carriera per questo segmento della popolazione sono assai limitate.
Sostenibilità nel tempo	Non applicabile

Nome/titolo della buona pratica	Work-Life Balance
Partner di progetto	Caledonian Business School (promotore del progetto), Glasgow Caledonian University Worklife Adaptability Partnership. Partnership creata nell'ambito dell'Iniziativa Comunitaria Equal che ha selezionato il progetto, http://www.equalscotland.co.uk/ Equal Scottish Support Unit, Unità scozzese di supporto dell'IC Equal - http://www.objective3.org/Web/Site/Equal/About/equal_feedback.asp .
Copertura geografica	Scozia (ma il lavoro svolto è rilevante anche a livello europeo)
Copertura finanziaria	Fondi ottenuti nell'ambito dell'IC Equal; Caledonian Business School.
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>Obiettivo principale del progetto è promuovere l'espansione delle Micro, Piccole e Medie imprese (MPMI) scozzesi attraverso pratiche lavorative flessibili e politiche per l'impiego rispettose della vita familiare.</p> <p>Alcuni degli obiettivi specifici del progetto sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verificare le attuali politiche di conciliazione tra vita familiare e lavorativa e studiarne le possibili alternative; verificare la loro presenza e incidenza nell'ambito delle MPMI in Scozia, gli svantaggi e benefici delle attuali politiche e pratiche lavorative flessibili nonché le strategie esistenti per monitorarne e valutarne l'attuazione; • Valutare la rispondenza di diversi tipi di politiche e pratiche lavorative flessibili rispetto alle necessità lavorative e familiari del personale dipendente (specialmente di coloro che prestano cure familiari e più in generale delle donne); • Valutare la consapevolezza, le alternative e la forza di attrazione di politiche e pratiche lavorative flessibili per coloro che devono inserirsi nel mercato del lavoro (specialmente per coloro che prestano cure familiari e più in generale per le donne); • Esaminare i punti di vista dei rappresentanti di agenzie per lo sviluppo che operano a livello locale e agenzie di consulenza e selezione del personale, autorità locali e altre istituzioni che abbiano interesse a promuovere lo sviluppo dell'occupazione e la stabilità economica¹.
Principali risultati/ effetti conseguiti	<p>Il progetto comporta una serie di attività, tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attività di ricerca "on desk"; • Ricerca quantitativa effettuata presso 2.560 MPMI scozzesi; • Interviste effettuate con aziende, persone alla ricerca di occupazione, istituzioni e organizzazioni interessate al problema; • Redazione e diffusione di 10 esempi di <i>buone pratiche</i>, di un modello di <i>buone pratiche</i>, di uno strumento di diagnosi e implementazione destinato alle MPMI scozzesi e di un rapporto finale sul progetto; • Creazione di un sito web dedicato.
Principali ostacoli/ punti deboli	<p>La complessità del progetto nonché i tempi necessari alla sua implementazione (più lunghi del previsto).</p> <p>Mancanza di follow up (anche se tale attività non era originariamente prevista).</p>

¹ MacVicar A, McDougall M, Bell S, Maxwell S and Rankine L (2005), Op. Cit.

Principali elementi positivi	<p>Il progetto ha contribuito a far luce su un argomento non ancora ben conosciuto, specialmente nell'ambito delle MPMI.</p> <p>Spesso si evidenzia una segmentazione delle informazioni/conoscenze e una mancanza di integrazione tra gestione delle risorse umane e pari opportunità. Il progetto cerca di creare una connessione tra questi due elementi, proponendo soluzioni pratiche e concrete per le MPMI.</p>
Elementi innovativi	<p>Il progetto sembra essere assai innovativo poiché prende in esame una questione fino ad ora relativamente trascurata.</p>
Elementi riproducibili	<p>Le principali risultanze del progetto sono rilevanti anche per l'Italia e per altri paesi dell'UE.</p> <p>È interessante sottolineare l'importanza data alle MPMI che anche in Italia rappresentano una percentuale cospicua di aziende e pertanto agiscono da motore dello sviluppo economico.</p> <p>Le conclusioni del progetto, gli strumenti di implementazione e i casi di successo ottenuti per le MPMI scozzesi potrebbero essere utilizzati per attivare progetti pilota di sperimentazione nelle MPMI italiane.</p>
Sostenibilità nel tempo	<p>Il progetto non prevede elementi sostenibili nel tempo, per esempio un lavoro di follow-up o di consolidamento nel tempo degli obiettivi conseguiti. Ciò dovrebbe essere considerato in caso di implementazione di un progetto simile nel contesto italiano.</p>

Nome/titolo della buona pratica	Women into Business (WiB)
Partner di progetto	Scottish Enterprise (principale agenzia scozzese per lo sviluppo economico) Business Gateway (organizzazione e implementazione del progetto) Scottish Executive (responsabile per l'erogazione di microcredito) Camera di Commercio di Renfrewshire per conto di Business Gateway (mentoring)
Copertura geografica	Area geografica di riferimento della Scottish Enterprise
Copertura finanziaria	Progetto finanziato dalla Scottish Enterprise; ulteriori contributi erogati dallo Scottish Executive e dal Fondo Sociale Europeo.
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>Women into Business è un programma ombrello lanciato nel 2000 il cui obiettivo è incrementare il livello, la sostenibilità e la crescita di imprese a conduzione femminile. Prevede servizi specifici quali il networking e il microcredito attraverso i quali si cerca di alimentare la nascita di nuove imprese (start-up) nonché seguire (attraverso attività di mentoring) e sviluppare le imprese esistenti, allo scopo di migliorare la sostenibilità e il potenziale di crescita delle imprese a conduzione femminile.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Networking: programma di seminari aziendali e opportunità di collaborazione per i potenziali fondatori di una nuova impresa (start-up); • Programma di microcredito: supporto al piano di business e accesso a prestiti di piccola entità (importi compresi tra 500 e 5.000 sterline) per permettere a donne potenziali imprenditrici di fondare e sviluppare la loro attività. Il programma di formazione prevede un pacchetto integrato e adattato alle esigenze specifiche. Sebbene i prestiti non siano esclusivamente riservati alle donne, oltre l'80% delle aziende che partecipano al progetto sono a conduzione femminile; • Supporto e mentoring per donne imprenditrici: prevede tre diversi livelli di mentoring; • www.scottishbusinesswomen.com: sito web creato allo scopo di stimolare tra le donne l'interesse verso l'imprenditorialità, comunicare e promuovere un'ampia gamma di iniziative in grado di incoraggiare un numero maggiore di donne scozzesi a creare e sviluppare un'impresa; • Organizzazione di una conferenza ogni due anni.
Progetto/esperienza/strategia Principali risultati/ effetti conseguiti	<p>Il programma ha raggiunto gli obiettivi prefissati, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Networking: circa 1.000 partecipanti al programma su base annuale; • Micro-credito: il programma ha erogato finanziamenti a circa 550 persone (di cui circa l'80% donne) che negli ultimi tre anni hanno aperto e sviluppato un'impresa; • Sito web: la percentuale dei visitatori è aumentata di un 50 % all'anno a partire dal 2000. <p>Più in generale, l'obiettivo prefissato dalla Scottish Enterprise di 3.600 imprese a conduzione femminile cui offrire supporto attraverso il programma nel biennio 2004-2005 è stato superato del 9,7 % (le imprese che hanno usufruito del progetto sono state 3.949), il che rappresenta il 43,07 % totale di start-up di impresa coperto dal progetto.</p>
Principali ostacoli/ punti deboli	L'Iniziativa di supporto finanziario si è rivelata meno popolare del previsto. Si è inoltre riscontrata una certa difficoltà da parte dei potenziali imprenditori nel passaggio dalla prima fase di supporto al livello successivo.

Principali elementi positivi	<p>Gli aspetti legati al mentoring e al networking hanno avuto molto successo e si sono rivelati assai popolari.</p> <p>La flessibilità del programma ha permesso di apportare di anno in anno alcune modifiche, sulla base dei riscontri ottenuti, dei cambiamenti nell'ambiente operativo e dell'avvio dell'erogazione dei servizi.</p>
Elementi innovativi	<p>Quando è stato lanciato, il programma era uno dei primi di questo genere. Ora altri attori sono intervenuti in questo settore (per esempio Camere di Commercio, banche commerciali), fornendo servizi ad hoc.</p>
Elementi riproducibili	<p>Tutti</p>
Sostenibilità nel tempo	<p>Gli elementi del progetto inerenti alla costruzione di capacità e al networking è probabile abbiano una lunga durata.</p>

Nome/titolo della buona pratica Women into Enterprise (WiE)	
Partner di progetto	Glasgow City Council, capofila (autorità di governo locale della città di Glasgow) Strathclyde European Partnership (Segretariato del Programma 2000-2006 Obiettivo 2 Scozia Occidentale)
Copertura geografica	Glasgow
Copertura finanziaria	I finanziamenti provengono da fonti nazionali, locali e regionali, con il supporto aggiuntivo dei fondi strutturali.
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>Obiettivo del progetto è promuovere l'imprenditorialità e l'innovazione nell'ambito di uno specifico target group (le donne) nonché migliorare la competitività e la sostenibilità nel tempo delle PMI a conduzione femminile.</p> <p>Il programma prevede l'erogazione di finanziamenti di importo limitato per donne che desiderino intraprendere un'attività in proprio o sviluppare un'attività già esistente. Fornisce inoltre servizi di consulenza, accesso a percorsi formativi, informazioni. Infine, attraverso il networking, offre l'opportunità di operare insieme ad altre donne imprenditrici.</p> <p>Il programma prevede l'erogazione di finanziamenti per un importo massimo fino al 50 % del costo di un progetto e comunque non superiore a 1.000 sterline (originariamente 2.000£) per l'avvio di un'attività (start-up) e a 3.500 sterline (originariamente 5.000) per lo sviluppo di un'attività esistente. Tra le spese che possono essere finanziate vi sono, per esempio i costi relativi alle attività di test marketing o ricerche di mercato, redazione di materiale promozionale, marketing, web design, formazione, spese per l'acquisto o sostituzione di piccole attrezzature e strumentazione varia. I richiedenti devono essere titolari o partner di una PMI. Viene data priorità a quelle attività che operano già o intendono operare in cluster di industrie. Non vengono erogati finanziamenti per attività commerciali.</p>
Progetto/esperienza/strategia Principali risultati/ effetti conseguiti	Il progetto si inserisce nell'ambito di un'iniziativa precedente assai riuscita denominata Glasgow City Council's Women's Integrated Development Fund (Fondo di sviluppo integrato per le donne del Glasgow City Council). Intento del nuovo programma è essere più innovativo e flessibile attraverso l'utilizzo di buone pratiche in termini di valore. Gli effetti e i risultati che il programma si proponeva di ottenere sono stati tutti raggiunti e talvolta superati (si veda la descrizione del case study).
Principali ostacoli/ punti deboli	Si riscontra una certa difficoltà nell'ottenere progetti di buona qualità.
Principali elementi positivi	Il programma ha finanziato imprese realmente innovative e sostenibili nel tempo. Ha inoltre incoraggiato le donne a diventare imprenditrici, fornendo loro gli strumenti (conoscenze e consulenza) più adatti a farlo, in modo tale da avere buone probabilità di successo.
Elementi innovativi	Finanziamento di attività/imprese in cui si può lavorare da casa. Tale modalità di lavoro si adatta particolarmente a quelle donne che sono più avverse al rischio e che hanno necessità di schemi di lavoro flessibili in modo da conciliare impegni lavorativi e vita familiare.

Elementi riproducibili	Il programma è facilmente riproducibile. Un elemento particolarmente positivo è che il programma non prevede finanziamenti destinati alle attività commerciali e si focalizza su imprese innovative e competitive (a differenza della controversa legge 215/92 applicata in Italia).
Sostenibilità nel tempo	Non applicabile

SPAGNA

Uguaglianza di genere nello sviluppo locale in Spagna

SINTESI DEL CASO DI STUDIO

1. Contesto socio-economico e politico

Fra i paesi dell'Unione Europea, la Spagna è uno di quelli che ha sperimentato un *processo di decentramento* fra i più significativi e veloci degli ultimi trent'anni. Attualmente, il sistema amministrativo spagnolo s'incentra su *tre livelli territoriali: l'amministrazione statale, le 17 Comunità e gli enti locali* che, a loro volta, si articolano su due livelli ulteriori: 50 province e 8.110 comuni. Tale decentramento ha comportato un aumento significativo del grado di competenze e di risorse delle Comunità autonome e, sebbene in misura minore, delle amministrazioni locali.

La popolazione spagnola è composta da oltre 44 milioni di persone¹. Dal 1990 la popolazione straniera residente nel paese si è quadruplicata, fino a raggiungere l'attuale 8% della popolazione². La Spagna presenta una *struttura socioeconomica* caratterizzata da un'elevata percentuale di *popolazione residente in aree urbane* (2 abitanti su 3), *bassa natalità* (1,25 nel 2002) e un *alto indice di invecchiamento* (il tasso di persone al di sopra dei

65 anni in condizioni non autonome era, nel 2004³, del 24,5%).

Il livello medio di scolarizzazione è aumentato considerevolmente. Negli ultimi decenni *le donne hanno colmato il deficit educativo storico* raggiungendo, in due generazioni, i livelli di qualificazione che erano stati appannaggio degli uomini⁴; tuttavia, sul *mercato del lavoro* tale realtà non si è tradotta in una reale parità di condizioni fra donne e uomini in materia di responsabilità e remunerazioni. Infatti, sono stati rilevati un alto tasso di inattività femminile (48%⁵), un tasso di disoccupazione femminile pari al 12,25%⁶, ossia superiore a quello maschile (7%), nonché un andamento incostante e intermittente del percorso lavorativo delle donne. Persiste inoltre la *discriminazione fra i sessi sul lavoro, sia verticale sia orizzontale*, dimostrata dal fatto che le donne occupano posti di lavoro di peggior qualità: maggiori tassi di lavoro part-time (23,5% donne vs. 4,5% uomini⁷) e una più alta percentuale di lavoro temporaneo (37,3 donne vs. 32,3% uomini)⁸. Sussiste ancora disparità di trattamento retributivo fra uomini e donne, poiché il salario medio

1 INE, 2005.

2 OSE, 2006; INE, 2006.

3 Percentuale di popolazione al di sopra dei 65 anni rispetto alla popolazione potenzialmente attiva (da 16 a 64 anni).

4 La percentuale di donne con studi universitari è di circa il 25% rispetto a circa il 16% degli uomini (INE, 2006).

5 INE, 2006.

6 Eurostat, 2005.

7 Eurostat, 2006.

8 INE, 2004.

delle donne è all'incirca il 71,3% di quello degli uomini, indipendentemente dal livello di competenze⁹. Solo il 5,41% delle mansioni direttive nelle aziende che costituiscono IBEX-35 sono affidate alle donne e nell'ambito della pubblica amministrazione, solo il 32% dei posti di responsabilità è occupato da esse¹⁰.

Attualmente, l'economia spagnola presenta una struttura fortemente caratterizzata dal terziario, con un incremento nel settore dei servizi e nell'edilizia. E, d'altro canto, il welfare spagnolo s'ispira a un modello di protezione sociale legato al mercato del lavoro e all'occupazione, offrendo scarsa copertura alle fasce di reddito minimo. Il modello di protezione s'incentra su due cardini: il versamento dei contributi previdenziali e indennità universali di assistenza sociale molto deboli. I servizi pubblici di cura e assistenza alle persone sono poco sviluppati, ragion per cui per le donne viene a determinarsi un eccessivo sovraccarico di lavoro. In Spagna, la quota dedicata alle politiche familiari, pari allo 0,5% del PIL per tutto il periodo 1996-2002¹¹, era meno di un quarto della media dell'Unione dei 15. E a tutt'oggi, in materia di spesa per la protezione sociale globale, il PIL spagnolo è indietro di sette punti rispetto alla media europea, mentre il paese si classifica all'ultimo posto nell'Unione dei 25 per quel che riguarda le indennità sociali per la famiglia e l'infanzia¹². In questo contesto, è evidente che sia la famiglia a costituire la prima e fondamentale rete di protezione e il principale meccanismo di redistribuzione del reddito. Eppure, negli ultimi decenni, ha subito trasformazioni che destano preoccupazione: sono aumentate le famiglie monoparentali a carico delle donne, mentre donne e bambini sono le principali vittime di situazioni di precarietà e povertà.

La partecipazione delle donne al potere e alla

capacità decisionale è alquanto limitata. In ambito economico, la rappresentanza delle donne negli organi direttivi dei sindacati oscilla fra il 20% e il 46%, ed è pari al 2,35% nei posti di responsabilità delle organizzazioni datoriali. L'iscrizione di donne ai partiti politici supera appena il 30%. Nell'attuale legislatura 2004-2008 vi è un 36% di donne parlamentari, mentre nei parlamenti autonomi, tale percentuale si aggira intorno al 37,7%. A livello locale va sottolineato che, a differenza della maggior parte dei paesi dell'Unione, la presenza femminile è superiore ai livelli regionale e statale. Le donne costituiscono il 28% del totale delle rappresentanze locali e il 21% di esse è impiegato negli assessorati¹³.

In Spagna, il quadro normativo in materia di parità di genere e politiche locali è stato, fino a poco tempo fa, piuttosto ambiguo. Degna di nota è l'approvazione della *Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres* (Legge Organica n. 3 dell'anno 2007, in materia di parità effettiva fra donne e uomini, ndt), nella misura in cui fornisce alle amministrazioni locali un vasto margine di sviluppo e di intervento in materia di genere. In tal senso è stato ugualmente significativo l'intervento della legislazione precedente, in quanto ha configurato il quadro di riferimento: la *Ley estatal 39/1999 para promover la conciliación de la vida laboral y familiar* (la Legge Statale n. 39 del 1999, per la conciliazione della vita lavorativa con la vita familiare, ndt), la *Ley estatal 30/2003 para incorporar la valoración del impacto de género* (Legge Statale n. 30 del 2006 sull'inserimento della valutazione dell'impatto di genere, ndt) e la *Ley 39/2006 de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia*¹⁴ (Legge n. 39 del 2006 in materia di promozione dell'autonomia personale e dell'assistenza alle persone non autonome, ndt).

9 INE, 2004.

10 Instituto de la Mujer, 2006.

11 Eurostat, 2005.

12 Fundación Encuentro, 2006.

13 Instituto de la Mujer, 2006

14 La legislazione in materia di parità si è sviluppata in maniera poco omogenea anche a livello di autonomie: segnaliamo la Legge n. 4/2005 del Parlamento Basco per la parità fra uomini e donne che, fra altre misure innovative, amplia le competenze dell'amministrazione locale in questa materia.

Il *quadro normativo generale in materia di politiche di sviluppo locale* è configurato dalla Legge n. 7 dell'anno 1985 (Ley 7/1985 de Bases de Régimen Local), nonché dalla legge n. 57 del 2003 in materia di provvedimenti per la modernizzazione delle amministrazioni locali (Ley 57/2003 de Medidas para la Modernización del Gobierno Local), una legislazione che non determina chiaramente le competenze locali in materia di sviluppo locale e che ha promosso lo sviluppo di una legislazione settoriale sia a livello statale che autonomo. Ciò nonostante, va segnalato il disegno di legge in materia di amministrazione locale (*Anteproyecto de Ley Básica del Gobierno y la Administración Local*), attualmente in fase di elaborazione, nella misura in cui riconosce ai comuni una serie di competenze fra le quali, appunto, quella in materia di sviluppo economico locale.

2. La Spagna e le politiche di sviluppo locale secondo una prospettiva di genere

L'introduzione della prospettiva di genere nelle strategie di sviluppo locale è in Spagna piuttosto recente. Negli anni ottanta del XX secolo, gli enti locali incominciarono a promuovere interventi in materia di sviluppo locale. Si è trattato di *politiche reattive* incentrate sul mercato del lavoro che cercavano di reagire alla crisi economica e ai deficit strutturali che affliggevano i comuni. Contemporaneamente, furono realizzate le prime politiche di pari opportunità e di promozione delle donne, con la creazione dei primi servizi locali di assistenza e di dipartimenti dedicati alle donne in seno ai comuni. In generale, i due processi si sono sviluppati in parallelo, senza punti di convergenza.

Negli anni novanta, le *politiche* di sviluppo locale s'incentrarono maggiormente sulla *promozione, conservando un taglio assistenziale*. A livello

territoriale, le azioni mirarono a promuovere la produttività e la competitività del territorio e, gradualmente, si incominciò a definire interventi concreti, rivolti specificamente alle donne. È in questo momento che fanno la loro comparsa i primi Programmi Locali per la Parità, simili a quelli applicati a livello statale e autonomo. Ed è sempre in questo periodo che vengono promossi per la prima volta interventi di sviluppo territoriale secondo una prospettiva di genere.

Alla fine del XX secolo le *politiche di sviluppo locale* acquistarono una dimensione e un approccio chiaramente strategici e gli interventi vennero studiati in base al carattere strutturale del contesto specifico. Vennero dunque a consolidarsi le strutture e le politiche di parità locali, e presero il via le iniziative di sviluppo locale che contemplavano il *genere come tema trasversale*. Nel periodo più recente, bisogna riconoscere l'influenza decisiva degli orientamenti e dei programmi comunitari, nonché l'applicazione di programmi locali secondo una prospettiva di genere.

In questo periodo, le *politiche sociali e di coesione* dell'Ue esercitano una notevole influenza sul graduale rafforzamento delle politiche di sviluppo locale, permettendo così la creazione delle condizioni adatte all'inserimento della prospettiva di genere nelle strategie d'intervento. È altresì interessante analizzare in che modo si sono sviluppati i fondi strutturali in Spagna e, particolarmente, i progetti in materia di genere nel quadro dell'*iniziativa comunitaria EQUAL 2002-2007*, poiché da ciò si evince lo sforzo fatto per eliminare la disparità di genere imprimendo alle politiche un orientamento più chiaro. Inoltre, tali iniziative hanno permesso la costituzione di partnership allargate e composite, costituite da attori (istituzioni, aziende, sindacati, Unione europea, ecc..) con il fine di stabilire politiche di genere in ambito locale¹⁵.

15 Del totale dei progetti in materia di genere, sviluppati in questo periodo in Spagna, è interessante il fatto che il 50% sia promosso dalle Comunità autonome, il 37% dagli enti locali e circa il 6% da attori privati. Invece, analizzando gli attori che partecipano in questi progetti, emerge che il 72% è costituito dagli enti locali, il 56% dalle Camere di Commercio, il 62% da aziende, il 58% da associazioni di donne, il 54% da sindacati e, in misura minore, da enti di economia sociale (21%). Osserviamo che, sul totale dei progetti, predominano le misure di sensibilizzazione (62%), formazione (64%), sostegno agli imprenditori (40%), inserimento lavorativo (40%), creazione di strutture e politiche di parità (33%) e ricerca (30%).

3. Analisi delle Buone Pratiche

Le Buone Pratiche analizzate per il caso spagnolo sono state selezionate secondo i seguenti criteri: a) livello locale o regionale; b) inserimento di misure strutturali nell'amministrazione locale; c) inserimento di processi di empowerment e formazione per le donne; d) sviluppo di pratiche di partecipazione fra attori pubblici e privati; e) sviluppo di reti formali e informali fra associazioni e gruppi di donne e f) garanzie di continuità e sostenibilità nel tempo.

Sono state analizzate otto Buone Pratiche in totale, realizzate nell'ambito delle seguenti politiche pubbliche: strategie di inserimento lavorativo, strategie contro la discriminazione verticale e orizzontale, strategie per la creazione di imprese, politiche di miglioramento in materia di occupazione e competitività delle aziende, politiche di conciliazione della vita lavorativa con quella familiare e personale, politiche di pianificazione urbana e mobilità, politiche di promozione della partecipazione femminile ai processi decisionali a livello locale.

I casi studiati sono i seguenti:

- 1) *Programa Yo, Política*. Programma integrato nella rete Urbal-21 e destinato alla formazione e sensibilizzazione politica delle donne, su iniziativa del Comune di Sant Boi de Llobregat.
- 2) *Programa Emergim*. Progetto finanziato con fondi EQUAL, con l'obiettivo di far emergere e legalizzare il lavoro di cura e il lavoro domestico, su iniziativa del Comune di Vilafranca del Penedès.
- 3) *Programa Agentes Locales de Igualdad* finanziato e condotto dalla Provincia di Barcellona con l'obiettivo di formare specialisti in materia di genere da inserire nei comuni della provincia di Barcellona.
- 4) *Inserimento della prospettiva di genere nella Ley 2/2004 de mejora de los barrios, áreas*

urbanas y pueblos que requieren una atención especial (Legge 2/2004 in materia di miglioramento dei quartieri, aree urbane e paesi che richiedono un'attenzione particolare, ndr), una legge promossa dalla Generalitat de Catalunya allo scopo di promuovere una prospettiva di genere sia in fase di diagnosi delle situazioni sia nella partecipazione ai processi di recupero e miglioramento dei quartieri in difficoltà.

- 5) *Programa Cerezas por la Igualdad*, finanziato con fondi EQUAL e condotto dalla Cooperativa Montaña di Alicante, con l'obiettivo di migliorare l'occupazione e l'empowerment femminile di una zona rurale e montana (Comunità autonoma di Valencia).
- 6) *Programa Kideitu*, su iniziativa dell'amministrazione basca con l'obiettivo di progettare e impiantare una strategia integrale e partecipativa per l'inserimento della prospettiva di genere nei sistemi formativi e occupazionali della Comunità autonoma dei Paesi Baschi.
- 7) *Proyecto Ressorit*, finanziato con fondi EQUAL e condotto dalla Provincia di Barcellona con l'obiettivo di disseminare e promuovere pratiche di responsabilità sociale nelle piccole e medie imprese in cui è presente la prospettiva di genere.
- 8) *Agentes Sindicales para la Igualdad e Red de Agentes Sindicales para la Igualdad*, un programma condotto dal sindacato UGT della Catalogna con l'obiettivo di inserire la prospettiva di genere nelle attività sindacali e di potenziare la lotta alla discriminazione lavorativa delle donne.

4. Scenari e prospettive. Il ruolo dei diversi attori

L'analisi della documentazione disponibile e delle Buone Pratiche ha permesso di individuare, in Spagna, il ruolo che i diversi attori ricoprono

nei processi di sviluppo locale secondo una prospettiva di genere. Molto sinteticamente, sono di seguito indicate le conclusioni principali estratte dal rapporto spagnolo in materia.

La *Commissione Europea* ricopre un ruolo fondamentale per lo sviluppo e l'orientamento delle politiche di parità a livello sociale, poiché ha fornito linee-guida politiche, legittimato gli interventi in materia di pari opportunità, nonché finanziato l'avviamento di un gran numero di progetti a livello locale.

Ciò nonostante, tali iniziative tendono a svilupparsi attraverso progetti specifici, separati e spesso paralleli al lavoro quotidiano degli enti locali. È difficile garantirne sostenibilità e continuità e vi è uno scarso trasferimento delle conoscenze acquisite alle dinamiche delle amministrazioni locali. In tal senso, sono stati rilevati determinati rischi: le politiche di parità di genere possono essere percepite come una moda passeggera; il fatto che la Ue abbia esteso il concetto di pari opportunità ad ogni tipo di discriminazione potrebbe mettere in ombra la questione di genere; inoltre, la strategia della trasversalità della prospettiva di genere potrebbe disperdere le responsabilità e, di conseguenza, si corre il rischio che le risorse stanziare non siano sufficienti. Al contempo emerge la necessità di promuovere una legislazione e dei programmi comunitari incentrati su questioni di più ampio respiro (corresponsabilità, partecipazione, parità, urbanistica ecc..)

Le *Amministrazioni pubbliche spagnole* hanno svolto un ruolo decisivo nell'instaurazione di un quadro legislativo e normativo sempre più sensibile alla parità di genere. Malgrado ciò, la frammentazione delle competenze e la mancanza di definizioni giuridiche rendono necessario creare meccanismi stabili di coordinamento e finanziamento. Infatti, l'introduzione della prospettiva di genere nelle politiche di sviluppo locale è stata debole, frammentaria e territorialmente disuguale, ispirata a modelli d'intervento eterogenei. Mancano inoltre gli strumenti e le risorse necessari. In tal senso, urge porre in essere formule flessibili

e diverse per promuovere il *mainstreaming* di genere, senza tralasciare di realizzare azioni positive e di rafforzare le strutture istituzionali per la parità; si rende necessario anche un cambiamento in seno alle amministrazioni e agli enti pubblici a vari livelli: organizzativo (rafforzare la parità negli organi decisionali e introdurre al loro interno criteri di parità di genere), operativo (mettere a sistema e standardizzare i procedimenti di diagnosi e di valutazione secondo una prospettiva di genere), comunicativo (linguaggio non sessista); infine, sarà opportuno consolidare i processi partecipativi a tutti i livelli.

In *ambito statale*, segnaliamo l'importanza dei cambiamenti legislativi e istituzionali introdotti negli ultimi tre anni. Tuttavia, dobbiamo ancora verificare l'applicazione e il radicamento degli interventi, ed è altresì necessario orientarsi verso misure di carattere maggiormente redistributivo (ridistribuzione del potere decisionale, riallocazione e aumento delle risorse, consolidamento dei processi partecipativi ecc..).

Nell'*ambito delle comunità autonome*, segnaliamo il rafforzamento e una maggior organizzazione degli organismi autonomi in materia di parità, l'esistenza di diverse generazioni di programmi realizzati dalle comunità autonome, nonché la nascita di alcune leggi per la parità, sebbene in misura minore. Tuttavia, le comunità presentano notevoli differenze in materia di leggi e di proposte, la cui innovazione e portata possono essere molto diverse da una comunità all'altra. Inoltre, va detto che in alcuni casi e in determinati periodi, le strutture preposte alla parità subiscono una "politicizzazione" eccessiva.

In *ambito locale* è significativa la graduale evoluzione delle politiche di parità da una prospettiva assistenzialistica verso una maggiormente strutturale. In tal senso, sono state create strutture locali per la parità di genere e sono stati promossi nuovi strumenti e procedure. Ciò nonostante, predominano le iniziative isolate, la cui continuità talvolta si presenta difficile; inoltre, non sono state ancora definite le competenze in materia di poli-

tiche e risorse locali per la parità, né la prospettiva di genere è divenuta ancora un tema trasversale. Vi è inoltre un certo squilibrio fra comuni e orientamenti politici per quel che riguarda i servizi offerti e le prospettive di partenza. D'altro canto, si rileva un'eccessiva dipendenza dalla volontà politica delle giunte locali, nonché una grande vulnerabilità rispetto ai cambiamenti congiunturali. Parimenti, si rileva la necessità di tenere maggiormente in considerazione il territorio per poter approfondire la conoscenza della sua diversità e delle sue caratteristiche al fine di porre in essere strumenti di diagnosi e di valutazione secondo una prospettiva di genere, incentrati sulle potenzialità, le esigenze e il coinvolgimento delle diverse parti sociali, che permettano di promuovere le proposte "dal basso", creando spazi di partecipazione e concertazione.

Infine, dall'analisi della partecipazione degli *attori non governativi* alle politiche di sviluppo locale secondo una prospettiva di genere si evince che in Spagna vi è un significativo coinvolgimento di *gruppi femministi*, anche se sarebbero necessari

più spazi di partecipazione e un maggior potere decisionale. In *ambito sindacale*, abbiamo assistito a una crescente sensibilità verso la parità di genere ed è notevole il progresso compiuto in tal senso in seno alle stesse organizzazioni sindacali. Ciò nonostante, in sede di contrattazione collettiva, gli uomini continuano a essere la maggioranza, le rivendicazioni di genere sono di solito le prime a essere messe da parte al tavolo delle trattative, e si rende necessario un maggior investimento sulla riorganizzazione dei tempi aziendali e la promozione delle donne in materia di pari opportunità. In *ambito aziendale* osserviamo scarso impegno nei confronti della parità di genere, a meno che non sia legata a un miglioramento del rendimento economico, e rileviamo alcune difficoltà quando si tratta di comprendere in tutta la sua complessità il tema della conciliazione (al di fuori della politica d'immagine e della responsabilità sociale d'impresa). Le piccole e medie imprese sono le organizzazioni in cui è più difficile introdurre la prospettiva di genere, ragion per cui applicare programmi di parità in questi ambienti costituisce una sfida maggiore.

Buone Pratiche Spagna

Nome/titolo della buona pratica	Programa Yo Política. Formación y capacitación política para mujeres. (Programma Yo Politica. Formazione e sviluppo di capacità nel campo politico delle donne)
Partner di progetto	<p>Programma sotto la direzione del Comune di Sant Boi de Llobregat con la partecipazione dei seguenti partner:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Promozione delle Politiche per le Pari Opportunità Donna-Uomo della Giunta di Barcellona. • Comune di Torino. • Intendenza di Montevideo. • Comune di San Salvador. • Comune di Quito. • Comune di Sao Paulo. • Comune di Asunción. • Fondazione 'Servicio Exterior para la Paz y la Democracia (FUNPADEM)' – (Servizio Esterno per la Pace e a Democrazia), San José, Costa Rica (in qualità di partner esterno).
Copertura territoriale	<p>Il programma Yo Politica è destinato alla formazione e sviluppo di capacità delle donne, in ambito politico (pubblico o terzo settore) e tecnico (pubblico) dei comuni europei e latinoamericani partner del programma.</p> <p>Integrato nella Rete 12 del programma URB-AL "La promozione delle donne nei processi decisionali locali", coordinata dalla Giunta di Barcellona e alla quale partecipano più di 200 partner e varie istituzioni associate appartenenti a Paesi dell' America Latina e dell' Unione Europea, con una rappresentanza per continenti del 60% e del 40% rispettivamente.</p>
Copertura finanziaria	<p>Il programma si è avvalso del finanziamento dei fondi europei (70%) attraverso la Rete 12 del programma URB-AL. Il resto dei finanziamenti proviene dalle amministrazioni locali partner del programma, ed è ripartito come segue: Comune di Sant Boi (9%), Giunta di Barcellona (6%), Comune di Torino (3%), Comune di Asunción (2%), Comune di Montevideo (2%), Comune di Sao Paulo (2%), Comune di San Salvador (2%) e Funpadem (2%).</p>
Descrizione del progetto/ esperienza/ strategia	<p>Il programma Yo Politica, iniziato il 1 aprile del 2005 e ultimato il 31 marzo 2007, era focalizzato sulla progettazione di un piano di formazione politica per le donne (sindaci, assessori, dirigenti di associazioni civili, figure tecniche presso i Comuni, ecc.) di enti locali di paesi dell' Unione Europea e America Latina, allo scopo di promuovere la loro presenza e partecipazione attiva nei processi decisionali in ambito locale.</p> <p>Gli obiettivi specifici del programma sono stati i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promuovere la partecipazione e il consolidamento della leadership negli enti locali attraverso azioni formative che tengano conto della specificità di genere. • Offrire modelli positivi di leadership e di gestione delle politiche urbane attraverso il gender mainstreaming allo scopo di migliorare la qualità della vita nei centri urbani. • Promuovere lo scambio di esperienze e know-how tra le partecipanti. • Progettare e realizzare una guida per l'applicazione pratica del materiale didattico elaborato per avere un effetto moltiplicatore dei risultati del progetto. • Diffondere i risultati e gli interventi formativi e il materiale didattico realizzato presso la RED URBAL 12.

<p>Principali risultati e prodotti del progetto/esperienza/strategia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 5 corsi di formazione ai quali hanno partecipato complessivamente 119 donne. I corsi sono stati organizzati nei municipi di Sant Boi (2 corsi con 15 e 14 alunne: assessori donne, leader di partiti politici e con posti di responsabilità nella pubblica amministrazione, sindacati ed associazioni femminili del municipio), Montevideo (30 alunne: leader di partiti politici e con posti di responsabilità nella pubblica amministrazione), San Salvador (33 alunne: assessori, tecnici di Unità de Genere e tecnici e direttrici di distretti) e Torino (17 alunne: cariche politiche elette e figure tecniche dei comuni distrettuali). • 4 corsi on-line di due mesi a cui hanno partecipato complessivamente 123 donne provenienti da tutti i municipi partner del progetto. • Complessivamente sono state formate 242 donne, offrendo modelli positivi di leadership e strumenti volti a migliorare la situazione degli enti locali. • Creazione di una pagina web per lo sviluppo di corsi on line e come strumento d'informazione e scambi tra le partecipanti del programma. www.yopolitica.org • Elaborazione di un Piano di Formazione sottoscritto da tutti i partner del programma. • Elaborazione di materiali didattici con i programmi del corso di formazione: Manuale delle Buone Prassi, Manuale dell'Alunna e Manuale della Formatrice. • Elaborazione di un Piano di comunicazione e diffusione del programma.
<p>Principali ostacoli/criticità</p>	<p>Difficoltà materiale a concretizzare aspetti di carattere organizzativo o logistico nell'ambito di una rete transoceanica (orari e ritmi lavorativi, culture organizzative proprie).</p> <p>L'organizzazione dei corsi on-line ha presentato specifiche difficoltà a causa delle differenze tra i livelli di tecnologia presenti nei diversi paesi partner del programma che non sempre garantivano lo stesso livello di accessibilità. Difficoltà nel programmare sessioni formative permanenti a causa degli elevati costi di trasferimento delle donne che partecipano ai corsi di formazione. Le sessioni di formazione, con presenza diretta, si limitavano a 3 giorni e il programma non ne prevedeva la continuità.</p> <p>L'insufficienza di finanziamenti ha reso difficile l'integrazione del programma di formazione nelle singole amministrazioni locali. Uno dei punti chiave è proprio quello di stabilire come le singole organizzazioni possano ottimizzare l'impegno e le risorse destinate al programma e garantirne la continuità introducendo la formazione di genere, sviluppata attraverso il programma Yo Politica, nella propria offerta formativa.</p>

Principali elementi positivi	<p>L'effetto moltiplicatore del programma che consente di allargare il gruppo dei beneficiari della formazione di genere. La formazione di donne che lavorano e sono a capo di processi sia in ambito politico che tecnico favorisce lo scambio di conoscenze tra i gruppi di donne che lavorano nelle proprie organizzazioni e in rete. È da sottolineare in particolare la formazione di donne di organizzazioni che operano a livello locale, regionale o comunale, con un'elevata capacità di leadership e che condividono e scambiano conoscenze con le altre donne del proprio ambito d'influenza. Questa diffusione di conoscenze è più evidente nel contesto latinoamericano che non in quello europeo.</p> <p>La possibilità del contatto virtuale tra donne di organizzazioni diverse ha un potenziale enorme per quanto riguarda la creazione di reti transnazionali, cosa che favorisce il contatto permanente tra gruppi di donne molto diverse tra loro, ma che comunque svolgono una funzione di leadership nei processi di sviluppo locale. Viene incoraggiato lo scambio di conoscenze ed esperienze tra tutte le partecipanti.</p> <p>Il finanziamento comunitario del programma consente l'elaborazione di materiale di qualità e ne garantisce una vasta diffusione.</p> <p>La formazione continua delle donne attraverso la creazione del Centro Eurolatinoamericano di Formazione Politica "Mujeres y Ciudad" ("Donne e Città"). La Giunta di Barcellona come leader della Rete 12 UR-BAL.</p>
Elementi innovativi	<p>È un programma di formazione destinato e orientato, sin dall'inizio, alle donne chiaramente intenzionate a partecipare attivamente e a livello politico nella vita locale. Inoltre, vi è una certa garanzia per quanto riguarda l'applicabilità o messa in pratica delle conoscenze acquisite nell'attività politica e tecnica delle donne formate.</p> <p>Allo stesso modo, la capacità di creare reti di lavoro tra donne politicamente attive sia nelle amministrazioni locali che nel terzo settore, consente di creare spazi di lavoro condiviso e di rafforzare il gender mainstreaming nei processi di sviluppo locale.</p>
Elementi di riproducibilità	<p>Facilmente riproducibile in ambito locale ma anche regionale o nazionale. Infatti, l'elaborazione del materiale di lavoro per i corsi, sia tradizionali che on-line, ha già incoraggiato altre amministrazioni ad interessarsi a questo tipo di esperienza e a promuovere iniziative simili in ambiti regionali.</p>
Sostenibilità nel tempo	<p>L'esistenza di una volontà politica da parte delle istituzioni ed organizzazioni attraverso l'impegno a promuovere la formazione di genere nelle proprie strutture e reti d'influenza.</p> <p>La garanzia di finanziamenti per lo sviluppo del programma di formazione.</p>

Nome/titolo della buona pratica	Programma Emergim
Partner di progetto	<p>Sotto la direzione del Comune di Vilafranca del Penedès (provincia di Barcellona) e con la partecipazione dei seguenti partner:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comuni di Manresa, Igualada e Vilanova i la Geltrú (provincia di Barcellona) • Sindacati: Comisiones Obreras (CCOO) e Unión General de Trabajadores (UGT) • Asociación Catalana de Empresarias y Ejecutivas (ACEE) (<i>Associazione Catalana di Imprenditrici ed Alte Dirigenti</i>) • Asociación de Trabajadores Familiares de Cataluña (<i>Associazione di Lavoratori Familiari della Catalogna</i>) • Universidad Abierta de Cataluña (<i>Università Aperta della Catalogna</i>).
Copertura territoriale	Il programma è stato sviluppato a livello locale nei quattro municipi individuati.
Copertura finanziaria	Il programma ha avuto un costo complessivo di 1,7 milioni di euro, finanziato al 50% dai fondi dell'iniziativa comunitaria EQUAL (fondo Sociale Europeo) e al 50% dagli enti locali che hanno partecipato al programma.
Descrizione del progetto/ esperienza/ strategia	<p>Il programma Emergim è stato realizzato nel periodo giugno 2002 - dicembre 2004 nei comuni e municipi sopra indicati.</p> <p>L'obiettivo principale era contrastare la discriminazione e l'esclusione sociale in ambito lavorativo attraverso un programma di sensibilizzazione, informazione e consulenza per i lavoratori e lavoratrici del settore delle pulizie e del lavoro domestico, al fine di regolarizzare la propria situazione lavorativa.</p> <p>Altra finalità del progetto era conoscere la situazione di questi gruppi di lavoratori, integrare la loro formazione e garantire il loro inserimento formale nel mercato del lavoro, attraverso la creazione di strumenti volti ad incentivare la legalizzazione; lo sviluppo di un nuovo profilo professionale in questo settore che consenta una maggiore professionalizzazione dei servizi domestici; favorire e promuovere la contrattazione attraverso strumenti che favoriscano l'inclusione nel mercato del lavoro e la sensibilizzazione della popolazione affinché venga riconosciuto il ruolo di questi lavoratori e lavoratrici.</p>
Principali risultati e prodotti del progetto/ esperienza/ strategia	<p>Gli interventi più significativi realizzati dal progetto sono riassunti qui di seguito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Studio prospettico del settore volto ad individuarne le caratteristiche e le condizioni lavorative nei quattro municipi. Alla luce dello studio prospettico realizzato, circa 3.500 donne lavoravano nel settore delle pulizie e delle cure domestiche in una situazione irregolare, per un fatturato stimato a circa 24 milioni di euro. • Creazione delle Agenzie Emergim come punto di riferimento per fornire informazione e consulenza sia ai richiedenti che agli offerenti. Le Agenzie hanno soddisfatto complessivamente 1097 richieste di consulenza nei 4 municipi (242 a Igualada, 258 a Manresa, 288 a Vilafranca del Penedès e 309 a Vilanova i la Geltrú). Sul totale delle consulenze richieste: il 27% riguardava la formazione; il 32% l'inserimento nel mondo del lavoro; il 27% la legalizzazione della situazione lavorativa; il 2% l'immigrazione ed il 12% altre questioni. • Formazione per promuovere la professionalizzazione attraverso un profilo polivalente dei lavoratori di questo settore. 244 persone hanno partecipato alle attività di formazione per professionisti del settore (238 donne e 6 uomini).

	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizzazione della cittadinanza attraverso campagne di comunicazione volte a promuovere la partecipazione dei cittadini e a favorire l'emergenza di questa categoria di lavoratori e lavoratrici. Le persone che sono riuscite ad inserirsi nel mercato del lavoro sono state 214 (28 a Igualada, 49 a Manresa, 99 a Vilafranca del Penedès e 38 a Vilanova i la Geltrú). A 89 persone è stato concesso uno sgravio del 50% dei contributi previdenziali. • La Universidad Abierta de Cataluña ha creato una rete de comunicazione interna, la "Red del Tiempo" (<i>la Rete del Tempo</i>), per i partner ed i tecnici del progetto allo scopo di fornire uno strumento volto ad individuare la domanda e l'offerta di lavoratori nel settore.
<p>Principali ostacoli/criticità</p>	<p>La complessità del progetto stesso imputata a diversi fattori: la scarsa trasparenza di un settore molto sviluppato nell'economia informale (lavori svolti per lo più presso soggetti privati); la non considerazione ed il mancato riconoscimento sociale del lavoro degli addetti alle pulizie; l'esistenza di una marcata distinzione di genere tra i ruoli; la difficoltà ad identificare gli elementi normativi e legali che ostacolano la regolarizzazione di queste categorie di lavoratori e lavoratrici così come i fattori di discriminazione registrati nel caso di lavoratrici di questo settore che sono già in regola rispetto ad altre categorie di lavoratrici.</p>
<p>Principali elementi positivi</p>	<p>Le agenzie Emergim si sono rivelate essere un valido strumento per la lotta contro la discriminazione delle lavoratrici di questo settore.</p> <p>La specializzazione nelle problematiche del settore da parte dei promotori del programma è stata indispensabile per fornire l'informazione e la consulenza più adeguata in funzione delle diverse esigenze.</p> <p>La detrazione del 50% dei contributi previdenziali, insieme ad altri interventi integrativi, ha incentivato la regolarizzazione dei lavoratori del settore. La creazione di uno strumento telematico, la "Red del Tiempo", ideata per i possibili beneficiari del progetto che vogliono regolarizzare la propria posizione ed individuare le persone che cercano professionisti del settore delle pulizie, si è rivelato essere un valido meccanismo per conoscere le esigenze del mercato.</p> <p>Una volta ultimato il progetto europeo, in ogni singolo municipio, i Servizi locali di occupazione hanno inserito l'obiettivo di favorire i processi di regolarizzazione del lavoro sommerso nel settore dei servizi di pulizia e dei lavori domestici.</p>
<p>Elementi innovativi</p>	<p>Elaborazione di un Rapporto giuridico sulla regolamentazione del lavoro e la previdenza sociale in materia di prestazioni nel settore delle pulizie e delle cure domestiche, nel quale si avanzano varie proposte volte a riformare e migliorare il quadro normativo.</p> <p>Presentazione dell'esperienza e delle conclusioni del programma Emergim alle commissioni di Politica Sociale del Parlamento della Catalogna (novembre 2004) e del Senato (marzo 2005) nell'ambito delle quali è stato sollecitato il coinvolgimento del governo autonomo della Catalogna e del governo spagnolo.</p>
<p>Elementi di riproducibilità</p>	<p>L'esperienza del progetto Emergim è facilmente riproducibile a livello locale e applicabile nelle aree di promozione economica ed occupazionale. Introduce il principio del gender mainstreaming ed elementi di sensibilizzazione molto potenti.</p> <p>È compito dell'amministrazione autonoma e statale promuovere le misure giuridiche e fiscali volte a favorire la regolarizzazione di questo settore di attività.</p>

Sostenibilità nel tempo

È un programma facilmente realizzabile – lo strumento informatico di supporto alla gestione è già stato messo a punto – che può far parte della politica di sviluppo economico in un’ottica di gender mainstreaming adottata dal municipio.

Nome/titolo della buona pratica	Programa de Agentes Locales de Igualdad (Programma di Operatori/trici per le Pari Opportunità)
Partner di progetto	Lanciato nel settembre del 2006 dal Dipartimento per le Pari Opportunità e la Cittadinanza della Giunta di Barcellona (amministrazione provinciale) attraverso un accordo di collaborazione con il Dipartimento del Lavoro della Comunità Autonoma della Catalogna.
Copertura territoriale	In corso di attuazione a livello locale in 25 municipi della provincia di Barcellona selezionati in funzione : a) della popolazione; b) del grado di avanzamento delle politiche di genere.
Copertura finanziaria	Il programma è finanziato al 100% dal dipartimento del Lavoro della Comunità Autonoma della Catalogna.
Descrizione del progetto/ esperienza/ strategia	<p>Finalità di questo programma è mettere a disposizione dei comuni nuove professionalità per lo sviluppo di politiche per le pari opportunità a livello locale. Queste professionalità sono inserite nelle cosiddette Aree di Parità o Femminili o in Programmi od Unità di trasversalità del comune.</p> <p>Gli obiettivi generali possono essere riassunti come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> • formare, inserire e coordinare un gruppo di professionisti specializzati nelle tematiche di genere nelle amministrazioni locali; • rafforzare gli Assessorati per le Pari Opportunità e le loro politiche di genere; • cercare e definire, a livello di comuni, modelli d'intervento che coinvolgano tutte le attività locali per il conseguimento della parità tra i generi. <p>Il Dipartimento per le Pari Opportunità e la Cittadinanza della Giunta di Barcellona si fa carico della gestione del programma che consiste nella formazione di Operatrici per le Pari Opportunità e la loro assunzione in qualità di tecnici per una durata di 9 mesi, 25 ore settimanali, periodo durante il quale lavorano nei Dipartimenti per le Pari Opportunità dei municipi. Al termine di questo periodo è prevista l'assunzione per 6 mesi il cui costo è sostenuto al 50% dalla Giunta e al 50% dal Comune. In seguito, il Comune dovrà valutare la possibilità d'inserimento delle suddette professioniste nel suo organico.</p> <p>La Giunta di Barcellona si avvale di 8 specialiste/tecnici donne per le Pari Opportunità che realizzano il follow-up dei processi in corso nei vari municipi e mantengono contatti permanenti con le Operatrici per le Pari Opportunità.</p>
Principali risultati e prodotti del progetto/ esperienza/ strategia	<p>Formazione continua gratuita per le Operatrici per le Pari Opportunità e le figure tecniche professioniste per le Pari Opportunità dei comuni che partecipano al programma.</p> <p>Elaborazione di una Guida Metodologica "Operatrici per le Pari Opportunità: una nuova professione".</p> <p>Impegno del 75% dei Comuni ad inserire nel proprio organico le Operatrici per le Pari Opportunità alle stesse condizioni lavorative alle quali erano soggette nel periodo iniziale.</p> <p>Creazione di uno spazio in rete tra le Operatrici per le Pari Opportunità per condividere e scambiare esperienze (blog).</p>

Principali ostacoli/criticità	<p>Lento riconoscimento del profilo professionale dell'Operatrice per le Pari Opportunità. L'inserimento dell'Operatrice per le Pari Opportunità nelle amministrazioni locali deve fare fronte a difficoltà derivanti dalla presenza di strutture che non favoriscono i processi di lavoro trasversali in termini di genere.</p> <p>I vincoli in termini di normative, competenze e risorse degli enti locali per quanto riguarda le pari opportunità rendono difficile lo sviluppo e la promozione di politiche di parità da parte delle operatrici per le pari opportunità.</p> <p>Il sottodimensionamento dei Dipartimenti per le Pari Opportunità nei comuni (carenza di personale, scarsità di risorse e mancanza di spazi) limita le Operatrici per le Pari Opportunità nello svolgimento delle loro funzioni.</p>
Principali elementi positivi	<p>Il programma permette di dotare di personale formato i Dipartimenti per le Pari Opportunità dei municipi. Le Operatrici per le Pari Opportunità rafforzano la struttura di genere delle amministrazioni locali. Le suddette Operatrici generano processi di accompagnamento nelle politiche e nei programmi di genere comunali.</p> <p>La creazione di una rete di lavoro tra operatrici per le pari opportunità sul territorio consente lo scambio d'informazioni ed esperienze tra professionisti/e.</p>
Elementi innovativi	<p>Capacità del Programma di Operatrici per le Pari Opportunità di creare e rafforzare la struttura organizzativa di genere nei municipi.</p>
Elementi di riproducibilità	<p>Questa esperienza è valida a livello locale e regionale nella misura in cui crea la figura del professionista esperto in Parità che lavora a stretto contatto con gli attori locali pubblici e privati dando loro un valido appoggio.</p> <p>Le opportunità professionali per gli/le Operatori/trici per le Pari Opportunità si trovano prevalentemente in quegli spazi che sono più vicini alle esigenze dei cittadini. Le amministrazioni locali (comuni, giunte), le unità regionali o territoriali, le associazioni femminili ed i sindacati di fatto costituiscono questi spazi nei quali si concretizzano i diritti, le possibilità e le capacità per un'azione collettiva; essi si configurano, quindi, come canali immediati e diretti di intervento nell'ambito delle pari opportunità</p>
Sostenibilità nel tempo	<p>La formazione di una categoria professionale volta a lavorare nell'ambito delle politiche per le Pari Opportunità con l'obiettivo di introdurre il principio del gender mainstreaming a livello locale.</p> <p>L'impulso che gli Operatori per le Pari Opportunità stanno dando allo sviluppo delle politiche per la Parità (Piani per le Pari Opportunità) e di programmi di Pari Opportunità nei municipi e comuni.</p>

Nome/titolo della buona pratica	Incorporación de la perspectiva de género en la Ley 2/2004 de mejora de los barrios, áreas urbanas y pueblos que requieren una atención especial - Comunidad Autónoma Cataluña (Inserimento del gender mainstreaming nella Legge 2/2004 sul risanamento dei quartieri delle aree urbane e dei paesi che richiedono assistenza speciale - Comunità Autonoma della Catalogna)
Partner di progetto	<p>La Legge 2/2004 è stata promossa dal governo della Comunità Autonoma della Catalogna (Dipartimento per la Politica Territoriale e Opere pubbliche) e approvata dal Parlamento della Catalogna il 4 luglio del 2004.</p> <p>I principali attori che partecipano agli interventi urbani nei quartieri sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i comuni a cui compete la progettazione e l'attuazione dei progetti; - la Comunità Autonoma della Catalogna, che seleziona e concede gli aiuti, gestisce i fondi di finanziamento previsti dalla legge e promuove la valutazione dei progetti in collaborazione con i municipi, attraverso la creazione di un Comitato di Valutazione e Follow-up composto dalla stessa Comunità Autonoma, dall'amministrazione locale e da una rappresentanza dei cittadini e degli operatori sociali; - gli operatori sociali e gli enti di cittadinanza che partecipano ai processi partecipativi previsti negli interventi urbani.
Copertura territoriale	<p>La Legge vige su tutto il territorio della Comunità Autonoma della Catalogna. I comuni possono presentare richieste di finanziamento per progetti volti al risanamento dei quartieri e delle aree urbane, direttamente o attraverso associazioni o in collaborazione con altri municipi o enti/organismi locali.</p>
Copertura finanziaria	<p>I progetti di risanamento integrale dei rioni sono finanziati nella misura del 50% dall'amministrazione autonoma (livello regionale). Il 50 % rimanente è rappresentato sia dai contributi concessi dai comuni stessi, sia dai fondi strutturali europei e persino da finanziamenti privati (attraverso imprese fornitrici a cui viene affidata l'esecuzione delle opere previste dai singoli progetti).</p> <p>La dotazione finanziaria annuale prevista dalla Legge, viene stabilita in sede di Bilancio della Comunità Autonoma Catalana. I fondi assegnati, nei 3 bandi tenuti fino ad oggi (2004, 2005 e 2006), ai progetti di gender mainstreaming volti al risanamento integrale dei quartieri, ammontano complessivamente a 12,2 M. di euro, pari al 2,1% del totale dei progetti finanziati, considerando che il budget destinato a programmi sociali rappresenta il 20% del totale.</p>
Descrizione del progetto/ esperienza/ strategia	<p>La Legge di Prossimità riguarda in modo specifico le aree urbane con problemi urbanistici e sociali in cui si registrano fenomeni di degrado urbanistico, problemi demografici e difficoltà economiche e sociali. La Legge prevede il finanziamento di interventi integrali volti al ripristino e risanamento del territorio, alla sostenibilità ambientale, al benessere sociale e alla riattivazione dell'economia.</p> <p>I progetti integrali devono prevedere interventi in aree specifiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • miglioramento dello spazio pubblico e creazione di spazi verdi; • ripristino e ristrutturazione degli spazi comuni dei palazzi; • fornitura di attrezzature per uso collettivo; • introduzione delle nuove tecnologie dell'informazione negli edifici; • promozione della sostenibilità dello sviluppo urbano (efficienza energetica, risparmio nel consumo di acqua e riciclaggio dei rifiuti);

- la parità di genere nell'uso dello spazio urbano e delle attrezzature allo scopo di migliorare le condizioni di vita delle donne e favorire la loro partecipazione ed il loro inserimento nel tessuto sociale;
- lo sviluppo di programmi che comportino un miglioramento sociale, urbanistico ed economico nel quartiere;
- l'accessibilità e la soppressione di barriere architettoniche.

Tra i requisiti di base che devono presentare le richieste di finanziamento, ai sensi del Decreto 369/2004, vi è la descrizione della situazione sociale del quartiere o dell'area urbana, in cui vengono segnalate le disuguaglianze sociali, di genere e di età per quanto riguarda l'accesso al reddito e ai servizi.

Sono 4 i criteri generali di valutazione dei progetti presentati:

- degrado urbanistico e carenza di attrezzature;
- problemi demografici;
- problemi economici, sociali e ambientali;
- carenze a livello sociale e urbano e problemi di sviluppo locale.

Principali risultati e prodotti del progetto/esperienza/strategia

Fino ad oggi sono stati realizzati 3 bandi (2004, 2005 e 2006) per il finanziamento di 47 interventi integrali in quartieri o aree urbane della Catalogna.

Sul totale degli interventi attuati finora, quelli volti a favorire la parità di genere miravano a:

- inserire l'esperienza delle donne nella pianificazione degli spazi urbani, incoraggiando la loro partecipazione attiva;
- promuovere la partecipazione ed il coinvolgimento delle donne dei quartieri a tutti i livelli: sociale, politico, economico e culturale;
- programmi di qualifica;
- uso equo degli spazi pubblici;
- promozione di nuovi modelli di condivisione di abitazioni per prevenire l'isolamento di donne anziane ed immigrate.

I risultati di questi interventi si sono concretizzati, tra l'altro, nelle azioni seguenti:

- l'introduzione del gender mainstreaming nella fase iniziale della diagnosi attraverso l'uso di indicatori differenziati in funzione del sesso;
- lo sviluppo di processi partecipativi femminili per introdurre il gender mainstreaming nella pianificazione urbana;
- la creazione di locali atti ad accogliere servizi volti ad agevolare la conciliazione;
- la ristrutturazione o il ripristino di locali per attività formative per le donne;
- la creazione di Centri di Informazione e Risorse per le Donne come strumenti atti a promuovere la partecipazione politica e sociale delle donne dei municipi.

Principali ostacoli/criticità

Mancanza di una volontà politica volta a promuovere la presenza attiva delle donne nelle sedi decisionali strategiche in materia di politica urbana a livello regionale e locale. Questa difficoltà ostacola non solo il pieno sviluppo applicativo della legislazione, ma anche lo sviluppo di una pianificazione urbana con l'approccio del gender mainstreaming.

La traduzione del gender mainstreaming in proposte concrete nei processi di ripristino e risanamento dei quartieri, motivata dal fatto che gli stessi tecnici delle amministrazioni locali ignorano come affrontare questi processi partecipativi con il gender mainstreaming.

D'altra parte, la legislazione mette in evidenza l'esigenza di presentare interventi in tut-

	<p>ti gli ambiti affinché i progetti ottengano un miglior punteggio e abbiano più possibilità di avere finanziamenti. Nella pratica, questo si traduce in modo concreto: l'espressione 'parità di genere' viene riferita prevalentemente a interventi di politica assistenziale rivolti alle donne e non alle politiche di genere vere e proprie.</p>
Principali elementi positivi	<p>L'inesistenza di esperienze precedenti su come introdurre il gender mainstreaming nell'urbanistica delle città ha dato luogo a iniziative volte a generare conoscenze tra i responsabili tecnici che devono promuovere questi progetti di risanamento urbano dei quartieri (Direttivo per il Risanamento urbano della Giunta di Barcellona), allo scopo di acquisire meccanismi e strumenti per l'introduzione del gender mainstreaming negli interventi urbani.</p> <p>Il fatto che la legge preveda il finanziamento di progetti concreti e che stanzi in sede di bilancio uno stanziamento annuale, ne facilita di sicuro l'operatività.</p> <p>Le amministrazioni attivano processi di diagnosi e di partecipazione su scala locale con uno scopo ben preciso: risanare quei quartieri con carenze strutturali e introdurre il gender mainstreaming.</p> <p>Una gestione dei processi molto più complessa che richiede un più alto livello di qualifica da parte di tutti gli attori sia privati che pubblici.</p> <p>Il quartiere appare come una dimensione territoriale idonea all'introduzione del gender mainstreaming nei processi di pianificazione urbana e per promuovere processi partecipativi tra gli attori pubblici e privati, con uno scopo ben preciso: risanare il quartiere.</p>
Elementi innovativi	<p>L'introduzione del gender mainstreaming nei processi di ristrutturazione urbana che avviene, da una parte, attraverso la predisposizione di una analisi fatta da una prospettiva di genere sulla situazione del quartiere o dell'area urbana oggetto dell'intervento (requisito indispensabile e condizione necessaria per le richieste); dall'altra, come ambito specifico dell'intervento nei processi integrati di ripristino di spazi urbani che necessitano di interventi speciali.</p>
Elementi di riproducibilità	<p>L'elaborazione di una normativa che includa la prospettiva del gender mainstreaming nei programmi di ripristino e risanamento dei quartieri è facilmente riproducibile su scala regionale e nazionale. L'esistenza di amministrazioni locali di secondo livello, come le giunte, consente di fornire un supporto tecnico ai municipi sia nella fase iniziale della presentazione dei progetti che nella fase successiva della realizzazione.</p>
Sostenibilità nel tempo	<p>L'esperienza presenta due principali elementi di sostenibilità molto concreti: in primo luogo, la normativa di per sé non basta se non è accompagnata da finanziamenti annuali che consentano lo sviluppo di progetti per i quartieri. In secondo luogo, l'amministrazione locale deve poter avvalersi di un supporto tecnico sufficiente che consenta di sviluppare questi processi. A questo proposito, sembra molto valido e significativo il contributo che in questo senso possono dare le amministrazioni sovralocali attraverso la creazione di uno spazio di conoscenze in materia di urbanistica e di prospettiva di genere che permetta di condividere e scambiare esperienze, apportare miglioramenti e favorire la creazione di una rete di esperti in materia.</p>

Nome/titolo della buona pratica	Cerezas por la Igualdad (Ciliegie per l'uguaglianza)
Partner di progetto	<p>Cerezas por la Igualdad è un progetto promosso dalla Cooperativa delle Ciliegie (Cerezas Montaña de Alicante, Coop. V. –CMA-).</p> <p>La associazione per lo Sviluppo che è stata attivata (Cooperatives de la Muntanya d'Alacant per la Igualtat) comprende anche il Governo Autonomo (Assessorato all'Agricoltura, Pesca e Alimentazione) della Comunità di Valencia, l'Università di Valencia, un'organizzazione sindacale (ASAJA, associazione giovani agricoltori) ed associazioni di donne (AMFAR Alicante – Federazione di donne e famiglie del mondo rurale e Rete di Associazioni di Donne – Montaña de Alicante).</p>
Copertura territoriale	Valles de Ebo, Laguard y Gallinera, nella zona montana della provincia di Alicante, Regione di Valencia.
Copertura finanziaria	Budget di 1.272.600 euro finanziati al 75% dal Fondo Sociale Europeo (Equal fase II Asse 4 Segregazione occupazionale) e al 25% dall'Assessorato all'Agricoltura, Pesca e Alimentazione del Governo Autonomo di Valencia.
Descrizione del progetto/ esperienza/ strategia	<p>Progetto Equal per il miglioramento dell'occupazione ed il potenziamento della posizione delle donne in una zona rurale montana nella provincia di Alicante. Il progetto mira alla presenza qualificata e più attiva delle donne nel processo economico locale, e non solo come lavoratrici "anonime" nelle aziende agricole familiari.</p> <p><i>Obiettivi specifici:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • promuovere nell'ambito della Cooperativa CMA iniziative economiche e progetti di auto-occupazione per le donne (in particolare a fronte dei nuovi bacini di impiego, attività agro-alimentari e agriturismo); • Promuovere la partecipazione attiva delle donne nelle attività e processi decisionali delle cooperative agrarie della zona montana di Alicante; • ridurre le disparità discriminanti esistenti (segregazione orizzontale e verticale) tra donne e uomini nell'ambito delle cooperative agricole e nella loro zona territoriale di influenza, attraverso l'applicazione del principio delle Pari Opportunità; • sistematizzare i processi volti al trasferimento di questo principio nell'ambito cooperativo agrario e rurale. <p><i>Beneficiari:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - donne del territorio e, in particolare, socie della Cooperativa Cerezas Montaña de Alicante e della Rete di Associazioni di Donne - Montaña de Alicante; - uomini soci delle Cooperative, in particolare membri delle giunte direttive delle cooperative del territorio, ed in generale gli abitanti delle territorio. <p><i>Interventi previsti dal progetto:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • formazione professionale delle donne del territorio con contenuti adeguati al tessuto produttivo dell'area in questione; • sostegno alle imprenditrici. Iniziative di tipo economico e progetti di auto-occupazione femminile, che consentano alle donne di iniziare nuove attività imprenditoriali o modernizzare le aziende a conduzione familiare, in qualità di titolari e responsabili, attraverso attività di formazione e servizi di accompagnamento; • empowerment delle donne attraverso la formazione su leadership e dirigenza; • accesso delle donne alla Società dell'Informazione; • servizio di trasporto ed assistenza alle persone non autosufficienti per agevolare la partecipazione.

Principali risultati e prodotti del progetto /esperienza/strategia	<p><i>Attività di formazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• formazione professionale: 5 corsi di 200 ore (Artigianato agro-alimentare, Attività complementari all' agriturismo e vendita e recupero di prodotti e attività artigianali), con una partecipazione di circa 60 donne. Attualmente sono proposti 2 nuovi corsi (Cucina mediterranea e dell'entroterra e Sommelier) indirizzati sia a donne che a uomini;• corso di 400 ore per imprenditrici, frequentato da 19 donne;• formazione in leadership e direzione (12 sessioni);• apertura permanente di un'aula informatica con formazione e tutoring. <p>Le partecipanti alla formazione erano donne tra i 20 e i 60 anni, ai limiti dell'occupabilità, e con profili molto diversi</p> <p><i>Sostegno alle imprenditrici:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Servizio di accompagnamento delle iniziative economiche e dei progetti imprenditoriali e visite di studio ad altre regioni della Spagna (Navarra, Extremadura);• 15 progetti imprenditoriali in processi di sviluppo;• creazione di associazioni di imprenditrici nella regione Los Valles, una regione molto attiva che, attualmente, sta definendo il suo statuto, la sua organizzazione e i suoi rappresentanti. <p><i>Intervento nella Cooperativa CMA:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• creazione di una Sezione di genere e pari opportunità volta a promuovere le PO nella propria area di influenza;• modifica dello statuto e del quadro giuridico delle cooperative agricole per recepirvi la promozione delle PO come una delle priorità;• dotazione di una struttura operativa (personale e budget specifico) per dare centralità alla promozione ed attuazione degli interventi;• sperimentazione di strumenti di finanziamento a sostegno di iniziative imprenditoriali, sostenuti dal Reparto Credito della Cooperativa anche oltre la durata del progetto. <p><i>Ricerca:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• definizione di modelli e referenti donne per la leadership e la direzione in ambito rurale e individuazione di nuovi enti sempre nello stesso ambito;• studio comparativo di diversi esempi cooperativi per analizzare la presenza e il ruolo delle donne nelle cooperative. <p>Servizio di Trasporto e sistema di sostegno all'assistenza di persone non autosufficienti per agevolare la partecipazione delle donne a tutte le attività.</p>
Principali ostacoli/criticità	<p>Caratteristiche geografiche del territorio coinvolto (zona montuosa, rurale e con popolazione molto dispersa). Malgrado la struttura di sostegno attivata (assistenza alle persone non autosufficienti, trasporto, ecc.) risulta difficile motivare la partecipazione.</p> <p>Necessità di un intenso lavoro di sensibilizzazione iniziale, centrato sul contatto diretto, la creazione di un clima di fiducia, ed il passa parola, per fare conoscere il progetto e motivare la partecipazione.</p> <p>L'impegno volto a promuovere le PO nelle cooperative agrarie è stato significativo e fruttuoso grazie a due elementi congiunturali: il sostegno e la volontà politica della dirigenza del momento.</p>

Principali elementi positivi	<p>Impatto significativo sul territorio e conseguente nascita di un nuovo movimento nella regione. Le partecipanti alle sessioni di formazione hanno avuto un'opinione molto positiva delle stesse, e si può osservare che tali corsi di formazione hanno avuto un impatto notevole sulla trasformazione dei ruoli di genere e sull'empowerment di queste donne.</p> <p>Necessità di adattare gli interventi alle esigenze concrete delle donne, non solo per quanto riguarda gli orari, ma anche le metodologie, i contenuti, i meccanismi di accompagnamento, ecc.</p> <p>La partecipazione delle donne alla formazione ha superato le aspettative iniziali ed è aumentata nella seconda edizione dei corsi.</p> <p>Il tema dello sviluppo o della crescita personale e, di conseguenza, professionale, è stato molto importante per le donne che hanno partecipato ai corsi e probabilmente darà i suoi frutti a medio e lungo termine.</p> <p>L'uso delle nuove tecnologie in ambito rurale e montano ha agito da collante per il gruppo e come un elemento di crescita personale decisivo.</p> <p>Anche la metodologia, adottata per l'intero progetto in generale e per i corsi in particolare, ha costituito un elemento vincente. Tutti gli interventi sono stati caratterizzati da una forte componente partecipativa.</p> <p>Nel corso dell'ultimo anno del progetto, sono aumentate le risorse e sono state programmate attività di formazione indirizzate anche a uomini. Fattore, quest'ultimo, che ha accresciuto la percezione favorevole e il sostegno al progetto sul territorio.</p>
Elementi innovativi	<p>Primo intervento in una zona nella quale non erano mai state sviluppate esperienze di questo tipo.</p> <p>Il carattere partecipativo che ha contraddistinto l'intero processo.</p> <p>Attività progettate ed adeguate alle caratteristiche del territorio dell'intervento e delle persone beneficiarie.</p>
Elementi di riproducibilità	<p>Ruolo strategico dell'associazionismo e del cooperativismo nel mondo rurale e agricolo spagnolo, le cui strutture produttive sono per lo più formate da cooperative. Per questo motivo, le iniziative volte a promuovere l'inserimento del principio di pari opportunità ed il sostegno alle iniziative economiche delle donne in questi ambiti sono preziose e devono essere incoraggiate, sistematizzate e trasferite o riprodotte.</p> <p>Considerando l'effetto di spopolamento e di regressione economica che caratterizza il mondo rurale, diventa sempre più evidente – per le pubbliche amministrazioni e per gli stessi abitanti del territorio – il ruolo chiave delle donne in generale e delle giovani donne in particolare, nel mantenimento e nella diversificazione delle forme di vita nel mondo rurale, venendo così a crearsi un contesto favorevole alla ricettività.</p> <p>Importanza delle agevolazioni per quanto riguarda i trasporti e i servizi di sostegno alla conciliazione (asili nido, assistenza a domicilio, assegni-servizio...) che favoriscono il coinvolgimento delle donne nello sviluppo delle attività.</p> <p>Uno dei problemi che possono ostacolare il trasferimento di questa esperienza riguarda la scala degli interventi: è evidente la difficoltà ed il costo che comporta il passaggio da una scala di dimensioni ridotte, che consente il contatto diretto, ad una scala più vasta in cui si perde la prossimità.</p>

Sostenibilità nel tempo

La sostenibilità del progetto è legata a tre elementi:

- mantenimento del carattere prioritario delle PO da parte delle cooperative del territorio;
- le pubbliche amministrazioni hanno sostenuto e adottato il progetto per via dell'importanza che attribuiscono alla promozione della partecipazione sociale ed economica delle donne nel mondo rurale. Il futuro dipenderà dalle alleanze politiche a seguito delle elezioni locali ed autonome;
- l'attività futura delle donne partecipanti dipenderà dalla loro capacità di creare, esigere e mobilitare. In questo senso, è già stato attivato un processo di organizzazione ed empowerment di molte donne ed hanno avuto inizio diverse attività economiche.

Nome/titolo della buona pratica	KIDEITU: Un orizzonte per la qualità dei sistemi di occupazione e formazione della CAE
Partner di progetto	Leadership a livello autonomo (la Direzione per l'Occupazione e la Formazione del Governo del Paese Basco), con il coordinamento dell'Istituto della Donna Basco (Emakunde) e la partecipazione, a livello provinciale, dei Dipartimenti per l'Occupazione e la Formazione di 2 delle 3 Giunte autonomiste del Paese Basco (Gipúzkoa e Biskaia) e, a livello locale, dell'Associazione Basca di Agenzie per lo Sviluppo (Garapen), formata da 23 Agenzie per lo Sviluppo locale dell'intera CCAA. Vi partecipano, inoltre, l'Associazione dei Municipi del Paese Basco (Eudel) ed un ente del importante del settore (la Caritas Diocesana di Bilbao).
Copertura territoriale	Comunità Autonoma Basca
Copertura finanziaria	Il costo totale del progetto è pari a 1.823.655,96 euro, di cui il 50% finanziato nell'ambito dell'iniziativa comunitaria EQUAL Fase II (Fondo Sociale Europeo) e il rimanente 50% dai partner del progetto.
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p><i>Obiettivi:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Progettare e attuare una strategia partecipativa ed integrale, volta all'introduzione del gender mainstreaming nei sistemi di formazione e occupazione della Comunità Autonoma di Euskadi (CAE), ed in particolare in quelli in fase di trasformazione o di recente adozione; • Contribuire alla creazione di sistemi, strumenti, conoscenze, esperienze e reti attorno all'obiettivo del mainstreaming di genere, che incidano prioritariamente sugli operatori e operatrici che compongono i suddetti sistemi. <p>I/le <i>beneficiari/e</i> del progetto sono, da una parte, i partner, gli uffici di formazione e occupazione della Comunità Autonoma Basca, nei quali si intende sviluppare modelli volti all'adozione pratica del gender mainstreaming; dall'altra, gli stessi operatori, uomini e donne. Sono previste anche attività aperte ai team coinvolti negli 11 progetti Equal in corso nella CA Basca, a sostegno dell'inserimento effettivo dell'approccio di genere negli interventi. Volendo, con questo, coprire la quasi totalità degli operatori del territorio in materia di occupazione.</p> <p><i>Obiettivi specifici:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Asse 1: auditing personalizzato dei sistemi di occupazione e formazione della CAE; • Asse 2: progettazione di modelli o protocolli specifici per l'applicazione pratica del gender mainstreaming, attraverso la creazione di gruppi di lavoro costituiti da team di tecnici provenienti dagli enti e personale esperto; • Asse 3: adozione di modelli specifici per l'applicazione pratica del gender mainstreaming in quattro esperienze pilota, facendo attenzione alle persone che compongono i sistemi e avvalendosi di strumenti trasversali e di personale qualificato ed esperto in materia: <ul style="list-style-type: none"> - del Servizio Basco per l'Occupazione LANBIDE; - dei processi formativi con pratiche lavorative presso imprese (programma Merkataritzan della Giunta autonomista di Gipuzkoa); - del programma per l'inserimento socio-lavorativo di soggetti a rischio di esclusione della Caritas Diocesana di Bilbao; - del servizio per la creazione di imprese di tre agenzie basche di sviluppo. • Asse 4: Valutazione dei processi di integrazione;

	<ul style="list-style-type: none">• Asse 5: Mobilitazione degli Operatori per l'Occupazione e la Formazione alla Parità, attraverso la creazione di un foro di dibattiti e riflessione sulla realtà, le esigenze e le proposte di introduzione dell'approccio di genere nelle politiche e nei programmi per l'Occupazione e la formazione della CAE, e nelle culture e pratiche lavorative delle operatrici per l'occupazione e la parità.
Principali risultati e prodotti del progetto/esperienza/strategia	<p>Asse 1: auditing personalizzati dei sistemi di occupazione e formazione</p> <ul style="list-style-type: none">• 7 auditing presso gli enti partner, attraverso analisi documentali, inchieste ed interviste di gruppo.• elaborazione, verifica e diffusione dei 7 rapporti di auditing contenenti un'analisi della struttura organizzativa, la politica salariale, la formazione, il linguaggio, le misure di azione politica, la conciliazione e la politica per le assunzioni esterne. <p>Asse 2: progettazione di modelli/protocolli personalizzati per l'applicazione del mainstreaming nei programmi e nelle organizzazioni degli enti che partecipano alla AD.</p> <ul style="list-style-type: none">• disponibilità di risorse specializzate (operatori di parità) per l'accompagnamento del processo.• creazione di gruppi di lavoro presso ogni singolo ente.• progettazione partecipata di un piano d'azione concordato tra i protagonisti, con agende contenenti misure a breve, medio e lungo termine.• formazione e sensibilizzazione nella giunta direttiva degli enti/organismi.• sottoscrizione di documenti che attestano esplicitamente l'impegno. Ogni singolo piano per la parità stabilisce gli obiettivi generali, specifici ed operativi; l'elenco delle attività o delle tappe da seguire e dei risultati auspicati; i criteri per il follow-up e la valutazione (indicatori); gli operatori e le operatrici coinvolti/e; i termini per l'esecuzione. <p>Asse 3: adozione di modelli/protocolli di mainstreaming nelle esperienze pilota</p> <ul style="list-style-type: none">• trasmissione agli enti dei modelli/protocolli di introduzione del gender mainstreaming elaborati precedentemente, attraverso l'organizzazione di sessioni di formazione specifica.• attivazione del piano di lavoro per l'implementazione.• disponibilità di consulenti esperti e specializzati a favore degli enti.• Progettazione e sviluppo di strumenti, guide, formazione specialistica e risorse a sostegno dell'attuazione dei piani. <p>Asse 4: Valutazione dei modelli/protocolli adottati</p> <ul style="list-style-type: none">• definizione metodologica del sistema di valutazione: elaborazione di una "Guida per l'introduzione dell'approccio di genere nei progetti per l'occupazione e la formazione, prendendo come punto di riferimento l'esperienza Equal".• formazione degli enti all'uso del sistema di valutazione elaborato.• applicazione del sistema di valutazione secondo l'approccio di genere. <p>Asse 5: mobilitazione degli Operatori per l'Occupazione e la Formazione alla Parità di genere:</p> <ul style="list-style-type: none">• campagna di sensibilizzazione rivolta alle Operatrici per l'occupazione e la formazione: 'Alíate con la igualdad, trabaja con calidad' ("Alleati in nome della parità, lavora con qualità").• creazione di un'aula di formazione alla Parità. Due edizioni di corsi di 38 ore sull'introduzione del gender mainstreaming in programmi e progetti di occupazione e sulla valutazione secondo la prospettiva delle pari opportunità. A breve, è prevista

	<p>una terza edizione.</p> <ul style="list-style-type: none"> • creazione di una Rete di Operatori per l'Occupazione e la Formazione alle Pari Opportunità tra gli operatori e le operatrici dei progetti EQUAL del Paese Basco. Questo si traduce in una serie di incontri e dibattiti e nella pubblicazione del materiale prodotto. <p>Asse 6: diffusione del progetto e del materiale prodotto.</p>
Principali ostacoli/criticità	<p>La virtù principale del progetto (l'approccio partecipativo) ne costituisce allo stesso tempo la principale debolezza. Maggiore lentezza nello sviluppo del progetto, così come una scarsa visibilità dei progressi ottenuti a breve termine. Necessità di trovare meccanismi che consentano di fare conoscere agli attori chiave i risultati ottenuti per evitarne la demotivazione.</p> <p>Scarsa disponibilità di tempo da parte dei partecipanti, specialmente se si adotta un approccio partecipativo, con diversi incontri e sessioni formative.</p> <p>La molteplicità di processi di diagnosi e trasformazione, attuati in modo personalizzato da ogni singolo ente, costituisce un ostacolo per il coordinamento effettivo che richiede uno sforzo notevole e rallenta l'attuazione dei processi.</p> <p>Anche l'individuazione degli operatori chiave in grado di promuovere e sostenere i processi nei singoli enti rappresenta un'altra difficoltà, vista la portata del progetto.</p>
Principali elementi positivi	<p>La presa di contatto a priori dei responsabili del progetto e l'incontro diretto con gli stessi. L'approccio partecipativo consente un maggiore coinvolgimento di operatori chiave in ogni singolo ente e l'elaborazione di piani di lavoro concordati ed adeguati via via alle esigenze.</p> <p>È da rilevare altresì l'impegno nella discussione e formalizzazione di ogni singola fase del processo: sottoscrizione di impegni espliciti, creazione di gruppi di lavoro specifici sulle tematiche di genere presso gli enti, presentazione e validazione dei vari documenti prodotti nel corso del progetto, ecc. sono forme per rendere visibile il cambiamento e sensibilizzare le persone coinvolte.</p> <p>L'enfasi posta sulla creazione di strumenti pratici e adeguati ad ogni realtà è molto positiva. Il progetto rappresenta un impegno notevole e, in generale, un corpus di riferimento nella progettazione, programmazione, esecuzione e valutazione degli interventi.</p> <p>La diffusione di strumenti pratici con raccomandazioni ed indicatori concreti per la valutazione degli interventi.</p>
Elementi innovativi	<p>La progettazione di processi su misura per ogni singolo ente, insieme alla ricerca di spazi d'incontro, scambio e trasferimento.</p> <p>L'incoraggiamento ad adottare processi partecipativi nell'elaborazione di piani per le pari opportunità presso gli enti e gli organismi.</p>
Elementi di riproducibilità	<p>L'esperienza di questo progetto può essere riprodotta sia in ambito locale che a livello regionale o nazionale. Tuttavia, la realizzazione su vasta scala, come nel caso di questo progetto, richiederebbe non solo una forte volontà politica volta a fornire le risorse ed il tempo necessario per poter attuare processi partecipativi di questo tipo, ma anche la presenza di enti in grado di fornire consulenza specialistica e garantire il coordinamento delle attività.</p>

Sostenibilità nel tempo

L'approccio partecipativo è la carta vincente per la sostenibilità di questi interventi. Gli auditing di genere ed i piani di misure di entità si sono avvalsi della voce e delle percezioni delle operatrici, per l'occupazione e la formazione. Questo ha consentito una maggiore sensibilizzazione e formazione, ed una più ampia diffusione delle conoscenze.

Anche l'orientamento pratico del progetto, incentrato sulle persone e sugli strumenti, costituisce un valido elemento di continuità.

I vari impegni assunti e la definizione di piani espliciti, discussi ed approvati di concerto dagli enti, ne favorisce la visibilità e la continuità.

Nome/titolo della buona pratica	Progetto Ressort. Promozione ed accompagnamento nella Responsabilità Sociale delle PMI per il miglioramento della qualità dell'occupazione sul territorio
Partner di progetto	Il progetto è sotto la leadership della Giunta di Barcellona. I partner coinvolti sono: 6 comuni di località di varie dimensioni e con caratteristiche diverse, 2 enti locali sopranazionali, 3 organismi municipali autonomi, 2 sindacati, 2 organizzazioni imprenditoriali, 1 associazione di donne per l'inserimento nel mondo del lavoro, 1 università.
Copertura territoriale	Territorio degli enti locali coinvolti (Provincia di Barcellona).
Copertura finanziaria	Il progetto Ressort è cofinanziato dalla Giunta di Barcellona e dall'Iniziativa Comunitaria Equal (Asse 3 "Adattabilità delle imprese ai cambiamenti ed alle nuove tecnologie").
Descrizione del progetto/ esperienza/ strategia	<p><i>Obiettivi:</i></p> <p>Sensibilizzazione e promozione di pratiche di responsabilità sociale delle imprese (RSI) nelle piccole e medie imprese (PMI) dei territori coinvolti e realizzazione di sperimentazioni a favore dei territori e organizzazioni socialmente responsabili; come strumento per il miglioramento della qualità dell'occupazione, per la lotta contro le discriminazioni nel mercato del lavoro e per l'ammodernamento dell'organizzazione del lavoro.</p> <p>Per responsabilità sociale delle imprese si intende l'elaborazione e sviluppo di misure ed iniziative che vadano oltre quanto disposto dalla legge in quattro aree tematiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • parità, conciliazione e gestione della diversità (sensibilizzazione e adeguamento alla diversità in generale, conciliazione, benefici sociali, organizzazione del tempo, parità di genere). • qualità delle condizioni di lavoro (formazione continua, retribuzione, promozione e contrattazione, partecipazione dei lavoratori/trici, accesso al lavoro dei gruppi svantaggiati). • ambiente, salute e sicurezza sul lavoro (uso risorse, gestione dei rifiuti, prevenzione infortuni, promozione della salute e sicurezza). • mercato, trasparenza e azione sociale (proiezione esterna, strategia, etica del cliente e criteri dei fornitori, trasparenza, follow-up, azione sociale, ecc.) <p><i>Beneficiari:</i> le PMI della provincia di Barcellona, ma anche gli organismi o enti del terzo settore/economia sociale e organizzazioni partner del progetto.</p> <p><i>Azioni:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • definizione sottoscritta da tutti i partner della Responsabilità sociale delle PMI. • sviluppo di strumenti per la promozione della RSI nelle PMI adeguati alle realtà specifiche. • elaborazione di strumenti per l'auto-diagnosi della situazione della RSI nelle PMI e di guide metodologiche adeguate alle PMI per l'elaborazione di misure di attuazione in ogni singolo ambito. • formazione istituzionale degli enti sociali e dei territori partecipanti al progetto. • accompagnamento nella diagnosi e attuazione volontaria di pratiche concrete di RSI nelle PMI. • sensibilizzazione e diffusione di esperienze di RSI nelle PMI. • individuazione di BP, sensibilizzazione e diffusione nelle singole aree tematiche.

	<ul style="list-style-type: none"> sviluppo di programmi territoriali di sostegno, nell'ambito dei Patti territoriali, che rappresentano il 30% delle attività del progetto.
<p>Principali risultati e prodotti del progetto/esperienza/strategia</p>	<p>Trattandosi di un progetto ancora in corso, i risultati conseguiti finora sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> individuazione, sistematizzazione e diffusione di 20 Buone Pratiche locali in materia di RSI. creazione di un Portale web con notizie, strumenti, documenti e buone pratiche locali. giornate di sensibilizzazione e diffusione dei risultati del progetto. sessioni di sensibilizzazione e formazione in RSI per 120 tecnici uomini e donne locali e responsabili politici. auto-diagnosi della situazione della RSI in due delle istituzioni partner del progetto. produzione di strumenti per la diagnosi e l'attuazione della RSI nelle varie aree tematiche, e di una "Guida del linguaggio non sessista nel lavoro con le imprese". realizzazione di esperienze di RSI in 31 aziende. interventi per il riconoscimento di comportamenti di RSI nell'ambito dei 6 territori partecipanti. diagnosi di RSI in 175 imprese. <p>Gli enti e organismi locali hanno il compito di rendere dinamici questi processi presso le imprese del proprio territorio, sia attraverso l'individuazione di buone pratiche e delle imprese presso le quali realizzare esperienze pilota, sia attraverso l'accompagnamento delle imprese stesse. Attualmente, la maggioranza degli enti locali si trovano nelle fasi di formazione delle imprese che prendono parte all'esperienza pilota.</p> <p>Si sta altresì lavorando con una prospettiva territoriale attraverso la promozione di territori socialmente responsabili e il coinvolgimento di tutti gli attori sociali di un ter-</p>
<p>ritorio (imprese, pubbliche, amministrazioni e terzo settore).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Introduzione dell'approccio di genere, dal Dipartimento per lo sviluppo economico dell'organismo leader al resto delle istituzioni coinvolte. Insufficienza di conoscenze e scarsa sensibilità rispetto alla tematica di genere e assenza di una tradizione lavorativa in questo senso.
<p>Principali ostacoli/criticità</p>	<ul style="list-style-type: none"> L'orientamento determinato dal progetto non è necessariamente una buona strategia per tutti gli enti e tutte le imprese. Non è facile per i comuni più piccoli svolgere il lavoro di accompagnamento e promozione per via della scarsa disponibilità di risorse umane e materiali. Il rapporto con il tessuto imprenditoriale è diverso nei grandi centri urbani rispetto a quelli di medie o piccole dimensioni. Essendo la formazione e la sensibilizzazione interna presso le istituzioni promotrici un elemento chiave, appare indispensabile l'esistenza di una volontà politica chiara. È importante il ruolo ed il protagonismo degli altri partner, e in particolare i comuni, così come è determinante la scelta dei soggetti "dinamizzatori" dei progetti e l'individuazione del modo in cui vengono stabiliti i contatti con le imprese, ecc Appare evidente la difficoltà delle imprese nel passare dalla teoria (le guide metodologiche) alla pratica quotidiana; è difficile, inoltre, promuovere l'utilità e la necessità della cultura della RSI. A livello locale, si sta passando dalle politiche di sostegno agli imprenditori/trici,

	<p>al lavoro con le imprese già consolidate. Complessità maggiore visto che le dinamiche di funzionamento sono già stabilite.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le azioni a favore delle pari opportunità sono più complesse in quei settori con scarse esperienze, come nel caso delle imprese in generale e delle piccole e medie imprese in particolare. • Proposte basate sulla volontarietà, mentre sia le imprese in generale che le piccole e medie imprese in particolare, non sono interessate alle tematiche della parità se queste non sono economicamente redditizie.
Principali elementi positivi	<ul style="list-style-type: none"> • Impegno a concretizzare il concetto di RSI e produrre strumenti metodologici adeguati al tessuto produttivo della regione, formato prevalentemente da PMI. Vincolo della RSI con il sostegno volto a migliorare la gestione delle imprese partendo dall'ambito locale. • La strategia dell'accompagnamento è molto utile per le PMI, poiché se non viene realizzato un follow-up da impresa a impresa, difficilmente verranno destinate risorse e tempo a questa tematica. • È importante andare oltre gli aspetti tecnici (che possono essere affidati alle società di consulenza) e fornire direttive e orientamenti politici sulla tematica delle pari opportunità. • La formazione dei partner del progetto (sia a livello tecnico che politico) sulle varie aree tematiche è stata molto positiva e in qualche occasione si è persino iniziato ad introdurre il gender mainstreaming nell'ambito della promozione economica degli enti/organismi partner.
Elementi innovativi	<p>Progetto chiaramente indirizzato alle PMI e alle micro imprese, di cui è costituito prevalentemente il tessuto produttivo della regione.</p> <p>La metodologia dell'accompagnamento favorisce l'attuazione di misure per la parità ed il loro mantenimento nel tempo. L'obiettivo prioritario ha riguardato, infatti, l'elaborazione di un Piano ed il follow-up dello stesso.</p> <p>Introduzione chiara, come asse di lavoro, del gender mainstreaming nella RSI e negli interventi da una prospettiva più imprenditoriale.</p>
Elementi di riproducibilità	<p>Alto potenziale di trasferibilità, specialmente nei comuni medi e dinamici: fornisce strumenti utili e concreti per le PMI e le micro imprese, che rappresentano una parte rilevante del tessuto imprenditoriale europeo.</p> <p>Può essere uno stimolo per l'inserimento dell'approccio di genere nelle politiche di sviluppo economico e di sostegno alle imprese.</p> <p>Contesto sociale favorevole: negli ultimi anni si è sviluppato notevolmente il dibattito sociale sulle tematiche della parità, conciliazione e responsabilità sociale delle imprese.</p>
Sostenibilità nel tempo	<p>Volontà di inserire questa linea di lavoro per la promozione della RSI nelle politiche di sviluppo economico e sostegno alle imprese degli enti partner. Questo dipenderà dalla volontà politica delle istituzioni e dalla disponibilità di fondi per il finanziamento.</p> <p>Il crescente coinvolgimento dell'amministrazione locale nello sviluppo di iniziative volte alla promozione della responsabilità sociale, al sostegno alle imprese, alla creazione di incentivi e al riconoscimento di buone prassi, può essere un quadro favorevole per la continuità di progetti di questo tipo.</p>

Nome/titolo della buona pratica	Operatori Sindacali per le Pari Opportunità e XASI (Xarxa d'Agents Sindicals per la Igualtat/ Rete di Operatori Sindacali per le Pari Opportunità)
Partner di progetto	<p>Il Sindacato UGT della Catalogna in generale, ed in particolare la sua Segreteria per le Politiche della Donna e le Pari Opportunità.</p> <p>Il sindacato UGT è uno dei due maggiori sindacati sul territorio catalano e nazionale (insieme al sindacato CCOO).</p>
Copertura territoriale	<p>Il territorio interessato è quello corrispondente all'ambito di intervento del sindacato: Regione a Statuto speciale della Catalogna.</p>
Copertura finanziaria	<p>Contributo volontario dei vari operatori/operatrici sindacali per le pari opportunità e sostegno logistico e finanziario della Segreteria per le Politiche della Donna e le Pari Opportunità della UGT catalana.</p>
Descrizione del progetto/ esperienza/ strategia	<p>La UGT catalana è articolata settorialmente in 89 Federazioni (secondo vari settori economici e professionali), e territorialmente in 12 Unioni territoriali.</p> <p>La <i>Segreteria per le Politiche della Donna e le Pari Opportunità</i> fornisce consulenza tecnica e sul lavoro a delegati e delegate, e interviene sul piano giuridico nei casi di discriminazione per motivi di genere, di orientamento sessuale, di scelte sessuali, dipendenza, ecc.</p> <p>Nel 2001, nell'ambito della UGT, è stata creata la figura dell' <i>Operatore sindacale per le pari opportunità nelle aziende</i>, che svolge attività di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • informazione e consulenza sui diritti dei lavoratori/lavoratrici, in particolare su quelli riguardanti le donne: maternità, conciliazione della vita professionale con quella familiare, gravidanze, salute sul lavoro, violenza sessuale/di genere, ecc; • intervento e denuncia nei casi di discriminazione di qualsiasi natura, e di situazioni di molestie sessuali o morali; • partecipazione alle contrattazioni collettive con proposte di clausole per introdurre azioni positive a favore dei gruppi più vulnerabili e tematiche per promuovere la conciliazione e l'uguaglianza, con l'obiettivo di ampliare e consolidare i diritti riconosciuti o no dalla legge; • contribuire alla risoluzione dei conflitti che possono sorgere nelle imprese, garantendo il rispetto dei diritti del lavoro; • diffusione delle informazioni e degli strumenti prodotti dalla Segreteria per le Politiche sulle Donne e le Pari Opportunità del sindacato nell'azienda. <p>In seguito, è stata creata la <i>Rete di Operatori sindacali per le Pari opportunità</i> (XASI), con l'obiettivo di sensibilizzare e sostenere questo impegno volto a introdurre il gender mainstreaming nell'attività sindacale e di lotta contro la discriminazione.</p> <p>È stato costituito altresì un <i>Consiglio Nazionale della Rete di Operatori sindacali per le Pari Opportunità</i>, come organo di dibattito sulle politiche per le pari opportunità e come ente di consulenza della Segreteria per le Politiche sulla Donna e le Pari Opportunità della UGT, nell'ambito degli interventi del sindacato su questa tematica. Il suddetto Consiglio è composto dai membri della XASI e delle Segreterie per le Politiche sulla Donna e le Pari Opportunità delle Federazioni Nazionali e delle Unioni Territoriali.</p>

Principali risultati e prodotti del progetto / esperienza/ strategia	<p>Dalla creazione della figura dell'<i>Operatore sindacale per le Pari Opportunità</i> a oggi, hanno aderito a questa categoria circa 250 persone, per lo più donne, e sono state soddisfatte circa 5000 richieste di assistenza.</p> <p>È stata fornita consulenza specialistica, sia giuridica che in materia di lavoro, alle lavoratrici del settore o del territorio, anche attraverso lo studio legale della Segreteria per le Politiche sulle Donne e le Pari Opportunità ove necessario.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si è cercato di incidere sulle contrattazioni collettive attraverso l'introduzione degli strumenti pratici elaborati dalla Segreteria e dalla stessa Rete. • È stata fornita una formazione continua e adeguata alle caratteristiche del settore economico, del territorio o del tipo di impresa (fornita dalla Segreteria per le Politiche sulla Donne e le Pari Opportunità), su tematiche come la parità tra uomo e donna, la conciliazione della vita lavorativa con la vita familiare, le molestie sessuali sul lavoro, la discriminazione, le novità legislative rilevanti, ecc. (Legge sulla Parità, Legge per la Non autosufficienza, ecc.). • Coinvolgimento negli organi direttivi interni del Sindacato (Comitato nazionale, Consiglio nazionale, Assemblea nazionale). <p>Per quanto riguarda la <i>Rete di Operatori sindacali per le Pari Opportunità (XASI)</i>, le attività svolte sono state le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • elaborazione di proposte a livello legislativo volte a migliorare la normativa vigente, colmare le carenze e risolvere i problemi esistenti; • dibattito e creazione di clausole e codici di condotta per introdurre, nelle contrattazioni collettive sulle tematiche della conciliazione, delle molestie sessuali e della discriminazione, azioni positive a favore dei gruppi più vulnerabili, ecc.; • elaborazione di un discorso proprio e di proposte specifiche in materia di parità tra uomini e donne; • dare visibilità alle tematiche di genere all'interno del sindacato; • promozione di formazione ed empowerment delle delegate sindacali, a prescindere dalla loro adesione alla Rete.
Principali ostacoli/criticità	<p>Assenza di tradizione, consapevolezza e volontà politica circa il gender mainstreaming nell'ambito sindacale. Scarso numero di delegati/delegate sindacali consapevoli e impegnati sulle questioni della parità di genere, pur essendoci una prevalenza di donne. Le tematiche di genere sono più difficilmente inserite nell'agenda delle contrattazioni, in considerazione del numero sempre prevalente di uomini al tavolo dei negoziati.</p> <p>Limiti alla promozione delle pari opportunità partendo dall'ambito sindacale. Difficoltà ad abordare, nell'ambito delle imprese e dei sindacati, la segregazione occupazionale.</p> <p>Scarso livello di tesseramento sindacale, mentre le situazioni di discriminazione più evidenti si osservano sui posti di lavoro meno protetti e più precari.</p> <p>Scarsa sensibilizzazione nelle aziende rispetto alle tematiche della parità e della conciliazione.</p> <p>Le misure per la promozione della parità di genere devono essere adeguate alle specificità di ogni singola impresa e settore, e non solo essere indirizzate al personale dirigente o d'ufficio. Difficoltà a proporre e applicare queste misure nel settore più vulnerabile delle donne, il cui lavoro è caratterizzato da maggiore precarietà, instabilità e scarsa protezione.</p>

Principali elementi positivi	<p>Incremento progressivo della sensibilità dei delegati e delle delegate sindacali rispetto alle tematiche di parità.</p> <p>Tutto il sindacato è stato sensibilizzato circa l'importanza delle questioni legate alle pari opportunità, così come sulle linee guida che devono caratterizzare le proposte sindacali rispetto alla contrattazione collettiva ed al dibattito sociale politico.</p> <p>Cresce progressivamente il livello di presenza femminile nel sindacato, nei posti di dirigenza e nelle funzioni tecniche.</p> <p>L'esistenza di un gruppo di delegate sindacali formate su queste tematiche è determinante ai fini dell'efficienza ed efficacia reale dei piani per le pari opportunità.</p>
Elementi innovativi	<p>Introduzione del gender mainstreaming nel lavoro sindacale, che si traduce nell'impegno e nella volontà degli stessi delegati e delegate sindacali.</p> <p>Progressivo aumento delle strutture e delle persone che s'impegnano per la promozione delle pari opportunità in seno al sindacato.</p>
Elementi di riproducibilità	<p>La creazione di figure, strumenti o spazi di discussione sulle tematiche di genere nell'ambito sindacale è un elemento chiave nella promozione delle pari opportunità in tutti i paesi.</p> <p>I sindacati sono uno degli attori chiave nella concertazione sociale e nel dibattito pubblico, poiché sono uno dei principali interlocutori in grado di esercitare pressioni sulle pubbliche amministrazioni.</p>
Sostenibilità nel tempo	<p>Diffusione delle conoscenze, sensibilità e strumenti per contrastare le disuguaglianze di genere nel sindacato. Un processo lento ma altamente sostenibile giacché mira a coinvolgere un numero crescente di delegati sindacali.</p>

Allegato

1. Fonti – Persone intervistate

Nome	Ruolo e organizzazione di appartenenza
Laia Papiol	Coordinatrice del Programma Yo, Política Formación y Capacitación Política para Mujeres Dipartimento di Parità. Comune di Sant Boi de Llobregat
Sonia Ruiz	Coordinatrice del Programma Agentes de Igualdad Servizio di Promozione delle Politiche di Parità fra uomini e donne. Provincia di Barcellona
Judith Albors	Consulente tecnica del Dipartimento per gli interventi di miglioramento dell'area urbana Instituto de Vivienda, Urbanismo y Actividades Locales. Provincia di Barcellona
Neus Albertos	Direttrice tecnica del progetto Cireres per la Igualtat Travesías por la igualdad, S.L.
Socorro Álvarez	Responsabile di programma Emakunde/ Instituto Vasco de la Mujer
Gemma Cortada	Coordinatrice del progetto Ressort Servizio di dinamizzazione del tessuto produttivo locale, Dipartimento di promozione economica e occupazione. Provincia di Barcellona
Sílvia López	Avvocato Segreteria Politiche per le donne e Parità del sindacato UGT in Catalogna
Oriol Estela	Consulente tecnico in materia di Promozione economica e sviluppo territoriale Dipartimento di promozione economica e occupazione. Provincia di Barcellona
Lidia García	Direttrice Dipartimento de Promozione della politiche di Parità fra donne e uomini. Provincia di Barcellona.

2. Fonti – Documenti analizzati per l’analisi delle Buone Pratiche

Titolo, autore, data	Dettagli della pubblicazione
“El projecte URB-AL. Yo, Política. Formación y Capacitación Política para Mujeres”. Papiol, L. (2007)	Comune di Sant Boi de Llobregat. Presentazione dei risultati in formato ppt
Yo Política: Guía para la formación y capacitación política para mujeres. Manual de la Formadora. AAVV. (2006)	Comune di Sant Boi de Llobregat www.yopolitica.org
Yo Política: Guía para la formación y capacitación política para mujeres. Manual para la alumna. AAVV. (2006)	Comune di Sant Boi de Llobregat www.yopolitica.org
Yo Política: Las Mujeres y el Poder. Aprendiendo de las prácticas políticas de las Mujeres. AAVV. (2006)	Comune di Sant Boi de Llobregat www.yopolitica.org
“La política una qüestió de totes i tots”. Papiol, L. (2006)	Rivista Dones, n ^o 24. Consiglio municipale delle donne. Comune di Sant Boi de Llobregat
“Projecte URB-AL: integrar el feminisme a la gestió política” Papiol, L. (2007)	Rivista Dones, n ^o 25. Consiglio Municipale delle Donne. Comune di Sant Boi de Llobregat
“El projecte Emergim: el camí cap a la regularització del treball irregular a la llar”. Rubio. X. (2005)	Rivista Nous Horitzons, n ^o 180 www.noushoritzons.cat
Presentazione dei membri del Progetto Emergim presso il Parlamento Catalano (2004).	Gazzetta Ufficiale del Parlamento di Catalogna,. N ^o 125
Programma Agentes de Igualdad de Género.	Provincia di Barcellona www.diba.es/dones/programa_agents.asp
Agents d’igualtat de gènere. Una nova professió. (2007)	Col·lecció Documents de Treball Provincia di Barcellona
“Entre l’Ajuntament i la ciutadania”. Pàmies, I. (2007)	DB Rivista della Provincia di Barcellona, n ^o 145
Género y desarrollo local. Guía Didáctica para agentes de igualdad. AAVV. (2004)	Instituto Andaluz de la Mujer www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer
La participació de les dones en els municipis. Pujol, P. (2007)	Dipartimento degli interni. Rapporti istituzionali e partecipazione. Comunità autonoma di Catalogna

Legge n. 2 del 4 giugno 2004, per il miglioramento di quartieri, aree urbane e paesi che richiedono un'attenzione speciale.	Bollettino Ufficiale della Comunità autonoma di Catalogna, N° 4151
Decreto n. 369 del 7 settembre 2004, in applicazione della legge 2/2004	Bollettino Ufficiale della Comunità autonoma di Catalogna, N° 4215
Manifestazione: "Jornadas Urbanismo y Género: La Ley de Barrios 2006"	Provincia di Barcellona www.diba.es/cjs/jornada.asp?id=23
"Perspectives de gènere/ Projectes d'Intervenció Integral". Albers, J. (2006)	Provincia di Barcellona www.diba.es/cjs/jornada.asp?id=23
"Dissenyar l'espai públic per a la vida quotidiana" Juvilla, E. (2006)	Provincia di Barcellona www.diba.es/cjs/jornada.asp?id=23
Riassunto delle attività del "Proyecto EQUAL Cerezas por la igualdad". Documento interno	Gruppo tecnico di Equal Cerezas por la igualdad
Gazzetta di Kideitu. N° 1. Dicembre 2006	Gruppo tecnico di Equal Kideitu http://www.equalkideitu.org
Gazzetta di Kideitu. N° 2. Marzo 2007	Gruppo tecnico di Equal Kideitu http://www.equalkideitu.org
Guida all'introduzione della prospettiva di genere nei progetti per il lavoro e la formazione. Ispirata all'esperienza EQUAL. Kideitu. 2007	Gruppo tecnico Equal Kideitu. Emakunde/ Instituto Vasco de la Mujer http://www.kideitu.euskadi.net/s53-7352/es/
Piano di lavoro nazionale. Fase di avanzamento Kideitu 2005	Gruppo tecnico Equal Kideitu. Emakunde/ Instituto Vasco de la Mujer http://www.emakunde.es/images/upload/Informa_Plan_de_Trabajo1.pdf
Condividere e costruire la parità. Rapporto sull'incontro fra promotori di occupazione e formazione per la parità. Progetto Kideitu. 2006	Gruppo tecnico Equal Kideitu. Emakunde/ Instituto Vasco de la Mujer http://www.kideitu.euskadi.net/s53-6532/es/contenidos/informacion/red_agentes/es_11024/adjuntos/Informe_Encuentro.pdf
Progetto Kideitu. Incontro promotori di occupazione e formazione verso la parità. Socorro Álvarez. 2006	Emakunde/ Instituto Vasco de la Mujer http://www.kideitu.euskadi.net/s53-6532/es/contenidos/informacion/red_agentes/es_11024/adjuntos/ponencia_Soco.pdf

<p>Conclusioni della III riunione del GTN 3. Equal e la Responsabilità sociale d'impresa. Ufficio amministrativo del FSE. Ministero del Lavoro e Affari Sociali, 2006</p>	<p>Ufficio amministrativo del FSE. Ministero del Lavoro e Affari Sociali http://www.mtas.es/uafse/equal/descargas/Encuentro_RSE_Equal_BArna.pdf</p>
<p>“Estudi d'identificació de Bones Pràctiques en Responsabilitat Social en les PIMES de Mataró”. Istituto per la Promozione Economica del Comune di Mataró. 2006</p>	<p>Istituto per la Promozione economica del Comune di Mataró http://www.projecteressort.net/docs/lilibre%20IMPEM%20definitiu(1).pdf</p>
<p>“Guia de llenguatge no sexista per a treballar la responsabilitat social en l'àmbit de les PIMES”. Associazione SURT. 2006</p>	<p>Associazione SURT. Associazione di donne per l'inserimento sul lavoro laboral http://www.projecteressort.net/docs/GUIA%20LLENGUATGE%20NO%20SEXISTA.pdf</p>
<p>Proyecto RESSORT. Promozione e accompagnamento della Responsabilità sociale delle PMI per migliorare la qualità dell'occupazione nel territorio. Progetto RESSORT. Barcellona, 25 ottobre 2006.</p>	<p>Provincia di Barcellona. Documento di presentazione non pubblicato.</p>
<p>EQUAL e la Responsabilità sociale d'impresa: Laboratori, conclusioni e riflessioni. Progetto RESSORT. Barcellona, 25 ottobre 2006.</p>	<p>Sustentia. Documento di presentazione non pubblicato.</p>
<p>“Responsabilidad empresarial”. Raccolta di casi di buone pratiche fra piccole e medie imprese in Europa. Commissione Europea, Direzione Generale per le imprese. 2004.</p>	<p>Direzione Generale per le imprese. Commissione Europea http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/support_measures/responsible_entrepreneurship/doc/resp_entrep_es.pdf</p>
<p>Presentazione “Xarxa d'agents per la igualtat”. Segreteria Polítiques de Dona i Igualtat. 2006</p>	<p>http://www.ugtatalunya.cat/ugtNews/img/upload/35569_Xarxa_Agents_Igualtat.pdf;jsessionid=3CABDDCD74E6E4663F1D10E1BFE00705</p>

ALTRI PAESI UE

Buone Pratiche altri Paesi UE

Nome/titolo della buona pratica	Women's Enterprise Agency (Finlandia)
Partner di progetto	<i>Women's Enterprise Agency, WEA</i> (Agenzia di Imprese di Donne). Fondata nel 1996, appartiene al network della <i>Finnish Jobs and Society Association</i> .
Copertura geografica	Finlandia
Copertura finanziaria	Inizialmente fondi del Ministero del Commercio e dell'Industria finlandese, di aziende private, banche, compagnie di assicurazione, associazioni imprenditoriali finlandesi, istituzioni educative. Dal 2000 la WEA ha ottenuto ulteriori finanziamenti dal Fondo sociale europeo (FSE) e dal Ministero per l'Educazione finlandese.
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	La WEA finlandese (o <i>Naisyritytjyyskeskus</i> , si veda il sito www.naisyritytjyyskeskus.fi) promuove l'imprenditorialità e il <i>networking</i> tra aziende di nuova costituzione a conduzione femminile. Fornisce il supporto e la consulenza gratuita di donne imprenditrici che operano da tempo sul mercato e possono vantare una certa esperienza nel loro settore di riferimento. Il modello di <i>mentoring</i> sviluppato dalla WEA è ampiamente pubblicizzato e conosciuto e contribuisce in misura considerevole a promuovere la visibilità dell'imprenditorialità femminile.
Principali risultati/effetti conseguiti	<p>Il modello di mentoring della WEA è stato sviluppato sulla base delle esigenze espresse da donne neo-imprenditrici. Nell'ambito del progetto queste vengono affiancate e supportate da un mentore personale (un'altra donna imprenditrice esperta) che, grazie alle conoscenze, alle esperienze e ai contatti accumulati nel tempo, può offrire consigli personalizzati e puntuali. La WEA fornisce inoltre a titolo gratuito servizi di consulenza e informazione sulle procedure necessarie per avviare un'impresa, attraverso corsi di formazione ed eventi organizzati nell'ottica del <i>networking</i>. Gli argomenti dei corsi sono determinati in base alle esigenze espresse dai clienti/partecipanti; i docenti sono anch'essi imprenditori.</p> <p>Nell'ambito dell'attività della WEA, la pubblicità rappresenta un elemento strategico perché l'imprenditoria femminile possa acquisire visibilità (uno degli obiettivi prioritari della WEA).</p> <p>Dal 1998, la WEA ha condotto quindici programmi di mentoring in Finlandia e all'estero.</p> <p>Nel 2002 sono state fornite 300 consulenze, mentre circa 200 donne hanno partecipato alle conferenze organizzate dalla WEA su argomenti specifici. Nello stesso anno più di 800 donne hanno frequentato seminari o eventi sul tema dell'imprenditorialità femminile promossi su tutto il territorio finlandese e circa 100 donne hanno partecipato ai corsi di formazione organizzati dall'Agenzia. Si stima che nel loro complesso, tali attività abbiano promosso la creazione di circa 80 nuove imprese nel 2002.</p>
Principali ostacoli/criticità	Non rilevati
Principali elementi positivi	<p>A livello internazionale è stata riconosciuta l'efficacia dell'azione della WEA, in particolare dell'attività di mentoring, nel promuovere l'imprenditorialità femminile.</p> <p>L'auto-valutazione, effettuata con l'aiuto di moduli di valutazione compilati dalle clienti dell'Agenzia, rappresenta parte integrante di ogni corso di formazione o evento.</p>

Elementi innovativi	Tra le 30 agenzie per la promozione dell'imprenditorialità (<i>Enterprise Agencies</i>) presenti in Finlandia, la WEA è l'unica a offrire servizi specifici per le donne.
Elementi riproducibili in altri contesti	<p>La WEA collabora con un network di consulenti costituito da donne imprenditrici nominate dai 15 Centri per l'impiego e lo sviluppo economico finlandesi (<i>Employment and Economic Development Centres</i> o <i>EEDC</i>) allo scopo di diffondere e implementare il proprio modello di mentoring in tutta la Finlandia.</p> <p>Il modello di mentoring imprenditoriale ha sollevato particolare interesse in altri paesi quali Svezia, Lituania e Regno Unito (Irlanda del Nord). L'attività dell'Agenzia ha costituito argomento di discussione e analisi in occasione di conferenze internazionali, seminari e in numerose pubblicazioni. Di recente tra Finlandia e Lituania è stato avviato un programma di mentoring congiunto per donne imprenditrici finlandesi e lituane.</p>
Sostenibilità nel tempo	La WEA è finanziata attraverso fondi nazionali, contributi del FSE e di altri soggetti pubblici e privati. La WEA mantiene inoltre una rete di contatti con le imprese locali allo scopo di promuovere l'imprenditorialità femminile.

Nome/titolo della buona pratica	W.IN.NET – W.IN.NET EU-25
Partner di progetto	Il <i>County Administrative Board of Gävleborg</i> (Consiglio amministrativo di Gävleborg, lead partner del progetto W.IN.NET, nell'ambito del programma europeo Interreg III C); la futura Associazione Europea dei Centri Risorse Donne (<i>Women's Resource Centres</i> o <i>WRC</i>), in qualità di coordinatore del progetto W.IN.NET UE-25.
Copertura geografica	Svezia, UE-25
Copertura finanziaria	Fondi europei previsti per il programma INTERREG III
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>La Svezia è il primo paese europeo ad aver sviluppato e testato i Centri Risorse Donne, con particolare riferimento allo sviluppo locale e regionale nonché alla crescita e alla prosperità economiche.</p> <p>Obiettivo principale del progetto W.IN.NET era sviluppare una rete o Associazione europea permanente dei vari Centri Risorse Donne (CRD) e di altre organizzazioni femminili simili nell'ambito e oltre il contesto europeo dell'Europa a 25, al fine di promuovere politiche per le pari opportunità e lo sviluppo locale e regionale. Per rafforzare la prospettiva europea, nazionale, regionale e locale del progetto, la rete europea W.IN.NET dei Centri Risorse Donne è stata creata in tutti i paesi dell'UE-25.</p> <p>W.IN.NET è dunque una federazione di tutti i Centri Risorse Donne europei.</p> <p>In linea generale, un CRD promuove:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'integrazione tra i piani di sviluppo territoriale e il desiderio delle donne di partecipare allo sviluppo locale e regionale; • la creazione di posti di lavoro permanenti attraverso lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, in particolare nella produzione di beni e servizi; • l'aumento dell'influenza delle donne nel mercato del lavoro e nella società, la comunicazione e visibilità delle loro opinioni ed esperienze; • la mobilitazione delle risorse locali e regionali al fine di promuovere una più equa distribuzione delle risorse economiche tra donne e uomini. <p>Le principali funzioni di un CRD sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • potenziare il ruolo delle donne attraverso un processo di <i>empowerment</i>, aiutarle a esplicitare le loro intrinseche caratteristiche, la forza, le competenze, la capacità di apprendere; • rappresentare un luogo di incontro neutrale per gruppi di donne che fanno networking, un luogo accessibile a tutte le donne che cercano di apportare un cambiamento positivo e migliorare il proprio lavoro; • rappresentare un centro di informazioni e documentazione, un punto di riferimento per le questioni riguardanti la parità tra donne e uomini; • fornire servizi di supporto, consulenza e <i>mentoring</i> per progetti o idee imprenditoriali presentati da donne; • promuovere network femminili nel mondo imprenditoriale e finanziario che coinvolgono imprese, autorità, organizzazioni, contatti internazionali ecc.
Principali risultati/effetti conseguiti	<p>I modelli operativi utilizzati e raccomandati per un CRD sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'analisi delle azioni politiche e dei programmi nei settori delle pari opportunità, dello sviluppo locale e della cooperazione <i>interregionale</i>; • il networking a diversi livelli e in diversi contesti: locale, regionale, nazionale e transnazionale;

- l'applicazione del principio di *empowerment*, attraverso la mobilitazione delle risorse personali. La strategia di empowerment implica l'utilizzo di specifiche tecniche interpersonali da parte del personale di ogni CRD. Tali tecniche poggiano su un'etica di base e sul rispetto di tutti gli individui, senza distinzioni di condizione economica o sociale, educazione, provenienza geografica, background politico, età ecc. Una di queste tecniche consiste per esempio nel focalizzarsi sui punti di forza e non sui punti di debolezza di ogni singola donna;
- l'applicazione del principio di *management by demand*, ovvero di gestione sulla base della richiesta: i CRD devono essere attori aperti e neutrali. Al fine di utilizzare le risorse disponibili in modo efficiente, il lavoro dei CRD dovrebbe essere valutato in riferimento alla capacità di rispondere alle esigenze e alle situazioni delle donne;
- l'applicazione del principio di flessibilità, mettendo al centro della propria attività le esigenze della clientela, in modo flessibile e orientato ai risultati. I progetti e le attività intrapresi da un CRD dovrebbero essere monitorati nel tempo e costantemente documentati. Tale documentazione dovrebbe rappresentare la base di partenza per eventuali modifiche e sviluppi delle attività del CRD.

Il manager di un CRD deve possedere competenze e capacità specifiche, in particolare deve saper applicare metodi di empowerment, metodi di lavoro *process-oriented*, possedere conoscenze psicologiche e pedagogiche e applicarle con una prospettiva di genere.

I risultati più importanti ottenuti attraverso il progetto sono:

- la dichiarazione d'intenti per l'eguaglianza di genere nello sviluppo regionale europeo per la rete W.IN.NET. EU-25 (*Declaration of intentions for gender equality in European regional development for W.IN.NET. EU 25*);
- www.women.eu.com; www.eu25.women.eu.com.

Principali ostacoli/criticità	Non rilevati
Principali elementi positivi	<p>Maggior coordinamento tra la pianificazione generale dello sviluppo regionale e dei programmi regionali con particolare riferimento, dal punto di vista operativo, all'Europa allargata a 25 e ai paesi candidati a entrare nell'UE.</p> <p>L'applicazione del metodo di empowerment.</p> <p>La rete dei CRD si arricchisce continuamente degli apporti delle realtà esistenti nei diversi contesti europei, specialmente in quei paesi in procinto di entrare nell'UE, dove esiste la necessità impellente di accelerare il meccanismo di integrazione delle donne nei processi di sviluppo locale.</p> <p>L'Associazione intende sviluppare contatti più stretti con la Commissione e le altre istituzioni europee.</p>
Elementi innovativi	<p>Redazione di linee guida e criteri comuni a tutti i CRD appartenenti all'Associazione.</p> <p>Creazione di un ufficio virtuale quale strumento di comunicazione tra i membri dell'Associazione e accesso a informazioni rilevanti nell'ambito della società europea.</p> <p>Precisa organizzazione dell'Associazione europea, che deve avere istituzioni specifiche (consiglio, comitato elettorale, comitato di consultazione) e regole precise (piano di attività, budget e rapporto annuale sull'andamento e la valutazione).</p>

Elementi riproducibili in altri contesti	La forza dei CRD consiste nell'integrazione tra le attività svolte a livello locale, regionale e nazionale e il mantenimento di una prospettiva attenta ai bisogni e alle situazioni prettamente locali. Dopo la prima esperienza pilota della Svezia, i CRD sono stati creati in tutta Europa.
Sostenibilità nel tempo	<p>Per quel che riguarda la prospettiva a lungo termine del progetto e il reperimento delle risorse economiche, l'Associazione europea dei CRD si pone l'ambizioso obiettivo di ottenere maggiori finanziamenti e assicurare così l'operatività sul lungo periodo dei centri locali, regionali e nazionali presenti nei paesi dell'UE-25.</p> <p>Come previsto nella dichiarazione del progetto W.IN.NET. EU-25, devono essere disponibili le necessarie risorse economiche al fine di assicurare la sostenibilità del progetto nel lungo periodo. Le risorse economiche rappresentano una condizione preliminare per assicurare legittimità al progetto stesso. Ogni CRD deve pertanto avere una propria base economica. Le risorse finanziarie dovrebbero essere utilizzate per individuare e applicare soluzioni creative e innovative finalizzate allo sviluppo e alla crescita nonché per cofinanziare i progetti di sviluppo annunciati dai governi dell'UE e dell'UE-25, con particolare riferimento al maggior coinvolgimento delle donne nella vita pubblica e lavorativa.</p>

Nome/titolo della buona pratica	Political Academy for Women (Polonia)
Partner di progetto	<i>Centre for Women's Promotion</i> (Centro per la promozione delle donne, organizzazione promotrice del progetto); Ambasciata USA, <i>Westminster Foundation for Democracy</i> (Fondazione Westminster per la democrazia), PHARE, Fondazione O Ka.
Copertura geografica	Polonia (programma nazionale)
Copertura finanziaria	Finanziamenti reperiti a livello nazionale
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>Il programma di formazione a lungo termine implementato dal <i>Centre for Women's Promotion</i> è iniziato nel 2000. Obiettivo del programma è incrementare il livello di partecipazione attiva delle donne alla vita pubblica e prepararle a prendere parte ad attività politiche e/o non governative in posizioni di rilievo, attraverso l'offerta di percorsi formativi volti all'acquisizione delle necessarie conoscenze e competenze.</p> <p>I beneficiari sono soprattutto donne provenienti da città polacche di piccole dimensioni che abbiano completato l'istruzione secondaria o universitaria, di età compresa tra i 30 e i 50 anni e con uno spiccato interesse o un'esperienza consolidata nell'attività politica o sociale, anche solo nell'ambito della propria comunità.</p>
Principali risultati/effetti conseguiti	<p>Il programma ha permesso ai partecipanti di acquisire conoscenze (per esempio relativamente al funzionamento di una società democratica) e competenze (presentarsi al meglio, organizzarsi e trasformare gli obiettivi in azioni volte a conseguirli, gestire un team di lavoro, comunicare, condurre campagne elettorali, essere autentici, affidabili e convincenti) utili per candidarsi alle elezioni locali e nazionali (il risultato più tangibile del progetto) e per migliorare la propria posizione professionale grazie all'acquisizione di nuove capacità.</p> <p>Iniziato nel 2000, il progetto <i>Political Academy for Women</i> ha "laureato" fino ad ora 138 partecipanti, alcune delle quali si sono candidate alle elezioni e sono diventati sindaci, membri parlamentari (una di loro è l'attuale Ministro del Lavoro) o membri di enti pubblici. In particolare otto dei beneficiari del progetto si sono candidati alle elezioni parlamentari e venticinque donne hanno lavorato alle campagne elettorali.</p> <p>L'<i>Academy</i> si è rivelata particolarmente utile a quelle donne che già partecipavano attivamente alla vita pubblica o che stavano muovendo i primi passi sulla scena sociale e politica. Il progetto promuove inoltre lo sviluppo personale dei partecipanti, aiutandoli a diventare più sicuri di sé e maggiormente consapevoli delle proprie potenzialità (come dimostrano i risultati dei moduli di valutazione). In effetti, alcuni di loro hanno migliorato la propria carriera lavorativa o trovato un lavoro dopo un lungo periodo di disoccupazione.</p> <p>Un altro risultato strategico del progetto riguarda la creazione di un network, ovvero l'opportunità di far incontrare tra loro donne che hanno ambizioni politiche affini e possono aiutarsi l'un l'altra.</p>
Principali ostacoli/criticità	Il progetto costituisce una strategia a lungo termine per ridurre i pregiudizi sociali contro le donne nella vita pubblica.
Principali elementi positivi	La partecipazione delle donne alla vita pubblica (in politica, nelle posizioni di potere ecc.) rappresenta un elemento strategico al fine di promuovere la parità tra donne e uomini. Le conoscenze acquisite possono essere utilizzate dalle donne anche nella vita professionale al fine di ottenere migliori condizioni di vita e di lavoro.

Elementi innovativi	L'attenzione specifica riservata alla partecipazione delle donne nella vita pubblica quale strategia per promuovere pari opportunità e la presenza di figure qualificate nell'ambito della sfera politica e in posizioni dirigenziali rappresenta il principale elemento innovativo. Motto del programma è infatti: <i>More Power in Women's Hands Means More Power in Good Hands</i> (più potere nelle mani delle donne significa più potere in buone mani).
Elementi riproducibili in altri contesti	Il programma nazionale si basa su dati statistici rilevabili in tutti i paesi. Il progetto può essere riprodotto in altri paesi europei, specialmente laddove il tasso di partecipazione delle donne alla vita pubblica è ancora basso (come per esempio in Italia).
Sostenibilità nel tempo	La Fondazione collegata al <i>Centre for Women's Promotion</i> si occupa in modo sistematico di reperire le risorse necessarie per le future edizioni del programma (finora sono state completate tre edizioni: 2000/2001, 2002/2003, 2004/2005).

Nome/titolo della buona pratica	Mentoring Makes Success (Luxembourg)
Partner di progetto	Associazione Zarabina (www.zarabina.lu): obiettivo principale dell'associazione è integrare il principio delle pari opportunità nelle strategie di sviluppo locale e regionale.
Copertura geografica	Lussemburgo. <i>Mentoring Makes Success</i> è parte integrante del progetto regionale <i>Female Promotion and Regional Development</i> (Promozione femminile e sviluppo regionale).
Copertura finanziaria	Fondo sociale europeo (FSE), Ministero del lavoro e dell'Occupazione, comunità locali.
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>Il programma <i>Mentoring Makes Success</i> offre supporto alle donne imprenditrici e manager promuovendo un ambiente favorevole allo sviluppo dell'imprenditorialità femminile e strutture specifiche per donne orientate alla carriera. Nell'ambito del progetto è stato creato un centro di contatto e coordinamento per la determinazione di "coppie di mentoring", allo scopo di mettere in contatto e associare in maniera appropriata donne in posizioni dirigenziali che desiderano trasmettere la loro esperienza professionale con donne alla ricerca di consigli specifici e mirati.</p> <p>Nell'ambito del progetto vengono inoltre organizzati gruppi di lavoro e formazione sul tema "Donne in funzioni manageriali" allo scopo di trattare temi quali il potere, la competizione, la gestione dei conflitti, l'apprendimento interculturale, il networking, la conciliazione tra vita lavorativa e familiare.</p>
Principali risultati/effetti conseguiti	La prima fase del programma <i>Mentoring Makes Success</i> è iniziata nel 2000. Nel settembre 2001 è partita la seconda fase. In seguito alle due edizioni è stato sviluppato del materiale informativo, con l'intento di ampliare ulteriormente il programma. Grazie alla creazione delle "coppie di mentoring" molte donne sono riuscite a ottenere successi professionali e avanzamenti di carriera. Nel 2001 sono stati inoltre organizzati tre workshop e sette conferenze su temi inerenti le donne in posizioni di leadership.
Principali ostacoli/criticità	Non rilevati
Principali elementi positivi	<p>Al fine di promuovere una buona relazione di mentoring, sono stati sviluppati alcuni criteri utili a combinare in modo appropriato mentore e allievo, tenendo in considerazione per esempio le esperienze professionali dei partecipanti al programma, le loro competenze principali e le loro esigenze lavorative.</p> <p>La partecipazione al programma da parte delle donne interessate era gratuita.</p>
Elementi innovativi	Utilizzo del mentoring quale strumento per incrementare la percentuale di donne in posizioni manageriali e imprenditoriali, attraverso la promozione di un dialogo informale e libero da costrizioni tra diverse generazioni di donne.
Elementi riproducibili in altri contesti	Al fine di informare i soggetti potenzialmente interessati (donne, aziende e il pubblico in generale), il progetto è stato pubblicizzato sulla stampa nazionale, in radio e televisione. Inoltre vengono regolarmente organizzati eventi informativi specifici.
Sostenibilità nel tempo	L'Associazione Zarabina ha sviluppato attività di pubbliche relazioni al fine di rendere gli attori interessati maggiormente consapevoli dei benefici del programma.

Nome/titolo della buona pratica	LIFT – Leadership Initiative Females in Trade unions (Irlanda)
Partner di progetto	<i>Irish Congress of Trade Unions</i> ; partner transnazionali: WREDEI (<i>Womens Representation and Empowerment</i> , Danimarca, Irlanda, Spagna). Stati di appartenenza dei partner: Danimarca, Spagna.
Copertura geografica	Irlanda
Copertura finanziaria	Finanziamenti ottenuti nell’ambito del II round del programma europeo EQUAL
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>Obiettivo del progetto è incrementare la partecipazione e il coinvolgimento delle donne a ogni livello delle organizzazioni sindacali, in particolare attraverso l’identificazione, la formazione e il supporto delle future leader sindacali donne.</p> <p>I gruppi target del progetto sono: donne che svolgono già mansioni dirigenziali, donne in posizioni lavorative di livello medio-alto (leader potenziali), donne che lavorano già in ambito sindacale o che sono semplicemente membri del sindacato (potenziali futuri leader in crescita).</p> <p>Gli obiettivi principali sono: incrementare la consapevolezza da parte delle istituzioni sulla presenza di barriere di genere al coinvolgimento delle donne nelle organizzazioni sindacali e sull’importanza strategica della loro partecipazione, anche in posizioni di leadership, all’interno di tali organizzazioni; sviluppare un modello innovativo di leadership e un servizio di mentoring, allo scopo di offrire conoscenze e competenze adeguate alle donne sindacaliste; creare un modello di gender mainstreaming atto a promuovere la partecipazione delle donne a ogni livello della struttura di un’organizzazione sindacale.</p>
Principali risultati/effetti conseguiti	<p>Analisi di tutti i fattori e gli ostacoli che influiscono sulla diversa partecipazione e coinvolgimento di donne e uomini nelle organizzazioni sindacali.</p> <p>Sviluppo di strutture organizzative e metodi di lavoro più flessibili che promuovano la partecipazione attiva delle donne.</p> <p>Lancio di un programma di sensibilizzazione per comunicare approccio e metodi scelti per favorire tale partecipazione.</p> <p>Sviluppo di un programma di formazione specifico per donne sindacaliste al fine di fornire loro le capacità e le competenze richieste nella leadership delle organizzazioni sindacali.</p> <p>Promozione di network (tra donne sindacaliste e attiviste) di supporto alla rappresentanza e alla carriera delle donne sindacaliste nell’ambito delle organizzazioni sindacali.</p>
Principali ostacoli/criticità	Non rilevati
Principali elementi positivi	Formazione specifica per donne sindacaliste potenziali leader, ma anche per donne attiviste. Il progetto si pone come obiettivo promuovere i cambiamenti culturali e un atteggiamento critico verso le discriminazioni di genere.
Elementi innovativi	Iniziativa specifica sul tema della parità di trattamento volta a promuovere il coinvolgimento e la leadership femminile in ambito sindacale.

Elementi riproducibili in altri contesti	Obiettivo della partnership transnazionale (Danimarca e Spagna) è sviluppare un modello innovativo e flessibile per promuovere la partecipazione delle donne a ogni livello delle organizzazioni sindacali e modelli di conciliazione tra vita lavorativa e familiare.
Sostenibilità nel tempo	Creazione di network di donne sindacaliste e attiviste che costituiscono un supporto per l'avanzamento di altre donne all'interno delle organizzazioni sindacali.

Nome/titolo della buona pratica	L.E.A.D. – Local Equality Agencies Development
Partner di progetto	Comune di Bari (Italia); <i>Diputacion Provincial de Granada</i> (Spagna); Comune di Zalaegerszeg (Ungheria); Provincia di Milano (Italia); <i>Business Link Hertfordshire</i> (UK).
Copertura geografica	Territori di Bari, Milano, Granada, Zalaegerszeg, Hertfordshire
Copertura finanziaria	INTERREG III C
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>Il progetto nasce dalla considerazione che la promozione dell'eguaglianza tra donne e uomini contribuisce in modo sostanziale allo sviluppo socio-economico.</p> <p>Di conseguenza, il progetto si pone i seguenti obiettivi: incoraggiare l'adozione della prospettiva di genere nell'ambito delle strategie di sviluppo locale al fine di ridurre il divario tra donne e uomini nell'accesso alle risorse; promuovere uno sviluppo locale equilibrato e sostenibile attraverso una maggiore partecipazione delle donne, sia in termini quantitativi che qualitativi, alla vita economica, politica e sociale.</p> <p>Grazie a un approccio multidisciplinare e all'apporto di diversi stakeholder, le attività svolte nell'ambito del progetto hanno l'obiettivo di mettere a punto Agende locali e attivare Agenzie locali di parità (<i>Local Agency for Equality</i>).</p> <p>Il progetto intende promuovere le Agenzie locali di parità come strumento per sperimentare un approccio integrato all'integrazione del principio di pari opportunità all'interno dei processi di sviluppo locale.</p> <p>Obiettivo prioritario dell'Agenzia locale di parità è promuovere e consolidare nei diversi contesti locali una rete tra istituti e centri specializzati nelle pari opportunità, istituzioni locali pubbliche, organismi dedicati alle politiche del lavoro, per disegnare un modello di interazione condiviso da tutti i partner del progetto che favorisca la partecipazione femminile ai processi decisionali.</p>
Principali risultati/effetti conseguiti	<p>Attività di ricerca, comunicazione e analisi nel territorio di ognuno dei partner al fine di: coinvolgere le comunità locali, analizzare la situazione femminile in quel territorio, raccogliere dati e informazioni con una prospettiva di genere, identificare le priorità di intervento per promuovere la partecipazione femminile al processo decisionale e nella vita politica, economica e sociale.</p> <p>Ognuno dei partner del progetto LEAD ha scelto il campo di sperimentazione dell'Agenzia secondo le priorità di intervento del proprio territorio, nell'ambito delle azioni previste dal progetto stesso: le donne e la Pubblica amministrazione, conciliazione della vita familiare e lavorativa, il lavoro femminile, network territoriali sulla parità.</p> <p>I risultati principali del progetto sono la redazione di linee guida europee per la comunicazione istituzionale orientata al genere e la stesura di un'Agenda locale di parità.</p>
Principali ostacoli/criticità	Non rilevati
Principali elementi positivi	<p>Rafforzamento dello sviluppo locale, identificazione degli interventi produttivi, promozionali o infrastrutturali che favoriscono lo sviluppo integrato di aree locali o sub-regionali, promozione dello sviluppo economico, sociale e civile, incremento dell'occupazione, promozione di iniziative di collegamento tra domanda e offerta di lavoro, diffusione dello sviluppo produttivo e imprenditoriale in ambito regionale.</p> <p>Azione trasversale sulla comunicazione istituzionale orientata al genere, pianificazione condivisa tra attori pubblici e privati.</p>

Elementi innovativi	Approccio integrato a livello locale che promuove l'eguaglianza di genere in modo globale e trasversale, evitando azioni settoriali di efficacia limitata. Sperimentazione di linee guida per lo sviluppo di un'agenda locale di parità come strumento per la governance.
Elementi riproducibili in altri contesti	Le realtà territoriali sono certamente diverse le une dalle altre ma gli obiettivi strategici delle agenzie sono gli stessi per tutti i paesi.
Sostenibilità nel tempo	È particolarmente importante creare un network attraverso il quale divulgare i risultati del progetto e identificare nuove ed efficaci buone prassi. Uguale importanza strategica, al fine di promuovere la sostenibilità del progetto nel tempo, è la diffusione di linee guida per una comunicazione orientata al genere.

Nome/titolo della buona pratica	JAMKOM project – The 3Rs method at the local level (Sweden)
Partner di progetto	Swedish Association of Local Authorities – SALA – (Associazione svedese delle Autorità locali).
Copertura geografica	Aree locali della Svezia
Copertura finanziaria	Fondi governativi nazionali
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>Il progetto JAMKOM, un programma biennale promosso nell’ambito del <i>Programme Group</i> della Swedish Association of Local Authorities (SALA), si pone l’obiettivo di stimolare lo sviluppo di un approccio di <i>gender mainstreaming</i> nei processi di implementazione delle politiche locali. Il progetto JAMKOM ha concepito e sperimentato una metodologia specifica denominata “Metodo delle 3R” (<i>3Rs Method</i>) per integrare in modo sistematico la prospettiva di genere nel lavoro delle autorità locali. Il metodo può essere utilizzato per l’identificazione e l’analisi preliminare di ogni problematica. Nel 1996, dopo aver invitato tutte le autorità di governo locali a partecipare al programma di sperimentazione, sono stati selezionati sei comuni rispondenti a determinati requisiti: collocazione geografica, numero di consiglieri comunali, precedente esperienza di lavoro sulle problematiche della parità di trattamento tra donne e uomini. Poi è stato organizzato un incontro con i funzionari di più alto livello competenti in materia. Le condizioni di partecipazione al progetto così come i reciproci impegni assunti sono stati formalizzati in un contratto. Le autorità locali hanno poi accettato di testare sul campo il Metodo delle 3R, che si basa su una sistematizzazione dell’esperienza svedese nell’ambito dell’applicazione del principio di parità di trattamento. Le 3R significano Rappresentatività, Risorse (variabile quantitativa) e Realtà (variabile qualitativa). Obiettivo del metodo è valutare il tasso di rappresentanza di donne e uomini nei diversi ambiti di azione delle autorità locali, la distribuzione e l’utilizzo delle risorse disponibili, i beneficiari delle politiche locali intraprese. Le risorse analizzate sono di natura finanziaria, temporale e spaziale. In particolare sono stati sviluppati metodi di analisi statistica per valutare la distribuzione delle risorse e “alberi salariali” che mostrano il numero totale di donne e uomini e il loro posizionamento sulla scala salariale. Realtà è una variabile qualitativa riferita alle norme e ai valori espressi nella struttura che espleta l’attività dell’autorità locale (comitati, consigli, autorità amministrative, luoghi di lavoro) e i prodotti che ne risultano (beni, servizi e situazioni).</p>
Principali risultati/effetti conseguiti	<p>Nell’ambito del progetto JAMKOM sono stati organizzati incontri sul tema dell’egualianza e delle politiche di genere nell’esperienza svedese. Ogni comune partecipante ha sviluppato un proprio progetto per testare il metodo delle 3R nell’area locale di riferimento. Sono state inoltre effettuate analisi e indagini al fine di ripensare e modulare al meglio il tema della parità di trattamento nella sfera d’azione dei consigli e comitati che operano a livello locale (tra cui l’inclusione di specifici obiettivi riguardanti l’egualianza di genere nelle linee guida applicate dalle autorità locali), includere nei budget locali una voce specifica sulla parità di trattamento, raccogliere in modo sistematico dati statistici disaggregati, anche in riferimento ai diversi tipi di clienti e beneficiari delle azioni politiche mirate. I politici e i funzionari coinvolti negli studi effettuati hanno espresso la loro soddisfazione. Alcuni hanno sottolineato di aver migliorato la loro comprensione delle questioni inerenti l’egualianza di genere e di aver</p>

	compreso appieno come operare per conseguire obiettivi specifici in questo ambito. I test effettuati dalle autorità locali hanno dimostrato che il metodo è efficace e funziona nella pratica.
Principali ostacoli/criticità	Non rilevati
Principali elementi positivi	Stretta collaborazione tra i leader di progetto appartenenti alle autorità locali partecipanti e i responsabili di progetto dell'associazione SALA. Coinvolgimento di politici e decisori. Maggior consapevolezza da parte delle autorità locali relativamente agli effetti delle politiche di genere.
Elementi innovativi	Il metodo delle 3R costituisce uno strumento innovativo per uno sviluppo sistematico di un approccio di gender mainstreaming nei processi di definizione delle politiche locali.
Elementi riproducibili in altri contesti	Il metodo delle 3R può essere utilizzato anche in altri contesti e nell'ambito di altri progetti (si veda il progetto Just GeM).
Sostenibilità nel tempo	Il metodo delle 3R è stato adottato da quei comuni che l'hanno sperimentato. Alcuni di questi hanno deciso di diffondere il metodo nell'ambito di altre istituzioni e autorità amministrative.

Nome/titolo della buona pratica	Just GeM (Austria)
Partner di progetto	NOWA; Partner nazionali: <i>Regionalentwicklungsverein Graz u.Graz; Umgebung/Regionalmanagement Graz u.Graz-U</i> e altri 30; Partnership internazionale tra Spagna, Italia e Olanda.
Copertura geografica	Regione della Stiria (Austria)
Copertura finanziaria	Fondi erogati nell'ambito del progetto Equal (durata temporale del progetto: da settembre 2002 a settembre 2005).
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>Coordinato da NOWA, associazione regionale impegnata nell'applicazione del principio di parità, il progetto Just GeM si pone l'obiettivo di eliminare le discriminazioni di genere nel mercato del lavoro tramite azioni concrete: promuovere l'integrazione di una prospettiva di genere nelle politiche del lavoro attuate da istituzioni pubbliche e imprese al fine di realizzare condizioni di maggiore eguaglianza tra donne e uomini nel mercato del lavoro; rafforzare competenze e responsabilità decisionali di tutte le organizzazioni partecipanti in riferimento ad alcuni settori strategici concordati; supportare le capacità strategiche, politiche e attuative delle organizzazioni regionali e di tutti gli attori partecipanti al progetto; implementare progetti pilota nelle regioni partecipanti al fine di promuovere il processo di integrazione; trasferire i risultati nelle strategie e nelle politiche nazionali relative al mercato del lavoro.</p> <p>Per quanto riguarda la metodologia, il progetto Just GeM ha importato il noto "Modello delle 3R" (si veda il progetto JAMKOM) sviluppato in Svezia, adattandolo al contesto austriaco. In particolare a Rappresentatività, Risorse e Realtà è stata aggiunta una quarta variabile, Regole, determinata attraverso sondaggi e interviste effettuate allo scopo di rilevare le differenze più significative tra donne e uomini in tutti gli ambiti.</p>
Principali risultati/effetti conseguiti	<p>Attraverso il progetto Just GeM è stata creata una coalizione di tutti i soggetti responsabili dei processi decisionali che hanno così potuto apprezzare l'importanza strategica del principio di gender mainstreaming al fine di migliorare l'efficacia delle politiche relative al mercato del lavoro.</p> <p>I partner hanno poi sviluppato un modello a sei fasi che permette ai principali attori coinvolti di analizzare ogni fase del processo di cambiamento o implementazione di una determinata politica, dall'ideazione alla valutazione finale. In particolare, la fase 1 include una valutazione d'impatto di genere per determinare in che modo il principio di eguaglianza viene rappresentato nei processi decisionali e come uomini e donne beneficiano diversamente delle varie politiche di formazione e integrazione nel mercato del lavoro. La formulazione degli obiettivi relativi alla parità di trattamento tra donne e uomini si integra di conseguenza con lo sviluppo di un piano d'azione.</p> <p>Per applicare il modello a tutte le istituzioni interessate, i partner hanno poi formato figure professionali denominate <i>Gender Agents</i> (agenti di genere) il cui compito è dare il via e gestire questo processo all'interno delle organizzazioni di cui fanno parte, introducendo e coordinando i cambiamenti necessari. Grazie a questo programma di formazione modulare ed estremamente orientato all'azione pratica, esperti interni alle organizzazioni (spesso scelti tra il personale dirigente) hanno acquisito conoscenze e capacità specifiche per sviluppare progetti pilota nell'ambito delle loro competenze. Sono stati definiti due diversi pacchetti formativi, uno per quelle istituzioni o autorità locali che devono formulare le politiche del lavoro e l'altro per quelle organizzazioni</p>

	<p>che implementano le misure relative al mercato del lavoro, adottando il principio di gender mainstreaming così come stabilito dal <i>Regional Employment Office</i> (Ufficio regionale per l'impiego).</p> <p>Tale strategia ha prodotto come risultato una grande richiesta del modello a sei fasi sviluppato dal progetto Just GeM e del programma di formazione per i Gender Agent. La formazione di Gender Agent è ormai prassi regolare da parte dei dirigenti del <i>Regional Employment Pact</i>.</p>
Principali ostacoli/criticità	Non rilevati
Principali elementi positivi	<p>Partnership tra le figure responsabili del processo decisionale e loro coinvolgimento nel progetto.</p> <p>Ruolo positivo dei Gender Agent quali promotori di cambiamenti e miglioramenti, relativamente all'applicazione del principio dell'eguaglianza di genere.</p> <p>Definizione di uno strumento innovativo per il monitoraggio benchmark comparativo e la misurazione dei relativi progressi (si veda il paragrafo seguente).</p>
Elementi innovativi	<p>Attraverso il progetto Just GeM è stato definito uno strumento innovativo di benchmarking che utilizza un sistema specifico di indicatori di genere denominati <i>Gender Radar</i>. Il sistema permette di verificare il livello di eguaglianza raggiunto in alcuni settori prioritari (istruzione, formazione, impiego, disoccupazione, processo decisionale e politico in diverse zone della Stiria) attraverso l'assegnazione di punteggi che variano da 0 (disuguaglianza assoluta) a 1 (equilibrio tra i generi). La distanza di un determinato punteggio da 1 indica il divario di genere che deve essere colmato. Il sistema permette di effettuare confronti anche su più anni, al fine di valutare l'impatto delle politiche implementate in determinate aree geografiche e promuovere sperimentazione e innovazione.</p> <p>La visibilità dei risultati ottenuti nell'ambito della parità di trattamento ha reso molti decisori più consapevoli dell'impatto delle politiche e delle iniziative adottate in questo settore nonché dei divari che è necessario colmare.</p> <p>L'ampia collaborazione tra i vari attori partecipanti al progetto ha permesso di definire approcci innovativi.</p> <p>Il know-how strategico, politico e metodologico si è combinato in modi originali che hanno permesso di avviare e sostenere azioni e processi mirati.</p>
Elementi riproducibili in altri contesti	<p>Nella regione della Stiria i Gender Agent hanno promosso un gran numero di progetti pilota.</p> <p>I comuni della regione sono impegnati nel determinare l'impatto di genere dei loro servizi e delle politiche finora implementate e nel destinare un budget specifico ad azioni volte a promuovere una maggior eguaglianza nella distribuzione di finanziamenti e/o sussidi in alcuni specifici ambiti di intervento (per esempio strumenti e linee guida per promuovere il principio di gender mainstreaming nello sport e nelle politiche familiari sviluppate dal governo municipale di Graz). L'ufficio regionale della Confederazione dei Sindacati austriaci ha analizzato l'impatto di genere per un certo numero di contratti collettivi e offerto formazione specifica a rappresentanti sindacali allo scopo di identificare e eliminare la discriminazione di genere nei luoghi di lavoro.</p> <p>Un gruppo di rappresentanti sindacali sta ora sviluppando un modello di accordi collettivi sulla base dei principi della parità di genere che il sindacato intende utilizzare</p>

	<p>nella contrattazione con le imprese.</p> <p>L'Associazione dei Centri per l'Innovazione e dei <i>business park</i> della Stiria sta cercando di incorporare la dimensione di genere nelle strutture e nei servizi offerti.</p>
Sostenibilità nel tempo	<p>Le innovazioni di contesto mostrano di avere un impatto sostenibile, promuovere lo sviluppo di sistemi e strutture politico-istituzionali, creare legami con gli attori principali del mercato del lavoro, incentivare progetti pilota nell'ambito di imprese e organizzazioni pubbliche.</p> <p>Il secondo round del programma EQUAL è dedicato ad approfondire ancora di più l'applicazione del principio di gender mainstreaming: tutti gli attori pubblici e privati che hanno tratto beneficio dalle attività del progetto Just GeM hanno assunto un ruolo molto più proattivo. Sulla base dell'esperienza acquisita nell'introduzione del principio di gender mainstreaming, queste organizzazioni formeranno e offriranno il loro supporto ad altri partner che parteciperanno al programma. I Comuni sosterranno le loro controparti in altre regioni austriache, mentre l'ufficio regionale della Federazione dei Sindacati austriaci collaborerà con gli altri uffici regionali e con la sede di Vienna.</p> <p>Un gruppo di imprese, tra cui alcuni leader di mercato, hanno riconosciuto il valore aggiunto del principio di gender mainstreaming e il potenziale ancora scarsamente utilizzato delle donne nel mercato del lavoro. Grazie al nuovo programma EQUAL, e al supporto di Gender Agent interni, si svilupperanno politiche di conciliazione della vita lavorativa e familiare per i loro dipendenti, politiche di reclutamento, selezione, formazione e di avanzamento di carriera rispettose del principio di parità, in particolare in quei settori dove le donne sono sottorappresentate. In Stiria, dopo aver coinvolto il settore pubblico, il progetto Just GeM verrà dunque applicato anche al settore privato.</p>

Nome/titolo della buona pratica	GEPETTO – <i>Garde d’Enfant Pour l’Equilibre du Temps Professionnel, du Temps familial et son Organisation</i> (France)
Partner di progetto	OPTIMOMES
Copertura geografica	Francia: esperimenti pilota a Lorient e Vannes, in seguito il progetto è stato esteso ad altre otto città. Al momento è in corso di implementazione in numerosi comuni .
Copertura finanziaria	Equal I°
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	GEPETTO offre una risposta al problema della mancanza di servizi per l’infanzia per quei genitori che lavorano in settori (per esempio ospedali, teatri, trasporti pubblici ecc.) che producono necessità specifiche e atipiche. Riconoscendo una lacuna in questo ambito, come rilevato anche dalle autorità pubbliche che promuovono la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, è stato creato un sistema di servizi flessibile, aperto ventiquattro ore al giorno, 7 giorni su 7, per rispondere alle esigenze di chi ha orari di lavoro atipici. Questo problema riguarda particolarmente i genitori single, che sono in prevalenza donne.
Principali risultati/effetti conseguiti	GEPETTO offre un sistema di servizi di accudimento flessibili e di alta qualità (servizi “catering”) per bambini e ragazzi fino a 13 anni, laddove non vi sono strutture disponibili che offrano un servizio adeguato. Il progetto GEPETTO ha messo a punto una serie di strumenti: un sito web con una rete Intranet a disposizione dei partner nazionali e transnazionali, un software di pianificazione e gestione dell’offerta di servizi, pubblicazioni e DVD, un pacchetto formativo.
Principali ostacoli/criticità	Non rilevati
Principali elementi positivi	Flessibilità, che rappresenta il fattore determinante del successo del progetto. Stretta collaborazione con i diversi fornitori di servizi per l’infanzia. Alta qualità dei servizi offerti, assicurata soprattutto da personale altamente qualificato e, se necessario, da formazione aggiuntiva ad hoc. Organizzazione di tavole rotonde con i rilevanti decisori per analizzare bisogni e potenziali soluzioni. La <i>Caisse Nationale d’Allocation Familiales – CNAF</i> (Fondo nazionale per i sussidi alle famiglie) ha ufficialmente riconosciuto i servizi personalizzati offerti da GEPETTO come <i>Accueil en Relais</i> , ovvero servizi che hanno colmato una lacuna e che rappresentano una sorta di interfaccia tra genitori e figli. Il Fondo nazionale sta pertanto cercando di introdurre il programma GEPETTO nei futuri budget di spesa: poiché tutti i genitori che lavorano contribuiscono al CNAF, tutti devono poter beneficiare dei servizi erogati, come stabilito dai principi di equità sociale. Il progetto ha pertanto prodotto come risultato una maggior eguaglianza sociale.

Elementi innovativi	Servizi personalizzati, offerti direttamente a casa ed estremamente vari: preparare i bambini per andare a scuola, assicurare un servizio di babysitter durante la notte, aiutare i bambini con i compiti a casa, leggere loro un po' di storie della buonanotte finché i genitori non tornano.
Elementi riproducibili in altri contesti	Vari incontri organizzati con autorità regionali e comunali e con decisori pubblici e privati. Dopo il successo dei progetti pilota di Lorient e Vannes, il programma GEPETTO si sta ora diffondendo in altri distretti.
Sostenibilità nel tempo	<p>In futuro fondi pubblici del CNAF. Attraverso un nuovo progetto denominato ALICE e sviluppato nell'ambito del programma Equal (II^a fase), si sta lavorando per creare piattaforme cooperative tra le diverse forme di servizi per l'infanzia allo scopo di promuovere occupazione ed eguaglianza sociale. La cooperazione tra tutti i fornitori di questo tipo di servizi e il coinvolgimento diretto di alcune imprese (per esempio le Poste, le Ferrovie francesi ecc.) rappresentano gli elementi più importanti del nuovo progetto, in linea con le raccomandazioni del Network tematico francese sulla conciliazione tra vita familiare e lavorativa.</p> <p>È inoltre in fase di sviluppo un sistema di comunicazione tra tutti gli attori coinvolti nel progetto.</p>

Nome/titolo della buona pratica	GED – Gender Equality Developers (Sweden)
Partner di progetto	Svezia; partner nazionali, autorità regionali, Forze Armate svedesi, Autorità di Polizia della contea di Uppsala e altri, partner transnazionali, Repubblica Ceca, Scozia.
Copertura geografica	Svezia
Copertura finanziaria	Equal (maggio 2002 – febbraio 2004)
Descrizione del progetto/ esperienza/strategia	<p>I partner del progetto svedese GENDER EQUALITY DEVELOPERS (GED) hanno sviluppato un metodo per sensibilizzare e promuovere l'applicazione del principio di parità di trattamento nell'ambito delle autorità pubbliche regionali, delle forze armate e della polizia, in particolare attraverso l'attività di specifici agenti di cambiamento mirati per tre diversi livelli di intervento: gli individui, i gruppi (lavorativi e familiari) e le organizzazioni.</p> <p>Il progetto si focalizza sulla possibilità di promuovere maggior consapevolezza sulle questioni relative all'eguaglianza di genere attraverso un miglior equilibrio tra vita lavorativa e familiare. Per il progetto GED, il processo di internazionalizzazione è un requisito fondamentale al fine di modificare la tradizionale percezione di genere a livello istituzionale e sociale.</p> <p>Destinatari del progetto sono figure professionali investite di potere decisionale appartenenti alle organizzazioni partecipanti a cui viene offerto uno specifico programma di formazione della durata di quattro settimane, allo scopo, non solo di imparare una metodologia tecnica, ma di acquisire maggior consapevolezza relativamente a questioni quali l'eguaglianza di genere, la gestione del potere, dei ruoli, delle aspettative. Il metodo prevede un'analisi approfondita dei fattori che generano disuguaglianza e della struttura sottostante alla creazione di condizioni di eguaglianza, l'identificazione e la descrizione dei problemi reali connessi alle discriminazioni di genere. Questo porta allo sviluppo di progetti mirati alla promozione del principio di uguaglianza, sostenibili nel tempo. A tale scopo sono stati sviluppati progetti pilota. Le dinamiche di gruppo messe in luce da accesi dibattiti su fatti, valori, atteggiamenti e comportamenti, giocano un ruolo importante nel programma di formazione.</p> <p>Per alcuni partecipanti al programma è stato veramente difficile ammettere la presenza di notevoli ineguaglianze nel loro ambiente sociale e professionale. In modo graduale, il processo di formazione li ha aiutati a vedere pratiche discriminatorie che prima avevano ignorato o addirittura negato. I riscontri da parte dei formatori e di altri partecipanti hanno favorito questo processo di sviluppo. Quando i partecipanti (figure professionali in ruoli dirigenziali) sono tornati al lavoro, anche tra una sessione di formazione e l'altra, hanno iniziato a introdurre la prospettiva di genere nelle loro decisioni o almeno a porsi il problema fondamentale di quali siano gli effetti di ogni scelta e/o decisione su donne e uomini rispettivamente.</p>
Principali risultati/effetti conseguiti	Formazione di dirigenti di alto livello e di 35 dirigenti di medio livello appartenenti alle organizzazioni partner, attraverso un'approfondita esperienza individuale di ogni singolo partecipante (moduli in quattro fasi suddivisi su un periodo di sei mesi per consentire ai partecipanti di riflettere e identificare un proprio modo di gestire le complesse questioni riguardanti l'impatto di genere delle decisioni prese su individui, gruppi, famiglie e sulle organizzazioni stesse). Le sessioni formative hanno avuto luo-

go in un centro congressi lontano dai luoghi di lavoro dei partecipanti e quindi dalla loro esperienza giornaliera.

Il processo di apprendimento ed evoluzione del gruppo è stato facilitato da due tutor (un uomo e una donna) che possiedono competenze specifiche sia nelle dinamiche e nei processi di gruppo che nelle questioni riguardanti l'uguaglianza di genere.

Il quarto seminario di formazione, in particolare, era incentrato su metodi e strumenti utili per diffondere le conoscenze e le competenze acquisite allo scopo di promuovere progetti sulla parità di trattamento all'interno delle organizzazioni partecipanti. I risultati della formazione vengono definiti "illuminanti e ispiratori" per tutti i partecipanti: in particolare la formazione li ha aiutati a sfatare tanti miti costruiti dalla società e a comprendere la rilevanza delle questioni di genere.

Dopo questa esperienza di formazione, i cosiddetti "sviluppatori di eguaglianza di genere" svedesi hanno iniziato a promuovere progetti pilota locali, pensati espressamente per i bisogni e i contesti relativi alle organizzazioni di cui fanno parte.

Nella polizia svedese esempi di tali progetti sono: uniformi più confortevoli, sia per uomini che per donne, una ricerca sull'assenteismo e sui giorni di assenza per malattia di uomini e donne, un programma di formazione per aiutare il personale che lavora con le vittime di azioni criminose a integrare nella loro attività la prospettiva di genere.

Nelle Forze Armate, alcuni GED hanno lanciato un progetto di analisi delle implicazioni di genere nelle operazioni internazionali, mentre altri lavorano con le scuole locali per introdurre l'uguaglianza di genere all'interno delle classi, coinvolgendo così genitori e studenti. Si stanno inoltre producendo materiali e strumenti didattici che saranno ampiamente diffusi a livello locale.

I partecipanti al progetto hanno imparato a percepire la connessione esistente tra lavoro, sfera pubblica e privata e a comprendere che l'ineguaglianza all'interno della vita privata e della struttura familiare produce degli effetti sulla situazione di eguaglianza tra donne e uomini nella società e sul luogo di lavoro.

Principali ostacoli/criticità

L'implementazione del metodo dipende dalla performance dei partecipanti e dalla volontà da parte delle loro organizzazioni di impegnarsi in un processo di cambiamento.

Principali elementi positivi

Approccio specifico: eguaglianza di genere come questione fondamentale per ottenere migliori condizioni per le donne, per gli uomini e per le organizzazioni nel loro complesso.

Approccio innovativo al principio di gender mainstreaming, attraverso il quale i manager di alto livello hanno potuto integrare la dimensione di genere nei sistemi di valore e nei processi decisionali aziendali.

Introduzione top-down del principio di gender mainstreaming a tutti i livelli di un'organizzazione cosicché possa diventare un elemento sostenibile della cultura aziendale.

Elementi innovativi	Ruolo degli “agenti di cambiamento”. Maggiore consapevolezza, ad iniziare dai decisori fondamentali. Approccio culturale per introdurre gradatamente il principio di gender mainstreaming non solo a livello superficiale.
Elementi riproducibili in altri contesti	Altri progetti pilota sulle questioni dell’eguaglianza di genere che riguardano istituzioni del settore pubblico tradizionalmente considerate domini femminili.
Sostenibilità nel tempo	Nell’ambito del programma EQUAL è stata costituita una nuova partnership per proporre una nuova edizione del progetto.

partner:



Istituto per la Ricerca Sociale



EUROPEAN POLICIES
RESEARCH CENTRE



Institut de
Govern i
Polítiques
Públiques



NCPE