

# 2007, Anno europeo delle pari opportunità. Verso una società giusta

## EUROPA

2007, Anno europeo delle pari opportunità per tutti. Tempo di bilanci

## ITALIA

2007, Anno europeo delle pari opportunità per tutti. Sensibilizzare sull'integrazione delle seconde generazioni di migranti

La prospettiva di genere tra integrazione e cambiamento

Perché non dovrebbero esistere i differenziali di genere?

Casi di successo in un'ottica di genere. L'esperienza di EQUAL

Un modello europeo per lo sviluppo locale gender oriented: il progetto W.In D. – Women In Development

Una rete per le pari opportunità. La sinergia tra Italia Lavoro e la Rete delle Consigliere e dei Consiglieri di parità per la promozione di un lavoro femminile senza discriminazioni

Pari opportunità per tutti nella programmazione del Fondo sociale europeo 2007-2013

## REGIONI

Lavoro e pari opportunità in provincia: Trieste la più femminista, Foggia la più discriminatoria

Il dispositivo del bilancio di competenze nelle pari opportunità. L'esperienza della Regione Toscana

# FOP



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione Generale per le Politiche  
per l'Orientamento e la Formazione



Unione europea  
Fondo sociale europeo



---

FOP - FORMAZIONE ORIENTAMENTO PROFESSIONALE - NUMERO 6 / 2007  
RIVISTA BIMESTRALE DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE  
D.G. PER LE POLITICHE PER L'ORIENTAMENTO E LA FORMAZIONE  
VIA FORNOVO 8 - PAL. C - 00195 ROMA  
ISCRITTA AL TRIBUNALE DI ROMA CON IL N. 387 DEL 10 OTTOBRE 2006  
STAMPA: I.P.Z.S. SPA, STABILIMENTO SALARIO - VIA SALARIA 691, ROMA

---

DIRETTORE RESPONSABILE: *VERA MARINCIONI*

COMITATO TECNICO-SCIENTIFICO:

*LUIGI ACCOGLI*  
*CLAUDIO CUCCIARI*  
*ANTONELLA FIORELLI*  
*ORSOLA FORNARA*  
*TIZIANA GERMANI*  
*GIANFRANCA IORIO*  
*MONICA LIPPOLIS*  
*PAOLA PATASCE*  
*SIMONA PIZZUTI*  
*LAURA PIERANGELI*

---

COORDINAMENTO EDITORIALE E VIDEOIMPAGINAZIONE: ASIG SERVICE SRL

REDAZIONE: *PAOLA PATASCE, SIMONA PIZZUTI*

PROGETTO GRAFICO: MICHELE DIODATI, RUFUS DEUCHLER

VIA FORNOVO 8 - PAL. C - 00195 ROMA. TEL. 06/36754238 FAX 06/36754984

QUESTO NUMERO È STATO CHIUSO IN REDAZIONE IL 22 APRILE 2008

---

*Gli autori degli articoli contenuti in questa pubblicazione sono i soli responsabili delle idee e delle opinioni ivi espresse. Queste non riflettono la posizione degli enti di appartenenza né del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale*

## In questo numero:

### 2007, anno europeo delle pari opportunità. Verso una società giusta

Presentazione.....	5
<i>Vera Marincioni</i>	

#### EUROPA

2007, Anno europeo delle pari opportunità per tutti. Tempo di bilanci .....	7
<i>Orsola Fornara, Ministero del lavoro e della previdenza sociale - DG per le politiche per l'orientamento e la formazione</i>	

#### ITALIA

2007, Anno europeo delle pari opportunità per tutti. Sensibilizzare sull'integrazione delle seconde generazioni di migranti.....	14
<i>Alessandro Lombardi, Ministero della solidarietà sociale, Direzione Generale dell'immigrazione</i>	
La prospettiva di genere tra integrazione e cambiamento.....	16
<i>Tatiana Marchisio, tirocinante nel Progetto Bollino Rosa S.O.N.O. (Stesse Opportunità Nuove Opportunità) presso la Direzione mercato del lavoro</i>	
Perché non dovrebbero esistere i differenziali di genere? .....	27
<i>Lea Battistoni, Direttore generale lavoro, pari opportunità e politiche giovanili, Regione Lazio</i>	
Casi di successo in un'ottica di genere. L'esperienza di EQUAL.....	34
<i>Sonia Cinti e Laura D'Alessandro, Isfol, Struttura Nazionale di Supporto Equal</i>	
Un modello europeo per lo sviluppo locale gender oriented: il progetto W.In D. - Women In Development .....	41
<i>Davide Barbieri, Barbara Bittarelli, Flavia Pesce</i>	
Una rete per le pari opportunità. La sinergia tra Italia Lavoro e la Rete delle Consigliere e dei Consiglieri di parità per la promozione di un lavoro femminile senza discriminazioni.....	52
<i>Valentina Caracciolo, Italia Lavoro</i>	

Pari opportunità per tutti nella programmazione del Fondo sociale europeo 2007-2013.....	56
--	----

*Elena Viscusi, Ministero del lavoro e della previdenza sociale, DG per le politiche per l'orientamento e la formazione*

## REGIONI

Lavoro e pari opportunità in provincia: Trieste la più femminista, Foggia la più discriminatoria.....	62
---	----

*Valentina Caracciolo e Maria Mataluno, Italia Lavoro*

Il dispositivo del bilancio di competenze nelle pari opportunità. L'esperienza della Regione Toscana.....	69
---	----

*Annamaria Di Fabio, Dipartimento di Psicologia Università di Firenze  
Antonella Turci, Politiche di genere e promozione delle Pari opportunità Regione Toscana*

## APPROFONDIRE CON FOP

<i>a cura di Orsola Fornara e Elena Viscusi.....</i>	76
Leggendo.....	76
Navigando.....	81
Traducendo.....	85

## FOP SEGNA LA

<i>a cura di Gianfranca Iorio, Arianna Fabrini e Chiara Poli.....</i>	89
Detto e Fatto.....	89
In agenda.....	91

## NOTIZIARIO GLOCALE

<i>a cura di Simona Pizzuti.....</i>	92
--------------------------------------	----

# Presentazione

*L'Unione europea, in merito a pari opportunità e non-discriminazione, detiene una delle legislazioni tra le più complete al mondo. Ma affinché tutti riescano a godere realmente di parità di trattamento è necessario fornire un sostegno alla trasformazione di comportamenti e mentalità. È fondamentale agire in modo efficace per superare le disuguaglianze che coinvolgono determinati gruppi e comunità in Europa e contemporaneamente analizzare le radici alla base di tali problemi.*

*Rispondendo a queste esigenze sociali, il 2007 è stato dichiarato l'“Anno europeo per le pari opportunità per tutti”, con la finalità di preparare il terreno ad una strategia che conferisse vigore alla lotta alla discriminazione nell'Unione europea.*

*Le finalità che l'Anno europeo ha inteso conseguire sono state quelle di sensibilizzare i cittadini rispetto ai propri diritti in merito alla parità di trattamento e ad un'esistenza libera da discriminazioni, indipendentemente dall'appartenenza di genere, dall'origine etnica o razziale, dalla religione o dal credo, dal possesso di disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale; di promuovere le pari opportunità per tutti; di inaugurare un dibattito sui vantaggi delle diversità sia per le società europee sia per i singoli individui.*

*L'“Anno europeo per le pari opportunità per tutti” è stato gestito, a livello europeo, dalla Direzione generale dell'Occupazione, Affari Sociali e Pari Opportunità della Commissione. Ma gran parte delle attività hanno avuto luogo a livello nazionale, regionale e locale. Uno dei principi chiave è, infatti, stato quello del decentramento: l'Anno europeo ha dovuto tenere conto dei livelli variabili di progresso detenuti a livello nazionale riguardo alla legislazione antidiscriminazione, ai diversi contesti socio-economici e culturali e al grado di sensibilità dei paesi partecipanti all'Anno.*

*A livello nazionale, le attività sono state identificate ed attuate dagli Organi di coordinamento nazionale (NIB), nominati da ogni paese partecipante. Per l'Italia, il NIB è stato individuato nel Dipartimento per i diritti e le pari opportunità – Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali. Ormai a tre mesi dalla conclusione dell'Anno europeo delle pari opportunità per tutti, il Ministero del lavoro e p.s. – DG per le politiche per l'orientamento e la formazione ha ritenuto doveroso porre la propria attenzione sul tema di parità e non-discriminazione, proponendo una serie di articoli su visioni, prassi e iniziative in ambito di pari opportunità nel nostro Paese.*

*Gli articoli qui pubblicati soffrono forse di un piccolo vizio culturale. Quello di intendere le pari opportunità soprattutto rispetto alla propria declinazione di pari opportunità di genere. Questo è probabilmente indotto dal fatto che è ormai da molti anni che l'Ue, e insieme ad essa i suoi paesi membri, lotta in prima linea contro la discriminazione basata sul sesso e promuove la parità tra donne e uomini, mentre solo più recentemente ha adottato misure volte a proteggere le persone contro le discriminazioni basate sulla razza o sull'origine etnica, sulla religione o sulle convinzioni personali, su un handicap, sull'età o sull'orientamento sessuale, tanto più che è alle disposizioni in ambito di parità di genere che l'Unione si è ispirata per le due direttive del 2000 in merito al divieto di discriminazione in senso più generale.*

*All'interno di questo numero di FOP, il primo articolo “2007, Anno europeo delle pari opportunità per tutti. Tempo di bilanci” di Orsola Fornara tira le somme di questo Anno europeo per le Pari Opportunità. Ad esso è collegato il secondo articolo “2007, Anno europeo delle pari opportunità per tutti. Sensibilizzare sull'integrazione delle seconde generazioni di migranti” di Alessandro Lombardi, che descrive una linea d'azione nata nel conteso dell'anno europeo.*

*I successivi due “La prospettiva di genere tra integrazione e cambiamento” di Tatiana Marchisio e “Perché non dovrebbero esistere i differenziali di genere?” di Lea Battistoni sono articoli di ampio respiro che ci forniscono una visione d’insieme e al tempo stesso approfondita rispetto al tema delle pari opportunità in tema di lavoro e politiche attive.*

*Un’ottima sintesi dei risultati della seconda fase dell’Iniziativa Equal in Italia la propone invece “Casi di successo in un’ottica di genere. L’esperienza di Equal” di Sonia Cinti e Laura D’Alessandro.*

*L’articolo “Un modello europeo per lo sviluppo locale gender oriented: il progetto W.In.D. - Women In Development” di Baside Barbieri, Barbara Bittarelli e Flavia Pesce descrive, invece, i risultati di un importante progetto promosso dal Dipartimento italiano per i diritti e le pari opportunità con l’obiettivo di definire un percorso metodologico per verificare il contributo delle politiche di genere allo sviluppo locale.*

*“Una rete per le pari opportunità. La sinergia tra Italia Lavoro e la Rete delle Consigliere e dei Consiglieri di parità per la promozione di un lavoro femminile senza discriminazioni” di Valentina Caracciolo, descrive l’attività dei Consiglieri e delle Consigliere di parità e la collaborazione con Italia Lavoro.*

*Ad evidenziare come il concetto di pari opportunità per tutti sia stato recepito dai documenti relativi alla programmazione 2007-2013, con particolare riguardo ai due Programmi operativi nazionali a titolarità del Ministero del lavoro e della previdenza sociale è l’articolo di Elena Viscusi “Pari opportunità per tutti nella programmazione del Fondo sociale europeo 2007-2013”.*

*“Lavoro e pari opportunità in provincia: Trieste la più femminista, Foggia la più discriminatoria” di Valentina Caracciolo e Maria Mataluno realizza, invece, una classifica delle province italiane sulla base di un “indice di pari opportunità”.*

*A fornirci una visione delle politiche e delle azioni locali volte allo sviluppo delle pari opportunità di genere è l’articolo “Il dispositivo del bilancio di competenze nelle pari opportunità” di Annamaria di Fabio e Antonella Turci.*

*Auguro a tutti... e a tutte una buona lettura!*

*Vera Marincioni*

*Direttore Generale, Direzione Generale per le Politiche per l’Orientamento e la Formazione  
Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale*

# 2007, Anno europeo delle pari opportunità per tutti. Tempo di bilanci

**Orsola Fornara, Ministero del lavoro e della previdenza sociale – DG per le politiche per l'orientamento e la formazione**

Il 2007 “Anno europeo delle pari opportunità – Verso una società giusta”<sup>1</sup> si è concluso e si tirano le fila di quanto è stato realizzato. Se per la relazione completa sull'attuazione, i risultati e la valutazione globale delle azioni previste si dovrà aspettare ancora qualche mese (è annunciata entro fine 2008), è possibile già da ora affermare che l'obiettivo è stato raggiunto e addirittura superato, grazie anche al pieno coinvolgimento di società civile, imprese e autorità.

Le risorse comunitarie destinate all'anno europeo ammontavano a 15 milioni di euro, destinati ad attività a livello sia europeo che nazionale; per queste ultime, sono stati stanziati 7,65 milioni di euro, che hanno rappresentato una metà di risorse che ogni paese ha integrato con un ulteriore 50% di cofinanziamento proprio, pubblico o privato. Per esempio, l'Italia ha avuto a disposizione €24.100 di cofinanziamento, cui si sono aggiunte altrettante migliaia di euro di quota nazionale. Con questo budget sono state cofinanziate circa 430 diverse iniziative a livello regionale, locale e nazionale, nei 30 Paesi destinatari<sup>2</sup>. Tra queste azioni figurano anche 47 programmi formativi anti-discrimi-

nazione, 31 tra studi e ricerche, 21 gare e concorsi rivolti a scuole, a imprese o al pubblico in generale. Moltissime altre azioni hanno ricevuto il sostegno morale dell'anno europeo: si è trattato di iniziative che non hanno beneficiato di contributi finanziari, ma le cui finalità potevano contribuire agli scopi dell'anno, e che dunque hanno avuto una sorta di patrocinio della Comunità, l'autorizzazione a utilizzare il logo o altro materiale dell'anno europeo.

Il Consiglio europeo ha evidenziato inoltre come risultati dell'anno

europeo<sup>3</sup>: l'equilibrio nel trattare tutte le forme di discriminazione, nonché l'attenzione riservata alle discriminazioni multiple; la creazione di Equinet, rete a cofinanziamento comunitario di enti nazionali per le pari opportunità, che rafforzerà le capacità degli organismi interessati a svolgere le loro funzioni attraverso scambi e sostegno reciproco; l'applicazione del principio del *mainstreaming* di genere; il dialogo tra autorità pubbliche e società civile e all'interno della società civile stessa su tutti i tipi di discriminazione.

## Cos'è l'anno europeo

L'anno europeo è uno strumento di comunicazione e informazione dell'Unione europea che mira a sensibilizzare l'opinione pubblica e ad alimentare il dibattito su un determinato tema, a partire dal quale sia le istituzioni europee che quelle dei singoli Stati membri intraprendono azioni sul piano legislativo, politico e sociale. L'iniziativa è nata nel 1983, che fu battezzato “Anno europeo delle Pmi”. Il successo che ne derivò fu tale che si decise di continuare ad utilizzare lo strumento dell'anno europeo anche negli anni successivi. Da allora, quasi ogni anno viene dedicato ad un tema specifico.

Qual è il processo che sta dietro alla decisione di istituire un anno europeo? Non vi è una base legale specifica, se non il riferimento ad uno specifico articolo del trattato che istituisce la Comunità europea. La proposta dell'argomento può provenire dalla Commissione europea, in base all'importanza del tema, o all'interesse che questo suscita presso un gruppo di paesi membri, oppure provenire dal Parlamento europeo o dal Consiglio, sulla base di studi e relazioni dei propri membri. Successivamente, il Parlamento europeo e il Consiglio congiuntamente adottano la proposta attraverso un'apposita decisione. A partire dall'approvazione, la Commissione europea si assume la responsabilità dell'organizzazione dell'evento, tramite le proprie direzioni generali competenti per materia o, come avviene da qualche anno a questa parte, attraverso un apposito comitato di esperti. Se da un lato l'anno europeo permette di sensibilizzare l'opinione pubblica, dall'altro è un modo per capire di cosa la società ha bisogno: rappresenta una sorta di monitoraggio a partire dal quale l'Europa e gli stati si muovono, che si inserisce in una politica di informazione e comunicazione sempre più attenta alle esigenze delle persone.

<sup>1</sup> Istituito con decisione n. 771/2006/CE del 17 maggio 2006.

<sup>2</sup> I 27 stati membri dell'Ue più Islanda, Liechtenstein e Norvegia.

<sup>3</sup> Council of the European Union “Closing conference of the European Year of Equal Opportunities for All - 2007”.

## IL CONTESTO DA CUI È NATO L'ANNO EUROPEO DELLE PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI

La non discriminazione è un principio fondamentale dell'Unione europea, che deve essere tenuto presente in tutte le politiche dell'Unione. Le discriminazioni infatti non solo impediscono alle persone di realizzare pienamente le proprie potenzialità, condizionando pesantemente le loro vite, ma rappresentano un danno per l'economia e la società nel suo complesso, poiché sottraggono risorse e idee al progresso e allo sviluppo. L'Ue è stata per molti anni in prima linea, innanzi tutto nel combattere le discriminazioni sessuali e nella promozione delle pari opportunità tra donne e uomini. Più recentemente, l'Ue ha intrapreso azioni più ampie, volte a proteggere le persone da ogni forma di discriminazione, fosse essa basata sull'origine etnica o razziale, sul credo o la religione, su disabilità, età e orientamento sessuale. Anche l'Agenda sociale 2005-2010, che integra e sostiene la strategia di Lisbona e svolge un importante ruolo nel promuovere la dimensione sociale dello sviluppo, ha tra le proprie priorità la promozione delle pari opportunità per tutti.

Tra i risultati di questo impegno europeo, vi è lo sviluppo di una delle legislazioni contro le discriminazioni più complete e avanzate del mondo<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Ulteriori informazioni possono essere trovate su [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/legis/legln\\_it.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/legis/legln_it.htm)

L'art. 13 del trattato che istituisce la Comunità europea stabilisce che “[...] il Consiglio [...] può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali”<sup>5</sup>.

In base a questo articolo, sono state adottate diverse direttive:

- la 2000/43/CE, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;
- la 2000/78/CE, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e che vieta ogni forma di discriminazione basata sulla religione o le convinzioni personali, su eventuali handicap, sull'età e sull'orientamento sessuale;
- la 2004/113/CE, del 13 dicembre 2004, che attua il principio di parità di trattamento tra donne e uomini per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura (che rappresenta solo un tassello del considerevole corpo giuridico comunitario nel campo delle discriminazioni su base sessuale).

Queste direttive garantiscono a tutte le persone che vivono nell'Ue un livello minimo comune di protezione giuridica contro la discriminazione.

<sup>5</sup> Trattato istitutivo della Comunità europea (Trattato di Roma), versione consolidata in GUCE n. C 325 del 24 dicembre 2002.

Altri articoli del trattato (il 2 e il 3) stabiliscono che la promozione della parità tra donne e uomini è uno dei compiti fondamentali della Comunità e che questa deve mirare a eliminare le disuguaglianze e promuovere la parità di genere in tutte le sue azioni. A ciò si aggiunge quanto sancito dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

La Ce non si limita a legiferare: per garantire il rispetto delle proprie direttive, può naturalmente procedere nei confronti degli stati che non recepiscono nei propri sistemi giuridici quanto definito dalle direttive, aprendo delle procedure di infrazione (*vedi box a pag. 9*).

Nonostante questo articolato apparato legislativo e l'alto livello di garanzia di uguaglianza e di protezione contro le discriminazioni, le disparità di trattamento continuano ad essere una realtà nella vita di molte persone in Europa e ciò è chiaramente percepito dalla maggioranza delle persone: il 64% di chi vive in Europa ritiene che la discriminazione sia diffusa nel proprio paese e il 51% che non si faccia abbastanza per combatterla<sup>6</sup>. Da una parte, ciò avviene perché gli stereotipi non si scalfiscono solo attraverso le norme giuridiche, ma sono necessarie azioni di comunicazione e sensibilizzazione di ampio respiro che riescano a modificare i modi di pensare della gente. Dall'altro, queste stesse norme sono

<sup>6</sup> Special Eurobarometer “Discrimination in the European Union” [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/eb\\_special\\_en.htm](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_en.htm)

## Legislazione anti discriminazione e procedure di infrazione

E' del 31 gennaio 2008 la notizia che la Commissione europea sta proseguendo, con l'invio di un'opinione ragionata, la procedura di infrazione aperta nei confronti di 11 Stati membri (tra cui l'Italia) per la scorretta o parziale implementazione nella legislazione nazionale della direttiva sulla non discriminazione in ambito occupazionale<sup>7</sup>, che avrebbe dovuto essere pienamente recepita entro dicembre 2003. In alcuni paesi quindi la legislazione nazionale risulta non in linea rispetto a quanto prevede la direttiva: per esempio perché protegge solo alcune categorie di lavoratori e lavoratrici, escludendo chi lavora in proprio o per le amministrazioni pubbliche, o perché definisce la discriminazione diversamente da come lo fa la direttiva (in termini di discriminazione indiretta o di molestie), o non prevede appropriata applicazione dell'obbligo di datori/trici di lavoro di fornire un'adeguata sistemazione ai lavoratori/trici disabili o, ancora, perché prevede provvedimenti ritenuti non efficaci per aiutare chi è vittima di discriminazioni.

La procedura di infrazione è una misura giuridica che Bruxelles adotta contro i paesi che lasciano scadere – senza chiedere una proroga – i termini previsti per il recepimento delle direttive e utile a garantirne il rispetto. Consiste in tre passaggi: l'invio da parte della Commissione di una lettera di notifica formale, cui lo stato membro deve rispondere entro due mesi; in caso fossero necessari ulteriori adeguamenti, la Commissione invia una opinione ragionata, a cui nuovamente lo stato deve rispondere entro due mesi; in caso di risposta insoddisfacente, la Commissione può decidere di riferire alla Corte europea di giustizia del Lussemburgo, richiedendo che la Corte stessa multi il paese che non dovesse adeguarsi alle decisioni della Corte.

Attualmente, la Commissione sta predisponendo un report sull'implementazione della direttiva sulla parità in materia di occupazione nell'Ue, che dovrebbe essere pubblicato entro giugno 2008. (Fonte: IP/08/155)

ancora poco conosciute, se è vero che solo una persona su tre in Europa ritiene che sarebbe in grado di far valere i propri diritti in caso fosse vittima di discriminazioni o molestie<sup>8</sup>.

Il Libro verde del 2004, e la relativa consultazione sull'uguaglianza e la non discriminazione<sup>9</sup>, avevano già messo in luce la necessità di ulteriori azioni per accrescere l'impatto della legislazione anti discriminazione, sia sul versante legislativo, per completare le varie leggi nazionali in tema, sia su quello dell'informazione, della sensibilizzazione e della crescita di consapevolezza dei diritti. Inoltre, emergeva il

bisogno di incrementare la raccolta di dati in materia, il valore aggiunto fornito dalle sovvenzioni comunitarie a sostegno delle politiche per la non discriminazione e delle reti tra attori e gruppi coinvolti nella lotta alle discriminazioni.

Uno dei principali obiettivi dell'anno europeo è stato dunque quello di informare e rendere più consapevoli cittadini e cittadine europee dei propri **diritti** in materia di non discriminazione e di parità di trattamento. Il secondo obiettivo è stato quello della **rappresentatività**: cioè stimolare il dibattito sulle possibilità di aumentare la partecipazione alla vita sociale dei gruppi vittima di discriminazioni e una partecipazione equilibrata di donne e uomini. Terzo obiettivo, il **riconoscimento**: si è voluto alimentare il dibattito sui vantaggi delle diversità e

sul contributo positivo che tutti possono dare alla società, nel suo insieme.

Infine, il **rispetto**: ovvero promuovere una società più solidale, cercando di diffondere, in particolare tra le giovani generazioni, i valori che sottendono la lotta alle discriminazioni e di eliminare pregiudizi e violenze.

### ORGANIZZAZIONE DELL'ANNO EUROPEO E AZIONI PREVISTE

L'anno europeo si è realizzato in maniera decentrata: se alcune azioni sono state svolte a livello comunitario, tra cui la conferenza di apertura e di chiusura e una serie di indagini e studi, tutti disponibili sulle pagine del sito dell'anno europeo ([http://ec.europa.eu/employment\\_social/eyeq/index.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm)), molte altre sono state invece attuate nei vari stati, con il coordinamento dei locali Organi di coordinamento nazionale (per l'Italia, il Dipartimento per i diritti e le pari opportunità). Ciascuno stato ha sviluppato una propria strategia nazionale per dare attuazione all'anno europeo, in collaborazione con la società civile, sindacati, imprenditori ed autorità locali<sup>10</sup>, calibrata in funzione dei diversi livelli di progresso riguardo alla legislazione anti discriminatoria, al contesto socio-economico e culturale e al grado di sensibilità rispetto a queste tematiche.

7 Direttiva 2000/78/EC

8 Ibidem.

9 Commissione europea, "Uguaglianza e non discriminazione nell'Unione europea allargata. Libro verde", Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 2004 e Consultazione "Eguaglianza e non discriminazione nell'Unione europea allargata", giugno-agosto 2004.

10 La strategia italiana è leggibile dal link [http://ec.europa.eu/employment\\_social/eyeq/uploaded\\_files/documents/IT\\_070611\\_Nati\\_Strategy.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/uploaded_files/documents/IT_070611_Nati_Strategy.pdf)

Indipendentemente dal fatto che siano state realizzate a livello comunitario o nazionale, le azioni dell'anno europeo potevano rientrare nelle seguenti tre tipologie: incontri e manifestazioni; campagne di informazione, promozione ed educative (slogan, concorsi); indagini e studi.

### IL PUNTO DI VISTA DI BRUXELLES

Dopo la conferenza conclusiva dell'anno europeo, svoltasi sotto la presidenza portoghese a Lisbona nel novembre 2007, il Consiglio dell'Ue ha adottato una risoluzione sul *follow up* dell'anno europeo delle pari opportunità per tutti. Il documento invita da un lato gli stati membri e la Commissione a proseguire nel cammino già intrapreso, con riguardo per esempio all'implementazione della legislazione anti discriminazione, alla promozione di iniziative di prevenzione e lotta contro ogni forma di discriminazione in ogni ambito della società civile, alla prosecuzione dei meccanismi di *governance* sperimentati durante l'anno europeo, all'utilizzo di qualsiasi strumento disponibile (tra cui anche i Fondi strutturali) per sostenere misure che facilitino l'integrazione, all'incremento della diversità e al miglioramento della gestione delle pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche. Dall'altro canto, il documento si rivolge alla società civile e alle parti sociali, che vengono a loro volta invitati a partecipare attivamente allo sviluppo di

misure non discriminatorie, a integrare nella propria attività di contrattazione iniziative anti-discriminazione e misure di azioni positive, a cooperare con i governi e le amministrazioni pubbliche, gli enti per le pari opportunità e le istituzioni europee per la costruzione di un partenariato contro la discriminazione in ogni sua forma.

Oltre a quanto si può evincere da questo documento ufficiale, qual è il punto di vista di Bruxelles sulle attività realizzate nell'anno europeo che si è concluso? Brigitte Degen, manager del programma, in staff all'unità antidiscriminazione della DG Occupazione, affari sociali e pari opportunità della Commissione europea, ha risposto ad alcuni nostri interrogativi<sup>11</sup>.

***D: Pensa che gli obiettivi dell'anno europeo siano stati raggiunti, specie riguardo alle garanzie di pari opportunità per tutti e di crescita della consapevolezza riguardo ai diritti alla non discriminazione?***

R: L'anno europeo ha dato luogo ad un eccezionale livello di mobilitazione, cosa che in sé possiamo considerare un grande successo. Abbiamo cofinanziato più di quattrocento azioni in tutta Europa e sostenuto migliaia di altre. La maggior parte erano progetti rivolti alle scuole e alla società civile, miranti ad accrescere la consapevolezza

dei propri diritti. Abbiamo anche dato riconoscimenti a imprese che hanno implementato politiche innovative nei confronti delle diversità, a una gran quantità di programmi di formazione e di tavole rotonde con Ong e autorità locali, sostenuto festival di musica e della gioventù. Senza dubbio abbiamo contribuito ad accrescere la consapevolezza del diritto a vivere senza discriminazioni e senza le paure che la discriminazione può provocare. Tutto ciò è essenziale per garantire le pari opportunità, promuovere la diversità e migliorare l'applicazione della legislazione anti-discriminazioni.

***Può farci qualche esempio concreto?***

L'Austria e il Belgio hanno realizzato campagne pubblicitarie su scala nazionale. Una pubblicità televisiva belga, ad esempio, era particolarmente scioccante: in apertura, si vedeva l'immagine in primo piano di un'etichetta che viene appiccicata. Man mano che l'inquadratura si allarga, si capisce che è stata attaccata sulla pelle di una persona. Su di una donna anziana, l'etichetta riporta la scritta "fuori uso"; su un uomo gay: "anormale"... Le immagini sono molto forti, quasi fastidiose. A Cipro e in Francia la campagna pubblicitaria dell'anno europeo era presente nei principali festival musicali e dei giovani. In Danimarca, bimbe e bimbi delle scuole sono stati molti fieri di essere insigniti della carica di

<sup>11</sup> Cogliamo l'occasione per ringraziare Brigitte Degen per la sua disponibilità a fornirci le informazioni riportate nel testo.

ambasciatori della parità dal ministro delle pari opportunità; in Slovenia, un gruppo di persone che avevano subito personalmente discriminazioni a causa della loro etnia, del sesso o della disabilità, hanno fatto visita alle scuole per condividere le loro esperienze. Anche in Norvegia, gli ambasciatori disabili dell'anno europeo hanno visitato le scuole primarie.

***Quali sono secondo lei i successi dell'anno europeo?***

Sono felice di poter dire che in tutti i paesi sono stati realizzati progetti relativi a tutti i tipi di discriminazione previsti dall'art. 13 (sesso, razza e origine etnica, religione, età, disabilità e orientamento sessuale), nonostante la particolare delicatezza di alcuni. Molti invece credevano che non si sarebbe potuta avere una rappresentazione equilibrata dei sei aspetti di discriminazione. Per me, il successo dell'anno risiede anche nei processi che è stato in grado di attivare o di rafforzare. Spesso per la prima volta, i paesi europei hanno adottato strategie che hanno ricompreso tutti e sei i motivi di discriminazione citati nell'art. 13, ma per fare questo hanno dovuto coordinarsi al proprio interno. In alcuni paesi, per esempio, i ministri responsabili delle diverse discriminazioni hanno dovuto, per la prima volta, trovarsi e lavorare insieme, e anche a stretto contatto con le Ong e le parti sociali. In paesi come la Repubblica Ceca e la Polonia si è

avuto, per la prima volta, un dialogo strutturato tra società civile e istituzioni pubbliche su argomenti come la discriminazione su base religiosa o di orientamento sessuale. In altri paesi, per esempio la Francia, l'anno europeo ha permesso di riprendere il dialogo già iniziato tra istituzioni, decisori politici e attori chiave nella lotta alla discriminazione.

***Quali difficoltà di implementazione ha incontrato l'anno europeo?***

La domanda ha superato di gran lunga la disponibilità di budget, cosa che è stata contemporaneamente frustrante e incoraggiante. Abbiamo avuto più partner con cui collaborare, nuove energie e idee disponibili. Ciò detto, informare le persone dei propri diritti e sfidare gli stereotipi, cioè andare a modificare la mentalità della gente, è un processo frustrante per sua natura, poiché i risultati si possono vedere solo nel lungo periodo. Inoltre sarebbe stato bello poter partecipare direttamente a più eventi e iniziative, ma il team di Bruxelles era relativamente piccolo rispetto alla quantità di progetti (oltre 400, come ho detto).

***Pensa che l'anno sia stato efficace nell'affrontare il tema della discriminazione multipla?***

Sì, la sensibilizzazione rispetto a questo tema è proprio uno dei successi dell'anno europeo. La gran parte delle iniziative nazionali riguardavano

l'essere vittima di più discriminazioni, come l'essere donna appartenente a una minoranza etnica. Molti paesi, come la Danimarca, la Polonia, la Lituania, hanno riservato i propri finanziamenti a progetti che considerassero almeno due forme di discriminazione. Molti altri hanno dedicato una particolare attenzione alla discriminazione multipla come questione a se stante rispetto alle altre forme di discriminazione. Un esempio è la Romania, che ha commissionato due studi e organizzato un seminario sulla discriminazione multipla e le pari opportunità nel lavoro. Anche noi alla Commissione abbiamo lavorato ad uno studio a livello europeo su questo tema.

***Ritiene che la società civile e le organizzazioni no profit siano state adeguatamente coinvolte nella realizzazione dell'anno europeo?***

Per poter ottenere il cofinanziamento, gli stati membri dovevano lavorare insieme ai rappresentanti della società civile e dimostrare che c'era condivisione nella progettazione, implementazione e monitoraggio delle attività. La maggior parte dei paesi, come Danimarca, Bulgaria, Lituania, Polonia, Romania, ha creato appositi comitati di pilotaggio. La Repubblica Ceca per la prima volta, come ricordavo, ha dato il via a un dialogo strutturato, in particolare su questioni relative all'orientamento sessuale. In tutte e otto le regioni della Slovac-

chia si sono tenute tavole rotonde che hanno coinvolto Ong e amministrazioni centrali e regionali e tutte le iniziative selezionate per l'anno europeo avevano come capofila una Ong. In Polonia, già nell'autunno del 2006, 42 Ong si sono incontrate con il vice ministro per le pari opportunità e l'anti-discriminazione per definire come l'autorità nazionale avrebbe dovuto implementare le attività del 2007.

Inoltre, grazie all'anno europeo, si sono create preziose sinergie, permettendo a Ong che si occupano di lotta al razzismo di trovarsi fianco a fianco e di collaborare con associazioni rappresentanti persone anziane o disabili.

***I precedenti anni europei si sono dimostrati efficaci nel sensibilizzare le persone su determinate questioni, portandole in primo piano nell'agenda politica. Per esempio, l'anno europeo contro il razzismo del 1997 ha portato ad inserire la clausola generale per la non discriminazione nel trattato della Ce, che a sua volta ha portato ad adottare la direttiva per l'uguaglianza di trattamento delle persone indipendentemente dalla loro origine etnica o razziale. Inoltre ha contribuito alla costituzione dell'Enar (European network against racism), la rete europea delle Ong antirazziste, che ha svolto azioni di primo piano in questo anno europeo appena concluso. A cosa porterà***

***secondo lei l'anno europeo delle pari opportunità per tutti? Quali saranno i passi successivi?***

L'anno europeo ha puntato i riflettori sulla legislazione anti-discriminatoria e ha contribuito a fare pressioni affinché gli stati membri non solo migliorassero le proprie leggi, ma facessero in modo che i vari enti di promozione della parità diventassero strumenti efficaci, grazie a adeguati finanziamenti e personale. Come ricordato, in molti paesi si è riaperto, e in altri paesi inaugurato, il dialogo tra diversi ministri e tra ministri e società civile e ci si augura che lo stimolo all'azione decentrata prosegua oltre il 2007.

Nonostante i successi, non siamo in grado oggi di dire che esiste una protezione perfetta contro le discriminazioni: perciò è intenzione della Commissione proporre nuove iniziative: per prevenire e combattere le discriminazioni, anche al di fuori del mercato del lavoro, per esempio nell'accesso ai servizi (sanità, istruzione, abitazioni) e per verificare se la legislazione attuale sia utile o carente e in questo caso in quali specifici aspetti. E' stata lanciata una nuova consultazione pubblica su questi temi<sup>12</sup>, con una sezione dedi-

<sup>12</sup> La consultazione è stata lanciata il 4 luglio 2007 e si è conclusa il 15 ottobre dello stesso anno. Mirava a orientare la Commissione nel pianificare nuove misure contro la discriminazione sulla base del genere, la religione o il credo, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale in altre aree, oltre quella del mercato del lavoro, sulla base del fatto che le legislazioni dei diversi stati membri variano notevolmente riguardo a regole e ambiti di applicazione. Per esempio, al di fuori del mercato del lavoro, si tende a garantire

ampia protezione a discriminazioni basate sul sesso o la religione, mentre sono più trascurate le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale, l'età o la disabilità.

cata al settore privato, all'associazionismo e alle parti sociali. Benché la legislazione europea contro le discriminazioni sia tra le più avanzate al mondo, è necessario essere certi che gli strumenti a disposizione si concentrino dove ce n'è più bisogno e che si raggiunga un compromesso tra tutti gli attori coinvolti, siano essi persone, datori di lavoro, autorità pubbliche o associazioni.

L'eredità dell'anno europeo viene inoltre raccolta da Progress, il nuovo programma europeo per l'occupazione e la solidarietà, che farà tesoro delle migliori esperienze e idee nate dall'anno europeo, dando nuovo impulso all'impegno contro le discriminazioni e per l'equità.

Infine, ci auguriamo che le presidenze slovena e poi francese di quest'anno e il summit dell'uguaglianza che verrà organizzato nello stesso periodo proseguano e diffondano ulteriormente le idee e le iniziative nate nel 2007.

ampia protezione a discriminazioni basate sul sesso o la religione, mentre sono più trascurate le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale, l'età o la disabilità.

### Riferimenti biblio-sitografici

Commissione delle comunità europee, “Libro verde. Uguaglianza e non discriminazione nell’Unione europea allargata”, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, COM(2004)379 definitivo.

Commission of the European Communities, “Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European economic and social committee of the regions. Non-discrimination and equal opportunities for all – A framework strategy”, COM(2005) 224 final.

Commissione europea, Special Eurobarometer 263 “Discrimination in the European Union”, 2007

[http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/eb\\_special\\_en.htm](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_en.htm)

Decisione n. 771/2006/CE, del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2006 che istituisce l’anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007) – Verso una società giusta.

Council of the European Union, “Closing conference of the European Year of Equal Opportunities for All – 2007”.

Consiglio dell’Unione europea, “Risoluzione del Consiglio sul follow-up dell’anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007)”, <http://register.consilium.eu.int/pdf/it/07/st15/st15383.it07.pdf>

Council of the European Union, Brussels European Council, 14 december 2007, Presidency Conclusions,

[http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/ec/97669.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/97669.pdf)

[Europedirect-cc-cec.eu.int](http://Europedirect-cc-cec.eu.int)

[europa.eu/abc/eurojargon/index\\_it.htm](http://europa.eu/abc/eurojargon/index_it.htm) “Guida alla comprensione del gergo europeo”

# 2007, Anno europeo delle pari opportunità per tutti. Sensibilizzare sull'integrazione delle seconde generazioni di migranti

**Alessandro Lombardi, Ministero della solidarietà sociale, Direzione Generale dell'immigrazione**

In questi ultimi anni si è assistito ad un'evoluzione del percorso di integrazione sociale degli immigrati che vivono nel nostro Paese, volto ad una sempre maggiore assicurazione di stabilità, attraverso una crescente certezza occupazionale ed un aumento dei ricongiungimenti familiari.

Il più importante indicatore della tendenza alla stabilizzazione dei cittadini stranieri in Italia è sicuramente l'aumento della presenza dei minori di origine straniera, che all'inizio del 2006 risultano essere 585.496, pari al 21,9% della popolazione straniera nel suo complesso. A questo dato vanno aggiunti quello della presenza di alunni stranieri nelle scuole, come risulta dai dati del Ministero della pubblica istruzione, relativi all'anno scolastico 2005 – 2006, che segnala 430.000 studenti di nazionalità straniera, e quello del tasso di natalità degli immigrati che rappresenta circa il doppio del dato medio della popolazione italiana. Una conferma di tale evoluzione, peraltro, si riscontra nella crescente presenza di giovani immigrati di seconda generazione che nell'ultimo decennio sono passati dagli 8.000 nati da famiglie straniere nel 1994 ai 51.971 nel 2005.

Partendo da questi ultimi dati, la

Direzione Generale dell'immigrazione del Ministero della solidarietà sociale ha destinato una parte delle proprie risorse finanziarie ad iniziative volte ad approfondire la conoscenza di un segmento della popolazione straniera che presenta caratteristiche particolari: le seconde generazioni.

Con l'espressione «secondo generazione di stranieri» si intendono i figli di stranieri nati in Italia o giunti nel nostro Paese nei primi anni di vita. Si tratta di soggetti che, a differenza delle prime generazioni di migranti, è soggetta ad aspettative, provenienti sia dalla famiglia che dalla società nella quale vivono, modi di vita, competenze e valori simili a quelli della popolazione autoctona, presentando tuttavia specificità e problematiche.

Alcuni aspetti critici riguardano disagi nei processi di costruzione identitaria; fallimenti scolastici; marginalità, anche occupazionale; difficoltà di accesso, in condizioni di uguaglianza rispetto ai cittadini autoctoni, alle opportunità di mobilità socioeconomica; il carico derivante dal dovere di contribuire con il proprio lavoro all'attività economica della famiglia; atteggiamenti di discriminazione su base etnica da parte della popolazione autoctona e tra

gruppi diversi di origine immigrata; assenza di spazi personali, determinati da peggiori condizioni abitative, in cui trovare rifugio e autonomia.

Tuttavia, devono essere presi in considerazione anche elementi positivi e linee di tendenza unificanti che richiedono una condizione di maggiore radicamento nella società italiana al confronto con altre tipologie di stranieri immigrati.

I giovani di seconda generazione guardano al futuro con un bagaglio di aspirazioni analoghe a quelle dei loro coetanei autoctoni, anche se spesso si indirizzano più pragmaticamente verso il conseguimento ravvicinato nel tempo di condizioni di sicurezza economica. Spesso, non sembrano disposti ad accettare il profilo di inserimento socio-economico dei propri genitori e si orientano verso professioni più qualificate, che godono di maggiore riconoscimento sociale.

A fronte di tali aspetti, appare evidente l'opportunità di mettere in campo misure dirette a favorire un maggiore e diretto coinvolgimento in attività culturali e sociali dei giovani di seconda generazione. A tal fine, nell'anno 2006, il Ministero della solidarietà sociale ha destinato alle aree metropolitane

complessivamente 2.676.590,00 euro per la promozione e la realizzazione di interventi rivolti alle seconde generazioni di immigrati. Tali risorse sono state devolute, sulla base delle proposte progettuali presentate dai comuni che hanno risposto all'iniziativa, mediante

la sottoscrizione di accordi di programma con otto comuni: Roma, Torino, Venezia, Bologna, Messina, Genova, Milano e Palermo.

L'iniziativa della Direzione Generale dell'immigrazione si propone di valorizzare le forme identitarie e culturali

di cui i giovani stranieri sono portatori e di sensibilizzare i vari attori sociali al riconoscimento ed al rispetto delle diversità culturali.

# La prospettiva di genere tra integrazione e cambiamento

**Tatiana Marchisio, tirocinante nel Progetto Bollino Rosa S.O.N.O. (Stesse Opportunità Nuove Opportunità) presso la Direzione mercato del lavoro**

## 1. LINEE COMUNITARIE

### *I programmi d'azione comunitaria*

La parità tra donne e uomini costituisce un diritto fondamentale, valore della Comunità europea e condizione necessaria per il conseguimento degli obiettivi comunitari di crescita, occupazione e coesione sociale.

Fin dalla sua creazione la Comunità ha riconosciuto il principio della parità di retribuzione tra donne e uomini (art.119, Trattato di Roma, 1957) e, su questa base, negli anni Settanta, ha cercato di sviluppare un insieme coerente di leggi mirate a garantire pari diritti in materia di accesso all'occupazione, di formazione professionale, di condizioni di lavoro e, in ampia misura, in materia di protezione sociale.

A partire dagli anni '80, per promuovere concretamente la parità, la Comunità europea ha attuato programmi di azione specifici che hanno ottenuto un notevole effetto trainante per lo sviluppo delle pari opportunità nei singoli Stati membri. Questi programmi nascono infatti dalla consapevolezza che la sola promulgazione delle leggi non sia sufficiente a realizzare un'effettiva parità. I primi tre programmi d'azione comunitaria a medio termine sono relativi agli anni 1982-1985; 1986-1990 e 1991-1995.

Il primo programma si pone come obiettivo la corretta applicazione delle direttive ed un'opera di sensibilizzazione sui diritti delle donne nei confronti degli imprenditori e dei sindacati delle associazioni femminili. Tutto questo attraverso azioni positive nella formazione professionale, negli stage e a sostegno delle cooperative di donne. E' del dicembre 1984 la Raccomandazione della Commissione sulle azioni positive. Prevede la promozione di interventi e di misure a favore delle donne per contrastare le discriminazioni in campo lavorativo. La "filosofia" di questa Raccomandazione è stata recepita in Italia dalla legge 125/1991 sulle azioni positive.

Il secondo programma propone azioni concernenti l'istruzione, la formazione, l'occupazione delle donne in attività attinenti alle nuove tecnologie e azioni a favore della conciliazione e dello sviluppo locale. Questo programma amplia e diversifica la sfera di influenza degli interventi a favore delle pari opportunità. L'integrazione delle donne nel mercato del lavoro è direttamente proporzionale al miglioramento della qualità della vita della donna nella società e il concetto di conciliazione esprime questa duplice valenza.

Il terzo programma d'azione promuove l'importanza di un approccio integrato e globale al fine di promuovere interventi efficaci e puntuali: il contesto

socio-economico come teatro attivo di politiche organizzate seguendo una rete di contatti e di scambi sensibili al territorio.

Obiettivo fondamentale di questo terzo programma, che non si colloca solo in un contesto caratterizzato dall'ingresso in massa delle donne nel mercato del lavoro ma anche dalla loro collocazione soprattutto nel terziario, è sì quello di accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro ma anche quello di migliorare la qualità dell'occupazione femminile mediante la valorizzazione del loro potenziale. Per raggiungere tali obiettivi è previsto un intervento specifico per sole donne, il Programma Now (New Opportunities for Women, 1990-1994).

Altri due sono i temi intorno ai quali si articola questo terzo programma: il miglioramento della condizione della donna nella società (azioni di informazione e sensibilizzazione, provvedimenti intesi a promuovere la partecipazione delle donne nei processi decisionali) e l'applicazione e lo sviluppo del quadro giuridico (approfondire i concetti specifici riguardanti la parità di retribuzione e la nozione di discriminazione indiretta).

Questo programma ha introdotto l'importanza di utilizzare un approccio più ampio e completo nella gestione delle politiche di pari opportunità. La Conferenza Mondiale delle donne di Pechino

(1995) ha dato rilievo alla stessa necessità di integrare le politiche e il Quarto programma d'azione (1996-2000) assume il principio di *mainstreaming* per sviluppare negli Stati membri (ai vari livelli, europeo, nazionale, regionale e locale) metodi, strategie, modelli, studi mirati ad integrare la dimensione delle pari opportunità nel complesso delle politiche, delle azioni e dei programmi di finanziamento. Uno strumento particolarmente utile per seguire questa linea d'azione è stato individuato nel bilancio di genere: un esercizio di lettura dell'operato di un ente che aiuta a comprendere le differenze di genere e le disparità di trattamento e a constatare come le politiche economiche non possano essere riferite ad un cittadino inteso in senso neutro, ma a cittadini e cittadine, con tutte le differenze connesse all'appartenenza di genere.

### *La strategia di mainstreaming*

L'attuazione di una strategia di *mainstreaming* è un processo complesso e a lungo termine che richiede una molteplicità di approcci e un preciso coordinamento tra tutte le parti interessate. Cinque sono gli obiettivi presentati dal Quarto programma d'azione:

1. Promuovere i partenariati agendo su tutti i livelli e in tutti i settori della vita economica e sociale. Il partenariato come "colonna vertebrale" di una società in mutamento e sempre più priva di coesione, per sviluppare progetti a livello locale e regionale

che siano integrati nel dialogo sociale europeo.

2. Promuovere le pari opportunità.

La parità tra donne e uomini è un elemento necessario per lo sviluppo dinamico dell'economia europea e dei singoli stati.

3. Conciliare la vita professionale e la vita familiare.

4. Promuovere la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini nei posti di responsabilità. A questo scopo il Quarto programma intende sviluppare strategie per promuovere una partecipazione equilibrata in termini sia quantitativi (aumentando il numero delle donne) che qualitativi (aumentando la loro influenza) partendo dalla consapevolezza che "un aumento quantitativo non migliora nulla se non è accompagnato da un progresso sostanziale" (Sartori, 2007, p.19)

5. Consentire alle donne l'esercizio dei propri diritti sia attraverso l'applicazione della legislazione esistente sia aumentando la conoscenza e l'informazione.

Il Quarto programma rappresenta uno spartiacque nella gestione delle politiche di parità in relazione alla consapevolezza di adottare la prospettiva del *mainstreaming*.

La Strategia Quadro Comunitaria per l'uguaglianza tra uomini e donne 2001-2005 si pone l'obiettivo della parità tra i sessi in tutte le politiche che esercitano un impatto diretto o indiretto sulla vita dei cittadini/e. La strategia

si fonda su un duplice binario: rendere operativo e consolidare l'approccio di integrazione delle politiche comunitarie e stimolare azioni specifiche a favore delle donne, al fine di eliminare il persistere di determinate disparità.

Il Quinto programma (2001-2006) costituisce uno degli strumenti necessari per l'attuazione della strategia-quadro e prevede interventi nel mondo del lavoro (pari opportunità di occupazione e carriera, superamento delle segregazioni...) e nella vita civile (promozione e garanzia dei diritti, superamento degli stereotipi, riequilibrio di genere nei processi decisionali). Ogni azione intrapresa viaggia con una reazione corrispondente più o meno incisiva che non sempre proviene dallo stesso settore di appartenenza, il coinvolgimento positivo di differenti ambiti è la conseguenza di un intervento globale e nello stesso tempo specifico.

Le Relazioni annuali sulla parità valutano lo stato di avanzamento della strategia comunitaria, illustrano i progressi registrati dall'Unione europea in relazione agli interventi attuati. Gli obiettivi sono ormai chiari: il tema centrale è lavorare su azioni efficaci adeguate a una società mutevole. Contestualmente alla Relazione annuale sulla parità del 2006, la Commissione europea ha pubblicato un documento, la Tabella di marcia 2006-2010 (Road Map), che definisce un percorso quinquennale per combattere le disparità ancora esistenti in tutti i settori della vita, sia attraverso politiche di *gender*

*mainstreaming* sia attraverso l'adozione di misure specifiche. La Tabella si basa sull'esperienza della strategia quadro 2001-2005 in tema di parità tra donne e uomini, combinando l'avvio di nuovi interventi con il potenziamento delle attività che hanno avuto risultati positivi, delinea sei ambiti prioritari di azione: una pari indipendenza economica per gli uomini e per le donne, l'equilibrio tra attività professionali e vita privata, la pari rappresentanza nel processo decisionale, l'eliminazione di tutte le forme di violenza fondate sul genere, l'eliminazione di stereotipi sessisti e la promozione della parità tra i generi nelle politiche esterne alla Ue.

Nel quadro della stessa Road Map si collocano anche la creazione di un Istituto Europeo di Genere (nato nel 2006, sarà operativo nel gennaio 2008) e la proposta di un Patto Europeo per l'Uguaglianza. Entrambi i progetti confermano l'impegno dell'Unione a promuovere una coesione di intenti e nel caso dell'Istituto a creare un punto di riferimento coordinando lo scambio di informazioni e la diffusione di buone prassi. L'aspetto interessante e innovativo è che si potrebbe consolidare un riferimento non solo per gli stati europei ma anche a livello mondiale soprattutto in relazione ai quei paesi come la Cina e l'India che crescono vertiginosamente sulle spalle di una manodopera (spesso femminile) poco tutelata. Molti prodotti presenti sul nostro mercato hanno alle spalle una storia priva di diritti e qualità del lavoro: trasferire consapevolezza

e *know-how* civile potrebbe arricchire la relazione economica instaurata con questi paesi. La solidità e la crescita economica ormai si devono misurare con la diversità e con la capacità di comunicare dentro e fuori i confini europei. La Commissione infatti conferma l'importanza della trasversalità di genere come metodo di lavoro sia nelle politiche interne che in quelle esterne e di sviluppo.

### *L'evoluzione delle politiche*

Le politiche comunitarie in materia di pari opportunità hanno subito una profonda e positiva evoluzione nel corso degli anni non solo per quanto riguarda la quantità di misure intraprese ma soprattutto in relazione ad un differente approccio qualitativo e ad un graduale aumento di attenzione nel considerare il valore delle politiche sociali. La trasformazione del ruolo della donna all'interno della società e la sua presenza sempre più consistente nel mercato del lavoro ha incoraggiato e continua inevitabilmente a stimolare un nuovo modo di pensare la vita civile e lavorativa che possa integrare, in un territorio prevalentemente maschile, la dimensione femminile.

Una prima fase, fino agli anni '80, è stata dedicata a garantire la parità tra le donne e gli uomini a livello legislativo, sviluppando un sistema di norme orientato a garantire l'uguaglianza principalmente nel mondo del lavoro. L'articolo 119 del Trattato di Roma del

1957, delineando l'obbligo di garantire l'applicazione della parità di retribuzione per le donne e gli uomini, segna il primo tassello a livello comunitario a favore della parità, ma è a partire dagli anni '70 che è sentita l'esigenza di una normativa di tutela reale nei confronti delle donne lavoratrici attraverso una serie di azioni di prevenzione e repressione di ogni forma di discriminazione. Il Vertice di Parigi del 1972 nasce dalla consapevolezza che la crescita economica non può prescindere dal progresso umano e sociale degli individui e nel gennaio 1974 dà luogo all'adozione del Primo programma d'azione sociale comprendente l'obiettivo specifico di assicurare la parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro (parità di retribuzione, parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e in materia di sicurezza sociale). La prima fase può di conseguenza essere denominata "fase legislativa".

Agli inizi degli anni '80, assistiamo ad una "novità", compare in ambito europeo l'espressione "azione positiva". Le azioni positive nascono dalla considerazione che le norme, seppur previste dalla legislazione comunitaria, siano debolmente attuate ed insufficienti. Servono misure temporanee e speciali volte a combattere le forme di discriminazione e ad accelerare il processo di instaurazione dell'uguaglianza. Le azioni positive danno l'avvio ad una seconda fase di lavori in materia di parità, nel 1984, attraverso un'apposita Raccomandazione del Consiglio dei Ministri

della Comunità europea, le azioni positive diventano lo strumento operativo della politica europea e si sviluppano mediante il Primo programma d'azione comunitario. Cresce la necessità di intervenire con azioni puntuali che potenzino il sistema legislativo favorendo l'accesso e la presenza delle lavoratrici nel mercato del lavoro e migliorando la condizione della donna nella società.

La terza fase si può far risalire agli inizi degli anni '90, quando i documenti dell'Unione europea introducono il termine "conciliazione" e predispongono direttive, informative, raccomandazioni, suggerimenti ai diversi paesi perché adottino misure finalizzate a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e quelli lavorativi. In questi anni, le donne entrano numerose nel mondo del lavoro e comincia ad essere evidente, per favorire l'occupazione femminile, la necessità di promuovere interventi che aiutino ad equilibrare tempi di vita e di lavoro. Mentre l'energia degli uomini si concentra tutta nel lavoro per il mercato, l'energia delle donne va infatti suddivisa tra due attività gravose, il lavoro di cura e il lavoro per le imprese: riconoscere questa "doppia presenza" (Balbo, 1978) significa portare alla luce l'attività di cura e considerarla non solo un problema delle donne ma un bene pubblico di cui la società deve farsi carico anche perché "la mancata soluzione a livello sociale non produce solamente problemi di equità, ma può innescare problemi di sostenibilità della crescita e della convivenza civile"

(Simonazzi, 2006, p. 21).

Cogliere l'ampia portata delle politiche di pari opportunità ha generato una quarta fase di lavoro basata sul *mainstreaming*, ossia sull'integrazione delle pari opportunità all'interno di tutte le politiche. Il principio, sancito formalmente dalle Nazioni Unite nella Conferenza di Pechino del 1995, è l'asse portante del Quarto programma (1996-2000) e uno dei "pilastri del Trattato di Amsterdam" (1997). Questa fase rappresenta un nuovo approccio in materia di parità tra donne e uomini. Non si tratta più solamente di garantire la condizione della donna in relazione al mondo maschile ma diventa fondamentale riconoscere la differenza di genere e valorizzare le potenzialità, i saperi di cui le donne sono portatrici anche in relazione all'obiettivo strategico indicato per l'Unione europea dal Consiglio di Lisbona (2000). L'intento è quello di "divenire l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro ed una maggiore coesione sociale", aumentando progressivamente il tasso di occupazione, fino a raggiungere nel 2010 una quota complessiva del 70% e del 60% per le donne (nel 2006 la media europea rispetto all'occupazione femminile era del 57,4%, quella italiana del 46,3%). Di conseguenza, promuovere l'occupazione delle donne e valorizzare la soggettività femminile sono azioni necessarie per costruire una

più forte politica europea, per determinare un nuovo sviluppo e una più alta convivenza sociale. Il *mainstreaming* delinea un mutamento di prospettiva che afferma come ormai sia necessario, pur mantenendo interventi specifici per le donne, inserire una visione di genere, il punto di vista delle donne, in ogni scelta politica, in ogni programma, in tutte le azioni di governo. Praticare il *mainstreaming* può, quindi, essere e diventare occasione per un rinnovamento delle politiche, per la valorizzazione del capitale umano, per una cultura di governo che metta al suo centro i temi della qualità dello sviluppo e delle grandi riforme sociali.

Si profila l'esistenza di un processo molto interessante in relazione al ruolo della donna nella società, da soggetto debole da tutelare a risorsa necessaria ed "innovativa" per sostenere il nuovo panorama economico e sociale. La soggettività femminile e le politiche europee intrecciano, in quest'epoca di mutamenti, un rapporto fecondo e complementare. Questo non significa che le disparità tra donne e uomini siano scomparse, resta infatti uno scarto profondo tra i cambiamenti vissuti dalle donne, la loro crescita di scolarità e di presenza nel mercato del lavoro e nel sociale: le donne infatti, sono più preparate ma continuano a guadagnare meno degli uomini, a livello europeo occupano solo il 10% dei ruoli dirigenziali e spesso, dovendo scegliere tra la carriera e la famiglia, optano per un impiego meno qualificante ma che per-

metta una migliore gestione del tempo.

Tuttavia l'aspetto innovativo rispetto alla visione precedente è che la risoluzione della disparità di genere non è più solo una questione etica e di principio ma si è rivelata una questione di produttività e di crescita economica. "Il segmento femminile, con le sue potenzialità, bisogni specifici ed esigenze legate al complessivo sistema di conciliazione tra vita e lavoro, vita familiare e vita sociale, rappresenta il soggetto sociale emblematico per l'adozione di una effettiva e integrata politica di occupazione ed inclusione, così come viene indicata dalla politica Europea di Sviluppo dell'Occupazione" (Battistoni, 2005, p.18). Per far fronte a un mercato sempre più "liquido" e globale le imprese devono rinnovare i loro modelli organizzativi, devono promuovere una nuova organizzazione del lavoro che sia flessibile, adattabile e nello stesso tempo che valorizzi la centralità delle risorse umane. La competitività aziendale è data infatti dall'equilibrio vincente tra le strategie della struttura organizzativa e le diverse soggettività esistenti: una flessibilità che sia in grado di valorizzare il capitale umano garantendone la diversità e le esigenze di vita e di lavoro. "A livello comunitario la forte interrelazione tra politiche di adattabilità, di flessibilità, di sicurezza e politiche di conciliazione viene sempre di più messa in evidenza" (Battistoni, 2005, p. 15). Il concetto di conciliazione non è più solo un concetto legato alla dimensione femminile ma

risulta essere il nodo centrale "in un sistema integrato di politiche organizzative d'impresa, di politiche formative, di politiche sociali e di politiche del territorio rispondenti ai bisogni soggettivi di donne e uomini" (Battistoni, 2005, p.19). Si tratta di tradurre il mondo del lavoro in una dimensione femminile valorizzando competenze, attitudini e tempi di vita che storicamente, in un'ottica industriale classica, erano considerati freni e distrazioni alla crescita economica.

## 2. LO SCENARIO NAZIONALE

### *I paradossi della situazione femminile in Italia*

La situazione italiana si presenta in maniera piuttosto variegata e paradossale. È difficile tratteggiare un panorama omogeneo poiché, a livello nazionale, convivono differenti aspetti culturali, politici e anche territoriali. Rispetto ad altri stati europei, il nostro paese vive una condizione più complessa da gestire, proprio per la compresenza di realtà in contrasto tra loro.

A fronte, per esempio, di un'apprezzabile legislazione in materia di pari opportunità e, più precisamente, di diritti per le donne nella vita civile e nel mercato del lavoro, nella realtà dei fatti si riscontra una situazione meno positiva. L'Italia è, dopo Malta, il paese con i più bassi livelli di occupazione femminile di tutta l'Unione europea e con la maggiore distanza tra i tassi di

attività maschili e femminili. La nascita di un figlio, i ritmi e le dinamiche organizzative familiari sono ancora oggi per le donne motivo di difficoltà e freno nell'accesso e nella permanenza nel mondo del lavoro.

Un altro aspetto contraddittorio che caratterizza la condizione femminile italiana, si riferisce al *gap* tra le competenze, la scolarità, la migliore riuscita nei percorsi formativi e il risultato in campo lavorativo sia in termini di soddisfazione che di compenso. Il mancato riscontro esterno produce precarietà e frustrazione. Molte donne, infatti, per poter "tenere in piedi" famiglia e occupazione, si ritrovano un impiego poco qualificante e poco tutelato. Del resto, il mercato del lavoro ha sempre potuto contare sull'adattabilità e sulla maturità organizzativa delle donne che in questo modo hanno permesso all'altro coniuge di pianificare liberamente il tempo dedicato al lavoro.

Forse qualcosa sta cambiando tra le giovani generazioni che iniziano a comprendere l'importanza e la necessità di una collaborazione familiare e lavorativa.

Il territorio italiano presenta inoltre una netta divisione al suo interno. Le problematiche occupazionali, le disparità di trattamento e le difficoltà di conciliazione presenti nelle aree centro-settentrionali si ritrovano al sud elevate all'ennesima potenza. In alcune regioni meridionali il tasso di occupazione femminile non raggiunge il 30% e la media è del 34,7%. Questo significa

non solo che molte donne non hanno un lavoro, ma anche che molte sono impegnate in un lavoro “irregolare”. È presente un vasto mercato invisibile che approfitta di un’offerta debole e disorganizzata. Tutto ciò si accompagna alla mancanza di servizi adeguati per l’infanzia e la famiglia. Il 58% degli asili nido presenti sul territorio nazionale è concentrato nelle regioni settentrionali, il 28% al centro e solo il restante 14% nel meridione.

La dimensione femminile in Italia ha a che fare con l’interazione di particolari dinamiche culturali e storiche che si sovrappongono alla legislazione e che spesso ne rallentano l’applicazione. Di conseguenza su un territorio come l’Italia è necessario intervenire con una duplice intenzione. Da una parte è doveroso tutelare l’aspetto legislativo e aumentare i servizi per la famiglia, dall’altra è opportuno implementare strumenti che siano in grado di produrre una cultura democratica di parità e che possano mettere in atto la prospettiva di una nuova organizzazione di vita e di lavoro.

Il binomio da cui non si può prescindere, per stimolare e aiutare un cambiamento di prospettiva, peraltro già iniziato, è di carattere politico-culturale.

L’importanza di questa compresenza di intenti e di approcci è fortemente avvertita dall’Unione europea che infatti, nel corso degli anni, ha sostenuto sempre di più la necessità di integrare le pari opportunità in tutte le strategie

politico-sociali al fine di mettere a punto e organizzare un contesto pronto ad accogliere e valorizzare la risorsa femminile.

### *La legislazione in materia di parità*

Le linee di orientamento europee rappresentano infatti punti di riferimento politici che successivamente ogni paese fa propri, comprendendoli nella legislazione e integrandoli nelle politiche. La legge 125/1991, per esempio, è stata una legge importantissima sotto molti aspetti. Partendo dalla Raccomandazione della Commissione europea del 1984, essa ha introdotto in Italia il concetto di azione positiva, ha istituito il Comitato Nazionale di Parità e la figura delle Consigliere di Parità. Questa legge ha spostato l’attenzione dal concetto di uguaglianza formale a quello di uguaglianza sostanziale, sostenendo l’attuazione di misure specifiche per favorire l’occupazione e la condizione delle donne.

In quest’ottica si muove anche la legge 215/1992 sulle azioni positive per l’imprenditoria e la formazione femminile. La norma, attraverso l’erogazione di incentivi economici, costituisce un’altra tappa fondamentale per promuovere l’uguaglianza e le pari opportunità tra uomini e donne.

Ben presto si è sentita la necessità a livello legislativo di riconoscere pari condizioni in materia di cura dei figli e della famiglia.

La legge 53/2000 “individua, finalmente, il diritto alla paternità come diritto/dovere del padre in quanto tale, piuttosto che un diritto da esercitare in alternativa a quello della madre” (Battistoni, 2003, p. 42). Nella realtà, tuttavia, meno del 3% dei padri usufruisce dei congedi parentali. I dati confermano una resistenza culturale verso il superamento della classica divisione dei compiti tra uomini e donne ma nello stesso tempo vanno letti tenendo conto dello svantaggio economico della coppia derivante dal fatto di rinunciare al 70% del salario più elevato, costituito, appunto, generalmente, da quello maschile. E qui si riconferma la difficoltà di sostenere un cambiamento complessivo: non si tratta solo di aumentare la percentuale retribuita durante il congedo ma anche di sostenere la possibilità per le donne di accedere a un percorso lavorativo tale da acquisire un uguale peso economico nell’organizzazione familiare.

Le donne infatti, in Italia, si trovano spesso appesantite dal difficile equilibrio tra lavoro e famiglia e tra lavoro e carriera. Il risultato è che, contrariamente ai paesi del Nord-Europa, dove le donne lavorano senza per questo rinunciare alla maternità (e dove i tassi di occupazione femminili sono prossimi o addirittura superiori agli obiettivi di Lisbona), il nostro Paese è caratterizzato da un bassissimo livello di fecondità (1,3) e da un altrettanto modesto tasso di occupazione femminile (46,3%).

In questo scenario le donne sono penalizzate anche in relazione alla qualità del lavoro. Il 56% di coloro che hanno un contratto non standard sono donne e la percentuale che riesce a ottenere il passaggio dal precariato alla stabilità lavorativa è notevolmente inferiore a quella degli uomini, con periodi di stabilizzazione che sono lunghi circa il doppio rispetto a quelli maschili. Il problema quindi non è solo in relazione alla presenza di occupazione ma anche rispetto alle modalità e alle peculiarità del lavoro femminile. L'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro sono ancora troppo legati alla debolezza dei servizi di conciliazione e a una diffusa cultura di pregiudizi nei confronti delle lavoratrici e del loro naturale ciclo vitale. Per molti datori di lavoro la maternità è vista ancora come un ostacolo e una spesa che ricade sugli "obiettivi imprenditoriali".

La conseguenza di tutto ciò pesa sulle lavoratrici, sulle loro scelte e sulla tipologia di occupazione.

### *Il gap retributivo ed il Progetto S.O.N.O.*

Un aspetto determinante della condizione delle donne nel mercato del lavoro è la questione retributiva. I livelli retributivi maschili risultano generalmente superiori a quelli femminili indipendentemente dalla tipologia di contratto, dall'età, dalla professione svolta e dal settore di impiego. Parte delle disparità registrate sono

attribuibili a differenze nella composizione della forza lavoro e nel profilo dell'occupazione, tuttavia l'osservazione empirica mostra che, a parità di inquadramento contrattuale e profilo formativo, le donne guadagnano meno degli uomini.

In Italia il differenziale retributivo uomo/donna si attesta su una media del 23% con un'oscillazione che va da un minimo del 15% ad oltre il 40% per le libere professioni ed i ruoli dirigenziali. La discriminazione retributiva di genere non è limitata al mercato del lavoro italiano ma rappresenta un fenomeno diffuso a livello europeo e mondiale. Risulta essere un dato di fatto, una "condicio sine qua non" dei sistemi produttivi e delle moderne organizzazioni sociali. Il fenomeno del differenziale salariale è una problematica complessa e stratificata poiché è il prodotto dell'intreccio "storico" di numerosi elementi interni ed esterni al momento lavorativo. I fattori determinanti sono da cogliere nelle interazioni tra fattori esogeni (carichi familiari, scelte nate all'interno della famiglia, modelli sociali) e fattori endogeni (valutazioni della domanda e modelli di organizzazione del lavoro). Nell'intersecarsi e nella diversa combinazione di questi due gruppi di variabili, quelle interne al sistema aziendale e quelle del sistema sociale di riferimento, si disegna il contesto complessivo nel quale si situano le opportunità, le carriere professionali di uomini e donne e dove si gioca l'equilibrio

tra opportunità e vincoli che possono incidere sulle differenze retributive fra i due sessi.

Sulle differenze retributive di genere incidono da una parte le politiche di *welfare*, in particolare i servizi per l'infanzia e la famiglia, dall'altra una moderna e flessibile organizzazione aziendale che valorizzi e non discrimini le qualità di vita e di lavoro della donna.

Lo studio dei differenziali salariali rappresenta uno strumento indispensabile per analizzare e comprendere la condizione femminile. In quest'ottica il Ministero del lavoro e della previdenza sociale in collaborazione con l'Isfol ha realizzato un complesso e multi-disciplinare progetto di ricerca sui differenziali salariali in Italia "che, partendo dall'elaborazione dei dati provenienti da diverse fonti ufficiali nazionali (Istat, Inps, Banca d'Italia, ecc.) e da specifiche analisi settoriali e territoriali, permetta la messa a punto di indagini quantitative e qualitative finalizzate a studiare le diverse situazioni di discriminazione esistenti e ad individuare possibili linee guida per la predisposizione di politiche attive volte alla lotta al fenomeno" (Battistoni, 2007, p. 25). L'obiettivo è quindi di dotarsi di precisi strumenti di lavoro per intervenire attivamente in maniera consapevole e tenendo conto di tutti gli elementi.

Da qui, nell'ambito delle iniziative nazionali per l'Anno Europeo contro le Discriminazioni promosso dall'Unione

Europea per il 2007, prende origine il progetto promosso dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Il progetto, denominato “Bollino Rosa S.O.N.O. Stesse Opportunità Nuove Opportunità”, ha la finalità generale di comprendere il funzionamento del complesso fenomeno dei differenziali retributivi e di valorizzare la presenza delle donne in contesti lavorativi, rendendo centrale il punto di vista di genere. A partire da quello dei differenziali retributivi, il progetto rilancia i temi dell’organizzazione del lavoro, delle transizioni nel mercato occupazionale, della stabilizzazione professionale e dei relativi percorsi di carriera, nonché il tema della negoziazione e contrattazione nazionale e decentrata. Il progetto è indirizzato a imprese pubbliche e private e prevede il rilascio di una certificazione di qualità di genere per quelle aziende che saranno in grado di dimostrare la messa in atto di strategie e pratiche non discriminanti. La certificazione di qualità delle organizzazioni che valorizzano le pari opportunità è una prassi che si sta sviluppando in numerosi paesi dell’Unione europea. I primi progetti li troviamo in Spagna, “Programma Optima” istituito nel 1995 e in Germania, dove dal 1996 sono presenti l’Audit Famiglia & Lavoro e il premio Total E-Quality, nel 2004 in Francia, il Ministero della Parità e dell’Uguaglianza ha istituito il Label Egalité Professionnelle. La Commissione, infatti, considera l’occupazione femminile una risorsa per la crescita

economica e sociale di tutta l’Unione europea.

Il progetto “Bollino Rosa” si propone di porre l’attenzione sulle discriminazioni esistenti ma soprattutto di definire uno strumento di valutazione della qualità del lavoro aziendale che consenta di premiare le buone pratiche organizzative esistenti, in materia di valorizzazione della risorsa femminile e di attivare un virtuoso circolo imitativo nel mondo delle imprese pubbliche e private.

L’obiettivo del progetto è fortemente concreto. Si scommette sulla necessità di sviluppare una cultura d’impresa all’insegna della qualità e della valorizzazione delle risorse umane. Per sostenere equamente i ritmi e le esigenze del nuovo mercato globale è necessario adottare nuovi modelli organizzativi flessibili che tengano presente e valorizzino la diversità.

### 3. GLI INTERVENTI POSSIBILI

Nonostante i passi avanti ed i risultati positivi in materia di pari opportunità, le ricerche effettuate a livello nazionale ed internazionale dimostrano che, ancora oggi, esiste nel mercato del lavoro una situazione di discriminazione e difficoltà per le lavoratrici.

La condizione delle donne tuttavia non appartiene solo alle donne, nel senso che è necessario operare nell’ambito di campi d’azione allargati a tutto il mercato del lavoro. In generale la qualità del lavoro va migliorata e

la dimensione femminile risulta essere una risorsa quantitativa e qualitativa in questo processo di ristrutturazione. Di conseguenza, gli interventi a favore delle donne producono reazioni positive su tutto mercato del lavoro. E’ importante valorizzare il segmento femminile per produrre e stimolare un nuovo punto di vista. Isolare gli interventi, infatti, non è di certo il metodo migliore, è opportuno al contrario, come insegna la prospettiva del *mainstreaming*, integrare con precisione e rapidità le misure politiche e sociali.

Le politiche europee e in particolare le azioni intraprese in materia di parità si intrecciano con un paesaggio economico e sociale in continuo mutamento, come sostiene De Masi nella prefazione al testo “Doppi Legami” (De Masi, 2003, p. 27): “oggi siamo nel pieno di un momento di turbolenza epocale per il confluire di mutamenti che investono la demografia e le fonti energetiche, la composizione del mercato del lavoro e le occupazioni, la professionalità e la cultura, l’epistemologia e i materiali, la scolarizzazione e i processi formativi”.

La realtà sociale europea sta vivendo profondi cambiamenti che investono il mondo del lavoro, la vita familiare e l’architettura sociale. Di conseguenza, solo tratteggiando lo scenario nella sua totalità è possibile comprendere la portata e la centralità della politica sociale e in particolare delle politiche di pari opportunità. L’impianto politico-sociale dell’epoca industriale

classica è venuto meno e con esso la percezione di equilibrio e fiducia. La struttura economica, basata su una realtà produttiva e di classe molto forte, si sta evolvendo rapidamente. Gli Stati membri più avanzati si trasformano rapidamente in società post-industriali: la produzione manifatturiera, infatti, rappresenta meno di un quinto dell'occupazione europea. Il settore dei servizi, al contrario, fornisce più di due terzi dei posti di lavoro. La tendenza è un'evoluzione verso un'economia "impalpabile" basata sulla conoscenza e sui servizi. Nell'UE-15, la crescita occupazionale registrata negli ultimi dieci anni nei settori basati sulla conoscenza (23,9%) ha distanziato notevolmente il resto dell'economia (5,7%) (Liddle R., Lerais F., 2007). Di conseguenza gli sviluppi della globalizzazione e dell'informatica hanno agevolato la creazione di nuovi posti di lavoro ma nello stesso tempo hanno contribuito a creare un mercato del lavoro disgregato e precario. Per tenere testa a un ritmo di produzione sempre più competitivo, la gestione d'impresa rischia, infatti, di concentrarsi solo sul profitto a discapito della sicurezza occupazionale e della durata dell'impiego dei lavoratori. Se la flessibilità diventa condizione favorevole solo per l'azienda, il peso delle trasformazioni dei mercati e delle strutture produttive cade inevitabilmente sui segmenti più deboli della società. Il numero crescente di contratti temporanei assieme agli elevati livelli di disoc-

cupazione tra i giovani e le fasce più anziane, determina la presenza di un duplice mercato del lavoro con forti divisioni tra integrati ed emarginati. L'occupazione e soprattutto la "buona" occupazione rischia di diventare una questione di élite.

In questa prospettiva, partendo dalla consapevolezza che sia necessario trattare il contesto economico e sociale secondo una nuova angolazione, si muovono le scelte e le azioni dell'Unione europea. La globalizzazione può rappresentare un'importante occasione di crescita economica e di qualità della vita nel momento in cui gli interventi siano pensati per compensare le mancanze dei nuovi scenari internazionali in materia di occupazione, istruzione e integrazione sociale. I cambiamenti infatti, sono talmente rapidi e inafferrabili che le risposte politiche devono saper essere concrete al fine di poter gestire situazioni sempre più disomogenee e apparentemente virtuali.

La risposta politica complessiva dell'Unione europea alle sfide e alle opportunità presentate dalla globalizzazione è data dalla rinnovata strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione. Per raggiungere gli obiettivi europei relativi a posti di lavoro più numerosi e migliori servono nuove forme di flessibilità e di sicurezza. Sono necessarie dunque politiche di *flexsecurity* che affrontino contemporaneamente aspetti quali la flessibilità dei mercati del lavoro, dell'organizza-

zione del lavoro e delle relazioni di lavoro, nonché la sicurezza, intesa quale sicurezza dell'occupazione e sicurezza sociale (COM-2007-359). È inevitabile accettare la mobilità garantendo però quei "cuscinetti" giuridici e sociali che sostengano la stabilità economica e formativa della lavoratrice e del lavoratore. "Sviluppare assieme sicurezza e flessibilità significa attivare un mercato del lavoro che si fondi su nuovi modelli di organizzazione del lavoro e diversificate tipologie contrattuali ma anche su opportunità di lavoro e di sviluppo di carriera, accesso all'apprendistato e alla formazione continua, protezione contro le discriminazioni, assistenza nelle fasi di perdita del lavoro, servizi per l'inserimento o il reinserimento nell'occupazione: una flessibilità capace di rafforzare il capitale umano" (Battistoni, 2005, p.11). Per contrastare la globalizzazione e i suoi effetti è necessario recuperare e valorizzare la dimensione umana del lavoro. Le imprese, per intraprendere un percorso di crescita economica e di visibilità, non possono prescindere dalle esigenze e dalle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici. Ciò che oggi per un'azienda fa la differenza, infatti, è avere "la capacità di cogliere e assimilare i valori emergenti dal contesto post-industriale: la creatività, la soggettività, la femminilizzazione, insieme all'etica, all'affettività alla destrutturazione spazio-temporale e all'attenzione per la qualità della vita" (De Masi, 2003, p. 27). I nuovi modelli

di organizzazione non possono prescindere da politiche di conciliazione in grado di gestire lavoro, tempo, vita, specialmente in relazione alle lavoratrici. La risorsa femminile, infatti, è una dimensione ancora sottoutilizzata e nello stesso tempo necessaria nella ristrutturazione aziendale contemporanea. Non si tratta solo di raggiungere una parità di genere nel mercato del lavoro ma diventa indispensabile valorizzare nel contesto aziendale le competenze e la professionalità creativa delle donne. È necessario il transito da un'organizzazione del lavoro prettamente maschile a forme organizzative che siano in grado di valorizzare "l'ontologia del lavoro femminile, legata alla maggiore flessibilità, alla maggiore capacità di reinventarsi, alla maggiore capacità di rinnovare le proprie motivazioni traducendole in tenacia nel perseguimento degli obiettivi" (De Masi, 2003, p. 30).

Di conseguenza gli interventi per promuovere l'occupazione femminile hanno un ruolo determinante in questo delicato momento politico ed economico. Da una parte, infatti, è indispensabile eliminare le disparità fondate sul genere (differenziali retributivi, diversa distribuzione di potere decisionale, accesso e permanenza nel mercato del lavoro), dall'altra è fondamentale non solo per il contesto femminile ma per il mercato del lavoro in generale, recuperare e valorizzare le risorse e le competenze femminili.

La Tabella di marcia per la parità tra

donne e uomini (2006-2010) si muove proprio in questo senso: riaffermando la necessità di un doppio approccio, promuove azioni basate sull'integrazione della dimensione di genere (la promozione della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e le attività) e su provvedimenti specifici. La Tabella prevede sei ambiti prioritari di azione: una pari indipendenza economica per le donne e gli uomini, l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, la pari rappresentanza nel processo decisionale, l'eliminazione di tutte le forme di violenza fondate sul genere, l'eliminazione di stereotipi sessisti e la promozione della parità tra i generi nelle politiche esterne e di sviluppo. Gli intenti dell'Unione europea sono di integrare la dimensione e gli interventi di genere con la strategia globale dell'occupazione. In questa fusione necessaria per sostenere l'economia europea, il peso delle donne è decisivo. Per raggiungere gli obiettivi di parità è inevitabile toccare tematiche quali la flessibilità e la conciliazione, le stesse che poi ritroviamo in un'ottica di ristrutturazione aziendale contemporanea. Come si è visto precedentemente, infatti, un'impresa improntata su un'organizzazione del lavoro rigida e ancorata ai modelli del passato non è in grado di soddisfare le esigenze di mercato. La ristrutturazione, al contrario, deve essere fatta in chiave di flessibilità e innovazione, sostenendo la centralità della risorsa umana. In questo cambiamento la

dimensione femminile risulta essere il trampolino di lancio verso nuove forme di organizzazione del lavoro e nuovi valori aziendali.

Un grande rischio è che le fasce più deboli fra le lavoratrici e i lavoratori non siano coinvolte in questo rinnovamento e continuino a subire solo gli effetti negativi della globalizzazione. Se, da una parte, diminuissero le disparità tra donne e uomini, specialmente in alcuni ambienti di lavoro potrebbero aumentare le differenze qualitative al di fuori del genere. Potrebbero farsi sempre più chiari i confini tra lavori di serie A e lavoratori di serie B, indipendentemente dal sesso di appartenenza; o, peggio, tra i lavori di serie B potrebbero essere ancora più evidenti le disparità di genere. Occorre tenere presente i contesti lavorativi poco tutelati, precari e ancorati a rigidi modelli organizzativi in cui la dimensione umana è inevitabilmente trascurata. Le politiche di pari opportunità sono da integrare con politiche di "pari dignità" al fine di non tralasciare i gradini più bassi della scala produttiva, in cui per esempio le donne immigrate occupano un ruolo decisivo. La Commissione europea, del resto, è consapevole dell'importanza e della necessità di affrontare efficaci politiche sociali per sostenere e implementare la crescita economica. Solo stabilendo una stretta relazione tra produttività e coesione sociale è possibile affrontare i mutamenti e i nuovi assetti della globalizzazione.

### Riferimenti Bibliografici

- Aa. Vv. (1993), *Doppi Legami. Creatività e variabile di genere nelle organizzazioni*, Ediesse Roma
- Balbo L. (1978), *La doppia presenza*, in "Inchiesta", I, pp.3-6
- Battistoni L. (2003), a cura di, *I numeri delle donne*, Quaderni Spinn n°4 - realizzato da Italia Lavoro, nell'ambito del PON 2000 - 2006, per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma
- Battistoni L., Gilardi G. (1992), *La parità tra consenso e conflitto*, Ediesse Roma
- Battistoni, Premessa "L'impresa conciliante" in Natoli G. (2005) a cura di, *Teoria e prassi per la conciliazione lavoro e famiglia*, Quaderno Spinn n°12 - realizzato da Italia Lavoro, nell'ambito del PON 2000 - 2006, per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
- De Masi D., in Battistoni, Giacobazzi, Merelli, Nava, Palleschi, Ruggerini (1993) "Doppi legami: creatività e variabile di genere nelle organizzazioni", Ediesse, Roma
- Eurispes (2006), *Rapporto Italia*
- Isfol (2007), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazione e diritto alla parità di trattamento*
- Liddle R., Lerais F. (2007), *La realtà sociale europea. Documento di consultazione dell'ufficio dei consiglieri per le politiche europee - Ufficio dei consiglieri per le politiche economiche (Bepa)*
- Monaci M. (1997), *Genere e organizzazione*, Guerini e Associati, Milano
- Sartori G. (2007), *Homo Videns*, Laterza Roma
- Simonazzi A. (2006), a cura di, *Questioni di genere, questione di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Carocci Roma

### Bibliografia elettronica

- <http://ec.europa.eu/italia/>
- [http://europa.eu/index\\_it.htm](http://europa.eu/index_it.htm)
- <http://www.kila.it>
- <http://www.progetto100citta.it/>
- <http://www.mef.gov.it>
- <http://www.regione.fvg.it>
- <http://www.csm.it/PariOpportunita/pages/lamalfa.html/>
- <http://arfea.it/pdf/2/1.pdf>
- [http://www.contedonna.net/pdf/pari\\_opportu\\_in\\_streaming.pdf](http://www.contedonna.net/pdf/pari_opportu_in_streaming.pdf)
- [http://www.provincia.torino.it/pari\\_opportunita/crspo/dwd/politiche\\_strategie.pdf](http://www.provincia.torino.it/pari_opportunita/crspo/dwd/politiche_strategie.pdf)
- [http://www.retecivica.trieste.it/ipe/admin/allegati\\_up/allegati/13.382006103503.PavanWoolfe-03.doc](http://www.retecivica.trieste.it/ipe/admin/allegati_up/allegati/13.382006103503.PavanWoolfe-03.doc)
- <http://www.risorseumaneuropa.org>
- [http://consiglio.regione.emilia-romagna.it/biblioteca/pubblicazioni/dossier/pari\\_opp/intro.htm](http://consiglio.regione.emilia-romagna.it/biblioteca/pubblicazioni/dossier/pari_opp/intro.htm)
- <http://portal3.univpm.it/associazioni/pariopp/comunit.htm>
- [http://www.cpo.cnr.it/Politiche\\_Com.html](http://www.cpo.cnr.it/Politiche_Com.html)

# Perché non dovrebbero esistere i differenziali di genere?

**Lea Battistoni, Direttore generale lavoro, pari opportunità e politiche giovanili, Regione Lazio**

Nell'ultimo quarto di secolo il mercato del lavoro italiano ha conosciuto profonde trasformazioni sia in termini di composizione e qualità della forza lavoro che di funzionamento e regole del mercato.

Il mercato del lavoro, a seguito delle modifiche, anche legislative, nazionali e delle indicazioni e strategie comunitarie, ha teso a ridurre le rigidità gestionali e ad introdurre forme di flessibilità. Ma soprattutto, questi anni hanno visto una forte e continua crescita dell'occupazione femminile. Anche se ancora non certamente adeguata agli standard europei ed alle richieste delle donne, si è trattato di una presenza qualitativa e quantitativa importante che ha portato con sé nuovi bisogni soggettivi e sociali, la vera rivoluzione del 900, come la definisce Alain Touraine.

Il mondo del lavoro tra gli anni 70 e 80 è ancora un mondo sostanzialmente maschile, strutturato secondo una divisione sessuale dei ruoli organizzativi che riafferma una divisione dei ruoli sociali. Affettività e sentimento, tra soggetti e per i soggetti, quando sono valorizzati, lo sono per incanalare verso una maggiore efficienza produttiva; ma è un mondo di cui già si intravedono le crepe.

La presenza femminile irrompe nelle organizzazioni del lavoro e porta con sé la richiesta di nuovi bisogni e l'affermazione di nuovi diritti, non solo del lavoro ma anche sociali.

La presenza di una manodopera,

anche qualificata, femminile comporta l'ingresso in azienda di richieste diverse e impone la necessità di soluzioni organizzative volte a rispondere a nuovi bisogni delle lavoratrici (e dei lavoratori), legati ad esigenze che non rientrano nei classici canoni gestionali aziendali

ma sono il portato di esigenze di vita familiare e personale e che richiedono soluzioni organizzative volte a soddisfare le esigenze di conciliazione tra vita di lavoro, tra vita familiare e vita sociale.

I dati del mercato del lavoro di questi anni registrano un aumento dell'occupazione femminile, un incremento occupazionale superiore a quello maschile. All'inizio degli anni 90, a fronte di una crescita occupazionale femminile, si manifesta una stasi, infatti, della stessa occupazione maschile.

Questo incremento quantitativo è stato accompagnato da un incremento qualitativo della forza lavoro femminile che ha investito sul proprio capitale

umano in modo crescente; la popolazione e la forza di lavoro femminile delle ultime generazioni (dalla fine degli anni 80) hanno un livello di istruzione superiore a quella maschile.

Le diverse coorti femminili hanno nel tempo aumentato il loro tasso di

attività sia tra le generazioni tra i venticinque e i quarantanove anni, sia tra le generazioni più.

Hanno contribuito a questo mutamento, nella composizione del mercato ed alla massiccia presenza femminile nel mondo del lavoro, le profonde trasformazioni dei settori produttivi, l'incremento del livello di istruzione delle donne e anche l'introduzione delle prime forme di

flessibilità del mercato, flessibilità che, negli ultimi anni in particolare, può essere stata accompagnata da un uso distorto e strumentale delle opportunità di inserimento specifiche per il mondo del lavoro femminile.

**“ Donne non continue ad aspettare soccorsi dagli uomini che sono i veri responsabili dei vostri mali; essi non hanno né la forza né la volontà per eliminarli; d'altra parte come potrebbero voler formare donne davanti alle quali sarebbero costretti ad arrossire? Sappiate che solo una grande rivoluzione può liberarvi dalla schiavitù ”**

(E. Laclos, *L'educazione delle donne*, 1782)

Una crescita di presenza nel mercato ufficiale cui si aggiunge un'occupazione rilevante nel mercato sommerso; dato certamente negativo che mostra la crescente predisposizione femminile all'occupazione ma che è la prova stessa di una difficoltà di inserimento femminile (di alcuni segmenti in modo particolare ed in alcune aree del Paese) ed assieme della persistente difficoltà di sbocco nel mercato del lavoro principale.

Le nuove complessità del mondo dell'offerta, femminile in primo luogo, hanno infranto le barriere aziendali e lo spartiacque tra mondo del lavoro e mondo della riproduzione o del non lavoro, hanno fatto porre l'enfasi (anche da parte dei teorici dell'organizzazione) sulla soggettività, sull'importanza della sfera affettiva, sull'importanza innovativa e consapevole dell'azione soggettiva, sull'importanza della relazione tra generi e sulla rinegoziazione dei ruoli professionali.

Abbiamo, in questi anni, assistito a risposte diverse, in termini di gestione della forza lavoro e di modalità organizzative, da parte delle imprese.

Alcune aziende non tengono conto di questo mutamento, considerano ed utilizzano la manodopera in modo asessuato e alzano barriere rispetto alle esigenze di tipo sociale.

In questi contesti la forza lavoro femminile viene di fatto considerata forza lavoro debole, pericolosa, portatrice di possibili costi aziendali, da utilizzare in alcune fasi del ciclo vitale (delle lavoratrici e delle aziende) e sulla

quale eventualmente scaricare anche in modo preventivo i costi aziendali della maternità.

Di qui la sua utilizzazione intermittente e per mansioni spesso dequalificate o sottoqualificate, la gestione asfittica dei percorsi di carriera, le discriminazioni salariali durante l'intero percorso lavorativo, la marginalizzazione e la possibile estromissione nella fase del ciclo vitale legato alla maternità.

In queste organizzazioni le donne vivono, lavorano, sono discriminate, confluiscono ma difficilmente si identificano, perché segnate e portatrici di valori altri.

Altre aziende sono consapevoli dell'importanza delle competenze della risorsa umana femminile, della sua produttività ed hanno adottato politiche di sostegno senza incorporare, tuttavia, la valenza di genere nelle strategie di imprese, utilizzando forme di flessibilità nelle fasi critiche e scaricando ancora il costo sociale delle donne sulle donne stesse, mediante forme più o meno indirette di discriminazioni salariali e professionali.

Numerose aziende, inoltre, hanno iniziato ad essere consapevoli della qualità della risorsa femminile, della sua alta produttività soprattutto in alcune fasi del suo ciclo vitale: nella fase di ingresso in azienda e nella fase di assestamento dei carichi di lavoro; sono, inoltre, consapevoli del miglioramento del clima aziendale in presenza di gruppi di lavoro misti, dell'importanza della valorizzazione di alcune compe-

tenze femminili in alcuni settori chiave dell'organizzazione e della necessità di fornire risposte ai nuovi bisogni delle persone che lavorano e vivono in azienda. Queste aziende stanno, dunque, sviluppando nuovi modelli di organizzazione e gestione fondati sulla flessibilizzazione organizzativa, su un diverso regime di orari, sulla modifica delle modalità di controllo e di comando, sulla soggettivazione gestionale, sull'etica, sul consenso, sul potere *con* e sulla valorizzazione delle diversità, l'importanza dei sentimenti e dei desideri, elementi caratteristici della forza lavoro femminile, in grado di portare alti livelli di innovatività nelle imprese e di consentire effettive pratiche organizzative di conciliazione.

Ma le imprese sono anche consapevoli dei costi aziendali della conciliazione: assenze (obbligatorie e tutelate), riduzione del tempo di lavoro, difficile manutenzione delle competenze in una situazione in cui mancano i servizi di sostegno alla maternità e paternità ed i compiti di cura vengono svolti praticamente dalle sole donne.

Di qui il doppio perverso legame tra utilizzo discriminato (anche salariale) della forza lavoro delle donne ed interesse crescente aziendale ad utilizzare la risorsa femminile.

Il permanere delle differenze salariali e dell'utilizzo della forza lavoro femminile in forme precarie e sommerse è figlio di cause "tradizionali" (il costo aziendale della maternità), ma paradossalmente anche dall'essere divenuta,

quella femminile, un'offerta di lavoro "forte", dotata di medio alto livello di formazione, molto produttiva se utilizzata in modo flessibile e/o parzialmente-totamente non regolare.

I differenziali, il precariato ed il sommerso femminile derivano da un insieme di cause che ormai non possono essere riportate ad una presunta debolezza connaturata al genere femminile e le cui soluzioni non possono essere rintracciate in meccanismi volti a "ridurre la debolezza" ma in realtà destinati a perpetuarla e a darle una sorta di riconoscimento sociale.

In questa prospettiva, occorre partire da una conoscenza delle attuali condizioni femminili nel mercato del lavoro e, attraverso la lettura e l'analisi dei nodi economici, organizzativi e sociali che sono al fondo della persistente discriminazione femminile, con una attenzione particolare alle discriminazioni salariali, individuarne possibili politiche di intervento.

Come mostra la ricerca condotta dall'Isfol per conto del Ministero del lavoro "Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?"<sup>1</sup>, la presenza di differenziali salariali di genere è un fenomeno riscontrabile in tutte le economie di mercato anche se di difficile stima.

Gli studi mostrano una riduzione del gap salariale negli ultimi anni, ma le differenze tra uomini e donne permangono rilevanti. I livelli retributivi ma-

schili risultano generalmente superiori a quelli femminili indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro, dall'età, dalla professione svolta e dal settore d'impiego.

A parità di condizioni, sulla probabilità di basso salario hanno effetto l'istruzione, la dimensione e la localizzazione dell'impresa; per le donne, molto più che per gli uomini, sono le qualifiche occupazionali ad avere effetto sul rischio di basso salario. Visto che le donne in occupazioni a bassa qualifica sono più frequentemente associate a bassi salari, molte analisi concludono che "l'intrappolamento" nelle condizioni di povertà è più probabile per le donne.

Infine, un'indagine a campione nazionale sui redditi femminili e maschili all'interno delle diverse categorie lavorative<sup>2</sup> – dirigenti, quadri, impiegati e operai – nota che i differenziali salariali per profili retributivi e per sesso presentano una proporzione sostanzialmente omogenea a livello territoriale, che il differenziale salariale di genere è maggiore tra le categorie più alte ed è decrescente verso le categorie più basse<sup>3</sup>.

A parziale spiegazione dell'esistenza di gap retributivi medi in un'economia concorrono una serie di fattori, riconducibili alla diversa distribuzione degli individui all'interno del mercato del lavoro:

<sup>2</sup> Eurispes-OD&M, 2004

<sup>3</sup> Giannini M., "I differenziali di genere nelle professioni ad alto reddito", in "Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?", a cura di Emiliano Rustichelli, "I libri del Fondo sociale europeo"

- una distribuzione tra posizioni professionali assai eterogenea rispetto alla variabile di genere;
- una distribuzione su occupazioni differenziate per genere;
- una diversa "quantità" di lavoro prestata, ivi compreso un numero medio di giorni od ore lavorate maggiore per gli uomini rispetto alle donne;
- una diversa e differenziata valutazione e retribuzione tra maschi e femmine per compiti eguali.

Esistono inoltre altre forme di discriminazioni a seconda del coinvolgimento in una specifica categoria professionale.

Le cause dei differenziali sono dunque molteplici, tra loro interrelate e, tuttavia, ascrivibili soprattutto all'organizzazione del mondo del lavoro, ai modelli produttivi, ai pregiudizi ancora presenti a livello manageriale ma anche alla mancata assunzione sociale del diritto sociale della maternità e della paternità, in termini di vere politiche di conciliazione.

Il Progetto "Bollino Rosa S.O.N.O - Stesse Opportunità Nuove Opportunità" si propone di porre l'attenzione sulle discriminazioni esistenti nel lavoro femminile ma, soprattutto, di mettere a punto uno strumento di valutazione della qualità del lavoro aziendale che consenta di premiare le buone pratiche organizzative esistenti, in materia di valorizzazione della risorsa femminile e di attivare un virtuoso circolo imitativo nel mondo delle imprese pubbliche e private.

Il progetto è finalizzato a com-

<sup>1</sup> "Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?", a cura di Emiliano Rustichelli, "I libri del Fondo sociale europeo"

prendere il complesso fenomeno dei differenziali retributivi e di valorizzare la presenza delle donne nei contesti lavorativi attraverso la centralità del punto di vista di genere.

La certificazione di qualità di genere non è una novità in assoluto: vi sono esperienze sia a livello locale (quali, ad esempio, quelle della provincia di Genova, dell'Emilia e della Romagna); sia a livello di Stati membri della Unione europea attraverso innovative proposte normative, quale la legge per la parità effettiva approvata in Spagna il marzo scorso; sia a livello transnazionale, attraverso le esperienze effettuate con programmi comunitari quali Leonardo ed Equal.

Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale propone un marchio di qualità (un Bollino Rosa), per una certificazione volontaria che un'organizzazione privata o pubblica può ottenere se è in grado di dimostrare che adotta strategie e pratiche aziendali non discriminatorie.

Il processo di certificazione sarà attivato all'interno di una logica di "eccellenza", escludendo, almeno in fase iniziale, l'utilizzo di tecniche di *benchmarking*:

- le aziende interessate verranno certificate prendendo in considerazione la "catena del valore";
- le aziende saranno accompagnate nelle diverse fasi di verifica e costruzione dei requisiti per la certificazione;
- il processo di valutazione, in tutte le

sue fasi, sarà costruito in base a criteri di trasparenza, equità ed imparzialità di giudizio;

- l'*audit* si baserà sul concetto di una verifica guidata ed organizzata da *auditors*;
- il processo di valutazione e *audit* delle aziende si baserà su un sistema di indicatori messi a punto da un gruppo multidisciplinare di esperti.

L'alta partecipazione all'avviso del Ministero per la sperimentazione nelle aziende (139 progetti pervenuti in tempo utile e 30 fuori tempo) e la possibilità di evidenziare 36 aziende che potenzialmente hanno messo a punto strategie integrate dimostra che qualche cosa sta cambiando.

Il Governo sta attuando un progetto che si inserisce nelle politiche per la *flexicurity* della conciliazione. Alcuni interventi per lo sviluppo della occupazione femminile sono stati attivati già nella finanziaria 2007, altri sono presenti nel Protocollo sul *welfare* del luglio 2007, altri sui diritti di maternità e sulle politiche di conciliazione, sull'emersione del lavoro sommerso e sulla riduzione del *gap* retributivo sono in preparazione.

Si tratta di interventi e politiche che si pongono l'obiettivo di inserire l'occupazione femminile e le politiche di conciliazione all'interno di un sistema complesso finalizzato allo sviluppo del mercato del lavoro femminile e del sistema di *welfare*, un insieme di interventi di flessibilità e sicurezza e politiche attive che tengono conto delle

interazioni tra la sfera del lavoro e la sfera del sociale (familiare).

L'adozione di interventi di flessibilità del lavoro e della sicurezza sociale solleva, tra gli altri, il tema di come le regole del mercato, lo sviluppo di sistemi e politiche del lavoro e della protezione sociale possano influenzare le forme di vita ed avere un impatto sul benessere delle persone.

Nel modello ideale le trasformazioni e gli interventi di *flexicurity* dovrebbero garantire a tutti equità, dignità, autonomia, partecipazione ed essere accompagnate da politiche di conciliazione in cui la "buona flessibilità" si coniuga non solo con i bisogni e le esigenze del singolo ma della struttura familiare nel suo complesso.

Infatti solo tenendo conto delle "interazioni tra mondo del lavoro e sfera privata" è possibile sviluppare politiche e pratiche di flessibilità costruite su un sistema di tutele sociali e di coesione sociale.

I diversi ambiti del lavoro per il mercato e del lavoro sociale, del lavoro retribuito e del lavoro non retribuito sono strettamente interrelati e le scelte operate sull'uno hanno forti riflessi sull'altro (ad esempio la flessibilità organizzativa e di orario incide profondamente sulla organizzazione e sulla qualità della vita familiare).

Occorre, dunque, considerare queste politiche come un network "flessibile" ed interconnesso, un complesso sistema interorganizzativo, il cui efficace funzionamento si fonda su un insieme

di politiche integrate del mercato del lavoro, della sicurezza, della vita sociale e familiare.

Un sistema di *flexicurity* integrato dovrà, dunque, prevedere politiche di flessibilità di mercato, dell'organizzazione del lavoro, dei tempi e di conciliazione che tengano conto delle ripercussioni in termini di genere sulla vita dei soggetti e sull'organizzazione familiare.

## CONCLUSIONI

Dopo oltre mezzo secolo dal raggiungimento del diritto di voto per le donne, in Italia è ipotizzabile che, grazie anche ad una congiuntura favorevole, legata a fattori demografici, di sviluppo economico e produttivo, le diverse generazioni femminili possano oggi essere soggetto attivo per la predisposizione ed adozione di un sistema economico e sociale innovativo.

Nel corso degli ultimi sessanta anni si sono succedute **tre generazioni di donne**: quelle che sono nate nel dopoguerra, quelle nate dopo gli anni 60 e quelle nate dopo gli anni 80.

Le più anziane hanno sperimentato il periodo dell'emancipazione femminile e del femminismo; hanno studiato più a lungo delle loro madri, sono entrate numerose nel mercato del lavoro, hanno conosciuto e lottato per lo sviluppo dell'eguaglianza e delle pari opportunità, sia nel mondo del lavoro che nella famiglia che nella società.

Hanno vissuto un periodo economico di trasformazione industriale, in cui il

settore terziario aumentava il proprio peso economico ed occupazionale, un settore nel quale l'occupazione femminile trovava ampi sbocchi occupazionali, mentre contemporaneamente altri settori femminilizzati riducevano gli spazi occupazionali per le donne e non solo, quali il settore agricolo e quello tessile.

Hanno dunque avuto accesso in numero maggiore al mondo del lavoro, ma molte di loro hanno conosciuto sottoccupazione, disoccupazione, lavoro nero, espulsione dal mercato del lavoro.

Una generazione che ha preso, in larga parte, coscienza delle disuguaglianze di genere esistenti nella vita di lavoro ed in quella di non lavoro, che ha vissuto la trasformazione del modello familiare (dalla famiglia allargata a quella nucleare) e che, nel complesso, ha nutrito una speranza di cambiamento e di progressivo miglioramento della condizione femminile, sia nel lavoro che nella vita sociale, familiare e politica.

La generazione di mezzo, nata negli anni 60, si è trovata a vivere in una società post-fordista, in una situazione sociale e lavorativa meno formalmente discriminante, in cui le barriere di carriera all'accesso femminile venivano man mano a cadere; in cui si sviluppavano, dalla metà degli anni 70 in poi le battaglie delle donne in materia di divorzio, aborto ed in cui veniva varata la nuova legge del diritto di famiglia.

Negli anni 80 lo sviluppo della società post-fordista imprime un'accelerazione alla caduta del primato dell'industria

a favore dello sviluppo del terziario (dalla pubblica amministrazione ai servizi) accompagnata dal venir meno della precedente rigidità dei luoghi e dei tempi di lavoro e dallo sviluppo della flessibilità organizzativa, spaziale e temporale, del settore produttivo. Flessibilizzazione organizzativa, diverso regime di orari, modifica delle modalità di controllo e di comando, soggettivazione gestionale sembrano le nuove leve organizzative nelle grandi ma anche nelle medie imprese.

Parallelamente la segmentazione e la frammentazione dei momenti e delle fasi di vita e di lavoro iniziano a connotare le nuove traiettorie personali.

I percorsi professionali non sono più lineari; le entrate e le uscite dal mercato del lavoro sono numerose e frequenti; il lavoro sicuro per tutto il corso della vita non è più una condizione "normale" mentre la precarietà lavorativa inizia ad essere imposta come nuovo valore sociale.

I percorsi di precarietà continua sono diversificati e solo in alcuni casi ed in specifiche condizioni, determinano itinerari professionali di mobilità ascendente mentre per molti/e crescono i percorsi di esclusione sociale.

Gli impieghi stabili divengono più rari; la precarietà come condizione sociale investe non solo il segmento tradizionale dell'esclusione sociale ma coinvolge anche nuovi strati sociali.

Questa generazione ha circa trenta anni, quando le politiche di pari opportunità, sostenute dalla Unione europea,

anche grazie ai diversi Piani di azione comunitari, si concretizzano in leggi dello Stato italiano: nel '91 sono varate le leggi di pari opportunità e di sostegno alla imprenditoria femminile.

Si tratta di una fase in cui numerose richieste della generazione precedente iniziano a trovare risposte.

Il problema della segregazione formativa e professionale tra i sessi appare sfumare ma la divisione tra ruoli produttivi e riproduttivi e la diversità tra i percorsi maschili e femminili nel lavoro riproduttivo connotano la condizione femminile.

La “doppia presenza” caratterizza la condizione di questa generazione femminile e, a fronte di difficoltà nel gestire i propri tempi di lavoro e di vita, la riduzione delle nascite rappresenta una possibile strategia di sopravvivenza.

La generazione del dopoguerra, vivendo la “fase nascente” di rottura dei precedenti modelli culturali e di creazione di nuove modalità del vivere sociale, ha sviluppato modelli di comportamento nel lavoro, nella vita familiare e nella vita sociale ad elevata flessibilità ed integrazione (spesso per superare forme di colpevolizzazione sociale e di autocolpevolizzazione) al fine di tenere assieme carriera, famiglia, vita sociale.

Le donne che oggi hanno circa sessanta anni hanno cercato di assecondare i propri bisogni di affermazione lavorativa con le esigenze familiari; hanno cercato di incastrare, in un complicato puzzle in continua trasforma-

zione, i tempi di vita lavorativa con quelli di vita familiare (spesso trascurando i tempi per sé), cercando di coniugare i propri percorsi professionali ed i bisogni di auto-affermazione con il ruolo femminile familiare, con comportamenti in parte tradizionali, sostenendo, spesso contemporaneamente, il ruolo di lavoratrice dipendente o autonoma con il ruolo di servizio e di cura per i figli e per i genitori anziani, mantenendo, seppure in forme innovative, il ruolo della famiglia come rete di servizi per il sociale. Sono state o hanno cercato di essere le “donne dell’onnipotenza”.

Le seconde hanno trovato, paradossalmente maggiori difficoltà: a fronte di una minore resistenza sociale nei confronti dei diritti delle donne e di un aumento di opportunità occupazionali, hanno dovuto, tuttavia, affrontare una fase di assestamento del “femminismo” e lo sviluppo di un mercato del lavoro flessibile, segmentato, con una presenza di offerta da parte del mercato di attività precarie spesso discontinue.

Hanno sperimentato la presenza di persistenti rigidità e discriminazioni nascoste di un mondo del lavoro formalmente aperto alla risorsa femminile ma di fatto ancora basato su rigidi modelli organizzativi.

Hanno vissuto in prima persona le carenze di un sistema di *welfare* ancora non finalizzato a sostenere le nuove esigenze femminili, né in grado di sviluppare efficaci servizi per le nuove esigenze familiari.

Sono state protagoniste delle trasfor-

mazioni del modello familiare (diminuzione del numero dei figli, sviluppo delle famiglie monoparentali, diminuzione dei legami della rete di sostegno familiare, aumento delle separazioni e dei divorzi) ma hanno in parte dovuto ancora sostenere il ruolo femminile di sostituzione delle carenze del sistema sociale.

Una generazione che ha scommesso sulla leva educativa come strumento di rottura sociale e di affermazione professionale ha aumentato la propria presenza nel mondo del lavoro in termini quantitativi e qualitativi (maggiore presenza nei posti decisionali), ha prodotto una valorizzazione sociale delle competenze femminili ma ha dovuto adottare una strategia di selezione nella scelta tra vita lavorativa, vita familiare e vita sociale, puntando, più che sulla non scelta della generazione precedente, su una maggiore pianificazione dei diversi tempi di vita, optando, tatticamente, per una programmazione delle traiettorie professionali e familiari.

È questa la generazione che riduce drasticamente il numero dei figli o che sceglie di averne uscendo consapevolmente dal mercato del lavoro. Sono le donne del “realismo tattico” che hanno operato trasformazioni profonde nel mondo del lavoro, nella vita di coppia, nella vita sociale ma che sono coscienti dei propri limiti ed hanno preso atto che le regole del gioco, anche delle cosiddette politiche di conciliazione, si fondano ancora sulle capacità femminili di svolgere ruoli multipli.

Le giovani protagoniste odierne sono

le donne nate dopo gli anni 80, hanno studiato o stanno studiando più a lungo e con maggiore profitto dei loro colleghi, hanno differenziato i loro percorsi educativi, si trovano a vivere in un mercato del lavoro globale che dovrebbe essere loro favorevole, non solo per il fattore demografico (mancanza di manodopera, soprattutto delle generazioni più giovani) ma anche in conseguenza dei cambiamenti dei modelli organizzativi e gestionali aziendali. Hanno conosciuto e sono coinvolte in un mercato del lavoro flessibile, nel quale, tuttavia, la flessibilità non necessariamente si traduce in buona occupazione. Per molte di loro l'ingresso nel mondo dell'occupazione è stato o sarà caratterizzato da percorsi accidentati entro e fuori il mercato del lavoro, percorsi che hanno teso a femminilizzarsi; hanno sperimentato e stanno sperimentando diversificati regimi di lavoro ad orario ridotto che non necessariamente (o solo in parte) rispondono alle loro aspirazioni occupazionali ed alle loro esigenze reddituali.

Le nuove generazioni si trovano a vivere in un mercato nel quale l'ingresso nelle posizioni professionali stabili avviene quanto mai selettivo per le quali si richiedono soggetti, prevalentemente, se non esclusivamente, ad alta scolarità ed elevato potenziale professionale.

Un mercato che offre a numerosi segmenti sociali strade accidentate e diversificate di entrata ed uscita dal mondo del lavoro e rischi di percorsi occupazionali potenzialmente margina-

lizzanti ma anche nuove opportunità occupazionali, percorsi di carriera, mobilità occupazione e territoriale.

Le giovani donne sono, oggi, potenzialmente competitive in termini professionali, hanno una forte consapevolezza della cultura della condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne, sono potenzialmente portatrici di innovazione dei modelli di organizzazione del lavoro, della gestione integrata dei propri tempi di vita, della organizzazione del sistema di *welfare*.

Sono in grado, più delle generazioni precedenti, di porre al centro delle scelte economiche e sociali per uomini e donne il tema della conciliazione non come problema da risolvere individualmente ma come leva trasversale di sviluppo di un paese.

Tuttavia occorre essere coscienti delle persistenti difficoltà e discriminazioni che ancora sono presenti nei confronti del genere femminile in Italia e delle vecchie e nuove difficoltà che queste giovani generazioni stanno incontrando o incontreranno. Resistenze, discriminazioni che difficilmente potranno essere superate solo attraverso aggiustamenti del mercato del lavoro (flessibilità) o attraverso naturali sviluppi di una cultura di parità o di conciliazione.

Occorre che queste loro potenzialità soggettive siano sostenute ed accompagnate da un complesso di politiche e di interventi nel mondo del lavoro, nel sistema familiare, nel sistema dei servizi alla persona e nella vita di

partecipazione politica e sociale, necessarie non solo a superare le condizioni di disparità occupazionali e sociali di genere ancora esistenti, ma essenziali per contribuire allo sviluppo economico, produttivo e sociale del Paese.

Un cambiamento di questa portata dovrà poter contare sul sostegno e sull'impegno attivo delle diverse generazioni di donne che oggi sono presenti nel mondo del lavoro, nell'associazionismo e nelle organizzazioni politiche e sindacali; un'azione che, attraverso un vero e proprio patto intergenerazionale di genere, sia finalizzata ad innescare e a sostenere, nei diversi ambiti del vivere sociale, un complesso processo di sviluppo di politiche organizzative e gestionali, di sicurezza sociale e di qualità della vita e del lavoro, fondate sulla flessibilità dei corsi di vita.

Un patto che passi anche attraverso **forme di sostegno e di mentoring** da parte delle generazioni più mature e dei gruppi di donne che hanno raggiunto livelli apicali nelle diverse istituzioni ed organizzazioni, nei confronti delle generazioni più giovani, **un consapevole e costruttivo passaggio di testimone che consenta di dare vita ad una effettiva società di eguali opportunità per tutte e per tutti.**

# Casi di successo in un'ottica di genere. L'esperienza di EQUAL

Sonia Cinti e Laura D'Alessandro, Isfol, Struttura Nazionale di Supporto Equal

La seconda fase di Equal si è inserita in un contesto di grandi trasformazioni e cambiamenti che hanno investito il mercato del lavoro italiano, la struttura della famiglia e della partecipazione economica e sociale. Cambiamenti che si sono polarizzati intorno alla questione chiave della flessibilità personale, organizzativa e culturale e come risposta ad un fermento normativo che ha caratterizzato gli ultimi tempi. Trasformazioni particolarmente percepite a partire dalla legge n. 53/2000 sulle Disposizioni per sostenere la maternità e la paternità e per armonizzare i tempi di lavoro, di cura e della famiglia e, ancora, con la legge 14 febbraio 2003, n. 30 in materia di occupazione e mercato del lavoro che ha introdotto nuovi strumenti di flessibilità lavorativa. Strumenti che, nel contempo, consentono una maggiore incisività all'azione di contrasto al lavoro irregolare.

Inoltre, con la modifica dell'art. 51 della Costituzione italiana il principio di uguaglianza è stato ribadito ed esplicitato sia con riferimento agli uffici pubblici, sia con riguardo alle cariche elettive. Ne deriva un rafforzamento delle politiche di uguaglianza di opportunità per le donne e gli uomini per ridurre i divari e la segregazione professionale fondate sui generi. Di qui la necessità dell'approccio di genere quale dispositivo di trasversalità nelle politiche sociali e dell'occupazione.

Nonostante i dati sull'occupazione femminile indichino un trend in crescita, persistono alcuni fattori segreganti all'interno del mercato del lavoro che sfuggono ad una rilevazione meramente quantitativa. Tali fattori, infatti, non attengono al "quanto", cioè al dato dell'incremento della presenza femminile, ma al "come" tale presenza si articola, si sviluppa e, in alcuni casi, si arresta nel mercato del lavoro.

Questo differenziale "qualitativo" ha rappresentato proprio lo spazio di intervento dell'Asse Pari Opportunità di Equal attraverso interventi progettuali che non hanno creato occupazione femminile *tout court* ma hanno avuto l'obiettivo più ambizioso di combattere i fattori che ostacolano la piena partecipazione (di qualità) delle donne al mercato del lavoro.

Sono stati progettati e realizzati, quindi, interventi collegabili alle diverse forme di segregazione professionale fondate sul sesso, sia a livello orizzontale che verticale, con un'attenzione particolare ai processi diretti a favorire la conciliazione tra vita e lavoro. A livello operativo, le sperimentazioni progettuali hanno concentrato le proprie attività nella predisposizione di modelli e strumenti attraverso l'adozione di strategie complesse ed integrate investendo tanto il versante culturale quanto quello formativo ed occupazionale.

Le Partnership di sviluppo hanno

progettato e realizzato le sperimentazioni verso tre ambiti: contrastare le forme di segregazione verticale e valorizzare la risorsa femminile nei contesti organizzativi; contrastare le forme di segregazione orizzontale, favorendo, in particolare, il decremento di genere del *digital divide*; favorire la conciliazione vita/ lavoro di uomini e donne.

## CONTRASTARE LE FORME DI SEGREGAZIONE VERTICALE E VALORIZZARE LA RISORSA FEMMINILE NEI CONTESTI ORGANIZZATIVI

In questo ambito tematico sono stati realizzati interventi orientati a contrastare le diverse forme di discriminazioni di genere nel mercato del lavoro sia pubblico che privato, con un approccio *diversity management* che: consideri il soggetto femminile come una risorsa da valorizzare all'interno dell'organigramma; sensibilizzi i vertici organizzativi al riconoscimento formale delle potenzialità e competenze di genere; progetti modelli di intervento che, salvaguardando la *mission* dell'organizzazione, combattano i principali fattori di marginalizzazione della componente femminile, intervenendo sui percorsi di carriera e promuovendo un'equa partecipazione dei generi ai processi decisionali.

La Partnership di sviluppo "Donne in

politica” ([www.donnepolitica.org](http://www.donnepolitica.org)), il cui referente è l’ASDO - Assemblea delle donne per lo sviluppo e la Lotta all’Esclusione Sociale - ha promosso e finanziato la realizzazione di sei microprogetti volti a favorire l’accesso e la progressione delle donne nel mondo politico e sindacale, di cui si riportano di seguito le sintesi.

***“Sindacaliste. Esserci, contare, valere”***

L’idea sottesa al progetto, promosso da FILTEA-CGIL nazionale ([www.lazio.cgil.it/conciliareincgil](http://www.lazio.cgil.it/conciliareincgil)), è stata quella di sostenere e promuovere - nel quadro del processo di fusione tra FILTEA e FILCEM - una figura di dirigente sindacale donna, portatrice di capacità negoziali più complesse e articolate, in grado di coniugare qualità della contrattazione e istanze della conciliazione. Contestualmente, si è voluto rilanciare la questione della presenza femminile qualificata nelle strutture della CGIL, monitorando il processo di fusione, sia dal punto di vista del rispetto della norma antidiscriminatoria (raggiungere una rappresentanza paritaria di genere a livello dirigenziale), sia da quello dell’innovazione organizzativa. Il progetto ha coinvolto beneficiarie dirette (donne appartenenti a direttivi e segreterie nazionali di FILTEA, FILCEM e CGIL) e beneficiari indiretti (uomini appartenenti a direttivi e segreterie nazionali delle stesse organizzazioni; 38% dei delegati territoriali

CGIL di sesso femminile).

A livello operativo la sperimentazione ha realizzato: il monitoraggio dell’applicazione della norma antidiscriminatoria in FILTEA (sensibilizzazione dei vertici di FILTEA sui contenuti del progetto; la messa a punto di strumenti tecnici per la ricognizione sulla presenza di donne nella dirigenza di FILTEA e FILCEM; la ricognizione quantitativa e qualitativa sulla presenza delle donne ai livelli decisionali all’interno della FILTEA per settori geografici; la creazione di una rete tra donne dirigenti delle due organizzazioni); l’Osservatorio sulla conciliazione (progettazione dell’Osservatorio; la creazione di appositi spazi web all’interno dei siti delle organizzazioni; incontri di confronto tra uomini e donne sul tema della conciliazione); l’analisi dei fabbisogni di conciliazione (mediante la realizzazione di interviste in profondità); la ricognizione e analisi di buone prassi legate alla conciliazione in ambito CGIL e negli altri sindacati; un seminario di presentazione dei risultati alle segreterie e ai direttivi nazionali FILTEA e FILCEM della CGIL.

***“Partecipazione: sostantivo di genere femminile. La diversità è un valore aggiunto”***

La tornata elettorale delle amministrative del maggio 2007 in tre comuni della provincia di Roma (Bracciano, Formello e Torrita Tiberina) è stata l’occasione per realizzare un progetto -

promosso dall’Associazione “Aspettare Stanca” ([www.aspettarestanca.it](http://www.aspettarestanca.it)) - con l’obiettivo di migliorare i livelli di partecipazione femminile alla politica del territorio (con una particolare attenzione alle giovani donne) e per intensificare il rapporto tra elette/i e cittadini. Le beneficiarie sono donne candidate e politiche interessate.

È stata realizzata un’attività di sensibilizzazione di partiti e candidati dei due schieramenti nell’ambito delle elezioni amministrative e conseguente sottoscrizione di impegni per il post-elezioni (chiedendo a tutti i soggetti contattati di aderire alla “Carta europea per l’uguaglianza tra donne e uomini nella vita locale”); incontri e attività di sensibilizzazione nei confronti delle liste vincenti per una composizione “paritaria” delle giunte (nello spirito del “50&50” - risultato ottenuto, in particolare, nella giunta del Comune di Torrita Tiberina); predisposizione degli strumenti e delle capacità per il sostegno informatico alle sperimentazioni in tre comuni; produzione di sussidi informativi per candidate/i e per elette/i; sostegno alle donne elette nella redazione di 3 progetti di partecipazione locale (uno per ognuno dei 3 comuni), nell’avvio e nella realizzazione dei suddetti progetti, includenti commissioni aperte, contatti con le scuole ecc., nella istituzione di “tavoli di lavoro” per la messa a punto di piani di genere a Bracciano, Formello e Torrita Tiberina; ed, infine, attività di comunicazione pubblica (sia iniziative pubbliche che on line).

### *“E.P.O.S - Empowerment e Proselitismo nell’Organizzazione Sindacale”*

La promozione per il rinnovamento delle modalità di azione del Coordinamento donne della CISL del Lazio ([www.progettoepos.it](http://www.progettoepos.it)) è l’ambito di intervento in cui è stata realizzata la sperimentazione promossa proprio dal CISL Lazio. Attraverso un percorso di *empowerment* si è inteso favorire una presenza di genere più dinamica, efficiente e consapevole dei propri ruoli all’interno del sindacato. Al tempo stesso, si è promosso un modello di sindacalista, in grado di favorire processi di scambio, di discussione e di cambiamento interno all’organizzazione, tali da attrarre nuove leve da coinvolgere nella rappresentanza sindacale rinnovata. EPOS si è rivolto a: 20 donne individuate tra le componenti del Coordinamento regionale femminile, dei Coordinamenti delle Federazioni regionali e delle Unioni Territoriali, nonché componenti del Consiglio generale; uomini dirigenti della CISL da sensibilizzare in occasione degli eventi seminariali e delle riunioni del Consiglio regionale.

Sul piano operativo è stata realizzata un’analisi dei fabbisogni di *empowerment* per l’esercizio delle funzioni sindacali delle rappresentanti della CISL (realizzazione di 2 *focus group* e incontri per integrare gli *output*); attività di *empowerment* attraverso la realizzazione di seminari di addestramento e di un seminario in sessione plenaria per la

condivisione dei risultati e la costituzione di gruppi di lavoro per la progettazione di interventi in ambito sindacale volti a rafforzare le capacità delle partecipanti ad apportare idee innovative all’organizzazione sindacale (uno sul tema della rappresentanza e l’altro rivolto alle giovani generazioni); predisposizione di un documento contenente proposte per la conferenza organizzativa regionale da parte di un gruppo di partecipanti; un seminario finale rivolto a dirigenti sindacali (donne e uomini) per identificare ipotesi concrete per la realizzazione di progetti di esercizio delle funzioni sindacali; itinerario di sensibilizzazione e divulgazione dei risultati ottenuti all’interno del sindacato (incontri seminariali e consigli regionali).

### *Azioni per la leadership e l’empowerment femminile*

La realizzazione di un percorso integrato di sostegno all’ascesa di donne attive in ambito politico, sindacale e dell’associazionismo femminile, è alla base del microprogetto promosso da A.L.E.F. - Associazione Leadership & Empowerment Femminile ([www.associazionelef.org](http://www.associazionelef.org)). In particolare, è stato realizzato un itinerario seminariale orientato a rafforzare capacità e atteggiamenti per l’affermazione della leadership femminile. Si sono svolti, in particolare, tre seminari tematici, che hanno riguardato il comportamento assertivo e la comunicazione persuasiva; gli stili di leadership e le competenze neces-

sarie per l’*empowerment* femminile; la comunicazione politico-istituzionale in lingua inglese. In questo ambito, è stato realizzato un itinerario di incontri con testimoni – donne e uomini – impegnati in politica da coinvolgere nell’attività di *mentoring* per potenziare la leadership femminile, sono stati progettati itinerari di *mentoring* per 12 partecipanti ed effettuati alcuni incontri tra mentori e mentee. Sono stati organizzati un workshop conclusivo interno sul comportamento assertivo e la comunicazione persuasiva e un incontro di valutazione del progetto con le beneficiarie. Queste ultime hanno elaborato materiali e proposte attraverso la realizzazione di quattro gruppi di lavoro e hanno predisposto un “Manifesto” da diffondere e far circolare all’interno del mondo dell’associazionismo politico, sindacale e di base della Regione Lazio, a partire dal seminario conclusivo della sperimentazione. Inoltre, sono stati predisposti sussidi e strumenti di divulgazione sul comportamento assertivo e la comunicazione persuasiva; sullo sviluppo della leadership femminile e sul *mentoring* nell’ambito della politica; sulle pari opportunità. È stata, inoltre, progettata la creazione di un Osservatorio di Sviluppo della Leadership Femminile

### *“Donne e Infanzia: due dimensioni del mutamento sociale”*

Promosso dal Coordinamento donne DS VIII Municipio in partenariato

con CGIL Roma Sud e Associazione MAREL servizi per l'infanzia ([www.associazionemarel.net](http://www.associazionemarel.net)), il micro-progetto ha inteso favorire l'accesso e la permanenza nella rappresentanza politica e sindacale di donne (italiane e straniere) interessate a impegnarsi nella vita pubblica nel territorio dell'VIII Municipio. A tal fine è stata creata una rete territoriale finalizzata: alla focalizzazione dei problemi che influiscono negativamente sul rapporto tra le donne e l'impegno nella sfera pubblica; alla creazione di percorsi di socializzazione/formazione alla politica che porti a una crescita di risorse umane femminili potenzialmente disponibili sul territorio; alla rimozione di vincoli materiali (problemi di conciliazione/carenza di servizi di cura) che ostacolano tali percorsi; al recupero di fiducia, specie tra i giovani. I beneficiari del progetto sono 25 donne militanti e giovani leve (beneficiarie dirette); dirigenti uomini del partito DS e della CGIL e giovani presenti sul territorio (beneficiari indiretti).

Nell'ambito della sperimentazione sono state realizzate diverse azioni: itinerario seminariale ed esperienziale per la crescita sul piano politico-sindacale rivolto a 25 donne militanti e giovani leve (*tutoring e mentoring*; attività seminariali e di laboratorio - 6 incontri della durata di 5 ore ciascuno - aperte anche ad altri beneficiari, tra cui uomini); apertura di uno sportello di ascolto e assistenza a donne immigrate e italiane, con la partecipazione delle

beneficiarie in qualità di operatrici e tirocinanti; attivazione di servizi di cura per bambini e ragazzi in orario extra scolastico presso la ludoteca della MAREL a supporto della partecipazione delle beneficiarie al percorso di crescita nell'ambito politico-sindacale; attivazione di un Tavolo di lavoro congiunto, promosso dal Coordinamento Donne DS e CGIL Roma Sud, con l'obiettivo di promuovere un confronto sugli obiettivi del progetto tra dirigenti donne e uomini e sulle sue possibili ricadute territoriali; convegno conclusivo per trasmettere e discutere i risultati della sperimentazione con un ampio spettro di soggetti e operanti a tutti i livelli; produzione di materiali di informazione e divulgazione (*dossier*, mostra fotografica, manifesti, volantini, ecc.).

### *“PerCorsi di politica per le donne. Donne a supporto delle donne”*

Obiettivo del microprogetto, promosso dal Circolo Margoweb ([www.margoweb.it](http://www.margoweb.it)), è stato quello di creare le condizioni per un futuro ricambio ed un ampliamento del numero di donne in politica ai livelli dirigenziali, realizzando un'esperienza di confronto e di supporto (formazione e *mentoring*) tra donne di successo impegnate in politica e nella società civile, che – nel contesto di trasformazione e innovazione connesso alla nascita del Partito Democratico – intendano proporsi nella vita pubblica (aumento della

disponibilità di candidature femminili qualificate). La sperimentazione ha coinvolto come beneficiarie dirette 20 donne impegnate nella società civile con la volontà di impegnarsi nella sfera pubblica e, come beneficiari indiretti, i vertici istituzionali del partito della Margherita – e, successivamente, del Partito Democratico – al livello regionale e della provincia di Roma, oltre a differenti realtà della società civile di Roma e Provincia.

Sono state realizzate le seguenti attività: pubblicizzazione del progetto e individuazione delle partecipanti all'itinerario seminariale e di *mentoring* (presentazione del progetto in un evento pubblico; produzione del materiale comunicativo; comunicazione diretta tramite posta elettronica e siti web; sensibilizzazione e comunicazione interna alle sedi del partito della Margherita al livello cittadino e provinciale); itinerario di seminari tematici rivolto a 20 donne attive nella società civile che intendono impegnarsi in politica; realizzazione di percorsi di *mentoring* (per le 20 donne coinvolte nell'itinerario seminariale); messa a punto di un Modello di *mentoring* per le donne in politica; diffusione dei risultati e del Modello di *mentoring* per un *mainstreaming* orizzontale (sul territorio) e verticale (nel partito); evento pubblico di pubblicizzazione degli esiti del progetto; pubblicazione del Manuale sui siti web; presentazione alle sedi istituzionale del partito al livello regionale e provinciale.

**CONTRASTARE LE FORME DI  
SEGREGAZIONE ORIZZONTALE,  
FAVORENDO, IN PARTICOLARE,  
IL DECREMENTO DI GENERE  
DEL *DIGITAL DIVIDE***

I progetti promossi in questo ambito tematico si sono mossi in una logica di rafforzamento della presenza femminile in quei settori “tipicamente maschili”, dove è ancora sottorappresentata, ma anche di quella maschile in ambiti tradizionalmente “femminili”. A tal fine, sono state attivate misure/strutture di agevolazione all’accesso di genere a vari settori professionali. Particolare attenzione è stata rivolta al rapporto tra donne, nuove tecnologie e ambiti scientifici.

L’intervento “Digital Campus, progetto integrato per le parità nella società digitale” il cui referente è il Consorzio FIS’D, ha individuato specifici gruppi bersaglio a diverso livello di svantaggio sociale e professionale, investendoli con un insieme integrato di nuovi strumenti, metodologie e approcci, progettati in contesti di *networking* territoriale e sostenuti dalla cooperazione transnazionale. L’intervento contribuisce alla costituzione di una struttura fisica permanente e la sedimentazione culturale di un riferimento sicuro nella conoscenza territoriale di cittadini ed operatori, in relazione al reperimento di informazioni, risposte e supporto sui temi delle pari opportunità e qualità del lavoro.

E’ stato istituito uno sportello infor-

mativo di orientamento alle attività di progetto in particolare ed in generale alle opportunità formative presenti in Calabria. Si attuano percorsi formativi per l’alfabetizzazione e la specializzazione digitale attraverso le varie fasi operative di accoglienza, accreditamento delle competenze, svolgimento dell’attività didattica, stage e della certificazione conclusiva delle competenze. In particolare, sono sviluppati profili professionali innovativi di alfabetizzazione e di specializzazione. L’obiettivo è di acquisire una padronanza degli strumenti informatici per la ricerca, la gestione e la presentazione di dati. Il percorso formativo di specializzazione digitale è volto a promuovere la conoscenza delle nuove tecnologie multimediali e di potenziare le possibilità grafiche dei tecnici, facilitando e migliorando la progettazione.

Inoltre, vengono svolte attività di valorizzazione delle risorse umane (formazione, visite tecniche, ecc.) rivolte ai formatori, operatori e staff del progetto, nonché ricerche e studi in relazione agli stereotipi di genere e dell’anticipazione dei mutamenti tecnologici.

E ancora uno sportello informativo fisico e on-line, in grado di facilitare l’accesso e la permanenza degli individui (in particolare le donne) nel mercato del lavoro. Attraverso specifiche azioni di *mainstreaming*, l’intervento contribuisce alle politiche di sviluppo locale tramite protocolli di intesa con Associazioni di categoria, Ordini professionali, aziende ed Enti pubblici, ecc., al fine di

promuovere le pari opportunità in ambienti lavorativi principalmente destinati a uomini, e soprattutto nei settori delle costruzioni, del design e dell’ICT.

**FAVORIRE LA CONCILIAZIONE VITA/  
LAVORO DI UOMINI E DONNE**

Si tratta di un ambito di intervento a doppio livello: trasversale, in quanto concorre a superare le diverse forme di segregazione professionale; specifico, laddove investe le politiche territoriali dei tempi di vita e delle città. In particolare, all’interno delle organizzazioni, le sperimentazioni progettuali hanno orientato le attività verso azioni di sensibilizzazioni, talvolta mediante la formazione di appositi profili professionali, dirette ai vertici aziendali sui vantaggi derivanti da una migliore qualità del lavoro e della vita dei propri dipendenti, sperimentando soluzioni e nuovi modelli di organizzazione del lavoro che siano flessibili ma non segreganti e favorendo lo sviluppo interaziendale di servizi *family/personal friendly*. A livello territoriale, sono stati sperimentati modelli, strutture e strumenti diretti a facilitare la conciliazione tra dimensione individuale e professionale e dimensione dei servizi collettivi.

L’intervento progettuale “DoMuS - Day Mother Service” promosso dal soggetto referente Formazione S.p.a., ha puntato al miglioramento della conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa attraverso lo sviluppo di un nuovo servizio all’infanzia: il servizio “Tage-

smütter”, che significa letteralmente “mamma di giorno”. Questo servizio ha trovato nell’esperienza trentina un modello organizzativo/educativo del tutto innovativo con la creazione di “nidi familiari”. Il modello ha reso possibile per molte donne la conciliazione tra lavoro e famiglia, altrimenti impossibile, e viene sperimentato, oltre che nella Provincia Autonoma di Trento, in altre 5 regioni: Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Lazio e Calabria.

La Tagesmütter segue un corso di formazione di 250 ore, di cui 50 di stage, che rappresenta il punto di partenza per una formazione permanente che avviene durante l’attività lavorativa attraverso l’accompagnamento di figure esperte. L’attività si svolge a casa della Tagesmütter che accoglie altri bambini (fino a 5) che, insieme ai propri figli, affrontano un cammino educativo-ricreativo. La Tagesmütter comunica alla cooperativa quale è orientativamente la sua disponibilità lavorativa e, dunque, non ha un orario rigido di inizio e fine lavoro. A sua volta la coordinatrice della cooperativa valuta e propone, in base alla disponibilità, la Tagesmütter che meglio risponde alle esigenze della famiglia che richiede il servizio.

I punti di forza del servizio Tagesmütter vanno in più direzioni. Flessibilità dell’orario di lavoro: è la stessa lavoratrice che rispetto alle sue possibilità decide la quantità di tempo da dedicare al lavoro e la collocazione di questo nell’arco della giornata e della settimana; possibilità di far convivere i tempi

di lavoro con i tempi di vita familiare: il fatto che la sede del lavoro per la grande maggioranza delle interessate coincida con il proprio domicilio e che durante il tempo lavorativo la Tagesmütter possa prendersi cura anche dei propri figli organizzando per essi attività e percorsi educativi con altri bambini, rende possibile il pensare al lavoro come una possibilità realizzabile anche e soprattutto per donne con famiglia e bambini piccoli; capillarità sul territorio: il non dover creare particolari strutture e l’utilizzo di personale residente nel luogo dà la possibilità di un’offerta capillare alle famiglie anche e soprattutto nei luoghi più distanti, difficilmente raggiungibili e scarsamente abitati. Questo si traduce in una altissima usufruibilità da parte delle famiglie e in una possibilità di lavoro in loco da parte delle Tagesmütter.

Il modello Tagesmütter risponde in parte alla carenza di nidi e strutture per l’infanzia garantendo più flessibilità di orari nel far seguire il bambino fuori casa.

La Tagesmütter – che non è assolutamente paragonabile ad una baby-sitter in termini di attività, formazione e servizio – si dedica esclusivamente alla cura dei bambini, segue un progetto educativo concordato con l’associazione di riferimento e organizza attività mirate allo sviluppo delle abilità dei bambini. In termini di servizio, la Tagesmütter offre un servizio personalizzato, su misura per ogni bambino, grazie al supporto di figure professionali esperte

quali psicologa, pedagoga, coordinatrice, ecc..

L’erogazione di questo servizio organizzativo/educativo del tutto innovativo ad oggi viene garantito e, quindi, sostenuto dai comuni del Trentino e dai comuni di Milano, Savignano sul Rubicone e Roma. Mentre, in provincia di Verona la quota a carico dei genitori è ridotta grazie ai fondi messi a disposizione dall’Assessorato Pari Opportunità.

La sostenibilità futura del progetto è affidata in gran parte alla capacità di “stare sul mercato” da parte delle cooperative. In questa direzione va letto l’intento dell’avvio dell’Associazione nazionale (che tra l’altro prenderà il nome di Do.Mu.S.) alla quale verranno affidate funzioni di rappresentanza politica-istituzionale, di assistenza sui servizi comuni, nonché di consulenza continua.

Promosso dal comune di Navelli, la sperimentazione “Universo Donna” si è indirizzata all’individuazione e realizzazione di forme di aiuto alle donne che lavorano (o che vorrebbero lavorare) nonostante problemi di assistenza a familiari a carico. La certezza di poter contare su un’assistenza adeguata allenta la forte pressione psicologica che direttamente o indirettamente l’intero nucleo familiare esercita sulla donna che lavora. L’alto tasso di disoccupazione femminile, l’invecchiamento della popolazione e la mancanza di infrastrutture delineano un contesto difficile soprattutto per le donne che spesso

rinunciano alla carriera per non dover essere costrette a ricoverare i propri cari (anziani e/o disabili) in strutture di cura residenziali. Per questo il progetto ha proposto diversi tipi di sperimentazioni che abbracciano le maggiori esigenze del territorio fornendo servizi di assistenza accessibili e di buona qualità. In particolare, sono stati realizzati due Centri di assistenza diurna, a Collepietro e a L'Aquila, il primo rivolto ai disabili mentali e fisici medio-gravi, l'altro agli anziani e ai non vedenti. E' stata, inoltre, sperimentata l'assistenza psicosociale familiare intensiva per persone affette da disabilità psichica (Amico tutore).

Il carattere innovativo dell'attivazione dei due centri di assistenza diurna per disabili fisici e mentali medio-gravi e per anziani è riconducibile soprattutto al contesto territoriale in cui sono stati realizzati. Sperimentare centri di assistenza diurna specifici per anziani o disabili ha significato fornire alle famiglie dell'Abruzzo montano un servizio inesistente sul territorio. La creazione di un servizio diurna di accoglienza (oltre ad un servizio mensa) equivale a fornire un aiuto primario alle donne, che non sono più costrette a scegliere tra famiglia e lavoro. Gli effetti positivi vanno in più direzioni: la donna si riappropria di tempo libero da investire soprattutto nel lavoro; l'anziano/disa-

bile non viene sradicato dal proprio ambiente familiare e, allo stesso tempo, gode di un'assistenza economicamente accessibile, di elevata qualità e che lo stimola alla vita sociale migliorando il suo stato psicologico e umorale.

Rispetto alla sostenibilità per il Centro diurna di Collepietro il Comune di Navelli ha interesse a seguire e sostenere la struttura così come per il Centro Diurno de l'Aquila da parte dell'Unione Italiana Ciechi.

Le sperimentazioni di pari opportunità nell'ambito dell'Iniziativa EQUAL si avviano ormai verso la conclusione. Tracciare un bilancio di questa esperienza non è un'operazione semplice ma certamente suggestiva. A partire dalle modalità di realizzazione per poi approdare ai risultati sul territorio.

L'esistenza di alcune condizioni quali la partnership tra diversi soggetti operanti sul territorio, il coinvolgimento degli attori locali e dei beneficiari fin dalla fase di progettazione dell'intervento, la cooperazione tra soggetti pubblici e privati ha favorito la creazione di reti formali ed informali ormai patrimonio del territorio. La stessa modalità di progettazione concertata ha consentito di predisporre strategie coerenti di intervento che garantissero un reale contributo alla realizzazione delle diverse fasi del progetto e ad una

graduale appropriazione da parte degli stessi partner, di strumenti e metodologie sperimentate (*mainstreaming* orizzontale).

Tuttavia, la valenza strategica delle sperimentazioni va letta anche in direzione di un obiettivo più ambizioso di incidere sui sistemi della formazione e delle politiche del lavoro, di "contaminare" le programmazioni a livello locale, regionale e nazionale (*mainstreaming* verticale). Obiettivo in parte raggiunto ma ancora in fase di realizzazione. I progetti delle Cordate di Azione 3, sono impegnati proprio in questa direzione. Con l'augurio di lasciare tracce sempre più tangibili e sostenibili sul territorio che proseguano oltre la scadenza delle stesse sperimentazioni. Per un obiettivo di...pari opportunità.

# Un modello europeo per lo sviluppo locale gender oriented: il progetto W.In D. - Women In Development

**Davide Barbieri, Barbara Bittarelli, Flavia Pesce<sup>1</sup>**

## 1. I PRESUPPOSTI: SVILUPPO LOCALE E PARI OPPORTUNITÀ DI GENERE

Il progetto W.In D. (Women In Development) parte dalla constatazione che il tema dello sviluppo locale meriti estrema attenzione anche dal punto di vista della promozione delle pari opportunità e, più in generale, del *mainstreaming* di genere.

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

<sup>1</sup> Davide Barbieri, statistico, è ricercatore senior presso l'Area Politiche della formazione e del lavoro dell'IRS – Istituto per la Ricerca Sociale di Bologna. Esperto di politiche pubbliche, sviluppo locale e programmazione territoriale ha applicato, negli ultimi anni, tali approcci anche alle politiche di genere.

Barbara Bittarelli, economista, libera professionista, esperta di politiche comunitarie e di politiche di genere, da anni presta la propria consulenza in questioni legate alla introduzione del principio del *mainstreaming* di genere nelle politiche pubbliche.

Flavia Pesce, Ph.D, sociologa, è ricercatrice senior e Coordinatrice della Linea di attività Pari opportunità e mainstreaming di genere dell'IRS – Istituto per la Ricerca Sociale di Bologna. Esperta di valutazione, politiche comunitarie e politiche di genere, ha una esperienza decennale su tali tematiche.

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 correlazione positiva tra crescita e 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 eleva-

to 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, 1995; Rubery et al., 1999).

Quando cresce l'occupazione femminile, per esempio, crescono i redditi famigliari 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 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 componenti: 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 (Rubery et al., 1999) possono essere considerati, quindi, come un vero e proprio fattore produttivo.

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 ed 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 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 ed 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 famigliari 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 rappresenta 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 chance 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.

## 2. IL PROGETTO W.IN D.: OBIETTIVI E STRUTTURA

In tale cornice appare, dunque, importante un progetto quale *W.In D.* – *Women in Development* promosso dal Dipartimento italiano per i diritti e le pari opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, che si pone l'ambizioso obiettivo di definire un percorso metodologico per verificare il contributo delle politiche 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
Partners transnazionali	<ul style="list-style-type: none"> <li>• European Policies Research Centre (EPRC) – University of Strathclyde, UK</li> <li>• Institut de Govern i Polítiques Públiques (IGOP) - University of Barcellona, Spain</li> <li>• National Commission for the Promotion of Equality (NCPE), Malta</li> </ul>
Partner nazionale	Istituto per la Ricerca Sociale – (IRS), Italia

La presenza di Spagna ed 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/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 dall'attività di ricerca svolta e dalle sollecitazioni ed 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.

L'ipotesi di modello delineata necessita ovviamente di essere contestualizzata sulla base delle specificità di ciascun Paese, a partire dai diversi assetti istituzionali e organizzativi e dalle diverse situazioni di contesto economico sociale. La stessa dimensione locale dello sviluppo, così come la definizione di obiettivi di pari opportunità, assumono infatti significati e configurazioni diverse in ragione delle diversità proprie di ogni Paese soprattutto in relazione a tre fattori principali:

1. *aspetti socio-economici* specifici ai differenti territori di riferimento (es. differenti situazioni nelle aree rurali,

- urbane ecc.);
- 2. aspetti inerenti ai *contesti amministrativi ed istituzionali* dei territori di riferimento (es. diverso modo di interpretare le relazioni locale vs. nazionale);
- 3. aspetti attinenti al *grado di avanzamento relativo* di un dato territorio per quanto riguarda il raggiungimento di una situazione di parità tra uomini e

donne (che può quindi determinare approcci diversi nello sviluppo locale *gender-sensitive*).  
 Il valore assunto dal Modello - Linee Guida è quello, comunque, di fornire indicazioni sia strategiche che operative sulle possibilità di coniugare sviluppo locale e pari opportunità di genere.  
 Il modello si struttura attorno a tre elementi fondanti di tutte quelle poli-

tiche che vogliono operare a supporto dello sviluppo locale: il territorio, la concertazione, il partenariato e la mobilitazione delle risorse endogene. Per ciascuno di tali elementi è stato possibile prevedere declinazioni e approcci *gender oriented*. In altre parole il *mainstreaming di genere diventa elemento costitutivo dei processi e delle politiche di sviluppo locale*.

Territorio	Il capitale umano femminile è una risorsa per lo sviluppo del territorio. Le donne sono portatrici di conoscenze, competenze ed esperienze legate alle specificità dei territori. Le donne promuovono approcci alternativi allo sviluppo (locale).
Concertazione e Partenariato	Le donne possono essere un soggetto che governa con gli altri la concertazione per lo sviluppo locale. Il partenariato può includere tutti gli organismi locali, istituzionali e non, rappresentativi di "interessi di genere" legati al benessere della collettività e la qualità della vita di uomini e donne. Il partenariato può assicurare un'ampia ed equilibrata partecipazione delle donne a tutti i livelli ed in tutti gli organismi del partenariato stesso e dunque aumentare la partecipazione del femminile ai processi decisionali. L'inclusione delle donne e delle rappresentanze femminili nei processi decisionali aumenta e rafforza il capitale sociale del territorio.
Mobilitazione delle risorse endogene	Tutte le iniziative che costituiscono un piano integrato di sviluppo possono consentire il raggiungimento di obiettivi di parità se programmate ed implementate secondo una logica di <i>gender mainstreaming</i> . Nei programmi/interventi di sviluppo è possibile inserire azioni specifiche riconducibili ad alcuni ambiti/obiettivi prioritari per la popolazione femminile (miglioramento delle infrastrutture sociali, promozione dell'accesso all'occupazione, ai servizi, alle strutture, promozione dell'imprenditoria femminile, conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, ecc.).

**3. IL CASO ITALIANO: LE PRINCIPALI EVIDENZE**

Il caso di studio italiano è partito da una analisi di contesto di tipo socio-economico e demografico.

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 al mondo a più elevato invecchiamento 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, rappresenta 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 ed 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 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 a fronte di una sostanziale stabilità di quello

maschile.

L'aumento dell'occupazione femminile si è caratterizzata soprattutto come fenomeno di "terziarizzazione", concentrandosi 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 un tempo svolte 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.

**Parallelamente, rispetto alla partecipazione politica, va evidenziato come le donne siano 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 18esimo posto della classifica nell'Europa a 27, mentre al Parlamento europeo le donne rappresentano oltre il 30% dei membri.

**Tali elementi di contesto socio-economico vanno inseriti in un quadro normativo-istituzionale che su queste tematiche assume una caratterizzazione alquanto complessa.**

La possibilità di integrare obiettivi di pari opportunità con il tema dello sviluppo locale si scontra, infatti, inizialmente 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 di secondo livello in quanto sostenute da più azioni 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 variegate 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, 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 sociale<sup>2</sup>.

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 ascendente 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

<sup>2</sup> 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.

prospettiva di genere nelle iniziative a sostegno dello sviluppo locale e nel sostenere la partecipazione femminile ai processi di definizione e attuazione degli interventi. La legislazione italiana in materia è infatti molto articolata e si lega strettamente all'attuazione del ricordato principio di uguaglianza che nel corso del tempo ha assunto forme e modi differenti. L'evoluzione del sistema normativo italiano è lo specchio del mutamento di prospettiva avvenuto nel Paese rispetto alla 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. Il processo di istituzionalizzazione delle pari opportunità svoltosi durante tutto il corso degli anni Novanta ha inoltre portato alla creazione di tanti organismi nei diversi "settori" delle pari opportunità spesso creati *ad hoc* dai governi italiani in risposta alle pressioni internazionali e comunitarie e che lentamente si sono assimilati alla struttura di governo esistente nel Paese.

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 economica produttiva del Paese.

Il processo di decentramento istituzionale attualmente in corso 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 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 promuovono 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, inoltre, 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.

Diverse sono state, infatti, le buone pratiche italiane individuate dallo studio delle 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 (la

progressione di carriera, la retribuzione o la conciliazione, ad esempio).

Vi è, infine, 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 esperienze 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. CONCLUSIONI

Le analisi condotte lungo tutto l'arco del progetto ci delineano uno scenario estremamente interessante ed in fermento che, pur in assenza di normative e provvedimenti ad hoc che prevedano l'intersecazione fra politiche di genere ed 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, così come nel resto dei Paesi europei pur con tutte le differenziazioni fra caso e caso.

Proprio per questo, forte e costante deve essere l'impegno ad agire su tali versanti, aiutato fortemente, in questo, da un versante comunitario che, mediante le proprie strategie programmatiche, ha direzionato fortemente l'attenzione su alcuni concetti chiave per fare sviluppo in un'ottica di genere. E' 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 e anche per l'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 sulle 'condizioni femminili' ad una più complessa 'prospettiva di genere' in tutti gli aspetti ed 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.

### Bibliografia

- ATI Istituto per la Ricerca Sociale, Ernst&Young, "Servizio di supporto al DPO per l'assistenza che il Dipartimento deve offrire alle Amministrazioni centrali e regionali in tema di pari opportunità tra uomini e donne 2002-2007 - Obiettivo 1: stato di attuazione delle linee guida VISPO. Indicazioni per la riprogrammazione", Dipartimento per le Pari Opportunità, Presidenza del Consiglio dei Ministri, luglio 2003;
- Becattini Giacomo, "Dal distretto industriale allo sviluppo locale", Bollati Boringhieri, 2000.
- Borgogelli Franca "Il lavoro femminile tra legge e contrattazione", Ed. Franco Angeli, 1987.
- 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.
- Camagni Roberto, "Pianificazione Strategica per le città: riflessioni dalle pratiche", Franco Angeli, 2003.
- CNEL, "Rapporto sul Mercato del lavoro 2004", 2005, 2006
- CNEL "I patti sociali e le esperienze della concertazione locale per lo sviluppo e l'occupazione nelle regioni italiane", 2004
- Dipartimento per i diritti e le pari opportunità, "Una chiave di successo dello sviluppo locale: il Mainstreaming di genere" - Paper presentato al Workshop sulla programmazione 2007-2013, settembre 2005.
- Ferrari Elena, Oliva Daniela, Pesce Flavia, Samek Lodovici Manuela, "I campi trasversali alle misure e le aree prioritarie del POR Ob. 3, Provincia Autonoma di Bolzano. Un'analisi in un'ottica di genere", Istituto per la Ricerca Sociale, Franco Angeli, 2005.
- ISTAT, Bilancio demografico nazionale, Anno 2006, <http://demo.istat.it>
- ISTAT, Indicatori demografici - Anno 2006, nota informativa 26 marzo 2007
- ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro
- ISTAT, Statistiche di genere, 7 marzo 2007
- Istituto per la Ricerca Sociale, "Gender mainstreaming in the Use of Structural Funding", Directorate General Internal Policies of the Union, European Parliament, Settembre 2007.
- Istituto per la Ricerca Sociale, "Sud news" special number "A gender perspective", agosto settembre 2005.

Lofstrom A., “A report on gender equality and economic growth”, [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/information\\_en.html#emp](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/information_en.html#emp), 2001.

Oliva Daniela, Pesce Flavia, Samek Lodovici Manuela, “Sviluppo locale e Pari opportunità. Una metodologia di analisi e valutazione”, paper presentato al Convegno AIV, Reggio Calabria, 10-11 Aprile 2003.

Oliva Daniela, Pesce Flavia, Samek Lodovici Manuela, “Valutazione comparata delle politiche di pari opportunità”, Professionalità, n° 58, 2000.

Oliva Daniela, Pesce Flavia, Samek Lodovici Manuela, “Benchmarking Equality Policies in Europe”, Istituto per la Ricerca Sociale, Commissione Europea DG V, 1999.

Olsson H., Social Security, “Gender Equality and Economic Growth”, Mimeo, 2000.

Pesce Flavia, “Valutazione delle attività in relazione al Progetto INTERREG IIIC LEAD – Sviluppo Agenzie Locali di Parità”, Provincia di Bari, Istituto per la Ricerca Sociale, 2006-2007.

Rubery J., Fagan C., Smith M., “Women’s Employment in Europe. Trends and Prospects”, Routledge, London, 1999.

Rubery J., Fagan C., Grimshaw D., Humphries J 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.

UE, DG “Occupazione, Affari sociali e pari opportunità, Data base su donne e uomini nel decision-making”, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/women\\_men\\_stats/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_en.htm)

Unioncamere–InfoCamere, “Oltre 1,2 milioni le imprese rosa nel 2006”, comunicato stampa 5 marzo 2007

# Una rete per le pari opportunità. La sinergia tra Italia Lavoro e la Rete delle Consigliere e dei Consiglieri di parità per la promozione di un lavoro femminile senza discriminazioni

**Valentina Caracciolo, Italia Lavoro**

Interventi anti-discriminazione e promozione del mainstreaming: sono questi i due poli dell'attività delle Consigliere di parità, una per ogni Regione e una per ogni Provincia del nostro Paese. Le loro funzioni sono chiarite e rafforzate dal d.lgs. 196/2000, *"Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999 n. 144"*. Italia Lavoro ha ormai da tempo, nella Rete delle Consigliere di parità, un interlocutore e un partner straordinari nella promozione sia delle attività della Rete stessa, sia di progetti collegati al tema del lavoro femminile, delle pari opportunità in senso lato e della conciliazione.

Le Consigliere ed i Consiglieri regionali e provinciali di parità sono nominati con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro per le pari opportunità. Si occupano della trattazione dei casi di discriminazione di rilevanza regionale e provinciale. A tale scopo, fanno parte delle Commissioni regionali e provinciali tripartite previste dagli articoli 4 e 6 del D. lgs 469/1997 e sono componenti delle

Commissioni di parità territoriali o di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe.

"Nell'ambito delle molteplici ed impegnative funzioni di cui la Consigliera di parità è titolare – dice Marina Capponi, Consigliera regionale di parità della Toscana e responsabile, per la Rete nazionale delle consigliere, del gruppo di lavoro sulla legge 125/91 (*"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*) – campeggiano con particolare rilievo la 'promozione del coordinamento tra politiche del lavoro e formazione locali con gli indirizzi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità', la 'promozione dell'attuazione delle pari opportunità da parte di tutti i soggetti attori nel mercato del lavoro' e 'la rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dalla legge n. 125'".

Spiega ancora l'avv. Marina Capponi: **€**e consigliere di parità affiancano gli assessori che si occupano di questa materia; sono presenti nelle Commissioni regionali Tripartite, in tutti i comitati per le pari opportunità dei diversi enti

pubblici, cercando di portare su tutti i tavoli l'attenzione di genere.

## L'ESEMPIO DELLA TOSCANA

Secondo la rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat, relativa al III trimestre 2006, in Toscana, il tasso di occupazione femminile è pari al 55%, con un tasso di attività che si attesta al 59. Quelle in cerca di occupazione sono 46mila; di queste l'82% circa ha già avuto precedenti esperienze lavorative. Sono invece 9mila quelle in cerca di primo impiego. Lavorano prevalentemente nel terziario (521mila unità, il 20% circa nel commercio), un po' meno nell'industria (112mila), ancora meno in agricoltura (18mila).

Come da mandato normativo, l'attività della Consigliera regionale e delle consigliere provinciali si è sviluppata sui due assi della promozione e dell'attività 'in giudizio'.

In merito alla prima, dice Capponi: "Cerchiamo di sviluppare il nostro lavoro di controllo e monitoraggio in raccordo con altri 'organismi sensori', soprattutto i sindacati e le Direzioni provinciali del lavoro. Tra le esperienze

migliori c'è sicuramente quella della Consigliera di Pisa che ha sottoscritto un protocollo con i sindacati per il monitoraggio delle discriminazioni e la realizzazione di interventi sinergici, che è stato recepito dalle DPL ma anche a livello nazionale". La Consigliera regionale ha invece stretto un accordo con l'ispettorato regionale del lavoro, in base al quale, nel corso delle loro ispezioni, gli ispettori verificano anche l'attuazione, da parte delle imprese, dell'obbligo di redigere il Rapporto annuale sulla legge 125.

Non mancano le attività di formazione rivolte agli operatori del diritto: già un corso di formazione sul diritto antidiscriminatorio è stato realizzato insieme al Consiglio degli avvocati; lo stesso accadrà a Firenze e sono allo studio le modalità per estendere l'iniziativa alle magistrature e ai magistrati. "Il diritto antidiscriminatorio – dice Capponi – è alla base delle direttive comunitarie, ma a livello nazionale, l'Italia può vantare un corpus di norme assolutamente all'avanguardia, che sono state recepite e riunite nel recente Codice delle pari opportunità".

L'azione della Consigliera, peraltro, anche quando rivolta a specifiche iniziative e destinatarie, spesso ha delle ricadute positive sull'intera collettività. E' il caso, ad esempio, della realizzazione di asili nido aziendali su iniziativa, appunto, della Consigliera: tra gli altri, quello che sta nascendo nell'area degli uffici della Regione a Firenze che interesserà le 2000 dipendenti dell'Ente,

ma anche gli oltre 4000 avvocati, dei quali il 60% è donna, del vicino Palazzo di Giustizia, e le dipendenti della non lontana sede universitaria.

### *Le azioni in giudizio*

"In tutti i distretti toscani – dice Capponi – ci sono giudizi promossi dalle Consigliere". A Firenze, per esempio, un caso di dimissioni per gravidanze non convalidate dalla lavoratrice è finito con il pignoramento, per risarcimento danni, di un'intera sede del supermercato presso il quale la donna lavorava.

A Siena pendeva un giudizio, promosso dalla Consigliera regionale, nei confronti di una ASL che non aveva rispettato l'obbligo delle quote femminili in una commissione di concorso. Il giudice ha intimato il rispetto delle quote per il futuro, senza sanzionare tuttavia l'inadempienza passata. Per questo la Consigliera farà ricorso.

Ad Arezzo, pende un giudizio contro un'azienda per *mobbing* di genere ai danni di donne con qualifica di quadro alle quali è stato impedito di accedere alla dirigenza.

A Pisa e Lucca, la Consigliera ha promosso un giudizio per 'discriminazione indiretta' su due donne pensionate. Si parla di discriminazione indiretta nel caso di atti, fatti, comportamenti, norme apparentemente neutri che tuttavia nella loro applicazione concreta provocano una discriminazione di genere.

Peraltro, spiega la Consigliera Capponi,

per quanto ci si muova nell'ambito di discriminazioni basate sul genere, in concreto si diventa 'motore' di altre battaglie, più ampie: anche perché, continua Capponi, "la discriminazione è trasversale: non è solo di genere, ma di razza, di religione, di orientamento sessuale".

### **LE AZIONI CON L'ASSISTENZA TECNICA DI ITALIA LAVORO**

L'impegno di Italia Lavoro sui temi della parità e della conciliazione non è nuovo. È infatti l'agenzia del Ministero del lavoro a supportare la Rete delle Consigliere di parità (articolata a livello regionale e provinciale, e coordinata dalla 'consigliera nazionale', nominata dai Ministeri del lavoro e delle pari opportunità) nella comunicazione delle proprie attività, anche attraverso l'organizzazione di eventi dedicati ai temi delle politiche attive del lavoro e delle pari opportunità.

### *Il progetto 'Part-time'*

Incidere sulla percezione negativa del part-time da parte di lavoratori e aziende, pubblicizzare le novità normative, valorizzare i vantaggi sul piano della conciliazione tempi di lavoro-tempi di vita, non solo per le donne ma anche per chi entra nel mercato del lavoro o per chi, gradualmente, ne esce a fine carriera. Sono questi alcuni degli obiettivi del progetto 'Part-time' che Italia Lavoro ha realizzato per conto

dell'ufficio nazionale della Consigliera di Parità. Tra le azioni, una campagna di comunicazione per incidere sulle false convinzioni che aziende e lavoratori hanno su questo istituto; un'indagine mirata alle realtà aziendali che già ricorrono all'istituto per rilevare le maggiori resistenze e identificare i temi da approfondire e divulgare, anche attraverso *focus group* realizzati con i responsabili delle risorse umane delle realtà coinvolte.

Per incidere sul fronte delle aziende, la seconda fase del progetto ha previsto la realizzazione e messa in rete di un software dedicato all'immissione on line dei rapporti biennali relativi alla situazione del personale, che i datori di lavoro con oltre 100 dipendenti devono obbligatoriamente trasmettere ai sindacati, al Ministero e alla Consigliera di Parità, come previsto dall'art. 9 della Legge n. 125/91 ("Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro – Rapporto sul personale"). Il software è oggi accessibile on line alle aziende dal sito [www.consigliera-nazionaleparita.it](http://www.consigliera-nazionaleparita.it).

Il Rapporto fa il quadro della condizione delle lavoratrici e dei lavoratori nei diversi ambiti nei quali si articola il rapporto di lavoro (nuove assunzioni, fuoriuscite, svolgimento, formazione, promozione professionale, retribuzioni, pensionamenti).

Il software, realizzato nell'ambito del progetto Part-time da **Italia Lavoro**, in stretto raccordo con il **Gruppo di Lavoro della Rete nazionale delle**

**Consigliere di Parità**, permette di semplificare e snellire notevolmente il procedimento amministrativo di compilazione del Rapporto e monitorare in tempi rapidi la situazione delle pari opportunità nelle imprese, offrendo alle aziende e alle Consigliere un servizio dall'alto valore aggiunto in termini di tecnologia e trasparenza. Le imprese possono richiedere gratuitamente il software alle Consigliere Regionali e compilare il rapporto biennale tramite una procedura guidata che verifica in automatico la correttezza dei dati immessi. Il file compilato, che deve essere comunque stampato e inviato per posta ordinaria agli Uffici delle Consigliere, può essere poi inviato on line, facilitando così il lavoro di raccolta e data entry che permette di rendere disponibili in forma aggregata le informazioni per territori o categorie di imprese. Nel 2006, sono state inoltre distribuite gratuitamente, dagli uffici delle Consigliere Regionali di Parità, 22mila copie del cd-rom contenente il software.

L'iniziativa ha avuto un grande successo, racconta la Capponi e, fatto mai verificatosi prima, tutti i Rapporti biennali sono stati consegnati e entro la scadenza prevista. Tradizionalmente, le più precise sono le grandi aziende private; quasi totalmente inadempienti le ASL e le grandi aziende pubbliche.

Il software è diventato un vero e proprio servizio, di semplificazione e supporto da fornire alla Pubblica Amministrazione così come agli imprenditori. Con un elevato valore aggiunto: la

consapevolezza della natura delle cose, indispensabile per elaborare qualunque tipo di politica. Solo di fronte ad un quadro chiaro e dettagliato, infatti, è possibile individuare strategie e metodologie di azione "tarate" sulle situazioni specifiche, aziendali e territoriali. In questo senso, Italia Lavoro si è, se così si può dire, trovata "a suo agio" nella realizzazione del software, avendo da tempo inaugurato alcune attività di monitoraggio per conto del Ministero del lavoro - ad esempio quella riferita agli ammortizzatori sociali - mirate proprio a conoscere gli "stati di sofferenza" sul territorio e a fornire il patrimonio informativo necessario per attuare e controllare politiche ed andamento della spesa, e quindi indirizzare ad usi e gestione più efficienti le risorse economiche.

Non solo. Da un lato, la natura del software, con le sue caratteristiche di accessibilità e usabilità, favorisce un'attenzione maggiore, da parte delle aziende, verso l'uso di questo strumento e verso la redazione del rapporto biennale, ma anche nell'impegno a inviare i dati alle Consigliere, che più facilmente possono elaborarli e trarne delle conclusioni. Per altro verso, aiutando le aziende ad ottemperare ad un obbligo di legge spesso noioso, è probabile che il software possa essere anche un pungolo, uno stimolo a "guardarsi dentro", ad aumentare la propria sensibilità non solo all'efficienza dei processi produttivi, ma anche al valore di quelle che correntemente sono

definite “risorse umane”, e che sono però donne e uomini in carne e ossa, spesso tanto più motivati al proprio lavoro quanto più portati ad agire in un contesto lavorativo non discriminatorio, anzi, che valorizza la professionalità e l’umanità.

Uno stimolo, per le imprese, ad approfittare del valore aggiunto che può venire dalla collaborazione con le Consigliere nella promozione di politiche e buone prassi nella lotta alla discriminazione, soprattutto di genere; una spinta ad attuare quest’altra forma, per certi versi, di “responsabilità sociale”, che non passa soltanto per l’attenzione e il rispetto dell’ambiente esterno, ma anche e soprattutto nei confronti di quello “interno” al mondo del lavoro.

## CONCLUSIONI

Racconta Marina Capponi: “Le campagne di comunicazione a sostegno dell’attività delle Consigliere sono indispensabili: ancora non c’è piena cognizione da parte dei cittadini della loro funzione e delle loro attività. Anche se, bisogna dire che la collaborazione soprattutto con i sindacati, ma anche la divulgazione del software per i rapporti biennali sulla situazione del personale, sono stati strumenti utili per la conoscenza del nostro ruolo”.

Nei luoghi di lavoro, tuttavia – osserva Marina Capponi – “riscontriamo a tutt’oggi una forte segregazione verticale che non si riesce a modificare in nessun modo, neanche con l’aumento

della formazione destinata alle donne (che è passata però dal 37% al 52% in pochi anni). Nonostante le donne siano più formate e qualificate degli uomini, diventa dirigente solo l’1% delle lavoratrici”. Ci vorrebbe, dice Capponi, l’introduzione di un meccanismo simile alle quote rosa nei cda introdotto in Norvegia, anche se per l’Italia oggi una misura simile sarebbe fantascienza. Il problema è – secondo la Consigliera – “che per le pari opportunità sul lavoro ci sono tanti incentivi, ma pochi obblighi e poche sanzioni. Il Codice recepisce la norma per cui si perdono gli incentivi in caso di comportamento discriminatorio”. E’ stata mai attuata, tale misura? “Mai”.

# Pari opportunità per tutti nella programmazione del Fondo sociale europeo 2007-2013

**Elena Viscusi, Ministero del lavoro e della previdenza sociale, DG per le politiche per l'orientamento e la formazione**

Intento di questo articolo è evidenziare come il concetto di pari opportunità per tutti sia stato recepito dai documenti, di livello comunitario e nazionale, relativi alla programmazione degli interventi cofinanziati dal Fondo sociale europeo, con particolare riguardo ai due Programmi operativi nazionali a titolarità del Ministero del lavoro e della previdenza sociale per il periodo di programmazione 2007-2013.

Dal punto di vista della legislazione comunitaria, quello delle pari opportunità è un principio generale, applicabile in tutti i campi – ed in particolare nella vita economica, sociale, culturale e familiare – che consiste nel divieto di qualsiasi discriminazione basata sulla nazionalità e nella parità tra uomini e donne.

Nel trattato di Amsterdam del 1997 (articolo 6A) è stata inserita una disposizione al fine di rafforzare il principio di non discriminazione in stretto rapporto con le pari opportunità, che stabilisce che il Consiglio può prendere provvedimenti per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Più recentemente, con la Comunicazione 224 del 2005<sup>1</sup>, la Commissione ha delineato una strategia quadro per la non discriminazione e le pari opportunità per tutti che, accanto alla necessità di realizzare una protezione giuridica efficace contro le discriminazioni e di completare il quadro legislativo, propone un approccio integrato tra non discriminazione e pari opportunità per tutti. Tale approccio dovrà essere sostenuto, a livello comunitario, anche attraverso scambi di buone pratiche, cooperazione e collegamento in rete delle autorità nazionali, degli organismi specializzati in questioni relative alla parità, delle organizzazioni che si occupano delle vittime di discriminazione e di altri soggetti interessati.

Esplicito è il richiamo della Comunicazione al ruolo determinante del Fse per il rafforzamento dell'integrazione sociale delle persone svantaggiate e della lotta contro la discriminazione, sulla base degli approcci innovativi contro le discriminazioni sul mercato del lavoro sperimentati grazie all'iniziativa comunitaria Equal.

In questo contesto, nel luglio 2005

<sup>1</sup> COM(2005) 224 def. del 1.6.2005 Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni. Una strategia quadro per la non discriminazione e le pari opportunità per tutti.

la Commissione europea emanava le linee guida della strategia comunitaria per il periodo 2007-2013<sup>2</sup> che individuano le priorità della politica di coesione per rafforzarne il legame con la strategia di Lisbona e contribuire a realizzarne gli obiettivi. Uno dei contributi più significativi è rappresentato dagli investimenti nei cosiddetti motori di crescita e di occupazione, cioè gli investimenti nel capitale umano e fisico, quali le infrastrutture materiali e quelle connesse alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, la ricerca e l'innovazione, l'istruzione e la formazione e l'adattabilità dei lavoratori.

Secondo la Commissione, che affida proprio all'ottimizzazione degli investimenti in capitale umano il consolidamento, anche sul lungo termine, degli impatti occupazionali delle altre misure, la politica di coesione dovrebbe concentrare le risorse su tre priorità:

- aumentare l'attrattività dei territori dal punto di vista economico e sociale, migliorando l'accessibilità, garantendo servizi di qualità e salvaguardando le potenzialità ambientali;

<sup>2</sup> COM(2005) 299 del 5.7.2005 Comunicazione della Commissione. Politica di coesione a sostegno della crescita e dell'occupazione: linee guida della strategia comunitaria per il periodo 2007-2013.

- promuovere l'innovazione, l'imprenditoria e lo sviluppo dell'economia della conoscenza attraverso lo sviluppo della ricerca e dell'innovazione;
- creare nuovi e migliori posti di lavoro attirando un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro o l'attività imprenditoriale, migliorando l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese e aumentando gli investimenti nel capitale umano.

In relazione all'ultimo punto ed in particolare agli investimenti in capitale umano, le priorità politiche indicate dalla Commissione, accomunate dal tema delle pari opportunità e dell'inclusione sociale, sono:

1. favorire l'ingresso e la permanenza di un maggior numero di persone nel mercato del lavoro e modernizzare i sistemi di protezione sociale;
2. migliorare l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese e aumentare la flessibilità del mercato del lavoro;
3. migliorare l'istruzione e le competenze.

L'innalzamento del livello di occupazione è presupposto necessario per promuovere una società inclusiva e combattere la povertà. In relazione al primo punto, quindi, gli Stati membri sono invitati a favorire l'integrazione nel mercato del lavoro e a rendere il lavoro più attraente, anche in termini economici, per le persone alla ricerca di un impiego, comprese le persone svantaggiate, e per gli inattivi, rafforzando le misure attive e preven-

tive rispetto al mercato del lavoro per eliminare i fattori che impediscono di entrarvi o di rimanervi, promuovendo al tempo stesso la mobilità delle persone alla ricerca di un impiego, dei disoccupati e degli inattivi, dei lavoratori anziani e di coloro che rischiano di rimanere disoccupati. L'obiettivo prioritario è, dunque, quello di fornire servizi personalizzati per la ricerca del lavoro, per l'orientamento formativo e la formazione e per il collocamento.

Ancora, il sostegno al lavoro autonomo e allo sviluppo di competenze in materia di tecnologie dell'informazione e della comunicazione dovrà prevedere: a) misure per incentivare la partecipazione delle donne all'occupazione, ridurre la segregazione professionale, eliminare i differenziali retributivi di genere e gli stereotipi basati sul genere e facilitare la conciliazione tra vita professionale e vita privata; b) misure per agevolare l'accesso dei migranti al mercato del lavoro e la loro integrazione sociale attraverso la formazione e il riconoscimento delle competenze acquisite all'estero, l'orientamento personalizzato, la formazione linguistica, un adeguato sostegno all'imprenditoria, azioni volte a informare i datori di lavoro e i lavoratori migranti su diritti e doveri e il rafforzamento dell'applicazione delle norme antidiscriminazioni; c) l'inserimento nel mercato del lavoro delle persone svantaggiate o a rischio di esclusione sociale come coloro che hanno abbandonato gli studi, i disoccupati di lunga durata,

le minoranze e i disabili, attraverso percorsi diversificati di integrazione e lotta alle discriminazioni.

Per quanto riguarda le altre due priorità – “migliorare l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese e aumentare la flessibilità del mercato del lavoro” e “migliorare l'istruzione e le competenze” – i principali richiami al tema di nostro interesse riguardano innanzitutto la necessità di impegnarsi su sistemi e strategie di formazione permanente che consentano sia ai lavoratori (in particolare quelli più anziani o meno qualificati) sia, più in generale, agli appartenenti alle categorie svantaggiate di acquisire le competenze necessarie per adeguarsi all'economia della conoscenza e prolungare la vita attiva; ma di rilievo sono anche i riferimenti a servizi specializzati nel collocamento, nella formazione e nel sostegno ai lavoratori in caso di ristrutturazioni aziendali o settoriali, alla conciliazione tra vita professionale e familiare, all'informazione per le imprese sulle modalità di emersione del lavoro non dichiarato.

E' interessante notare che, se da un lato la necessità di promuovere concretamente le pari opportunità per i diversi gruppi di persone in condizione di svantaggio emerge con costanza nelle indicazioni delle Linee guida, la Commissione europea ha ritenuto opportuno precederne l'illustrazione con un richiamo esplicito alle pari opportunità tra donne e uomini: la Comunicazione, infatti, raccomanda

che gli Stati membri e le Regioni puntino alla parità di genere in tutte le fasi della preparazione e dell'attuazione dei programmi e dei progetti, attraverso misure specifiche e tenendo conto degli impatti di genere degli altri progetti e della gestione dei fondi.

Sul piano nazionale, la nota tecnica relativa alla definizione del Quadro strategico nazionale (Qsn) per la politica di coesione 2007-2013<sup>3</sup> individuava, tra le priorità di intervento per il Fse, quelle relative all'occupazione, allo sviluppo delle risorse umane e all'inclusione sociale.

Il Qsn per la politica regionale di sviluppo 2007-2013 è finalizzato a obiettivi di produttività, competitività e innovazione, incardinati in un modello di sviluppo sostenibile. È in questa chiave che viene declinata anche la forte attenzione al fattore umano, alla qualità della vita, all'inclusione sociale, all'ambiente e alle pari opportunità, componenti essenziali del potenziale di sviluppo e fattori decisivi di innovazione.

La descrizione del contesto di riferimento per l'elaborazione del Qsn articola le pari opportunità in pari opportunità di genere, con particolare riguardo alla presenza femminile nel mercato del lavoro, e in principio di non discriminazione, che prende in considerazione la presenza delle

persone straniere e le persone diversamente abili. Tale impianto è confermato nell'illustrazione dei principi orizzontali che innervano l'attuazione delle priorità della programmazione 2007-2013 e che privilegiano l'applicazione del principio di prevenzione di ogni discriminazione nei confronti delle persone diversamente abili.

Nell'ambito del Qsn, il Fse contribuisce agli obiettivi di crescita economica, occupazionale e di sviluppo sostenibile dei territori, attraverso la qualificazione e la valorizzazione delle risorse umane, operando sia attraverso azioni dirette alle persone, sia con interventi sui sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro, al fine di migliorarne le ricadute in termini di occupabilità, di qualità dell'offerta di lavoro, ma anche di inclusività.

Il successivo Regolamento comunitario 1081/2006<sup>4</sup> relativo al Fse individua tra le priorità del Fondo il potenziamento dell'inclusione sociale delle persone svantaggiate (incluso il fenomeno delle nuove povertà) ai fini della loro integrazione nel mondo del lavoro e il contrasto di ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro, promuovendo in particolare:

1. percorsi di integrazione e reinserimento lavorativi per le persone svantaggiate (emarginati sociali, giovani che lasciano prematuramen-

te la scuola, minoranze, persone con disabilità ma anche coloro che prestano assistenza a persone non autosufficienti), attraverso misure di:

a) occupabilità anche nel settore dell'economia sociale (terzo settore e settore della cooperazione sociale);

b) accesso all'istruzione e alla formazione professionale;

c) accompagnamento e relativi servizi di sostegno;

d) servizi collettivi e di assistenza che migliorino le possibilità di occupazione;

2. accettazione della diversità sul posto di lavoro e lotta alla discriminazione nell'accesso al mercato del lavoro e nell'avanzamento nello stesso, anche tramite iniziative di sensibilizzazione, il coinvolgimento delle comunità locali e delle imprese e la promozione di iniziative locali nel settore dell'occupazione.

Da quanto sinora illustrato emerge come nell'attuale programmazione di Fse si delinei un contesto che lega il concetto di pari opportunità di genere a quello di inclusione sociale attraverso l'affermazione del più generale principio di non discriminazione<sup>5</sup>. Per estendere a tutta la popolazione i diritti su cui si basa il nostro sistema di convivenza è considerato rilevante intervenire oltre che sulle discriminazioni basate sul genere anche su quelle

3 Linee guida per l'elaborazione del Quadro strategico nazionale per la politica di coesione 2007/2013, approvate con intesa della Conferenza Unificata del 3 febbraio 2005.

4 Regolamento (CE) n. 1081/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 relativo al Fondo sociale europeo e recante abrogazione del Regolamento (CE) n. 1784/1999.

5 Per una articolata definizione del concetto di discriminazione si veda la rubrica Traducendo... in questo stesso numero di Fop.

basate sulla razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, le disabilità, l'età, l'orientamento sessuale, valorizzando le diversità, integrandole nelle dinamiche di crescita del sistema economico e sociale e facendo ricorso, in chiave di *mainstreaming*, agli strumenti sviluppati per la promozione delle pari opportunità di genere, debitamente rivisitati ed adattati.

Tale attenzione parte dalla constatazione che nella nostra società agiscono, rispetto a determinati individui e gruppi sociali, degli stereotipi che, se non superati, producono processi di esclusione e di autoesclusione dannosi alla valorizzazione delle risorse umane, allo sviluppo socio-economico e alle opportunità di un territorio. Al fine di avviare quindi interventi di sistema innovativi, significativo sarà il processo di coinvolgimento del partenariato istituzionale ed economico-sociale, chiamato a contribuire alla definizione di un sistema di *governance* delle pari opportunità per tutti.

In questo senso, quindi, la programmazione del Fse integra la lezione dell'Iniziativa comunitaria Equal, fondata su un approccio multidimensionale e su una programmazione integrata posti in essere da partenariati pubblico-privati per realizzare percorsi di inserimento lavorativo e di accesso all'istruzione e formazione professionale, attraverso i quali superare gli ostacoli all'integrazione lavorativa e quindi sociale.

I due programmi operativi nazionali a titolarità del Ministero del lavoro e della previdenza sociale per il 2007-2013 (Pon Governance e azioni di sistema per l'Obiettivo Convergenza e Pon Azioni di sistema per l'Obiettivo Competitività regionale) accolgono, seppure in misura ed in modo diverso, principi e obiettivi sin qui illustrati.

In particolare, all'interno dei due Pon sono tre gli assi di intervento che ci interessano in questa sede: Asse B Occupabilità, Asse C Capitale umano e Asse D Pari opportunità e non discriminazione. Per i primi due si ravvisa una quasi perfetta simmetria tra i due Pon, mentre l'Asse D è presente nel solo Pon Governance e azioni di sistema.

L'Asse B – Occupabilità, si propone di rafforzare le politiche, le misure ed i servizi che agevolano l'inserimento al lavoro, in particolare delle categorie a maggiore rischio di esclusione attraverso i 3 obiettivi specifici:

1. migliorare l'efficienza, l'efficacia e l'inclusività delle istituzioni del sistema dei servizi per l'impiego, al fine di rendere maggiormente accessibili le occasioni di lavoro ai diversi target di popolazione, in una logica di equità. Esempi di azioni sono: il monitoraggio delle riforme del mercato del lavoro e delle politiche dell'occupazione; il monitoraggio qualitativo dei servizi pubblici per l'impiego, l'elaborazione di modalità di *governance* dei sistemi per l'impiego e l'individuazione di *best*

*practices*; il rafforzamento della trasparenza nel rapporto tra servizi e utenti, il miglioramento del raccordo tra domanda ed offerta di lavoro attraverso ricerche sistematiche e longitudinali, anche con riferimento a target specifici (donne, giovani, over 55, immigrati, disabili);

2. potenziare i sistemi di osservazione e valutazione delle politiche nazionali per l'occupabilità;
3. costruire modelli e strumenti condivisi per accrescere l'occupabilità e l'efficacia dell'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati (tale obiettivo è presente soltanto nel Pon Governance e azioni di sistema dell'Ob. Convergenza). Esempi di azioni previsti sono: la definizione e la sperimentazione di metodologie di valutazione dei processi di inserimento lavorativo e delle professionalità necessarie per un efficace inserimento lavorativo – ad esempio la nuova figura professionale del “responsabile dell'inserimento lavorativo”; la valorizzazione del modello italiano di impresa sociale; la valorizzazione della prospettiva di genere nelle imprese sociali; il rafforzamento della motivazione sociale e della professionalità degli imprenditori sociali nel quadro di un'economia della conoscenza.

L'asse C - Capitale umano, invece, interviene sulle condizioni e sui presupposti che incidono sul funzionamento, l'efficacia e la qualità dei sistemi formativi, agendo sulla costruzione

di quei dispositivi che consentono di ricondurre i sistemi regionali a standard comuni e metodologie condivise e agevolano il dialogo tra sistemi dei diversi territori.

La finalità complessiva è quella di favorire i raccordi tra politiche e sistemi di istruzione, formazione e lavoro, garantendo ai cittadini pari condizioni di accessibilità e qualità dei servizi loro offerti.

Costruire strumenti condivisi per migliorare la qualità dell'offerta di istruzione-formazione e i risultati dell'apprendimento, agevolare il riconoscimento delle competenze acquisite, è necessario, inoltre, per dotare il nostro Paese di un quadro nazionale di qualifiche in grado di interfacciarsi con l'European Qualification Framework e collegato con il sistema di rilevazione dei fabbisogni formativi e professionali.

Nel solo Pon Governance e azioni di sistema, invece, è presente un asse specifico dedicato espressamente alle pari opportunità e alla non discriminazione, l'Asse D – Pari opportunità e non discriminazione, a cura della P.C.M. - Dipartimento per i diritti e le pari opportunità, che rappresenta un nuovo contesto di azione all'interno del quale, da un lato, capitalizzare l'esperienza maturata durante la programmazione del 2000–2006 sulla parità tra donne e uomini, dall'altro, costruire nuovi percorsi d'intervento, anche attraverso azioni di *mainstreaming*

dalla parità di genere alle pari opportunità per tutti, per quelle fasce di popolazione che vivono condizioni di discriminazione, con particolare riferimento ai sistemi della formazione e del lavoro.

La finalità dell'Asse, coerentemente con quanto abbiamo già detto in merito al Regolamento 1081/2006, è quella di intervenire, oltre che negli ambiti propri del Fse, anche a livello culturale, per contribuire a quel cambiamento che rappresenta il supporto necessario alla stabilizzazione dei processi innovativi in campo economico e sociale, e che coinvolge il sistema del partenariato istituzionale e sociale nell'affrontare le tematiche di genere ed antidiscriminatorie. Gli obiettivi specifici in cui è articolato l'asse riflettono la suddivisione del Qsn in obiettivi di promozione delle pari opportunità tra donne e uomini e obiettivi di superamento degli stereotipi correlati alle forme di discriminazione basate sulla razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, le disabilità, l'età, l'orientamento sessuale.

Le azioni di promozione delle pari opportunità di genere possono essere raggruppate in tre tipologie: sostegno alla partecipazione femminile al lavoro, alla formazione, nelle pubbliche amministrazioni ed in generale nelle grandi organizzazioni; conciliazione tra vita lavorativa e familiare e redistribuzione del lavoro di cura tra uomini e donne; individuazione di modelli di valutazione e di monitoraggio in ottica di genere.

Analogamente, sul versante delle azioni volte all'affermazione del principio di non discriminazione, sono previste analisi per rilevare le discriminazioni, da un punto di vista quantitativo e qualitativo; studi di valutazione degli impatti delle politiche di pari opportunità; sostegno alla *governance* delle pari opportunità, anche attraverso la costruzione di partenariati pubblico/privati a carattere economico e sociale, in grado di massimizzare lo sviluppo del territorio verso la non discriminazione; azioni per la promozione della parità di accesso e di promozione nei sistemi del lavoro e della formazione; campagne informative e di sensibilizzazione rivolte al tessuto associativo, alle organizzazioni non governative, al partenariato istituzionale, economico e sociale per la diffusione di una cultura delle pari opportunità per tutti.

La nuova programmazione del Fse diventa, quindi, il luogo di applicazione e sperimentazione di quanto previsto a livello nazionale verso il superamento delle diverse forme di discriminazione, in considerazione anche del fatto che gli obiettivi specifici dei Pon trovano corrispondenza con le priorità politiche nazionali, tra le quali figura il sostegno alla crescita della partecipazione al mercato del lavoro, soprattutto per alcune categorie di soggetti che presentano tassi di occupazione inferiori alla media europea, quali, ad esempio, giovani, donne, lavoratori anziani e disabili.

## Bibliografia

Trattato di Amsterdam che modifica il Trattato sull'Unione europea, i Trattati che istituiscono le Comunità europee e alcuni atti connessi del 2 ottobre 1997. Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni.

Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni. Una strategia quadro per la non discriminazione e le pari opportunità per tutti. COM(2005) 224 def. del 1.6.2005.

Comunicazione della Commissione. Politica di coesione a sostegno della crescita e dell'occupazione: linee guida della strategia comunitaria per il periodo 2007-2013. COM(2005) 299 del 5.7.2005.

Linee guida per l'elaborazione del Quadro strategico nazionale per la politica di coesione 2007/2013, approvate con intesa della Conferenza Unificata del 3 febbraio 2005.

Regolamento (CE) n. 1081/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 relativo al Fondo sociale europeo e recante abrogazione del Regolamento (CE) n. 1784/1999.

Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Programma operativo nazionale Governance e azioni di sistema. Obiettivo 1 – Convergenza 2007IT051PO006. Ottobre 2007.

Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Programma operativo nazionale Azioni di sistema. Obiettivo 2 - Competitività regionale e occupazione 2007IT052PO017. Ottobre 2007.

Atto di indirizzo del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del 31 maggio 2007. Avvio del processo di programmazione strategica per l'anno 2008 – Individuazione delle priorità politiche.

# Lavoro e pari opportunità in provincia: Trieste la più femminista, Foggia la più discriminatoria

*Un "indice di pari opportunità" nei mercati del lavoro provinciali costruito e misurato da Italia Lavoro. Lo scoraggiamento accomuna le donne da Nord a Sud*

**Valentina Caracciolo e Maria Mataluno, Italia Lavoro**

**Discriminatori, dispari, in via di sviluppo, paritari, virtuosi:** sono i cinque gruppi rappresentativi dei mercati del lavoro provinciali italiani. Un panorama a macchia di leopardo, che tuttavia nel suo complesso conferma una situazione nota di un Paese 'diviso in due' passando dal Nord al Sud.

La definizione dei 5 gruppi parte dalla costruzione di un "indice di pari opportunità" basato innanzitutto sull'incrocio dei tradizionali indicatori del mercato del lavoro<sup>1</sup>, ai quali si aggiungono la capacità del sistema previdenziale di assistere la componente femminile e la permeabilità del mondo imprenditoriale nei confronti delle donne. In altri termini, la quota femminile di beneficiari di ammortizzatori sociali e la quota di manodopera femminile. L'indicatore così costruito rappresenta ampiamente le differenze di genere presenti nel nostro mercato del lavoro e conferma un dato già presente nell'analisi dei tassi di attività e di occupazione: i mercati più sani sono tali se sono in grado di favorire

un livello più alto di inclusione sociale delle donne.

## 5 GRUPPI PER 5 MERCATI DEL LAVORO

Il primo gruppo comprende i mercati del lavoro "**discriminatori**", perché ne fanno parte 6 province (Agrigento, Caltanissetta, Foggia, Ragusa, Siracusa e Trapani) in cui la condizione lavorativa femminile è più distante da quella maschile, dove cioè si rilevano i rapporti peggiori fra tasso di occupazione e di attività, dove l'inattività delle donne è più pronunciata, dove le imprese sono meno ricettive nei confronti della manodopera femminile e dove anche il sistema previdenziale è meno propenso a tutelare questa componente.

Il secondo gruppo è quello delle province "**dispari**" (Bari, Caserta, Catania, Crotone, Enna, Isernia, Napoli, Oristano, Palermo, Potenza, Sassari, Taranto): 12 province che presentano gap di genere ancora molto significativi. La condizione delle donne è complessivamente peggiore di quella degli uomini, anche se con performance leggermente migliori di quelle dei territori appartenenti al primo gruppo. La presenza esclusiva di province meridionali nei primi due gruppi conferma la natura duale del nostro sistema

economico.

Le 19 province del terzo agglomerato rappresentano il gruppo delle province "**in via di sviluppo**": sono per circa il 70% meridionali e fanno registrare una condizione delle donne meno critica pur permanendo uno scarto abbastanza consistente fra i generi. Cominciano a fare capolino anche alcune realtà del Centro Nord come Bergamo, Latina e Imperia.

Il quarto gruppo è quello delle "**paritarie**", esclusivamente composto da territori del Centro Nord, in cui lo scarto fra condizione maschile e femminile comincia a ridursi in maniera consistente. Le differenze di genere esistono ancora, ma sono sicuramente meno significative che altrove, con performance decisamente più positive soprattutto sul fronte del tasso di occupazione e di attività.

Del quinto gruppo, quello delle "**virtuose**", infine, fanno parte le realtà più virtuose, dove cioè le donne hanno più possibilità di essere occupate, di essere attive e di ricevere un qualche tipo di copertura previdenziale in caso di difficoltà. Territori del Centro Nord ed in particolare della Toscana, dell'Emilia Romagna e del Triveneto che dimostrano di aver individuato nella componente femminile la chiave di un successo economico ampiamente consolidato.

<sup>1</sup> Assunzioni previste dalle imprese per il 2006 e segnalazione del genere ritenuto più adatto allo svolgimento della professione - Excelsior 2006; Tasso di attività-inattività 15/64 - Istat 2005; Tasso di occupazione 15/64 anni - Istat 2005; Indice di copertura, pari al rapporto tra lo stock medio di beneficiari di sussidi di disoccupazione, (eccetto Cig(s)) e il numero delle persone in cerca di occupazione - Inps 2004, Istat 2005.

## Tav.1 Indicatore di “pari opportunità”: classificazione provinciale

*Le “discriminatorie”:* valori molto bassi dell'indicatore di “pari opportunità”

Agrigento, Caltanissetta, Foggia, Ragusa, Siracusa, Trapani.

*Le “dispari”:* valori bassi dell'indicatore di “pari opportunità”

Bari, Caserta, Catania, Crotone, Enna, Isernia, Napoli, Oristano, Palermo, Potenza, Sassari, Taranto.

*In via di sviluppo:* valori dell'indicatore di “pari opportunità” in linea con la media nazionale

Avellino, Bergamo, Brindisi, Cagliari, Campobasso, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Frosinone, Imperia, Latina, Lecce, Matera, Nuoro, Pistoia, Reggio Calabria, Salerno, Vibo Valentia, Viterbo.

*Le “paritarie”:* valori elevati dell'indicatore di “pari opportunità”

Alessandria, Ancona, Aosta, Ascoli Piceno, Asti, Benevento, Biella, Bolzano, Brescia, Como, Cremona, Cuneo, Genova, Grosseto, L'Aquila, Lecco, Livorno, Lodi, Lucca, Macerata, Mantova, Massa, Messina, Milano, Novara, Padova, Parma, Pavia, Perugia, Pesaro, Pescara, Piacenza, Pisa, Pordenone, Prato, Reggio nell'Emilia, Rieti, Rimini, Roma, Rovigo, Savona, Sondrio, Teramo, Terni, Torino, Trento, Treviso, Udine, Varese, Venezia, Verbania, Vercelli, Verona, Vicenza.

*Le “virtuose”:* valori molto elevati dell'indicatore di “pari opportunità”

Arezzo, Belluno, Bologna, Ferrara, Firenze, Forlì, Gorizia, La Spezia, Modena, Ravenna, Siena, Trieste.

Fonte: elaborazione Italia Lavoro su dati Istat 2006, Inps 2005, Excelsior 2006

## Le sei province in cui le differenze di genere sono minori

Province	Indicatore di pari opportunità (punteggio)*	Tasso attività 15-64 maschi	Tasso attività 15-64 femmine	Rapporto tra i tassi di attività (M/F)	Tasso occupazione 15-64 maschi	Tasso occupazione 15-64 femmine	Rapporto tra i tassi di occupazione (M/F)	Percentuale assunzioni previste per i maschi	Percentuale assunzioni previste per le donne	Rapporto tra le percentuali di ipotesi di assunzioni relativi ai maschi e alle femmine (M/F)
Trieste	100,0	72,3	62,0	1,2	68,1	57,6	1,2	33,3	18,1	1,8
Ravenna	98,6	76,9	65,6	1,2	74,4	62,0	1,2	38,1	26,9	1,4
Siena	96,0	75,2	62,3	1,2	73,3	59,7	1,2	29,2	23,1	1,3
Ferrara	94,9	78,3	65,4	1,2	74,7	60,6	1,2	36,5	29,0	1,3
Bologna	94,5	77,1	65,6	1,2	75,6	63,2	1,2	32,4	18,7	1,7
La Spezia	94,3	70,3	59,9	1,2	67,7	54,7	1,2	40,7	22,0	1,9

\* Il punteggio dell'indicatore attribuisce 0 alla provincia con differenziali di genere più alti e 100 a quella con differenziali di genere più bassi.

## Le sei province in cui le differenze di genere sono maggiori

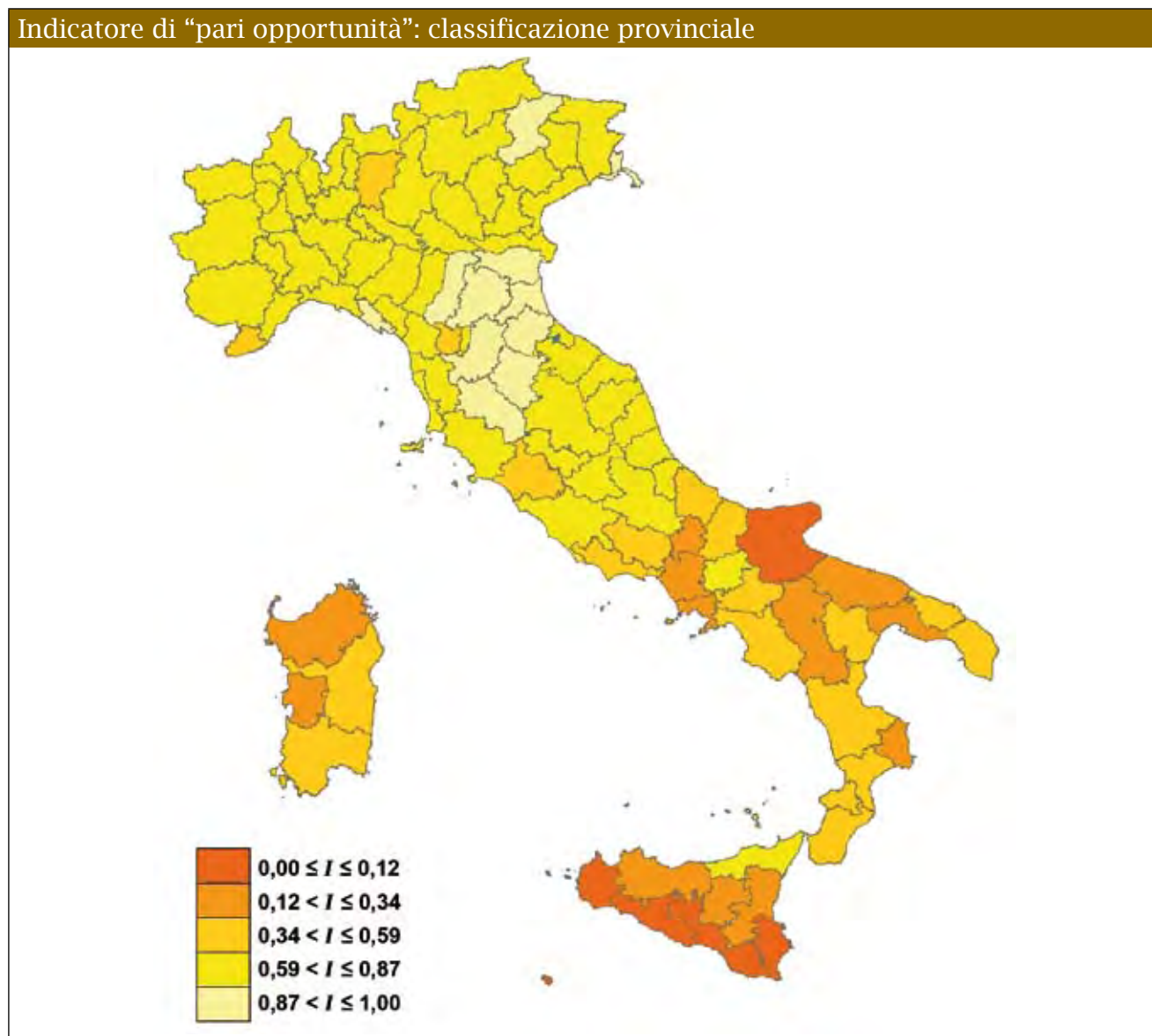
Province	Indicatore di pari opportunità (punteggio)*	Tasso attività 15-64 maschi	Tasso attività 15-64 femmine	Rapporto tra i tassi di attività (M/F)	Tasso occupazione 15-64 maschi	Tasso occupazione 15-64 femmine	Rapporto tra i tassi di occupazione (M/F)	Percentuale assunzioni previste per i maschi	Percentuale assunzioni previste per le donne	Rapporto tra le percentuali di ipotesi di assunzioni relativi ai maschi e alle femmine (M/F)
Foggia	0,0	71,1	29,1	2,4	60,3	21,2	2,8	53,3	14,5	3,7
Caltanissetta	0,5	72,1	33,7	2,1	60,9	24,6	2,5	69,4	17,2	4,0
Siracusa	2,6	64,9	31,5	2,1	57,0	25,2	2,3	72,3	8,9	8,1
Agrigento	3,0	70,0	31,4	2,2	58,6	24,7	2,4	67,4	12,1	5,6
Trapani	4,9	72,0	32,8	2,2	63,8	24,5	2,6	54,2	18,3	3,0
Ragusa	10,1	78,8	38,8	2,0	72,5	32,2	2,3	56,3	15,6	3,6

\* Il punteggio dell'indicatore attribuisce 0 alla provincia con differenziali di genere più alti e 100 a quella con differenziali di genere più bassi.

Nelle tabelle sono riportati solo tre dei cinque indicatori elementari che

sono stati utilizzati per la costruzione dell'indice di pari opportunità.

Indicatore di "pari opportunità": classificazione provinciale



**DONNE SCORAGGIATE**

Donna, di età media, meridionale e, soprattutto, scoraggiata. Nella com-

ponente femminile "discriminata", più o meno ampia a seconda della provincia, elementi comuni sono, più che la disoccupazione, l'inattività e

lo scoraggiamento. Per "inattive" si intendono persone non disponibili sul mercato del lavoro, che hanno cioè rinunciato a cercare un'occupazione

sotto la spinta di motivazioni spesso molto diversificate. L'Istat identifica gli inattivi per motivi di studio, quelli non interessati a cercare un lavoro, quelli che ritengono di non riuscire a trovare lavoro (gli "scoraggiati"), quelli in attesa di cominciare a lavorare o in attesa di ricollocarsi nel vecchio posto di lavoro, gli inattivi per motivi di salute, le persone impossibilitate al lavoro perché impegnate in attività di cura, quelle in pensione ed infine una quota non indifferente di soggetti di cui non si conosce esattamente la causa dell'inattività.

Il tasso di inattività femminile, benché in costante e sensibile calo dal 1994, è tuttora estremamente alto (49,6% delle donne fra i 15 e i 64), a fronte di un valore medio europeo decisamente più basso (36,8%). Il confronto con la componente maschile conferma in maniera ancora più evidente l'esistenza di questa criticità: gli uomini italiani inattivi rappresentano infatti il 25,4% della popolazione maschile in età da lavoro, a fronte di un dato europeo di poco più basso (21,1%).

Esiste un buon numero di giovani di entrambi i sessi fra i 15 e i 24 anni che si pone già nella categoria degli "scoraggiati" nei confronti della possibilità di trovare lavoro. Questo dato risulta molto preoccupante, soprattutto se si considera la giovane età degli interessati al fenomeno. Ma il dato più "interessante" è che la componente femminile è decisamente maggiorita-

ria: 82.000 "scoraggiate" rispetto a circa 66.000 uomini.

In particolare, nella classe di età compresa fra i 35 e i 54 anni (che coinvolge circa 3.833.000 unità, pari al 22% del totale), rispetto alle precedenti classi di età, si alza in maniera preoccupante il numero di donne che si dichiarano "scoraggiate" nei confronti della possibilità di trovare un'occupazione (459.000 circa a fronte di poco più di 103.000 uomini). Cresce sensibilmente anche il numero di donne che si dichiarano inattive in quanto si prendono cura dei figli e della famiglia (più di 898.000 soggetti), a fronte di un numero bassissimo di uomini coinvolti nelle stesse attività (appena 8.000). Al tempo stesso aumenta in maniera fortissima anche la percentuale di donne che non sono interessate a cercare lavoro (più di un milione, a fronte di poco più di 27.000 uomini). In questa categoria è ipotizzabile che rientrino le cosiddette casalinghe, che si sottraggono più o meno volontariamente al mercato occupazionale.

Tra le regioni, quella in cui le donne sono meno escluse dal mondo del lavoro è l'Emilia Romagna (36,6% di donne inattive fra quelle fra i 15 e i 64 anni), seguita dalla Valle D'Aosta (39,5%) e dal Trentino Alto Adige (40,6%). Tutte le altre regioni del Centro Nord fanno rilevare tassi di inattività femminile al di sotto della relativa media nazionale (49,6%), mentre fra le regioni del Sud solo l'Abruzzo ha una

performance paragonabile (48,8% di donne inattive).

Tutti gli altri territori del Mezzogiorno hanno performance decisamente negative, con quote di inattività decisamente al di sopra della media nazionale: i valori più alti si registrano in Puglia (66,1%), Campania (64,8), Sicilia (64%) e Calabria (62,3%).

**In estrema sintesi, se vogliamo dare una definizione complessiva dell'inattività nel nostro Paese, potremmo concludere che questa è in gran parte rappresentata da donne, residenti nelle Regioni del Mezzogiorno e comprese nella fascia di età 45-54 anni.**

#### LA SPEREQUAZIONE È DONNA. INQUADRAMENTO OCCUPAZIONALE E RETRIBUZIONI

E' impiegata (quando non è atipica o meglio, precaria), con contratto part-time, ma più istruita: l'11,2% delle donne italiane è laureata, contro il 10,1% degli uomini, ma difficilmente occupa posti dirigenziali, anzi, è quasi sempre impiegata e "sbanca" nell'uso del part-time. Le differenze di genere passano anche per i dati relativi a contratti e inquadramenti.

**Occupati per tipologia di orario, sesso e ripartizione geografica (Italia - media 2005).  
Valori assoluti e incidenze percentuali**

Ripartizioni geografiche	Valori assoluti			%		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
<b>a tempo pieno</b>						
Nord	6.518.770	3.525.715	10.044.486	64,9	35,1	100
Nord-ovest	3.773.430	2.062.961	5.836.390	64,7	35,3	100
Nord-est	2.745.341	1.462.754	4.208.095	65,2	34,8	100
Centro	2.515.089	1.403.379	3.918.468	64,2	35,8	100
Mezzogiorno	4.069.199	1.633.916	5.703.115	71,4	28,6	100
<b>Totale</b>	<b>13.103.058</b>	<b>6.563.011</b>	<b>19.666.068</b>	<b>66,6</b>	<b>33,4</b>	<b>100</b>
<b>a tempo parziale</b>						
Nord	258.050	1.274.056	1.532.106	16,8	83,2	100
Nord-ovest	149.082	712.020	861.102	17,3	82,7	100
Nord-est	108.968	562.035	671.003	16,2	83,8	100
Centro	147.987	508.661	656.648	22,5	77,5	100
Mezzogiorno	228.757	479.250	708.008	32,3	67,7	100
<b>Totale</b>	<b>634.795</b>	<b>2.261.967</b>	<b>2.896.761</b>	<b>21,9</b>	<b>78,1</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazione Italia Lavoro su dati Istat

Le donne dirigenti italiane sono appena il 25% del totale degli occupati che ricoprono questo tipo di ruolo. La proporzione migliora per quanto

riguarda i “quadri”, che sono costituiti da donne nel 39,5% dei casi, a fronte di un 60,5% di uomini. La quota maggioritaria degli impiegati è

costituita invece da donne (55,2%), mentre gli operai sono in larghissima parte uomini.

Occupati per posizione nella professione - media 2005				
Posizione nella professione	Valori assoluti (migliaia di unità)		Valori percentuali	
	maschi	femmine	maschi	femmine
Dirigente	345	115	75,0	25,0
Quadro	730	476	60,5	39,5
Impiegato	3.012	3.710	44,8	55,2
Operaio	5.291	2.598	67,1	32,9
Apprendista	149	97	60,6	39,4
Lavoratore presso proprio domicilio	0	10	0,0	100,0
Imprenditore	309	74	80,7	19,3
Libero professionista	806	304	72,6	27,4
Lavoratore in proprio	2.709	905	75,0	25,0
Socio di cooperativa	26	17	60,5	39,5
Coadiuvante az. fam	171	250	40,6	59,4
Collab. coord. e cont	159	218	42,2	57,8
Prestazione d'opera occ.	30	51	37,0	63,0

Fonte: elaborazione Italia Lavoro su dati Istat

Fra i liberi professionisti, le donne rappresentano appena il 27,4% del totale e la medesima proporzione praticamente si registra fra tutti i soggetti che lavorano in proprio. Di

particolare interesse è il dato relativo alle tipologie contrattuali più “flessibili”, come le collaborazioni coordinate e continuative e le prestazioni d’opera, che negli ultimi anni hanno visto un

largo utilizzo: come si vede, sono donne il 57,8% delle persone inquadrare come Co.Co.Co e il 63% dei prestatori d’opera.

**La situazione occupazionale delle nostre connazionali, fotografata da Italia Lavoro, mostra un quadro poco confortante: sebbene sia cresciuto il tasso di occupazione e diminuito quello di disoccupazione, infatti, l’Italia manifesta ancora una condizione di arretratezza rispetto all’Europa, oltre a un tasso di inattività ancora troppo alto**

Tra il 1994 e il 2005 sono state almeno 1,5 milioni le donne che sono entrate nel mercato del lavoro, a fronte di 625.000 nuovi occupati di sesso maschile. Il numero di donne occupate per 100 occupati maschi, inoltre, è passato da 55,5 a 64,2 e, rispetto al 1994, nel 2005 si contano ben 8,7 donne occupate in più, concentrate soprattutto nel settore dei servizi.

Un dato a prima vista confortante, questo, che è però contraddetto dal quadro che emerge dall’analisi comparata dei principali indicatori del mercato del lavoro, quali il tasso di occupazione, disoccupazione e attività.

Tali indicatori, infatti, mostrano un trend apparentemente positivo: tra il 1995 e il 2005 il tasso di occupazione femminile in Italia è passato dal 35,4% del 1995 al 45,3% del 2005 e anche il tasso di attività delle donne tra i 15 e i 64 anni è aumentato di almeno 8 punti percentuali, passando dal 42,3% al 50,4% e dimostrando una sostanziale coerenza con le dinamiche registrate a livello europeo. Se a questi dati si aggiunge poi quello relativo al tasso di disoccupazione, che è sceso dal 15,4% a poco più del 10%, si potrebbe affermare che le donne italiane abbiano conquistato posizioni importanti negli ultimi dieci anni.

Ci sono, però, almeno due elementi capaci di mettere in crisi ogni valutazione ottimistica. I dati relativi alla situazione italiana, innanzitutto, evidenziano un persistente scarto con il quadro europeo, mostrando una situazione di endemica arretratezza del nostro Paese rispetto agli altri membri dell’Ue: il tasso medio di occupazione femminile, infatti, è cresciuto in Europa dal 49,7% del 1995 al 57,4% del 2005, attestandosi dunque su 12 punti percentuali in più rispetto al nostro Paese; e la stessa cosa si può dire per il tasso di attività, che negli ultimi dieci anni è cresciuto di quasi sei punti percentuali, ossia dal 56,6% al 63,2%.

Ad aggravare il quadro, poi, c’è un terzo indicatore, il tasso di inattività femminile, che permette di individuare la reale difficoltà che impedisce a molte donne di entrare effettivamente nel mondo del lavoro alle stesse condizioni degli uomini e che è all’origine del persistente squilibrio, in tema di pari opportunità, tra il Nord e il Sud dell’Italia. Nonostante negli ultimi dieci anni, infatti, siano aumentate le occupate e diminuite le donne in cerca di lavoro, il 49,6% delle donne italiane tra i 15 e i 64 anni è ancora da considerarsi nel novero delle inattive, ossia di coloro che hanno rinunciato a cercare un lavoro. Si tratta per lo più di donne residenti nel Mezzogiorno, per le quali l’uscita dalla disoccupazione ha significato l’ingresso nelle non forze di lavoro e che hanno compiuto questo passo non certo per una libera scelta, ma a causa delle difficoltà oggettive legate non solo alla necessità di assolvere ai loro compiti familiari, ma anche all’inadeguatezza delle condizioni che avrebbero reso possibile accedere al mondo del lavoro.

Proponiamo di seguito una tabella in cui si evidenzia la grave situazione dell'Italia rispetto agli altri paesi dell'Ue a 15 rispetto al differenziale

di genere relativo al tasso di occupazione. Notiamo come l'Italia sia seconda solo alla Grecia.

Tassi di occupazione e differenziale di genere (2005)				
	totale	femmine	maschi	differenziale
EU 15	65,2	57,4	72,9	-15,5
Belgio	61,1	53,8	68,3	-14,5
Danimarca	75,9	71,9	79,8	-7,9
Germania	65,4	59,6	71,3	-11,7
Irlanda	67,6	58,3	76,9	-18,6
Grecia	60,1	46,1	74,2	-28,1
Spagna	63,3	51,2	75,2	-24,0
Francia	63,1	57,6	68,8	-11,2
Italia	57,6	45,3	69,9	-24,6
Lussemburgo	63,6	53,7	73,3	-19,6
Paesi Bassi	73,2	66,4	79,9	-13,5
Austria	68,6	62	75,4	-13,4
Portogallo	67,5	61,7	73,4	-11,7
Finlandia	68,4	66,5	70,3	-3,8
Svezia	72,5	70,4	74,4	-4,0
Regno Unito	71,7	65,9	77,6	-11,7

Fonte: elaborazione Italia lavoro su dati Eurostat

# Il dispositivo del bilancio di competenze nelle pari opportunità. L'esperienza della Regione Toscana

**Annamaria Di Fabio, Dipartimento di Psicologia Università di Firenze**

**Antonella Turci, Politiche di genere e promozione delle Pari opportunità Regione Toscana**

La parità fra uomini e donne ha assunto nel corso del tempo un sempre maggior rilievo nel diritto comunitario, fino a diventarne uno dei principi-cardine (attuali articoli 3, 13, 137 e 141 del Trattato istitutivo della Comunità Europea).

Il Trattato che istituisce una Costituzione per l'Europa, ratificato dall'Italia nel 2005, ribadisce che "la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi" e che tale principio non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato (articolo II-83).

Con la riforma del titolo V, avvenuta nel 2001, la Costituzione italiana ha attribuito alle regioni il compito di rimuovere, tramite proprie leggi, ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica, nonché quello di promuovere la parità di accesso alle cariche elettive (articolo 117/7).

Il nostro Statuto proclama "Il diritto alle pari opportunità fra donne e uomini e alla valorizzazione della differenza di genere nella vita sociale, culturale, economica e politica, anche favorendo un'adeguata rappresentanza di genere nei livelli istituzionali e di governo e negli enti pubblici" come una delle finalità

prioritarie da perseguire (articolo 4).

In Regione Toscana le funzioni in materia di pari opportunità sono state riconosciute per la prima volta in questa legislatura, con una specifica delega a carattere orizzontale conferita all'Assessore Susanna Cenni (maggio 2005) con l'obiettivo di promuovere l'assunzione di un'ottica "di genere" in tutte le politiche e le azioni regionali.

Da questo punto di vista, la Toscana è quindi perfettamente in sintonia con l'invito al *gender mainstreaming* rivolto alle amministrazioni nazionali e regionali dalle istituzioni europee, che considerano la promozione delle pari opportunità come un pilastro fondamentale nella costruzione dello sviluppo sostenibile. Per *gender mainstreaming* s'intende: "l'integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche al fine di promuovere la parità tra le donne e gli uomini e mobilitare tutte le politiche e le misure d'ordine generale sensibilizzandole alle necessità di raggiungere la parità tenendo attivamente e apertamente conto, nella fase di pianificazione, dei loro effetti sulle rispettive situazioni delle donne e degli uomini all'atto della loro attuazione, del loro monitoraggio e della loro valutazione (comunicazione

della Commissione COM (96) 67 del 21/02/96)"<sup>1</sup>.

Promuovere politiche di genere significa – adottando il doppio approccio affermatosi nell'Unione europea dopo un lungo processo evolutivo – non soltanto attivare misure ed interventi specifici rivolti alle donne e finalizzati alla parità di opportunità, ma anche prendere in considerazione la dimensione di genere e l'impatto che sul genere qualsiasi politica regionale può produrre, in tutti gli ambiti: economico, sociale, ambientale (ed in particolare nell'istruzione, nell'occupazione e nello sviluppo delle carriere, nell'imprenditorialità, nella parità di retribuzioni per pari lavoro o per lavoro di pari valore, nella migliore conciliazione della vita familiare con quella lavorativa e nella partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale politico ed economico).

Un ulteriore sviluppo di tali linee di indirizzo si ritrova nei documenti di preparazione al periodo di programmazione comunitaria 2007-2013. Il Terzo Rapporto di Coesione indica come "l'impegno dell'Unione in favore della parità tra uomini e donne debba tradursi in un approccio di *mainstream* completo

<sup>1</sup> "100 parole per la parità. Glossario di termini sulla parità tra le donne e gli uomini", a cura della Commissione Europea.

che assicurino che tutte le politiche tengano conto del loro impatto in termini di genere in fase di pianificazione ed attuazione” e, conseguentemente, conferma la necessità di assicurare l’integrazione delle azioni a favore delle pari opportunità tra uomini e donne nei programmi nazionali e regionali e la definizione di modalità di valutazione dell’impatto in un’ottica di genere.

Lo stesso concetto è ripreso nelle Linee guida della Strategia comunitaria per il periodo 2007-2013, in cui si afferma che gli Stati membri e le regioni devono puntare alla parità tra uomini e donne in tutte le fasi della preparazione e dell’attuazione dei programmi e dei progetti. Lo sottolinea anche il Documento Strategico Preliminare Nazionale (DSPN, novembre 2005) in preparazione del Quadro Strategico Nazionale 2007-2013 che sollecita le autorità regionali a tener conto della dimensione di genere in tutte le politiche di sviluppo, richiamando esplicitamente la necessità di “dare corpo e concretezza all’attuazione del principio di *mainstreaming*, non tralasciando il ruolo che una valutazione inclusiva di aspetti legati alle differenze di genere gioca a tale proposito”. **Il *gender mainstreaming* è stato recepito nei principali strumenti programmatici della Regione Toscana.**

Il 2007 è l’anno europeo per le pari opportunità. Dai lavori del Meeting di San Rossore emergono precise priorità tra cui spiccano le seguenti:

- affermare e garantire i diritti delle

donne per sostenere la loro creatività e capacità, affinché possano esprimere pienamente i loro talenti, in piena sicurezza e soddisfazione, per rendere compartecipi di un sistema tuttora declinato secondo schemi maschili, conviventi in una società in cui trovano difficoltà ad esprimersi e realizzarsi nel pieno diritto di cittadinanza;

- sostenere il mercato del lavoro femminile promuovendo ed innalzando il tasso di occupazione attraverso misure concrete di sostegno all’accesso al mondo del lavoro, anche con misure in favore delle imprese che assumono donne, garantendo pari opportunità di accesso alla carriera e parità di retribuzione, puntando sulla formazione manageriale per favorire la nascita di imprese femminili, riconoscendo e premiando la loro capacità di innovazione e la determinazione a mantenersi sul mercato.

In riferimento a talenti e percorsi di carriera, le tematiche chiave, da sempre oggetto di ricerca e discussione, che caratterizzano le pari opportunità sono tematiche che meritano il massimo dell’attenzione dal punto di vista sociale, politico ed economico.

Il nodo più difficile da sciogliere è il gap culturale: gli stereotipi femminili sono ben strutturati e consolidati nella società, soprattutto per quanto riguarda il ruolo della donna come depositaria del ciclo della vita, a cui deve dedicarsi primariamente e che non può tradire in alcun modo. A questo bisogna legare la scarsa possibilità di accesso al potere:

il potere disponibile è poco e gli uomini non sono disposti a dividerlo. Ciò che chiedono le donne non è solidarietà, ma diritti, ovvero rispetto per gli stessi diritti riconosciuti agli uomini.

Dalle recenti indagini e studi condotti sulle questioni di genere è emerso che è molto meno costoso affrontare le disuguaglianze dei generi, piuttosto che evitarle. Le comunità in cui non si pone attenzione alle Pari Opportunità sono prive della propria intelligenza e lo dimostra l’arretratezza e la lentezza nell’evoluzione dei paesi in cui è scarso il numero delle donne nei ruoli di potere e decisionali.

L’accesso ai ruoli apicali e, quindi, la carriera è un percorso difficile per le donne, non solo in quanto legato agli ostacoli posti in essere nei percorsi aziendali, ma anche per ciò che rappresenta lo stesso concetto di carriera.

La carriera è socialmente mal vista e la donna carrierista incorre in connotazioni spesso negative. Vero è che il careerismo è stigmatizzato o da chi ha già fatto carriera e teme i/le competitor o da chi non percepisce di avere le capacità per accedere ai percorsi di carriera, e, di conseguenza, sfoga elementi di frustrazione personale all’esterno.

Eppure le donne hanno dimostrato l’importanza della loro presenza nel mercato del lavoro e dagli anni ’90 la crescita del mercato del lavoro è dovuta soprattutto alla componente femminile. Nonostante questa crescita, appaiono veramente poche le donne dirigenti e quadro. E’ invece cresciuto il numero

delle imprenditrici: alcuni studi mostrano che questo è dovuto, però, all'incontro di tali donne con il cosiddetto "tetto di cristallo"<sup>2</sup>; di fronte a questi ostacoli, scelgono l'autonomia.

La femminilizzazione, degli ultimi anni, dei posti di lavoro non ha teoricamente eliminato le differenze, ma ha creato un bacino di specializzazioni che relega le donne ai livelli più bassi nei ruoli ricoperti sul lavoro. Per una donna, raggiungere una posizione lavorativa gratificante significa lottare, spesso in maniera defatigante e con armi impari, contro regole maschili che dominano in tutte le organizzazioni.

Se è vero che, nella divisione del tempo passato a lavoro, l'uomo in ufficio lavora più della donna; e che, contrariamente, la donna a casa lavora di più dell'uomo, con un monte ore totale che è sempre maggiore per le donne rispetto agli uomini, cosa accade ad una donna che vuol fare carriera? In genere le donne raggiungono in ufficio lo stesso numero di ore lavorative dei loro colleghi, mentre il numero di ore di lavoro domestico rimane invariato. Pertanto le donne pagano un prezzo maggiore degli uomini per fare carriera, non solo perché devono sottoporsi ad un vero e proprio percorso ad ostacoli, ma perché sacrificano anche le poche ore che avrebbero a disposizione per prendersi cura di se stesse.

Le donne, tuttavia, costituiscono l'ul-

tima frontiera dello sviluppo, tant'è che la Women Bank, in un recente rapporto, ha sostenuto che investire economicamente sulle donne, attraverso le varie forme di prestito, risulti più sicuro: non solo perché sono puntuali nella restituzione del prestito, ma perché sanno investire e sanno organizzarsi per far fruttare l'occasione concessa.

Una raccomandazione che viene spesso rivolta alle donne è di imparare a lavorare meno nell'ombra dei loro colleghi, ad esporsi, riconoscendosi competenze e capacità e prendendosi i meriti che competono loro; imparare, inoltre, ad agire quel potere personale fatto di reciprocità con le altre donne, di rete e di scambi, ponendo l'accento sulla valorizzazione delle competenze e delle risorse, anziché sulle competizioni così come è intesa dalle regole maschili. Il cammino verso l'uguaglianza è ancora molto lungo, ma l'Europa si sta muovendo decisamente verso quella direzione. Per far sì che questi tempi si restringano non bastano solo interventi dall'esterno: le donne devono impegnarsi per cambiare le regole anche dall'interno.

Le Pari Opportunità non sono solo una questione femminile: quando mancano le donne nei posti decisionali, mancano punti di vista e professionalità indispensabili, a scapito del business. Non a caso soggetti tradizionalmente interessati all'economia guardano sempre con maggiore interesse alle tematiche legate alle Pari Opportunità.

Il quadro che emerge dalle analisi condotte è che le donne studiano di

più e con maggiore profitto rispetto agli uomini, ma studiano "le cose sbagliate", lauree cioè deboli, poco cercate dalle aziende. Ciò fa sì che la più alta concentrazione di manager donna si trovi nei settori classici delle risorse umane, comunicazione, marketing, etc.. La segregazione formativa, inoltre, unita ad un'organizzazione del lavoro poco meritocratica e più legata al saper fare rete, è alla base della scarsa presenza delle donne ai posti decisionali, cosa che rappresenta un danno per l'azienda stessa. Una ricerca condotta da Catalyst mostra che le aziende con un'alta presenza di donne nei posti di comando hanno migliori prestazioni in borsa: in media, guadagni superiori del 34% per gli azionisti rispetto alle società con più basse percentuali di donne nei comitati direttivi.

Sotto il profilo imprenditoriale, in un mercato globale caratterizzato da una forte concorrenza, le piccole e medie imprese italiane devono puntare sul rinnovamento, scegliendo nuovi assetti e ricercando nuove creatività tramite cui riguadagnare competitività sui mercati, attraverso la valorizzazione di tutte le professionalità e di tutti i talenti, soprattutto quelle legate alle differenze di genere.

Per ciò che concerne l'imprenditoria al femminile, le imprese femminili in Toscana rappresentano il 23,1% del complesso delle imprese. Alla fine del 2006 la presenza imprenditoriale ha superato la soglia delle 96.000 imprese registrate, con una crescita annua supe-

<sup>2</sup> Ossia la barriera invisibile prodotta da stereotipi, strutture ed organizzazioni a forte tradizione maschile, che impedisce alle donne l'accesso a posizioni elevate.

riore a quella delle imprese non femminili (+1,2% contro il +0,3%). Grosseto, Livorno e Massa Carrara le province che superano la media regionale.

Le ditte individuali sono il 60%, un dato questo che evidenzia uno dei maggiori fattori di criticità dell'imprenditoria femminile, anche se nell'ultimo anno si è verificata una sensibile crescita delle forme societarie (+3,3%), in particolare delle società di capitali.

Nei settori di attività si è registrata una crescita nell'edilizia e nei servizi alle persone ed alle imprese. Il commercio ha registrato nel 2006 una battuta d'arresto, pur continuando a rappresentare il settore che raccoglie il maggior numero di imprese guidate da donne (il 29,3%), seguito dal settore delle attività manifatturiere (14,5%).

Il settore agricolo, caratterizzato da una forte presenza di imprese femminili (31,6%), alla fine del 2006 ha subito una perdita di 191 imprese femminili.

La voglia di impresa registra, infine, una crescita significativa delle imprenditrici straniere (+11%), a fronte di una stabilità di quelle italiane<sup>3</sup>.

Contributi per l'imprenditoria femminile hanno previsto somme dedicate all'accesso al credito per le imprese femminili toscane con l'attivazione del Protocollo d'intesa tra Regione Toscana

<sup>3</sup> I dati riportati sono desunti dall'Osservatorio sull'Imprenditoria Femminile – servizio nato nell'ambito del Programma di Iniziative Regionali per l'imprenditoria femminile 2004-2005, ex-Legge 215/92, attraverso la collaborazione tra l'Ufficio Studi di Unioncamere Toscana e il Settore Tutela dei Consumatori Utenti, Politiche di Genere e Promozione delle pari opportunità della D.G. Presidenza della Giunta Regionale Toscana.

e Istituti di Credito. Le 'imprese rosa' che ne fanno richiesta godono inoltre di finanziamenti agevolati e della possibilità di usufruire delle garanzie offerte da Fiditoscana, Artigiancredito e Confidi. Una importante fonte di finanziamento è inoltre la legge 215/92 "Azioni positive in favore dell'imprenditoria femminile": il bando ministeriale chiusosi al 17 marzo 2006 è rivolto alle PMI a conduzione o prevalente partecipazione femminile per avvio di nuove attività, acquisto di attività preesistenti e di servizi, realizzazione di progetti aziendali innovativi. Questo VI° bando consentirà alla Regione Toscana, che cofinanzia con proprie risorse per 1.477 mila euro le risorse statali stanziare per oltre due milioni di euro, la realizzazione di 72 progetti sui 466 presentati sul proprio territorio.

Diverse azioni a sostegno dello sviluppo e del consolidamento delle imprese femminili sono inoltre contenute nel Programma di iniziative regionali, promosso in collaborazione con Unioncamere Toscana. Tra le azioni previste: attività di informazione e orientamento, formazione imprenditoriale specialistica, assistenza tecnica e *mentoring*, rivolte ad aspiranti, neo e imprenditrici già avviate. L'intervento prevede il coinvolgimento di enti pubblici, sistema camerale, Università, Associazioni di categoria. Attività di studio e ricerca si concentreranno poi sul tema dell'accesso al credito e di modelli sperimentali di microcredito per le imprese femminili.

In tale quadro di promozione e sostegno allo sviluppo imprenditoriale,

si colloca l'iniziativa della Regione Toscana, settore Tutela dei Consumatori e degli utenti, Politiche di genere e promozione delle Pari opportunità, relativa all'erogazione di interventi di bilanci di competenze in riferimento a tre diversi target: imprenditrici, neoimprenditrici, imprenditrici esperte.

L'evoluzione continua del lavoro, delle professioni e del processo produttivo, l'aumento della diversificazione dell'offerta formativa, l'esigenza di ragionare in termini di percorso professionale superando l'idea di una professione per tutta la vita, costituiscono la base del bisogno ampiamente sentito, anche se talvolta non espresso, di avere un aiuto nella messa a punto o ridefinizione di un proprio progetto formativo e/o professionale.

La realtà dell'imprenditoria femminile, per sue caratteristiche culturali e contestuali, costituisce un ambito d'elezione per il potenziamento di una costruzione di identità professionale ancorata alla realtà e non stereotipata quanto fragile, attraverso la messa in opera e/o la verifica di una progettualità declinata armonicamente e congruente con la complessità circostante.

Il Bilancio di competenze è una consulenza orientativa, relativa all'area di gestione e sviluppo delle risorse umane, che aiuta in tal senso i soggetti che decidono di compiere questo percorso (Di Fabio, 2002; Di Fabio, in press; Di Fabio, Lemoine, e Bernaud, in press; Di Fabio e Majer, 2004).

Il consulente d'orientamento ha come

compito quello di facilitare il processo di maturazione e di consapevolezza circa le attitudini, gli interessi, le motivazioni, i valori personali, le competenze possedute, aiutando contemporaneamente l'individuo a sviluppare la propria immagine e il proprio Sé professionale secondo il principio di realtà, attraverso una sintesi dialettica tra la complessità del mondo interno ed esterno.

Attraverso i corsi sono state proposte esperienze di Bilancio di competenze realizzate in gruppo con la predisposizione di appositi spazi individuali per una consulenza personalizzata.

Tre risultano gli obiettivi principali di un intervento di Bilancio di competenze:

- disamina critica del passato e del presente professionale della persona finalizzata ad una ricognizione attenta di esperienze maturate in ambito professionale o extraprofessionale ed in una loro traduzione in abilità e competenze spendibili anche all'interno di altri contesti od utilizzabili in maniera diversa all'interno della propria realtà lavorativa;
- identificazione di interessi, valori, motivazioni, preferenze e aspirazioni;
- costruzione del progetto personale e professionale dell'individuo (negoiazione tra piano ideale e piano reale attraverso la mediazione possibilità individuali/possibilità contestuali).

I corsi hanno proposto quindi un percorso individuale e di gruppo che consenta l'elaborazione di un progetto di sviluppo professionale individuale

ancorato alla realtà del mercato e del contesto di riferimento.

La finalità di rispondere alle esigenze sempre più specialistiche in consonanza con una progressione dell'evoluzione teorico-applicativa, rende il Bilancio di Competenze un intervento di grande potenzialità. Il fatto che nel contesto attuale costituisca un'azione di particolare rilievo è testimoniato sia dall'interessamento che desta attualmente tra gli addetti ai lavori, con il relativo aumento dei servizi che lo erogano, sia dal progressivo aumento della richiesta da parte dell'utenza, alla ricerca di percorsi consulenziali più variegati e approfonditi.

Il Bilancio di Competenze si configura quindi, al momento, come un intervento d'elezione, una risposta alla complessità del periodo storico in cui viviamo, perché è esso stesso un intervento complesso e articolato ma, in quanto tale, richiede all'operatore profonda maturità e preparazione specialistica di elevato livello.

La finalità dell'azione di bilancio è permeare il processo continuo di sviluppo del soggetto di un livello maggiore di consapevolezza, in particolar modo in relazione all'ambito professionale (Soresi e Nota, 2000). Ciò consente di rintracciare nel termine "consapevolezza" la parola chiave di un percorso di sviluppo personale, prima che professionale. Sul piano operativo si tratta di un'operazione di facilitazione perché la persona possa trovare le sue caratteristiche, le sue risorse, le sue potenzialità,

sia sul piano personale, sul piano formativo, sul piano professionale e possa successivamente canalizzarle nell'elaborazione di un progetto di sviluppo professionale.

La direttrice teorico-metodologica di riferimento, prendendo le distanze da una concezione strettamente diagnostica, risulta una dimensione formativa dell'intervento nei riguardi di un soggetto postulato attivo, da facilitare nello sviluppo del proprio percorso professionale.

L'attività di bilancio risulta centrata sull'individuo, nel quale si cerca di promuovere la mobilitazione delle risorse e delle energie attraverso un percorso rivolto alla consapevolezza, perché il soggetto possa gestire autonomamente e responsabilmente le scelte eventuali relative al proprio sviluppo occupazionale.

In termini operativi e di obiettivi ciò è perseguito attraverso un lavoro di facilitazione alla persona perché prenda ulteriore coscienza delle proprie risorse e potenzialità e possa conseguentemente canalizzarle ed ancorarle all'elaborazione di un progetto di sviluppo professionale. Il punto di partenza è l'analisi sia della sua esperienza, della sua storia, delle sue competenze, delle sue caratteristiche personali, del suo potenziale, sia del contesto di riferimento.

Per ciò che riguarda l'articolazione di ciascun intervento, il percorso si è sviluppato in 8 giornate di 8 ore ciascuna per un totale di 64 ore (di cui 16 ore previste per eventuale spazio di ascolto per attività di consulenza individuale

e/o restituzione al termine dell'intervento), 40 ore di lavoro di revisioni parziali e di sintesi di Bilancio per la stesura del documento finale effettuate esclusivamente dal professionista di bilancio e dal tutor.

Sono stati previsti tre corsi specifici: uno per aspiranti imprenditrici, uno per neoimprenditrici, uno per imprenditrici esperte. Per informazioni più dettagliate sull'articolazione del percorso, la scansione operativa è stata come di seguito organizzata:

**1° giorno:** fase di accoglienza e di presentazione dell'intervento, comprese azioni per facilitare la formazione del gruppo di lavoro. La fase di accoglienza corrisponde ad una fase preliminare-esplorativa all'interno della quale si pongono i presupposti per il percorso da effettuare, si chiariscono gli eventuali dubbi, si negoziano le modalità e si ricerca successivamente l'esplicitazione delle motivazioni profonde dell'individuo alla base della sua partecipazione alle azioni di Bilancio.

**2°, 3° e 4° giorno:** fase di analisi del potenziale. Questa fase corrisponde ad una fase investigativa: si fonda su un'esplorazione attenta e approfondita delle risorse personali e professionali della persona per aumentare il suo livello di consapevolezza e per far emergere in prima istanza i suoi punti di forza, in un secondo momento predisponendo la riflessione anche alla ricognizione di eventuali punti di debolezza. Ciò consentirà ad ogni partecipante di analizzare le motivazioni valoriali e gli interessi

professionali e personali; identificare le competenze e le attitudini professionali e personali e, nel caso risulti pertinente, le conoscenze generali e/o specifiche implicate in determinati percorsi occupazionali; rintracciare infine le possibilità di evoluzione professionale e di sviluppo di carriera. Questa fase prevede la facilitazione del processo di costruzione delle ipotesi progettuali.

**5°, 6° e 7° giorno:** fase di elaborazione del progetto finale. Costituisce la fase conclusiva e prevede la restituzione alla persona dei dati raccolti durante la fase precedente da discutere mediante colloqui e scambi di riflessioni per facilitare l'attribuzione di senso e di significato a quanto sarà emerso. Ciò consente la conoscenza da parte della persona dei risultati dettagliati relativi alla fase investigativa, l'elaborazione delle piste progettuali e la verifica di congruenza motivazionale e di fattibilità, l'identificazione dei fattori suscettibili di favorire od ostacolare la realizzazione di un progetto professionale e/o di formazione, la previsione delle principali tappe della messa in opera del progetto. Conclusione, rielaborazione del percorso effettuato, ulteriori verifiche di congruenza motivazionale.

In relazione ad aspetti di valutazione dei tre percorsi di bilancio di competenze, attraverso l'intervento le partecipanti hanno dimostrato di acquisire maggiore consapevolezza a livello personale, formativo e professionale in relazione alle proprie potenzialità e risorse, interpretando in modo concreto gli stimoli

di realtà in una progettualità operativa canalizzata e maggiormente ancorata al piano reale, che ha permesso un'elaborazione delle prospettive progettuali più attenta anche ai vincoli esistenti.

Attraverso le riflessioni critiche sviluppate durante l'intervento, avvalendosi dell'integrazione della dimensione retrospettiva e prospettica, è stata favorita una presa di coscienza maggiore da parte delle clienti circa valori relativi al lavoro, interessi professionali ed extraprofessionali, attitudini, punti di forza inerenti al proprio saper fare e saper essere, influenze ricevute dall'ambiente familiare e formativo, distinzione tra livello ottativo ed imperativo, traduzione di abilità in competenze, facilitando la percezione del proprio potenziale e facendo emergere l'identificazione di elementi chiave per il processo di sviluppo desiderato.

In relazione alla fase di elaborazione del progetto finale sono state raggiunte:

- la conoscenza, da parte delle partecipanti, dei risultati prodotti dalla fase esplorativa;
- l'identificazione di fattori capaci di favorire od ostacolare la realizzazione del proprio progetto di sviluppo imprenditoriale;
- l'articolazione dei principali step della progettualità di sviluppo.

Nella fase di esplorazione per la convalida dei propri progetti allo scopo di favorire il processo di maggior aderenza al piano di realtà, le partecipanti hanno spostato il focus dell'attenzione in particolare sulla percezione dei propri

bisogni impliciti, sull'individuazione di una rete di sostegno e sul rapporto tra ambiente familiare e progetto.

I gruppi si sono dimostrati partecipi e disponibili all'intervento, è emersa l'esigenza di poter avere l'opportunità di fruizione sistematica e regolare di interventi di bilancio ed incontri di *follow-up* in seguito alla conclusione dell'intervento principale. Alcune partecipanti hanno richiesto la possibilità di fruire anche di incontri individuali di *follow-up*, come forme di *counseling* individuale a sostegno dell'imprenditorialità femminile.

Sulla base dell'esperienza vissuta, l'intervento di bilancio è stato percepito dalle partecipanti come opportunità di crescita e sviluppo e specialmente come uno strumento di facilitazione concreta all'elaborazione della progettualità personale e professionale; per questi motivi è nata la richiesta di rendere le iniziative di bilancio di

competenze e di *counseling* individuale a sostegno dell'imprenditorialità femminile sistematiche, istituzionalizzate e non occasionali.

L'iniziativa in oggetto dimostra come sia possibile offrire, da parte di una Pubblica Amministrazione, un efficace percorso "personalizzato", di conoscenza e consapevolezza, anche a singoli soggetti. Questi soggetti sono le nostre imprenditrici o aspiranti tali, che necessitano di poter scoprire od anche solo riconoscere e valorizzare le proprie potenzialità. La consapevolezza delle proprie capacità e delle proprie difficoltà è fondamentale per affrontare una scelta di vita anche professionale.

Spesso tale scelta si rivela così impegnativa, anche a livello di esigenze personali prodotte, che non può non tener conto di tutti i fattori esogeni ed endogeni esistenti.

Inoltre, ponendoci da un punto di vista "esterno" alla sfera prettamente per-

sonale dell'individuo, si può affermare che fare una scelta lavorativa ponderata in un determinato settore economico produttivo (artigianato, agricoltura, commercio, servizi, ecc.) equivale a declinare un proprio percorso, indubbiamente condizionato da più fattori, condiviso da più soggetti proiettati verso uno sviluppo economico, in grado di acquistare valore quando ci si inserisce in un territorio evoluto, in un tessuto sociale aperto alla necessaria crescita culturale. Questa crescita potrà risultare inoltre pienamente positiva se sarà anche caratterizzata da una diversa condivisione di responsabilità fra uomini e donne, da una diversa accettazione del concetto di pari opportunità per tutti, da una diversa filosofia di sostenibilità del binomio vita-lavoro, che oggi stiamo faticosamente inseguendo, e realizzando a piccoli passi, anche grazie ad interventi così importanti e indispensabili come il Bilancio di competenze.

### Bibliografia

- Di Fabio, A. (2002). Bilancio di competenze e orientamento formativo. Il contributo psicologico. Firenze: ITER Organizzazioni Speciali, Giunti.
- Di Fabio, A. (a cura di). (in press). Bilancio di competenze. La prospettiva internazionale. Milano: FrancoAngeli.
- Di Fabio, A., Lemoine, C., e Bernaud, J. L. (a cura di). (in press). Accompagnamento professionale e counseling degli adulti. Milano: FrancoAngeli.
- Di Fabio, A., e Majer, V. (a cura di). (2004). Il Bilancio di competenze. Prospettive di approfondimento. Milano: FrancoAngeli.

# APPROFONDIRE CON FOP

a cura di Orsola Fornara e Elena Viscusi



**LEGGENDO...**



## EU Immigration and Asylum Law. Text and Commentary

Il volume, edito nel 2006 dall'olandese Martinus Nijhoff Publishers a cura di Steve Peers e Nicola Rogers, è il dodicesimo di una collana tutta dedicata al diritto europeo relativo all'immigrazione e all'asilo. Questo testo, in particolare, raccoglie gran parte del diritto europeo in materia, a partire dal Trattato di Amsterdam, del 1999, fino al 1° gennaio 2006. I testi sono preceduti da una sintesi, una presentazione del quadro storico e legislativo e un'analisi giuridica e sono inoltre commentati da vari autori, sia riguardo all'evoluzione generale del lavoro delle istituzioni, sia su temi più precisi, che vanno da informazioni su visti e controlli alle frontiere, al diritto d'asilo, dall'immigrazione legale all'integrazione, sino al fenomeno dell'immigrazione irregolare. Si può ordinare anche via internet dal sito:

<http://www.brill.nl>

## Regards croisés sur l'intégration. Pour une immigration réussie

Questo rapporto d'informazione francese, datato 6 dicembre 2006 e depositato dalla delegazione dell'Assemblea nazionale per l'Unione europea, presenta in 150 pagine un'analisi comparata delle politiche d'integrazione degli immigrati in cinque paesi europei (Germania, Danimarca, Paesi Bassi, Regno Unito e Svezia), negli Stati Uniti e in Canada. La prima parte sintetizza le politiche di accoglienza e di integrazione dei vari stati e le rispettive politiche di discriminazione positiva a favore delle minoranze. La seconda parte è dedicata all'analisi di dettaglio di queste politiche, mentre la terza parte si sofferma sui programmi più avanzati. Sono inoltre presenti dieci proposte rivolte a migliorare l'integrazione in Francia. Il rapporto è presentato da Thierry Mariani, e si può consultare su:

<http://www.assemblee-nationale.fr/12/pdf/europe/rap-info/i3502.pdf>



## Mettere in pratica la parità. Il ruolo dell'azione positiva

Questa brochure tematica della Commissione europea è centrata su definizione, aspetti legali e diversi esempi concreti di azioni positive, e offre a chi legge un'idea di ciò che l'azione positiva potrebbe significare in diversi campi, come l'istruzione e l'integrazione delle minoranze nelle forze di polizia. Dell'azione positiva, che è questione controversa e in molti casi ancora poco compresa, è sottolineato il ruolo fondamentale nell'affrontare le discriminazioni strutturali, ancora profondamente radicate, e nel dare la possibilità di raggiungere risultati positivi in un tempo ragionevole.

Scaricabile dalla pagina:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2007/ke7707098\\_it.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/ke7707098_it.pdf)

**LEGGENDO...**

### **The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries**

Un gruppo indipendente di esperti nazionali ha curato, per la Commissione europea, questo rapporto del febbraio 2007 che, a partire dal confronto tra i 27 Stati dell'Ue e i 3 dell'Eea (Norvegia, Liechtenstein e Islanda), indaga le origini dello scarto retributivo tra uomini e donne e le possibili azioni per contrastarlo. In inglese, con sintesi anche in francese e tedesco, il testo è disponibile online sul sito della Commissione europea:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/gender\\_equality/publications\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/gender_equality/publications_en.cfm)

### **Discrimination in the European Union**

Quasi un europeo su due ritiene che la discriminazione sia diffusa nel proprio paese, in particolare quella legata alle origini etniche. Rispetto in particolare all'occupabilità, però, sono l'essere disabili e l'avere più di 50 anni i due fattori ritenuti maggiormente discriminanti. Questi e altri dati relativi alle opinioni di cittadini e cittadine d'Europa sulla discriminazione possono essere ricavati dallo speciale Eurobarometro sulla discriminazione nell'Unione europea, uscito a gennaio 2007. Si può leggere su:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/eyeq/uploaded\\_files/documents/Eurobarometer\\_report\\_en\\_2007.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/uploaded_files/documents/Eurobarometer_report_en_2007.pdf)



### **Osservatorio Isfol**

Il numero 5 di settembre-ottobre 2006 dell'Osservatorio Isfol, bimestrale dedicato alle tematiche della formazione, orientamento, occupazione, nuove tecnologie e professionalità, riserva l'intera sezione Ricerche al tema delle politiche sociali, con contributi relativi all'organizzazione del nuovo welfare in Italia, alla nuova legge per l'impresa sociale, agli indirizzi regionali di attuazione della l. 328/2000, agli aspetti di regolazione dei diritti sociali, alla costruzione del sistema informativo dei servizi sociali nel Mezzogiorno e all'analisi delle dimensioni operative e organizzative delle funzioni di accompagnamento nei servizi alla persona e nei percorsi di inclusione.

## LEGGENDO...



### Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of 30 European countries

Utile a tutti gli attori coinvolti nell'integrazione della dimensione di genere a livello nazionale eD europeo, lo studio offre uno spaccato dell'applicazione del *mainstreaming* di genere nelle politiche per l'occupazione di 30 paesi europei, la maggior parte dei quali risulta ancora lontana dall'introduzione di un approccio di genere davvero integrato nelle proprie politiche per l'occupazione e presenta limitate misure a favore dell'uguaglianza tra i sessi in materia di flessicurezza e salari. Contiene un elenco di punti da rispettare per un'effettiva integrazione dell'uguaglianza tra i sessi e esempi di buone pratiche. Si può leggere in inglese su:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/gender\\_equality/publications\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/gender_equality/publications_en.cfm)

### Lottare contro la discriminazione. Manuale di formazione

Finanziato dalla Commissione europea nel quadro del programma d'azione comunitario di lotta contro la discriminazione e realizzato da Human European Consultancy e Migration Policy Group, il manuale è destinato alla formazione degli operatori delle organizzazioni non governative impegnate nella lotta alle discriminazioni. Accanto ad una agile illustrazione dei concetti chiave della legislazione comunitaria in materia di discriminazioni e all'illustrazione dei principali ambiti e strumenti di intervento per le Ong, il manuale mette a disposizione un modello di modulo per la formazione degli operatori sulla "discriminazione nel contesto nazionale". On line all'indirizzo:

[http://p30029.typo3server.info/fileadmin/pdfs/Reports/Combating\\_Discrimination/train\\_it.pdf](http://p30029.typo3server.info/fileadmin/pdfs/Reports/Combating_Discrimination/train_it.pdf)



### Il bilancio di genere dei comuni: un manuale

La Consigliera di parità e la Consigliera delegata alle politiche di genere della Provincia di Milano, in collaborazione il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, hanno pubblicato questo rapporto realizzato a cura dell'Irs, Istituto per la ricerca sociale. Il bilancio di genere, illustrato nella pubblicazione, è uno strumento analitico ad uso delle amministrazioni locali che permette, attraverso un'apposita metodologia, di riclassificare le voci di bilancio di un ente pubblico per aree direttamente o indirettamente sensibili al genere, ovvero di misurare come le politiche e i servizi relativi alle singole voci di spesa impattino diversamente su donne e uomini. Questo consente di analizzare prima, e di ridurre in seguito, le disuguaglianze tra donne e uomini. Online all'indirizzo:

[http://temi.provincia.mi.it/donne/progetti/documenti/manuale\\_Gender\\_Budgeting.pdf](http://temi.provincia.mi.it/donne/progetti/documenti/manuale_Gender_Budgeting.pdf)

**LEGGENDO...**

**L'introduzione dell'ottica di genere nei processi di sviluppo locale. Modello europeo e linee guida per il progetto internazionale W.In.D. Women in development**

E' una delle sei pubblicazioni del progetto W.In.D., realizzato nell'ambito della Strategia-quadro comunitaria per la parità tra donne e uomini (2001-2005) e al quale è dedicato un articolo in questo numero di Fop. La pubblicazione presenta indicazioni operative, anche supportate da esempi concreti, per la realizzazione di un modello di sviluppo *gender oriented*. Completano la collana un catalogo di buone prassi, un'analisi comparata sul *mainstreaming* di genere e partecipazione femminile nei paesi oggetto di indagine, e la presentazione di 4 casi di studio nazionali. Tutte le informazioni sul progetto e le pubblicazioni sono accessibili dalla pagina:

<http://www.retepariopportunita.it/defaultdesktop.aspx?page=2488>

**Sestante. Report dell'azione formativa e di ricerca-intervento. Modello per l'inserimento in ambito portuale e marittimo ligure destinato a persone svantaggiate**

La pubblicazione, realizzata nell'ambito del Piano di intervento della Regione Liguria per la gestione della sicurezza, dell'ambiente, dell'intermodalità e della logistica nei sistemi portuali e lo sviluppo di nuove competenze nell'ambito portuale e marittimo, presenta i risultati di una ricerca finalizzata ad individuare, all'interno degli scali liguri, i settori di attività più adatti all'inserimento di persone in condizioni di svantaggio sociale e a realizzare due percorsi formativi e di inserimento professionale. Tra i risultati maggiormente trasferibili: l'individuazione di aree e situazioni preferenziali rispetto alle possibilità di inserimento, l'erogazione di una formazione che affianca contenuti teorici ad esperienze tecniche e pratiche di lavoro, l'attivazione di processi di *empowerment* fondati sull'accoglienza e la relazione. La pubblicazione può essere richiesta all'Afet Aquilone, [segreteria@afetaquilone.it](mailto:segreteria@afetaquilone.it)



**Immigrazione come, dove, quando. Manuale d'uso per l'integrazione**

Rivolta sia a chi deve ancora arrivare in Italia, sia a chi è già nel nostro paese, sia ai migranti, sia ai datori di lavoro, questa guida, realizzata dal Ministero della solidarietà sociale in collaborazione con l'Istituto psicoanalitico per le ricerche sociali, offre indicazioni utili per accompagnare il lavoratore nel percorso d'integrazione. L'orientamento all'inclusione emerge chiaramente dalla prima parte, che pubblica i primi 54 articoli della Costituzione italiana, ovvero quelli relativi ai principi fondamentali ed ai diritti e doveri dei cittadini. Seguono 12 sezioni tematiche – ingresso, soggiorno, lavoro, sistema previdenziale e assicurativo, anagrafe, alloggio, sanità, istruzione, dichiarazione dei redditi, banca, altri servizi, associazionismo – con indicazioni per “organizzarsi” una vita in Italia, strutturate in domande e

risposte e, anche per questo, di facile consultazione.

La versione aggiornata a giugno 2007 e disponibile in 8 lingue – albanese, arabo, cinese, francese, inglese, italiano, russo, spagnolo – può essere richiesta all'indirizzo e-mail: [dgimmigrazione@solidarietasociale.gov.it](mailto:dgimmigrazione@solidarietasociale.gov.it) o scaricata dalla pagina:

[http://www.solidarietasociale.gov.it/SolidarietaSociale/tematiche/Immigrazione/pubblicazioni/Presentazione\\_Vademecum\\_Immigrazione.htm](http://www.solidarietasociale.gov.it/SolidarietaSociale/tematiche/Immigrazione/pubblicazioni/Presentazione_Vademecum_Immigrazione.htm)

**LEGGENDO...**

**Lavorare con la diversità culturale. Attività per facilitare l'apprendimento e la comunicazione interculturale**

L'ascolto attivo come fondamento dei processi di apprendimento e lo sviluppo delle competenze interculturali nella formazione e negli interventi sociali sono le tematiche affrontate in questo volume a cura di Alessio Surian e edito nel 2006 dal Centro Studi Erickson. Tra spunti su come trasformare i malintesi in utili risorse conoscitive nei rapporti transculturali ed esempi di laboratori e pratiche formative, sino alla descrizione dei contesti in cui si praticano percorsi interculturali, il volume è una interessante fonte di idee e informazioni per operatori di centri culturali e giovanili che promuovono azioni interculturali e scambi, insegnanti delle superiori, responsabili dell'orientamento per studenti stranieri in Italia e studenti italiani che vogliono recarsi all'estero, mediatori culturali. Si può acquistare online dal sito: [www.erickson.it](http://www.erickson.it)

**A scuola di intercultura. Cittadinanza, partecipazione e interazione**

Segnaliamo questo altro volume edito dalla Erickson nel 2007, a cura di Aluisi Tosolini, Simone Giusti e Gabriella Papponi Morelli. Nato da un percorso di progettazione partecipata di una rete provinciale di scuole, con l'obiettivo di dare una risposta ai problemi educativi posti dalla società interculturale, il volume si basa sul concetto di base per cui ogni scuola è sempre più luogo di ascolto e mediazione, capace di educare al rispetto reciproco e alla convivenza democratica, un laboratorio dove si apprende a convivere costruttivamente con le differenze, sperimentando nel concreto la cittadinanza planetaria. Il libro offre anche alcuni strumenti per fronteggiare le difficoltà legate alla presenza di alunni stranieri attraverso la messa in campo di strategie per l'insegnamento linguistico e per l'accoglienza.



*NAVIGANDO...*



[www.solidarietasociale.gov.it/SolidarietaSociale](http://www.solidarietasociale.gov.it/SolidarietaSociale)

Il Ministero della solidarietà sociale esercita funzioni in materia di politiche sociali di inclusione e esigibilità dei diritti, di responsabilità sociale delle imprese, di assistenza. Tra le sue competenze rientrano la vigilanza dei flussi di entrata dei lavoratori esteri, il coordinamento delle politiche per i diritti delle persone immigrate e la loro inclusione nella vita del Paese, la promozione di politiche e azioni di contrasto alle varie forme di dipendenze, l'individuazione e lo sviluppo di azioni integrate con altre istituzioni pubbliche, con gli organismi di volontariato e il mondo associativo. Il sito comprende una sezione istituzionale, che riporta nella parte destra le informazioni

istituzionali sull'organizzazione del Ministero e i suoi servizi e nella parte centrale le informazioni di primo piano, le notizie relative all'attività istituzionale e i principali eventi. La sezione di sinistra dà invece accesso a 15 aree tematiche, ciascuna contenente una sintetica presentazione e documenti e link rilevanti.

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm)

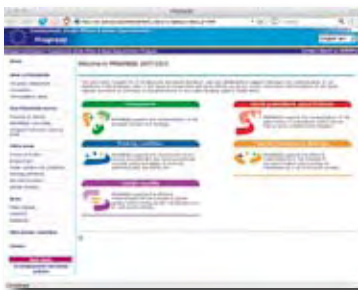
Il sito della Commissione europea sulla lotta contro la discriminazione riporta informazioni sulle misure comunitarie volte a combattere le discriminazioni (la pagina sulle procedure di infrazione ad esempio riporta il comunicato del 31 gennaio di quest'anno con cui la Commissione sollecita 11 paesi tra cui l'Italia a dare piena attuazione alle norme Ue contro la discriminazione sul lavoro), permette approfondimenti sulla legislazione europea sulla non discriminazione e sulle attività finanziate dal programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni. Alcune parti del sito sono disponibili in italiano, ma la loro consultazione è piuttosto macchinosa e le sezioni interne riconducono regolarmente alle pagine in inglese. Vale comunque la pena di una visita.



[www.stop-discrimination.info/2184.0.html](http://www.stop-discrimination.info/2184.0.html)

E' il sito comunitario della campagna europea "Sì alle diversità. No alle discriminazioni", attiva dal 2003. Il sito dà conto delle misure previste dalla Direzione generale della Commissione europea per l'occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità per combattere la discriminazione e contiene gli aggiornamenti sulle attività e sui problemi attuali relativi all'anti-discriminazione negli stati dell'Ue. Sono inoltre a disposizione e scaricabili anche un kit rivolto ai datori di lavoro, con consigli pratici per evitare le discriminazioni, e un database internazionale di progetti sul tema.

## NAVIGANDO...



[http://ec.europa.eu/employment\\_social/progress/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.htm)

Ancora un sito comunitario, questo dedicato a Progress, il nuovo programma che per il 2007-2013 finanzia analisi, studi e attività di apprendimento reciproco, sensibilizzazione e divulgazione in materia di occupazione, solidarietà sociale, lotta alle discriminazioni e all'emarginazione, sostegno alla parità di genere. Offre supporto ad autorità nazionali, servizi per l'occupazione, enti regionali e locali, parti sociali, Ong, istituti di istruzione superiore e ricerca, esperti di valutazione, ecc. La Decisione che ha istituito il programma è stata pubblicata anche sullo Speciale Fop n. 1-2, 2007.

[www.istat.it/salastampa/comunicati/non\\_calendario/20070307\\_00/](http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20070307_00/)

Produrre, diffondere e promuovere l'uso di statistiche articolate per genere è tra le priorità dell'Istat. Con l'obiettivo di rendere accessibile a diversi tipi di utilizzatori l'informazione statistica prodotta su donne e uomini, l'Istat mette a disposizione sul proprio sito, da marzo di quest'anno, 23 schede, raggruppate in otto temi (popolazione, figli e famiglia, capitale umano, lavoro, redditi, partecipazione politica e sociale, salute, sicurezza). Ogni scheda è esposta su due pagine affiancate: quella di sinistra, dopo una breve introduzione, definisce gli indicatori utilizzati, commenta la posizione dell'Italia nel contesto dell'Unione europea, illustra il fenomeno in Italia e i più importanti differenziali territoriali, indica le fonti e una lista di riferimenti. La pagina di destra presenta grafici e tabelle, dedicati alla comparazione internazionale e ai confronti regionali all'interno del paese. Dove possibile, la scheda è corredata da un cartogramma. Il prodotto è rivolto anche a un pubblico di non specialisti, che vengono guidati nella lettura e nell'interpretazione dei dati, delle tabelle e dei grafici con un insieme di strumenti, in modo da invogliare all'approfondimento.



[www.ilga-europe.org](http://www.ilga-europe.org)

ILGA-Europe (International Lesbian & Gay Association) è un'organizzazione non governativa di livello europeo che raggruppa altre organizzazioni aventi come finalità la lotta per l'uguaglianza e il rispetto dei diritti umani delle persone lesbiche gay e transgenere in Europa. Il sito, decisamente aggiornato e documentato, offre, tra i numerosi servizi, approfondimenti sui temi dell'uguaglianza a scuola e nell'occupazione e una utile sezione "Funding and capacity building", che dà indicazioni pratiche su come ottenere finanziamenti, mette a disposizione manuali, linee guida e altri strumenti per la costruzione di un progetto o la comunicazione di un'organizzazione no-profit.

## NAVIGANDO...



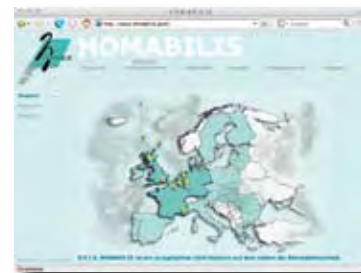
### [www.superabile.it](http://www.superabile.it)

Segnaliamo questo ricco e aggiornato sito dell'Inail (Istituto nazionale assicurazione contro gli infortuni sul lavoro), che si autodefinisce un Contact center integrato, costituito da un portale di informazione e documentazione sulle tematiche della disabilità e da un servizio gratuito di consulenza telefonica. Dalla home page, che è possibile personalizzare, il menù di navigazione in verticale a sinistra dello schermo, permette l'accesso a tre aree principali: 1. canali tematici (tra cui ad esempio "Lavoro" e "Scuola e formazione", sezioni che a loro volta mettono a disposizione news sul tema, dossier, inchieste, link tematici, ecc.); 2. superabile multimedia (che permette la consultazione della rassegna stampa, di una selezione di libri e manuali, di materiali audio e video – accessibili previa registrazione al sito, del calendario degli appuntamenti, dei siti utili e di un glossario tematico) e

3. community, ovvero la sezione interattiva che permette di rivolgere domande ad un esperto, inviare lettere alla redazione, discutere nei forum, partecipare ai sondaggi proposti dalla redazione, oltre che iscriversi alla newsletter.

### [www.homabilis.com](http://www.homabilis.com)

Nata nel 1997, Homabilis è una struttura che ha come obiettivo garantire lavoro alle persone con disabilità, affiliare strutture ed organizzazioni europee che gestiscono laboratori protetti ed essere un punto di riferimento nello scambio di idee e informazioni per la disabilità. I membri di Homabilis, dal 2000 al 2002, hanno partecipato a Shelter-net, un progetto di cooperazione promosso dall'Unione europea che promuove lo scambio tra laboratori protetti europei associati a Homabilis. Il sito serve a far conoscere l'esistenza e l'attività della struttura, che ha affiliati in Germania, Francia, Gran Bretagna, Belgio e Paesi Bassi. Il sito è in tedesco, francese ed inglese.



### [www.workability-europe.org](http://www.workability-europe.org)

Workability Europe è la costola europea della Workability international, Ong che riunisce le società che garantiscono lavoro e assistenza alle persone con disabilità e che mira a divenire leader europea nella promozione, nell'impiego e nell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Gli affiliati europei ad oggi offrono programmi di lavoro protetto a circa 1 milione e 250mila persone, potendo contare su circa 40 organizzazioni in 20 paesi europei (compresa l'Italia). Il sito della struttura è in inglese e offre lo scenario completo delle attività, compresi i riferimenti ai diversi progetti in corso, il programma e i report della Conferenza annuale sul tema delle pari opportunità per le persone con disabilità, le news e le segnalazioni dei link ai siti rilevanti.

## NAVIGANDO...

[www.sociale.it](http://www.sociale.it)

E' il portale creato per sostenere lo sviluppo e l'innovazione tecnologica dell'impresa sociale finalizzata all'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate. Il portale si rivolge a tutti coloro che a vario titolo operano in questo ambito (soci o aspiranti tali, collaboratori, volontari, imprese, istituzioni, associazioni), che possono attraverso questo strumento ricevere informazioni e consulenze, raccogliere documentazione, scambiare opinioni, creare ambienti dedicati di lavoro e studio, promuovere la comunicazione di attività ed esperienze. La sezione "Posso aiutarti?" permette di richiedere approfondimenti di notizie o pareri di esperti.

L'area riservata è a disposizione delle cooperative associate e contiene software e documentazione aziendale per la gestione del personale (es. rilevazione presenze, gestione progetti, rendicontazione, protocollo per l'archiviazione dei documenti, procedure per l'organizzazione dei flussi di lavoro, nonché la possibilità di disporre di una newsletter aziendale) e offre consulenza per la realizzazione di siti internet.

[www.easpd.eu](http://www.easpd.eu)

Dal 1996 l'Easpd (European Association of Service Providers for Persons with Disabilities) è attiva nel promuovere le pari opportunità per persone disabili a livello europeo, propone servizi mirati e contribuisce all'implementazione della convenzione delle Nazioni unite per i diritti delle persone con disabilità. In particolare, offre informazioni sulle novità della politica comunitaria e i finanziamenti disponibili nonché consulenze per la realizzazione di progetti europei. Il sito è in inglese e francese.



TRADUCENDO...



## Discriminazione

discriminazione diretta, discriminazione indiretta, discriminazione multipla. La legislazione comunitaria individua come discriminazioni, quei comportamenti o atti che, direttamente o indirettamente, portino a distinguere, escludere, limitare o preferire una persona sulla base di diversi fattori: identità di genere, orientamento sessuale, età, religione o convinzioni personali, razza o origine etnica, disabilità.

In particolare, si parla di discriminazione diretta quando un individuo è trattato in maniera meno favorevole in base ai fattori di rischio di quanto sia, sia stato o sarebbe trattato un altro soggetto in una situazione analoga. Un caso di discriminazione diretta è, ad esempio, un annuncio di lavoro che riporti specificamente la dicitura “astenersi inabili”. La discriminazione indiretta si riscontra, invece, quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in realtà in una condizione di particolare svantaggio le persone, a seconda del loro sesso, età, origine etnica, disabilità, religione, orientamento sessuale, a meno che la stessa pratica sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Singole persone o gruppi sociali sono a volte vittime di discriminazione multipla, sono cioè discriminati in base a più fattori concomitanti. Ne sono un esempio i casi di discriminazione di donne appartenenti a una minoranza etnica, o persone omosessuali straniere, oppure disabili anziani, o ancora stranieri di una determinata confessione religiosa.

Trovato su:

<http://www.pariopportunita.gov.it>

## Cooperative learning

È un metodo di apprendimento individuale, che deriva però da un processo collaborativo di gruppo, deliberato e strutturato, contrapponendosi quindi al semplice scambio di informazioni o esecuzione di istruzioni.

Attraverso il cooperative learning, le persone imparano in piccoli gruppi, aiutandosi reciprocamente e sentendosi corresponsabili del reciproco percorso. L'insegnante assume un ruolo di facilitatore ed organizzatore delle attività, strutturando – anche dal punto di vista logistico e della disposizione fisica degli allievi – ambienti di apprendimento in cui gli studenti trasformano ogni attività di apprendimento in un processo di problem solving di gruppo, conseguendo obiettivi la cui realizzazione richiede il contributo personale di tutti.

Numerosi studi hanno dimostrato che con il cooperative learning gli studenti ottengono risultati scolastici migliori, più alti livelli di autostima, maggiori competenze sociali, una più approfondita acquisizione di contenuti e abilità. Va sottolineata però la necessità che si stabilisca nel gruppo un clima relazionale positivo e l'importanza di un'adeguata preparazione per l'applicazione di questo metodo. Gli obiettivi possono infatti essere conseguiti a condizione che all'interno dei piccoli gruppi di apprendimento gli studenti sviluppino quelle abilità e competenze sociali indispensabili per un livello di cooperazione qualitativamente alto.

Trovato su:

<http://www.apprendimentocooperativo.it>

<http://www.foceorienta.it> , glossario

<http://ospitiweb.indire.it/adi/CoopLearn/cooplear.htm>

TRADUCENDO...

## Laboratorio protetto

Ancora oggi, nella cultura giuridica italiana, non esiste una definizione di laboratorio protetto. Si tratta di un neologismo giuridico introdotto nella lingua italiana attraverso il recepimento della direttiva 2004/18/CE (relativa al coordinamento delle procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici di lavori, di forniture e di servizi). Dal punto di vista giuridico, i laboratori protetti in Italia sono compresi nella disciplina dell'impresa sociale (l. 118 del 13 giugno 2005).

Il laboratorio protetto è un ambiente lavorativo finalizzato al reinserimento professionale di persone svantaggiate. Laboratori e strutture protette si configurano come uno spazio di mediazione tra la persona disabile e la società in generale, nei quali si realizza un intervento riabilitativo con il supporto di specifiche figure educative, con l'obiettivo di aumentare le possibilità di benessere, libertà e comunicazione della persona disabile.

I laboratori protetti sono, in generale, caratterizzati da:

- spazio fisico di tipo lavorativo
- organizzazione della struttura e del tempo in funzione dell'attività lavorativa, educativa-relazionale e riabilitativa
- utilizzo delle competenze relazionali e lavorative quali mediatori per l'utente nell'adattamento alla realtà
- presa in carico dell'utente intervenendo sulla globalità della persona, tramite il mantenimento delle capacità residue, ricostruendo un'immagine positiva di sé.

Queste strutture, quindi, oltre a garantire il lavoro alla persona disabile, mirano alla sua integrazione sociale, attraverso un graduale processo di autonomia.

Tra i principali "contenitori" europei di laboratori protetti citiamo Homabilis ([www.homabilis.com](http://www.homabilis.com)) e il Workability Europe ([www.workability-europe.org](http://www.workability-europe.org)). Entrambi si occupano principalmente della gestione di lavori manuali, dall'imballaggio alla bardatura dei cavi, al giardinaggio, alla coltivazione biologica.

Trovato su:

[http://www.sociale.it/adesioni/parere\\_legale.php](http://www.sociale.it/adesioni/parere_legale.php)

<http://www.superabile.it>

<http://www3.unibo.it/avl/org/down/pagine/down/mappalav/protette.htm>

## Peer-support

Il peer-support, ovvero supporto tra pari, o aiuto reciproco, è un'iniziativa di sostegno, più spesso nella scuola o università, ma non solo, che consiste nell'aiutare chi è vittima di bullismo, stress o altri problemi. Chi fornisce l'aiuto è, per esempio, un compagno di scuola appositamente formato. L'aiuto può realizzarsi in forma di mentoring, ascolto o counselling.

Si parla di peer-support anche con riferimento ad iniziative realizzate in qualsiasi altro contesto in cui dei pari, appunto, condividono quotidianamente una situazione che presenta difficoltà e problemi: colleghi di lavoro, compagni di scuola, genitori o parenti di malati terminali o di persone in carcere, immigrati in paesi stranieri, portatori di handicap, utenti di comunità terapeutiche, ecc.. Il principio che sta alla base di questa tecnica è il fatto che tra pari è più facile capirsi, sfogarsi, confrontarsi e trovare una soluzione. In questo caso si ha una relazione di parità, nella quale ognuno ha la stessa esperienza nell'offrire sostegno agli altri.

Trovato su:

Wikipedia, the free encyclopedia: [http://en.wikipedia.org/wiki/Peer\\_support](http://en.wikipedia.org/wiki/Peer_support)

[http://www.comune.torino.it/novasres/\\_private/formazioneascolto.pdf](http://www.comune.torino.it/novasres/_private/formazioneascolto.pdf)

**TRADUCENDO...**

**Glass ceiling** L'espressione significa letteralmente “soffitto di cristallo” e si riferisce alla barriera invisibile, ma robusta come il cristallo, derivante da una complessa interazione di strutture nell'ambito di organizzazioni a dominanza maschile, che impedisce alle donne di accedere a posizioni di responsabilità.

Si ritiene che il termine sia stato utilizzato per la prima volta con questo significato negli Stati Uniti, in un articolo firmato da Carol Hymowitz e Timothy Schellhardt uscito sul Wall Street Journal il 24 marzo 1986. In realtà era già stato utilizzato precedentemente, ad esempio dal settimanale statunitense Adweek nel 1984, in un articolo di Gay Bryant. Ma il termine era stato coniato ancora prima, nel 1979, da Katherine Lawrence e Marianne Schreiber, della società Hewlett-Packard per descrivere il fatto che, mentre a livello superficiale sembravano esistere dei percorsi di promozione e carriera, in realtà le donne sembravano scontrarsi con un confine oltre il quale era impossibile avanzare. Tale confine è appunto rappresentato da sistemi di esclusione non espliciti, ma ben radicati nelle abitudini di molte società ancora marcatamente patriarcali: mobbing sul posto di lavoro, licenziamenti in caso di maternità, sovraccarico del lavoro domestico, dovuto a un'esclusiva responsabilità femminile nella cura di bambini e anziani.

*Trovato su:*

<http://www.noidonne.org/index.php?op=articolo&art=1337>: Mainstreaming, Glossario di genere

<http://www.vertici.com/servizi/psicofinder/template.asp?cod=11950>

Wikipedia, the free encyclopedia: <http://en.wikipedia.org>

**Family friendly** Letteralmente “amichevole per le famiglie”. L'espressione, diffusa in Europa dai documenti comunitari, è riferita a politiche, servizi, strumenti che consentono di armonizzare il lavoro con gli impegni familiari.

Ad esempio, vengono definite family friendly le imprese attente ai bisogni delle donne nella conciliazione tra impegni professionali e familiari: rappresentano un modello che offre opportunità non solo alle famiglie ma anche al sistema delle imprese. L'investimento economico e organizzativo in misure per la conciliazione genera anche significativi vantaggi: il senso di appartenenza all'azienda e un clima aziendale sereno, che riducono turn over e conflitti, e l'immagine di azienda socialmente responsabile, che rende la struttura più competitiva nel suo settore.

In Italia questi modelli sono ancora poco diffusi tra le aziende, anche per la carenza di informazione sulle agevolazioni a favore delle imprese che realizzano interventi di conciliazione tra lavoro e famiglia, come quelle previste per chi attua politiche di responsabilità sociale (la l. 53/2000, per esempio, prevede 20 milioni di euro all'anno per progetti di flessibilità) o quelle per incentivare l'inserimento delle donne negli organici (l. 125/91).

*Trovato su:*

<http://www.commissioneopportunita.it/Glossario/>

[http://temi.provincia.milano.it/donne/osservatorio\\_impreditoria/focus/aziende\\_family.php](http://temi.provincia.milano.it/donne/osservatorio_impreditoria/focus/aziende_family.php)

**Mediatore interculturale** o mediatore linguistico-culturale. E' una figura professionale che facilita la realizzazione delle pari opportunità di accesso dei cittadini stranieri immigrati nei vari ambiti del contesto sociale italiano (legale, scolastico, lavorativo, ecc.), mediando culturalmente fra la nostra e le culture immigrate. In

**TRADUCENDO...**

campo formativo, è una figura di appoggio al docente: funge da punto di riferimento per la programmazione di attività didattiche a carattere interculturale, da consulente ed esperto nella formazione e aggiornamento dei docenti ed è una figura ponte tra i diversi protagonisti, italiani e stranieri, coinvolti nella relazione educativa.

La distinzione fra mediatore interculturale e mediatore linguistico-culturale consiste essenzialmente nel fatto che mentre il primo può essere italiano, il secondo è straniero e ha mantenuto viva la cultura d'origine, assorbendo in profondità i meccanismi sociali del paese di appartenenza. Provenendo dagli stessi paesi di origine dei migranti, assicura interventi di interpretariato linguistico e di orientamento culturale basati su una corretta interpretazione e avendo egli stesso un vissuto migratorio, può stabilire l'empatia emotiva e culturale necessaria perché si realizzi appieno una comunicazione tra operatori ed utenti. Il suo contributo è diventato imprescindibile dal momento che l'immigrazione in Italia (come in molti altri paesi) è ormai un fenomeno strutturale.

Questa figura professionale è stata riconosciuta per la prima volta dal D.lgs 286/1998.

*Trovato su:*

Glossario EDA Oneda Invalsi: <http://validi.invalsi.it/glossario/asp/home.asp>

# FOP SEGNALA

a cura di Gianfranca Iorio, Arianna Fabrini e Chiara Poli

**DETTO E FATTO**



## Linee guida per le agenzie formative

Lo scorso 14 febbraio la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome ha approvato le linee guida destinate alle agenzie formative accreditate dalla Regioni ai sensi di quanto previsto dal del DM del 29/11/2007 (MPI/MLPS) per la prima attuazione dell'obbligo di istruzione innalzato a dieci anni.

Il documento si propone come una misura di accompagnamento per tutte le agenzie formative accreditate dalla Regioni che nel corso degli anni 2007/2008 e 2008/2009 dovranno attuare la sperimentazione di questa innovazione.

Per saperne di più: [www.tecnostruttura.it](http://www.tecnostruttura.it)

## Seminario "Over 45: formare i formatori per valorizzare tutte le forme di apprendimento dei più adulti"

Lo scorso 22 febbraio, a Roma, si è svolto il seminario "Over 45: formare i formatori per valorizzare tutte le forme di apprendimento dei più adulti".

Nel corso dell'incontro sono stati presentati i risultati conclusivi del progetto "Over 45" promosso dalla Provincia di Roma, in partenariato transnazionale con 4 Paesi europei (Francia, Spagna, Bulgaria e Danimarca) e finanziato nell'ambito dell'Iniziativa Comunitaria Leonardo da Vinci.

E' stato presentato l'approccio adottato, la metodologia sperimentata e un set di strumenti in grado di supportare i facilitatori dell'apprendimento nel fornire un'offerta formativa adeguata al target di riferimento, attraverso la valorizzazione dell'apprendimento informale.

Per maggiori informazioni sul progetto consultare le pagine <http://www.over45.net>



## Consiglio Europeo dei Ministri dell'occupazione: all'ordine del giorno il rilancio della strategia di Lisbona

Lo scorso 29 febbraio a Bruxelles, nel corso della riunione del Consiglio Europeo, i Ministri del lavoro hanno adottato i "messaggi chiave" destinati al Consiglio europeo di Primavera sui temi del mercato del lavoro e della protezione sociale, nonché l'aggiornamento delle Linee-guida Integrate della Strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione - periodo 2008-2010.

L'incontro ha permesso il dibattito politico tra i Ministri e ha fornito l'occasione per esprimere commenti sull'attuazione della Strategia di Lisbona e lanciare il suo secondo ciclo triennale.

### Vetrina delle Eccellenze Aif a Mazara del Vallo

Il 28 marzo, a Mazara del Vallo, si è svolta la Vetrina delle Eccellenze “Formazione della P.A. e Sistema Educativo”, organizzata dall’Associazione Italiana Formatori.

Nel corso della Vetrina è stato avviato il Laboratorio delle buone pratiche e delle proposte di miglioramento sul tema del Portfolio Formativo e presentato il Premio Basile 2008 per la Formazione nella PA, giunto alla settima edizione, che si è proposto di valorizzare le esperienze in ambito formativo realizzate da Pubbliche Amministrazioni, Università, Istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado, Aziende Sanitarie, Società e consorzi di servizi pubblici, Associazioni ed organizzazioni no profit, ecc..



### Incontro dell’European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) - Vienna, 9-10 April 2008

E’ stato questo il primo incontro dell’ELGPN sul “Rafforzamento delle strutture rappresentative a livello nazionale”, uno dei “pacchetti di lavoro” individuati dal network europeo. L’obiettivo di tale linea di attività è quella di assistere i diversi paesi partecipanti nello sviluppo di Forum dell’Orientamento Nazionali o di altre strutture rappresentative, sia dove esse già esistano che dove sono da creare ex

novo.

All’evento hanno partecipato circa 40 ospiti in rappresentanza di 23 paesi membri dell’ELGPN.

Riferimenti e approfondimenti possono essere reperiti al seguente indirizzo:

<http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn/programme/wp3/pla1/>

**IN AGENDA**



### **Trend Expo Salone dell'Orientamento e del lavoro"**

Si svolgerà dal 14 al 17 maggio 2008 la XIV edizione dell'appuntamento annuale con Trend Expò - salone dell'Orientamento e del Lavoro.

Il tema di questa edizione del salone, che si sposta da Potenza al Rione dei Sassi della Città di Matera, sarà "I Giovani e la scelta di fare". L'obiettivo è dare voce ai giovani che sono chiamati ad essere i protagonisti di uno dei più importanti eventi del circuito nazionale dell'orientamento, della formazione e del lavoro.

Per saperne di più [www.trendexpo.it](http://www.trendexpo.it)



### **10° Congresso Nazionale "Orientamento alla scelta: Ricerche, Formazione, Applicazioni"**

I prossimi 15-16-17 Maggio, a Firenze, presso il Palazzo degli Affari, si svolgerà il 10° Congresso nazionale "Orientamento alla scelta: Ricerche, Formazione, Applicazioni".

Il congresso approfondirà i diversi aspetti dell'orientamento, sviluppandosi in sessioni plenarie e sessioni parallele.

Per l'articolazione dettagliata delle sessioni, tutti i contenuti sono disponibili presso la pagina <http://larios.psy.unipd.it/news.htm>

La partecipazione al Convegno è gratuita ed è necessario iscriversi entro il 30 aprile 2008 tramite il sito web

[www.newtours.it/orientamento2008](http://www.newtours.it/orientamento2008) oppure tramite il sito della Provincia di Firenze [www.provincia.fi.it/lavoro.htm](http://www.provincia.fi.it/lavoro.htm)

Per ulteriori informazioni scrivere a [Orientamento2008@newtours.it](mailto:Orientamento2008@newtours.it) oppure telefonare allo 055 3361331.



# NOTIZIARIO GLOCALE

a cura di Simona Pizzuti

*Secondo la visione glocale, il fondamento della società in ogni epoca è stata e continua ad essere la comunità locale. La glocalizzazione pone al centro della sua “filosofia” il patrimonio locale materiale ed immateriale della persona e del gruppo di appartenenza, non perdendo però mai di vista la relazione del micro con il macro.*

*Questa rubrica vuole dare spazio e visibilità tempestiva, al fine di stimolare la partecipazione ed incentivare l’adesione, a tutte quelle iniziative che, seppur pronte a recepire tutte le suggestioni provenienti da un ambiente sempre più internazionale e mobile, sono tradotte rispetto alle esigenze del contesto locale, azioni realizzate dal territorio per il territorio.*

*I soggetti locali che intendano segnalare eventi ed iniziative rivolte al territorio, posso inviare una e-mail al seguente indirizzo: [spizzuti@lavoro.gov.it](mailto:spizzuti@lavoro.gov.it), precisando nell’oggetto “FOP – Notiziario Glocale”.*

## Demetra: per una nuova cultura di pari opportunità e conciliazione

Il progetto Demetra è uno “sperimentatore di soluzioni” nell’ambito del quale individuare nuovi modelli operativi per sostenere e orientare le donne nel mercato del lavoro.

Il progetto prevede la partecipazione di piccole e medie imprese (PMI), comuni, lavoratrici autonome e dipendenti di PMI per creare e favorire un dialogo che renda più efficaci le politiche rivolte alle donne.

Il progetto Demetra coinvolge i territori delle province di Milano, Bergamo, Como e Cremona.

Di seguito i servizi gratuiti attualmente realizzati nell’ambito del progetto:

- “A colloquio con l’esperta...per conciliare lavoro e famiglia” è il servizio che consente di chiedere un appuntamento o presentarti allo sportello per ricevere gratuitamente chiarimenti e spiegazioni in tema di congedi di maternità, paternità, diritti alla cura e alla formazione;
- “L’esperta di conciliazione risponde anche on line!” è il servizio che consente di ricevere gratuitamente chiarimenti e spiegazioni in tema di conciliazione tra lavoro e famiglia, semplicemente inviando una e-mail;
- attività di assistenza gratuita per aspiranti imprenditrici e imprenditrici nei servizi alla prima infanzia (0-3anni) utile a chi vuole saperne di più sulle procedure operative e sui finanziamenti a sostegno della creazione d’impresa o a coloro che, avendo già un’attività ben avviata, vogliono ampliare la loro offerta;
- l’attività di assistenza personalizzata sull’utilizzo delle nuove tecnologie per la gestione della propria attività professionale utile alle lavoratrici autonome, alle imprenditrici o alle lavoratrici atipiche che desiderano migliorare l’efficacia e l’efficienza della loro attività professionale mediante l’utilizzo delle nuove tecnologie;
- “Un aiuto on line per beneficiare della legge 53/2000”: un’assistenza “a distanza” utile alle lavoratrici autonome, alle imprenditrici o alle lavoratrici atipiche che desiderano capire meglio come beneficiare concretamente delle opportunità offerte dalla legge 53/00;
- “Incontri informativi sull’applicazione della legge 53/2000 nelle PMI”: se si è titolari di un’impresa collocata nelle province di Bergamo, Como, Cremona e Milano, è possibile chiedere un incontro informativo gratuito per sapere come l’azienda può usufruire dei finanziamenti previsti dalla legge 53/00 per conciliare lavoro e famiglia. Per chiedere un incontro basta mandare una mail a [news@demetraprogetto.it](mailto:news@demetraprogetto.it)

Le soluzioni applicate con successo e le competenze acquisite diventeranno un patrimonio comune dal quale tutti i territori coinvolti potranno attingere per conoscere e adottare le nuove modalità di cooperazione sociale.

Tutti i riferimenti su [www.demetraprogetto.it](http://www.demetraprogetto.it)



## LABdi: Laboratorio della discriminazione, istituzioni e azioni positive

LABdi è un laboratorio che nasce dalla collaborazione tra l'Assessorato scuola, formazione professionale, università, lavoro, pari opportunità della Regione Emilia-Romagna e il Dipartimento di Scienze giuridiche dell'Università di Modena e Reggio Emilia per affrontare il tema della discriminazione e contribuire all'attuazione di politiche di pari opportunità.

L'attività del laboratorio è centrata sulla realizzazione di un ciclo di seminari tematici che si rivolgono a cittadini, studenti universitari e a tutti coloro che in diversi contesti, istituzionali e non, sono chiamati a mettere in campo azioni di contrasto alle discriminazioni e a coloro che, in qualità di studiosi, ricercatori e docenti, possono contribuire alla riflessione necessaria allo sviluppo di politiche di pari opportunità.

Nell'ambito del Laboratorio, Giovedì 15 maggio, ore 15.00, a Bologna, presso la Sala Polivalente dell'Assemblea Legislativa della Regione (Viale Aldo Moro, 50), la Prof.ssa Laura Calafà (Docente di Diritto del lavoro - Università di Verona) terrà il seminario "Lavoro e discriminazione".

*Per informazioni:*

Regione Emilia-Romagna

Assessorato Scuola, formazione professionale, lavoro, università, pari opportunità

Tel. 051.283349

lavoroform@regione.emilia-romagna.it

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Dipartimento di Scienze Giuridiche

Tel. 059 2056411

thcasadei@libero.it

[www.form-azione.it/labdi](http://www.form-azione.it/labdi)



## Cosa bolle in pentola? Prima indagine conoscitiva regionale su politiche, risorse e partecipazione giovanile in Puglia

Cosa Bolle in Pentola è uno degli interventi di Bollenti Spiriti, il programma per le politiche giovanili della Regione Puglia, ed è finanziato dall'Assessorato regionale alla trasparenza e alla cittadinanza attiva.

Cosa Bolle in Pentola rappresenta la prima indagine di respiro regionale sull'universo giovanile in Puglia. La ricerca è stata realizzata dal Dipartimento di scienze storiche e sociali dell'Università degli Studi di Bari tra febbraio 2006 e febbraio 2007 ed è stata realizzata attraverso il lavoro di 25 ricercatori che hanno realizzato oltre 250 interviste in profondità, analizzato 90 esperienze di attivazione

scelte all'interno di oltre 400 indicazioni censite, condotto 17 focus group territoriali e tematici, realizzato una rilevazione sulle politiche giovanili delle amministrazioni locali.

Le esperienze analizzate sono distribuite nel territorio regionale e sono state suddivise in 5 aree tematiche: Apprendimento e formazione; Lavoro ed impresa; Cultura e tempo libero; Biografie – la ricerca dell'autonomia; Politiche locali per i giovani.

Il report integrale e il report sintetico di Cosa Bolle in Pentola sono scaricabili dal sito di Bollenti Spiriti all'indirizzo

<http://bollentispiriti.regione.puglia.it>



# ***RICHIESTA ABBONAMENTO***

L'abbonamento a FOP-Formazione Orientamento Professionale può essere attivato soltanto a favore di strutture pubbliche o private impegnate nell'attività di orientamento e formazione professionale dei lavoratori.

Le richieste di abbonamento vanno indirizzate a:

FOP - Formazione Orientamento Professionale  
 Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - D.G. per le Politiche per l'Orientamento e la Formazione  
 Via Fornovo 8 - Pal. C  
 00192 Roma  
 tel. 06 46834238 fax 06 46834984 e-mail ucofpldivi@lavoro.gov.it

## Si chiede

Di ricevere regolarmente in abbonamento la rivista FOP-Formazione Orientamento Professionale al seguente recapito:

Nome \_\_\_\_\_ Cognome \_\_\_\_\_

Struttura \_\_\_\_\_

Tipo di attività svolta \_\_\_\_\_

Indirizzo \_\_\_\_\_

CAP \_\_\_\_\_ Città \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_

Tel. \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_ Email \_\_\_\_\_

Il sottoscritto è consapevole che i dati personali forniti verranno utilizzati nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs 196/03 "Codice in materia di protezione dei dati personali", ed in particolare:

- che i dati conferiti verranno utilizzati ai soli fini dell'invio in abbonamento della rivista "FOP-Formazione Orientamento Professionale";
- che la mancata comunicazione dei suddetti dati renderà impossibile l'attivazione dell'abbonamento;
- che i propri dati potranno essere comunicati, per le sole finalità di cui sopra, a società incaricate dell'elaborazione dei dati degli abbonati e della stampa del relativo elenco per la spedizione in abbonamento postale;

Il sottoscritto è inoltre a conoscenza del diritto di accesso ai propri dati personali secondo quanto previsto dall'art. 7 del succitato D.Lgs 196/03, al fine di avere informazioni circa l'origine dei dati, la natura, la finalità e la logica del trattamento, i soggetti ai quali i dati possono essere comunicati, e al fine di ottenerne l'aggiornamento, la rettificazione, l'integrazione, ovvero la cancellazione, la trasformazione in forma anonima, il blocco.

Il responsabile del trattamento dei dati è il Direttore Generale pro tempore del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - D.G. per le Politiche per l'Orientamento e la Formazione, il cui nome è consultabile sul sito [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it).

Data e firma

\_\_\_\_\_