



Guida alla Concertazione di Politiche di Pari Opportunità e Conciliazione Vita e Lavoro

Equal Az. 3 SLALOM cod. 101 - PUG - 048

Prodotto A.7.

PS TENERE IL TEMPO cod. IT - G - PIE - 025

4	Prefazione: “Pechino + 10”. A dieci anni dalla Quarta Conferenza Mondiale sulle donne
8	Premessa
10	1 La Concertazione
10	1.1 Cosa si intende per concertazione
11	1.2 L’ottica di genere nella concertazione
12	1.3 Gli strumenti: il Mainstreaming di genere
13	Scheda bibliografica
14	Scheda tecnica: la Concertazione
17	2 Il Mainstreaming di Genere in ACROBATE
	Verifica e analisi del contesto territoriale locale come modello di concertazione
	Il progetto ACROBATE: politiche di conciliazione e sviluppo locale
18	2.1 La conciliazione ed il contesto territoriale
19	2.2 Gli indicatori ed il contesto territoriale
24	2.3 Il modello del protocollo d’intesa
26	Scheda bibliografica
27	3 Il Mainstreaming di Genere in TENERE IL TEMPO
	Strategie di gestione delle Risorse Umane nelle aziende come modello di concertazione
	Il progetto TENERE IL TEMPO: l’ottica di genere nelle aziende e tra gli attori sociali locali
28	3.1 Il Network concertativo
30	3.2 Il Premio CasaImpresa per la qualità della vita: strumento di sensibilizzazione delle imprese locali sulla conciliazione
31	3.3 La griglia di rilevazione dei dati
35	3.4 Gli indicatori di valutazione
43	3.5 L’assegnazione del Premio CasaImpresa
45	3.6 Un percorso integrato di accompagnamento alla carriera: la Tata Sociale
45	Scheda bibliografica

46

4

Il Mainstreaming di Genere in DMT Promozione culturale e decremento della disparità digitale come modello di concertazione Il progetto DMT: interventi integrati per la promozione delle pari opportunità

47

4.1

Il Mediatore del Digital Divide e la DMT Community

48

4.2

L'Animatore di Conciliazione Vita e Lavoro

49

4.3

La proposta di legge regionale come legittimazione dell'Animatore di
Conciliazione

52

4.4.

I modelli di Concertazione

53

4.4.1

Modello di ricerca su bisogni e risorse per
l'attivazione di servizi e politiche di pari opportunità e
politiche di conciliazione - percorso di "ascolto strutturato"

54

4.4.2

Modello di Concertazione territoriale per la promozione di
servizi e politiche di pari opportunità e politiche di
conciliazione

55

4.4.3

Il Mediatore del Digital Divide e l'Animatore di
Conciliazione Vita e Lavoro. Due figure complementari per
la promozione delle pari opportunità e della conciliazione
vita lavoro nell'ottica del decremento del Digital Divide

57

Scheda tecnica: la campagna di comunicazione sociale

57

Scheda bibliografica

58

5

Il Modello Integrato e Sistemico per la promozione di pari opportunità e conciliazione vita lavoro in SLALOM

59

Scheda bibliografica

61

Schede Tecniche: Normativa

65

Glossario

Prefazione: “Pechino +10”

A dieci anni dalla IV Conferenza Mondiale sulle donne

Giusto dieci anni fa si celebrava a Pechino un evento storico, di quelli destinati a segnare il futuro del pianeta. Migliaia di donne di ogni angolo della terra si sono confrontate sulla condizione femminile nei rispettivi Paesi, in molti dei quali anche i diritti basilari vengono tuttora quotidianamente calpestati.

Situazioni estremamente diversificate: svedesi all'avanguardia ed africane segregate, insieme, a discutere del futuro. Punti di partenza molto diversi, che hanno saputo trovare un denominatore comune.

Due parole chiave che hanno positivamente condizionato l'ultimo decennio di politiche al femminile. Due aggettivi entrati prepotentemente a far parte del quotidiano, anche se faticano ancora a trovare applicazione piena: *empowerment* e *gender mainstreaming*.

Di comprensione più agile, immediata, l'empowerment attiene alla presenza femminile nei luoghi delle decisioni, per far sì che queste ultime possano essere diverse, forse un po' più rosa, di sicuro più democraticamente partecipate.

Il *mainstreaming* è un concetto più articolato. Dall'Unione Europea è stato definito come la sistematica integrazione delle condizioni, delle priorità e dei bisogni propri delle donne e degli uomini in tutte le politiche, al fine di promuovere attività fondate sull'uguaglianza sostanziale tra donne ed uomini, lì dove tende ad essere tale.

Ma anche lì dove sembra esserci, poiché non possiamo accontentarci di una teorica parità, bisogna anche e soprattutto che gli attori sociali si attivino per rimuovere tutti quegli ostacoli che di fatto impediscono una partecipazione fattiva delle donne alle azioni politiche di sistema. Tutto questo senza dimenticare le specificità proprie degli uomini e delle donne. Una differenza che apporta valore aggiunto in sede di pianificazione, implementazione e valutazione ex post di strategie amministrative e di governo.

La *“Guida alla Concertazione di politiche di Pari Opportunità e Conciliazione Vita e Lavoro”* ha lo scopo ed il merito di riunire e diffondere i modelli di concertazione in materia di politiche di pari opportunità e conciliazione dei tempi, emersi dai progetti Equal Azione 2 *“Acrobate”*, *“Tenere il Tempo”* e *“DMT”*.

Senza entrare qui nel dettaglio delle singole azioni, nasce da questo progetto -in maniera quasi inconsapevole, forse involontaria- un vero e proprio modello per la promozione di politiche e servizi di conciliazione dei tempi di vita e quelli di lavoro. Una prassi adeguabile a contesti anche diversi, ma di collaudata efficacia.

Esperienze significative e positive nei risultati, che proprio per questo meritano di essere implementate in tante altre aree del nostro Paese, dove le politiche sono pensate in maniera asettica, prive di attenzioni allo specifico femminile.

I progetti illustrati nella Guida, anche se maturati in ambiti territoriali loro propri, delineano nettamente azioni comuni, imprescindibili, punti di partenza ineliminabili, che creano di per se riproducibilità di procedure, garanzie collaudate di successo.

Patrimonio comune è la prioritaria conoscenza accurata dei bisogni di conciliazione di un territorio. Una grande città centrale ha esigenze totalmente diverse da una piccola località periferica.

Il Nord, che vede un numero di donne occupate maggiore che al Sud, affronta problematiche ancora differenti, anche di retaggi culturali diffusi, duri a morire. Proprio per questo una dettagliata ricognizione dello status quo e dei bisogni effettivi è azione preliminare rispetto a qualunque altra.

Questa analisi territoriale necessita il coinvolgimento di tutti i soggetti che partecipano alla vita pubblica della comunità, dagli enti di ricerca alle università, dagli attori territoriali pubblici e privati alle parti sociali, senza scordare le associazioni di categoria, le realtà imprenditoriali locali, le cooperative sociali e di volontariato. Laddove esistono vanno coinvolti gli organismi locali di parità e l'associazionismo femminile profit e non.

Un monitoraggio significativo richiede azioni atte ad individuare soprattutto quelle sofferenze taciute, quei disagi latenti, talvolta inespresi, altre volte difficili da confessare.

Situazioni non facili a cui si riesce a dare risposte generaliste, inefficaci, proprio perché non se ne conosce l'esatta esistenza, i contorni, i condizionamenti ambientali. Gli strumenti idonei all'individuazione di queste aree d'ombra saranno necessariamente elaborati e semplici al tempo stesso, articolati nell'indagine, ma anche di agile applicazione e dunque largamente condivisibili.

Un monitoraggio delle criticità territoriali condiviso da più interlocutori, oltre ad essere meno approssimativo, diventa il luogo naturale di azioni e strutture sinergiche, volte ad un'azione comune, per un obiettivo comune, proprio perché condiviso anticipatamente.

Del resto, quando il problema è individuato e riconosciuto in maniera ampia, è meno difficile trovare una strada comune per la soluzione, sovente più efficace perché tutte le energie vanno nella medesima direzione, a contenzioso limitato.

Una volta individuate le criticità ed immaginate le soluzioni, diventa essenziale l'impiego di agenti di cambiamento sociale, adeguatamente formati allo scopo. Trattasi di figure professionali con competenze specifiche nel campo delle pari opportunità e dell'animazione sociale.

Del resto, le esperienze sviluppate sui territori hanno evidenziato come la promozione di politiche di conciliazione debba essere sostenuta da una forte azione di animazione sociale.

Attività da realizzare mediante la formazione di figure aventi il compito di contribuire a far emergere le criticità attinenti al disconoscimento delle pari opportunità, che conosca il valore di una migliore conciliazio-

ne dei tempi e consenta di migliorare il rapporto tra i tempi da dedicare alla vita familiare ed i ritmi sempre più stressanti di professioni fuori delle mura domestiche.

Il progetto ha saputo immaginare e professionalizzare figure innovative, essenziali al processo, quali *“l'animatore di conciliazione vita e lavoro”*, il *“mediatore di digital divide”* e la *“tata sociale”*.

Una prima esemplificazione di possibili figure professionalizzate attivabili, collaudate con successo, ripetibili ed anche ulteriormente perfezionabili.

Tutto questo è solo l'inizio, l'attività preliminare. A questo punto è necessario promuovere presso i responsabili degli enti pubblici preposti la sensibilità nei confronti di una parità sostanziale, l'attenzione alla qualità della vita di tutti i cittadini, che passa necessariamente per una migliore, talvolta necessaria, conciliazione tra responsabilità familiari e professionali. Sembra scontato, ma non è affatto così. Anche perché a governare i territori vi sono ancora soprattutto uomini, abituati a decidere secondo le loro esigenze, anche perché il lavoro di cura viene sovente loro risolto a monte, prima ancora che escano di casa.

Non conoscono e dunque non comprendono l'esigenza di conciliare i tempi diversi dall'attività professionale.

Quando si riesce ad agire a questo livello, ne nasce un necessario profondo ripensamento delle politiche in quasi tutti i settori. E, in parallelo, l'assunzione di una logica negoziale -che coinvolga tutti i portatori degli interessi locali nel concordare la miglior strategia per l'organizzazione dei luoghi e dei tempi dei contesti sociali maggiormente articolati e flessibili- sa dare grandi soddisfazioni.

Questo significa anche attribuire all'ente pubblico, o meglio a chi lo governa, l'onere di porre il tema della conciliazione all'interno di tutti i processi di concertazione territoriale, da cui scaturisce la necessità di un coordinamento dei vari interlocutori coinvolti, nel rispetto delle gerarchie amministrative territoriali.

In Italia, soprattutto, il ruolo dell'ente pubblico è di fondamentale importanza nei processi di promozione delle pari opportunità. Una vera e propria missione, volta a promuovere e coordinare politiche di dialogo e concertazione gli attori pubblici e privati del territorio nel segno della conoscenza e della soluzione dei disagi.

Del resto, tali politiche sono un elemento trasversale e strategico dello sviluppo del territorio, non lasciano indietro nessuno. Risolvono a monte criticità che altrimenti si ingigantirebbero a valle.

Tracciando dunque un profilo di sintesi, dai progetti riuniti nella Guida emerge con chiarezza che tutti gli elementi e le fasi sperimentate concorrono in maniera sinergica ed ineliminabile a sostenere il gender mainstreaming nei processi di concertazione territoriale.

E' prioritario conoscere per intraprendere, mediante un sistema di indicatori condiviso per la rilevazione dei bisogni e delle risorse territoriali in

tema di pari opportunità. Una mappatura delle realtà pubbliche e private dei contesti lavorativi e di vita è quanto meno necessaria e da coinvolgere nei processi.

Vanno incrementati i processi formativi, in special modo i profili professionali e le competenze innovative. Vi è la necessità della promozione di profili professionali adeguati allo scopo, di competenze ed attitudini specifiche per la promozione di politiche e servizi di pari opportunità e conciliazione di vita e lavoro.

E' da vitalizzare la concertazione e la negoziazione territoriale, anche interistituzionale, a guida pubblica, attraverso l'individuazione degli interlocutori più idonei a sostenere e sollecitare proficue alleanze. Accanto a questa, un'azione di animazione territoriale per la sottoscrizione di protocolli di intervento, volti alla formalizzazione dei processi e delle azioni.

Nei contesti lavorativi vanno poi promosse paternità e maternità consapevoli, responsabili, accanto a forme di flessibilità lavorativa, che agevolino il lavoro di cura, senza trascurare la formazione continua del lavoratore.

Del resto la responsabilità sociale in un'ottica di genere è tra le priorità individuate dalla U.E., da attuarsi mediante la realizzazione di piani regolatori dei tempi e dei servizi della città e del territorio. Piani da realizzarsi con il sostegno di sistemi di progettazione partecipata in ambito territoriale, lavorativo e socio sanitario.

Anche la responsabilità sociale si deve muovere dunque in un'ottica di genere, e va promossa anche nell'ambito delle imprese, mediante la reazione di un marchio d'eccellenza a certificazione di un impegno etico dell'azienda nel campo dell'intervento a sostegno della conciliazione tempi di vita tempi di lavoro.

Da ultimo, informare e sensibilizzare attori sociali e cittadini utenti sulla dimensione di genere e sulla necessità di una compartecipazione diffusa al lavoro di cura. Solo da questo può nascere una nuova qualità di vita, che tiene conto delle esigenze di tutti, dando risposte specifiche ai singoli bisogni. Uomini e donne insieme, a decidere per vivere meglio, in armonia e serenità, nell'accezione più moderna delle pari opportunità, elemento trasversale e strategico di sviluppo del territorio.

La Guida è un prezioso strumento di mainstreaming, idoneo ad agire in questa direzione.

Dr.ssa Patrizia Marin

Esperto Commissione Nazionale Pari Opportunità

Premessa

La presente pubblicazione “Guida alla Concertazione di politiche di Pari Opportunità e Conciliazione Vita e Lavoro”, nasce nell’ambito del progetto **SLALOM** - Iniziativa Comunitaria Equal, Fase I, Azione 3 - volto all’accompagnamento dei più significativi processi di mainstreaming in atto o attesi dalle sperimentazioni finanziate dall’Azione 2.

Il progetto si articola su due percorsi:

- ◆ percorsi di diffusione e trasferimento di buone prassi su prodotti di mainstreaming sperimentati a livello locale dalle partnership coinvolte;
- ◆ percorsi di mainstreaming verticale per diffondere e trasferire la modellizzazione dei processi per la costruzione di tavoli di concertazione locali per politiche e servizi di pari opportunità e conciliazione, a valorizzazione e maggiore applicazione della normativa vigente.

Le partnership coinvolte nel progetto SLALOM sono le seguenti:

- ◆ **Progetto “Acrobate”** (soggetto referente: Euroimpresa Legnano, Società Consortile a.r.l.);
- ◆ **Progetto “Tenere il Tempo”** (soggetto referente: Società Consortile Langhe Monferrato Roero);
- ◆ **Progetto “Donne Media e Telecomunicazioni - DMT”** (soggetto referente: Provincia di Lecce).

Le singole partnership, all’interno dell’Azione 2 di ciascun progetto Equal - Fase I Asse Pari Opportunità, hanno sviluppato attività dirette a promuovere e sostenere un approccio di mainstreaming negli interventi di programmazione territoriale ed aziendale.

Il progetto **“Acrobate”** ha sperimentato modelli innovativi per l’attivazione di tavoli di concertazione di politiche di pari opportunità attraverso l’individuazione di indicatori per la rilevazione dei bisogni di conciliazione vita lavoro in un contesto locale e la messa a punto di un modello di protocollo tra le parti sociali per la promozione di politiche di conciliazione.

Il progetto **“Tenere il Tempo”** ha attivato un processo per il riconoscimento dell’integrazione delle politiche di genere nella gestione delle risorse umane in azienda attraverso l’attribuzione di un marchio e di un modello di accompagnamento al lavoro e alla formazione fondato sull’equilibrio vita-lavoro.

Il progetto “DMT” ha sperimentato un modello integrato per la promozione di politiche di pari opportunità e conciliazione e di decremento del digital divide con la formazione di nuove figure professionali e modalità di concertazione territoriale sulla conciliazione vita-lavoro.

Nell’ambito del progetto SLALOM le tre partnership hanno collaborato per la definizione di strategie e prodotti condivisi e partecipati nell’ambito della conciliazione. Esse hanno così sviluppato un lavoro congiunto di modellizzazione degli interventi sviluppati i cui risultati vengono esposti nella presente guida.

La guida si apre con un capitolo introduttivo dedicato alla concertazione, all’ottica di genere nella concertazione e al significato del mainstreaming. Successivamente vengono illustrati i principali prodotti di mainstreaming dei tre progetti realizzati nell’ambito dell’Azione 2 per concludere con il Modello Integrato e Sistemico di SLALOM che individua sia una buona prassi di concertazione negoziata in tema di Pari Opportunità a livello locale, nazionale e regionale, sia modelli innovativi di accompagnamento al lavoro, alla formazione e alla crescita professionale mediati da nuove figure professionali.

Seguono una presentazione dell’attuale normativa italiana nell’ambito delle pari opportunità ed un glossario tematico.

1.1 Cosa si intende per concertazione

Con il termine “concertazione” si intende “una forma di dialogo e di confronto tra soggetti istituzionali, autonomie territoriali, autonomie funzionali e soggetti privati teso alla risoluzione di problematiche generali o settoriali in ambito territoriale locale, in modo da realizzare strategie il più possibile condivise e partecipate”¹.

L'obiettivo della concertazione, di conseguenza, è di giungere a scelte che siano il più possibile condivise, concertate e partecipate, in modo da favorire un incremento delle informazioni per le parti contraenti e per le amministrazioni responsabili degli interventi, realizzando una maggiore efficacia degli investimenti ed una maggiore capacità di monitorare i processi ed i loro esiti.

Essa si sostanzia in un momento permanente di confronto, il “tavolo di concertazione”, cui partecipano tutti i soggetti interessati.

La concertazione può presentare caratteristiche molto diverse secondo il tipo, il numero e la dislocazione dei promotori sul territorio; ogni variabile comporta diversi approcci e diverse modalità di organizzazione e di gestione delle attività di concertazione e partecipazione.

Essa si articola su due livelli che operano in modo autonomo, ma al tempo stesso strettamente connesso:

- ◆ *concertazione generale*: riguarda le materie di rilevanza strategica e programmatica;
- ◆ *concertazione settoriale*: opera su materie più specifiche individuate dal tavolo di concertazione generale.

Si può parlare di tre gradi di concertazione:

- ◆ *concertazione minima*: si verifica quando un singolo attore sociale elabora e presenta ad altri attori un'idea per essere realizzata congiuntamente;
- ◆ *concertazione media*: si verifica quando un attore sociale elabora e presenta ad altri attori sociali un'idea che costituisce oggetto di valutazione, discussione ed eventualmente di modifica;
- ◆ *concertazione massima*: si verifica quando dal lavoro di diversi attori sociali nasce un'idea che viene elaborata congiuntamente portando alla realizzazione di un percorso progettuale.

La concertazione, che come visto trova fondamento nella collaborazione tra istituzioni pubbliche e private, parti sociali ed economiche, costituisce uno strumento finalizzato alla promozione e allo sviluppo del territorio; infatti alcuni interventi sul territorio volti a risolvere difficoltà presenti e radicate in esso, per poter essere efficaci, richiedono l'apporto di diversi soggetti: tale collaborazione si concretizza proprio in un'attività di concertazione. Lo sviluppo locale è allora il risultato della scelta di servirsi della concertazione una volta definiti gli obiettivi prioritari da raggiungere in quel territorio di riferimento.

1 Definizione tratta dal glossario CNEL, www.cnel.it.

2 Per azioni positive si intendono le strategie e le misure adottate per valorizzare la differenza positiva dei comportamenti culturali e per il superamento degli ostacoli che impediscono l'effettiva uguaglianza tra gli uomini e le donne nella società e nel mondo del lavoro; esse rappresentano una serie di misure concrete che hanno lo scopo di tutelare e di incrementare la partecipazione femminile in ogni ambito della vita familiare e lavorativa.

Tutto ciò che porta al coinvolgimento degli operatori locali in azioni e strategie comuni finalizzate allo sviluppo locale, si definisce “animazione sociale”. All’interno dell’animazione sociale si distinguono tre principali fasi per l’attuazione di un programma di sviluppo: dinamica territoriale, elaborazione di un progetto ed attuazione del progetto. Nella prima fase si prendono in considerazione e si contattano gli enti e le strutture che intervengono su quel territorio, si avvia una prima fase di discussione, si acquisisce una visione generale del territorio e si costituisce un partenariato costituito da diversi attori locali. In seguito si procede all’elaborazione di un progetto e quindi all’attuazione dello stesso.

Per un’analisi più dettagliata sui temi dell’animazione sociale, della creazione di un partenariato e della progettazione, si rimanda alle tre schede di approfondimento poste alla fine di questo capitolo.

1.2 L’ottica di genere nella concertazione

In un contesto di sviluppo locale e di concertazione, le politiche di parità sono tra gli elementi che concorrono a definire la strategia di sviluppo di un determinato territorio.

Infatti la promozione del principio di parità tra uomo e donna è uno tra i compiti prioritari dell’Unione europea e mira ad eliminare le disuguaglianze e a raccomandare la parità tra i sessi. L’Unione europea sostiene gli Stati membri nell’applicazione di politiche che promuovano “azioni positive”³ finanziando progetti di intervento sociale che hanno la finalità di diffondere la cultura delle pari opportunità.

Al fine di diffondere le politiche di pari opportunità e di conciliazione dei tempi di vita con quelli lavorativi, l’Unione europea ha individuato nella concertazione e nel partenariato il percorso migliore.

Si ritiene necessario non solo attivare tavoli con lo scopo di concertare le citate politiche, ma anche inserirle all’interno di tavoli di concertazione generali già esistenti.

Per il radicamento del principio delle pari opportunità, un buon punto di partenza è affrontare il tema dal basso (approccio bottom-up³) e lavorare con partnership locali; soprattutto sui territori dove l’approccio di genere non è un elemento guida dell’intervento pubblico, la concertazione può costituire un’opportunità per diffondere le politiche di parità. Ponendo l’attenzione sulla concertazione di politiche di pari opportunità e conciliazione dei tempi, bisogna considerare due elementi importanti che influiscono sul risultato della concertazione: il territorio e la filiera di azioni. In primo luogo in sede di concertazione bisogna valutare il territorio su cui si agisce non solo come estensione geografica, ma anche come luogo della problematica a cui l’azione è destinata; in secondo luogo va stabilita una serie di azioni a cascata volte al mainstreaming che facciano perno sui seguenti ambiti: dotazioni di servizi, azioni positive e politiche di genere.

³ Il processo bottom-up inizia dal basso e prosegue verso l’alto. Esso fa emergere, da azioni localizzate e di piccola dimensione, tematiche di portata generale. *Le donne tra riproduzione e produzione. Per una politica di conciliazione: un tema di pedagogia sociale, il modello SLALOM*, a cura di Salvatore Colazzo - Università di Lecce - Facoltà Scienze della Formazione, PS DMT, Provincia di Lecce, 2005.

1.3 Gli strumenti: il Mainstreaming di genere

Secondo la definizione dell'Unione europea⁴, per mainstreaming di genere si intende: "l'integrazione sistematica delle condizioni, delle priorità e dei bisogni propri delle donne e degli uomini in tutte le politiche, al fine di promuovere attività fondate sull'uguaglianza tra donne ed uomini. Essa è anche intesa come mobilitazione di tutte le politiche e le misure generali al solo scopo di realizzare uguaglianza e tenendo conto della loro incidenza sulla situazione specifica di donne e di uomini nelle fasi di pianificazione, di implementazione, del calcolo delle ricadute e della loro valutazione".

Il termine "**mainstreaming della prospettiva di genere**" esprime un principio che ha determinato in modo rilevante la programmazione delle politiche europee degli ultimi anni in riferimento all'obiettivo delle pari opportunità tra uomini e donne; prende in considerazione le differenze tra le condizioni, le situazioni e le esigenze delle donne e degli uomini in modo che la prospettiva di genere si applichi in tutte le politiche ed azioni.

Il mainstreaming di genere può essere allora inteso come una strategia volta ad individuare e ridurre le differenze di impatto che alcune politiche possono avere per donne e uomini. In quanto strategia finalizzata al raggiungimento delle pari opportunità concorre a riporre il punto di vista delle donne "**al centro della corrente**"⁵ in tutte le politiche ed azioni, favorendo la loro partecipazione in campi o ruoli in precedenza loro preclusi.

L'applicazione del mainstreaming di genere nelle politiche, nei programmi e nei progetti generali costituisce un processo complicato che riguarda ogni fase dell'elaborazione di una politica: dalla progettazione all'attuazione, fino alla valutazione e alla revisione. E' un risultato, ma anche un metodo di lavoro e richiede l'adozione di sistemi di comunicazione e programmazione.

Concretamente, fare mainstreaming significa diffondere buone prassi per garantire la parità. Il mainstreaming è quindi la dinamica di incontro tra la domanda e l'offerta di buone prassi.

Le **buone prassi** sono progetti esemplari di azioni positive trasferibili in altri contesti, dove per azioni positive si intendono strategie e misure adottate per valorizzare la differenza positiva dei comportamenti culturali e per prevenire la discriminazione o compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture esistenti in ogni ambito della vita familiare e lavorativa. In altre parole, sono esempi di buone pratiche da seguire o da cui prendere esempio allo scopo di garantire le pari opportunità.

⁴ Glossario UE "100 parole di parità".

⁵ Traduzione letterale del termine inglese "mainstreaming".

Si è soliti distinguere tra mainstreaming orizzontale e mainstreaming verticale:

- ◆ **mainstreaming orizzontale:** diffusione di buone prassi tra i membri partner dello stesso livello;
- ◆ **mainstreaming verticale:** diffusione di buone prassi all'esterno dei membri partner.

La presente guida si inserisce nel percorso di mainstreaming verticale previsto dal progetto SLALOM ed ha lo scopo di diffondere i modelli di concertazione in materia di politiche di pari opportunità e conciliazione dei tempi emersi dai progetti Equal Azione 2: “**Acrobate**”, “**Tenere il Tempo**” e “**DMT**”.

Scheda tecnica: La concertazione

La concertazione

definizione:	forma di dialogo e di confronto tra soggetti istituzionali, autonomie territoriali, autonomie funzionali e soggetti privati teso alla risoluzione di problematiche generali o settoriali in ambito territoriale locale, in modo da realizzare strategie il più possibile condivise e partecipate.
obiettivo:	pervenire a scelte che siano il più possibile condivise, concertate e partecipate, in modo da favorire un incremento delle informazioni per le parti contraenti e per le amministrazioni responsabili degli interventi, realizzando una maggiore efficacia degli investimenti ed una maggiore capacità di monitorare i processi ed i loro esiti.
	<i>si sostanzia nel Tavolo di Concertazione:</i>
Tavolo di Concertazione:	momento permanente di confronto cui partecipano tutti i soggetti interessati.
	<i>si articola su due livelli:</i>
Concertazione Generale:	riguarda le materie di rilevanza strategica e programmatica;
Concertazione Settoriale:	opera su materie più specifiche individuate dal tavolo di concertazione generale.

La Concertazione è uno strumento efficace per la realizzazione delle Politiche di Genere sia nell'ottica del Mainstreaming che in quella delle Azioni Positive.

La Concertazione può avvenire solo nell'ambito di un percorso progettuale svolto da diversi soggetti.

L'animazione sociale

Lo sviluppo locale è il risultato di una scelta equilibrata di impostare la concertazione una volta definiti gli obiettivi prioritari da raggiungere in un determinato territorio; attraverso le azioni di sviluppo locale gli attori si definiscono in un processo di legittimazione: il primo risultato dell'attività di concertazione. Le politiche di pari opportunità sono uno degli strumenti concorrenti in una strategia di sviluppo.

Per animazione sociale si intende tutto ciò che provoca il coinvolgimento degli operatori locali in azioni e strategie comuni rispetto ad un territorio; in questo contesto è indispensabile una cultura fondata sul dialogo, sul rispetto delle differenze, sulla condivisione delle decisioni, sul riconoscimento di un progetto collettivo.

Tutti questi elementi si traducono nella messa a punto di un sistema che permetta di individuare una nuova dinamica a livello locale. Il seguente schema mostra come avviare un processo di sviluppo locale basato sull'animazione ed il suo ruolo nelle varie fasi.



Sull'asse delle ascisse (orizzontale) troviamo l'*informazione* che proviene da livelli extralocali e la condivisione delle stesse informazioni tra gli operatori locali. L'informazione è la condizione necessaria dell'agire e la condivisione deve sempre essere presente nelle scelte. Nel delineare lo sviluppo locale è necessario condividere le informazioni; al contesto locale è affidato il compito di raccogliere e ricordare le informazioni con le esigenze e le aspettative locali.

In riferimento a quanto appena detto, esistono una serie di metodi:

- ◆ la *comunicazione* attraverso la quale la gente impara a dialogare e a conoscersi agevolando la socializzazione dell'esperienza e creando una fiducia collettiva;
- ◆ lo *scambio* delle esperienze tra individui, parti economiche, associazioni, istituzioni; tale scambio è importante perché permette di scoprire che esistono problemi e aspetti comuni, ma anche diverse soluzioni e perché in questo modo si passa dalle esperienze individuali a quelle collettive;
- ◆ la *sperimentazione di soluzioni* da parte dei vari soggetti in uno spirito di cooperazione, senza pretendere che solo uno sia il gestore e l'ispiratore dell'iniziativa e per evitare troppe intermediazioni e passaggi istituzionali; diventa allora fondamentale la costituzione di partnership che rafforzino e garantiscano i collegamenti tra i soggetti;
- ◆ la *progettualità* che è l'elaborazione di un modello di sviluppo condiviso e adeguato alle esigenze del territorio.

Esistono poi quattro fasi:

- ◆ *dinamicizzazione* del contesto, che ha il compito di diffondere l'informazione per favorire la partecipazione ed il coinvolgimento della popolazione;
- ◆ *socializzazione* delle informazioni e delle esperienze, cioè attivazione di processi di comunicazione per condividere le informazioni e le esperienze in possesso dei singoli soggetti;
- ◆ *cooperazione*, che dà carattere collettivo al processo, cioè si fa insieme, si riflette su quello che si fa e sulle dinamiche sociali collettive;
- ◆ *elaborazione*, che permette di individuare un percorso progettuale collettivo appropriato alle problematiche del contesto.

L'animazione si rivolge a enti locali, organizzazioni economiche, professionali, sociali, culturali, ai mezzi di informazione e di comunicazione, ma anche a leader informali cioè persone con grande carisma in grado di incidere sulle scelte degli operatori locali.

Si possono distinguere tre principali fasi per l'attuazione di un programma di sviluppo territoriale: **dinamica territoriale, elaborazione del progetto e attuazione del progetto**; in ogni fase sono previste attività specifiche alle quali corrispondono strategie di animazione. Le seguenti tabelle riportano le attività e le strategie perseguite in ciascuna fase, la suddivisione non è cronologica.

Attività svolte nelle diverse fasi

<i>Dinamica territoriale</i>	<i>Elaborazione del progetto</i>	<i>Attuazione del progetto</i>
1 inventario degli enti e delle strutture che intervengono sul territorio	1 descrizione della situazione esistente e delle tendenze in atto	1 programmazione precisa delle azioni su un periodo pluriennale
2 avvio di una dinamica locale collettiva di riflessione e discussione	2 individuazione dei punti di forza e di debolezza	2 definizione delle attività di orientamento e di valutazione dell'impostazione
3 acquisizione di una visione di insieme del territorio	3 avvio riflessione e discussione sulle problematiche territoriali	3 azioni di comunicazione in merito all'impostazione
4 costruzione di un partenariato	4 individuazione obiettivi e strategie collettive	4 identificazione delle partnership
	5 determinazione delle azioni cui il territorio deve interessarsi in via prioritaria	5 costituzione e insediamento di un'equipe operativa
	6 ripartizione delle risorse disponibili coerentemente con gli obiettivi, le strategie e le azioni prioritarie	6 definizione degli organi decisionali ed esecutivi
	7 determinazione degli obiettivi operativi, intesi come risultati da conseguire	7 valutazione delle attività condotte
		8 comunicazione dei risultati raggiunti

Alcune strategie di animazione perseguite nelle diverse fasi

<i>Dinamica territoriale</i>	<i>Elaborazione del progetto</i>	<i>Attuazione del progetto</i>
◆ condivisione della dimensione collettiva dei poteri decisionali	◆ appropriazione del progetto da parte della popolazione locale	◆ trasparenza del processo decisionale
◆ mobilitazione della popolazione locale	◆ condivisione del progetto	◆ presentazione di progetti coerenti con le strategie
◆ dialogo e coesione sociale	◆ favorire l'iniziativa locale	◆ legittimazione, credibilità, visibilità
◆ creazione di un partenariato		◆ sperimentazione
◆ riorganizzazione locale		◆ informazione
		◆ valutazione

L'attività di animazione trova quindi una concreta espressione nel progetto di sviluppo che viene elaborato e successivamente attuato. Nella fase di progettazione di un intervento sul territorio, è necessario fare una diagnosi del territorio ed elaborare una strategia concertata dai diversi attori sociali che porti a definire una serie di azioni.

Ricordiamo infine alcuni strumenti di comunicazione che possono essere utilizzati in ogni fase dell'animazione; esistono diversi strumenti in funzione di diversi obiettivi da raggiungere: manifesto; locandina; colloquio; intervista; relazione; nota informativa; scheda tecnica; volantino; comunicato stampa; bollettino; riviste specializzate; quotidiani; riunioni; audit locale; mostre; fiere.

Bibliografia e siti internet consultati

- ◆ *Le donne tra riproduzione e produzione. Per una politica di conciliazione: un tema di pedagogia sociale, il modello SLALOM*, a cura di Salvatore Colazzo - Università di Lecce - Facoltà Scienze della Formazione, PS DMT, Provincia di Lecce, 2005.
- ◆ *Formulario progetto SLALOM*, I. C. Equal - Azione 3 - Fase I - 101-PUG-048.
- ◆ D. PIERI, *Il ruolo delle Pari Opportunità all'interno della programmazione programmata e negoziata*.
- ◆ C. ADAMI, MC. GHIOTTO, *Ai confini dei tempi*, Venezia, Progetto Equal RIDO.
- ◆ *Guida ai partenariati locali. Strategie di successo per lo sviluppo del territorio*, Iniziativa Comunitaria Occupazione e Valorizzazione delle risorse umane, 2001.
- ◆ INEA, *Gli strumenti della programmazione per le aree rurali: la selezione dei progetti locali*, quaderno informativo n. 13, Roma, 1994.
- ◆ INEA, *Animazione sociale e cultura locale. Ruolo, metodologie e strumenti per lo sviluppo rurale*, quaderno informativo n. 7, Roma, 1994.

www.equalitalia.it

www.lamoro.it

www.tenereiltempo.it

www.progettoacrobate.it

<http://acrobate.liuc.it>

www.provincia.le.it

<http://exxacommunity.it>

www.cnel.it

www.kila.it

www.rete.toscana.it

www.rassegna.it

www.progettiurbani.it

www.retepariopportunita.it

www.equalslalom.net

Verifica e analisi del contesto territoriale come modello di concertazione

Il progetto “ACROBATE”: politiche di conciliazione e sviluppo locale



Il progetto Equal “Acrobate” ha analizzato in un ambito territoriale specifico - l'Alto Milanese e alcuni comuni in Provincia di Varese - le problematiche di conciliazione tra responsabilità professionale e responsabilità familiare. Poiché la conciliazione tra responsabilità familiari e responsabilità professionali si gioca all'interno di un complesso intreccio di fattori - i tempi e i modelli dell'organizzazione del lavoro, i tempi e i modelli del lavoro di cura, i tempi e i modelli della vita sociale allargata, i tempi, gli spazi e i servizi della città, il tempo libero, il tempo di studio, il tempo per sé, che interagiscono tra loro talvolta in modo sinergico, talaltra in modo oppositivo, nella definizione di un sistema di misure di conciliazione efficace - non si può prescindere dal prendere in considerazione l'insieme complesso di questi fattori e le trasformazioni sociali ed economiche ad essi connesse. Una delle principali criticità messe in luce dal progetto ha riguardato la mancanza di efficaci azioni di concertazione a livello locale tra tutti i partner istituzionali e sociali coinvolti nelle attività di programmazione territoriale.

L'attività di programmazione avviene generalmente mediante una valutazione delle opportunità e dei vincoli separata fra il sistema del lavoro e quello dei servizi alla persona, con scarsi momenti di comunicazione e confronto istituzionale.

Permangono dunque una cultura e una pratica settoriali, per cui anche quando si riconosce che il problema della conciliazione è rilevante si verifica che:

- ◆ *chi si occupa localmente di lavoro (Assessorati provinciali al lavoro, formazione, SpI, imprese, sindacati di categoria ecc.) si ferma di fronte alla necessità di intervento nei servizi alle persone, a meno che non si tratti di nidi aziendali e, nel migliore dei casi si limita ad una sollecitazione al sistema dei servizi;*
- ◆ *chi si occupa di servizi alle persone (Assessorati ai servizi sociali, piani di zona, servizi socio educativi etc.) raccoglie le richieste di avere orari diversi o di poter accedere al servizio anche se si cerca lavoro, però non le considera come un problema sociale con effetti sul livello occupazionale e sulla qualità della vita delle famiglie, bensì come un problema familiare e personale, riguardante la sfera lavorativa, che non è di sua competenza.⁶*

Già la domanda di conciliazione viene raccolta in modo separato: nel caso del **sistema lavoro** come esigenza di limitare la disponibilità di tempo per il lavoro, mentre **nell'ambito dei servizi alla persona** come esigenza di ampliare il tempo di utilizzo delle prestazioni fornite. In questo modo restando separati i bisogni, restano separate le risposte.

Succede così che, spesso, a livello di programmazione territoriale, da un lato si sottovaluta quanto le trasformazioni in atto nel mercato del lavoro abbiano una pesante ricaduta sulla dimensione e sulle caratteristiche della domanda di servizi, dall'altro non si riesce a cogliere il peso che le politiche sociali (politiche dei servizi, dei tempi, dei trasporti) possono avere sulla occupabilità della popolazione femminile. Come risultato di questa situazione si registrano una eccessiva frammentazione degli interventi, la mancata messa a sistema delle sperimentazioni attivate e la conseguente dispersione delle risorse. La legge 328/2000 rappresenta oggi un'importante occasione per realizzare il coordinamento e l'integrazione degli interventi sociali con gli interventi sanitari e dell'istruzione, nonché con le politiche attive di formazione, di avviamento e di reinserimento al lavoro e per collegare gli interventi sociali alle problematiche di conciliazione famiglia lavoro.

Il progetto "Acrobate" ha individuato nel Piano di Zona e nel processo concertativo che esso prevede, un'importante occasione per l'avvio di politiche concertate a sostegno della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, muovendo da una rilevazione condivisa dei bisogni di conciliazione di un territorio

Ha quindi elaborato una serie di **indicatori** da utilizzarsi nell'ambito della stesura dei piani di zona **per la rilevazione dei bisogni di conciliazione tra responsabilità professionali e responsabilità familiari**.

Ha inoltre avviato una riflessione ed una sperimentazione sui percorsi attivabili a livello locale per introdurre il tema della conciliazione vita-lavoro all'interno di tutti i processi di concertazione territoriale, individuando strumenti quali protocolli di intesa tra parti sociali che possono facilitare tali processi.

2.1 La conciliazione ed il contesto territoriale

Introdurre nell'analisi di un contesto territoriale l'attenzione al tema della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare consente, da una parte, di approfondire la conoscenza dei fenomeni sociali e delle problematiche relative all'inclusione sociale e, dall'altra, di evidenziare le interconnessioni tra i differenti sistemi (il lavoro, la formazione, i servizi sociali) che agiscono su quel territorio e concorrono a determinarne sia i bisogni sociali sia le possibili risposte, facilitando la definizione delle priorità di intervento. La conciliazione vita-lavoro è infatti strettamente connessa con il tema delle pari opportunità per uomini e donne e del-

l'inclusione sociale delle fasce con minori risorse.

La conciliazione inoltre contiene in sé una dimensione fortemente relazionale in quanto chiama in causa sia le relazioni tra le diverse aree di vita degli individui sia le relazioni tra gli individui all'interno della famiglia, sia le relazioni tra gli individui ed il contesto sociale.

Prestare attenzione al tema della conciliazione nell'azione di programmazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali può dunque aiutare a cogliere meglio la complessità dei bisogni sociali e la pluralità di esigenze cui i diversi servizi sono chiamati a rispondere.

Allo stesso modo un'analisi in grado di collegare i problemi economici di determinate categorie di soggetti deboli (donne sole con figli, popolazioni straniere) alle più generali dinamiche del mercato locale del lavoro e della formazione può consentire l'attivazione di reti istituzionali più ampie e la messa in gioco di ulteriori strumenti e risorse per la programmazione delle politiche di sostegno al reddito.

2.2 Gli indicatori ed il contesto territoriale

Attraverso un'analisi approfondita dei documenti programmatici dei Piani di Zona, si è rilevato che gli indicatori normalmente utilizzati non consentono di rilevare in modo specifico i bisogni di conciliazione nel territorio; si è di conseguenza individuata una batteria di indicatori da utilizzare nell'analisi dei contesti territoriali in cui opera il Piano di Zona. Gli indicatori utilizzati, il cui dettaglio è riportato nei riquadri che seguono, sono:

- ◆ dati demografici suddivisi per genere;
- ◆ dati economici suddivisi per genere;
- ◆ dati sociali e culturali suddivisi per genere;
- ◆ servizi sul territorio.

Dati demografici suddivisi per genere

- | | | |
|---|-----------------------------------|--|
| ◆ struttura della popolazione per classi di età decennali ma diversamente disaggregati nelle prime fasce di età (0-2, 3-5, 6-11, 12-14) e nell'ultimo ciclo di vita (66-70, 71-75, 76-80, oltre 80) | ◆ saldo naturale | ◆ composizione del nucleo familiare: |
| ◆ tasso di fertilità | ◆ saldo migratorio | ◆ nuclei con minori |
| ◆ tasso di natalità | ◆ popolazione immigrata: | ◆ nuclei monoparentali con minori |
| ◆ indice di vecchiaia | ◆ n. extracomunitari | ◆ nuclei con grandi anziani |
| ◆ indice di dipendenza minori | ◆ % minori | ◆ famiglie unipersonali composte da persone di 65 anni e oltre |
| ◆ indice di dipendenza anziani | ◆ tasso di natalità | ◆ abitazioni occupate da persone residenti per numero di stanze e numero di occupanti. |
| | ◆ numero di nuclei familiari | |
| | ◆ numero di componenti per nucleo | |

La raccolta dei dati statistici suddivisi per genere dovrebbe essere un impegno di tutti i sistemi di rilevazione dati. E' infatti evidente come l'appartenenza di genere influenzi in modo significativo tutti gli aspetti della vita di un individuo e conseguentemente la stessa organizzazione sociale. La disaggregazione per genere dei dati consente quindi sia di avere una visione più precisa dei fenomeni sia di approntare politiche sociali più efficaci ed efficienti, perché meglio rispondenti ai bisogni specifici di uomini e donne.

L'analisi della struttura della popolazione suddivisa per classi di età e per genere costituisce un presupposto essenziale per un'attenta programmazione del sistema dei servizi sociali.

Nelle prime fasce di età, tale analisi rappresenta il punto di partenza per individuare la domanda effettiva e potenziale di servizi educativi, mentre nell'ultimo ciclo di vita consente di quantificare la domanda di servizi per gli anziani.

L'ampiezza delle fasce centrali in cui si raccoglie la popolazione femminile in età feconda è strettamente correlata al bisogno di servizi per la conciliazione vita lavoro e per l'eventuale supporto all'inserimento o al reinserimento lavorativo.

L'analisi nell'ultimo ciclo di vita suddivisa per genere assume un particolare significato: l'allungarsi della vita media per uomini e donne, ma in misura maggiore per le donne, e i conseguenti mutamenti nelle aspettative e negli stili di vita della popolazione anziana sono fortemente interessati dalle differenze di genere; stante le differenze di aspettative di vita è molto più probabile che una donna si trovi ad affrontare da sola l'ultima parte della sua vita.

Chi deve programmare servizi per gli anziani si troverà così di fronte ad una popolazione a prevalenza femminile, portatrice di bisogni (es. difficoltà a rinunciare ad un ruolo attivo nella gestione della propria casa) e risorse (es. rete sociale e familiare di relazioni generalmente più estesa di quella maschile) peculiari.

L'attenzione di genere alla composizione dei nuclei monoparentali acquista particolare importanza nel momento in cui, a seguito delle trasformazioni sociali in atto, si assiste ad un aumento dei nuclei monoparentali composti da padre con figli. Anche in questo caso le esigenze di cui sono portatori questi nuclei possono non coincidere con quelli dei nuclei monoparentali a conduzione femminile.

Nel corso dell'analisi di contesto e nell'applicazione dei sopraelencati indicatori, particolare attenzione va riservata alle differenze di genere della popolazione immigrata, uomini e donne immigrati possono presentare progetti di vita molto differenziati. Allo stesso modo i comportamenti di uomini e donne extracomunitari possono essere molto differenti da quelli della popolazione autoctona relativamente sia ai comportamenti riproduttivi sia alle modalità di organizzare la cura dei minori e degli anziani.

Dati economici suddivisi per genere

- ◆ reddito medio pro-capite
- ◆ tipologia del reddito
- ◆ n. unità locali, imprese e istituzioni
- ◆ dislocazione delle unità produttive sul territorio
- ◆ dimensione unità produttive locali
- ◆ settore produttivo unità locali
- ◆ composizione forza lavoro:
 - ◆ popolazione attiva per fasce di età
 - ◆ popolazione non attiva per fasce di età
 - ◆ occupati/e per settore produttivo e per tipologia di lavoro
 - ◆ orari di lavoro prevalenti nei diversi settori produttivi
 - ◆ diffusione del part time
 - ◆ diffusione dei contratti atipici (contratti a progetto e a termine) per fasce di età
- ◆ diffusione del lavoro interinale
- ◆ tassi di disoccupazione:
 - ◆ in cerca di prima occupazione
 - ◆ in cerca di reinserimento
 - ◆ disoccupazione di lunga durata
- ◆ tassi di occupazione in relazione alla presenza o meno di figli minori all'interno del nucleo familiare

Per quanto riguarda queste categorie, è bene che siano assunte in serie storiche, con l'obiettivo di fornire gli andamenti, di medio e lungo periodo.

Un'analisi di genere del reddito e della composizione della forza lavoro, permette di evidenziare i gap femminili di accesso alle risorse economiche e al mercato del lavoro.

Le donne, soprattutto quelle con bassi livelli di istruzione, scarse competenze professionali o competenze non facilmente spendibili sul mercato del lavoro, sono tra gli strati di popolazione maggiormente esposti al rischio di povertà (ad es. il divorzio può essere un fattore che produce rapidi e significativi peggioramenti economici nella vita delle donne).

L'analisi dei tassi di attività, occupazione e disoccupazione femminile per fasce d'età uniti all'analisi dei tassi di occupazione in base alla composizione del nucleo familiare, sono inoltre importanti in quanto permettono di cogliere come gli eventi legati al ciclo di vita (matrimonio e maternità) influiscono sulla partecipazione femminile alla vita lavorativa.

Il dato sul lavoro a part time è un dato di non univoca lettura dal punto di vista della conciliazione tra responsabilità professionali e responsabilità familiari.

Infatti se da una parte il part time viene richiesto dalle lavoratrici come misura per meglio conciliare lavoro e vita familiare, dall'altra una larga fetta di lavoratrici è costretta a lavorare part time in quanto non riesce a trovare contratti a tempo pieno.

Le trasformazioni in atto nell'organizzazione del lavoro richiedono di prestare particolare attenzione anche alla presenza sul mercato dei lavoratori e delle lavoratrici con contratti atipici (contratti a progetto, contratti a termine, lavoro interinale). Questa categoria di lavoratori/trici è portatrice di nuovi bisogni sociali sia relativamente all'organizzazione dei servizi sia relativamente a tutto il sistema delle garanzie sociali.

L'attenzione alla dislocazione sul territorio delle unità produttive e alla tipologia di settori produttivi maggiormente diffusi è un indicatore che, incrociato con i dati relativi ai turni di servizio prevalenti nei diversi set-

tori produttivi, può far comprendere meglio i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici, in termini di orari di apertura dei servizi per l'infanzia e per gli anziani, orari dei mezzi di trasporti, dei negozi e dei servizi generali (servizi municipalizzati, anagrafe etc.).

La dislocazione delle unità produttive è inoltre un utile indicatore per rilevare problemi di mobilità interna ed esterna dei lavoratori (es. la presenza o meno di insediamenti produttivi in un'area determina ovviamente maggiori o minori spostamenti dei lavoratori). A loro volta i problemi di mobilità possono incidere in modo determinante sui problemi di conciliazione tra responsabilità professionali e responsabilità familiari della popolazione di un territorio.

Dati sociali e culturali

- ◆ livello di istruzione per classi di età
- ◆ tassi di frequenza scuola media, scuola superiore, università

Per quanto riguarda queste categorie è bene che siano assunte in serie storiche, con l'obiettivo di fornire gli andamenti, di medio e lungo periodo.

I fenomeni di segregazione professionale femminile sono spesso collegati alla mancanza di competenze adeguate alle richieste del mercato del lavoro. Sebbene i tassi di scolarizzazione femminile siano in crescita ed abbiano ormai superato quelli maschili permane una propensione femminile verso percorsi che danno accesso a titoli di studio scarsamente spendibili sul mercato del lavoro.

Servizi sul territorio

- | | | |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ◆ offerta di nidi, scuole materne, scuole dell'obbligo con tempo prolungato, con offerta di servizi mensa, doposcuola, attività pomeridiane: <ul style="list-style-type: none"> ◆ orari di funzionamento ◆ liste d'attesa ◆ case di riposo e di cura: <ul style="list-style-type: none"> ◆ orari di funzionamento ◆ liste di attesa | <ul style="list-style-type: none"> ◆ strutture socio-riabilitative: <ul style="list-style-type: none"> ◆ orari di funzionamento ◆ liste di attesa ◆ servizi per il tempo extrascolastico della seconda infanzia e dell'adolescenza: <ul style="list-style-type: none"> ◆ orari di funzionamento ◆ liste di attesa ◆ rete di trasporti locale: <ul style="list-style-type: none"> ◆ orari e frequenza dei servizi | <ul style="list-style-type: none"> ◆ orari dei servizi pubblici ◆ presenza di un piano dei tempi della città ◆ offerta di servizi a sostegno dell'occupazione femminile e della partecipazione femminile alla vita sociale ◆ offerte formative per la popolazione adulta attivate sul territorio ◆ attivazione sul territorio di progetti per l'inclusione sociale finanziati con FSE e altri fondi comunitari |
|--|---|---|

In generale è importante collegare i bisogni specifici di conciliazione della popolazione ai servizi attivati ed attivabili su un territorio. Questa operazione consentirà, tra l'altro, di valorizzare il ruolo di molti servizi (es. centri ricreativi per minori, ludoteche, etc.), la cui funzione sociale non è spesso immediatamente percepita né dagli amministratori né dalla stessa popolazione.

E' di fondamentale importanza analizzare, oltre alla tipologia ed al numero dei servizi esistenti, anche gli orari di funzionamento ed i criteri di accesso. Spesso i servizi di cura alla persona devono rispondere a differenti bisogni: quello di accudimento dell'utente diretto e quello di conciliazione vita lavoro dei familiari. E' necessario pertanto rilevare se e come i servizi esistenti rispondano ad entrambi questi bisogni. Allo stesso modo stabilire criteri di priorità di accesso agli asili nido che privilegino esclusivamente le madri lavoratrici occupate, può risultare discriminante nei confronti delle donne in cerca di occupazione, contribuendo così ad aggravare le loro difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro. Infatti sebbene non sia possibile stabilire deterministicamente una relazione tra disponibilità di servizi e occupazione femminile è sicuramente vero che la presenza di servizi di conciliazione favorisce la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Particolare attenzione va riservata anche ai problemi di conciliazione per i lavoratori dipendenti dalle cooperative che operano nel campo dei servizi sociali.

L'attenzione agli orari dei servizi pubblici e dei trasporti si ricollega all'analisi dei problemi di mobilità dei lavoratori cui si è già fatto cenno e allarga l'ambito di osservazione a tutto il problema della mobilità di un territorio. E' di per sé evidente come la possibilità di muoversi più o meno liberamente all'interno del proprio contesto di vita contribuisca a determinare in modo rilevante la qualità di vita delle persone in particolare degli anziani e dei bambini.

Un'attenzione specifica va prestata infine all'offerta di servizi a sostegno dell'occupazione femminile e della partecipazione delle donne alla vita sociale e più in generale a sostegno dell'occupazione di fasce deboli attivati dalle Province o da enti accreditati soprattutto con l'utilizzo dei fondi FSE.

Queste strutture non direttamente qualificabili come servizi sociali possono però contribuire a sostenere fasce deboli di popolazione tradizionalmente in carico ai servizi, sostenendole nei processi di progressiva acquisizione di autonomia.

2.3 Il modello del protocollo d'intesa

Un primo ambito di applicazione degli indicatori, come visto, è quello dei Piani di Zona come occasione offerta alle Comunità Locali per leggere, valutare, programmare e guidare il proprio sviluppo.

L'attivazione di misure efficaci atte a sostenere la conciliazione tra responsabilità professionali e responsabilità familiari "richiede la massima sintonia di una molteplicità di attori: da quelli pubblici ed istituzionali oggi titolari di politiche e di risorse a quelli collettivi di rappresentanza, agli organismi del terzo settore, agli attori economici, alle parti sociali tutti coinvolti nella definizione delle politiche e degli assetti del territorio"⁷. Se la stesura del Piano di Zona può essere l'occasione per una lettura condivisa dei bisogni di conciliazione di un territorio e per l'avvio di sinergie a livello locale tra differenti attori sociali, gestori di differenti risorse, il tema della conciliazione vita-lavoro deve essere però necessariamente ricompreso all'interno di tutti i processi di concertazione territoriale.

Le esperienze di governance territoriale in atto nel nostro paese possono assumere forme anche molto differenziate per grado di maturazione e di istituzionalizzazione, obiettivi e strategie perseguite, attori coinvolti, strumenti mobilitati⁸. In Lombardia all'interno delle esperienze di concertazione territoriale è possibile distinguere in prima istanza tra:

- ◆ **iniziative di programmazione negoziata** che attivano gli strumenti e le procedure previste dalla legislazione nazionale: patti territoriali avviati a partire dal 1997 in alcune aree lombarde e contratti d'area;
- ◆ **azioni strategiche di sviluppo locale** costruite a partire dall'azione di agenzie, società e consorzi di sviluppo. Si tratta di esperienze molto differenziate, accomunate dalla presenza in veste di promotori delle azioni di programmazione territoriale di soggetti costruiti a questo fine, sovente di natura mista, che costituiscono le strutture di progettazione e attuazione delle azioni concertate di sviluppo;
- ◆ **azioni di programmazione e coordinamento strategico** dello sviluppo attivate su iniziativa di enti locali (soprattutto comuni e amministrazioni provinciali), a partire dalla definizione di tavoli locali di concertazione e di strumenti di coordinamento quali accordi di programma e conferenze dei servizi⁹.

Lo stesso Piano di Zona previsto dalla legge quadro n° 328/2000 può essere letto come uno strumento di concertazione a livello locale delle politiche sociali. A fronte di un quadro così articolato nell'ambito del progetto Equal - Fase I - IT G LOM 005 Acrobat - e successivamente all'interno del progetto Equal Azione 3 SLALOM, si è aperta una riflessione sui processi attivabili per inserire l'attenzione alle politiche di conciliazione negli

⁷ *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Integrazione delle politiche e problemi di valutazione*, Isfol Pari Opportunità.

⁸ IRES Lombardia, *Rapporto sulla concertazione territoriale in Lombardia*, Milano, Novembre 2001, a cura di Matteo Bolocan e Paolo Perulli.

⁹ *Ibidem*.

ambiti di concertazione territoriale operanti a livello locale. Presentiamo due possibili percorsi di intervento attivati in due aree territoriali vicine (Alto Milanese e Vimercatese) e sviluppati all'interno di due progetti finanziati con fondi Comunitari.

L'esperienza dell'Alto Milanese

Ambito territoriale di intervento

Territorio dell'Alto Milanese.

Esperienze di concertazione territoriale attive nel territorio

Forum per lo sviluppo dell'Alto Milanese che svolge la funzione di monitoraggio, di consultazione e di proposta in ordine all'evoluzione del contesto economico e delle dinamiche occupazionali dell'area.

Ente/enti che hanno attivato il processo di sensibilizzazione

EUROIMPRESA agenzia di sviluppo nell'ambito del progetto Equal 1ª Fase IT G - LOM05 ACROBATE.

Ambito di concertazione coinvolto

Forum per lo sviluppo Alto Milanese formato da enti datoriali, enti sindacali, agenzia di sviluppo enti locali.

Attori coinvolti

Rappresentanze sindacali e datoriali locali.

Tipologia di accordo

Patto tra enti diversi.

Percorso attivato

L'agenzia di sviluppo ha sottoposto all'attenzione del forum territoriale il tema della conciliazione. Gli enti datoriali e sindacali hanno stipulato un accordo in cui riconoscono l'importanza di introdurre il tema della conciliazione tra responsabilità professionali e responsabilità familiari nell'ambito della attività del Forum per lo sviluppo e si impegnano a:

- ◆ promuovere, in collaborazione con le istituzioni e gli operatori locali pubblici e privati, azioni di sensibilizzazione in grado di creare ricadute positive sul territorio, per quanto concerne i servizi idonei a contribuire alla soluzione delle problematiche lavorative sopra richiamate, con particolare riferimento ad obiettivi di conciliazione tra le esigenze della famiglia e quelle del lavoro;
- ◆ sostenere progetti che, rispetto ai temi indicati, considerino la possibilità di sperimentare in ambito aziendale iniziative sotto forma di azioni positive, in armonia con quanto previsto dalla vigente normativa contrattuale e di legge.

L'esperienza del Vimercatese

Ambito territoriale di intervento

Territorio del Vimercatese.

Esperienze di concertazione territoriale attive nel territorio

Enti derivati dalle esperienze di concertazione: Offerta Sociale, azienda consortile per la gestione delle politiche sociali del Vimercatese - trezzese, Agintec, Agenzia territoriale per l'Innovazione e lo sviluppo economico del Vimercatese; Associazione Progetto Lavoro Vimercatese, Associazione locale per le politiche attive del lavoro.

Tavolo sul lavoro; Agenda 21.

Ente/enti che hanno attivato il processo di sensibilizzazione

Agintec, Associazione Progetto Lavoro Vimercatese, Offerta Sociale nell'ambito del Progetto ID 158160 - Azioni di sistema E1 FSE Obiettivo 3 anno 2005.

Ambito di concertazione coinvolto

Definizione di un ambito di concertazione specifico sulle politiche di conciliazione attraverso la sottoscrizione di un protocollo di intesa.

Attori coinvolti

Agenzia di sviluppo, associazione per la gestione delle politiche attive del lavoro, enti locali, agenzia consortile per la gestione dei servizi alla persona, sistema imprese sociali, imprese profit e non profit, enti datoriali e sindacali, associazioni del territorio (acli), Università Bicocca e il Consorzio Tempi della Città c/o Politecnico di Milano (hanno inviato lettere, l'adesione è in corso di formalizzazione).

Tipologia di accordo

Protocollo di intesa.

Percorso attivato

Gli enti promotori hanno avviato un processo di confronto con gli attori sociali del territorio attraverso l'attivazione di forum territoriali. Il lavoro di confronto si è concluso con la stipulazione di un protocollo di intesa che prevede la definizione di una serie di ambiti di intervento:

- 1 sensibilizzare il territorio alla cultura di pari opportunità e all'adozione di politiche di conciliazione dei tempi;
- 2 raccogliere e diffondere buone prassi di conciliazione così contribuendo ad implementare la banca dati delle buone prassi locali del Centro Servizi;
- 3 promuovere politiche di sviluppo dei servizi, per favorire la conciliazione dei tempi di vita delle donne;
- 4 favorire misure di conciliazione per sostenere la partecipazione da parte delle donne al mercato del lavoro;
- 5 sviluppare politiche dei tempi e degli orari.

E prevede la individuazione puntuale di specifiche attività in ogni ambito. I firmatari del protocollo di intesa si impegnano a collaborare su alcuni o su tutti gli ambiti di intervento a seconda delle specifiche competenze e degli interessi di cui sono portatori e delle concrete possibilità di impegno.

Il Protocollo è comunque un documento non statico che può essere riconcordato, per allargare l'impegno, in ogni momento.

PS ACROBATE IT-G-LOM 005

Ente Gestore Bic Euroimpresa Legnano s.c.r.l.

Bibliografia e siti internet consultati

- ◆ *Le donne tra riproduzione e produzione. Per una politica di conciliazione: un tema di pedagogia sociale, il modello SLALOM*, a cura di Salvatore Colazzo - Università di Lecce - Facoltà Scienze della Formazione, PS DMT, Provincia di Lecce, 2005.
- ◆ *Formulario progetto SLALOM*, I. C. Equal - Azione 3 - Fase 1 - 101-PUG-048.
- ◆ *Documento ufficiale Azione 1*, Progetto Acrobat, I.C. Equal - Azione 2 - Fase 1, 2005.
- ◆ *Modellizzazione protocolli di intesa*, Progetto Acrobat, I.C. Equal - Azione 2 - Fase 1, 2005.
- ◆ *Ires Lombardia, Rapporto sulla concertazione territoriale in Lombardia*, Milano, Novembre 2001, a cura di Matteo Bolocan e Paolo Perulli.

www.euroimpresa.it

www.progettoacrobate.it

<http://acrobate.liuc.it>

Il Mainstreaming di Genere in

TENERE IL TEMPO

Strategie di gestione delle Risorse Umane nelle aziende come modello di concertazione

Il progetto “TENERE IL TEMPO”: l’ottica di genere nelle aziende e tra gli attori sociali locali



Il progetto “**Tenere il Tempo**” è nato da un’analisi della condizione femminile nei territori della bassa Val di Susa e del basso Piemonte (Casalese, Astigiano, Monregalese, Acquese) caratterizzati da elementi segreganti nei confronti della popolazione femminile su cui grava quasi totalmente il carico familiare.

L’obiettivo del progetto è stato innanzitutto quello di migliorare la qualità della vita di uomini e donne che svolgono o vogliono svolgere un’attività lavorativa professionalmente soddisfacente e che contestualmente si fanno carico della famiglia.

In secondo luogo si è voluto valorizzare la risorsa umana nelle organizzazioni pubbliche e private del territorio, in modo tale da poter integrare la dimensione di genere nei modelli organizzativi aziendali.

Infatti ad oggi, non è ancora sufficientemente diffusa in azienda l’adozione di prassi socialmente responsabili a sostegno dell’attuazione dei principi di parità: l’analisi dei modelli organizzativi e gestionali delle aziende del territorio ha evidenziato una scarsa applicazione della dimensione di genere nell’organizzazione delle risorse umane.

Sempre più donne sono alle dipendenze delle imprese e si trovano a ricoprire il doppio ruolo di lavoratrice e cardine della famiglia.

Grazie allo studio e all’esperienza, sono sempre più competenti e consapevoli e non sono disposte a ricevere compensi inferiori a quelli dei colleghi uomini o ad avere prospettive di carriera inferiori.

Ci si trova allora davanti ad una donna preparata, molto impegnata, ma demotivata che costituisce un problema per il datore di lavoro.

Una soluzione al problema della scarsa considerazione delle risorse umane nell’ottica delle differenze di genere, può essere trovata nell’ingresso delle imprese in “catene di valore”¹⁰ attivate dall’adozione di prassi socialmente responsabili ed etiche che aumentano l’investimento sulla risorsa femminile, ne promuovono le peculiarità e le competenze, facilitano la conciliazione vita-lavoro e favoriscono la progressione di carriera. Queste prassi hanno effetti benefici per le lavoratrici che risultano più motivate, per i datori di lavoro che guadagnano in produttività ed efficienza, e per la collettività che può contare sulla presenza di professioniste nel mercato del lavoro, nonché su mamme e/o figlie che possono svolgere serenamente il loro ruolo all’interno della famiglia.

A seguito di queste considerazioni, nasce il “**Premio CasaImpresa per la qualità della vita**” quale strumento di divulgazione dei principi di parità presso le aziende e di riconoscimento di quelle realtà che già si distinguono per azioni di promozione, di gestione e valorizzazione della risorsa femminile.

Le funzioni del premio sono le seguenti:

- ◆ stimolare le aziende pubbliche e private ad una riflessione su: cosa voglia dire introdurre elementi di genere nelle politiche di gestione del personale, come sia possibile integrare le politiche di genere nelle scelte strategiche più generali e come si possa essere o divenire un’impresa *women friendly* (amica delle donne);
- ◆ diffondere elementi culturali che portino a percepire le pari opportunità quali: strategia, occasione, valore aggiunto per le imprese e persone, piuttosto che incombenza, peso o imposizione;
- ◆ accompagnare chi desidera affrontare ed implementare le politiche di genere;
- ◆ attribuire un titolo onorifico e di orgoglio alle aziende che investono sulla valorizzazione delle proprie risorse umane ed in particolare sulle risorse femminili.

Lo studio dei modelli aziendali ha così portato ad individuare la Responsabilità Sociale d’Impresa quale area tematica di approfondimento utile al perseguimento degli obiettivi del progetto.

3.1 Il Network concertativo

Per la diffusione delle tematiche di genere all’interno di tutte le politiche di sviluppo territoriale e della programmazione locale, si è attivato un “**Network Concertativo**” negli ambiti territoriali di riferimento del progetto. Obiettivo principale è stato quello di inserire la priorità delle pari opportunità nelle varie decisioni a livello locale.

Elemento di partenza di tale processo sono stati i tavoli di concertazione già attivati sul territorio grazie, ad esempio, alla presenza dei Patti Territoriali - a Bussoleno, in Val di Susa - e dei Distretti Industriali - a Casale Monferrato.

Infatti a Casale Monferrato i tavoli esistenti sono stati implementati dai soggetti istituzionali rappresentativi delle politiche di pari opportunità; a Bussoleno ci si è appoggiati invece al Tavolo Tecnico di Parità già costituito nell’ambito del Patto Territoriale Val di Susa.

La concertazione ha dunque coinvolto le parti sociali (associazioni di categoria, associazioni datoriali e sindacali), gli enti pubblici del territorio di riferimento, le istituzioni di parità, le aziende.

I tavoli di lavoro nei sub ambiti di progetto sono stati condotti da esper-

ti di comunicazione affiancati da esperti di pari opportunità, in modo tale da coinvolgere i partecipanti in una riflessione attiva sulla tematica e presentando esempi concreti dell'applicazione del principio di genere ai diversi contesti.

Al di là dell'affluenza complessivamente registrata, i tavoli di concertazione si sono rivelati uno strumento molto utile per l'introduzione dell'attenzione alle politiche di pari opportunità nei processi decisionali a livello locale e per la diffusione del Premio CasaImpresa nel territorio e per la creazione dei primi contatti.

Network concertativo

Finalità

Realizzare il mainstreaming di genere nell'ambito della programmazione locale.

Obiettivi

Aver inserito la priorità delle pari opportunità nelle varie decisioni a livello locale.

Metodologia utilizzata

La concertazione si è realizzata attraverso la costituzione di Gruppi di lavoro informali composti dai partner di progetto e da altri soggetti coinvolti e da Tavoli di lavoro formale, in ciascun sub ambito di progetto composto dagli enti locali, dagli organismi per le Pari Opportunità, dalle associazioni datoriali e sindacali dalle imprese.

I Gruppi più attivi sono stati quelli del territorio Casalese e della Bassa Val di Susa. L'uno composto dal soggetto referente di progetto Soc. Cons. La.Mo.Ro., dal Comune stesso, dal Centro per l'Impiego, dal Centro Territoriale Permanente per la formazione degli adulti, dal Servizio Sociale ASL 21; l'altro composto dal soggetto referente di progetto Soc. Cons. La.Mo.Ro., dalla Comunità Montana Valle di Susa e Val Cenischia, Sportello Donna, Consorzio Servizi Sociali CONISA, due agenzie private di servizi alla persona.

I Gruppi hanno operato incontrandosi periodicamente per concertare le attività, le modalità di realizzazione, di interazione ed integrazione con i servizi per il lavoro, informativi, di accompagnamento ed assistenza presenti sul territorio, etc..

I Tavoli di lavoro formale invece hanno permesso di divulgare i dati e le informazioni raccolte grazie al progetto, condividere obiettivi prefissati e i risultati ottenuti e soprattutto di realizzare un programma di animazione finalizzato a:

- ◆ rilevare i bisogni
- ◆ raccogliere le iniziative già attuate
- ◆ presentare il Premio CasaImpresa
- ◆ mappare le esperienze realizzate
- ◆ sperimentare la griglia di rilevamento dati, gli indicatori e proporli agli organi di governo come le Province cosicché possano assumerli come propri e garantire le future edizioni del premio.

Punti di forza e punti critici

I punti di forza sono stati il coinvolgimento diretto dell'ente pubblico di riferimento di ciascun ambito territoriale nell'organizzazione dei tavoli di concertazione: tale partecipazione attiva ha permesso il coinvolgimento delle aziende private del territorio che altrimenti si sarebbero rivelate più restie a partecipare.

Impatto territoriale

Il contesto costituito in questo caso dalle parti sociali, dalle aziende e dalle istituzioni del territorio ha risposto laddove l'ente pubblico del sub-ambito territoriale di riferimento ha partecipato attivamente all'organizzazione e alla convocazione dei momenti di concertazione. In alcuni tavoli si è potuto riflettere su alcune tematiche precedentemente poco conosciute, quali la necessità di coordinare i tempi delle città per una migliore qualità della vita, soluzioni innovative per implementare e rendere più flessibile la rete dei servizi e/o strutture di conciliazione, le interazioni tra pubblico e privato per la creazione di una rete soddisfacente di servizi alla persona e di conciliazione.

Elementi di trasferibilità

La metodologia di conduzione dei tavoli di lavoro è trasferibile in altri contesti territoriali.

3.2 Il Premio CasaImpresa per la qualità della vita: strumento di sensibilizzazione delle imprese locali sulla conciliazione

“La parità: un business!

Un business per le aziende, pubbliche o private, che investendo in promozione della risorsa umana, soprattutto femminile, e in conciliazione guadagnano in efficienza e produttività.”

Il “**Premio CasaImpresa**” ha ideato una certificazione rivolta a tutte le piccole, medie e grandi imprese, pubbliche o private, attente all’introduzione di politiche di genere all’interno della propria organizzazione ed ha voluto influire sulle modalità di gestione e valorizzazione della risorsa umana, così che la dimensione di genere possa essere sempre più integrata nei modelli organizzativi e possa crescere l’attenzione verso le esigenze di conciliazione e promozione di cui le donne sono portatrici (e in misura percentualmente minore gli uomini). L’innovatività di questa certificazione consiste nel valutare dettagliatamente la partecipazione equilibrata maschile e femminile e la corretta gestione delle risorse umane all’interno delle aziende. Infatti “**gli indicatori di valutazione**” messi a punto sono molto specifici ed analizzano per la prima volta se le imprese del territorio gestiscano la risorsa umana nel rispetto delle differenze di genere. Tale certificazione si ispira agli standard dei sistemi di certificazione che forniscono le linee guida per predisporre modelli etici di gestione e il monitoraggio dell’attuazione e delle ricadute.

Tra essi il più riconosciuto ed utilizzato a livello internazionale è il “Social Accountability 8000”¹¹ il cui principio base è che la qualità dei beni o servizi prodotti è direttamente correlata al modo in cui è organizzato il processo produttivo e in cui sono impiegate la tecnologia e la forza lavoro. In particolare la SA 8000 è uno strumento volto a garantire la corretta gestione di problematiche quali la discriminazione, le situazioni di schiavitù, il lavoro forzato, il lavoro infantile etc..

Sempre più aziende richiedono certificazioni sul proprio modello di gestione che adotta prassi contro ogni forma di discriminazione; tuttavia, tale fenomeno non è ancora sufficientemente diffuso da accrescere in maniera significativa le imprese women friendly (amiche delle donne).

Con il Premio CasaImpresa, al fine di rilevare i principi di parità all’interno delle piccole e medie imprese del territorio, si è predisposta una **griglia per la raccolta dei dati** significativi delle imprese che:

- ◆ offre l’opportunità di raccogliere e promuovere esperienze significative di buone prassi presenti sul territorio;
- ◆ rappresenta un modello di ricerca utile e fruibile per studi sulle realtà aziendali;

¹¹ La certificazione etica come valore sociale, aziendale, economico, a cura di Maurizio Maggioni, Milano 2003, Franco Angeli edizioni.

- ◆ guida nei percorsi di valutazione sui prerequisiti necessari al conseguimento di una certificazione etica come la SA 8000 (per quanto riguarda i principi di parità);
- ◆ invita le aziende a riflettere su sé stesse e sull'opportunità di adottare nuovi modelli di gestione e che, allo stesso tempo, le informi e le spinga all'utilizzo della normativa italiana e del Fondo Sociale Europeo che permette il finanziamento di varie attività a sostegno della parità (si veda: L. 125/91, L. 53/00, Dlgs. 196/00).

La griglia di rilevazione consente di individuare degli indicatori che, anche mediante il loro incrocio, mettono in evidenza un atteggiamento aziendale più o meno:

- ◆ attento al rispetto dei principi di pari opportunità;
- ◆ amichevole nei confronti delle donne;
- ◆ propenso ad inserire nelle strategie organizzative il tema della qualità della vita per donne e uomini ed a farne uno dei pilastri della gestione delle risorse umane.

La compilazione della griglia, l'invio della documentazione specifica e la conseguente candidatura al conseguimento del premio offrono la possibilità alle imprese di veder pubblicamente riconosciuto il proprio impegno.

3.3 La griglia di rilevazione dei dati

Ambito di rilevazione 1 - Organico
Tabella 1

Personale (ultimi 12 mesi)	Femmine		Maschi		Totale	
	n.	titoli studio	n.	titoli studio	n.	titoli studio
Dirigenti		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo
Responsabili/quadri		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo
Impiegati/e		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo
Operai/e		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo

Partecipazione equilibrata femminile/maschile
Consistente presenza di donne in posizioni apicali

Tabella 2

Considerarevole n° di assunzioni femminili	Femmine		Maschi		Totale	
	n.	titoli studio	n.	titoli studio	n.	titoli studio
Nuove assunzioni (ultimi 12 mesi)		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo
Dirigenti		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo
Responsabili/quadri		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo
Impiegati/e		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo
Operai/e		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo

Tabella 3

Numerosi avanzamenti di carriera femminili	Femmine		Maschi		Totale	
	n.	titoli studio	n.	titoli studio	n.	titoli studio
Avanzamenti (ultimi 12 mesi)		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo
Dirigenti		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo
Responsabili/quadri		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo
Impiegati/e		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo
Operai/e		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo		Laurea Diploma Obbligo

Utilizzo congedi parentali (ultimi 12 mesi)	Femmine		Maschi		Totale	
	n.	titoli studio	n.	titoli studio	n.	titoli studio

Ambito di rilevazione 2 - Iniziative a favore della conciliazione dei tempi ed al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici

Tabella 4

Introduzione di iniziative rivolte a sostenere lavoratrici e lavoratori nella conciliazione dei tempi e nel miglioramento della qualità della vita dentro l'impresa:	sì
voucher/contributo per la custodia dei bimbi rapporti diretti con società o persone "certificate"	
asilo nido, spazio giochi interno e/o nursery d'emergenza	
agevolazioni per vacanze estive figli/figlie dipendenti	
voucher/contributo per l'assistenza anziani banca dati informativa sui servizi e le strutture del territorio rapporti privilegiati con istituti riabilitativi e di degenza	
lavanderia interna convenzione con una struttura esterna	
spazio mensa attrezzato/biblioteca convenzione con una struttura esterna	
altro.....	

Presenza di Strumenti/iniziativa per la
Conciliazione dei Tempi

Tabella 5

Organizzazione dei tempi di lavoro più funzionali alle lavoratrici ed ai lavoratori	sì
orari flessibili	
telelavoro, remotizzazione permanente, temporanea (possibilità di lavorare da casa per periodi lunghi/brevi)	
part-time, part-time reversibile	
orari delle riunioni interne favorevoli alla conciliazione dei tempi	
banca delle ore autonomia nella gestione del monte ore settimanale o mensile flessibilità degli orari di entrata e di uscita recuperabili in giornata o successivamente	
altro.....	

Presenza di Flessibilità degli Orari o del Tempo
lavorativo a favore della conciliazione
(soluzioni formali/informali)

Ambito di rilevazione 3

Iniziative a favore della diffusione, promozione e rispetto delle pari opportunità

Tabella 6

- Presenza di iniziative formative e divulgative sui temi delle pari opportunità	Iniziative divulgative	si	Rivolte a chi
	Predisposizione di Documentazione informativa specifica per il personale (cartacea, in formato elettronico,...es. L.125/91, L.53/00, Testo Unico,...)		
	Corsi di formazione e di sensibilizzazione specifici sulla tematica		
	Seminari, Convegni specifici sulla tematica		
	Iniziative specifiche per incentivare gli uomini ai congedi parentali		
	altro.....		
- Presenza di iniziative preventive e di tutela - Presenza di iniziative promozionali di pari opportunità	Iniziative preventive – promozionali		Rivolte a chi
	Certificazioni etiche		
	Iniziative preventive al Mobbing, alla Violenza e Molestia, alla Discriminazione, alla Segregazione, etc..		
	Adozione Codice etico		
	Iniziative dedicate al reinserimento del personale a seguito di assenza prolungata dovuta a maternità, paternità, malattia, studio, etc..		
	Azioni positive o iniziative specifiche per assunzioni o promozioni di donne		
altro.....			
- Presenza di figure, e/o organismi, e/o strutture di parità all'interno della organizzazione	Introduzione di organismi/figure/strutture di parità		Rivolte a chi
	Comitato Pari Opportunità		
	Consulente di Fiducia – Referente di parità		
	Comitato Paritetico per il Mobbing		
	Punto di ascolto e di consulenza (mobbing. L.53,..)		
	Figure di raccordo		
altro.....			

Tabella 7

Iniziative rivolte alla valorizzazione delle risorse umane	sì	Rivolte a chi
Iniziative a favore della promozione e valorizzazione delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro		
Servizi di consulenza professionale, career counselling		
Formazione		
altro.....		

Personale coinvolto in attività formative negli ultimi 12 mesi	Femmine	Maschi
Dirigenti		
Responsabili/quadri		
Impiegati/e		
Operai/e		

- Presenza di iniziative rivolte alla valorizzazione delle risorse umane

3.4 Gli indicatori di valutazione¹²

I dati raccolti, grazie alla **Griglia di rilevazione dati** illustrata, permettono di registrare la presenza o meno in azienda di alcuni indicatori.

Tali indicatori si riferiscono a quattro Ambiti di Rilevazione e servono a fotografare la realtà aziendale.

Indicatori di valutazione

- ◆ Partecipazione equilibrata femminile/maschile all'interno dell'impresa;
- ◆ Presenza consistente di donne in posizioni apicali;
- ◆ Considerevole numero d'assunzioni di donne e/o Condizioni che favoriscono l'accesso al mercato del lavoro delle donne;
- ◆ Presenza considerevole d'avanzamenti di carriera femminili;
- ◆ Presenza di Strumenti/Iniziative per la Conciliazione dei Tempi;
- ◆ Presenza di Flessibilità degli Orari o del Tempo lavorativo a favore della conciliazione (soluzioni formali/informali);
- ◆ Presenza d'iniziative formative e divulgative;
- ◆ Presenza d'iniziative preventive e di tutela;
- ◆ Presenza d'iniziative promozionali di pari opportunità;
- ◆ Presenza di figure, e/o organismi, e/o strutture di parità all'interno dell'organizzazione;
- ◆ Presenza di iniziative rivolte alla valorizzazione delle risorse umane.

¹² Tratto da *L'impresa socialmente responsabile*, a cura della Società Consortile Langhe Monferrato Roero, progetto Equal Tenere il Tempo, 2003.

Le **Tabelle 1, 2, 3** sono finalizzate ad indagare la tipologia **dell'organico** presente in azienda (ambito di rilevazione 1) attraverso:

a. PARTECIPAZIONE EQUILIBRATA FEMMINILE/MASCHILE ALL'INTERNO DELL'IMPRESA

La partecipazione equilibrata tra uomini e donne all'interno di un'impresa rappresenta una condizione fondamentale per la parità tra gli uomini e le donne ed un fattore di competitività e sviluppo delle società.

Si parla di rappresentanza equilibrata di entrambi i sessi con valori oscillanti tra il 40% ed il 60% (secondo la raccomandazione del Consiglio 96/694/CE del 02/12/96, GU L 319); sarebbe ideale una situazione che attesti una percentuale, dell'uno o dell'altro sesso, compresa tra il 40% o 50%. La **Tabella 1** permette di rilevare il tasso di partecipazione femminile e maschile in azienda.

b. PRESENZA CONSISTENTE DI DONNE IN POSIZIONI APICALI

Una presenza considerevole di donne nelle posizioni apicali dell'impresa, permette di raggiungere i principi di equa condivisione delle responsabilità professionali; rappresenta infatti, il concetto di partecipazione equilibrata femminile e maschile su scala verticale e di merito.

Questo indicatore esprime la volontà e/o consapevolezza di una impresa a promuovere e valorizzare le donne nel mercato del lavoro soprattutto nello sviluppo e nel progresso delle carriere. La **Tabella 1** illustra il tasso di presenza delle donne nelle posizioni apicali.

c. CONSIDEREVOLE NUMERO DI ASSUNZIONI FEMMINILI - CONDIZIONI CHE FAVORISCONO L'ACCESSO AL MERCATO DEL LAVORO DELLE DONNE

La **Tabella 2** può segnalare l'attenzione dell'azienda al rispetto dei principi di parità nell'ambito dell'accesso delle donne nel mercato del lavoro ed in particolare nelle nuove assunzioni, sia per riequilibrare la partecipazione femminile e maschile al lavoro, sia per cominciare ad investire in risorse umane su profili professionali non tipicamente femminili o maschili, o per inserire donne in ruoli di responsabilità, etc.

Si potrebbe verificare il caso in cui un'azienda abbia una scarsa presenza al femminile ma che nell'ultimo anno abbia fatto un piano di inserimenti significativo; oppure che abbia già un buon numero di donne e tenda a mantenere un equilibrio tra i sessi nell'organico.

d. PRESENZA CONSIDEREBILE DI AVANZAMENTI DI CARRIERA FEMMINILI

La *Tabella 3* permette di comprendere l'attenzione aziendale ai progressi di carriera delle donne e degli uomini. Un'azienda, infatti, che vede al suo interno una consistente presenza femminile nelle posizioni medio basse e quella maschile nelle posizioni apicali, non si può dire sia un'organizzazione "amica delle donne". La *Tabella 3*, inoltre, può registrare un segnale positivo o di inversione di rotta aziendale nei confronti delle pari opportunità. Si pensi come ad esempio un'impresa costituita prevalentemente da forza lavoro maschile, impossibilitata ad assumere per ragioni socio - economiche, che però decide di promuovere i percorsi di carriera delle poche donne presenti al suo interno, dia un segnale forte di volontà di investimento nella forza lavoro femminile.

Le *Tabelle 4 e 5* sono finalizzate ad indagare la presenza di **Iniziativa a Favore della Conciliazione dei Tempi ed al Miglioramento della Qualità della Vita dei Lavoratori e delle Lavoratrici** (ambito di rilevazione 2) analizzando:

a. PRESENZA DI STRUMENTI/INIZIATIVE PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI

La *Tabella 4*, insieme alla 5, permette la rilevazione degli strumenti e delle iniziative atti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La prima considera le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, che esprimono gli effetti concreti dell'integrazione della dimensione di genere all'interno di un'organizzazione. In questo caso non si tratta di elencazione o dichiarazione di principi e disponibilità, ma di interventi reali che possono produrre "qualità della vita" per lavoratrici e lavoratori, per bambini ed anziani.

Seguono alcuni esempi di sperimentazioni possibili sia per imprese grandi sia per medie e piccole e si ricorda che la Legislazione Nazionale ed il Fondo Sociale Europeo possono finanziare tali iniziative.

Per fotografare questi dati si va a monitorare l'esistenza di:

Voucher per la custodia dei bimbi, rapporti diretti con società o persone "certificate"

Costituzione di rapporti diretti, formule di convenzionamento con società o persone "certificate", di cui lavoratori/trici possano disporre per affidare la cura temporanea o per periodi prolungati e concordati dei figli. In questo caso l'iniziativa può prevedere un'età dei figli molto più elevata rispetto all'iniziativa asili nido ed un'organizzazione più flessibile.

Servizio di custodia dei bambini in occasione di seminari residenziali o altre attività straordinarie.

Asili nido o spazi dedicati per i figli/e dei dipendenti

Realizzazione di luoghi adibiti alla cura dei figli/e dei dipendenti e delle dipendenti dotati di personale specializzato (secondo le disposizioni vigenti in materia) ed un locale con fasciatoi e giochi per rispondere ad imprevisti e straordinari problemi di conciliazione dovuti ad una malattia della nonna o della baby-sitter.

Agevolazioni per vacanze estive figli/figlie dipendenti

Contributi e/o agevolazioni per iniziative che intervengano a sostegno di lavoratori e lavoratrici, durante i periodi estivi, per la cura dei figli/e. Le formule possibili sono molte: dalle minime quali un piccolo contributo economico alle più consistenti che prevedono convenzioni specifiche con associazioni con copertura medio/alta della spesa sostenuta dell'azienda per l'attività estiva dei ragazzi.

Servizi socio educativi

Offerti ai i figli dei dipendenti in età scolare nel periodo della vacanze scolastiche che non coincide con le ferie dei genitori.

Voucher per assistenza anziani/banca dati informativa

Costituzione di rapporti privilegiati con istituti riabilitativi e di degenza, o con persone "certificate" al fine di intervenire nel sostegno di lavoratori e lavoratrici nella cura dei familiari anziani mediante contributi e/o agevolazioni.

Lavanderie

Realizzazione di lavanderie interne aziendali o costituzione di rapporti diretti con lavanderie esistenti, finalizzate a stabilire formule di convenzione.

Spazio mensa attrezzato, biblioteche, etc.

Realizzazione di spazi mensa/riposo, che migliorino la qualità della vita delle persone che operano all'interno dell'impresa e concorrano al suo benessere psicofisico. Poter disporre di uno spazio mensa che le persone possano utilizzare liberamente con la possibilità di scaldarsi il cibo o conservarlo (es. forno microonde, frigorifero, tavolo, vettovaglie) può essere un'ottima soluzione. Oppure si può anche avere uno spazio dedicato al personale per le pause (interno/esterno) dove sia possibile rilassarsi (prendere una bevanda, leggere un libro, un quotidiano).

b. PRESENZA DI FLESSIBILITÀ DEGLI ORARI O DEL TEMPO LAVORATIVO A FAVORE DELLA CONCILIAZIONE

La *Tabella 5* riporta le iniziative aziendali formali ed informali rivolte all'introduzione di sistemi ed orari che prendono in considerazione le esigenze di lavoratori e lavoratrici mediante lo sviluppo di un contesto e

di un'organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari.

Si ricorda che la Legislazione Italiana ed il Fondo Sociale Europeo possono finanziare tali iniziative. Esse sono:

Orari flessibili

Introduzione e sperimentazione di soluzioni operative volte ad integrare all'interno dell'organizzazione formule di orario più flessibili che tengano conto delle esigenze e dei vincoli dei/le dipendenti. Si pensi ad esempio:

- ◆ all'incentivazione e semplificazione di accesso al part-time;
- ◆ alla "flessibilità concordata": formule concordate, tra amministrazione e dipendente, di distribuzione personalizzata dell'orario complessivo settimanale o mensile in relazione a specifiche esigenze della persona;
- ◆ alle fasce d'orario "allargate" di ingresso e di uscita;
- ◆ a nuove formule di permessi.

Telelavoro

Introduzione della possibilità per lavoratori/trici di "lavorare in presenza e a distanza" con strumenti operativi (si veda ad es. attrezzature informatiche) messi a disposizione dall'azienda che permettano lo svolgimento delle normali attività lavorative, secondo precisi accordi con la direzione e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

Remotizzazione permanente

Avvio della possibilità di lavorare da casa per lavoratori/trici utilizzando, eventualmente, apparecchiature informatiche e telefoniche, per un periodo consistente (es. sei mesi/un anno) in accordo con la direzione aziendale.

Questa possibilità di flessibilità dell'orario di lavoro permanente è utilizzabile in particolari situazioni determinate, ad esempio, da esigenze di servizio, esigenze familiari o da esigenze formative/studio.

Remotizzazione temporanea

Avvio della possibilità di lavorare da casa utilizzando, eventualmente, apparecchiature informatiche e telefoniche, per un breve arco di tempo (es. mezza giornata, una giornata, alcune giornate) da concordare con la direzione aziendale.

Questa possibilità di flessibilità dell'orario di lavoro è utilizzabile in particolari situazioni legate a contingenze come ad esempio: malattia di un familiare, cura dei figli, avversità meteorologiche, condizioni logistiche.

Orari delle riunioni interne favorevoli alla conciliazione dei tempi

Introduzione di principi organizzativi di comportamento aziendali che stabiliscano che le riunioni interne non possano essere fissate prima delle ore 9.00 e dopo le ore 17.00 e che debbano terminare entro le ore 18.00 salvo che non vi siano urgenze particolari. Anche nel caso delle riunioni esterne si cercherà di mantenere tali principi salvo che siano indette irrevocabilmente dai committenti in orari diversi.

Banca delle ore

Introduzione della formula organizzativa per cui ogni dipendente può scegliere, a fronte di un numero di ore lavorate superiore alle previste (straordinarie), di ricevere le relative spettanze o di poter capitalizzare le ore accantonandole in uno speciale conto corrente personale, utilizzabile nell'arco della propria vita lavorativa, in accordo con la direzione aziendale. Si pensi ad esempio a periodi legati a: formazione personale, salute, vita familiare (nascita o malattia di figli, parenti, etc.).

Si pensi ancora a soluzioni più di natura informale che prevedano per il lavoratore/trice una discreta autonomia nel recupero di ore già lavorate.

Job sharing

Possibilità di condivisione di un unico posto di lavoro, con la sua retribuzione e le condizioni attinenti, tra due o più persone che lavorano in base ad un sistema di rotazione o ad un piano concordato.

La **Tabella 6** indaga la presenza di **Iniziative a favore della diffusione, promozione e rispetto delle pari opportunità** (ambito di rilevazione 3) analizzando in particolare:

a. PRESENZA DI INIZIATIVE FORMATIVE E DIVULGATIVE

rivolte alla promozione della cultura di parità all'interno dell'impresa. Questo tipo di azione è propedeutica alla contestualizzazione di tutti gli altri interventi perché sensibilizza lavoratori e lavoratrici alla tematica, informa in relazione a diritti, doveri, opportunità, forma il personale all'implicazione della normativa di genere in relazione alla gestione delle risorse umane.

Tra alcuni esempi di possibili applicazioni si segnala:

- ◆ predisposizione di documentazione specifica per il personale (cartacea, in formato elettronico, ecc.) esplicativa della L. 125/91, L. 53/00, Testo Unico, delle tematiche relative ai congedi parentali e per formazione, all'adozione di Codici etici, etc. all'avvio di progetti di azioni positive;
- ◆ organizzazione di Corsi di formazione specifici, Seminari, Convegni di sensibilizzazione con particolare interesse al top-management;

- ◆ iniziative specifiche rivolte a promuovere ed incentivare gli uomini all'utilizzo delle opportunità offerte dalla L. 53/00; si pensi in particolar modo a progetti di informazione, sensibilizzazione ed incentivazione all'utilizzo dei congedi parentali.

b. PRESENZA DI INIZIATIVE PREVENTIVE E DI TUTELA

che mirano a favorire la realizzazione di un contesto organizzativo rispettoso della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori. In tal senso si ritiene che la promozione da parte delle imprese di azioni di tipo preventivo consenta di evitare la violazione delle leggi di parità. Affrontare a priori le complessità di tematiche quali la discriminazione, il mobbing, la violenza verbale e sessuale non può che creare consapevolezza e sapere nell'organizzazione. Porre in atto strumenti che disincentivino tali violazioni ed altri che permettano di difendersi e tutelarsi non può che giovare a tutti e tutte.

Si segnalano qui di seguito, a titolo esplicativo, interventi possibili:

- ◆ iniziative preventive al Mobbing, alla Violenza e Molestia, alla Discriminazione, alla Segregazione, etc.;
- ◆ adozione di un Codice Etico;
- ◆ iniziative dedicate al reinserimento del personale a seguito di assenza prolungata dovuta a maternità, paternità, malattia, studio, etc. quali interventi di counselling, accompagnamento e tutoring individuale, nomina di figure interne di raccordo tra lavoratrici o lavoratori ed impresa che favoriscano il mantenimento dei contatti durante il periodo di assenza e il reinserimento della persona al suo rientro;
- ◆ conseguimento della Certificazione Etica SA 8000;

c. PRESENZA DI INIZIATIVE PROMOZIONALI DI PARI OPPORTUNITÀ

quali:

- ◆ azioni positive, ossia la messa in campo di ogni azione utile a rimuovere le cause o a compensare gli svantaggi derivanti da atteggiamenti, comportamenti e strutture esistenti che provocano una discriminazione;
- ◆ clima ed un'organizzazione favorevole e rispettosa dei principi di parità ed attenta a promuovere le donne nelle varie tappe della vita professionale.

Si pensi in tal senso a:

- ◆ azioni positive rivolte all'assunzione di donne;
- ◆ inserimento o disponibilità all'inserimento di donne (se interessate) in percorsi professionali tipicamente maschili;

- ◆ inserimento o disponibilità all'inserimento di uomini (se interessati) in percorsi professionali tipicamente femminili;
- ◆ azioni positive rivolte a favorire la promozione delle donne e delle politiche di genere all'interno dell'impresa;
- ◆ etc.

d. PRESENZA DI FIGURE, E/O ORGANISMI, E/O STRUTTURE DI PARITÀ, ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE

registrando la presenza all'interno dell'azienda di:

- ◆ figure quali ad esempio il Consulente di Fiducia e/o Figure di raccordo;
- ◆ organismi di Parità quali ad esempio il Comitato Pari Opportunità;
- ◆ strutture quali ad esempio Punti di Ascolto e Consulenza che accompagnino l'impresa in questo percorso di costruzione di un'organizzazione:
- ◆ più attenta al rispetto dei principi di pari opportunità;
- ◆ più amichevole nei confronti delle donne;
- ◆ più propensa ad inserire nelle strategie organizzative il tema della qualità della vita per donne e uomini ed a farne uno dei pilastri della gestione delle risorse umane.

La **Tabella 7** analizza la presenza di **Iniziative rivolte alla valorizzazione delle risorse umane**:

a. PRESENZA DI INIZIATIVE RIVOLTE ALLA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

che individua tutte quelle azioni che mirano a valorizzare le risorse umane in termini di piani di sviluppo di carriera individuali a medio lungo termine o interventi mirati in relazione ad alcuni periodi strategici della vita della persona o a particolari situazioni.

La valorizzazione delle persone, la gestione per competenze si configurano, infatti, da un lato come strategie di gestione organizzativa orientate alla learning organization, dall'altro rispondono ai principi ispiratori delle pari opportunità che favoriscono un contesto lavorativo valorizzante, in cui donne e uomini possano vivere la loro "differenza" con uguali opportunità e nel rispetto della loro dignità di lavoratrici e lavoratori.

Il sentirsi rispettato/a, apprezzato/a e comprendere che l'azienda investe sulla persona non può che favorire un contesto idoneo all'apprendimento della persona e dell'organizzazione medesima.

Si pensi in tal senso a:

- ◆ iniziative a favore della promozione e valorizzazione delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro;
- ◆ piani di sviluppo delle carriere sia per le donne sia per gli uomini;
- ◆ interventi di valorizzazione e riconoscimento delle competenze femminili nell'ambito dei luoghi di lavoro;
- ◆ inserimento o disponibilità all'inserimento di donne (se interessate) in percorsi professionali tipicamente maschili;
- ◆ inserimento o disponibilità all'inserimento di uomini (se interessati) in percorsi professionali tipicamente femminili;
- ◆ servizi di consulenza professionale, career counselling;
- ◆ formazione;
- ◆ etc..

3.5 L'assegnazione del Premio CasaImpresa

Nell'ambito del progetto Equal "**Tenere il Tempo**", ogni impresa pubblica o privata, intenzionata a candidarsi al conseguimento del Premio ha compilato la griglia di rilevazione dati allegando la documentazione relativa alle specifiche iniziative.

Il materiale inviato è stato in seguito analizzato da un'apposita commissione valutatrice con la riserva di richiedere informazioni aggiuntive oppure di effettuare una verifica in azienda.

Rilevata la presenza di più indicatori e raggiunta la soglia minima per conseguire il "**Premio CasaImpresa per la qualità della vita**", sono state valutate tutte le esperienze e ad esse è stato attribuito un punteggio derivante dal grado di innovatività, di ricadute positive sui beneficiari, di ricadute positive per l'azienda, etc..

Nel vagliare gli indicatori e la relativa documentazione inviata dall'azienda, la commissione, al fine di attribuire i relativi punteggi, ha tenuto in considerazione il grado di:

- ◆ convergenza tra le esigenze dell'azienda e quelle dei/delle dipendenti;
- ◆ soddisfazione rispetto all'iniziativa intrapresa sia dei/delle responsabili sia dei/delle dipendenti;
- ◆ condivisione tramite una buona comunicazione interna dei motivi ispiratori, degli obiettivi prefissati, etc.;
- ◆ incisività sulla cultura aziendale.

Ciò ha permesso di assegnare il premio utilizzando una logica graduata. Riferendosi ai parametri sopra illustrati la commissione valutatrice ha assegnato un punteggio da 0 a 25 per ciascun ambito di rilevanza; si parte dal riconoscimento del punteggio massimo in almeno un ambito e dunque dal conferimento del premio con una stella fino ad arrivare, all'attribuzione del punteggio massimo in tutti i 4 ambiti corrispondente al conferimento del premio con 4 stelle e rappresentante dunque un caso d'eccellenza.

Ambito di rilevanza	Ambito di rilevanza	Ambito di rilevanza	Ambito di rilevanza	TOTALE
Punteggio massimo 25	Punteggio massimo 25	Punteggio massimo 25	Punteggio massimo 25	100
☆				
☆☆				
☆☆☆				
☆☆☆☆				

3.6 Un percorso integrato di accompagnamento alla carriera: la Tata Sociale

“**Tenere il Tempo**” ha previsto per 69 persone adulte con esigenze familiari, un aiuto per costruire un progetto di inserimento o crescita professionale sia attraverso attività orientative e formative sia attraverso un sostegno mirato alla risoluzione di problematiche di conciliazione fornite dalle “**Tate Sociali**”.

La “**Tata Sociale**” è una figura di accompagnamento al lavoro, al consolidamento della professionalità che facilita i processi di condivisione delle responsabilità all’interno del nucleo familiare.

Le 15 Tate selezionate nel progetto avevano già competenze di base per svolgere attività di affiancamento, operando nei servizi socio assistenziali, educativi o per il lavoro. Tramite il progetto hanno acquisito competenze specifiche per sostenere emotivamente le persone accompagnate, aiutarle nella ricerca di un equilibrio tra le esigenze della famiglia e loro personali, verificare la congruenza tra le loro aspettative, obiettivi prefissati e risultati ottenuti.

Prima di iniziare l’affiancamento hanno partecipato ad percorso formativo di 52 ore costituito da moduli facilmente trasferibili all’interno di percorsi di aggiornamento per figure professionali che operano nei servizi formativi, sanitari, socio assistenziali e per il lavoro.

PS TENERE IL TEMPO IT-G-PIE-0025

Ente Gestore Società Consortile Langhe Monferrato Roero

Bibliografia e siti internet consultati

- ◆ *Le donne tra riproduzione e produzione. Per una politica di conciliazione: un tema di pedagogia sociale, il modello SLALOM*, a cura di Salvatore Colazzo - Università di Lecce - Facoltà Scienze della Formazione, PS DMT, Provincia di Lecce, 2005.
- ◆ *Formulario progetto SLALOM*, I. C. Equal - Azione 3 - Fase I - 101-PUG-048.
- ◆ *Relazione attività svolte*, a cura della Società Consortile Langhe Monferrato Roero.
- ◆ *L'impresa socialmente responsabile. Guida alla valorizzazione della risorsa femminile*, a cura della Società Consortile Langhe Monferrato Roero, Progetto Equal Tenere il Tempo, 2003.
- ◆ *La responsabilità sociale delle imprese e le donne: una convenienza reciproca*, a cura della Società Consortile Langhe Monferrato Roero, Progetto Equal Tenere il Tempo, 2003.
- ◆ *La guida del Mentore*, a cura della Società Consortile Langhe Monferrato Roero, Progetto Equal Tenere il Tempo, 2003.

www.lamoro.it

www.lavorodonna.it

www.tenereiltempo.it

4 Il Mainstreaming di Genere in DMT

Promozione culturale e decremento della disparità digitale come modello di concertazione



Il progetto “DMT”: interventi integrati per la promozione delle pari opportunità

Il progetto “**Donne, Media e Telecomunicazioni**”, **D.M.T.**, si è focalizzato su alcuni aspetti che caratterizzano la segregazione professionale femminile nella Regione Puglia: l'insufficiente capacità delle donne di accedere alle nuove tecnologie (digital divide) e la carenza di politiche e servizi di conciliazione tra vita professionale e vita familiare in applicazione della normativa vigente.¹³

Il progetto ha attivato un intervento integrato e strategico per la promozione delle pari opportunità e di servizi di conciliazione vita e lavoro, adottando un approccio geometrico; un approccio cioè attivatore di “processi” e “strategie” in grado di innescare meccanismi di replicazione autonoma e di incidere su tre dimensioni individuate: orizzontale (nell'accesso al mercato del lavoro), verticale (nella promozione dei percorsi di carriera) e circolare (nella sensibilizzazione dei sistemi e dei contesti rispetto alle pari opportunità).

La specificità del progetto è stata l'integrazione tra azioni formative ed azioni di sistema integrate e coordinate con una vasta rete di partner territoriali guidati da un ente provinciale a valorizzazione del ruolo istituzionale di promotore e coordinatore di politiche ed interventi territoriali.¹⁴

La sperimentazione ha perseguito gli obiettivi:

- ◆ ridurre la “**disparità digitale**” (Digital Divide) quale nuova e crescente forma di esclusione sociale rispetto al raggiungimento di pari opportunità tra i generi negli ambiti di vita professionale, relazionale e privata in una Regione che, nelle analisi nazionali, continua ad essere agli ultimi posti nell'utilizzo delle nuove tecnologie;
- ◆ promuovere una **cultura e politiche di conciliazione vita e lavoro nel contesto delle pari opportunità** con le parti sociali coinvolte (aziende, enti locali, sindacati, associazioni di categoria, organismi di parità, etc.) ed aumentare le conoscenze e la circolazione delle informazioni a livello locale, nazionale ed europeo.

I principali prodotti di Mainstreaming del progetto “DMT” sono stati:

- ◆ le **figure del Mediatore del Digital Divide**¹⁵ e dell'**Animatore di Conciliazione Vita e Lavoro**¹⁶, quali agenti di cambiamento sociale per la promozione delle PO e CVL e decremento del Digital Divide;

¹³ In particolare legge 53/00 “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città” conosciuta come la legge che norma i “congedi parentali”.

¹⁴ Partnership di Sviluppo DMT: Provincia di Lecce, Ente Gestore. Partner: Fondazione Regina Pacis di San Foca (LE), Tecnopolis csata di Bari; Rete EXXA Onlus di Bari; ANPE (Associazione Nazionale Pedagogisti italiani/Regione Puglia); Università di Lecce, facoltà scienze della Formazione; Mixer Media Management; Coop. Eirenes di Lecce; CeLIPS di Bari; Edinova.

- ◆ la **DMT Community**¹⁷, comunità virtuale a supporto dell'attività di replicazione delle competenze infotelematiche e del dibattito interistituzionale per la promozione delle Pari Opportunità;
- ◆ la **proposta di legge regionale** come legittimazione dell'Animatore di Conciliazione;
- ◆ i **modelli di concertazione**¹⁸, con un'azione preliminare di conoscenza dello stato di attuazione di politiche e servizi di PO e CVL (percorso di ascolto strutturato); l'istituzione di tavoli di concertazione territoriali e "cabine di regia" con la partecipazione dei decisori politici e parti sociali in grado di accompagnare l'operato delle figure formate per la promozione di politiche e servizi di conciliazione vita e lavoro;
- ◆ una **campagna di comunicazione sociale**¹⁹ per consolidare nel territorio gli elementi emersi con la sperimentazione.

In sostanza l'intervento, attraverso la promozione di azioni formative ed azioni di sistema, ha l'obiettivo di formare nuove figure professionali quali agenti di cambiamento sociale in grado di incidere sui fenomeni di esclusione individuati sia attraverso processi di cambiamento ed empowerment, che alimentando sistemi e modelli di concertazione, progettazione e pianificazione territoriale.

4.1 Il Mediatore del Digital Divide e la DMT Community

Il "**Mediatore del Digital Divide**"²⁰ è una figura professionale che ha l'obiettivo di ridurre la disparità digitale aumentando, tra la popolazione femminile e maschile, le occasioni e la capacità di utilizzo dei moderni sistemi di informazione multimediali e telematici per facilitare l'inserimento lavorativo e l'inclusione sociale.

Risponde alla necessità di poter disporre di facilitatori/agenti di cambiamento sociale motivati e formati in maniera adeguata per poter innescare un circolo virtuoso di replicazione delle competenze info - telematiche che permette di contrastare situazioni di disparità digitale tra donne e uomini di ogni età, all'interno delle comunità di riferimento in cui si attua l'intervento.

La sperimentazione formativa si è articolata in 8 percorsi della durata di 250 ore che hanno erogato competenze informatiche di base con i "Laboratori di informazione Info-Telematica (LAIT)" e realizzato un addestramento telematico in grado di addestrare i destinatari ad essere appunto replicatori di competenze infotelematiche (Multi Level Training System-MLTS).

Le metodologie formative impiegate per l'addestramento telematico sono state: l'autoformazione, che valorizza le competenze già in possesso dei partecipanti e le trasmette agli altri; il "cooperative learning" con

15 Partner titolare: Tecnopolis Csata per l'ambito di sperimentazione LAIT (Laboratori di Alfabetizzazione Informatica e Telematica) e Rete EXXA Onlus per l'MLTS (Multi Level Training System e DMT Community).

16 Partner titolare "ANPE Associazione Nazionale Pedagogisti italiani".

17 Rete EXXA Onlus.

18 ANPE Associazione Nazionale Pedagogisti italiani.

momenti formativi in grado di coniugare la trasmissione di specifiche conoscenze e capacità con un sistema d'apprendimento cooperativo volto a trasmettere tali competenze non soltanto insegnandole direttamente, ma anche applicandole; la "DMT Community" quale luogo virtuale nel quale questo metodo di apprendimento e di lavoro si attua.

L'animazione telematica è stato l'elemento specifico che ha permesso ai soggetti formati di divenire veri e propri agenti di empowerment infotelematico nella comunità locale con il supporto della comunità virtuale.

Infatti la "DMT community" (<http://dmt.exxacomunity.com>) è uno strumento telematico di diffusione delle competenze informatiche di base; gli attori sociali possono sia attingere dal contenitore di informazioni info - telematiche sia incrementarle con il proprio apporto. Ha inoltre la finalità di diffondere la cultura delle pari opportunità, le strategie di conciliazione vita-lavoro e i principi base di Gender Mainstreaming.

4.2 L'Animatore di Conciliazione Vita e Lavoro

L'Animatore di Conciliazione Vita e Lavoro²¹ è una figura che svolge un ruolo di interfaccia tra l'organizzazione ed i bisogni dell'utente e del territorio per una qualificata promozione delle pari opportunità e conciliazione dei tempi ed è formato per promuovere concrete politiche di conciliazione. Per tale motivo i destinatari della sperimentazione formativa sono stati tutti quei soggetti aventi il potere o la potenzialità di promuovere politiche e servizi di Pari Opportunità e Conciliazione Vita e Lavoro appartenenti ai tre attori del "sistema" conciliazione quali attori di attuazione della Legge 53/00: singoli individui, imprese e organizzazioni del contesto, lavorativo, città e territorio con i sistemi dei servizi (decisori politici, imprenditori, associazioni di categoria e sindacalisti, formatori, parti sociali, etc.).

Gli obiettivi della sperimentazione formativa erano tesi a:

- ◆ trasfondere nei corsisti conoscenze specifiche di tipo tecnico-settoriale (aspetti culturali, normativi, comunicativi, progettuali, esperienziali, politici, etc.);
- ◆ sviluppare o migliorare competenze di tipo comunicativo, relazionale, progettuale, sociale tese ad alimentare forme di protagonismo partecipativo;
- ◆ promuovere, sostenere ed alimentare processi di cambiamento politico, sociale e culturale.

L'azione didattica è stata finalizzata a formare "agenti di cambiamento sociale" in possesso di conoscenze e competenze tecniche, ma anche di conoscenze e competenze in grado di incidere sulla volontà politica, alimentando sistemi e modelli di concertazione, progettazione, pianificazione territoriale.

19 Partner titolare Mixer Media Management.

20 L'intervento è stato progettato e realizzato dai partner: Tecnopolis Csata per l'ambito di sperimentazione LAIT (Laboratori di Alfabetizzazione Informatica e Telematica) e Rete EXXA Onlus per l'MLTS (Multi Level Trainin System e DMT Community).

21 L'attività è stata progettata, realizzata e sperimentata dal Partner "ANPE Associazione Nazionale Pedagogisti italiani".

Propedeutica alla formazione di tale figura è stata l'attività di ricerca definita di "ascolto strutturato"²² per mappare le opportunità e bisogni territoriali rispetto all'attuazione di politiche e servizi di pari opportunità e conciliazione vita e lavoro.

Si sono prioritariamente definite le competenze specifiche e trasversali che sono richieste all'Animatore di Conciliazione Vita e Lavoro:

Competenze specifiche:

- ◆ consapevolezza degli stereotipi, dei pregiudizi di genere e dei fenomeni segregativi;
- ◆ conoscenza della normativa di settore a livello regionale, nazionale ed europeo;
- ◆ conoscenza del mercato del lavoro;
- ◆ conoscenza dell'organizzazione della rete dei servizi pubblici e privati nei contesti lavorativi e territoriali;
- ◆ capacità di progettare interventi per la promozione di politiche e servizi di conciliazione vita e lavoro; in applicazione in particolare di quanto previsto dalla normativa ed in particolare dalla L. 53/2000; (informazione/sensibilizzazione e promozione e sostegno di una migliore relazionalità coniugale, genitoriale e familiare attraverso l'utilizzo dei congedi parentali, familiari e formativi; le misure a sostegno della flessibilità di orario; della concertazione ed adozione di "piani territoriali degli orari e della costituzione banche dei tempi; l'istituzione di fondi per l'armonizzazione dei tempi della città);
- ◆ consapevolezza di ruolo.

Competenze Trasversali:

- ◆ capacità di comunicare;
- ◆ capacità di sensibilizzare ed animare i contesti di appartenenza rispetto alla tematica;
- ◆ capacità di promuovere la concertazione ed il lavoro di rete.

La formazione dell'"Animatore di Conciliazione" si è così articolata in 7 percorsi per 20 destinatari ciascuno; sono state destinate 90 ore di laboratori formativi in aula e 10 ore per l'elaborazione di microinterventi per creare una nuova figura professionale per la promozione di politiche e servizi di conciliazione vita e lavoro e favorire l'applicazione di quanto previsto dalla L. 53/2000. L'intervento ha qualificato quei soggetti individuati dalla normativa per l'applicazione nei contesti lavorativi e di vita nel territorio: imprenditori, sindacalisti, dipendenti pubblici, amministratori, figure quadro del privato sociale, organismi di parità.

I moduli formativi prevedevano:

- ◆ introduzione, costituzione gruppo bersaglio;
- ◆ primo passo: dare la parola alle donne (analisi delle cause di discriminazione uomo/donna nei contesti socio-culturali di appartenenza e nel mondo; confronto sulle cause di discriminazione, sugli stereotipi culturali, i pregiudizi; approfondimento sui temi della prospettiva di genere e l'ampliamento del concetto di pari opportunità; individuazione delle reti istituzionali per l'affermazione delle pari opportunità);
- ◆ la normativa europea e nazionale per la promozione delle pari opportunità e della conciliazione vita e lavoro (il libro bianco della Commissione Europea e le normative nazionali a sostegno delle pari opportunità);
- ◆ il contesto lavorativo (analisi dettagliata del mercato del lavoro e della organizzazione dello stesso); le politiche di conciliazione (le politiche di conciliazione in aziende/realità private e pubbliche; le "best - pratics" di conciliazione in aziende/realità private e pubbliche);
- ◆ le competenze tecniche (elementi teorici per una comunicazione efficace; elementi teorici di progettazione);
- ◆ il profilo dell'animatore di conciliazione (definizione dei compiti e dei ruoli della figura formata di animatore di conciliazione nel gruppo classe; definizione del profilo con le parti sociali nell'ambito dei territori coinvolti).

Per quanto riguarda il rapporto delle figure formate con il mercato del lavoro, trattandosi di percorsi di specializzazione di figure già inserite in contesti lavorativi (economico-produttivi, pubblici, privato sociale), i soggetti formati continuano ad operare nei propri contesti produttivi.

La ricaduta della formazione di queste figure ha permesso di creare "Cabine di Regia" territoriali con funzioni strategiche e propulsive sul territorio in merito alla diffusione ed attuazione di politiche di conciliazione nel contesto delle pari opportunità.

4.3 La proposta di legge regionale come legittimazione dell'Animatore di Conciliazione

L'operato di una figura professionale è efficace nella misura in cui viene legittimato il suo operato nel contesto locale in cui è inserita. Questo bisogno ha orientato un gruppo di allievi del corso per "Animatori di Conciliazione Vita e Lavoro" ad elaborare una proposta di legge. La proposta, presentata al Consiglio Regionale della Regione Puglia attraverso la Commissione di Pari Opportunità Regionale, prevede nell'articolo 1 la definizione della funzione, nell'articolo 2 la disciplina dei compiti dell'Animatore di Conciliazione vita-lavoro e nell'articolo 3 le azioni positive che lo stesso può realizzare.

Proposta di Legge Regionale

inviata in giugno 2004 alla presidente Commissione Pari opportunità della Regione Puglia che ha realizzato i debiti passaggi presso l'Ufficio legislativo della regione Puglia e redatto la relazione di accompagnamento al Presidente del Consiglio della Regione Puglia e ai presidenti dei gruppi politici del Consiglio Regionale (vedi all. 1)

Disciplina dell'attività degli animatori di conciliazione vita-lavoro *Relazione*

VISTI gli art. 3 e 51 della Costituzione italiana;

VISTA la legge n. 903 del 9 dicembre 1977 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro", in particolare gli artt. 1 e 3, comma 1;

VISTA la legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", comma c) ed e);

VISTA la legge n. 144 del 17 maggio 1999, art. 45 comma 1 e art. 47 comma 1;

VISTA la legge n. 328 del 8 novembre 2000 "Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali";

VISTA la legge regionale n. 17 del 25 agosto 2003 "Sistema integrato d'interventi e servizi sociali in Puglia";

CONSIDERATO lo Statuto della Regione Puglia, approvato nel febbraio 2004, con particolare riferimento all'art. 6;

si propone al Consiglio regionale l'approvazione delle seguente PdL relativa alla definizione della figura di Animatore di Conciliazione.

L'art. 1 prevede la definizione della funzione, mentre l'art. 2 disciplina i compiti dell'animatore di conciliazione e le azioni positive (art. 3) che lo stesso può realizzare

Proposta di Legge Regionale

Art. 1 - (Animatori di conciliazione vita - lavoro. Definizione della funzione.)

L'animatore di conciliazione vita-lavoro è una figura tecnica che collabora con le pubbliche amministrazioni e con le imprese allo scopo di promuovere e sostenere ogni opportuna azione ed iniziativa volta alla concreta applicazione della legge n. 53/2000 ed è dotato di competenze specifiche e trasversali sulle principali leggi e disposizioni in materia di azioni positive per la conciliazione vita-lavoro.

Art. 2 - (Compiti dell'animatore di conciliazione)

Previo opportuna e specifica formazione, l'animatore di conciliazione, per l'attuazione dei compiti di cui all'art. 1:

- ◆ promuove la più ampia diffusione delle informazioni in materia di conciliazione a sostegno dell'uguaglianza di opportunità per donne e uomini alle istituzioni, alle scuole e al grande pubblico;
- ◆ fornisce supporto tecnico a tutte le agenzie interessate a sperimentare buone prassi per la conciliazione a sostegno della maternità e paternità, per l'elaborazione dei piani dei tempi delle città, per il diritto alla cura e alla formazione e per la flessibilità del tempo e delle forme di lavoro;
- ◆ realizza attività di monitoraggio e di coordinamento fra servizi territoriali rivolti alla persona (enti locali, scuole, asili nido, strutture di accoglienza per anziani e disabili, organizzazioni sociali e sindacali, ...). Tali attività sono finalizzate a supportare la concertazione fra enti disponibili a creare in rete forme di flessibilità e di conciliazione vita-lavoro.

Art. 3 (Azioni positive)

L'Animatore di Conciliazione:

- ◆ interviene con sollecitazioni educative mirate alle famiglie, per la promozione del concetto della condivisione dei carichi di lavoro familiari e delle forme di equilibrio e di conciliazione del tempo per sé, del tempo del lavoro e di quello per la cura verso piccoli, adolescenti, disabili e anziani;
- ◆ realizza progetti territoriali di sensibilizzazione, specie nelle scuole finalizzate all'educazione dei giovani alla cura di sé, alla flessibilità ed alla trasformazione delle identità maschili e femminili;
- ◆ alle forme di equilibrio (conciliazione) del tempo per sé e del tempo del lavoro di cura verso piccoli, adolescenti e anziani;
- ◆ promuove la rilevazione statistica territoriale dell'uso del tempo delle lavoratrici e dei lavoratori (art.16 L.53/2000).

Art. 4 - (Disposizioni finali)

... (omissis)

4.4 I modelli di Concertazione

L'approccio integrato del progetto "DMT" ha integrato sperimentazioni formative di figure strategiche per il decremento del Digital Divide e la promozione di Pari Opportunità ("Mediatore del Digital Divide" e "Animatore di Conciliazione Vita e Lavoro") con azioni di sistema quali l'informazione, la concertazione e la cooperazione transnazionale.

In particolare l'esperienza formativa nell'ambito delle Pari Opportunità è stata inserita in un contesto concertativo forte, *richiedendo alle realtà di appartenenza degli allievi di sottoscrivere un protocollo di intesa che li impegnasse, da un lato, a riconoscere le figure formate quali agenti di cambiamento e di promozione di pari opportunità e conciliazione dei tempi vita-lavoro nelle proprie organizzazioni e nel territorio, dall'altro a partecipare all'istituzione di un tavolo di concertazione inter-istituzionale territoriale: "Cabina di Regia" per la promozione delle pari opportunità e conciliazione.* Contestualmente ai due profili professionali si sono creati due modelli di concertazione: il "**Modello di ricerca**" su bisogni e risorse ed il "**Modello di Concertazione**" per l'attivazione di politiche e servizi di Pari Opportunità e Conciliazione di Vita e Lavoro.

4.4.1.

Modello di ricerca su bisogni e risorse per l'attivazione di servizi e politiche di pari opportunità e politiche di conciliazione - percorso di "ascolto strutturato"

Finalità del modello

- ◆ mappare lo stato di attuazione dei servizi e delle politiche concernenti le pari opportunità e le politiche di conciliazione;
- ◆ individuare specifici bisogni formativi;
- ◆ collegare l'azione formativa, rivolta agli animatori di conciliazione, ai bisogni formativi specifici emersi durante la fase di "ascolto strutturato".

Obiettivi

- ◆ radiografare lo stato di attuazione dei servizi e delle politiche di pari opportunità e politiche di conciliazione nei contesti territoriali di riferimento;
- ◆ elaborare specifici strumenti "diagnostici" di raccolta dati;
- ◆ trasferire e trasfondere conoscenze, competenze, tecniche, strumenti operativi, metodi di lavoro al fine di pervenire a forme di progettazione partecipata e a forme di massima rappresentanza;
- ◆ contribuire alla creazione di un welfare solidale e territoriale impregnando il tessuto sociale di azioni, interventi, servizi volti a promuovere la governance solidale e territoriale, attraverso la formazione di agenti impegnati a sostenere il mainstreaming di genere.

Metodologia

La metodologia si è sviluppata con l'adozione di diverse azioni e processi.

Azioni

- ◆ mappatura degli interlocutori privilegiati;
- ◆ elaborazione e somministrazione strumenti ad Opinion Leader formali ed informali;
- ◆ decodifica dei risultati con evidenziazione dei bisogni formativi;
- ◆ progettazione partecipata con le parti sociali e le reti di rappresentanza di genere dell'attività formativa;
- ◆ accrescimento delle competenze, dei networks relazionali e dei sodalizi operativi;
- ◆ sottoscrizione di protocolli d'intesa con le organizzazioni di appartenenza dei corsisti;
- ◆ elaborazione di idee progettuali;
- ◆ costituzione della cabina di regia territoriale sui temi delle pari opportunità e delle politiche di conciliazione;
- ◆ valutazione dei processi formativi.

Processi

- ◆ l'elaborazione della strategia generale (ascolto strutturato) finalizzata alla promozione della conoscenza;
- ◆ conoscere per comprendere, conoscere per alimentare le competenze; conoscere per agire;
- ◆ conoscere, comprendere e agire per arricchire la rete dei servizi esistenti e per promuovere concretamente politiche di pari opportunità e politiche di conciliazione.

La ricerca è stata effettuata considerando i seguenti approcci specifici:

- ◆ l'attenzione posta agli attori ed ai luoghi dello sviluppo locale;
- ◆ l'adozione di un approccio metodologico integrato e sistemico;
- ◆ l'adozione di metodologie di "lavoro per obiettivi formalizzati". Gli approfondimenti sono stati di tipo interdisciplinare ed intersettoriale; gli esperti hanno rappresentato le dimensioni locali, ma anche quelle nazionali ed internazionali;
- ◆ l'adozione di un approccio Bottom up per la rilevazione dello stato dell'arte sulle pari opportunità e politiche di conciliazione;
- ◆ l'adozione di un modello di impostazione didattica volto a trasferire conoscenze e competenze concrete nell'ambito di applicazione della L. 53/2000;
- ◆ la promozione di occasioni di replicabilità e trasferibilità di strumenti e metodi "diagnostici".

L'efficacia dell'azione di "ascolto strutturato" è stata parametrata attraverso l'alto indice motivazionale con il quale è avvenuta la frequenza ai corsi per animatori di conciliazione, ma anche attraverso la valutazione dei restanti esiti progettuali perseguiti.

4.4.2.

Modello di Concertazione territoriale per la promozione di servizi e politiche di pari opportunità e politiche di conciliazione

Questo modello è finalizzato alla promozione del gender mainstreaming attraverso la formazione di attori locali quali agenti di cambiamento e la concertazione territoriale.

Obiettivi

- ◆ sensibilizzare il contesto territoriale di riferimento sui temi delle pari opportunità e delle politiche di conciliazione;
- ◆ insediare nel contesto territoriale di riferimento “reti di esperti” (imprenditori, sindacalisti, dirigenti del III settore, operatori dei CTP; rappresentanti degli organismi di parità, amministratori, politici, appartenenti sia ad organismi pubblici che privati);
- ◆ alimentare costantemente e permanentemente il confronto interistituzionale (progettazione partecipata);
- ◆ alimentare la buona governance, promuovendo la governance solidale e territoriale, attraverso la formazione di agenti impegnati a sostenere il mainstreaming di genere.

Metodologia

La metodologia si è sviluppata con l'adozione di diverse azioni:

- ◆ mappatura degli interlocutori (banca dati di enti pubblici e privati) a partire dai dati raccolti dal “percorso di ascolto strutturato”;
- ◆ promozione dei percorsi formativi e richiesta e sottoscrizione di protocolli d'intesa con le organizzazioni di appartenenza degli allievi;
- ◆ avvio dei 7 cicli di formazione con accrescimento delle competenze, dei networks relazionali e dei sodalizi operativi dei partecipanti nell'ambito della promozione di politiche e servizi di conciliazione vita e lavoro;
- ◆ elaborazione di idee progettuali;
- ◆ costituzione della cabina di regia territoriale, quale tavolo interistituzionale per la promozione delle Pari Opportunità a Conciliazione Vita e Lavoro nel territorio e la legittimazione dell'operato delle figure formate;
- ◆ valutazione dei processi formativi.

L'elaborazione della strategia generale del modello di concertazione sperimentato si fonda su alcuni approcci specifici:

- ◆ l'adozione di un approccio metodologico integrato e sistemico con i tre attori coinvolti nella promozione delle Pari Opportunità e Conciliazione Vita e Lavoro (singoli individui; aziende e luoghi di lavoro, città e territorio con il sistema dei servizi): analisi, formazione di profili/competenze specifiche; campagne di informazione e sensibilizzazione, concertazione interistituzionale a guida pubblica;
- ◆ l'adozione di metodologie di “lavoro per obiettivi formalizzati”;
- ◆ l'adozione di un approccio Bottom-up attraverso il coinvolgimento diretto di tutti gli interlocutori chiave;
- ◆ apprendere dall'esperienza: valorizzazione e benchmarking di buone prassi già sperimentate;
- ◆ l'attenzione posta allo sviluppo locale;
- ◆ valutazione di impatto con l'obiettivo di strutturare percorsi di valutazione delle strategie adottate, al fine di ridurne le criticità;
- ◆ la valorizzazione della dimensione globale dei temi del gender mainstreaming al fine di maturare una vision più ampia e rappresentativa.

Trasferibilità

Le relazioni, le azioni, i prodotti, i processi promossi all'interno delle cabine di regia territoriale sui temi delle pari opportunità e delle politiche di conciliazione hanno un grande indice di replicabilità, di trasferibilità oltre che d'impatto e d'incidenza sulla vita dei singoli, dei gruppi, delle comunità, delle organizzazioni e delle municipalità.

4.4.3. Il Mediatore del Digital Divide e l'Animatore di Conciliazione Vita e Lavoro. Due figure complementari per la promozione delle pari opportunità e conciliazione vita lavoro nell'ottica del decremento del Digital Divide

I percorsi di formazione MDD e ACVL, sono stati pianificati e gestiti, come percorsi formativi finalizzati a trasfondere nei corsisti non solo conoscenze specifiche di tipo tecnico-settoriale, quanto piuttosto competenze di tipo comunicativo, relazionale, progettuale, sociale tese ad alimentare forme di protagonismo partecipativo, oltre che, alimentare processi di cambiamento politico, sociale e culturale.

a. FIGURE DI INCLUSIONE

Le due figure professionali hanno maturato le capacità di complementarsi, poiché da una parte sono state formate per *arginare i fenomeni di segregazione ed esclusione individuati nel progetto* (digital divide, insufficiente cultura ed attuazione di politiche e servizi di conciliazione).

Da un lato quindi decremento della disparità sociale in ambito infotecnologico, e dall'altra promozione di concrete politiche di conciliazione con la sensibilizzazione, informazione e coscientizzazione degli attori interistituzionali deputati a: l'applicazione di strumenti normativi (la Legge 53/2000), la promozione di modelli organizzativi e servizi (creazione di asili nidi aziendali, applicazione del part time, del telelavoro, del job sharing, del piano regolatore dei tempi delle città, etc.) e delle metodologie operative (istituzione delle cabine di regia territoriale sui temi delle P.O. e delle politiche di conciliazione, sottoscrizione di protocolli d'intesa per consolidare le alleanze, etc.).

In entrambi i casi l'azione didattica è stata finalizzata nel formare "agenti di cambiamento sociale" in possesso di conoscenze e competenze tecniche, dotati di un back ground comunicativo (volto alla valorizzazione dei networks relazionali sia info - telematici: la community, i forums, le chats; ma anche dei sistemi comunicativi ispirati alle relazioni "ecologiche"), capaci di acquisire un ruolo sociale e dunque d'incidere sulla volontà politica, alimentando sistemi e modelli di concertazione, progettazione, pianificazione territoriale. Lo sforzo perpetrato nell'ambito dell'azione formativa è stato quello di coniugare la dimensione dell'informale (corsisti disoccupati) con quella istituzionale (corsisti afferenti ad organizzazioni settoriali); la dimensione globale (internet, il villaggio globale) con la dimensione territoriale (l'individuo, il gruppo, l'organizzazione, la comunità di riferimento); la dimensione virtuale (il mondo possibile) con la dimensione reale (l'oggettività delle situazioni); la dimensione

dell'applicabilità operativa (il campo delle azioni concrete) con quello delle scelte/volontà politiche (ossia delle ipotesi operative). Le due figure sono generatrici di mainstreaming di genere, alimentatrici di buone prassi e pratiche di concertazione territoriale.

b. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA

La loro forza risiede nella capacità generativa: generare relazioni, reti di relazioni, progetti, azioni, processi, sodalizi operativi; la loro debolezza risiede nella subordinazione delle loro scelte alle decisioni politiche.

Le relazioni, le azioni, i prodotti, i processi hanno un grande indice di replicabilità, di trasferibilità oltre che d'impatto e d'incidenza sulla vita dei singoli, dei gruppi, delle comunità, delle organizzazioni, delle municipalità. Le due figure sono state pensate per contribuire alla rivisitazione dei modelli di vita dei singoli, ma anche di quelli riferiti ai menage familiari; sono state pensate per contribuire alla ridefinizione dei sistemi

Obiettivi e modalità di attuazione protocolli d'intesa e firmatari

I protocolli d'intesa sono stati firmati a corollario delle singole attività formative, tra ente gestore (Provincia di Lecce), ente attuatore dell'azione b1 (ANPE), Commissione Regionale Pari Opportunità della Puglia e organizzazione di appartenenza dei corsisti.

I protocolli d'intesa sono stati sottoscritti con i seguenti obiettivi:

- ◆ valorizzare le competenze di ciascun corsista all'interno dell'organizzazione di appartenenza;
- ◆ accrescere e capitalizzare l'esperienza formativa elaborando e attuando progettazioni mirate e concrete in sinergia con altre realtà partners;
- ◆ offrire un sostanziale contributo alla creazione delle cabine di regia territoriale sui temi delle pari opportunità e delle politiche di conciliazione.

Sono stati sottoscritti i seguenti protocolli d'intesa:

I ciclo, sede di Lecce

Organismi di parità: Commissione PO. del Comune di Sannicola, la Commissione Pari Opportunità della Provincia di Lecce; Organizzazioni sindacali: Libero Sindacato di Polizia, Sindacato Domina, Cisl - scuola di Brindisi, Coordinamento donne Uil, Coordinamento donne della Cisl, Enti Pubblici: Provincia di Lecce - Ufficio Urp; Organizzazioni datoriali: Comitato Imprenditorialità femminile di Lecce.

I ciclo, sede di Tricase

Organizzazioni sindacali: Rsa Cgil; Organizzazioni del Terzo settore: Consorzio La Vallonea, Cooperativa Ambardam; Enti Pubblici: Centro Territoriale per l'Impiego di Tricase.

I ciclo, sede di Bari

Organizzazioni sindacali: Cisl Scuola di Bari, direzione politiche di formazione CGIL - Bari; Enti Pubblici: Comune di Triggiano - Assessorato ai Servizi Sociali, Prefettura di Bari - Direzione Servizi Sociali, Centro Territoriale per l'Impiego di Bari; Organizzazioni datoriali: Confcooperative; Organizzazioni del Terzo Settore: Associazione Start.

II ciclo, sede di Lecce

Organismi di parità: Commissione PO. del Comune di Sannicola, Commissione Pari Opportunità del Comune di Nardò, Commissione Pari Opportunità del Comune di Trepuzzi; Organizzazioni sindacali: Snal Scuola di Lecce, Labor; Enti Pubblici: Provincia di Lecce - Servizio Politiche del lavoro; Organizzazioni datoriali: CNA di Lecce; Organizzazioni del Terzo Settore: Centro Studi Kairos e Oer.

II ciclo, sede di Tricase

Organizzazioni del Terzo settore: cooperativa Solidarietà Salento, Acli; Enti Pubblici: Centro Territoriale per l'Impiego di Trifase, Centro Territoriale per l'Impiego di Nardò, Provincia di Lecce - Commissione Provinciale per l'emersione del lavoro non regolare.

II ciclo, sede di Bari

Organismi di Parità: Commissione Pari Opportunità della Prefettura di Bari; Organizzazioni datoriali: Ifoc; Organizzazioni del Terzo Settore: Cooperativa Itaca e Cooperativa Shaharazad.

organizzativi aziendali, ma anche per alimentare una nuova proposizione di scelte politiche.

Le due figure professionali possono, infatti, contribuire ad alimentare forme di governance sussidiaria, solidale, territoriale.

L'aspetto di criticità è legato al fatto che la loro efficacia è collegata al livello di riconoscimento e legittimazione del loro operato da parte dell'organizzazione in cui operano e/o del contesto territoriale di riferimento. Riconoscimento e legittimazione che non può essere legata alla singola realtà di appartenenza, ma a contesti concertativi interistituzionali.

Scheda Tecnica

La campagna di comunicazione sociale di informazione e sensibilizzazione delle Pari Opportunità e Conciliazione Vita e Lavoro

I SPOT: DIGITAL DIVIDE

target: donne e uomini over 25

LA NOSTRA SFIDA E' RIDURRE IL DIGITAL DIVIDE

Nell'era della comunicazione globale, facilitare l'uso delle nuove tecnologie in particolare per le donne, favorisce un miglior accesso al mondo del lavoro.

CONDIVIDI ANCHE TU LA NOSTRA SFIDA
ISCRIVITI alla DMT Community

www.provincia.le.it

<http://dmt.exxacomunity.com>

II SPOT: CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

target: indistinto, famiglie e popolazione

(donne e uomini di tutte le età, istituzioni, etc.)

La presenza della donna nel mercato del lavoro è un dato di fatto!

Conciliare gli impegni della vita con quelli del lavoro: questa è un'importante sfida dei nostri giorni!

UNA MAMMA NON E' MENO MAMMA

SE UN PAPA' E' PIU' PAPA'

CONDIVIDI ANCHE TU LA NOSTRA SFIDA
ISCRIVITI alla DMT Community

www.provincia.le.it

<http://dmt.exxacomunity.com>

III SPOT: CONCILIAZIONE, L. 53/00, art. 9

target: imprese, datori di lavoro; lavoratori
VUOI DIVENTARE UN'IMPRESA

INNOVATIVA? OFFRI AI TUOI COLLABORATORI

I VANTAGGI

comuni offerti dalla Legge n. 53 del 2000, art. 9

Flessibilità e congedi parentali per donne e uomini sul lavoro

NON PERDERE QUESTA OCCASIONE!!!

CONDIVIDI ANCHE TU LA NOSTRA SFIDA
ISCRIVITI alla DMT Community

www.provincia.le.it

<http://dmt.exxacomunity.com>

PS DMT IT-G-PUG-048

Ente Gestore, Provincia di Lecce

Bibliografia e siti internet consultati

- ◆ *Le donne tra riproduzione e produzione. Per una politica di conciliazione: un tema di pedagogia sociale, il modello SLALOM*, a cura di Salvatore Colazzo - Università di Lecce - Facoltà Scienze della Formazione, PS DMT, Provincia di Lecce, 2005.
- ◆ *Formulario progetto SLALOM*, I. C. Equal - Azione 3 - Fase I - 101-PUG-048.
- ◆ *Ricerca documentale: il mediatore di Digital Divide*, a cura di EXXA, azione A.2, progetto Equal DMT, 2003.
- ◆ *Laboratori di Alfabetizzazione Informatica e Telematica*, a cura di Tecnopolis Csata azione A.1, progetto Equal DMT, 2004.
- ◆ *Multi Level Training System e DMT Community*, a cura di EXXA, azione A.2, progetto Equal DMT, 2004.
- ◆ *Animatori di Conciliazione Vita e Lavoro*, a cura di ANPE, azione b.1, progetto Equal DMT, 2004.
- ◆ *Microprogettazione di intervento*, a cura degli allievi corsi azione b.1 di Bari, progetto Equal DMT, 2004.
- ◆ *Report attività*, a cura di ANPE, azione b.1, progetto Equal DMT, 2004.
- ◆ *La campagna di comunicazione sociale*, a cura di Mixer media Management, azione b.2, progetto Equal DMT, 2004.

<http://dmt.exxacomunity.com>

www.provincia.le.it

www.equalslalom.it

5 Il Modello Integrato e Sistemico per la promozione di pari opportunità e conciliazione vita - lavoro in SLALOM



La presente guida, prodotto della fase di mainstreaming verticale del progetto **SLALOM**, ha voluto ripercorrere alcune delle azioni più significative a sostegno della conciliazione tra responsabilità professionali e responsabilità familiari sviluppate dai progetti di Azione 2: “**Acrobate**”, “**Tenere il Tempo**” e “**Donne, Media e Telecomunicazioni**”.

I progetti considerati hanno, come detto, sperimentato modelli di concertazione in ambito locale su politiche di pari opportunità e conciliazione dei tempi vita-lavoro, portando alla definizione di alcune strategie di intervento che possono essere diffuse e condivise anche in altri ambiti territoriali. Dal progetto SLALOM è pervenuta la spinta a ripensare queste esperienze diverse, nate da esigenze legate strettamente al contesto che le ha generate, in termini di integrabilità in prospettive più ampie, che possano tenere assieme i singoli modelli di intervento individuati in una sorta di *meta-modello* imperniato su alcune azioni cardine:

1. **La conoscenza dei bisogni di conciliazione di un territorio**
 2. **La formazione di agenti di cambiamento sociale: figure professionali con competenze specifiche nel campo delle pari opportunità e dell’animazione sociale**
 3. **La concertazione a guida pubblica**
-
1. **LA CONOSCENZA DEI BISOGNI DI CONCILIAZIONE DI UN TERRITORIO**

Promuovere politiche efficaci nel campo della conciliazione richiede agli attori coinvolti di analizzare con puntigliosa accuratezza il territorio per rilevarne i bisogni sia rispetto a queste problematiche sia rispetto alle più generali problematiche delle pari opportunità. In questo caso una logica concertativa che veda la collaborazione di enti di ricerca, università e degli attori territoriali pubblici e privati (imprese, parti sociali, associazioni di categoria, cooperative, scuole e volontariato), è indispensabile per pervenire a risultati significativi sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo. Dalle esperienze analizzate è emerso come lo sforzo debba essere indirizzato ad evidenziare soprattutto bisogni latenti, inespressi, di difficile ed ambigua formulazione, per cogliere situazioni di difficoltà e di disagio che, pur non avendo grande visibilità, non per questo tuttavia, sono dal punto di vista degli individui che le vivono e le subiscono meno pesanti da tollerare. Per far ciò, evidentemente, bisognerà far ricorso a strumenti articolati, ma che nello stesso tempo siano di facile applicazione e proprio per questo largamente condivisibili. Strumenti per consentire che questi bisogni sommersi emergano e che vengano ascoltati e poi assunti dall’ente pubblico a base delle sue decisioni. E’ utile quindi pensare al processo

di rilevazione dei dati come ad un'attività partecipata che deve coinvolgere i diversi attori istituzionali e sociali di un territorio ed i cittadini stessi attraverso le loro rappresentanze. Va sottolineato altresì come il coinvolgimento di diversi attori sociali nella definizione dei bisogni di un territorio possa favorire il sorgere di reti e sinergie di intervento, anche al di là di quelle esplicitamente previste dalle leggi di settore o dalle prassi consolidate di un territorio. SLALOM presenta due strumenti utili e complementari per la lettura del territorio in un'ottica di genere:

- a un **“Sistema di Indicatori per la rilevazione dei bisogni e delle risorse territoriali in tema di Pari Opportunità”** quale risultato della sintesi e del valore aggiunto delle esperienze realizzate dalla rete di promozione del progetto e del confronto con realtà di ricerca nazionali.²³
- b un **“Modello di ricerca su bisogni e risorse per l'attivazione di politiche e servizi di Pari Opportunità e Conciliazione Vita e Lavoro”** che viene definito percorso di “ascolto strutturato” proprio a sottolineare il ruolo centrale che viene assegnato all'interno dei processi di definizione dei bisogni sociali alle opinioni e alle aspettative degli opinion leader formali e informali.

2. LA FORMAZIONE DI AGENTI DI CAMBIAMENTO SOCIALE: FIGURE PROFESSIONALI CON COMPETENZE SPECIFICHE NEL CAMPO DELLE PARI OPPORTUNITÀ E NELLA COSTRUZIONE ED ANIMAZIONE DI NETWORK TERRITORIALI

L'analisi delle esperienze sviluppate sul territorio ha evidenziato come la promozione di politiche di conciliazione debba essere sostenuta da una forte azione di Animazione Sociale delle comunità sia reali che virtuali, anche attraverso un'azione intenzionale, derivante da un investimento in formazione di figure aventi a contenuto della loro professionalità il compito di contribuire a far emergere le criticità connesse al mancato riconoscimento delle pari opportunità e i disagi derivanti da una rigidità dell'organizzazione sociale, che rende acrobatico il tentativo di conciliazione dei temi della vita con quelli del lavoro. Le indicazioni emerse dal progetto SLALOM sollecitano quindi l'incrementazione di **Processi Formativi** di tutti quei soggetti aventi il potere e la potenzialità di promuovere politiche e servizi di Pari Opportunità e Conciliazione Vita e Lavoro ed individuati come attori dell'applicazione della normativa in essere del settore (L. 53/00; L. 328/00; etc.), vale a dire singoli individui, imprese e organizzazioni del contesto lavorativo, città e territorio con i sistemi dei servizi (decisori politici, Imprenditori, Associazioni di Categoria e Sindacalisti, Formatori, operatori sociali). Processi che da un lato siano in grado di incrementare competenze di base e, dall'altro, di riconoscere competenze nuove rispetto alle tematiche di pari opportunità, per estendere all'intera società una cultura che non sia più basata sulla discriminazione di

genere.²⁴ “L’Animatore di conciliazione vita e lavoro”, il “Mediatore di Digital Divide” e la “Tata Sociale” rappresentano una prima esemplificazione di possibili percorsi attivabili.

3. LA CONCERTAZIONE A GUIDA PUBBLICA

Il tema della concertazione dei tempi vita-lavoro rimanda anzitutto alla necessità di promuovere in enti pubblici, come i comuni, le province, le regioni la sensibilità alla problematica della conciliazione tra responsabilità familiari e responsabilità professionali, che, ove assunta, implica un profondo ripensamento delle politiche in quasi tutti i settori e congiuntamente l’assunzione di una logica negoziale, che coinvolga tutti i portatori di interessi, nel concordare una strategia per rendere l’organizzazione dei luoghi e dei tempi dei contesti sociali maggiormente articolati e flessibili, sì da consentire alle donne e agli uomini di progettare, in modo più consona alle loro esigenze, l’articolarsi dei loro impegni.²⁵ Ciò significa assegnare all’ente pubblico sia l’onere di porre il tema della conciliazione all’interno di tutti i processi di concertazione territoriale in cui diversi enti pubblici sono a vario titolo coinvolti, sia il compito di coordinare, nel rispetto dei differenziati livelli di responsabilità di governo del territorio, gli interventi programmati. Il Progetto SLALOM ha messo in luce come l’attività di promozione di politiche orientate alla conciliazione vita lavoro possa esprimersi sia all’interno delle **iniziative di programmazione negoziata** che attivano gli strumenti e le procedure previste dalla legislazione nazionale - es. patti territoriali, contratti d’area - (cfr. esperienza dell’Alto Milanese) sia attraverso la promozione di tavoli di concertazione ad hoc (esperienza del Vimerchese e del Network concertativo attivato in provincia di Alessandria, Asti, Cuneo e Torino; sottoscrizione di protocolli d’intesa; percorsi di concertazione ed istituzione di Cabine di Regia nel leccese e nel barese). L’esperienza sviluppata in Piemonte relativa all’attivazione di un Premio, che certifichi la responsabilità sociale di quelle aziende che manifestano un atteggiamento propenso ad inserire nelle strategie organizzative il tema della qualità della vita per donne e uomini ed a farne uno dei pilastri della gestione delle risorse umane, suggerisce modalità interessanti ed innovative per coinvolgere il mondo delle aziende che rappresenta un attore chiave nei processi concertativi di politiche di conciliazione.

SLALOM Equal Az. 3 101 - PUG 048

Bibliografia e siti internet consultati

- ◆ *Le donne tra riproduzione e produzione. Per una politica di conciliazione: un tema di pedagogia sociale, il modello SLALOM*, a cura di Salvatore Colazzo - Università di Lecce - Facoltà Scienze della Formazione, PS DMT, Provincia di Lecce, 2005.
- ◆ *Formulario progetto SLALOM*, I. C. Equal - Azione 3 - Fase 1 - 101-PUG-048.
- ◆ *Indirizzi Operativi per l’attuazione delle Linee Guida V.I.S.PO.* - Unità PO_ JSFOL.

www.equalslalom.net

²⁴ *Ibidem*.

²⁵ *Le donne tra riproduzione e produzione. Per una politica di conciliazione: un tema di pedagogia sociale, il modello SLALOM*, a cura di Salvatore Colazzo - Università di Lecce - Facoltà Scienze della Formazione, PS DMT, Provincia di Lecce, 2005.

Schede Tecniche: Normativa

Legge 10 aprile 1991, n. 125

“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna”

pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 88 del 15 aprile 1991

La legge n. 125/1991 si preoccupa di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in ambito lavorativo:

“[...] Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

[...] Le azioni positive [...] hanno in particolare lo scopo di:

- eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi” (art. 1 “Finalità”).

Le azioni positive sono promosse da:

- ◆ Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici;
- ◆ Consiglieri di parità;
- ◆ centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale;
- ◆ datori di lavoro pubblici e privati;
- ◆ centri di formazione professionale;
- ◆ organizzazioni sindacali nazionali e territoriali.

I soggetti attuatori delle azioni positive sono le imprese, gli enti pubblici economici, le associazioni sindacali dei lavoratori e i centri di formazione professionale che nell'adottare progetti di azioni positive possono richiedere al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione dei progetti.

Le disposizioni sulle azioni in giudizio previste dall'art. 4 sono modificate dall'art. 8 del **Decreto Legislativo n. 196/2000**.

Gli articoli 5, 6 e 7 si riferiscono al Comitato Nazionale per l'**attuazione** dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici e l'articolo 8 ai consiglieri di parità.

Significativo è l'articolo 9 sul rapporto sulla situazione del personale nelle aziende: le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere ogni due anni un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile (stato delle assunzioni, formazione, promozione professionale, livelli e passaggi di categoria o di qualifica, mobilità, Cassa integrazione guadagni, licenziamenti, prepensionamenti e pensionamenti, retribuzione). Il rapporto deve essere trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità. L'Ispettorato regionale del lavoro invita le aziende che non trasmettano il rapporto a provvedere entro sessanta giorni e, in caso di inottemperanza, applica le sanzioni che, nei casi più gravi, sono previsti nella sospensione per un anno di benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Legge 25 febbraio 1992, n. 215

“Azioni positive per l'imprenditoria femminile”

Testo vigente a seguito delle abrogazioni operate dal D.P.R. 28-07-2000, n. 314 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 56 del 7 marzo 1992

“La presente legge è diretta a promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità per uomini e donne nell'attività economica e imprenditoriale. Le disposizioni [...] sono dirette a:

- ◆ favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche in forma cooperativa;
- ◆ promuovere la formazione imprenditoriale e qualificare la professionalità delle donne imprenditrici;
- ◆ agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile;
- ◆ favorire la qualificazione imprenditoriale e la gestione delle imprese familiari da parte delle donne;
- ◆ promuovere la presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi.”

(art. 1 “Principi generali”).

Nell'art. 2 vengono esposti i soggetti beneficiari, nell'art. 3 viene istituito il “Fondo nazionale per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile” e, di conseguenza, nell'art. 4 vengono presentati le incentivazioni per la promozione di nuove imprenditorialità femminili e per l'acquisizione di servizi reali. L'art. 5 istituisce il “Comitato per l'imprenditoria femminile” e l'art. 7 illustra le iniziative che regioni devono attuare per le finalità coerenti con la presente legge.

La legge n. 215/1992 viene cambiata dal **Decreto Presidente Repubblica 28 luglio 2000, n. 314** “Regolamento per la semplificazione del procedimento recante la disciplina del procedimento relativo agli interventi a favore dell'imprenditoria femminile” con cui viene prevista una regionalizzazione della gestione per le Regioni che si impegnino a implementare lo stanziamento ministeriale con fondi propri.

Legge 8 marzo 2000, n. 53

“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”

pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 60 del 13 marzo 2000

La legge n. 53/2000 è finalizzata alla promozione di un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante: congedi per i genitori ed estensione di sostegni ai genitori di soggetti handicappati, congedi per la formazione e norme che prevedano il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e all'uso del tempo ai fini di solidarietà sociale.

La 53/2000, conosciuta come la legge sui congedi parentali, abroga la precedente legge 30 dicembre 1971, n. 1204 sulla tutela delle lavoratrici madri. Attraverso l'articolo 15, attribuisce la delega al Governo per l'emanazione di un Testo Unico delle disposizioni di legge sulla maternità e sulla paternità; delega attuata con il **Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 ed il successivo Decreto Legislativo 23 aprile 2003, n. 115**.

Nel capo III della legge si fa esplicito riferimento a misure a sostegno della flessibilità dell'orario di lavoro promuovendo ed incentivando forme di conciliazione tra tempo di vita e di lavoro, attraverso l'erogazione di contributi in favore delle aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità. La quota annua è fino ai 40 miliardi di lire annue, di cui almeno il 50% destinati ad imprese fino a cinquanta dipendenti. Le azioni positive per la flessibilità individuate dalla legge sono:

- a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
- b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
- c) progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.” (art. 9 “Misure a sostegno della flessibilità di orario”).

Legge 8 novembre 2000, n. 328

“Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali”

pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13 novembre 2000 - Supplemento Ordinario n. 186

La legge 328/2000, per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali, fin dall'art. 1, comma 1, contiene espliciti richiami alle problematiche di pari opportunità:

“La Repubblica assicura alle persone e alle famiglie un sistema integrato di interventi e servizi sociali, per garantire la qualità della vita, le pari opportunità... (art. 1 “Principi generali e finalità”.

Inoltre nell'art. 16 (“Valorizzazione e sostegno delle responsabilità familiari”), comma 3, fa riferimento al tema della conciliazione:

“Nell'ambito del sistema integrato di interventi e servizi hanno priorità:

... (omissis)

b) le politiche di conciliazione tra il tempo di lavoro ed il tempo di cura, promosse anche dagli enti locali ai sensi della legislazione vigente; ... (omissis)”.

Tema ripreso nell'art. 22 (“Definizione del sistema integrato di interventi e servizi sociali”), comma 2, secondo il quale:

“... gli interventi di seguito indicati costituiscono il livello essenziale delle prestazioni sociali erogabili sotto forma di beni e servizi secondo le caratteristiche ed i requisiti fissati dalla pianificazione nazionale, regionale e zonale, nei limiti delle risorse del Fondo nazionale per le politiche sociali, tenuto conto delle risorse ordinarie già destinate dagli enti locali alla spesa sociale:

... (omissis)

d) misure per il sostegno delle responsabilità familiari, ai sensi dell'articolo 16, per favorire l'armonizzazione del tempo di lavoro e di cura familiare; ... (omissis)”.

La legge individua quali strumenti di intervento:

- ◆ il Piano Nazionale degli Interventi e dei Servizi Sociali, con funzioni di indirizzo complessivo generale;
- ◆ i Piani Regionali, mirati soprattutto all'integrazione socio-sanitaria con le politiche dell'istruzione, della formazione professionale e del lavoro;
- ◆ i Piani di Zona, redatti e concordati da Comuni associati negli ambiti territoriali individuati dalla regione, d'intesa con le ASL e con le diverse organizzazioni del terzo settore e le IPAB;
- ◆ il Sistema Informativo dei Servizi Sociali.

Legge 14 febbraio 2003, n. 30

“Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro”

pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 147 del 26 febbraio 2003

La legge 30/2003, di delega al Governo in materia di regolazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, contiene espliciti riferimenti alle problematiche di pari opportunità. Le misure proposte dalla legge valorizzano:

- ◆ il “sostegno e lo sviluppo dell'attività lavorativa femminile...” nell'ambito dei principi e criteri direttivi da rispettare per esercitare la delega (art. 1: “Delega al Governo per la revisione della disciplina dei servizi pubblici e privati per l'impiego, nonché in materia di intermediazione e interposizione privata nella somministrazione di lavoro”);
- ◆ “l'inserimento o il reinserimento al lavoro delle donne, particolarmente di quelle uscite dal mercato del lavoro per l'adempimento di compiti familiari e che desiderino rientrarvi, al fine di superare il differenziale occupazionale tra uomini e donne” nell'ambito dei principi e criteri direttivi per la revisione e la razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo (art. 2: “Delega al Governo in materia di riordino dei contratti a contenuto formativo e di tirocinio”);
- ◆ “... il ricorso a prestazioni di lavoro a tempo parziale, quale tipologia contrattuale idonea a favorire l'incremento del tasso di occupazione e, in particolare, del tasso di partecipazione delle donne...” nell'ambito della riforma della disciplina del lavoro a tempo parziale (art. 3 “Delega al Governo in materia di riforma della disciplina del lavoro a tempo parziale”);
- ◆ le “tutele fondamentali a presidio della dignità e della sicurezza dei collaboratori, con particolare riferimento alla maternità...” nell'ambito dei principi e criteri direttivi per le disposizioni volte alla disciplina o alla razionalizzazione delle tipologie di lavoro, con riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative (art. 4 “Delega al Governo in materia di disciplina delle tipologie di lavoro a chiamata, temporaneo, coordinato e continuativo, occasionale, accessorio e a prestazioni ripartite”).

Bibliografia e siti internet consultati

- ◆ ISFOL, *Unità Pari Opportunità, Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare - integrazione delle politiche e problemi di valutazione*, Roma, febbraio 2004.

www.kila.it

www.welfare.gov.it

www.pariopportunita.gov.it

www.europa.eu.int

www.parlamento.it/parlam/leggi/

Glossario

ANALISI COMPARATIVA: la definizione di un criterio, di uno standard o di un riferimento in base al quale fissare obiettivi e misurare i progressi compiuti.

ANALISI COMPARATIVA DI GENERE: lo studio delle differenze in materia di condizioni, bisogni, tassi di partecipazione, accesso alle risorse e allo sviluppo, gestione del patrimonio, poteri decisionali, e di immagine tra donne e uomini nei ruoli tradizionalmente assegnati loro in base al genere.

ANALISI DI CONTESTO: analisi approfondita dell'ambito socio-economico nel quale si intende realizzare un intervento.

ASSE PRIORITARIO: identifica ciascuna delle priorità strategiche inserite in un Quadro Comunitario di Sostegno o in una forma di intervento (PO, Docup), cui fanno riferimento una serie di obiettivi specifici e la dotazione finanziaria resa disponibile attraverso la partecipazione dei Fondi Strutturali e/o altri strumenti finanziari dell'UE e delle corrispondenti risorse finanziarie dello Stato membro.

AUTO VALUTAZIONE: valutazione di un intervento effettuata dall'organismo che partecipa direttamente alla realizzazione dell'intervento stesso.

AUTORITA' DI GESTIONE: autorità/organismo pubblici o privati, nazionali, regionali, locali designati dallo Stato membro dell'UE per la gestione di un intervento di politica strutturale o lo Stato membro stesso quando esercita detta funzione.

AZIONE POSITIVA: misure indirizzate ad un gruppo particolare al fine di eliminare e prevenire la discriminazione o di compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture esistenti (talvolta è detta anche discriminazione positiva).

BANCA DELLE ORE: introduzione della formula organizzativa per cui ogni dipendente può scegliere, a fronte di un numero di ore lavorate superiore alle previste (straordinarie), di ricevere le relative spettanze o di poter capitalizzare le ore accantonandole in uno speciale conto corrente personale utilizzabile nell'arco della propria vita lavorativa in accordo con la direzione aziendale.

BANDO: comunicazione della pubblica amministrazione per diffondere lo svolgimento di una gara o un concorso.

BENEFICIARI FINALI: soggetti che beneficiano di un intervento.

BISOGNI: problemi, difficoltà o necessità dall'utenza di riferimento, che possono essere risolti o superati grazie ad un intervento.

BUONA PRASSI: esempi di efficacia per la realizzazione delle politiche di integrazione reale della dimensione di Mainstreaming all'interno delle politiche del lavoro, della formazione, dello sviluppo... progetti esemplari di azioni positive trasferibili in altri contesti.

CAMPO VALUTATIVO: delimitazione precisa dell'oggetto della valutazione.

CAPITOLATO D'ONERI: definisce impegni e scadenze cui dovrà attenersi un'equipe di valutazione.

COERENZA ESTERNA: corrispondenza tra gli obiettivi di un intervento e quelli di altri interventi che con esso interagiscono.

COERENZA INTERNA: corrispondenza tra i differenti obiettivi di un unico intervento.

COMPARABILITA': in ambito valutativo, rappresenta la qualità di un indicatore che utilizza la stessa unità di misura per quantificare i bisogni, gli obiettivi o gli effetti di più interventi diversi.

COMPLEMENTARIETA': contributo di più interventi pubblici alla realizzazione di un medesimo obiettivo.

COMPLEMENTO DI PROGRAMMAZIONE: documento di attuazione della strategia e degli assi prioritari d'intervento previsti dal QCS e dai Programmi Operativi, contenete gli elementi dettagliati a livello di misure, come indicato dall'art. 18 paragrafo 3 del regolamento CE 1260/99, elaborato dallo Stato membro o dall'autorità di gestione e, se del caso, adattato conformemente all'art. 34 paragrafo 34.

CONCERTAZIONE: una forma di dialogo e di confronto tra soggetti istituzionali, autonomie territoriali, autonomie funzionali e soggetti privati (sindacati, associazioni di categoria, organizzazioni economiche e imprenditoriali, imprese, cooperative, partiti, ecc.), teso alla risoluzione di problematiche generali o settoriali in ambito territoriale locale, in modo da realizzare strategie il più possibile condivise e partecipate.

CONCILIAZIONE DI VITA PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE: l'introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativi tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini.

CONDIVISIONE DEL LAVORO: job Sharing. Si verifica quando un unico posto di lavoro, con la sua retribuzione e le condizioni attinenti, è condiviso di solito da due persone o anche più di due che lavorano in base ad un sistema di rotazione o a un piano concordato.

CONFERIMENTO DI RESPONSABILITÀ: processo avente lo scopo di dare e sviluppare le proprie capacità al fine di configurare attivamente la propria vita e quella della propria comunità in termini economici, sociali e politici.

CONGEDO DI MATERNITÀ: congedo cui una donna ha diritto per un periodo continuativo concesso prima e/o dopo il parto conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali (direttiva del Consiglio 92/85/CEE del 19/10/92, GU L 348/1).

CONGEDO DI PATERNITÀ: congedo limitato nel tempo di cui può fruire il padre di un bambino al momento della nascita oppure periodi di congedo di cui si può avvalere un padre alla cura dei figli su base annuale o pluriennale.

CONGEDO PARENTALE: il diritto individuale, in linea di principio su base non trasferibile, a fruire di un congedo per tutti i lavoratori e le lavoratrici dopo la nascita o l'adozione di un bambino per consentire loro di prendersene cura (direttiva del Consiglio 96/34/CEE, del 19/06/96, GU L 145).

CONGEDO PER MOTIVI FAMILIARI: il diritto a fruire di un congedo per motivi familiari e che può essere o non essere spartito tra i genitori.

CONSIDERAZIONE DELLA SPECIFICITÀ DI GENERE: la considerazione e l'attenzione per le differenze legate al genere in qualsiasi ambito/attività politici.

CONTESTO: ambito socio-economico nel quale si realizza un intervento.

CONTO COMPLEMENTARE: un conto ufficiale separato ma coerente rispetto ai conti nazionali.

CONTRATTO SOCIALE IN BASE AL SESSO: un insieme di regole implicite ed esplicite che disciplinano le relazioni donne-uomini e che attribuiscono diverso lavoro e valore, diverse responsabilità e obblighi agli uomini e alle donne. Esso interviene su tre livelli: la sovrastruttura culturale (le norme e i valori della società), le istituzioni (la famiglia, il sistema sociale, quello educativo e quello lavorativo) e i processi di socializzazione soprattutto nell'ambito della famiglia.

CONTROLLO: verifica della conformità e regolarità dell'impiego delle risorse.

CREAZIONE O CONSERVAZIONE D'OCCUPAZIONE: nuovi posti di lavoro creati grazie ad un intervento o posti di lavoro a rischio che un intervento ha permesso di salvaguardare.

CRITERIO: in ambito valutativo, carattere, proprietà o conseguenza dell'intervento sulla base del quale sarà formulato un giudizio.

CROSS SECTIONAL DATA: i dati raccolti in un determinato momento con metodo comparativo su più categorie di individui o di fatti.

DATI DISAGGREGATI IN BASE AL SESSO: la raccolta e la classificazione di dati e di informazioni statistiche per genere al fine di consentire un'analisi comparativa/un'analisi di genere.

DATI PRIMARI: dati raccolti direttamente sul campo grazie ad un'indagine del gruppo di valutazione.

DATI SECONDARI: informazioni preesistenti raccolte ed interpretate dal gruppo di valutazione.

DATI STATISTICI DISAGGREGATI PER SESSO: la raccolta e la classificazione di dati e informazioni statistiche in base al sesso per consentire un'analisi comparativa, può essere denominata anche statistiche disaggregate per genere.

DEFICIT DEMOCRATICO: effetto, dell'inadeguato equilibrio tra i sessi, che delegittima il sistema democratico.

DEMOCRAZIA FONDATA SULLA PARITÀ: il concetto per cui la società è composta pariteticamente di donne e uomini, ragion per cui il loro pieno e equo godimento della cittadinanza è legato alla loro equa rappresentanza ai livelli decisionali in ambito politico. La partecipazione bilanciata o equivalente delle donne e degli uomini con una loro rappresentazione che vada dal 40 al 60% costituisce un principio della democrazia in un contesto democratico pieno.

DESAGREGAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO: politiche volte a ridurre o a eliminare la segregazione (verticale/orizzontale) dei generi sul mercato del lavoro.

DESTINATARI: soggetti che vengono individuati come utenti effettivi degli interventi realizzati in maniera diretta o indiretta.

DIGNITÀ SUL LAVORO: il diritto al rispetto è in particolare alla protezione contro le molestie sessuali e altre forme di molestie sul posto di lavoro (risoluzione del Consiglio 90/C 157/02 del 29/05/90, GU C 157).

DIMENSIONE DI PARITÀ: il modo in cui si configurano le questioni pertinenti alla parità.

DIRETTIVE SULLA PARITÀ DI TRATTAMENTO: direttive che estendono la portata del principio di pari trattamento per gli uomini e le donne (che inizialmente, nel Trattato di Roma, riguardava esclusivamente la retribuzione). Il principio è stato esteso ad ambiti quali l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (direttiva del Consiglio 76/207 del 09/02/76, GU L 39), ai regimi obbligatori di sicurezza sociale (direttiva del Consiglio 79/7 del 19/12/78, GU L 6), ai regimi professionali di sicurezza sociale (direttiva del Consiglio 86/378/CEE del 24/07/86, GU L 225), a coloro che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo (direttiva del Consiglio 86/613/CEE dell'11/12/86, GU L 359), alle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (direttiva del Consiglio 92/85/CEE del 19/10/92, GU L 348) e a coloro che fruiscono di un congedo parentale (direttiva del Consiglio 96/34/CEE del 19/06/96, GU L 145).

DIRITTI DERIVATI: diritti, segnatamente prestazioni della sicurezza sociale o diritti in materia di residenza, che un individuo matura in funzione del rapporto con un'altra persona, di solito di parentela, matrimonio o coabitazione.

DIRITTI INDIVIDUALI: diritti maturati direttamente da un individuo (in contrapposizione ai diritti derivati).

DIRITTI UMANI DELLE DONNE: i diritti umani delle donne e delle bambine intesi quali parte inalienabile, integrale e indivisibile dei diritti umani universali comprendenti anche il concetto di diritti in materia di procreazione.

DISCRIMINAZIONE: quando una persona è trattata meno favorevolmente in ragione del suo sesso.

DISCRIMINAZIONE - INDIRETTA: quando una legge, un regolamento, una politica o una prassi, apparentemente neutri, hanno un impatto sproporzionatamente avverso sui rappresentanti di un unico sesso a meno che la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi (direttiva del Consiglio 76/207 del 09/02/76, GU L 39).

DISCRIMINAZIONE POSITIVA: vedi Azione positiva.

DISOCCUPAZIONE: rispetto alla manodopera totale è il numero di persone registrate in quanto prive di lavoro, alla ricerca di un posto di lavoro e attualmente disponibili ad accettarne uno (Indagine della Comunità europea sulle forze di lavoro).

DISOCCUPAZIONE OCCULTA: persone disoccupate che però non soddisfano i requisiti dei sistemi nazionali di registrazione dei disoccupati (requisiti che possono escludere le donne in particolare).

DISPARITÀ: Situazione significativamente diversa da altre in relazione a determinati criteri.

DISPARITÀ TRA I GENERI: le disparità riscontrabili in qualsiasi ambito tra le donne e gli uomini per quanto concerne i loro livelli di partecipazione, accesso, diritti, retribuzione o prestazioni d'altro genere.

DIVARIO RETRIBUTIVO FRA I SESSI: la differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne.

DIVERSITÀ: le differenze in materia di valori, atteggiamenti, prospettive culturali, credenze, radici etniche, orientamento sessuale, abilità, conoscenze ed esperienze di vita di ciascun individuo riscontrabili in un gruppo di persone.

DIVISIONE DEL LAVORO (PER SESSO): la divisione del lavoro retribuito e non retribuito tra le donne e gli uomini nella vita privata e in quella pubblica.

DOCUP (documento unico di programmazione): documento unico approvato dalla Commissione che riunisce gli elementi contenuti in un quadro comunitario di sostegno e in un programma operativo.

ECONOMIA SOMMERSA/LAVORO SOMMERSO: attività economiche non retribuite che vanno a diretto vantaggio del nucleo familiare o di nuclei familiari di amici e parenti su base reciproca, compreso il lavoro domestico quotidiano e tutta una serie di attività di autosostentamento e/o attività professionali quale occupazione unica o secondaria, esercitate a fini di lucro e in forma non occasionale, ai limiti o al di fuori degli obblighi legali, normativi o contrattuali, ad esclusione però delle attività informali che rientrano nell'economia del crimine.

EFFETTO: cambiamento socio-economico derivante, direttamente o indirettamente, dalla realizzazione di un intervento.

EFFETTO DI SOSTITUZIONE: effetto ottenuto a favore di un destinatario diretto a discapito di una persona o di un organismo non eleggibili per l'intervento.

EFFETTO DI SPOSTAMENTO: effetto ottenuto in una zona eleggibile a discapito di un'altra.

EFFETTO INATTESO: risultato che si è manifestato attraverso la valutazione ma che non era stato previsto al momento dell'avvio dell'intervento.

EFFETTO INSPERATO: cambiamenti osservati a seguito dell'intervento presso i destinatari diretti o cambiamenti dichiarati dai destinatari diretti come conseguenza dell'intervento che sarebbero sopraggiunti anche in assenza dell'intervento.

EFFETTO LORDO: cambiamento constatato a seguito dell'intervento o effetto dichiarato dal destinatario diretto.

EFFETTO NETTO: effetto realmente ed esclusivamente imputabile all'intervento in contrapposizione ai cambiamenti apparenti o agli effetti lordi.

EFFETTO OCCUPAZIONE: miglioramento dell'occupabilità, creazione di occupazione o conservazione di occupazione o cambiamenti strutturali del mercato del lavoro conseguenti all'intervento.

EFFETTO SCREMATURA: conseguenza della modalità di reperimento di partecipanti a un intervento di formazione che privilegia coloro che possono ottenere i migliori risultati.

EMPOWERMENT: letteralmente "accrescere in potere", consiste essenzialmente nella crescita costante, progressiva e consapevole delle potenzialità degli esseri umani, accompagnata da una corrispondente crescita di autonomia ed assunzione di responsabilità. I programmi centrati sull'empowerment tendono ad aumentare il senso del potere personale del soggetto, ma anche la sua capacità di leggere la realtà che lo circonda, individuando condizionamenti e minacce, ma anche occasioni favorevoli ed opportunità. Il termine empowerment pone l'accento sulla necessità della piena partecipazione delle donne al potere economico, politico e sociale nei rispettivi paesi.

FEMMINILIZZAZIONE DELLA POVERTÀ: la crescente incidenza e prevalenza della povertà tra le donne rispetto agli uomini.

FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO: formule d'orario che offrono diverse possibilità in relazione al numero di ore lavorate e soluzioni quali rotazioni, turni o organizzazioni del lavoro in base alla giornata, alla settimana, al mese o all'anno.

FONDI STRUTTURALI: fondi comunitari che servono a finanziare le azioni "strutturali" dell'UE, ossia quelle miranti a ridurre i divari di sviluppo tra le regioni.

FONDO SOCIALE EUROPEO (FSE): istituito nel 1960, il FSE è il principale strumento della politica sociale della Comunità Europea; finanzia programmi di formazione professionale e di creazione di posti di lavoro.

FORMAZIONE PROFESSIONALE: qualsiasi forma educativa che prepara ad una qualifica per una particolare professione, attività o occupazione o che fornisce le abilità necessarie per tale professione, attività o occupazione (Corte di Giustizia europea, Causa Gravier 293/83 Raccolta della giurisprudenza della Corte 1985).

GENERE: un concetto che esprime le differenze sociali tra le donne e gli uomini che sono state apprese. Esse cambiano col tempo e variano all'interno delle singole culture e culture.

GESTORE: organismo pubblico o privato che ha la responsabilità della realizzazione dell'intervento.

GLASS CEILING: vedi tetto di cristallo.

IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEL LAVORO NON RETRIBUITO:

misurazione, in termini quantitativi, tenendo anche conto del suo valore in conti complementari, del lavoro non retribuito che esula dalla portata dei conti nazionali (sistema di conti nazionali delle Nazioni Unite) come ad esempio il lavoro domestico, la cura dei figli e di altre persone non autonome, preparazione dei pasti per la famiglia, lavoro per la comunità e altre attività di volontariato.

IMPATTO: conseguenza risultante per i destinatari diretti a seguito della partecipazione all'intervento oppure conseguenza indiretta su altri destinatari favoriti o penalizzati dall'intervento.

INCHIESTA SULL'IMPIEGO DEL TEMPO: misurazione dell'uso del tempo da parte delle donne e degli uomini, particolarmente in relazione al lavoro retribuito e non retribuito, alle attività di mercato e extramerca-to, al tempo libero e agli spazi individuali.

INDAGINE D'APPROFONDIMENTO: valutazione o parte di una valutazione focalizzata in modo particolare su una tipologia di azione, di destinatari o d'impatto che può costituire oggetto di un'analisi più dettagliata rispetto alla valutazione d'insieme realizzata.

INDAGINE SULL'IMPIEGO DEL TEMPO: misurazione dell'uso del tempo da parte delle donne e degli uomini, particolarmente in relazione al lavoro retribuito e non retribuito, alle attività di mercato e extra-mercato, al tempo libero e agli spazi individuali.

INDICATORE: misura di un obiettivo da raggiungere, di una risorsa mobilitata, di una realizzazione compiuta, di un effetto ottenuto o di una variabile di contesto.

INDICATORE CHIAVE: indicatore che gioca il ruolo più importante nelle comparazioni tra interventi diversi e nella sintesi delle conclusioni di più valutazioni.

INDICATORE DI CONTESTO: misura di una variabile economica, sociale o ambientale riferita all'insieme di una regione, di un settore o di una popolazione nella quale si colloca l'intervento (es. PIL per abitante, n. imprese in una regione...).

INDICATORE DI PROGRAMMA: indicatore che riguarda le risorse e le realizzazioni dell'intervento così come i risultati e gli impatti sui suoi destinatari diretti e indiretti.

INDICATORE GENERICO: indicatore utilizzato per quantificare, con la stessa unità di misura, gli impatti risultanti da più realizzazioni di natura diversa.

INDIVIDUALIZZAZIONE DEI DIRITTI: sviluppo dei sistemi di fiscalità e di sicurezza sociale in modo da far sì che i diritti siano maturati direttamente dai singoli individui.

INSENSIBILE ALLA SPECIFICITÀ DI GENERE: ignorare o trascurare la specificità di genere (contrapposto a aperto alle specificità di genere o neutro rispetto al genere).

INTEGRAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ/DELLA PROSPETTIVA DI GENERE: vedi Mainstreaming.

INTERVENTO: l'insieme di azioni o operazioni di qualsiasi natura (politica, programma, misura o progetto), di competenza delle autorità pubbliche.

LAVORO A DOMICILIO: lavoro eseguito da una persona nel proprio domicilio o in altri ambienti di sua scelta diversi dal posto di lavoro del datore di lavoro, in cambio di una retribuzione e che si traduce in un prodotto o in un servizio secondo le specifiche dettate dal datore di lavoro, indipendentemente da chi fornisce l'attrezzatura, i materiali o gli altri fattori di produzione utilizzati (Convenzione OIL n. 177).

LAVORO A TEMPO PARZIALE: occupazione che prevede un orario lavorativo più corto di quello normale o di quello standard a tempo pieno.

LAVORO ATIPICO: attività diversa dal lavoro a tempo pieno e permanente. In questa categoria rientrano il lavoro part-time, il lavoro serale e nei fine settimana, il lavoro con contratto a termine, il lavoro temporaneo o in subappalto effettuato a domicilio, il telelavoro e il lavoro a domicilio su commissione.

LAVORO CLANDESTINO: lavoro effettuato da persone sprovviste di un permesso di lavoro legalmente valido.

LAVORO NON RETRIBUITO/NON REMUNERATO: lavoro che non comporta nessuna forma diretta di remunerazione né altre forme di pagamento (vedi anche Identificazione e valutazione del lavoro non retribuito).

LAVORO RETRIBUITO: lavoro remunerato in denaro o in natura.

MAINSTREAMING (INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ o di GENERE): letteralmente stare in mezzo alla corrente principale. 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 def. del 21/02/96).

MEANS: acronimo derivante dalla denominazione di un Programma del 1911 (Méthodes d'Evaluation des Actions de Nature Structurale) promosso dalla Direzione Generale delle politiche regionali della Commissione europea e finalizzato al miglioramento e alla diffusione dei metodi di valutazione.

MENTORING: prevede un trasferimento di conoscenze e competenze da un esperto (Mentor) a un apprendista. Nell'ambito delle pari opportunità viene visto come l'instaurazione di azioni positive tese a preparare le donne ad avvalersi delle tecniche e degli strumenti migliori per incidere sulla società'.

MISURA: lo strumento tramite il quale un asse prioritario trova attuazione su un arco di tempo pluriennale e che consente il finanziamento delle operazioni. Si definisce come misura ogni regime di aiuto ai sensi dell'art. 87 del trattato CE e ogni concessione di aiuti da parte di organismi designati dagli Stati membri, oppure qualsiasi categoria di tali aiuti o concessioni o una loro combinazione, che abbiano la stessa finalità.

MOBBING: terrorismo psicologico sul posto di lavoro.

MOLESTIE SESSUALI: comportamento indesiderato di natura sessuale o altro comportamento basato sul sesso che reca pregiudizio alla dignità delle donne e degli uomini sul lavoro; in ciò rientrano anche i comportamenti dei superiori e dei colleghi (risoluzione del Consiglio 90/C 157/02 del 29/05/90, GU C 157).

MONITORAGGIO: l'esame esaustivo e regolare delle risorse, delle realizzazioni e dei risultati dell'intervento.

NETWORKING: letteralmente mettersi in rete - vuol dire conoscersi, scambiarsi informazioni, intraprendere iniziative comuni nella promozione, sostegno e valorizzazione della cultura delle donne e della presenza femminile. Networking vale a dire la creazione di una rete di contatti che unisca le Donne italiane ovunque risiedano diventa la parola chiave negli anni '80 dopo la Seconda Conferenza Mondiale della Donna a Copenhagen e rimane uno dei principi insieme a mainstreaming, mentoring, empowerment.

NEUTRO RISPETTO AL GENERE/SESSO: privo di un impatto differenziale, sia positivo che negativo, sul rapporto di genere o sulla parità tra gli uomini e le donne.

OBIETTIVI DEI FONDI STRUTTURALI: in base all'art. 1 del regolamento 1260/99, i fondi strutturali e gli altri strumenti finanziari esistenti contribuiscono, ciascuno in maniera appropriata, al conseguimento di tre obiettivi prioritari:

- 1) promuovere lo sviluppo e l'adeguamento strutturale delle regioni che presentano ritardi nello sviluppo;
- 2) favorire la riconversione economica e sociale delle zone con difficoltà strutturali;
- 3) favorire l'adeguamento e l'ammodernamento delle politiche e dei sistemi di istruzione, formazione e occupazione.

OBIETTIVO: in ambito valutativo, rappresenta l'enunciazione preliminare chiara ed esplicita degli effetti che l'intervento deve conseguire.

OBIETTIVO GLOBALE: rappresenta la finalizzazione generale dell'asse prioritario e identifica le macro aree di intervento così come indicato dai QCS nel definire le scelte strategiche di investimento.

OBIETTIVO SPECIFICO: è un'articolazione dell'obiettivo globale di ogni asse prioritario. Rappresenta le finalità da conseguire tramite l'attuazione della strategia sull'asse.

OCCUPABILITÀ: capacità di inserimento professionale di un individuo in un determinato ambiente socio-economico.

OCCUPAZIONE IRREGOLARE E PRECARIA: occupazione avente carattere occasionale e, in generale, non disciplinata da adeguato contratto o da disposizioni in materia di retribuzione o protezione sociale.

OSSERVATORIO: organizzazione o sistema che permette di raccogliere e diffondere regolarmente informazioni su un dato tema per un lungo periodo.

OSTACOLI INVISIBILI: insieme di atteggiamenti con il loro tradizionale corredo di pregiudizi, norme e valori che impediscono il conferimento di responsabilità/la piena partecipazione alla società (per le donne).

PARI OPPORTUNITÀ PER DONNE E UOMINI: l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale a motivo del sesso.

PARITÀ DI RETRIBUZIONE PER LAVORO DI PARI VALORE: una pari retribuzione per un lavoro di pari valore è attribuita senza discriminazione a motivo del sesso o dello stato civile in relazione a tutti gli aspetti salariali e a tutte le condizioni retributive (Art. 141 (ex 119) del Trattato).

PARITÀ DI TRATTAMENTO PER DONNE E UOMINI: consiste nell'assicurare l'assenza di discriminazioni, dirette o indirette, a motivo del sesso (Discriminazione sessuale).

PARITÀ TRA DONNE E UOMINI: il principio di pari diritti e di pari trattamento tra le donne e gli uomini (vedi anche Uguaglianza tra i sessi).

PARTECIPAZIONE EQUILIBRATA DI DONNE E UOMINI: la spartizione del potere e delle posizioni decisionali (rappresentanza di entrambi i sessi al 40-60%) tra gli uomini e le donne in ogni ambito della vita e che costituisce un'importante condizione per la parità tra gli uomini e le donne (raccomandazione del Consiglio 96/694/CE del 02/12/96, GU L 319).

PERTINENZA: corrispondenza tra gli obiettivi espliciti dell'intervento e le problematiche socio-economiche individuate.

PIANO DI SVILUPPO: analisi della situazione effettuata dallo Stato membro interessato tenendo conto degli obiettivi di cui all'art. 1 del Regolamento CE 1260/99 (obiettivi dei fondi strutturali) e delle esigenze connesse al conseguimento di tali obiettivi, nonché la strategia e le priorità di azione previste, i loro obiettivi specifici e le relative risorse finanziarie.

PIANO NAZIONALE D'AZIONE PER L'OCCUPAZIONE: documento redatto e presentato alla UE da ogni Stato membro per rispondere all'esigenza di promuovere un'azione comune di lotta e prevenzione della disoccupazione in Europa.

PO (PROGRAMMA OPERATIVO): documento approvato dalla Commissione ai fini dell'attuazione di un quadro comunitario di sostegno, composto da un insieme coerente di assi prioritari articolati in misure pluriennali.

POLITICA: insieme di diverse attività (programmi, procedure, leggi, regolamenti) che sono orientate verso il medesimo scopo per il raggiungimento dello stesso obiettivo generale.

PRIORITA' POLITICHE: nell'ambito della valutazione, rappresentano quegli impatti che non sono necessariamente evidenziati tra gli obiettivi fissati nella fase di avvio di un intervento, ma devono essere comunque tenuti in considerazione.

PROGETTO: il progetto (o operazione o azione secondo l'art 9 del regolamento CE 1260/99) costituisce l'unità minima di rilevazione da parte dell'Autorità di gestione.

PROGRAMMA: l'insieme organizzato di risorse umane, finanziarie ed organizzative mobilitate per il conseguimento di un obiettivo entro una data stabilita.

PROGRAMMAZIONE: il processo di decisione, organizzazione e finanziamento effettuato per fasi successive e volto ad attuare l'azione congiunta della Comunità e degli Stati membri al fine di conseguire gli obiettivi di cui all'art.1 del regolamento CE 1260/99.

PROGRAMMAZIONE SECONDO LA SPECIFICITÀ DI GENERE: un approccio attivo alla programmazione che considera il genere quale variabile o criterio fondamentali e che si adopera per integrare una dimensione esplicita di genere nella dimensione politica o in quella dell'azione.

PROMOTORE DI PROGETTO: persona o organismo pubblico o privato che richiede ed eventualmente ottiene un contributo finanziario per un determinato progetto da realizzare nell'ambito di un intervento.

QCS (QUADRO COMUNITARIO DI SOSTEGNO): documento che definisce strategie e priorità d'azione legate all'utilizzo dei fondi strutturali con la partecipazione di altre risorse finanziarie. Tale documento è articolato in assi prioritari ed è attuato tramite uno o più programmi operativi.

QUOTA: una proporzione o quota definita di posti o risorse riservati a un gruppo specifico, generalmente sulla base di determinate regole o criteri, volte a correggere un precedente squilibrio, di solito per quanto concerne i posti decisionali o l'accesso alla formazione o a posti di lavoro.

RAPPORTO DI GENERE: la relazione e la diseguale distribuzione dei poteri tra le donne e gli uomini che caratterizza un determinato sistema di genere (vedi Contratto sociale in base al sesso).

REALIZZAZIONE: ciò che è finanziato e compiuto o concretizzato con i finanziamenti assegnati all'intervento.

REGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO PART-TIME: l'introduzione di regole che disciplinino la portata e l'uso del lavoro part-time volte a prevenire qualsiasi forma di discriminazione contro i lavoratori part-time, a migliorare la qualità del lavoro part-time e ad agevolare lo sviluppo del part-time in quanto opzione.

REMOTIZZAZIONE PERMANENTE: possibilità di lavorare da casa utilizzando, eventualmente, apparecchiature informatiche e telefoniche per un periodo di tempo consistente in accordo con la direzione aziendale.

REMOTIZZAZIONE TEMPORANEA: possibilità di lavorare da casa utilizzando, eventualmente, apparecchiature informatiche e telefoniche per un breve periodo di tempo in accordo con la direzione aziendale.

RIPARTIZIONE DI LAVORO RETRIBUITO E NON RETRIBUITO IN BASE AL SESSO: vedi Divisione del lavoro per sesso.

RISORSE: persone, mezzi e strumenti mobilitati per la realizzazione dell'intervento.

RISULTATO: beneficio (o svantaggio) che i destinatari diretti ottengono al termine della loro partecipazione all'intervento.

RUOLI DI GENERE: un insieme di modelli d'azione e di comportamento inculcati rispettivamente alle donne e agli uomini e che si perpetuano secondo i meccanismi descritti alla voce "Contratto sociale in base al sesso.

SALARIO MINIMO: un livello salariale definito dalla legge o dagli accordi collettivi corrispondente all'importo minimo di retribuzione che un datore di lavoro può pagare.

SEGREGAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO: vedi Segregazione occupazionale

SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE: la concentrazione di donne e uomini in diversi tipi e livelli di attività e occupazione che vede le donne confinate in una gamma più ristretta di occupazioni (segregazione orizzontale) rispetto agli uomini e ai livelli più bassi (segregazione verticale).

SEGREGAZIONE ORIZZONTALE: la concentrazione di donne e uomini in diversi settori e occupazioni (vedi Segregazione occupazionale).

SEGREGAZIONE VERTICALE: la concentrazione delle donne e degli uomini in diversi gradi, livelli di responsabilità o posizioni (vedi Segregazione occupazionale).

SENSIBILE ALLE SPECIFICITÀ DI GENERE: che tiene conto della dimensione di genere.

SESSO: le caratteristiche biologiche distinguono gli esseri umani in maschi o femmine.

SIGNIFICATIVO IN RELAZIONE AL GENERE: il fatto che una particolare politica o azione sia rilevante o meno per quanto concerne il rapporto di genere/la parità tra le donne e gli uomini.

SINERGIA: quando due o più interventi pubblici producono insieme un impatto superiore alla somma degli impatti che ciascuno produrrebbe singolarmente.

SISTEMA DI VALUTAZIONE: insieme di regole, istituzioni, procedure e risorse che organizzano la funzione della valutazione.

SISTEMA INFORMATIVO DI MONITORAGGIO: disposizioni adottate per la raccolta e la conservazione delle informazioni relative a risorse, azioni e risultati che gli operatori trattano e trasmettono regolarmente ai gestori.

SISTEMA SESSUATO/FONDATAO SUL GENERE: un sistema di strutture economiche, sociali e politiche che sostiene e perpetua attributi e ruoli di genere distintivi per gli uomini e le donne (vedi Contratto sociale in base al sesso).

SOSTENIBILITÀ: capacità degli effetti degli interventi finanziati di perdurare nel medio e nel lungo termine.

SPECIFICITÀ DI GENERE: il carattere di tutte le tematiche che hanno relazione col genere/con le differenze riscontrabili nelle vite delle donne e degli uomini.

STAKEHOLDER: individui, gruppi, organizzazioni che possono essere coinvolti nell'intervento e nella valutazione stessa.

STRATEGIA: selezione delle priorità d'azione in funzione dell'urgenza dei bisogni da soddisfare, della gravità dei problemi da risolvere e delle opportunità di successo delle azioni prese in considerazione.

STUDIO DI FATTIBILITÀ: parte tecnica della fase preparatoria della valutazione, necessaria per fare il punto sul livello di conoscenze disponibili e sulla possibilità di mettere insieme le condizioni tecniche e istituzionali al fine di arrivare a risposte affidabili e credibili ai quesiti posti.

STUDIO SULLA DONNE/STUDI DI GENERE: un approccio accademico, di solito interdisciplinare, all'analisi della situazione delle donne e dei rapporti di genere come anche della specificità di genere delle diverse discipline.

SWOT (STRENGTH, WEAKNESSES, OPPORTUNITIES, THREATS): strumento di valutazione che permette di verificare se l'intervento è adeguato al suo contesto. Si studiano i punti di forza e di debolezza, le opportunità ed i rischi.

TETTO DI CRISTALLO, SOFFITTO DI VETRO, glass ceiling: la barriera invisibile derivante da una complessa interazione di strutture nell'ambito di organizzazione a dominanza maschile che impediscono alle donne di accedere a posizioni di responsabilità.

TIPOLOGIA DI PROGETTO: modalità di classificazione dei progetti dal punto di vista del risultato prodotto e dalle sue principali caratteristiche e finalità.

TRATTA DI ESSERI UMANI/DONNE E BAMBINI: la tratta di persone, essenzialmente donne e bambini, per adibirli a nuove forme di schiavitù o usarli quale manodopera a basso costo o a fini di sfruttamento sessuale (vedi Commercio del sesso).

TRATTAMENTO PREFERENZIALE: il trattamento di un individuo o di un gruppo di individui in modo da determinare un miglioramento sul piano dei benefici, dell'accesso, dei diritti, delle opportunità o dello status rispetto ad altri individui o gruppi. Esso può essere usato in modo positivo se implica un'azione positiva volta a eliminare una precedente prassi discriminatoria o può avere valenza negativa se intende mantenere differenziali o vantaggi di un individuo/gruppo di individui rispetto ad altri.

TUTORAGGIO: una condizione salvaguardata che consente l'apprendimento, la sperimentazione e lo sviluppo delle potenzialità individuali e di nuove abilità mediante un processo in cui una persona, il patrocinatore o mentore o tutore appoggia la carriera e lo sviluppo di un'altra persona, il patrocinato, al di fuori del normale rapporto superiore/subordinato. Si fa un ricorso sempre maggiore al patronato/tutoraggio per sostenere lo sviluppo personale/professionale delle donne.

UGUAGLIANZA DEI SESSI: il concetto implica che tutti gli esseri umani sono liberi di sviluppare le loro abilità personali e di compiere scelte senza le limitazioni imposte da rigidi ruoli di genere e che i diversi comportamenti, aspirazioni e bisogni delle donne e degli uomini sono considerati, valutati e incoraggiati in misura eguale.

UGUAGLIANZA DI GENERE: equità di trattamento tra i generi che può esprimersi sia in una parità di trattamento sia in un trattamento diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, vantaggi, obblighi e opportunità.

UTILITÀ: si parla di utilità quando gli impatti ottenuti attraverso l'intervento rispondono ai bisogni della società e ai problemi socio-economici da risolvere.

VALUTAZIONE: giudizio sul valore di un intervento in relazione a criteri e regole prestabilite.

VALUTAZIONE A MEDIO TERMINE/INTERMEDIA: valutazione che interviene a metà del periodo di realizzazione dell'intervento.

VALUTAZIONE D'IMPATTO RISPETTO AL SESSO: la valutazione delle proposte politiche onde accertarne l'eventuale impatto differenziale sulle donne e sugli uomini al fine di adattare tali proposte così da neutralizzare gli effetti discriminatori e promuovere l'uguaglianza dei sessi.

VALUTAZIONE ESTERNA/INDIPENDENTE: valutazione di un intervento effettuata da persone che non appartengono all'amministrazione responsabile della sua realizzazione.

VALUTAZIONE EX ANTE: valutazione che interviene prima dell'avvio dell'intervento.

VALUTAZIONE EX POST: valutazione che riassume e giudica l'intervento dopo il completamento.

VALUTAZIONE IN ITINERE: valutazione che si compie durante tutto il periodo di realizzazione dell'intervento.

VALUTAZIONE INTERNA: valutazione di un intervento effettuata da un'equipe che appartiene all'amministrazione responsabile dell'attuazione del programma.

VALUTAZIONE TEMATICA: valutazione che analizza in maniera trasversale lo stesso particolare aspetto nell'ambito di più interventi in seno ad un programma o nell'ambito di più programmi.

VERIFICA DELL'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE: l'analisi e la valutazione delle politiche, dei programmi e delle istituzioni in considerazione del modo in cui essi applicano criteri legati al genere.

VERIFICA IN BASE AL GENERE: una verifica delle proposte politiche per assicurare che siano stati evitati eventuali effetti discriminatori in base al genere a seguito di tale politica e che sia promossa l'uguaglianza dei sessi.