



it



Unione europea
Politica regionale

inforegiono

| No 22 | giugno 2007 |

panorama



**Parità di genere
e sviluppo regionale**

Parità di genere *e sviluppo regionale*

L'uguaglianza fra uomini e donne: un «plus» per la coesione

Promuovendo l'integrazione della dimensione di genere nei progetti e finanziando azioni specifiche in tale ambito, i Fondi strutturali contribuiscono a diffondere la parità fra uomini e donne.

Testimonianza: Germania

1994-1999, 2000-2006, 2007-2013...

Passo dopo passo verso la parità di genere

Obiettivo "Parità di genere": il nuovo quadro normativo e politico per il periodo 2007-2013

I Fondi strutturali in azione: Estonia, Germania, Belgio, Ungheria

Testimonianza: Finlandia

Testimonianza: Austria

Reportage: una diversa prospettiva

L'area centro-occidentale della Svezia, confrontata a sostanziali sfide demografiche, deve riuscire ad evitare l'esodo della popolazione femminile per garantire il proprio sviluppo. Un obiettivo che non può prescindere dalle pari opportunità.

Testimonianza: Regno Unito

Testimonianza: Spazio alpino

INTERREG in azione: Spagna/Marocco, Francia/Italia, CADSES, Nord



Fotografie (pagine): Commissione europea (5, 6, 7), TÜV Rheinland Bildungswerk mbH (1, 11), Nemzeti Fejlesztési Ügynökség (3), Jämtlands län (4, 14, 18), Mütterzentrum Leipzig (6), GISA (8), GenderAlp! (20), Syvonne Nordström (15, 16, 17), Provincie West Vlaanderen (9, 11), e-NIVÓ (11), Land Salzburg (13), Glasgow City Council (19), Barrowfield Leather Co Ltd (19), Diputacion de Malaga (21), Regione Puglia (21), W.IN.NET (21), INTERREG IIIA Alcotra (21).

In copertina: Il centro "HAFEN", un incubatore di imprese al femminile situato nel quartiere berlinese di Marzahn.

Hanno collaborato alla redazione del presente numero: Pierre Ergo e Jean-Luc Janot.
Direttore responsabile: Thierry Daman, Commissione europea, DG Politica regionale
La presente pubblicazione è stampata su carta riciclata in inglese, francese e tedesco.

Il dossier tematico è disponibile in 19 lingue dell'Unione europea sul sito Internet http://ec.europa.eu/regional_policy/index_it.htm

I testi contenuti nella presente pubblicazione non hanno valore giuridico.

Parità di genere e Fondi strutturali

L'uguaglianza fra uomini e donne: un "plus" per la coesione

di Muriel Mackenzie ⁽¹⁾

Promuovendo l'integrazione della dimensione di genere nei progetti e finanziando azioni specifiche in tale ambito, i Fondi strutturali contribuiscono a diffondere la parità fra uomini e donne.



Riunione di lavoro presso l'Agenzia nazionale ungherese di sviluppo.

Sovente si è portati a credere che la parità di genere sia una sfida di secondaria importanza nel campo dello sviluppo regionale, perché le donne sono ormai molto presenti nella vita pubblica e sul mercato del lavoro. Ma le disuguaglianze fra uomini e donne persistono: stereotipi sessisti, disparità retributiva fra i generi e segregazione sul mercato del lavoro sono ancora oggi una realtà, soprattutto nei principali settori di intervento della strategia di Lisbona quali l'occupazione, l'istruzione, la ricerca e l'innovazione, nonché la crescita delle imprese.

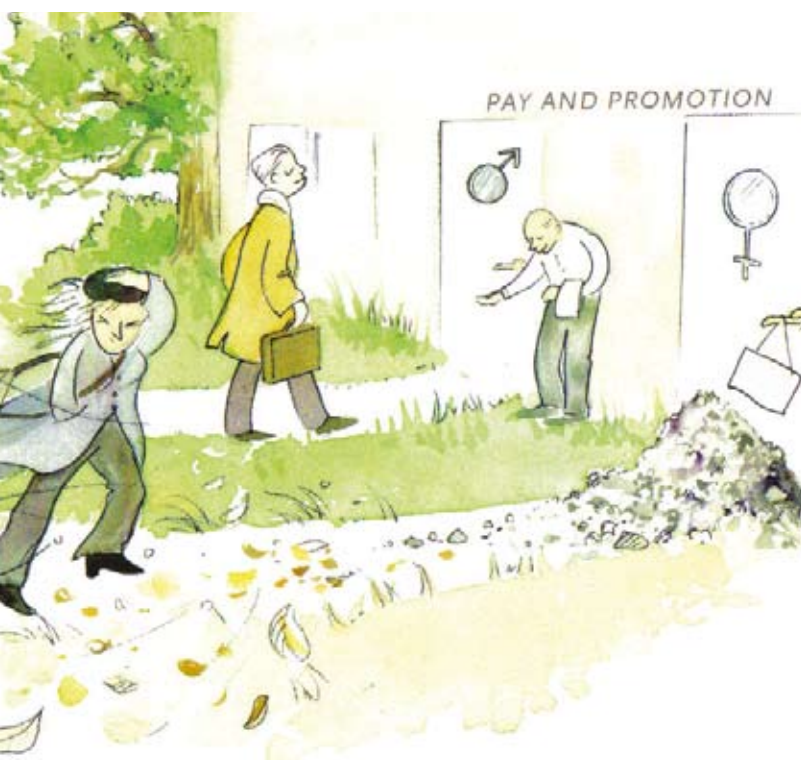
L'integrazione della dimensione di genere implica un radicale cambiamento di mentalità. È necessario capire che il genere è una variabile essenziale della programmazione,

dell'attuazione e dei risultati delle politiche pubbliche. Tuttavia, poiché questo processo di *mainstreaming* viene spesso mal compreso, si corre il rischio che diventi puramente simbolico, che l'uguaglianza fra uomini e donne si trasformi in una questione di competenza di tutti - e quindi di nessuno - e che un formale impegno pubblico per promuovere la parità di genere non si concretizzi in atti tangibili. La sfida consiste proprio nel mettere in pratica i concetti stessi di questo processo. Il duplice approccio dei Fondi strutturali, che oltre a finanziare provvedimenti specifici incoraggia l'integrazione della dimensione di genere in tutti i progetti sovvenzionati, può contribuire ad evitare che il tema dell'uguaglianza fra uomini e donne venga relegato in secondo piano.

(1) Responsabile Ricerca & Politica, ESEP Ltd (Programmi Lowlands & Uplands Scotland, Scozia).

La prospettiva di genere è un elemento chiave della strategia europea per l'occupazione e dei programmi dei Fondi strutturali. Questi svolgono un importante ruolo rispetto a numerosi assi di intervento prioritari menzionati dalla Commissione europea nella «Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini» della Commissione europea pubblicata nel 2006.

La tabella di marcia mira a “conseguire gli obiettivi di Lisbona in tema di occupazione e ad eliminare la disparità retributiva fra donne e uomini». I progetti dei Fondi strutturali consentono di attivare formazioni per combattere la segregazione a livello professionale, di attuare strutture di sostegno per l'assistenza ai figli e alle persone a carico, promuovendo al contempo la creazione di imprese in settori professionali dove uno dei due generi è sottorappresentato.



Il Fondo sociale europeo (FSE) ha sostenuto progetti finalizzati a ridurre la disparità salariale: a tale proposito si possono citare il partenariato di sviluppo «Close the Gap» (Colmare il divario), finanziato nell'ambito del programma di iniziativa comunitario EQUAL, che associa datori di lavoro, lavoratori e organizzazioni sindacali nella lotta contro le ineguaglianze retributive in Scozia. Questo progetto è ora stato diffuso in maniera generalizzata.

I progetti finanziati dal FSE e dal FESR mirano a correggere gli squilibri fra i generi in settori quali le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC), la scienza e la tecnica. A tale scopo propongono orientamento professionale ed un'organizzazione delle carriere, collaborano con i servizi di informazione e di orientamento delle scuole e dei quartieri ed offrono corsi di formazione incentrati su professioni e settori non tradizionali in termini di genere.

Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010

Adottata dalla Commissione il 1° marzo 2006, la «Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini»⁽¹⁾ delinea sei ambiti prioritari per il periodo 2006-2010:

- 1) una pari indipendenza economica per le donne e gli uomini. Tale priorità include il conseguimento degli obiettivi di Lisbona in tema di occupazione, l'eliminazione della disparità retributiva ed il sostegno all'imprenditoria femminile.
- 2) La conciliazione fra attività professionale e vita privata.
- 3) La pari rappresentanza nel processo decisionale.
- 4) L'eradicazione di tutte le forme di violenza fondate sul genere.
- 5) L'eliminazione di stereotipi sessisti.
- 6) La promozione della parità tra i generi nelle politiche esterne e di sviluppo.

Per conseguire questi obiettivi occorre migliorare la governance. La tabella di marcia si basa sull'esperienza della strategia quadro comunitaria in materia di parità tra donne e uomini relativa al periodo 2001-2005⁽²⁾ e riafferma il doppio approccio basato sull'integrazione della dimensione di genere (la promozione della parità tra i generi in tutte le politiche e attività dell'Unione europea) e sull'attuazione di provvedimenti specifici.

Il contributo dei Fondi strutturali all'attuazione della tabella di marcia, in particolare per quanto riguarda gli assi prioritari 1), 2), 3) e 5), può concretizzarsi in questi due ambiti. Tale apporto si esprime inoltre in termini di metodo, con l'integrazione della prospettiva di genere nella programmazione e nell'attuazione dei programmi, nei criteri di selezione dei progetti, negli indicatori di sorveglianza e di valutazione, ecc. La Commissione e gli Stati membri si impegneranno a favorire l'uguaglianza di genere negli interventi dei Fondi strutturali 2007-2013, anche assicurando risorse adeguate.

(1) COM(2006) 92 definitivo:
http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/it/com/2006/com2006_0092it01.pdf

(2) COM(2000) 335:
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/it/com/2000/com2000_0335it02.pdf

Un Patto europeo per la parità di genere

Facendo seguito all'adozione ad opera della Commissione della tabella di marcia per la parità tra donne e uomini, il 24 marzo 2006 il Consiglio europeo ha adottato il «Patto europeo per la parità di genere»⁽¹⁾ che invita gli Stati membri e l'Unione europea a mettere in atto, nell'ambito della strategia per la crescita e l'occupazione, una serie di provvedimenti alla luce della necessità di:

- contribuire alla realizzazione delle ambizioni dell'UE sulla parità di genere come menzionato nel trattato;
- colmare i divari fra donne e uomini in tema di occupazione e protezione sociale, contribuendo così ad utilizzare pienamente il potenziale produttivo della forza lavoro europea,
- contribuire ad affrontare le sfide demografiche promuovendo un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata.

(1) Allegato II delle Conclusioni della Presidenza, Consiglio europeo di Bruxelles, 23-24 marzo 2006:

http://www.eu2006.at/fr/News/Council_Conclusions/2403EuropeanCouncil.pdf

Rispondere ad esigenze differenziate

La tabella di marcia evidenzia inoltre la scarsa rappresentanza femminile fra i dirigenti d'impresa. A tale proposito è necessario che le diverse esigenze delle donne imprenditrici e dei loro colleghi maschi siano prese in considerazione nei progetti che sostengono l'avvio e lo sviluppo delle aziende: le donne avranno forse bisogno di un capitale di avviamento e potrebbero essere pertanto più adeguati sistemi di sovvenzione o di prestito basati sul «micro-credito»; talvolta potrebbero rivelarsi più proficui sistemi di affiancamento e corsi serali o formazioni durante il fine settimana, in modo da conciliare le responsabilità familiari e un lavoro a tempo parziale.



Alta sartoria a Frederikshavn (Danimarca)

La tabella di marcia riconosce la necessità di considerare la prospettiva di genere nel settore sanitario e in materia di lotta alla povertà. I programmi dei Fondi strutturali possono contribuire in larga misura a promuovere azioni di sviluppo regionale che tengano conto delle esigenze di uomini e donne favorendo una maggiore sensibilizzazione sulla parità di genere nell'ambito di strategie di sviluppo sostenibile, di sviluppo economico locale e di riqualificazione. È noto che le donne sono le principali assegnatarie dei sussidi sociali e che le famiglie monoparentali e i pensionati che vivono da soli sono particolarmente vulnerabili alla povertà. Tenendo conto della necessità delle donne di conciliare attività professionale, vita privata e famiglia, molti progetti propongono oggi un sostegno e orari flessibili per la formazione, predisponendo direttamente servizi destinati alla cura dei figli e all'assistenza delle persone a carico, oppure agevolando l'accesso a tali strutture.



Corsi di lingua per immigrati a Vienna (Austria).

Le minoranze etniche e i disabili sono generalmente caratterizzati da tassi di occupazione più bassi, soprattutto le donne. Inoltre, entrambi i sessi sono soggetti a forme di discriminazione fondate sull'età e l'orientamento sessuale. I Fondi strutturali permettono di sostenere azioni specifiche che consentono di affrontare problematiche multifattoriali e di capire come e in quali circostanze tali realtà sono correlate alla dimensione di genere.

«Integrazione della dimensione di genere»: le origini di un concetto a vocazione mondiale

La definizione “integrazione della dimensione di genere” è apparsa per la prima volta nel 1985, a Nairobi, in occasione della terza Conferenza mondiale sulle donne organizzata dalle Nazioni Unite, nel corso di un dibattito sulla condizione femminile e il ruolo delle donne nello sviluppo. Il concetto è stato ripreso dieci anni più tardi nell’ambito della Piattaforma d’azione definita nella quarta Conferenza mondiale sulle donne dell’ONU (Pechino, 1995).

Nel 1998, il Consiglio d’Europa ne dava la seguente definizione: «L’integrazione della dimensione di genere consiste nella (ri)organizzazione, nel miglioramento, nello sviluppo e nella valutazione dei processi decisionali, in modo che la prospettiva della parità tra donne e uomini venga inserita in tutti gli ambiti e a qualsiasi livello dagli attori normalmente coinvolti nell’attuazione delle politiche».⁽¹⁾

La Commissione europea, che aveva cominciato ad occuparsi di integrazione della dimensione di genere sin dagli inizi degli anni ‘90, ha continuato a lavorare per rendere più coerente il suo approccio in materia⁽²⁾, sulla scia della Conferenza di Pechino sulle donne.

(1) Relazione del Consiglio d’Europa (EG-S-MS(98)2).

(2) Per maggiori informazioni: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_fr.html



I programmi dei Fondi strutturali promuovono la parità

Il lavoro da noi condotto nell’ambito dei programmi del periodo 2000-2006 ha indicato che i Fondi strutturali possono svolgere un efficace ruolo motore nell’integrazione della parità fra uomini e donne. In Scozia, stiamo elaborando un approccio sistematico a proposito di tale integrazione che prevede molteplici assi di intervento: un’equilibrata partecipazione di donne e uomini ai comitati e ai gruppi di lavoro dei programmi; sensibilizzazione, affiancamento e messa a disposizione di «toolbox»; individuazione e diffusione di esempi di buone pratiche; incentivi per il trasferimento delle esperienze e del know-how fra i diversi progetti.

In questo processo di *mainstreaming*, l’approccio partecipativo svolge un ruolo fondamentale: riunisce organizzazioni e persone esperte nella raccolta di dati, nel sensibilizzare i residenti locali, nel comprendere le esigenze di entrambi i generi e nell’individuare gli ostacoli che frenano l’accesso alle pari opportunità. L’integrazione della dimensione di genere deve «avere un senso» per i soggetti che operano nel campo dello sviluppo regionale. I promotori di progetto devono avere a disposizione solidi dati che comprovino l’utilità e la pertinenza della dimensione di genere, nonché i vantaggi tangibili che questa può offrire alle organizzazioni e ai progetti.



Un nido d’infanzia a Lipsia (Germania).

L’approccio adottato nell’ambito dei programmi dei Fondi strutturali ha mostrato che l’integrazione della dimensione di genere porta necessariamente a considerare le differenze di genere in materia di bisogni.

Numerosi progetti hanno affrontato il tema della segregazione in ambito professionale e, di conseguenza, della disparità retributiva tra i generi. La maggior parte dei progetti di azione positiva verteva sulla formazione delle donne per impieghi di livello più alto, meglio retribuiti, in settori in crescita quali le TIC, le scienze, l’ingegneria e la tecnologia. Alcuni progetti finanziati dal FSE, al contrario, hanno attivato formazioni destinate agli uomini in ambiti professionali dove la presenza maschile è sottorappresentata: un modo per contrastare con forza gli stereotipi sessisti su entrambi i sessi. In Scozia, gli uomini rappresentano appena il 4% degli occupati nel settore della prima infanzia, mentre da uno studio emerge che il 27% degli uomini prenderebbe in considerazione la possibilità di lavorare in questo campo. I promotori di progetti che prevedevano di formare uomini nel settore della prima infanzia o nel sociale hanno constatato, in base alle loro campagne informative o alle risposte agli annunci pubblicitari diffusi via radio o a mezzo stampa, che molti uomini erano interessati a questo tipo di professioni.

Nasce a Vilnius l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere

L'8 marzo 2005, in seguito al parere favorevole espresso dal Consiglio europeo del 17-18 giugno 2004, la Commissione ha annunciato la creazione di un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere presentando a tale fine una bozza di regolamento⁽¹⁾, attualmente oggetto di un dibattito interistituzionale. Conformemente alla decisione del Consiglio Occupazione e Affari sociali del 1° dicembre 2006, il nuovo istituto avrà sede nella città di Vilnius, capitale della Lituania.

Quale sarà la sua funzione? Secondo i risultati dello studio di fattibilità della Commissione europea⁽²⁾, ad un istituto di questo tipo spetta manifestamente il ruolo di svolgere alcuni dei compiti che non vengono attualmente affrontati dalle istituzioni esistenti, in particolare nei campi del coordinamento, della centralizzazione e della diffusione delle informazioni, della sensibilizzazione e della messa a punto di strumenti, evitando una duplicazione dei ruoli. La Lobby europea delle donne (LEF) chiede che all'Istituto vengano assegnate missioni e risorse adeguate per svolgere tale compito e assistere le istituzioni europee e gli Stati membri nell'ambito di una strategia quadro comunitaria in materia di parità tra donne e uomini.

(1) COM(2005) 81 definitivo:

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/genderinstitute_fr.pdf

(2) Scaricabile dal sito: http://ec.europa.eu/employment_social/equopp/documents_fr.html L'allegato E contiene l'elenco delle istituzioni e degli organismi interessati. Consultare inoltre lo studio realizzato per conto del Parlamento europeo:

<http://www.yellowwindow.be/assets/free/r-finalreport-FR.doc>



Ricerca sull'alimentazione dei pesci in Lapponia (Svezia).

È essenziale incentivare una presa di coscienza della problematica di genere in ogni fase della pianificazione strategica in materia di occupazione e creazione di imprese, favorendo al contempo una maggiore sensibilizzazione sugli effetti della discriminazione diretta e indiretta (e sulle possibili soluzioni). Le disuguaglianze tra uomini e donne hanno molteplici cause, ma i programmi dei Fondi strutturali sono in grado di affrontare le diverse forme in cui queste si manifestano. L'integrazione della dimensione di genere richiede un investimento in termini di tempo, risorse e mobilitazione. Tale investimento è indispensabile per evitare che vengano adottate politiche e prassi che riproducono le varie forme di discriminazione, aggravando così le disparità esistenti.

Forme dirette e indirette di discriminazione

L'uguaglianza tra uomini e donne non è una problematica di esclusivo appannaggio dei progetti finanziati dal FSE. La nostra esperienza in merito alla condivisione di buone pratiche ci ha permesso di constatare nei progetti del FESR una maggiore comprensione del modo di risolvere le ineguaglianze in materia di lavoro autonomo. Incoraggiamo i promotori ad analizzare il ciclo di vita del loro progetto per individuare le opportunità d'integrazione della dimensione di genere in ogni fase dell'impostazione, dalla pianificazione e la consultazione sino alla valutazione e alla risoluzione dei problemi di discriminazione diretta e indiretta. I promotori di progetto verificano se le donne e gli uomini utilizzano i servizi offerti nello stesso modo e analizzano fattori di discriminazione indiretta, quali la disponibilità di servizi per l'infanzia o per il trasporto pubblico (le donne hanno minori possibilità di possedere un'auto privata), la sicurezza e l'illuminazione, gli orari o i servizi di sostegno alle aziende e all'imprenditoria. Per la pubblicità e la promozione dei progetti vengono utilizzate immagini positive di donne e uomini, integrate da un messaggio più inclusivo.

Possibili misure per combattere il divario di retribuzione tra donne e uomini

Il 18 luglio 2007, la Commissione europea ha adottato una Comunicazione⁽¹⁾ sui possibili interventi per combattere la disparità retributiva fra donne e uomini. Secondo quanto riportato nel documento, nell'Unione europea le donne guadagnano in media il 15% in meno rispetto agli uomini e nulla indica che questo divario tenda a ridursi sensibilmente. Il divario di retribuzione misura la differenza relativa delle retribuzioni orarie lorde medie delle donne e degli uomini per l'insieme dell'economia. Può riflettere forme di discriminazione e di disuguaglianza che, di fatto, influiscono principalmente sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

(1) http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/it/com/2007/com2007_0424it01.pdf

Relazione «The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses»

http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf

Relazione «Legal aspects of the gender pay gap»

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf

Sassonia-Anhalt (Germania)

«La parità tra uomini e donne nella pratica: l'Istituto di genere della Sassonia-Anhalt»

Thomas Claus, direttore del Dipartimento Ricerca e Informazione, Istituto di genere della Sassonia-Anhalt



L'integrazione della dimensione di genere nei Regolamenti dei fondi europei per il periodo di programmazione 2000-2006 ha introdotto per la prima volta una politica di pari opportunità tra uomini e donne coerente e vincolante per tutti gli Stati membri. Ma per attuare una strategia di questo tipo sono necessarie strutture efficaci ed è proprio in tale ottica che all'inizio del 2001 è stato creato l'Istituto di genere della Sassonia-Anhalt (GISA), il primo centro di competenze in «gender mainstreaming» con sede in Germania.

Il GISA ha il compito di promuovere relazioni armoniose tra uomini e donne in tutti gli ambiti e a qualsiasi livello della vita sociale. A tale scopo, l'istituto finanzia la ricerca applicata in una prospettiva di genere, nonché formazioni, azioni di consulenza e di accompagnamento per volte a favorire l'integrazione delle questioni di genere. Fra le sue attività figurano: la segnalazione, l'analisi e la valutazione dei casi di discriminazione sessuale; l'acquisizione di competenze in materia di parità tra uomini e donne nella vita di tutti i giorni; la realizzazione di azioni adattate a diverse realtà, siano esse regionali, nazionali o europee. La stretta collaborazione fra i due principali pilastri dell'istituto, ossia i dipartimenti «Ricerca e Informazione» (diretto da un uomo) e «Consulenza e Formazione» (diretto da una donna), consente una rapida applicazione pratica dei risultati scientifici.

Per il GISA è fondamentale che la propria azione abbia effetti concreti. Per tale motivo, l'istituto pubblica periodicamente, per conto del Land della Sassonia-Anhalt, un «Rapporto sulla dimensione di genere» in cui sono riportati dati e informazioni esaurienti sulle relazioni tra i generi, nonché i risultati delle ultime ricerche suscettibili di fornire utili spunti ai soggetti politici, economici e amministrativi. L'istituto, inoltre, ha messo a punto diversi strumenti e metodi pratici sempre più richiesti ed utilizzati per l'integrazione della dimensione di genere. A tale proposito è particolarmente degno di nota un sistema di informazione sulle questioni di genere, il primo di questo tipo in Germania. Il sito Internet dell'istituto (www.g-i-s-a.de) contiene varie banche dati sulle condizioni di vita delle donne e degli uomini. Sul sito sono inoltre disponibili gli studi condotti, una ricca bibliografia di riferimento (guide, fascicoli tecnici, rapporti, ecc.),

ed un repertorio di esperti sulle questioni di genere. Nel 2005, la commissaria europea alla politica regionale Danuta Hübner ha definito l'istituto GISA un «modello europeo di buone pratiche».

Per la realizzazione delle proprie attività, il GISA si avvale di una rete europea di esperti di entrambi i sessi. L'istituto partecipa a numerosi progetti di cooperazione transnazionali in diversi ambiti: dalle ricerche paneuropee su temi quali «Promuovere l'imprenditoria al femminile» o «Conciliare famiglia e attività professionale», alla fornitura di servizi di consulenza al governo estone per l'attuazione dell'approccio di genere.

Nonostante i progressi conseguiti e le molte misure a favore della parità tra uomini e donne, in Europa la situazione è lungi dall'essere soddisfacente. Il persistere di taluni fenomeni di resistenza, da non sottovalutare, rende più complessa o addirittura frena la lunga marcia verso l'uguaglianza di genere. Per tale motivo è assolutamente necessario coinvolgere tutte le forze «egualitariste» presenti in Europa. A tale proposito, il GISA intende approfondire il proprio lavoro nell'ambito di una rete europea e mettere la sua esperienza e il suo know-how al servizio di altri paesi, in particolare dei nuovi Stati membri, che desiderano integrare la dimensione di genere nelle proprie politiche ed attività.

Per maggiori informazioni: <http://www.g-i-s-a.de>



L'Istituto riceve una delegazione del Pakistan.

1994-1999, 2000-2006, 2007-2013... Passo dopo passo verso la parità di genere

Attraverso i successivi periodi di programmazione dei Fondi strutturali si snoda un lungo cammino che porta all'effettiva uguaglianza tra uomini e donne.

La dimensione di genere non è un concetto nuovo nella politica di coesione. La parità tra uomini e donne sul mercato del lavoro era già stata annoverata tra gli obiettivi dei Fondi strutturali per il periodo 1994-1999. All'epoca, tuttavia, i Fondi sostenevano principalmente azioni specifiche a favore delle donne che, seppur importanti, non erano sufficienti a risolvere disparità strutturali. La dimensione di genere, inoltre, era considerata prevalentemente di competenza del FSE. L'esperienza e la valutazione hanno portato a considerarla in maniera più generale nei documenti metodologici relativi al periodo di programmazione 2000-2006 dei Fondi strutturali.

Una Comunicazione della Commissione

In previsione della valutazione intermedia (2003) di tale periodo, la Commissione pubblicò nel dicembre 2002 una Comunicazione⁽¹⁾ che illustrava i progressi realizzati ed una selezione di buone pratiche, individuando inoltre gli ostacoli all'attuazione del «duplice approccio» (ossia la combinazione di misure specifiche a favore delle donne e dell'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche). Nelle sue conclusioni, la Commissione ha formulato una serie di raccomandazioni qui sintetizzate:

poiché in una prima fase si rivelano essenziali misure specifiche, è importante che i finanziamenti ad esse destinati siano visibili e che gli Stati membri introducano incentivi a tale proposito, con particolare riferimento ai criteri di selezione dei progetti.

Negli Stati che hanno posto l'accento principalmente sul mainstreaming della dimensione di genere, il reale sforzo di finanziamento può essere difficile da valutare. Tali Stati, pertanto, sono invitati a presentare le cifre in modo chiaro, distinguendo in particolare tra i finanziamenti assegnati ad azioni specifiche ed i programmi che contribuiscono in linea più generale alla parità tra i generi.

Gli Stati membri sono invitati ad incoraggiare il ricorso ad esperti in materia di parità tra uomini e donne, ad assicurare la presenza degli organismi competenti nell'ambito dei comitati di sorveglianza dei programmi e ad introdurre azioni di sensibilizzazione e di formazione.

Occorre riservare la dovuta importanza alla valutazione ex-ante (basata su statistiche ripartite per genere) e alla valutazione dell'impatto (con chiari indicatori quantitativi e qualitativi).

Ogni Stato membro è invitato a designare un rappresentante



di alto livello incaricato di coordinare la strategia nazionale a favore della parità tra uomini e donne, nonché di partecipare ad un gruppo europeo di alto livello.

Per quanto riguarda le prospettive future, la Comunicazione evidenzia tre elementi: l'attuazione del «duplice approccio» che ha già dato prova della propria efficacia; l'importanza della società della conoscenza e, di conseguenza, di un maggior impegno per favorire l'inclusione delle donne nel settore delle TIC e della R&S; il ruolo dei Fondi strutturali a favore delle donne nei nuovi Stati membri, dove queste ultime sono esposte agli effetti negativi della ristrutturazione economica.

Uno studio del Parlamento europeo

Anche il Parlamento europeo ha recentemente pubblicato i risultati di uno studio⁽²⁾ condotto sulla programmazione 2000-2006, con particolare riferimento al FESR e al Fondo di coesione, al fine di trarre utili insegnamenti per il periodo 2007-2013. Dalle principali conclusioni dello studio emergono migliori risultati a monte del processo di decisione politica (analisi del contesto, definizione della strategia) piuttosto che a valle, nei meccanismi attuativi. Sebbene molto sia stato fatto per riconoscere l'importanza della dimensione di genere, molto resta ancora da fare per raggiungere effetti pratici e tangibili.

2007-2013: l'uguaglianza di genere nei nuovi regolamenti...

Gli estratti che seguono sintetizzano le disposizioni definite in materia di parità tra i generi nei nuovi regolamenti dei Fondi strutturali e del Fondo di coesione⁽³⁾ per il periodo 2007-2013.

Nel regolamento generale sui Fondi strutturali e di coesione:

(1) Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, «Attuazione del mainstreaming della dimensione di genere nei documenti di programmazione dei Fondi strutturali 2000-2006», COM(2002) 748 definitivo: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=52002DC0748&model=guichett

(2) «Integrazione della dimensione di genere nell'utilizzo dei Fondi strutturali», IP/B/REGI/IC/2006-200, PE 379.206, 22 luglio 2007. Disponibile a breve sul sito: www.europarl.europa.eu/activities/expert/eStudies.do?language=FR

Articolo 11: Partenariato

Art. 11(1): (...) Ciascuno Stato membro organizza, se del caso e conformemente alle norme e alle prassi nazionali vigenti, un partenariato con autorità ed organismi quali: (...) c) ogni altro organismo appropriato in rappresentanza della società civile, (...) le organizzazioni non governative e gli organismi di promozione della parità tra uomini e donne. Ciascuno Stato membro designa partner più rappresentativi a livello nazionale, regionale e locale, nei settori economico, sociale e ambientale o in altri settori (...), conformemente alle norme e alle prassi nazionali, tenendo conto della necessità di promuovere la parità tra uomini e donne (...).

Art. 11(2): (...) Il partenariato verte sulla preparazione, attuazione, sorveglianza e valutazione dei programmi operativi. Gli Stati membri associano, se del caso, ciascuno dei pertinenti partner, in particolare le regioni, alle varie fasi della programmazione, nel rispetto delle scadenze fissate per ciascuna di esse.

Articolo 16: parità tra uomini e donne e non discriminazione

Gli Stati membri e la Commissione provvedono affinché la parità tra uomini e donne e l'integrazione della prospettiva di genere siano promosse nel corso delle varie fasi di attuazione dei Fondi. Gli Stati membri e la Commissione adottano le misure necessarie per prevenire ogni discriminazione fondata sul sesso (...) durante le varie fasi di attuazione dei Fondi ed in particolare nell'accesso agli stessi.

Articolo 66: Modalità di sorveglianza

Art. 66(2): (...) Se la natura dell'intervento lo consente, le statistiche sono ripartite per sesso e per classe di dimensione delle imprese beneficiarie.

Nel regolamento relativo al Fondo europeo di sviluppo regionale:

Articolo 6: Cooperazione territoriale europea

Art. 6(1): Il FESR può inoltre contribuire a promuovere (...) la parità di genere e le pari opportunità (...).

Il regolamento relativo al Fondo sociale europeo recita:

Articolo 3: Campo di applicazione dell'intervento

Art. 3(1): Nell'ambito degli obiettivi «Convergenza» e «Competitività regionale e occupazione», il Fondo sostiene (...):

Art. 3(1)(b)(iii): azioni specifiche e trasversali finalizzate a migliorare l'accesso all'occupazione e ad accrescere la partecipazione sostenibile e l'avanzamento delle donne nell'occupazione e a ridurre la segregazione di genere sul mercato del lavoro, fra l'altro affrontando alla radice le cause, dirette e indirette, dei differenziali retributivi di genere.

Art. 3(2): Nell'ambito dell'obiettivo «Convergenza», il Fondo sostiene (...):

Art. 3(2)(a)(ii): una maggiore partecipazione all'istruzione e alla formazione permanenti, anche attraverso azioni intese a ridurre (...) la segregazione di genere (...).

Articolo 4: Coerenza e concentrazione del sostegno

Art. 4(5): Le valutazioni effettuate in rapporto all'intervento del Fondo verificano inoltre il contributo delle azioni sostenute dal Fondo (...) agli obiettivi comunitari nei settori dell'inclusione sociale, della non discriminazione e della parità tra donne e uomini (...).

Articolo 5: Buona governance e partenariato

Art. 5(4): L'autorità di gestione di ciascun programma operativo incoraggia l'adeguata partecipazione e l'accesso delle organizzazioni non governative alle attività finanziate, particolarmente nei settori dell'inclusione sociale, della parità di genere e delle pari opportunità.

Articolo 6: Parità di genere e pari opportunità

Gli Stati membri provvedono affinché i programmi operativi comprendano una descrizione delle misure adottate per favorire la parità di genere e le pari opportunità nelle fasi di preparazione, attuazione, monitoraggio e valutazione dei programmi operativi. Gli Stati membri promuovono una partecipazione equilibrata di donne e uomini alla gestione e alla realizzazione dei programmi operativi a livello locale, regionale e nazionale, come opportuno.

Articolo 10: Rapporti

I rapporti annuale e finale di esecuzione (...) contengono, se appropriata, una sintesi in merito all'attuazione dei seguenti punti: a) integrazione della dimensione di genere nonché eventuali azioni specifiche nel settore (...).

Orientamenti strategici comunitari in materia di coesione

Adottati nell'ottobre 2006 dal Consiglio, gli orientamenti strategici comunitari (OSC) in materia di coesione⁽⁴⁾ definiscono i principi e le priorità della politica dell'UE per il periodo 2007-2013 e suggeriscono strumenti da attuare. In base a tali orientamenti, gli Stati membri hanno definito i rispettivi Quadri strategici di riferimento nazionali (QSRN) ed elaborato i circa 450 Programmi operativi che saranno adottati nel corso del 2007 dalla Commissione. In tema di parità fra uomini e donne, gli OSC definiscono in particolare per gli Stati membri l'obiettivo di **accrescere del 60%, entro il 2010**, il tasso di inserimento delle donne nel mercato del lavoro. L'integrazione del principio della parità di genere è prevista a due livelli:

- nei "principi intersettoriali", in base ai quali i programmi devono rientrare nell'ambito dell'Agenda di Lisbona: "(...) 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", con misure specifiche o "tenendo debitamente conto" delle eventuali ripercussioni degli altri progetti in tale ambito. Essi dovranno inoltre "prevenire ogni discriminazione basata sul sesso, (...) nelle varie fasi di esecuzione dei Fondi";
- in una serie di misure specifiche volte a sostenere l'imprenditoria femminile, ad incentivare la partecipazione delle donne sul mercato del lavoro senza discriminazioni di sorta, a conciliare vita professionale e vita privata, ad agevolare l'accesso ai servizi di cura ed assistenza all'infanzia, ecc., contribuendo così ad attuare il Patto europeo per la parità di genere.

(3) I nuovi regolamenti sono disponibili sul sito: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/newregl0713_it.htm

(4) http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/2007/osc/index_it.htm

ESTONIA

Servizi all'infanzia per donne che lavorano



Costo totale: 216 640 EUR
Partecipazione dell'UE: 154 356 EUR

«L'Estonia è nota per l'alto tasso di occupazione femminile a tempo pieno. Sebbene l'80% delle donne desideri conciliare attività professionale e responsabilità familiari, meno della metà dei bambini in età prescolare trova posto nelle scuole dell'infanzia. Il 48% dei Comuni ha dovuto pertanto istituire liste d'attesa per i nidi e le altre tipologie di servizio. Varato da 30 aspiranti puericultrici, il progetto pilota «Bambini al nido e madri al lavoro» intendeva risolvere il problema creando strutture diurne sull'intero territorio nazionale. La formula, attualmente ben avviata, ha ottenuto quest'anno il riconoscimento dell'Istituto di Previdenza sociale e più di 200 educatrici, oltre alle promotrici del progetto, sono ormai diplomate e disponibili per assistere i genitori dei piccoli utenti a ritornare sul mercato del lavoro.»

Erika Vahtmäe, responsabile del progetto, Ministero estone delle Politiche demografiche e degli Affari etnici
erika.vahtmae@riigikantselei.ee

UNGHERIA

Rete di imprenditrici



Costo totale: 61 200 EUR
Partecipazione dell'UE: 61 200 EUR

«L'inserimento professionale delle donne provenienti da contesti svantaggiati è una problematica di difficile soluzione. L'Associazione ungherese delle imprese informatiche no-profit ha beneficiato di una sovvenzione europea per organizzare, in cinque città del paese, corsi di formazione in informatica, gestione e contabilità destinati a 120 donne imprenditrici, molte delle quali senza una precedente esperienza. Il progetto «e-NIVŐ – rete cooperativa reale e virtuale di imprenditrici» ha sostenuto queste donne aiutandole a superare gli svantaggi e i pregiudizi di cui sono vittime, nonché gli ostacoli che frenano il loro percorso di inserimento. Concretamente, il progetto ha fornito loro un accompagnamento personalizzato ed una gamma completa di servizi di assistenza.»

Ida Csapó, responsabile del progetto, Associazione ungherese delle imprese informatiche no-profit
<http://www.minok.hu/taxonomy/term/108>

BELGIO

Nidi di infanzia specifici per il comparto turistico



Costo totale: 10 000 EUR
Partecipazione dell'UE: 2 500 EUR

«Sulla costa belga, il settore alberghiero è penalizzato da una carenza di personale essenzialmente dovuta alla mancanza di strutture di accoglienza per la prima infanzia. I lavoratori del settore, soprattutto le donne, hanno grandi difficoltà a trovare un servizio di custodia adatto ai loro specifici orari di lavoro (sera, weekend, stagione turistica, ecc.). Il progetto pilota 'De Trampoline' è una rete di nidi d'infanzia con orari pensati appositamente per soddisfare le esigenze del comparto. Diversi nidi, dislocati in varie aree di Blankenberge, accolgono 40 bambini in base ad un regime flessibile. L'esperienza servirà da spunto per avviare tipologie di servizio analoghe in altre località del litorale belga, per venire incontro alle esigenze dei dipendenti e dei datori di lavoro del settore turistico.»

Nele Zwaenepoel, Obiettivo 2, Provincia delle Fiandre occidentali
Nele.Zwaenepoel@west-vlaanderen.be

GERMANIA

«HAFEN», incubatore di imprese al femminile



Costo totale: 466 624 EUR
Partecipazione dell'UE: 340 912 EUR

«Il progetto 'Women can do it' («Le donne possono farlo») ha sostenuto donne imprenditrici attraverso il centro 'HAFEN', un incubatore di imprese al femminile situato nel quartiere berlinese di Marzahn. Le principali azioni del progetto sono state: creare il centro HAFEN; convincere potenziali imprenditrici ad insediare la propria attività nei locali del centro; fornire loro spazi per uffici, attrezzature, servizi di consulenza e accompagnamento a prezzi contenuti; risanare imprese in difficoltà; individuare strategie di uscita e sbocchi professionali per le donne costrette ad abbandonare la propria idea di impresa a causa di una valutazione negativa; organizzare otto forum professionali sulla gestione, la ricerca di finanziamenti pubblici, la conciliazione tra i tempi di vita familiare e professionale, ecc. Il sostegno e il monitoraggio scientifici necessari al progetto sono stati forniti dall'Università di Scienze applicate FHTW di Berlino.»

Carmen Giese, Direttrice dei progetti europei, Gemeinnützige Gesellschaft TÜV Rheinland Bildungswerk mbH (Berlino)
Carmen.giese@de.tuv.com

Finlandia

“Finnva, uno strumento finanziario al servizio delle imprenditrici”*Anneli Soppi, responsabile dell'Unità Microfinanza, Finnvera Plc*

La Finlandia è nota per le sue politiche in materia di pari opportunità. Per le donne finlandesi, l'uguaglianza di genere implica necessariamente l'indipendenza economica. Ed è forse proprio per questo che il tasso di imprenditrici in Finlandia è relativamente alto rispetto al resto dell'Europa.

In questo paese, le donne rappresentano un terzo degli imprenditori ed un'alta percentuale di queste lavora in proprio. Il Programma nazionale per l'imprenditoria mira ad innalzare questa percentuale al 40%. Il «Prestito Donna» di Finnvera, appositamente creato per le donne imprenditrici, si rivela a tale proposito uno strumento estremamente efficace.

Il mercato del lavoro e le imprese beneficiarie

Finnvera Plc, di proprietà dello Stato finlandese, è una società di finanziamento specializzata in soluzioni finanziarie complementari, elaborate in funzione delle diverse fasi di sviluppo dell'impresa. Finnvera opera anche come intermediario fra i programmi di finanziamento dell'Unione europea e le PMI finlandesi. La società concede ogni anno dai 3 800 ai 5 500 micro-fidi. La società ha oggi un portafoglio complessivo di 12 500 micro-finanziamenti, per un totale di 160,7 milioni di euro. Il 40% dei beneficiari è rappresentato da donne. Attualmente, Finnvera lavora con oltre 26 000 imprese, di cui l'80% è costituito da micro-imprese.

“Prestito Donna”, varato nel 1997, promuove l'imprenditoria femminile ed incoraggia in particolare le donne che hanno una buona idea commerciale, ma che non dispongono di garanzie sufficienti per ottenere i fondi necessari ad avviare la propria impresa.

Le donne che hanno già un'attività, in particolare nei settori meno interessanti dal punto di vista delle istituzioni finanziarie, possono usufruire di questa speciale forma di credito per ampliare l'impresa. La formula ha inoltre aiutato donne disoccupate o potenzialmente disoccupate a reinventarsi un lavoro autonomo. Oggi, questo strumento finanziario assiste anche i giovani e le donne immigrate a realizzare la propria idea di impresa.

I prestiti sono mirati sulle micro-imprese con un organico inferiore alle 5 unità. La maggior parte della clientela, tuttavia, è rappresentata da lavoratrici autonome. La cliente tipo è donna, ha un'età compresa tra i 39 e i 45 anni, ha maturato una precedente

formazione professionale e desidera crearsi il proprio posto di lavoro. I criteri di assegnazione sono identici a quelli normalmente applicati: la redditività effettiva o presunta dell'attività imprenditoriale.

I servizi alla persona innanzi tutto!

Le donne hanno una spiccata propensione per il settore dei servizi. La maggior parte delle donne che richiede un prestito lavora nel settore dei servizi «di prossimità»: cura e assistenza, salute, alimentazione, altre tipologie di servizi alla persona e commercio al dettaglio. In questo campo, la concorrenza a livello locale è sovente molto agguerrita e la gamma dei servizi offerti dalle imprese già presenti sul mercato può essere completa. Per riuscire, una neo impresa deve differenziarsi dai suoi concorrenti e disporre, al contempo, di competenze e risorse finanziarie, poiché la richiesta di servizi al consumatore è estremamente sensibile alle fluttuazioni economiche.

L'esternalizzazione dei servizi socio-sanitari ha creato una nuova domanda, cui rispondono le piccole imprese femminili.

Imprenditrici solvibili

Alle donne imprenditrici viene spesso rimproverata un'eccessiva prudenza. In realtà, sono semplicemente realiste. Le donne si assumono rischi controllati e fanno in modo di ottemperare ai propri obblighi anche nella peggiore delle situazioni. Presso la Finnvera si constata che soltanto in rari casi la clientela femminile non è solvibile.

Il tasso di sopravvivenza delle neo-imprese raggiunge il 76-80%. I servizi di consulenza, le formazioni e i dispositivi di affiancamento erogati da prestatori di servizi locali non finanziari contribuiscono ad innalzare questa percentuale.

Sarà possibile portare la quota delle imprese femminili al 40%? Questo dipenderà dalla volontà di fare impresa delle donne e dalla loro capacità di conciliare attività professionale e responsabilità familiari, perché la cura dei figli e degli anziani a carico, all'interno della famiglia, è ancora oggi un compito che pesa quasi esclusivamente sulla popolazione femminile. Inoltre, non bisogna dimenticare le donne che non emergono dalle statistiche e che lavorano in numerose imprese a conduzione familiare.

Contatto: info@finnvera.fi

Land di Salisburgo (Austria)

«Animare la parità di genere»

Christian Salletmaier, Capo dell'Unità Sviluppo regionale e Politica regionale europea, Land di Salisburgo



Lo sviluppo regionale è un ambito pluridisciplinare caratterizzato da un alto grado di complessità.

Il Programma Obiettivo 2 del Land di Salisburgo si proponeva di migliorare la competitività e la capacità di innovazione delle imprese, valorizzare le risorse regionali, ridurre la disoccupazione, il saldo migratorio negativo e il pendolarismo nelle aree più meridionali del Land.

Per raggiungere questi obiettivi sono state attuate varie misure in tre ambiti di intervento prioritari (turismo, attività produttive e sviluppo locale), definiti in base ad una strategia incentrata sull'innovazione, la partecipazione e la sostenibilità, senza dimenticare l'integrazione della dimensione di genere, uno dei principi trasversali dell'intervento dei Fondi strutturali nel periodo di programmazione 2000-2006. Due misure finanziate dal FESR, in particolare, rientravano in modo specifico in una prospettiva di genere.

La prima tendeva a garantire un sostegno alla popolazione femminile delle zone dell'Obiettivo 2, incoraggiando e agevolando la partecipazione delle donne al programma, oltre a fornire assistenza per l'elaborazione di progetti incentrati sulla parità fra uomini e donne. L'obiettivo era di creare un dispositivo che si aprisse al tessuto locale e fosse in grado



Asilo nido aziendale

di suscitare ed accompagnare iniziative promosse dagli abitanti. Risultato: dal 2001/2002, nel Land di Salisburgo operano due "animatori di progetto per le pari opportunità". La loro funzione implica un'ampia gamma di missioni: dal coordinamento di progetti sulla parità di genere in una prospettiva europea allo sviluppo di reti locali per aiutare le donne a trasformare in realtà la loro idea d'impresa. Questi

animatori hanno creato, *inter alia*, partenariati locali cui partecipano servizi per l'impiego, imprese, Comuni ed enti di formazione professionale.

La seconda misura tendeva ad innalzare il tasso di attività femminile nelle zone rurali più isolate. A tale proposito sono state varate diverse tipologie di interventi.

Nelle aree rurali e alpine del land di Salisburgo, le donne non riescono a trovare un lavoro qualificato soprattutto perché mancano gli asili nido. Per risolvere il problema sono state elaborate, di concerto con le PMI locali, nuove tipologie di servizi all'infanzia. I tre progetti di nido aziendale sinora realizzati rappresentano un ottimo esempio di intervento mirato per assistere le donne a conciliare i tempi di vita familiare e l'attività professionale.

Un'altra serie di iniziative ha interessato la formazione continua e i relativi enti erogatori. Questi ultimi sono stati incentivati a cooperare, a condividere le proprie risorse e ad orientare i programmi di formazione in base alle qualifiche e alle esigenze professionali delle donne. Una terza misura, infine, ha permesso di sostenere attivamente le imprese che avevano elaborato un piano di avanzamento professionale per il personale femminile.

La realizzazione di questi progetti si è talvolta rivelata problematica ed ha richiesto grande pazienza ed impegno. I responsabili dei progetti hanno svolto un ruolo trainante e la loro funzione sarà mantenuta anche al termine del periodo di programmazione dell'Obiettivo 2. I progetti propriamente detti hanno contribuito a preservare e a riqualificare posti di lavoro specializzati, agevolando al contempo il ritorno delle donne sul mercato del lavoro. In ultima analisi, tutti gli interventi hanno permesso di evitare l'esodo delle forze presenti sul territorio, stabilizzare le basi dell'occupazione locale, migliorare competitività delle PMI e dell'economia regionale in generale.

Per maggiori informazioni: www.salzburg.gv.at/themen/wt/regional/programmperiode2000-2006.htm

La parità tra uomini e donne: una sfida strategica nello Jämtland (Svezia)

Una diversa prospettiva

L'area centro-occidentale della Svezia, confrontata a sostanziali sfide demografiche, deve riuscire ad evitare l'esodo della popolazione femminile per garantire il proprio sviluppo. Un obiettivo che non può prescindere dalle pari opportunità. Il programma Obiettivo 1 ha finanziato diversi progetti in tale campo: per principio, ma anche per evidenti motivi socioeconomici.



Ci sono coincidenze che non lasciano dubbi: «Jämtland» inizia con «Jäm», come «Jämställdhet», che in svedese significa «parità di genere», una delle grandi preoccupazioni in quest'area centro-occidentale della Svezia con appena 130 000 abitanti su un territorio più vasto della Slovacchia, dove la metà della popolazione si concentra nel capoluogo regionale Östersund.

«L'esodo femminile mette seriamente a repentaglio la sostenibilità dello sviluppo regionale, un fenomeno che in questa area del paese è ulteriormente aggravato dalla scarsa densità demografica e dalle distanze. Mancano le donne. Il settore sanitario lamenta già una grave carenza di personale», afferma con rammarico Ingegärd Pettersson, coordinatrice del progetto «Gensyn» realizzato dall'Amministrazione della Contea con il sostegno finanziario dell'Obiettivo 1. *«Con questo progetto cerchiamo di far aprire gli occhi agli amministratori e agli altri soggetti chiave che*

intervengono a livello locale. Ma questi continuano a non vedere, sono poco ricettivi alla prospettiva di genere, alla situazione insoddisfacente delle donne e ai problemi che questa situazione comporta. Nelle aree rurali più isolate, le differenze saltano agli occhi: gli uomini, più concentrati sul proprio lavoro, sopportano meglio questo ambiente; le donne, invece, preferiscono vivere – e procreare – laddove è possibile conciliare armoniosamente vita professionale, famiglia, alloggio e tempo libero, senza spese eccessive in denaro e spostamenti. Per incentivarle a rimanere occorrono specifiche misure sociali e territoriali, una politica di accoglienza volontaristica ... Cerchiamo di persuadere i responsabili decisionali con ogni mezzo, anche con argomentazioni di tipo 'affettivo', come ad esempio 'come reagireste se vostra figlia vi dicesse che intende trasferirsi in una regione più attraente?'»

Da uno studio dell'Istituto svedese di statistica (SCB) emerge che sono soprattutto le donne a partire, sia

(1) In vigore dal 1980 ed emendata a più riprese, la Legge sulle pari opportunità («Jämställdhetslagen») mira in particolare a promuovere pari diritti tra uomini e donne sul luogo di lavoro. «JämtO», l'Ufficio del difensore civico per le pari opportunità, deve vegliare sul rispetto delle disposizioni previste da questo testo normativo.

per la mancanza di sbocchi professionali, sia per valorizzare il proprio livello di studi, generalmente più alto rispetto a quello degli uomini. E Ingegård mostra una cartina dove sono chiaramente indicati gli squilibri demografici tra uomini e donne sul territorio svedese: la popolazione nel sud del paese e nelle regioni costiere è prevalentemente femminile, mentre nella parte centro-occidentale e nel nord il numero di uomini supera quello delle donne.

«Per evitare l'esodo femminile non basta aprire nidi e scuole dell'infanzia, bisogna intervenire in tutti gli ambiti della vita, a cominciare dalla parità di genere. Pur essendo molto avanzato a tale proposito, il nostro paese è lungi dall'aver vinto la scommessa», insiste Annica Westerlund, responsabile delle azioni di informazione dei programmi dell'Obiettivo 1 Södra Skogslän e INTERREG IIIA Svezia/Norvegia, amministrati dalla Contea dello Jämtland.

Dei circa 3 000 progetti sostenuti dai Fondi strutturali nella regione dell'Obiettivo 1 tra il 2000 e il 2006 molti riguardavano direttamente le donne: imprenditrici, lavoratrici autonome, madri di famiglia in formazione per un futuro reinserimento sul mercato del lavoro o utenti di vari servizi. Ma nello Jämtland, in particolare, il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) e le misure del Fondo sociale europeo (FSE) hanno cofinanziato anche quattro programmi di sensibilizzazione sulla parità di genere promossi dalle autorità della Contea su varie tematiche chiave: la sfida demografica femminile, la parità tra uomini e donne sul luogo di lavoro, la lotta contro le molestie e la discriminazione. *«In Svezia esiste la Legge sulle pari opportunità»⁽¹⁾*, spiega Annica, *«ma la sua applicazione sul campo non è facile. Qui, nello Jämtland, ci siamo detti che oltre al 'bastone', ci vorrebbe anche la 'carota', ossia incentivi per far sì che l'uguaglianza di genere diventi davvero una priorità dei soggetti locali»*.

Parità, salute, efficacia

Il progetto «Know How – Parità tra i generi, efficacia e salute», attuato in due fasi dal 2000 al 2006, ha fruito di un bilancio di 1,2 milioni di euro di cui la metà di fonte comunitaria. *«Abbiamo incluso nel titolo il termine 'Know How' perché il progetto deve fornire, sul luogo di lavoro, competenze, motivazioni e metodi per gestire meglio le problematiche di genere»*, puntualizza Syvonne Nordström, coordinatrice del progetto. *«Nel sottotitolo abbiamo deciso di indicare 'Parità, efficacia e salute' perché sono tre aspetti strettamente correlati: la parità tra uomini e donne non riguarda soltanto la sfera della democrazia e della giustizia; essa ha una positiva influenza anche sulla competitività delle imprese. Da un'indagine realizzata nel 1999 su un campione di 14 000 imprese svedesi emerge che le aziende impegnate sul fronte dell'uguaglianza di genere sono più produttive. La parità tra uomini e donne, migliorando le condizioni di lavoro, contribuisce a garantire una migliore salute. Un altro studio ha dimostrato che una composizione equilibrata tra uomini e donne sul luogo di lavoro crea un migliore contesto sociale ed una maggiore comunicazione interna ed esterna, oltre a valorizzare l'immagine dell'azienda. Suddividere meglio le competenze tra uomini e donne è una garanzia di efficienza»*.



■ Saper gestire diverse postazioni di lavoro è meno noioso e più valorizzante.

Ispirato a questi principi di base, il progetto Know How ha attuato diverse attività in parallelo: campagne informative sulla dimensione di genere (pubblicità nella stampa locale, una raccolta di esempi di buone prassi, interventi nelle scuole ecc.), organizzazione di seminari e giornate tematiche (elaborare un programma sulla parità di genere, prevenire le molestie sessuali, ecc.), senza dimenticare naturalmente un servizio di consulenza e accompagnamento destinato alle imprese, alle istituzioni pubbliche e agli altri enti che intendevano integrare nella propria struttura la dimensione di genere.

Cultura aziendale

Lo stabilimento Husqvarna di Tandsbyn, a 20 km dalla città di Östersund, produce apparecchiature elettriche. «Il progetto Know How è arrivato proprio al momento giusto», ricorda il direttore Markku Pärssinen. «Sia la direzione, sia i sindacati avevano espresso il desiderio di aderire in modo più rigoroso ai principi della normativa sulle pari opportunità, di aprire la strada in questo senso, di dare l'esempio... Quando abbiamo sentito parlare del progetto, è scattato qualche cosa.» Una volta definite le modalità di intervento con l'équipe del progetto, il «metodo Know How» è entrato in azione: è stato istituito un gruppo di lavoro composto da 3 donne e 2 uomini che, per 20 settimane, un'ora la settimana, elaborerà un «programma parità» in materia di retribuzioni, condizioni di lavoro, relazioni uomini-donne e conciliazione tra lavoro e famiglia dei 160 dipendenti dell'azienda.

Uno studio sui modelli retributivi ha portato ad allineare la retribuzione, a parità di lavoro, fra uomini e donne. Per evitare di svolgere sempre le stesse mansioni ripetitive è stata offerta agli operai la possibilità di occupare posti diversi. «Diciamo piuttosto alle operaie», fa notare Agneta Wessen, membro del gruppo di lavoro, «perché sono le donne a svolgere i lavori più noiosi. A prescindere dal genere, chi lo desiderava poteva seguire corsi di formazione ed è oggi in grado di manovrare quattro o cinque macchine diverse. Sono stati introdotti miglioramenti anche a livello ergonomico e il personale ha accesso ad attrezzi per il fitness, massaggi e sedute di rilassamento... I casi di mal di schiena o flebite sono diminuiti. E questo sia tra uomini, sia tra le donne!»

Rispetto alle politiche di conciliazione dei tempi di vita familiare e professionale, il progetto "Know-how" ha riservato una particolare attenzione agli incentivi per favorire la condivisione del congedo parentale. In Svezia, la nozione di "congedo di maternità" non esiste. Prevale invece il "congedo parentale", della durata di quindici mesi, due dei quali devono essere obbligatoriamente utilizzati da uno dei due genitori. Per i primi dodici mesi, lo Stato garantisce una retribuzione pari all'80% del salario. A Tandsbyn, l'azienda Husqvarna corrisponde per quattro mesi un ulteriore 10%, ossia il 90% della normale retribuzione, se il congedo viene equamente diviso tra i due genitori.



Padre e figlio insieme grazie al congedo di paternità.

«Il congedo parentale condiviso è ormai parte integrante della nostra cultura aziendale. In tre anni, il numero di papà che usufruiscono di un permesso di lunga durata è raddoppiato», osserva Kerstin Jonsson, responsabile amministrativa presso la Jonsson & Paulsson, un'azienda meccanica con 136 dipendenti che lavora in subappalto per grandi case automobilistiche. Kerstin, che prima di partecipare al progetto Know How aveva personalmente definito una Carta delle pari opportunità «che era stata successivamente accantonata», prosegue: «Il nostro programma a favore della parità di genere è accluso al regolamento di servizio che ogni nuovo assunto riceve il primo giorno di lavoro. Dopo alcune settimane viene indetta una riunione con i neo-dipendenti dove insisto molto sull'importanza del congedo parentale. È un'ottima occasione per migliorare la propria competenza sociale, imparare ad assumersi nuove responsabilità ecc. Riconosco che qui abbiamo le risorse per farlo. Per una piccola impresa, con minori margini di manovra per la gestione delle risorse umane, è certamente più difficile». E come a voler arrestare sul nascere la diffidenza del giornalista che si chiede cosa possa nascondere tanta generosità, Kerstin aggiunge: «Favorendo la rotazione degli incarichi, il congedo parentale lungo o la flessibilità degli orari di lavoro per una migliore gestione dei figli in età scolare facciamo gli interessi dell'azienda: i dipendenti soddisfatti sono più produttivi. Buone condizioni di salute riducono il tasso di assenteismo. La genitorialità insegna cose che si rivelano di utilità anche sul lavoro. Vogliamo essere un'azienda moderna e suscitare l'interesse dei lavoratori più qualificati, dei giovani e delle donne perché il nostro obiettivo è incrementarne il numero all'interno del nostro organico».



Leader d'opinione

Con la partecipazione del quotidiano regionale *Östersunds Posten*, il progetto Know How si è inoltre avvalso della collaborazione di un prezioso alleato che ha svolto un ruolo di spicco sia nella promozione, sia nelle attività di comunicazione. Anche il giornale, che conta un organico di 90 dipendenti, ha intrapreso nel 2002 un processo strutturato in due fasi per migliorare l'uguaglianza di genere tra i propri dipendenti. *"A livello interno, abbiamo organizzato un seminario di due giorni per i quadri direttivi, che è stato successivamente trasmesso in cascata al resto del personale"*, racconta Viktoria Winberg, responsabile marketing. *"Questo lavoro ha portato alla messa a punto di un piano analogo a quello della Husqvarna o della Jonsson & Paulsson, ulteriormente arricchito forse da un'equilibrata politica di assunzione e da una promozione delle donne più evidente. All'esterno, abbiamo organizzato ogni anno un concorso antisessista nelle imprese e successivamente nelle scuole primarie."* Elina Olofsson, caporedattrice, aggiunge: *"Pubblichiamo anche molti articoli e fascicoli sulle questioni di genere. Vegliamo anche ad attuare una politica editoriale equilibrata... A tale proposito abbiamo realizzato un'analisi di genere quantitativa e qualitativa nei testi, sulle foto, nelle rubriche sportive...".* Prossima fase? *"Rilanciare una procedura interna: abbiamo bisogno di una 'dose di rinforzo' per l'autunno! Dobbiamo anche diffonderla nell'altro quotidiano regionale, il Länstidningen, che il Posten ha rilevato"*.

Concretamente, è più facile attuare un "piano per la parità di genere" in un'impresa "intellettuale", come ad esempio un giornale, di quanto non lo sia in un'azienda industriale, più "manuale"? "No, nel modo più assoluto", rispondono senza esitare Syvonne e Annica. "Know How ha interessato una sessantina di imprese e amministrazioni; non abbiamo notato alcuna differenza." Solo Viktoria attenua un po' il giudizio, con un pizzico di ironia: "è vero che il nostro dipartimento commerciale era più reticente: ma bisogna dire che al suo interno si contano un sacco di ex giocatori di calcio!"

Viktoria Winberg ed Elina Olofsson, responsabili delle azioni per la parità di genere presso il quotidiano *Östersunds Posten*.

«EQ»: vincere la sfida della parità di genere sul luogo di lavoro



Per agevolare questo processo, incrementarne la visibilità e premiare una migliore integrazione della dimensione di genere sul luogo di lavoro, gli animatori del progetto Know How hanno creato il certificato «EQ» che dal 2002 è stato rilasciato ad una quindicina di società private e di organismi pubblici dello Jämtland.

Per meritare questo vero e proprio marchio di qualità, l'impresa o la pubblica amministrazione partecipante deve:

- costituire un gruppo di lavoro interno sulla parità;
- analizzare la propria situazione in una prospettiva di genere (ambiente di lavoro, retribuzioni, lavoro e genitorialità, eventuali molestie e discriminazioni, politica di assunzione, ecc.);
- stabilire obiettivi quantificabili;
- adottare misure e metodi per raggiungere la parità di genere (come?);
- definire un calendario (quando?);
- ripartire le responsabilità (chi?);
- valutare le disponibilità e le conoscenze (dei dipendenti, degli altri soggetti);
- prevedere attività esterne (come influire sugli altri? Sapere e far sapere...).

Al progetto Know How, conclusosi nel 2006, è subentrato sino al dicembre 2007 il progetto "Jämsyn", che fruisce di una dotazione di 228 000 euro proveniente da fonte comunitaria. *"La differenza rispetto a Know How consiste nel fatto che Jämsyn dedica una maggiore attenzione alla formazione delle figure chiave all'interno delle organizzazioni: dirigenti, quadri e responsabili sindacali"*, spiega Syvonne Nordström. *"Ricorriamo piuttosto alla formula delle giornate a tema per diffondere una metodologia pratica, incentrata su argomenti specifici (le molestie sessuali, l'analisi del divario retributivo, la condivisione dei compiti ecc.). Consideriamo i partecipanti dei veri e propri 'leader d'opinione', delle figure di collegamento che 'in seguito predicheranno la buona novella' dell'uguaglianza di genere svolgendo le rispettive funzioni sul luogo di lavoro"*.

Secondo Mattias Eliasson *"l'integrazione della dimensione di genere ha molto da insegnare"*. *"A tale proposito vi sono un'infinità di esempi: il piano per la parità permette all'impresa di rimettere in discussione aspetti insospettabili del suo modello operativo; la prevenzione delle molestie sessuali consente sovente di valutare l'ambiente di lavoro; negli istituti scolastici, la sensibilizzazione ai mestieri non tradizionalmente femminili può soddisfare le esigenze dei datori di lavoro che non riescono a trovare donne nei settori tecnici..."*. Ma Mattias non nasconde un pizzico di delusione: responsabile del progetto "Vidsyn" ("Ampia veduta"), finalizzato a prevenire tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro, Mattias voleva organizzare seminari di uno o due giornate su un dato tema, ma ha dovuto accontentarsi di sessioni di 2-3 ore in loco con gruppi di partecipanti molto numerosi. *"Sono stato troppo ambizioso e forse poco*

flessibile: le imprese locali sono troppo piccole per dedicare del tempo a queste tematiche."

Allora, riprendendo le parole di Annica, la scommessa non è ancora vinta? *"Sicuramente no"*, risponde Dan Humble, consulente in parità e animatore, insieme alla sua collega Camilla Simonsson, di numerosi seminari per i progetti Know How e Jämsyn. *"L'introduzione delle questioni di genere è un processo di ampio respiro... All'inizio è difficile convincere la gente... In seguito si manifestano resistenze nell'applicazione delle norme e dei precetti discussi durante le formazioni... Per quanto riguarda le aziende, il processo realizzato in una filiale può anche non essere approvato dalla direzione e non essere trasferito in altre strutture dell'organizzazione... Occorrono incentivi per favorire la parità e, al contempo, una responsabilità individuale: ognuno deve fare il suo cammino ma una volta che si guarda la realtà da un'altra prospettiva, che ci si rende conto delle difficoltà delle donne nella vita di tutti i giorni, allora "scatta" qualcosa e la strada verso la parità fra uomini e donne è meno ripida"*.

Per maggiori informazioni: www.z.lst.se/z/en/

I progetti Know How e Jämsyn hanno portato alla realizzazione di due pubblicazioni disponibili in svedese e inglese: **"Quality Work in Gender Equality - a Handbook for the Workplace"** e **"Facing Resistance - Managing Gender Mainstreaming in Organisations"**.

Contatto: syvonne.nordstrom@z.lst.se



Seminario sull'uguaglianza di genere a Strömsund.

Glasgow (Scozia, Regno Unito)

“Per creare meglio un’impresa”

Kathleen Jones, Consulente di impresa, Women into Enterprise Project Team



Dal 2002 al 2005, la Città di Glasgow ha messo in atto il programma «Women into Enterprise (WiE)» (Donne in impresa), cofinanziato dal Consiglio comunale (855 838 euro) e dal FESR (775 000 euro). Il progetto si è rivelato così efficace da essere annoverato tra i servizi alle imprese proposti dalla città di Glasgow.

L'azione era finalizzata a ridurre talune difficoltà che ostacolano la creazione o l'espansione di un'impresa femminile. È noto che le donne intraprendono un'attività in settori che richiedono ridotti capitali di avviamento. In molti casi, credono di possedere scarse competenze in aree fondamentali quali la finanza o l'informatica. In genere tendono a sottovalutarsi, talvolta anche frenando la crescita della loro impresa.

Nel corso della sua fase attuativa, WiE ha fornito consulenza, sostegno e formazione a 3 000 attività produttive, di cui 2 246 in fase di costituzione e 746 già avviate. Molte donne hanno avuto la possibilità di partecipare a seminari di formazione per sviluppare una gamma completa di competenze imprenditoriali: relazioni pubbliche, marketing, arte della negoziazione, contabilità, informatica ecc. A questi seminari di una giornata sono state affiancate sessioni di maggiore durata su tematiche più complesse. È stato organizzato, ad esempio, un modulo di 10 settimane rivolto a donne che intendevano creare una propria attività. Alla fine del corso, le partecipanti hanno elaborato il business plan per l'attuazione della loro idea di impresa. Il programma WiE, inoltre, ha permesso a talune donne che già gestivano un'azienda di definire in gruppo strategie commerciali, di individuare le sfide cui è confrontata un'impresa e di elaborare un piano strategico che potesse rispondere ai bisogni di un'attività in espansione.

I gruppi di lavoro hanno favorito l'instaurazione di contatti commerciali ma anche di vere e proprie relazioni di amicizia. Un senso di emulazione reciproca si è sviluppato spontaneamente grazie al lavoro collettivo che ha dato vita ad una generale condivisione delle idee e delle informazioni. Numerosi gruppi costituiti durante le sessioni di formazione continuano tuttora ad incontrarsi regolarmente.

Il progetto WiE intendeva soddisfare anche le esigenze delle donne su scala locale, a livello dei quartieri. In collaborazione con enti e associazioni di inserimento sociale, il programma è riuscito a raggiungere donne che, altrimenti, non avrebbero mai saputo dell'esistenza di questi servizi alle imprese. WiE ha collaborato con organismi di Glasgow, quali l'Associazione per lo sviluppo della comunità cinese o la Fondazione

Talleem a favore delle minoranze etniche, organizzando eventi appositamente studiati per queste specifiche popolazioni. Le iniziative sono state sovente integrate da servizi di altro tipo, quali ad esempio l'assistenza linguistica o la custodia dei bambini, in base alle specifiche necessità dei gruppi target.



Anche la misura finanziaria del programma è stata ampiamente utilizzata: 251 imprese (168 in fase di costituzione e 83 già presenti sul territorio) hanno fruito di una sovvenzione. Per richiederla, le imprenditrici dovevano compilare un modulo semplificato, allegandovi il business plan e le previsioni finanziarie. Il massimale previsto era pari al 50% dell'investimento complessivo. Nella maggior parte dei casi si è trattato di spese uniche: acquisto di apparecchiature, arredamento, materiale informatico, strumenti promozionali ecc. Gli importi variavano da diverse centinaia ad alcune migliaia di euro (5 000 £) per azienda.

Molti aspetti del programma WiE sono certamente trasferibili ad altri paesi, perché le donne che intendono impegnarsi in un'attività professionale autonoma sperimentano, un po' ovunque, le stesse difficoltà. Il programma era caratterizzato da alcuni aspetti innovativi: i seminari e gli eventi organizzati per favorire i contatti hanno permesso di sostenere e di formare potenziali imprenditrici ancor prima dell'avvio di una loro impresa. Mentre la maggior parte dei programmi tradizionali è rivolto alle imprese che operano in una propria sede, il progetto WiE ha assistito anche donne che esercitavano la propria attività a domicilio, poiché questa formula è sovente l'unica alternativa possibile per chi deve occuparsi dei figli o sperimenta difficoltà ad accedere al capitale. In conclusione, si può affermare che il programma WiE abbia incentivato con successo, in ogni sua fase, la nascita e lo sviluppo delle imprese al femminile.

Contatto: Business.Support@drs.glasgow.gov.uk

Spazio Alpino Interreg IIIB

"GenderAlp!, dalle amministrazioni per le amministrazioni: il genere diventa patrimonio pubblico"

Romana Rotschopf, responsabile di progetto, GenderAlp!

I paesi alpini sono accomunati da talune condizioni e difficoltà specifiche: una complessa gestione del territorio, limitate infrastrutture di trasporto in alcune aree, tasso di occupazione femminile relativamente basso, strutture decisionali, sia regionali che locali, in cui ancora predominano ancora gli uomini. Da questa constatazione è emersa la necessità di creare una rete internazionale sulle questioni di genere.

Il progetto «GenderAlp! - Sviluppo territoriale per donne e uomini», che ha fruito di un bilancio di 2,3 milioni di euro di cui la metà stanziata dal FESR, è una cooperazione di 12 partner (città e regioni) dello Spazio alpino (Austria, Germania, Italia, Francia, Slovenia). Nel triennio 2005-2007, i partner del progetto analizzeranno insieme tematiche riguardanti lo sviluppo territoriale e i bilanci pubblici in una prospettiva di pari opportunità tra uomini e donne.

Crediamo che la parità tra uomini e donne significhi migliorare la qualità della vita e degli spazi per le persone e le imprese, incrementare la competitività delle regioni ed aumentare l'occupazione. Desideriamo condividere con gli altri soggetti europei l'esperienza e le buone prassi realizzate e raccolte nell'ambito dei 32 progetti regionali della Rete GenderAlp! su temi quali: considerazione delle questioni di genere nei bilanci degli enti locali (città di Monaco e Cuneo), nei trasporti pubblici (città di Friburgo), nello sviluppo regionale (Land di Salisburgo), nell'urbanistica (Istituto sloveno per la Pianificazione urbana), nella programmazione di formazioni destinate a responsabili politici e amministrazioni (Consiglio regionale Rodano-Alpi), nella pianificazione di poli d'attività (Land dell'Austria inferiore) ecc.

Rete di amministrazioni, potenziamento delle competenze

Pur figurando nella normativa comunitaria, nazionale e regionale, la parità tra uomini e donne è ancora lungi dall'essere applicata. GenderAlp! intende sensibilizzare l'opinione pubblica sulla concretezza di questa problematica e, al contempo, creare strumenti e competenze per le amministrazioni e gli attori che partecipano al processo decisionale. Il «Toolkit» elaborato nell'ambito di GenderAlp! fornisce: metodi e criteri di qualità per l'applicazione della prospettiva

di genere nella pianificazione territoriale e nella definizione dei bilanci pubblici; obiettivi «di genere» nel settore del turismo, dell'occupazione, dell'imprenditorialità, dello sport, della salute e dell'istruzione; indicatori di genere per la valutazione dei programmi di sviluppo regionale; una serie di raccomandazioni per l'integrazione delle questioni di genere nella pianificazione di aree industriali o commerciali; esempi di buone pratiche realizzati sul territorio europeo; ecc.

Attraverso GenderAlp! vogliamo creare reti durature di amministrazioni che integrino il tema delle pari opportunità nella programmazione e nel finanziamento delle rispettive politiche di sviluppo.

Contatto: genderalp@salzburg.gv.at
Per maggiori informazioni: www.genderalp.com,
www.gendercompetence.net (inglese),
www.genderalp.at (tedesco),
www.genderbudget.it (italiano),
www.genderalp.si (sloveno)



Incontro dei partner della rete.

INTERREG IIIA Spagna/Marocco

NISAE-MUJER: favorire gli scambi tra imprenditrici di Spagna e Marocco



Costo totale: 405 275 EUR
Partecipazione dell'UE: 303 956 EUR

«Il progetto 'NISAE-MUJER' promuove la partecipazione delle donne ai progetti di cooperazione economica nel bacino del Mediterraneo in settori in cui si riscontra una massiccia presenza di imprenditrici: tessile, artigianato ma anche commercio, alberghiero e ristorazione. A tale scopo sono state organizzate le seguenti attività: incontri e forum di imprese transfrontaliere a Malaga e in Marocco; giornate di formazione; partecipazione di imprese marocchine al Salone delle Attività produttive e delle Donne imprenditrici di Malaga (FEMMA); programma di visite-scambio; costituzione di una banca dati commerciale e di un piano di comunicazione.»

Bernadette Sebrechts, Unità Risorse europee, Diputación de Malaga
bsebrechts@malaga.es

INTERREG IIIC Nord

Rete europea dei Centri risorse per le donne



Costo totale: 1 351 950 EUR
Partecipazione dell'UE: 776 663 EUR

«I centri risorse per le donne (CRD) hanno come missione di sostenere la partecipazione femminile nella vita economica, sociale e politica. L'obiettivo del progetto 'W.IN.NET' (2003-2005), finanziato da Interreg IIIC, consisteva nel creare una rete europea di CRD al servizio dello sviluppo locale e regionale. A tale proposito, 17 partner di 9 Paesi hanno partecipato a cinque reti tematiche i cui lavori, presentati a Bruxelles nel novembre 2005, hanno portato nel giugno 2006 alla costituzione di 'WINNET Europe' cui sono attualmente affiliati Centri risorse di 18 Stati membri.»

Britt-Marie Torstensson, Presidente di WINNET Europe
britt-marie.torstensson@winneteurope.eu
www.winneteurope.eu

INTERREG IIIB CADSES

WEFneT: il credito al femminile



Costo totale: 2 854 473 EUR
Partecipazione all'UE: 1 275 366 EUR

«La rete 'WEFneT' (Women Engendering the Finance network) interviene nella zona di cooperazione CADSES (Spazio dell'Europa centrale, adriatica, danubiana e del sud-est) per estendere ed ampliare i Centri risorse per le donne, un efficace strumento di sviluppo locale. La rete intende innanzi tutto agevolare l'accesso al credito dei progetti presentati da donne, favorendo la cooperazione fra gli enti pubblici regionali, gli istituti finanziari, le associazioni e le altre organizzazioni pubbliche e private interessate. Sino ad oggi, circa 200 funzionari amministrativi sono stati formati alla prospettiva di genere, una ventina di responsabili dei centri risorse hanno perfezionato le loro competenze in gestione e sono state create 10 imprese.»

Elda Schena, Assessorato Lavoro, cooperazione e formazione professionale, Regione Puglia (Italia)
e.schena@regione.puglia.it

INTERREG IIIA Francia/Italia

Strategie comuni transfrontaliere per le pari opportunità



Costo totale: 100 000 EUR
Partecipazione del FESR: 45 000 EUR

«Il progetto verteva sulla realizzazione di iniziative volte a favorire una maggiore mobilità delle donne attraverso una migliore conoscenza del quadro normativo e delle opportunità offerte nel territorio transfrontaliero. La principale sfida consisteva nell'integrare partecipazioni diverse riunendole in un unico documento condiviso e coerente. Il capofila italiano del progetto si è interessato al mondo del lavoro al femminile, mentre il partner francese ha analizzato i temi trattati in una prospettiva sociale, sottolineando gli aspetti legati alla violenza, all'immigrazione, all'alfabetizzazione delle donne ecc. I risultati delle ricerche hanno portato alla realizzazione di una guida delle buone prassi, disponibile sul sito www.lavorodonna.it/interreg/index.htm. Gli approfondimenti previsti in futuro riguarderanno il lavoro stagionale nei comparti agricolo e alberghiero.»

Gianluca Tripodi, STC Interreg IIIA Alcotra
gianluca.tripodi@interreg-alcotra.org
www.interreg-alcotra.org

Sito Inforegion: le principali pagine ora disponibili in 22 lingue

«La politica» e «Gli strumenti» sono le prime due sezioni del nostro nuovo sito Internet (con le rispettive sottosezioni) disponibili in 22 lingue. I visitatori potranno così ottenere, nelle lingue dei 27 Stati membri, informazioni precise e dettagliate sulla storia, i grandi obiettivi e gli elementi fondamentali della politica regionale 2007-2013.

http://ec.europa.eu/regional_policy/index_it.htm

Commissione europea, Direzione generale "Politica regionale"
 Unità 01 - "Informazione e Comunicazione"
 Thierry Daman
 41, avenue de Tervuren, B-1040 Bruxelles
 Fax: +32 2 296 60 03
 E-mail: regio-info@ec.europa.eu
 Internet: http://ec.europa.eu/comm/dgs/regional_policy/index_it.htm
 Informazioni sui finanziamenti dell'Unione europea per le regioni:
http://ec.europa.eu/comm/regional_policy/index_it.htm

ISSN 1608-3911

© Comunità europee, 2007
 Riproduzione autorizzata, salvo a fini commerciali, con citazione della fonte.

Printed in Belgium.

UFFICIO DELLE PUBBLICAZIONI UFFICIALI
 DELLE COMUNITÀ EUROPEE
 L-2985 Lussemburgo



Ufficio delle pubblicazioni
Publications.europa.eu