

Strategie comuni transfrontaliere per le Pari Opportunità

Le donne e gli strumenti per esercitare i loro diritti





Programma d'Iniziativa Comunitaria Interreg IIIA 2000-2006
ALCOTRA Alpi Latine COoperazione TRAnsfrontaliera Italia -Francia (Alpi)
Misura 2.5

DURATA PROGETTO

24 mesi (luglio 2003 - luglio 2005)

TERRITORI DI RIFERIMENTO

Provincia di Cuneo
Dipartimento delle Alpi Marittime

CAPOFILA

Società Consortile Langhe Monferrato Roero

PARTNER

Carrefour Rural Européen Femmes au FR CEPAGE

OBIETTIVI PRINCIPALI DEL PROGETTO

Ridurre le difficoltà in tema di pari opportunità
Definire come viene affrontato il tema delle pari opportunità nei due territori di riferimento
Contribuire a favorire una maggiore mobilità sul territorio transfrontaliero



SOCIETÀ CONSORTILE LANGHE MONFERRATO ROERO a r.l.

Agenzia di sviluppo del territorio
Settore Politiche del Lavoro e Pari Opportunità
Via Emilia 13 - 15011 Acqui Terme (AL)
Tel. +39 0144 321897
Fax +39 0144 356974
e-mail: acqui@lamoro.it
www.lamoro.it



CARREFOUR RURAL EUROPÉEN FEMMES au FR CEPAGE

11 Avenue Alexandre Baret
060260 Puget-Théniers - Francia
Tél. +33 493051931
Fax +33 493051471
e-mail : carrefour.rural.europeen.femmes@wanadoo.fr
www.europesolutionegalite.com

Strategie comuni transfrontaliere per le Pari Opportunità

Le donne e gli strumenti per esercitare i loro diritti

PIC Interreg IIIA 2000-2006

ALCOTRA-Misura 2.5

“Strategie comuni transfrontaliere per le pari opportunità”

Indice

Introduzione	4	Organismi e associazioni di Pari Opportunità in Provincia di Cuneo e nel Dipartimento delle Alpi Marittime	39
1 Il sistema normativo in tema di Pari Opportunità	6	A Italia	39
1.1 Uno sguardo all'Europa	6	5.1 Organismi regionali di parità	39
1.2 L'evoluzione normativa in Italia e in Francia	9	5.2 Organismi di parità nella Provincia di Cuneo	43
1.3 La legislazione italiana	10	5.3 Associazioni di categoria che si occupano delle tematiche di Pari Opportunità in Provincia di Cuneo	46
1.3.1 La legislazione regionale	18	5.4 Associazioni femminili iscritte all'Albo della Provincia di Cuneo impegnate nei temi di parità	47
1.4 La legislazione francese	18	5.5 Altre associazioni	48
1.4.1 Il quadro regionale	21	B Francia	48
L'occupazione femminile	23	5.6 Organismi nazionali di parità	48
2.1 La conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare	24	5.7 Organismi regionali di parità	49
2.2 Un ripensamento dei ruoli di genere	25	5.8 Organismi dipartimentali di parità	51
2.3 Il part-time come strategia di conciliazione	27	Le prospettive di collaborazione futura	57
3.1 La Provincia di Cuneo	28		
3.2 Il Dipartimento delle Alpi Marittime	29		
Esempi di buone prassi	30		
4.1 Progetto "Tenere il Tempo"	30		
4.2 Progetto "CESEC ++"	36		

La cooperazione transfrontaliera, ancor più se attuata tra due territori tra loro vicini come la Provincia di Cuneo e il Dipartimento delle Alpi Marittime, non può che portare valore aggiunto per la creazione di una solida base su cui lavorare per dare continuità alle azioni di sensibilizzazione e alla diffusione delle politiche di pari opportunità.

È per questa ragione che ho partecipato con entusiasmo al progetto Interreg III A Alcotra “Strategie comuni transfrontaliere per le pari opportunità”: il lavoro di rete e la collaborazione tra gli organismi di parità rende possibile inserire in modo sistematico le tematiche di genere in tutte le politiche che hanno un impatto quotidiano sulla vita di donne e uomini.

Lo scambio di esperienze e le ricerche congiunte tra la Provincia di Cuneo e il Dipartimento delle Alpi Marittime hanno messo in luce come il lavoro realizzato sulla diffusione della cultura di parità inizi a dare i suoi frutti in entrambi i territori. Agli incontri transnazionali hanno partecipato non soltanto il Consigliere di Parità delle due zone, ma anche, e con grande interesse e disponibilità, i soggetti istituzionali e i decisori di entrambi i territori.

Esistono comunque ancora fattori culturali che condizionano la piena valorizzazione delle donne nel mercato del lavoro e, come ha rilevato il partner francese, grandi problematiche sociali legate alle violenze familiari subite dalle donne.

È quindi evidente che ci sia ancora molta strada da percorrere. La soluzione migliore è quella di continuare a percorrerla insieme, Provincia di Cuneo e Dipartimento delle Alpi Marittime, per procedere verso l'obiettivo comune del raggiungimento di una effettiva parità in tutti i campi: sociale, economico e politico.

Alla luce di quanto detto, il nostro obiettivo è quello di far comprendere agli attori locali quale sia il valore aggiunto della risorsa femminile, che attraverso le sue competenze può apportare un importante contributo allo sviluppo economico del territorio.

Franca Turco

Consigliera di parità della Provincia di Cuneo

Introduzione



Questa pubblicazione è frutto del progetto **“Strategie comuni transfrontaliere per le pari opportunità”** che si inserisce nella misura 2.5 di Interreg III A.

Interreg III è un’Iniziativa Comunitaria finanziata dai Fondi Strutturali Europei che si prefigge di incentivare la cooperazione transfrontaliera e transnazionale.

Questo progetto è nato da un’esigenza comune della **Provincia di Cuneo** (Italia) e del **Dipartimento delle Alpi Marittime** (Francia) di verificare e monitorare le attività degli organi di parità locali per analizzarne l’impatto sul territorio e, attraverso il reciproco scambio di esperienze e metodologie, di creare comuni occasioni di sviluppo e promuovere idee e strategie condivise a favore delle pari opportunità tra uomini e donne.

In particolare, in entrambi i territori coinvolti, è stato approfondito il tema della parità nel settore dell’occupazione femminile e ci si è resi conto che **non esiste ancora una effettiva uguaglianza uomo-donna**.

Sia la legislazione italiana che quella francese tutelano i diritti delle donne e il loro accesso al mondo del lavoro, ma la situazione reale si presenta più complessa: **sussistono significative differenze soprattutto di salario e di promozione professionale**.

Esiste una forte segregazione occupazionale per sesso dovuta alla presenza di stereotipi relativi alle donne e alle loro capacità ed inclinazioni: è ancora ampiamente diffusa l’idea secondo cui le donne sono “naturalmente portate” a svolgere lavori di cura e di assistenza ed è per questo motivo che le responsabilità familiari e domestiche gravano per lo più sulle loro spalle.

La società appare strutturata secondo una tradizionale divisione dei ruoli tra uomini e donne. I lavori di cura sono ancora quasi esclusivamente un compito femminile: la donna è considerata il cardine della famiglia e deve perciò accollarsi la gestione delle attività domestiche.

Questo aspetto influisce in modo negativo sulla loro vita ed impone delle scelte che spesso escludono a priori la possibilità di lavorare.

La **conciliazione tra i tempi di vita familiare e professionale** appare impossibile anche perché sul territorio il sistema di servizi sociali destinati alla cura di figli ed anziani a carico è molto scarso sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo.

Sebbene il carico di lavoro giornaliero familiare, inteso come insieme del lavoro riproduttivo, domestico, di cura e burocratico, tenda ad aumentare, le responsabilità familiari vengono suddivise in modo diseguale tra i partner. In molti casi le donne scelgono forme di lavoro atipiche che permettano loro di avere del tempo libero da dedicare alla cura della famiglia: queste forme contrattuali però impediscono una reale progressione di carriera e confinano le donne a posizioni e ruoli generalmente poco qualificati.

Le difficoltà che le donne incontrano nell'assolvere ai compiti di cura della famiglia costituiscono un grave ostacolo per il raggiungimento della parità nell'occupazione, allontanando le donne dai luoghi dove viene esercitato il "potere" (il cosiddetto "soffitto di cristallo", barriera che si frappone tra le donne e le posizioni apicali).

La forza lavoro femminile è concentrata nei **ruoli professionali meno qualificati**. La maggiore presenza delle donne nel mercato del lavoro non ha dato loro la possibilità di compiere un'ascesa sociale e di accedere a posizioni di prestigio.

Anche nei settori in cui esse rappresentano la maggioranza, come ad esempio quello terziario, sono gli uomini ad essere maggiormente favoriti nell'assumere posizioni decisionali e di responsabilità.

Le donne riescono ad avanzare solo fino ad un certo punto in quanto sono vittime di questa situazione sociale ancora fortemente discriminante nei loro confronti.



Tutto ciò fa sì che permanga un certo grado di disparità circa l'accesso alla formazione e all'impiego.

Superare le discriminazioni di genere e rendere possibile l'accesso delle donne a tutti i settori di impiego rappresenta un valore aggiunto in quanto permette di utilizzare al meglio le risorse umane disponibili: ciò significa intraprendere un processo di sviluppo e crescita economica durevole anche in zone rurali in declino o in fase di ammodernamento.

Il progetto e la presente guida non hanno solo l'obiettivo di approfondire l'attuale situazione professionale in cui vivono le donne della Provincia di Cuneo e del Dipartimento delle Alpi Marittime, ma si propongono soprattutto di informare e sensibilizzare i cittadini e gli attori economici e politici sugli aspetti del *mainstreaming* di genere per far sì che le donne diventino **agenti attivi di cambiamento e di sviluppo**.

Il sistema normativo in tema di Pari Opportunità



“La parità tra uomini e donne è stato uno dei principi fondamentali dell’Unione europea fin dal suo inizio. Negli ultimi decenni la legislazione sulla parità tra i sessi è venuta a formare un quadro giuridico coerente ed è ormai una parte ben consolidata dell’acquis comunitario, che gli Stati membri vecchi e nuovi devono rispettare, ed ha avuto e continua ad avere un ruolo fondamentale nel promuovere la partecipazione in condizioni di eguaglianza al mercato del lavoro; ha inoltre avuto un influsso considerevole e continuato sul quadro per le pari opportunità negli Stati membri.”¹

Prima di passare in rassegna la legislazione italiana in fatto di pari opportunità e analizzarne l’evoluzione negli ultimi decenni vediamo brevemente dove tale legislazione si innesta.

1.1

Uno sguardo all’Europa

In fatto di politiche di pari opportunità fra uomini e donne è stata l’Unione europea a fornire un impulso decisivo a tutti i paesi membri: qui di seguito riproponiamo solo le tappe salienti del lungo percorso intrapreso a partire dagli anni ‘50.

Inizialmente, per gli Stati membri della Comunità europea, le politiche di parità si risolvevano nell’art. 119 del **Trattato di Roma** del 1957 che richiedeva una eguale retribuzione tra lavoratori e lavoratrici.

La definizione del termine discriminazione adottata nel 1979 dalla “Convenzione per l’eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne” - CEDAW² - ha tuttavia contribuito in maniera significativa ad avviare una riflessione più approfondita sul tema della parità e sulla reale ampiezza dei fenomeni di esclusione perpetrati nei confronti delle donne.

La Convenzione definisce, infatti, discriminazione contro le donne “...ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia l’effetto o lo scopo di compromettere o annullare il riconoscimento, il godimento o l’esercizio da parte delle donne, indipendentemente dal loro stato matrimoniale e in condizioni di uguaglianza fra uomini e donne, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile, o in qualsiasi altro campo”.

Con il **Trattato di Maastricht** (1993) si dà impulso alle politiche sociali allo scopo di promuovere e regolamentare le pari opportunità sul versante del mercato del lavoro e del trattamento dei lavoratori. Vengono infatti previste misure specifiche a sostegno delle “azioni positive” che a partire

dagli anni '80 diventano lo strumento operativo della politica europea in fatto di pari opportunità. Azioni positive intese come iniziative che, rafforzando la presenza delle donne in tutti i livelli e settori dell'attività lavorativa, combattono le forme di discriminazione dirette e indirette e favoriscono **l'attuazione dei principi di pari opportunità fra uomini e donne.**

Dalla ratifica del Trattato di Maastricht sono numerose le direttive emanate dall'Unione europea in tema di pari opportunità: vengono stabiliti dei requisiti minimi e si lascia agli stati nazionali la facoltà di adottare misure legislative positive nei confronti delle donne.

Il principio del *mainstreaming*, sancito formalmente dalle Nazioni Unite nella Conferenza di Pechino del 1995, rappresenta una svolta per la successiva programmazione delle politiche europee. A Pechino si è espressa per la prima volta l'intenzione di **“guardare il mondo con occhi di donna”** ed è stato proclamato che “i diritti delle donne sono diritti umani”. Le parole chiave della conferenza, *mainstreaming* ed *empowerment*, sono entrate a far parte del linguaggio comunitario.

Il **Trattato di Amsterdam** (1997) rafforza in modo sostanziale la base giuridica a favore della parità tra uomini e donne. Gli articoli 2 e 3 sanciscono che la Comunità si impegna a favorire il *mainstreaming* della dimensione di genere: il principio delle pari opportunità deve cioè essere integrato in tutte le politiche comunitarie.

Dal 1981 l'Unione europea ha introdotto la pratica del *mainstreaming* di genere nell'ambito dell'occupazione e del dialogo sociale, della cooperazione, dello sviluppo, dell'istruzione, della formazione e della gioventù, dei fondi strutturali e



del FSE (Fondo Sociale Europeo). Questo è stato possibile anche grazie al lavoro svolto dalla Commissione dei Diritti della donna del Parlamento europeo, nata inizialmente come commissione d'inchiesta sulla condizione della donna in Europa e poi ufficialmente istituzionalizzata nel 1984.

L'Unione europea inoltre ha avviato cinque programmi d'azione della durata di cinque anni ciascuno e negli ultimi due - 1996/2000: IV programma quadro e 2001/2005: V programma quadro - le pari opportunità diventano un obiettivo trasversale di tutta la programmazione in materia di occupazione, formazione e sviluppo insieme a imprenditorialità, adattabilità e innovatività.³

Il Consiglio straordinario sull'occupazione di Lussemburgo (1997) ha avviato la Strategia europea per l'occupazione (SEO), la quale impegna gli Stati membri a definire e realizzare un insieme di politiche coordinate per perseguire quattro obiettivi fondamentali, i quattro pilastri: occupabilità, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità.

Nel 2003 la Commissione europea ha proposto nuovi orientamenti per l'occupazione, sottolineando che “se da un lato vi sono stati miglioramenti strutturali notevoli sui mercati del lavoro dell'UE, dall'altro restano consistenti debolezze

1 Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni. Relazione annuale sulle pari opportunità tra uomini e donne, 2004. Bruxelles, 19.02.2004.

2 La CEDAW è il più importante strumento internazionale giuridicamente vincolante in materia di diritti delle donne.

3 Priorità del V Programma Quadro: 2001-2002: parità retributiva; 2002-2003: conciliazione vita lavorativa/vita familiare; 2003-2004: le donne nel processo decisionale; 2004-2005: stereotipi legati al genere.

strutturali, che dovranno essere affrontate con determinazione...La *disparità tra i sessi* continua ad essere sensibile, sia in termini di occupazione che di disoccupazione, retribuzione e segregazione settoriale e occupazionale: è ancora piuttosto lontana l'attuazione di un efficace *mainstreaming* (integrazione orizzontale) delle questioni di genere in tutti gli Stati membri."⁴

Alla luce di tali valutazioni, la Commissione ha stabilito undici priorità al fine di raggiungere tre obiettivi generali (piena occupazione, qualità e produttività sul lavoro, coesione e mercato del lavoro inclusivo):

- 1 misure attive e preventive per le persone disoccupate e inattive;
- 2 miglioramento degli incentivi finanziari affinché il lavoro paghi;
- 3 promozione dell'imprenditorialità per creare posti di lavoro migliori e più numerosi;
- 4 trasformazione del lavoro nero in occupazione regolare;
- 5 promozione dell'invecchiamento attivo;
- 6 immigrazione;
- 7 promozione dell'adattabilità sul mercato del lavoro;
- 8 investimento in capitale umano e strategie per l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita;
- 9 promozione la parità tra i sessi;
- 10 sostegno all'integrazione e lotta contro la discriminazione sul mercato del lavoro per le persone svantaggiate;
- 11 diminuzione delle disparità regionali in campo occupazionale.

Questi elementi rappresentano strumenti utili per incidere efficacemente sulla riduzione della disoccupazione femminile e, allo stesso tempo,

per contribuire alla **qualificazione del lavoro femminile** favorendo l'accesso a livelli professionali superiori.

Nella sessione straordinaria del Consiglio europeo del 23-24 marzo 2000 di Lisbona viene fissato un obiettivo decisamente importante e ambizioso: entro il 2010 il tasso di occupazione medio europeo dovrà attestarsi sul 70% (attualmente è al 61%) e il tasso di occupazione femminile dovrà superare il 60% (attualmente è al 51%).

Infine, il Consiglio europeo di Nizza (dicembre 2000) approva la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea dove la parità tra uomini e donne è uno dei principi cardine.

In realtà, le politiche di *mainstreaming*, che puntano ad **integrare la dimensione di genere per le donne e gli uomini in tutte le politiche e le azioni dell'Unione europea**, hanno ancora molta strada da fare per raggiungere il proprio obiettivo e lo testimonia in maniera molto chiara il rapporto annuale sull'uguaglianza tra donne e uomini adottato dalla Commissione europea il 19 febbraio 2004.⁵

Il tasso di occupazione femminile si situa attualmente al 55,6% (era al di sotto del 50% durante la prima metà degli anni '90), ma la differenza con il tasso di occupazione maschile è ancora del 17,25%.

Le donne rappresentano la maggioranza delle persone diplomate all'interno della UE (55%), ma continuano a scegliere percorsi di studio considerati tradizionalmente femminili.

Lo scarto retributivo tra i sessi è sempre del 16% e, anche se la qualificazione professionale femminile sta crescendo, gli uomini hanno tre volte

più chance delle donne di occupare un posto di quadro superiore.

Le donne sono sottorappresentate nella ricerca e nei posti direzionali sia a livello europeo sia a livello nazionale. Nell'Europarlamento solo il 25,4% dei seggi è occupato da donne le quali hanno solo il 30% dei posti di direzione.

Le donne, soprattutto quelle poco scolarizzate e anziane, sono i soggetti più esposti al rischio disoccupazione. Il rischio povertà per le donne è superiore del 3% a quello per gli uomini.

Inoltre, ancora oggi, sono le donne a sostenere il maggior onere nel lavoro di cura e nei lavori domestici all'interno delle famiglie.



donne e sulla rimozione degli ostacoli giuridici che impedivano al principio di uguaglianza dei sessi di affermarsi.

E' a partire dagli anni '70 che le leggi iniziano ad interessarsi in maniera più concreta alle problematiche femminili inerenti il lavoro e la maternità - si pensi alle Leggi n. 1204 e n. 1044 del 1971 che tutelano le lavoratrici madri e istituiscono gli asili nido - ma è con la Legge n. 903 del 1977 che si ha "il passaggio dalla tutela alla parità". Con questa legge viene abbandonata la dimensione puramente protettiva e di tutela a favore della promozione della piena ed effettiva partecipazione delle donne alla vita politica, sociale ed economica.

Negli anni '80 il principio di parità va consolidandosi e viene istituita la figura della Consigliera di parità (Legge n. 726 del 1984), ma è a partire dai primi anni '90 che la normativa va diventando sempre più strumento di realizzazione sostanziale e concreta di pari opportunità: viene introdotto ufficialmente il concetto di azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro (Legge n. 125 del 1991) e cresce progressivamente l'importanza del tema della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro (Legge n. 53/2000).

1.2

L'evoluzione normativa in Italia e in Francia

In **Italia** le donne ottengono il diritto di voto nel 1945 e soltanto nel 1948 la Costituzione Italiana riconosce:

- a tutti i cittadini la pari dignità sociale e l'uguaglianza davanti alla legge, senza distinzioni di sesso (art. 3);
- il diritto-dovere al lavoro a tutti i cittadini (art. 4);
- la parità retributiva tra uomini e donne sul lavoro (art. 37);
- la parità di accesso a uomini e donne, in condizioni di uguaglianza, agli uffici pubblici e alle cariche elettive (art. 51, riformato 8 marzo 2002).

A partire da questo momento, fino agli anni '70, la legislazione in tema di pari opportunità si concentrava sulla tutela dei diritti "elementari" delle

4 Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni. Il futuro della strategia europea per l'occupazione (SEO) "Una strategia per il pieno impiego e posti di lavoro migliori per tutti", Bruxelles, 14.01.2003, COM (2003) 6 definitivo.
 5 Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni. Relazione annuale sulle pari opportunità tra uomini e donne, 2004. Bruxelles, 19.02.2004.

In **Francia** le donne ottengono il diritto di voto nel 1944 e votano per la prima volta nel 1945.

La mentalità comune rispetto ai diritti delle donne evolve poco a poco e a partire dalla seconda metà degli anni '60 la legislazione nazionale si occupa in modo sempre più concreto di sviluppare l'uguaglianza sociale tra uomini e donne.

A partire dal 1966 la donna può svolgere un'attività professionale senza l'autorizzazione del marito; nel 1967 la Legge Neuwirth autorizza la contraccezione; nel 1970 il termine "autorità paterna" viene sostituito da "autorità parentale". Viene soppresso il concetto di capo famiglia in quanto la direzione morale ed economica della famiglia viene affidata ad entrambi gli sposi.

Nel 1975 la Legge Veil autorizza l'interruzione volontaria di gravidanza e nel 1980 lo stupro viene ritenuto un crimine.

Tra il 1960 e il 1980 quindi, sono state approvate leggi di importanza vitale per le donne. In questi ultimi vent'anni si è proseguita la marcia verso una effettiva e completa parità uomo-donna: ad esempio, la Legge n. 493 del 2000 favorisce l'uguale accesso di donne e uomini ai mandati elettorali e alle funzioni elettive.

Sia in Italia che in Francia i diritti delle donne hanno realmente ottenuto il riconoscimento giuridico: questo non significa però che tutte queste leggi siano state applicate concretamente. Al contrario sussiste ancora una profonda ineguaglianza politica, sociale ed economica tra donne e uomini.

Affinché la situazione attuale migliori, è necessario cambiare l'ottica di partenza con cui ci si pone nei confronti delle pari opportunità: tutte le politiche ed i principali interventi legislativi devono essere integrati dalla prospettiva di genere.

1.3

La legislazione italiana

D.lgs. luogotenenziale n. 23/1945.

Riconoscimento del diritto di voto alle donne.

1948 Costituzione Italiana

Art. 3 Si riconosce a tutti i cittadini la pari dignità sociale e l'uguaglianza davanti alla legge, senza distinzioni di sesso;

Art. 4 Si riconosce il diritto-dovere al lavoro a tutti i cittadini;

Art. 37 Si riconosce la parità retributiva tra uomini e donne sul lavoro;

Art. 51 (riformato 8 marzo 2002) Si sancisce la parità di accesso di uomini e donne, in condizioni di uguaglianza, agli uffici pubblici e alle cariche elettive.

Legge n. 860/1950. Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

La Legge si propone di assicurare alle lavoratrici madri una tutela adeguata per reprimere l'intento dei datori di lavoro di penalizzare la lavoratrice che affronta l'esperienza della maternità attraverso:

- divieto di licenziamento durante la gravidanza;
- astensione obbligatoria prima e dopo il parto;
- riposo giornaliero di due ore fino al compimento di un anno del bambino;
- divieto di svolgimento di lavori pesanti durante il periodo dell'allattamento.

Trattato di Roma 25 marzo 1957. Istituzione della Comunità economica europea.

Nella versione originaria il Trattato (art. 119) fissa-

va con molta decisione il principio di parità retributiva tra i sessi, già presente nella nostra Costituzione. E il principio resta tuttora scritto nel Trattato all'art. 141:

“Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore”.

Accordo interconfederale luglio 1960. Parità salariale.

Questo accordo decide l'eliminazione dai contratti collettivi nazionali di lavoro delle tabelle remunerative differenti per uomini e donne. Vengono così uniformate le retribuzioni tra uomini e donne a parità di mansioni. Permangono discriminazioni sugli inquadramenti e sulle assegnazioni delle mansioni.

Legge n. 66/1963. Ammissione delle donne ai pubblici uffici e alle professioni.

“La donna può accedere a tutte le cariche, professioni o impieghi pubblici, compresa la magistratura, nei vari ruoli, carriere, categorie, senza limitazioni di mansioni e di svolgimento di carriera salvo i requisiti stabiliti dalle legge”. L'accesso alla carriera militare resta vietato.

Legge n. 1204/1971. Tutela delle lavoratrici madri.

Tale normativa si caratterizza per l'aver dato realizzazione ai valori costituzionalmente garantiti della parità fra uomo e donna, della funzione sociale della maternità e dell'inserimento della donna nel mondo del lavoro.

Essa prevede:

- l'astensione obbligatoria dal lavoro delle lavoratrici due mesi prima del parto e tre mesi dopo e l'astensione facoltativa fino a



sei mesi durante il primo anno di vita del bambino;

- la corresponsione di un'indennità di maternità per tutto il periodo di sospensione dal lavoro (80% della retribuzione per l'astensione obbligatoria; 30% per l'astensione facoltativa);
- il divieto di licenziamento delle lavoratrici durante questo periodo fino al compimento di un anno di età del bambino;
- il divieto di attribuzioni di mansioni pericolose a donne in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto.

Legge n. 1044/1971. Piano quinquennale per l'istituzione di asili-nido comunali con il concorso dello Stato.

Lo Stato assegna alle Regioni fondi speciali per la realizzazione di asili-nido. Ciascuna Regione ha il compito di determinare i criteri/requisiti generali per la costruzione, la gestione e il controllo del servizio.

Legge n. 151/1975. Riforma del diritto di famiglia.

Viene disposto che con il matrimonio moglie e marito acquistino gli stessi diritti e doveri e tra di essi viene introdotta la comunione legale dei beni. Entrambi i coniugi sono tenuti a contribuire

ai bisogni della famiglia ciascuno con il proprio lavoro: il lavoro casalingo ha pari dignità del lavoro che fornisce reddito. La potestà sui figli spetta ad entrambi i genitori. La donna vedova può ereditare. Disposizioni per la separazione consensuale.

Legge n. 405/1975. Istituzione dei consultori familiari.

I consultori forniscono assistenza alle famiglie per una maternità e paternità responsabili; tutelano la salute della donna e del bambino fornendo informazioni e qualificata assistenza psicologica. Sono istituiti dai comuni presso le Unità Sanitarie Locali ma possono essere realizzati anche da organismi privati che perseguono finalità sociali, sanitarie e assistenziali senza scopo di lucro.

Legge n. 903/1977. Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

La Legge intende assicurare la pari dignità e la parità di trattamento economico delle lavoratrici nei confronti dei lavoratori maschi. Estende al lavoratore il diritto di assentarsi dal lavoro in alternativa alla lavoratrice madre e incentiva finanziariamente il lavoro femminile.

Le norme più significative contenute nella Legge 903 sono finalizzate a:

- vietare qualsiasi forma di discriminazione basata sul sesso nell'accesso al lavoro;
- assicurare la parità di trattamento nello svolgimento del rapporto di lavoro;
- vietare il lavoro notturno per donne in gravidanza;
- normare l'astensione obbligatoria al lavoro.

Legge n. 194/1978. Norme per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza.

Le norme per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza vengono confermate dalla volontà popolare attraverso un referendum. Con questa Legge l'aborto diventa scelta libera e responsabile. *"Per l'interruzione volontaria della gravidanza entro i primi novanta giorni, la donna che accusi circostanze per le quali la prosecuzione della gravidanza, il parto o la maternità comporterebbero un serio pericolo per la sua salute fisica o psichica, in relazione o al suo stato di salute, o alle sue condizioni economiche, o sociali o familiari, o alle circostanze in cui è avvenuto il concepimento, o a previsioni di anomalie o malformazioni del concepito, si rivolge ad un consultorio pubblico istituito ai sensi dell'articolo 2, lettera a), della legge 29 luglio 1975 numero 405, o a una struttura socio-sanitaria a ciò abilitata dalla regione, o a un medico di sua fiducia."*

Legge n. 184/1983. Disciplina dell'adozione e dell'affidamento dei minori.

Stabilisce modalità/responsabilità per l'adozione o l'affidamento dei minori. **Viene modificata dalle Leggi 476/1998 (Ratifica ed esecuzione della convenzione per la tutela dei minori e la cooperazione in materia di adozione internazionale, fatta a l'Aja il 29 maggio 1993. Modifiche alla Legge 4 maggio 1983, n. 184, in tema di adozione di minori stranieri) e 149/2001 (Modifiche alla legge 4 maggio 1983, n. 184, recante «Disciplina dell'adozione e dell'affidamento dei minori», nonché al titolo VIII del libro primo del codice civile).**

Decreto-legge n. 726/1984. Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali.

Esso è stato convertito dalla **Legge n. 863/1984**. Prevede la figura di un Consigliere nazionale e regionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento tra uomo e donna in materia di lavoro. Designata dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale partecipa alle riunioni della Commissione Nazionale/Regionale per l'impiego.

Legge n. 164/1990. Istituzione della Commissione Nazionale per la parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

E' istituita la Commissione Nazionale per la realizzazione delle Pari Opportunità uomo-donna: ha il compito di promuovere l'uguaglianza tra i sessi rimuovendo ogni discriminazione diretta e indiretta nei confronti delle donne ed ogni ostacolo che limiti, di fatto, la parità. La Commissione verrà trasformata dal **Dlgs n. 226/2003**.

Legge n. 125/1991. Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro.

Questa norma introduce per la prima volta, tra gli obiettivi da perseguire per il raggiungimento delle pari opportunità tra uomini e donne in ambito professionale, quello di *"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"*.

La Legge 125 definisce le azioni positive; indica chi può esserne promotore (art. 1); prevede dei finanziamenti per favorirne l'adozione (art. 2 e 3); definisce il concetto di discriminazione dei lavoratori in base al sesso e stabilisce che chi ritiene



di essere stato/a discriminato/a nel lavoro può agire in giudizio anche attraverso la Consigliera di Parità territorialmente competente.

Le azioni positive diventano lo strumento operativo per favorire la partecipazione femminile al lavoro. Tale norma prevede il finanziamento alle imprese di progetti di Azione Positiva finalizzati al superamento della segregazione occupazionale e professionale e quindi alla rimozione delle cause che li determinano.

Presso il Ministero del Lavoro nasce il Comitato Nazionale Parità che promuove la rimozione dei comportamenti discriminatori fondati sul sesso e degli ostacoli che limitano l'accesso delle donne al mercato del lavoro.

Con questa Legge, che ne definisce compiti e ambiti d'azione, le Consigliere di parità acquisiscono un ruolo istituzionale ed esercitano il diritto di voto all'interno delle Commissioni Nazionali/Regionali per l'Impiego.

Legge n. 215/1992. Azioni positive per l'imprenditoria femminile.

Presso il Ministero dell'Industria nasce il Comitato Nazionale per l'imprenditoria femminile che ha compiti di indirizzo e di programmazione generale in relazione agli interventi previsti dalla legge e che promuove studi e ricerche sul tema dell'imprenditoria femminile (art. 10).

La Legge riporta un ampio ventaglio di disposizioni atte a favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, a promuovere la formazione in questo settore, ad incentivare la presenza di imprese condotte da donne, o con una loro prevalente partecipazione, nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi e ad agevolare l'accesso al credito.

Nel concreto, la Legge determina numerosi incentivi di tipo economico e stabilisce quali soggetti possono accedervi (art. 2), che nel dettaglio sono suddivisi in due gruppi:

- 1 *"le società cooperative e le società di persone, costituite in misura non inferiore al 60 per cento da donne; le società di capitali le cui quote di partecipazione spettino in misura non inferiore ai due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne, nonché le imprese individuali gestite da donne, che operino nei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura, del commercio, del turismo e dei servizi";*
- 2 *"le imprese, o i loro consorzi, le associazioni, gli enti, le società di promozione imprenditoriale (anche a capitale misto pubblico e privato), i centri di formazione e gli ordini professionali che promuovono corsi di formazione imprenditoriale o servizi di consulenza e di assistenza tecnica e manageriale, riservati per una quota non inferiore al 70 per cento a donne".*

La Legge prevede anche l'istituzione di un Fondo nazionale per lo sviluppo del settore (art. 3), determina la tipologia delle incentivazioni provenienti dal Fondo stesso (art. 4) e le modalità per la loro concessione (art. 6). Infine, viene sancita la creazione del Comitato per l'imprenditoria femminile (presso il Ministero dell'Industria, del

Commercio e dell'Artigianato) a cui sono assegnati compiti di indirizzo e di programmazione relativi agli interventi previsti dalla Legge, oltre a funzioni di promozione dello studio, ricerca e informazione sull'argomento (art. 10).

Decreto PCM 12 luglio 1996. Delega di funzioni del Presidente del Consiglio dei Ministri al Ministro per le Pari Opportunità.

Viene introdotta la figura del Ministro per le Pari Opportunità (Ministro: Anna Finocchiaro - Governo Prodi).

Direttiva PCM 27 marzo 1997 (Direttiva Prodi - Finocchiaro). Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini.

La Direttiva del Presidente del Consiglio si rivolge al Consiglio dei Ministri e li esorta a lavorare nell'ottica degli obiettivi strategici indicati nel programma d'azione della quarta conferenza mondiale sulle donne di Pechino: promuovere l'acquisizione di poteri e responsabilità da parte delle donne; integrare il punto di vista della differenza di genere in tutte le politiche generali e di settore; promuovere nuove politiche dell'occupazione, dei tempi di vita e dell'organizzazione del lavoro; riconoscere e garantire libertà di scelta e qualità sociale a donne e uomini.

Decreto PCM 28 ottobre 1997, n. 405. Regolamento recante istituzione ed organizzazione del Dipartimento per le Pari Opportunità nell'ambito della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il decreto del Presidente del Consiglio istituisce il Dipartimento per le Pari Opportunità nell'ambito della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il

Dipartimento coadiuva il Ministro per le Pari Opportunità nell'esercizio delle sue funzioni.

Legge n. 165/1998. Modifiche all'art. 656 del codice di procedura penale e alla legge n. 354/1975, e successive modificazioni.

Le donne incinte o le madri di bambini inferiori ai 10 anni che debbano scontare una pena di reclusione non superiore a quattro anni o la pena dell'arresto possono scontare tali pene nella propria abitazione o in un luogo pubblico di accoglienza/assistenza.

Legge n. 157/1999. Norme in materia di rimborsi elettorali.

Su invito della Commissione Nazionale di Parità, la Legge favorisce la partecipazione attiva delle donne alla vita politica.

L'art. 3 dispone che *"ogni partito o movimento politico destini una quota pari almeno al 5% dei rimborsi ricevuti per consultazioni elettorali ad iniziative volte ad accrescere la partecipazione attiva delle donne alla politica"*.

Decreto ministeriale 30 novembre 2000. Riorganizzazione del Dipartimento per le Pari Opportunità, ai sensi del decreto legislativo n. 303/1999 e del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 4 agosto 2000.

D.lgs. 196/2000. Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive.

Le consigliere e i consiglieri di parità intraprendono iniziative utili ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici.

Art. 1 *Le consigliere ed i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, svolgono funzioni di promozione e*



controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro.

Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le consigliere ed i consiglieri di parità sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza.

Art. 7 *All'articolo 2 della Legge 10 aprile 1991, n. 125, il comma 1 è sostituito dal seguente: "1. A partire dal 1 ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno, i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al programma-obiettivo di cui all'articolo 6, comma 1, lettera c".*

Legge n. 53/2000. Disposizioni a sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città. Il principio guida è la condivisione di compiti e responsabilità tra coniugi nella cura dei figli e nelle responsabilità familiari.

Questa legge promuove un equilibrio tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione

attraverso:

- l'istituzione dei congedi parentali;
- l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione (a cui si riconosce valore per il futuro);
- il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città.

L'art. 3 disciplina i congedi parentali ampliando la portata dei diritti di astensione dal lavoro per cura dei figli e ne incentiva la fruizione da parte del padre.

L'art. 9 predispone misure a sostegno della flessibilità di orario attraverso l'erogazione di contributi in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro.

Il Capo VII concerne i tempi delle città disciplinando i compiti delle Regioni, il piano territoriale degli orari, gli orari della Pubblica Amministrazione e le banche dei tempi.

D.lgs. n. 151/2001. Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'art. 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53.

Il Testo Unico accorpa le varie disposizioni in materia, a partire dalla Legge 1204 del 1971 sulla maternità, sia per il lavoro autonomo che dipendente, e apporta le modifiche necessarie a garantire coerenza alla normativa; inoltre amplia la tutela della maternità e della paternità, rendendola di più facile accesso e consultazione per le lavoratrici e i lavoratori.

Legge n. 40/2001. Misure alternative alla detenzione a tutela del rapporto tra detenute e figli minori.

La pena detentiva è differita nei casi di donne incinte, madri di bambini inferiori a un anno, donne affette da grave patologia. Le condannate madri di bambini con meno di dieci anni che abbiano scontato almeno un terzo della pena o almeno quindici anni in caso di ergastolo, possono continuare la pena a casa propria o in altro luogo pubblico di accoglienza per potersi prendere cura dei figli.

Circolare n. 31/2001. Attività di vigilanza in materia di divieto di discriminazione e pari opportunità. Profili sanzionatori e indicazioni operative.

Si tratta di una guida per i Servizi Ispettivi del Ministero del lavoro nata per "*l'esigenza di rendere più incisiva l'attività di vigilanza in materia di pari opportunità*" e finalizzata "*all'approfondimento dell'aspetto sanzionatorio*". A tale scopo ripropone i principali riferimenti normativi in tema di pari opportunità con il relativo commento.

Legge costituzionale n. 3/2001. Modifiche al titolo V della parte seconda della Costituzione.

Il nuovo art. 117 attribuisce alle leggi regionali il compito di "*promuovere la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive*".

Riforma art. 51 (Titolo IV - Rapporti politici) della Costituzione 8 marzo 2002.

Alla formulazione originale dell'articolo - che favorisce l'accesso di entrambi i sessi, in condizioni di uguaglianza, agli uffici pubblici e alle cariche elettive - viene aggiunta la formula "*La Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra uomini e donne*".

Legge n. 137/2002. Delega per il riordino delle disposizioni in tema di pari opportunità.

Si delega il Governo a riordinare le disposizioni in tema di pari opportunità e si riconduce alla Presidenza del Consiglio dei Ministri la funzione di coordinamento delle attività di tutti gli organismi nazionali di pari opportunità.

Decreto 16 maggio 2003.

Agevolazioni per la realizzazione di asili nido nei luoghi di lavoro. Al fine di assicurare un'adeguata assistenza familiare alle lavoratrici e ai lavoratori dipendenti con prole, è stato istituito dall'anno 2003 il Fondo di rotazione per il finanziamento in favore di datori di lavoro che realizzano, nei luoghi di lavoro, servizi di asili nido e micro-nidi.

D.lgs. n. 226/2003. Trasformazione della Commissione Nazionale per la Parità in Commissione per le Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 13 della legge 6 luglio 2002, n. 137.

Trasforma la Commissione Nazionale per le Pari Opportunità fra uomo e donna nella Commissione per le Pari Opportunità presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. La Commissione diventa un organo consultivo e di proposta e ne vengono ridefiniti compiti e funzionamento.

D.lgs. n. 215/2003. Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

Il presente decreto dispone *“le misure necessarie affinché le differenze di razza o di origine etnica non siano causa di discriminazione, anche in un'ottica che tenga conto del diverso impatto che*



le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini, nonché dell'esistenza di forme di razzismo a carattere culturale e religioso”.

D.lgs. n. 216/2003. Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

Il presente decreto attua la parità di trattamento fra le persone *“indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini”.*

1.3.1

La legislazione regionale

C.R. 5/02/1976, n. 59-81. Istituisce la Consulta Femminile del Piemonte, un organo del Consiglio regionale che si occupa di tutte quelle tematiche che fanno riferimento alle tematiche relative alle donne. Il suo obiettivo principale è quello di favorire l'effettiva partecipazione delle donne alle attività politiche, economiche e sociali.

L.R. 46/86. Istituisce la Commissione Regionale per la realizzazione delle Pari Opportunità tra uomo e donna. L'intento di questa Legge è promuovere la parità e l'uguaglianza in campo economico, sociale e culturale favorendo la rimozione di elementi di discriminazione diretta e indiretta e attuando i principi di uguaglianza e di opportunità sanciti a livello istituzionale.

L.R. 43/92. Informazione, promozione, divulgazione di azioni positive per la realizzazione di pari opportunità tra uomo e donna. Con questa Legge la Regione Piemonte predispone le condizioni tecniche e operative per promuovere e favorire l'adozione di azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.

L.R. 52/95. Norme per la formulazione e l'adozione dei piani comunali di coordinamento degli orari (PCO). Le finalità di questa Legge sono:

- migliorare l'organizzazione dei tempi destinati all'attività lavorativa, alla vita di relazione, alla cura delle persone, allo svago e alla crescita culturale;
- armonizzare i tempi della città e coordinare gli orari dei servizi pubblici e privati;
- promuovere le pari opportunità favorendo

l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

L.R. 44/96. Istituisce la Consulta delle Elette che ha lo scopo di promuovere ed accrescere la presenza delle donne nella politica e nelle istituzioni e di utilizzarla a favore della comunità, collegando e valorizzando le esperienze politiche e amministrative compiute dalle donne.

D.G.R. n. 28-9454 del 26 maggio 2003. Criteri per la concessione di contributi regionali a sostegno degli interventi di "realizzazione micro-nidi" a valere sulla L.R. 27/94.

Le politiche per l'occupazione femminile sono cofinanziate dall'Unione Europea (con le risorse del Fondo Sociale Europeo obiettivo 3), dal Ministero del Lavoro e dalla Regione Piemonte. Il **Programma Operativo Regionale P.O.R.** della Regione Piemonte, per il periodo 2002-2006, prevede uno specifico asse di intervento riservato alle donne, l'Asse E "misure specifiche intese a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro" e la Misura E1 "sostegno alla partecipazione delle donne al lavoro dipendente e autonomo e promozione dell'imprenditoria femminile".

1.4

Legislazione francese

Le leggi sotto elencate sono classificate per settore: lavoro, famiglia/sanità, politica e pari opportunità.

A Lavoro

13 luglio 1907: le donne sposate sono autorizzate a disporre liberamente del loro salario:

“Legge relativa al libero salario della donna sposata e al contributo del marito nei carichi di famiglia”.

13 luglio 1965, Legge n. 65-570: il marito non può opporsi all’esercizio dell’attività professionale della moglie.

22 dicembre 1972, Legge n. 72-1143: viene riconosciuto il principio di parità retributiva tra uomini e donne per lavori aventi uno stesso valore. “A lavoro uguale, uguale salario”.

19 luglio 1987: la Legge Seguin abolisce alcune disposizioni particolari riguardo al lavoro delle donne. Ad esempio viene abolito il divieto al lavoro notturno delle donne nelle industrie.

27 gennaio 1993, Legge n. 93-121 art. 50: lo stato di gravidanza non può essere ritenuto dal datore di lavoro un fattore che influenza l’assunzione di una donna.

9 maggio 2001, Legge n. 2001-397: relativa alla parità professionale tra donne e uomini, contiene delle disposizioni specifiche sul lavoro notturno: articolo L122-25-1-1 “Una donna salariata in stato di gravidanza accertata può lavorare, su sua richiesta, soltanto durante le ore diurne per tutta la durata della gravidanza e del periodo di congedo legale postatale”.

B Famiglia/sanità

1909: legge che istituisce “un congedo materno di otto settimane senza lo scioglimento del contratto di lavoro, senza retribuzione”.

28 dicembre 1967, Legge n. 67-1176: la Legge Neuwirth legalizza la contraccezione.



4 luglio 1970, Legge n. 70-459: l’autorità parentale si sostituisce all’autorità paterna. Gli sposi assicurano insieme la direzione morale e materiale della famiglia ed esercitano entrambi la loro autorità. Padri e madri hanno il dovere e il diritto di assicurare la sicurezza, la salute e la moralità dei loro figli.

4 dicembre 1974, Legge n. 74-1026: l’assicurazione medica rimborsa i contraccettivi.

17 gennaio 1975, Legge n. 75-17: la Legge Veil legalizza l’aborto.

19 dicembre 1980, Legge n. 80-125: considera lo stupro un crimine.

11 gennaio 1984, Legge n. 84-16: entrambi i genitori salariati, senza distinzione di sesso, possono usufruire del congedo parentale.

1987, Legge n. 87-570: aumento dei casi in cui l’autorità parentale può essere congiunta (divorzio, concubinato, ...).

27 gennaio 1993, Legge n. 93-121: Legge Neiertz che istituisce il reato d’ostacolo all’IGV (Interruzione Volontaria di Gravidanza). Questa Legge mira a punire le persone che sov-

vertono il funzionamento delle strutture ospedaliere che partecipano alla realizzazione della legge sull'IGV.

4 luglio 2001, Legge n. 2001-588: relativa all'interruzione volontaria di gravidanza e alla contraccezione, attualizza la legge del 1967 relativa alla contraccezione e quella del 1975 relativa all'aborto. Nella seconda frase dell'articolo L. 2212-1 dello stesso codice, le parole "prima della fine della decima settimana di gravidanza" sono modificate dalle parole "prima della fine della dodicesima settimana di gravidanza".

4 marzo 2002, Legge n. 2002-304: relativa al cognome. La Legge permette ai bambini di avere il cognome della madre e stabilisce il principio di un'autorità parentale condivisa.

26 maggio 2004, Legge n. 2004-439: relativa al divorzio. Questa Legge sarà applicabile a partire dal 1° gennaio 2005. Essa mira a semplificare e a modernizzare le procedure istituite dalla legge dell'11 luglio 1975.

C Politica

1920: le donne possono aderire ad un sindacato senza l'autorizzazione del marito. "Legge sull'estensione della capacità civile dei sindacati professionali".

21 aprile 1944: il governo provvisorio del generale De Gaulle promulga l'ordinanza che riconosce il diritto di voto e l'eleggibilità delle donne, nell'art. 17: "Le donne sono elettrici ed eleggibili allo stesso modo degli uomini".

1974: creazione di un Segretariato di Stato sulla condizione femminile. Françoise Giroud viene

nominata Segretario di Stato sui diritti delle donne.

30 settembre 1981, decreto n. 81-886: creazione del Ministero del diritto delle donne.

Il Ministro della parità e dell'uguaglianza professionale prepara e attua la politica di governo relativa alla parità professionale. Ha il compito di promuovere le misure destinate a far rispettare i diritti delle donne e ad accrescere le garanzie di parità in ambito politico, sociale, culturale ed economico.

1999: revisione dell'art. 3 e 4 della Costituzione: "la Legge favorisce l'accesso paritario di donne e uomini ai mandati elettorali e alle funzioni elettive".

6 giugno 2000, Legge n. 2000-493: tende a favorire l'accesso paritario di donne e uomini ai mandati elettorali e alle funzioni elettive.

11 aprile 2003, Legge n. 2003-327: relativa all'elezione dei consiglieri regionali e dei rappresentanti al Parlamento europeo e all'aiuto pubblico ai partiti politici. Per le elezioni regionali, "In ogni sezione, la lista è composta alternativamente da un candidato dei due sessi" (art. 4).

D Pari opportunità

22 dicembre 1972, Legge n. 72-1143: viene riconosciuto il principio di parità retributiva tra uomini e donne per i lavori aventi uno stesso valore.

13 luglio 1983, Legge Roudy n. 83-635/1983: si tratta di una legge sull'uguaglianza professionale che vieta qualunque tipo di discriminazione sessuale nella vita professionale. Il datore di lavoro ha il dovere di assicurare, per uno stesso

lavoro o per un lavoro di uguale valore, la parità retributiva tra uomini e donne.

Le azioni rivolte alla formazione, alla promozione o all'organizzazione del lavoro possono beneficiare di un aiuto finanziario dello Stato nel caso in cui costituiscano azioni esemplari per la realizzazione della parità professionale tra uomini e donne (art. L.123-4 del Codice del Lavoro).

1985, Legge n. 85-1372: viene riconosciuta la parità tra marito e moglie in ambito familiare e quella tra i genitori nella gestione dei beni dei figli minorenni.

1.4.1

Il quadro regionale

In Francia non esiste potere legislativo a livello regionale (in quanto tale potere è centralizzato a Parigi) ma, all'inizio degli anni '80, furono introdotti i Contratti di Programma Stato-Regione, nati da un'idea di Michel Rocard, Ministro per la Programmazione e la Gestione del Territorio dell'epoca.

Tali Contratti furono definiti nella Legge del 29 luglio 1982 e precisati nel decreto del 21 gennaio 1983: *“Lo Stato può concludere con gli enti locali, le regioni, le imprese pubbliche o private e con eventuali altre persone giuridiche contratti di programma che prevedano impegni reciproci delle parti ai fini dell'esecuzione del programma e delle sue azioni prioritarie.”* (art. 11, Legge del 29 luglio 1982).

La legge di decentralizzazione del 2 marzo 1982 (n. 82-213: Legge relativa ai diritti e alle libertà dei comuni, dei dipartimenti e delle regioni) ha permesso alle regioni di appropriarsi di una forma



autonoma di pianificazione nell'ambito regionale chiamata "piani di regione".

Il Contrat de Plan État-Région definisce le azioni che lo Stato e la Regione si accordano a condurre congiuntamente, per via contrattuale, a favore dello sviluppo economico e sociale della regione PACA.

Secondo l'introduzione del CPER, l'obiettivo delle pari opportunità tra uomini e donne, priorità del CPER 2000-2006, non può essere raggiunto se non a condizione di condurre un duplice approccio:

- azioni dette positive o "di recupero" a favore delle donne;
- un approccio "integrato", "a monte" della questione delle pari opportunità uomini-donne in tutti i campi delle politiche pubbliche.

Questo duplice approccio è anche quello che si è prefissata l'Unione europea da molti anni.

Il contratto, nell'introduzione, indica la "priorità prima" intitolata "investire nella formazione e rinforzare la coesione sociale" e "il rinforzo delle pari opportunità costituisce una priorità che si concretizza attraverso un'interrogazione dell'insieme delle politiche messe in opera e attraverso l'acquisizione di misure specifiche miranti a correggere le disuguaglianze o a destinazioni di certe categorie di donne" (priorità seconda).

Nel capitolo politiche della città: "una particolare attenzione sarà rivolta alle pari opportunità uomini-donne".

Nel capitolo "agricoltura, foresta, mare": i programmi particolari volti a promuovere il ruolo delle donne nell'agricoltura e nelle attività di accompagnamento, la pluriattività sarà messa in atto".

Il capitolo "valorizzazione del potenziale turistico regionale" prevede "di elargire il diritto alle vacanze alle donne che sono maggiormente in difficoltà e professionalizzare le attrici del turismo".

Nel capitolo "formare e qualificare le donne e gli uomini" l'osservatorio regionale delle professioni assumerà la funzione di studio particolare riguardo alle pari opportunità uomini-donne.

Nel capitolo "rinforzare la parità degli uomini e delle donne nell'accesso all'impiego e alla formazione professionale": si tratta di sostenere attraverso la formazione la parità di accesso delle donne e degli uomini alle diverse professioni e posti di lavoro nelle aziende.

Nel capitolo "garantire il diritto alla salute di tutti" nel "programma regionale di sanità" sono previste delle "azioni rivolte alle donne più in difficoltà, in materia di patologie specifiche, di HIV, di sofferenza psichica, di violenza familiare, e di gravidanza"; un ulteriore obiettivo del CPER è la messa a punto di un dispositivo di osservazione sociale regionale.

Il CPER 2000-2006 della regione PACA è considerato uno dei più progressisti della Francia in questo campo.

L'occupazione femminile



L'occupazione femminile⁶ trova ancora molti ostacoli al suo pieno dispiegarsi sia a livello italiano che a livello francese.

L'attuale modello femminile di partecipazione al mercato del lavoro è caratterizzato da alcuni elementi ormai consolidati:

- le donne rimangono più a lungo del passato nella famiglia d'origine perché investono molto nella formazione, la quale viene considerata uno strumento fondamentale a fini occupazionali. Si tratta di un vero e proprio fattore di differenziazione sociale che incide non solo sul tipo di lavoro cui si può aspirare ma anche sulla possibilità stessa di rimanere nel mercato del lavoro. Se si pensa alla situazione italiana ad esempio, le donne con una maggiore istruzione, che vivono nel Centro-Nord, rimangono più delle altre nel mercato del lavoro. Generalmente però, pagano questa situazione con una retribuzione minore;⁷
- anche se sono entrate in misura consistente in corsi tradizionalmente maschili (tecnico-scientifici), le donne continuano a prediligere gli studi letterari, linguistici e in generale quelli che indirizzano all'insegnamento;
- pur con un alto titolo di studio e con risultati scolastici migliori di quelli maschili hanno

maggiori difficoltà a trovare un lavoro stabile e sono ancora soggette a disparità retributive: in Italia la busta paga di una lavoratrice rispetto ad un collega è inferiore di circa il 9%. In Francia, a tutti i livelli culturali, tra uomini e donne vi è una disparità salariale del 7%;

- il numero di donne che occupano ruoli decisionali e dirigenziali è inferiore a quello degli uomini. In Francia l'accesso delle donne ai ruoli di responsabilità è piuttosto basso: nel 2001, tra le prime cinquemila imprese francesi, le donne rappresentavano solo il 7% dei dirigenti.⁸ In Italia il 42,9% delle donne contro il 49,3% degli uomini occupa ruoli decisionali o dirigenziali; ben il 15,9% delle laureate (a fronte del 9% maschile) è occupato in professioni esecutive di amministrazione o in altre mansioni non qualificate;
- le donne escono definitivamente o temporaneamente dal mercato del lavoro tra i 35 e i 45 anni principalmente a causa della difficoltà di conciliare lavoro con responsabilità

7 I dati qui riportati sulla situazione italiana sono ricavati da: Ministero per le Pari Opportunità - ISTAT, Come cambia la vita delle donne, 2004.

8 Fonte: ISTAT- Rapporto annuale 2003.

9 Fonte: www.premier-ministre.gouv.fr

tà familiari (cura dei figli, degli anziani e dei familiari più deboli). L'Istat ha messo in rilievo questo fenomeno indicando che nel 2003 il tasso di occupazione femminile varia significativamente al modificarsi del ruolo in famiglia: passa da valori prossimi all'87%, per le donne sole e senza figli, di età compresa tra i 35 e i 44 anni, al 72% per le donne in coppia senza figli, fino ad arrivare a poco più del 50% per le donne nella stessa classe di età in coppia con figli;⁹

- sempre per lo stesso motivo sono le donne a ricorrere massicciamente al part-time e a essere impiegate in forme di lavoro atipiche. Secondo l'Insee nel 2000, in Francia, rispetto alla popolazione attiva, l'8,9% delle donne sono assunte con contratti ad interim, contratti a tempo determinato o "contrats aidés"¹⁰ rispetto al 6% degli uomini. In Italia sono il 12,2% delle occupate le donne che lavorano a tempo determinato; il 17,3% le donne che lavorano a tempo parziale e il 22% le donne impegnate in lavori e in attività con orari e modalità non standard (turni, notturno, serale).

la vita lavorativa e quella familiare.

Le donne hanno combattuto a lungo per armonizzare i diversi momenti della loro vita e per ottenere delle misure che permettano loro di prendersi cura della propria famiglia nonostante gli impegni professionali.

Le numerose leggi approvate in favore della parità tra uomini e donne non sono state in grado di cambiare realmente la situazione socio-culturale in cui operano le donne, la cui mobilità professionale è ancora limitata dalle responsabilità familiari. Le misure che favoriscono l'armonizzazione di vita personale e professionale non devono essere considerate come un qualcosa di eccezionale ma come elemento indispensabile per rispondere alle esigenze delle donne e al loro modo di essere.

Tali misure devono interessare l'organizzazione del lavoro, garantire l'integrità fisica e mentale delle persone, favorire la ripartizione dei compiti all'interno delle coppie e delle famiglie, favorire lo sviluppo di nuovi servizi.

A partire dalla nascita e dallo sviluppo delle politiche di conciliazione, ci si è interrogati sul concetto e sul valore del tempo facendo riferimento a un tempo "altro" rispetto a quello impiegato nel lavoro retribuito.

È chiaro come, nella nostra società, il tempo sia la somma di molti tempi: i tempi del lavoro retribuito, i tempi del lavoro di cura, i tempi della vita sociale allargata e degli svaghi, i tempi delle città, i tempi dei servizi, i tempi della scuola, i tempi del riposo e, finalmente, i tempi per sé.

Risulta abbastanza chiaro che il tempo non può essere pensato come un problema di donne, ma come un'alternanza di rigidità e flessibilità il cui peso deve essere distribuito tra donne e uomini,

2.1

La conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

Come sostiene Nicole de Sève¹¹, la costante progressione delle donne nel mercato del lavoro ha permesso loro di raggiungere l'autonomia economica, di trovare una fonte di valorizzazione professionale, di sviluppare delle relazioni sociali. Ma questa situazione ha messo in evidenza innumerevoli incompatibilità e sovrapposizioni tra

lavoratori e imprese, utenti e servizi e così via: cioè tra tutti coloro che “fanno funzionare” la vita quotidiana.

Il diritto al tempo e a un diverso rapporto tra lavoro e resto della vita è il principio che ha dato il via alle politiche dei tempi urbani a partire dagli anni '90 e che ha ispirato le politiche di conciliazione in Europa.

Allo stesso tempo si tratta del principio che, molto faticosamente, si sta portando all'attenzione delle aziende le quali continuano a vedere nella rigida fissità dei tempi e degli spazi del lavoro il solo metodo per assicurarsi il controllo sulla produttività dei lavoratori e delle lavoratrici.

Ripensare l'organizzazione del lavoro avvicinandosi alle differenti necessità delle persone nelle diverse fasi della loro vita - sperimentando modalità e orari di lavoro personalizzati e condizionali - resta ancora un desiderio piuttosto lontano dall'essere esaudito.



autosufficienti sarà una delle sfide più impegnative per la società europea.”¹²

Da alcuni anni le politiche per la promozione e il sostegno dell'occupazione femminile hanno introdotto il tema della conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa come misura strategica per favorire la diffusione delle pari opportunità fra uomo e donna.

Tali politiche si propongono di trasformare l'organizzazione quotidiana, privata, del tempo in oggetto di azione pubblica e ciò significa guardare con un'ottica rinnovata i problemi della conciliazione.

La conciliazione non è più vista come problema sociale da sanare ma come la **capacità dei soggetti di far fronte ai mille problemi della vita quotidiana**.

Per restare nel mercato del lavoro anche dopo il matrimonio o la nascita di un figlio, le donne attuano varie strategie di conciliazione: da quelle che riguardano l'orario di lavoro extradomestico a quelle che cercano sostegno nell'ambito delle reti di aiuto informale e dei servizi pubblici e/o privati. Uno strumento che dà la possibilità di portare avanti i ruoli di genitori e di lavoratori allo stesso tempo è il **congedo parentale**, cioè l'astensione

2.2

Un ripensamento dei ruoli di genere

“Negli ultimi venti anni gli schemi sociali sono cambiati: dal modello familiare in cui il capofamiglia rappresentava l'unica fonte di reddito si è passati al modello della famiglia con doppio stipendio. Le giovani donne seguono ora studi o formazioni professionali più lunghe, come i coetanei maschi; tuttavia, per le donne è ancora difficile conciliare le responsabilità familiari e un lavoro a tempo pieno. La disponibilità di strutture di assistenza per bambini e altre persone non

9 Fonte: ISTAT - Rapporto annuale 2003.

10 Si tratta di un contratto per il quale il datore di lavoro beneficia di aiuti da parte dello Stato: il principio è quello di diminuire i costi di assunzione dell'impresa attraverso aiuti diretti o indiretti. Questi impieghi sono destinati a persone in difficoltà nel mercato del lavoro (persone disoccupate da 12 mesi, portatori di handicap o ultra cinquantenni disoccupati da più di tre mesi, etc.).

11 Consiglieria alla CEQ (Centrale de l'enseignement du Québec).

12 Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni. Relazione annuale sulle pari opportunità tra uomini e donne, 2004. Bruxelles, 19.02.2004.

facoltativa della lavoratrice madre o del lavoratore padre per 10 mesi complessivi durante i primi 8 anni di vita del bambino.

Risulta importante sottolineare che l'astensione dal lavoro del padre per dedicarsi alla cura dei figli è un comportamento poco diffuso (solo il 7% dei padri ne ha usufruito entro i primi due anni di vita del figlio).

Il ricorso a **reti di sostegno familiare formali ed informali** è un altro strumento che favorisce, per chi può permetterselo, l'alleggerimento nella cura dei figli e nei carichi di lavoro domestico. Le famiglie italiane ricorrono con particolare frequenza alla rete di aiuti informale e alla solidarietà intergenerazionale: sei bambini su dieci sono affidati ai nonni, mentre solo due su dieci frequentano un asilo nido pubblico o privato.

I **servizi all'infanzia** rappresentano un mezzo di conciliazione eccellente: le donne affidano i propri figli al nido per farli socializzare con gli altri bambini e per permettere loro di seguire un percorso educativo ed intellettuale mirato. Le madri usufruiscono delle strutture pubbliche per l'educazione dei propri figli laddove queste strutture siano adeguate sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo; esistono però molti problemi legati per lo più alla mancanza di posti, alla carenza di asili nido nel comune di residenza, al costo della retta ed agli orari di apertura.

Lo strumento principale che permette di conciliare carico familiare e impegni di lavoro extradomestico viene però considerata l'occupazione a tempo parziale: la percentuale di donne che lavora **part-time** aumenta all'aumentare delle responsabilità familiari.¹³

Affinché questi strumenti siano davvero efficaci è necessario che non siano soltanto le donne ad usufruirne: la conciliazione tra tempi

di vita professionale e domestica non è soltanto un "problema di donne" ma interesse/obiettivo di uomini, di aziende, di soggetti pubblici e privati, di legislatori.

Gli uomini devono imparare a spartire con le proprie compagne le responsabilità della cura dei figli e degli anziani ma per questo devono essere "aiutati". La Legge italiana n. 53 del 2000, con l'introduzione dei congedi parentali, ha gettato solide basi materiali ma anche di principio: infatti favorisce una visione della combinazione tra responsabilità familiari e responsabilità lavorative come aspetto normale della vita di chi lavora e non come specificità femminile. In Francia è invece la Legge n. 84-16 dell'11 gennaio 1984 a stabilire che il congedo parentale può essere richiesto da uno dei due genitori salariati senza distinzione di sesso.

Le aziende devono sentirsi sempre più come soggetti attivi di conciliazione e non come "vit-time" di scelte femminili che penalizzano gli interessi aziendali a favore di quelli familiari.

Negli ultimi anni l'adozione di strumenti di conciliazione viene promossa anche all'interno delle aziende: si fa leva sull'immagine dell'impresa, sulla responsabilità sociale e sui benefici indiretti che possono derivare all'azienda da un impegno nelle pari opportunità come particolare manifestazione di una più generale attenzione ai propri dipendenti e al loro benessere.

I soggetti pubblici si devono misurare con un fatto molto chiaro: per le donne conciliare responsabilità familiari e lavorative è reso molto difficile da orari di lavoro poco amichevoli e dalla mancanza di servizi adeguati.

In questo ambito, la mancanza di servizi di cura per la prima infanzia e per gli anziani è il maggiore ostacolo al pieno dispiegarsi del potenziale occupazionale di quelle donne che, qualificate e preparate, sono obbligate a fare pesanti scelte per poter tenere insieme vita, lavoro e famiglia.

Infine, l'obiettivo dei legislatori è quello di prendersi carico di quel numero sempre crescente di donne in età riproduttiva impegnate in situazioni lavorative atipiche: atipiche per la tipologia di contratto, di trattamento economico e per durata e orari di lavoro (si pensi al lavoro di domenica o nel fine settimana).



Il più scelto risulta essere il part-time orizzontale tra le 15 e le 30 ore settimanali che permette di dedicare la maggior parte della giornata alla cura della famiglia.

La richiesta di part-time mette a nudo una situazione in cui la necessità di conciliare responsabilità lavorative e familiari pesa ancora (quasi) tutta sulle spalle delle donne.

2.3

Il part-time come strategia di conciliazione

Come è stato osservato nel paragrafo precedente, la scelta di ricorrere al contratto a tempo parziale è molto frequente in quanto permette di avere una certa flessibilità che consente di lavorare in modo regolare ma allo stesso tempo di trascorrere molto tempo con la famiglia.

Il part-time sembra essere una forma di impiego utilizzata prevalentemente dalle donne.

Le donne scelgono il regime orario ridotto per motivi connessi al lavoro di cura della casa e dei figli: sono infatti le donne nella fase centrale del ciclo di vita (tra i 34 e i 44 anni) in coppia con figli a scegliere il part-time, considerato come un importante strumento di conciliazione, soprattutto se volontario e reversibile. Esso dà infatti la possibilità di organizzare i tempi di vita, lasciando ampio spazio alla cura delle responsabilità familiari.

Dagli anni '70 in poi le donne si sono presentate in misura sempre più massiccia nel mondo del lavoro, ma parallelamente non c'è stato un adeguato riequilibrio dei ruoli familiari: la maggior parte delle donne occupate con figli piccoli lavora infatti complessivamente 60 ore o più a settimana se si sommano lavoro familiare e lavoro remunerato.

In Italia, la percentuale di donne che lavora part-time aumenta all'aumentare delle responsabilità familiari: passa, in media, dal 14,2% delle donne in coppia senza figli al 21,8% delle donne in coppia con figli. Per queste ultime, nel 51,4% dei casi, il part-time rappresenta una scelta personale dovuta al desiderio di trascorrere più tempo in famiglia e alla necessità di conciliare lavoro domestico ed extradomestico.¹⁴

13 Fonte: ISTAT - Rapporto annuale 2003.

14 Fonte: ISTAT - Rapporto annuale 2003.

In Francia il tasso di attività delle donne nella fascia d'età compresa tra i 25 e i 49 anni corrisponde all'80%. Questa cifra sottolinea il fatto che mogli e madri di famiglia continuano a lavorare, attribuendo grande importanza alla propria indipendenza economica e sociale.¹⁵

Il ricorso al part-time si profila sovente come il solo modo per rimanere nel mercato del lavoro, ma porta con sé un aspetto negativo: le donne che vi ricorrono vengono spesso penalizzate in fatto di carriera o nella possibilità di accesso ad attività formative. Il rischio è infatti che il part-time si trasformi in un fattore segregante che impedisce alle donne di aspirare ad un avanzamento di carriera. Questo avviene in quanto comunemente, nell'ambiente professionale, si fa uso del "tempo lineare", cioè tempo come misura dell'impegno lavorativo, piuttosto che del "tempo ciclico", ovvero tempo come misura delle mansioni da svolgere: è evidente che tutto ciò va a scapito dei lavoratori e delle lavoratrici part-time.

Nonostante investano molto nell'istruzione/formazione per migliorare la propria occupabilità, posticipino il momento del matrimonio, rimandando il momento della procreazione, le donne accedono difficilmente a carriere lavorative di prestigio, subiscono discriminazioni retributive e soprattutto continuano ad abbandonare il lavoro - definitivamente o temporaneamente - alla nascita del primo figlio perché non riescono a conciliare i due ruoli che rivestono.

3.1

La Provincia di Cuneo¹⁶

La Provincia di Cuneo nel 2003 ha denunciato un chiaro regresso, anche se non allarmante.

L'occupazione è diminuita dell'1%: mentre è aumentata nel settore agricolo - che ha sfruttato efficacemente la sua integrazione con turismo e ristorazione - è calata nei servizi e, pesantemente, nell'industria (per i riflessi della crisi del comparto manifatturiero).

Il tasso di disoccupazione Eurostat è stato il più alto registrato a livello provinciale nella Regione Piemonte ed è passato dal 3,1% del 2002 al 4% del 2003; anche il tasso di disoccupazione allargato è salito dal 4,5% al 5,3%.

L'occupazione femminile è cresciuta pochissimo nelle prime due classi d'età (+0,5% in quella che va dai 15 ai 29 anni e + 0,8% in quella che va dai 30 ai 49) mentre è aumentata in maniera più consistente nella classe d'età che va dai 50 ai 64 anni (+4,6%).

L'agricoltura in Provincia di Cuneo ha avuto ottime prestazioni ma le donne sono cresciute meno degli uomini (+28,6% per le donne contro un +30,2% per gli uomini). Le donne sono diminuite più degli uomini nell'industria (-8,7% per le donne contro un -7,6% per gli uomini) e hanno tenuto nel terziario (+1%) a fronte di una diminuzione degli uomini del 2,5%.

Nel 2003, il tasso di disoccupazione femminile Eurostat è passato dal 5,1% al 5,9% e quello allargato dal 7,5% all'8%: entrambi sono aumen-

tati, quindi, in controtendenza con quelli di tutte le altre province piemontesi dove la disoccupazione femminile è diminuita.

Se prendiamo in esame i dati del decennio 1993-2003 possiamo osservare che il tasso di occupazione femminile è andato crescendo troppo poco: è passato dal 39,4% del 1993 ai minimi degli anni 1996-97 al 42,2% del 2001, seguito dal 41,2% del 2002 e del 2003.

Contemporaneamente, il tasso di disoccupazione, pur calando rispetto agli anni '80, è andato di nuovo aumentando a partire dal 2001 (+4,7% nel 2001; +5,1% nel 2002; +5,9% nel 2003).



Nel 1999 il 78,2% delle donne lavorava a tempo parziale.

Nello stesso anno il 10% della popolazione attiva era costituito da donne che svolgevano professioni intellettuali, rispetto al 17,1% degli uomini.²⁰ In rapporto alla popolazione attiva totale, il 53,1% degli impiegati sono donne e il 19% sono uomini; nel settore agricolo invece, lo 0,8% è rappresentato da donne e il 2,3% da uomini.

3.2

Il Dipartimento delle Alpi Marittime

Nel Dipartimento delle Alpi Marittime, nel marzo 2004, il tasso di disoccupazione era del 10,3%.¹⁷ Nel 2003 soltanto l'1% della popolazione attiva lavorava nel settore agricolo, il 9% nel settore industriale, il 6% nel settore edile e l'84% in quello terziario.¹⁸

Prendiamo ora in esame la situazione femminile nello specifico.

Nel Dipartimento delle Alpi Marittime, nel 1999, il tasso di attività delle donne era del 44,3% rispetto al 57,8% degli uomini.¹⁹ Il tasso di disoccupazione era del 15,8% per le donne e del 13,3% per gli uomini.

Nel 2003, il 19% dei creatori di impresa del Dipartimento erano donne.

15 Fonte: Insee 2000, dossier tematico "uomini e donne rispetto al lavoro".

16 I dati ISTAT, rielaborati dall'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro, sono consultabili nel sito della Regione Piemonte all'indirizzo: http://extranet.regione.piemonte.it/fp-lavoro/centrorisorse/studi_statisti/quadro_reg_naz.htm.

17 Fonte: INSEE SUD.

18 Fonte: CCI 06.

19 Fonte: INSEE.

20 Fonte: INSEE.

Esempi di buone prassi



Si è deciso di presentare l'analisi di due progetti di buone prassi:

A "Tenere il Tempo" - Iniziativa Comunitaria Equal, Asse 4, Pari Opportunità, Misura 4.2. Questo progetto è stato attuato per fornire alle aziende strumenti ed elementi conoscitivi utili per adottare modelli flessibili di organizzazione del lavoro. Le prassi socialmente responsabili sono infatti un ottimo mezzo per avvicinare o riavvicinare al mondo del lavoro le donne in età matura, portatrici di esperienza e di know-how.

B "CESEC ++: Carrefour Européen au Service de l'Égalité des Chances" - 5° programma quadro sulla parità tra donne e uomini. Questa iniziativa mira alla costituzione di strumenti che aiutino uomini e donne che ricoprono ruoli di responsabilità in ambito rurale a conciliare i tempi di vita e di lavoro. Scoprire che la conciliazione è una realtà attuabile e concreta permetterà ad un numero maggiore di donne di accedere a queste posizioni.

I due progetti sono stati analizzati attraverso una stessa griglia di osservazione e i dati ricavati sono riconducibili a tre ambiti principali:

- "carta d'identità" del progetto: partnership, soggetto promotore, tipologia di finanziamento, durata dell'iniziativa;
- descrizione del progetto: sintesi delle azioni principali, motivazioni, beneficiari, strategie e strumenti utilizzati;
- ricadute del progetto: risultati attesi e già ottenuti; punti di forza e di debolezza; replicabilità in contesti analoghi.

4.1

Titolo del Progetto: "Tenere il Tempo"

PARTNERSHIP

Il progetto è stato ideato e realizzato da una partnership geografica composta da tredici soggetti, pubblici e privati, dei quali la Società Consortile Langhe Monferrato Roero è il soggetto referente.

Partner europei del progetto sono stati il Consiglio Generale del Finistère, soggetto referente di una partnership geografica situata nella regione della Bretagna, nella Francia Nord occidentale e il Longford Woman's Centre situato in Irlanda, nella contea rurale del Longford.

La Società Consortile Langhe Monferrato Roero

per la partnership italiana, il Consiglio Generale del Finistère per la partnership francese e il Longford Woman Centre irlandese agiscono nei rispettivi paesi come organismi di programmazione, di coordinamento e di propulsione d'iniziativa atte ad incoraggiare la crescita dei territori di riferimento.

INFORMAZIONI RELATIVE AL SOGGETTO REFERENTE ITALIANO:

Nome: Società Consortile Langhe Monferrato Roero

Indirizzo: Via Emilia 13 - 15011 Acqui Terme

Tel. 0144 321897; fax 0144 356974

e-mail: acqui@lamoro.it

Siti: www.lamoro.it - www.tenereiltempo.it

Per la realizzazione dell'intervento, è stato richiesto un finanziamento?

- Sì
 No

Se sì, indicare la tipologia di finanziamento:

- Pubblico
 Fondi comunitari **Iniziativa Comunitaria Equal Asse 4 Pari Opportunità - Misura 4.2 - Progetto "Tenere il Tempo". IT - G - PIE - 0025**
 Fondi nazionali _____ (specificare)
 Fondi regionali _____ (specificare)
 Altri fondi _____ (specificare)
 Privato _____ (specificare)

Periodo di svolgimento dell'iniziativa: 2002/2004

L'iniziativa è

- In progettazione
 Avviata
 In corso
 Terminata



Descrizione dell'iniziativa:

Scopo del progetto era migliorare la qualità della vita di uomini e donne che all'interno di queste aree svolgono, o vogliono svolgere, un'attività lavorativa professionalmente soddisfacente e nello stesso tempo si fanno carico delle esigenze familiari.

Per raggiungere questo obiettivo il progetto ha:

- sperimentato percorsi di riqualificazione e transizione al lavoro con un gruppo bersaglio composto da 69 persone adulte per lo più donne;
- realizzato azioni positive, in azienda e sul territorio, volte a diffondere la cultura di parità e a facilitare la conciliazione dei tempi di vita.

Il progetto ha dedicato una larga parte delle attività, in tutti i sub ambiti, al perseguimento di un obiettivo specifico così sintetizzabile:

aver, a fine progetto, significativamente influito sulle modalità di gestione e valorizzazione della risorsa umana, nelle organizzazioni pubbliche e private del territorio, 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 promozio-

ne di cui le donne (e in misura percentualmente minore gli uomini) sono portatrici.

Motivazioni principali che hanno portato ad intraprendere l'azione

Il progetto nasce dall'analisi della realtà socio-economica di aree geografiche lontane e diverse, ma che hanno in comune i problemi tipici delle zone geografiche rurali e montane: spopolamento, difficoltà di sviluppo endogeno, elementi segreganti a carico della popolazione femminile nel mercato del lavoro, scarsità di servizi che possano alleviare e in parte sostituire il ruolo di cura delle donne.

"Tenere il Tempo" è stato realizzato in Piemonte e nello specifico nei sub ambiti Bassa Valle di Susa, Casalese, Astigiano, Monregalese, Acquese: ambiti che si caratterizzano per problemi simili di sviluppo del territorio e per il difficile inserimento lavorativo di una popolazione femminile sulla quale grava quasi totalmente la responsabilità della cura di bambini e anziani.

Inoltre l'analisi dei modelli organizzativi, adottati dalle aziende pubbliche e private di quei stessi territori, ha evidenziato un basso grado di integrazione della dimensione di genere nella cultura e nelle regole aziendali, cosa che aumenta le probabilità che vengano attuati, anche inconsapevolmente, atteggiamenti e comportamenti discriminatori nei confronti delle donne ed in particolar modo delle mamme.

Principali destinatari-beneficiari dell'intervento

I primi soggetti a beneficiare delle azioni realizzate sono state 69 persone (uomini e donne in età adulta, occupati o disoccupati, con carichi familiari) riqualficate grazie a Tenere il Tempo e le 68

aziende del territorio candidate al Premio Casalmpresa nonché tutte quelle raggiunte grazie alle attività divulgative ed informative.

15 Tate Sociali hanno, inoltre, beneficiato di attività formative e di sperimentazione.

Strategie, metodologie e strumenti utilizzati

Lo studio dei modelli organizzativi e gestionali delle imprese ha portato ad individuare la **Responsabilità Sociale delle Imprese** come area tematica di approfondimento particolarmente utile ed anche strumentale al perseguimento dell'obiettivo.

E' stato ideato il Premio "**Casalmpresa per la qualità della vita**" quale strumento ambivalente di divulgazione presso le aziende e di riconoscimento a quelle realtà, pubbliche e private, che già si distinguono per azioni di promozione e valorizzazione della risorsa femminile.

Il processo di costruzione del Premio ha permesso di identificare una serie di indicatori utili a "misurare" il grado di integrazione della dimensione di genere nell'organizzazione aziendale realizzata con attività di promozione e tutela della risorsa umana femminile, con modalità organizzative e gestionali non discriminatorie e con servizi per la conciliazione.

La griglia di rilevamento dati predisposta per il Premio rappresenta un'utile guida nei percorsi di auto/etero valutazione sui prerequisiti necessari al conseguimento di una **certificazione etica** come ad esempio la **SA8000**, naturalmente limitatamente al requisito n. 5 che cita: *l'azienda non deve attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razzasesso ...*, specificatamente per quanto riguarda i principi di parità.

L'edizione 0 del Premio Casalmpresa ha permesso di raggiungere 1.000 aziende del territorio con materiale informativo; contattare telefonicamente 211 ditte, incontrare circa 100 titolari o responsabili del personale.

Sono state 68 le organizzazioni pubbliche e private candidate al conseguimento del premio.

Il progetto ha inoltre riqualificato e/o rimotivato 69 persone adulte in cerca di maggior realizzazione professionale e che al tempo stesso devono farsi carico delle esigenze familiari.

Tutte sono state protagoniste di un percorso iniziato con l'accoglienza in progetto e con l'analisi del profilo personologico e del *curriculum vitae* nonché della esperienze personali e familiari al fine di verificare e riscoprire il potenziale dei singoli. I percorsi sono poi proseguiti con attività orientative e formative.

Ciascuno è stato accompagnato ponendo molta attenzione a non separare mai il progetto professionale da quello di vita, a ricordare sempre a ciascuno che il progetto professionale influisce su quello di vita e viceversa. Ciò è ancor più vero quando le protagoniste sono anche il cardine di una famiglia che su di esse poggia.

Una figura chiave è stata quella della **Tata Sociale** che ha avuto il compito di:

- sostenere emotivamente le persone accompagnate, fornendo loro indicazioni pratiche che agevolino il conseguimento dell'obiettivo;
- aiutarle nella ricerca di un equilibrio tra le esigenze della famiglia e le loro personali, quali ad esempio quelle legate all'ulteriore



carico derivante dalla scelta di intraprendere il percorso progettuale;

- affiancarle nello sforzo di condividere maggiormente i carichi familiari con il partner e/o con altre persone care;
- verificare in itinere la congruenza tra aspettative, obbiettivi prefissati e risultati ottenuti;
- comunicare agli altri componenti lo staff di progetto la necessità di apportare eventuali correttivi al percorso individualizzato.

A 49 persone è stata offerta l'opportunità di valutare, in almeno un incontro formativo con consulenti esperti, se il progetto di avviare individualmente, o con altri, un'attività imprenditoriale potesse o meno integrarsi con il loro progetto di vita, se fosse competitivo sul mercato, se richiedesse investimenti economici compatibili con le proprie disponibilità o possibilità di finanziamento. Di queste, 20 hanno proseguito con **altri incontri formativi di approfondimento e accompagnamento**.

Questa specifica attività è stata oggetto di confronto, nell'ambito del progetto transnazionale SOFIE, con i partner irlandesi e francesi, e ha portato alla realizzazione di un importante prodotto: **una metodologia di accompagnamento delle donne alla creazione d'impresa**.

La sperimentazione realizzata in Tenere il Tempo e confrontata con altre in SOFIE ha introdotto ed approfondito la figura del **Mentore** nei percorsi di accompagnamento alla creazione d'impresa femminile.

Il mentore è un consigliere con esperienza sul quale si può contare perché ha già fatto il viaggio che si sta per intraprendere e può guidare e aiutare nella propria personale conquista. Il mentore non è un consulente tecnico, si avvicina all'individuo instaurando una relazione personale e prendendo in considerazione il progetto di vita globale.

Risultati raggiunti (prodotti specifici e valore aggiunto determinato dall'attività nel contesto di riferimento del progetto)

Risultati raggiunti

- Individuati e testati il ruolo e le competenze della Tata Sociale;
- 15 Tate Sociali individuate e formate;
- 69 persone accompagnate e riqualificate e/o inserite nel mercato del lavoro di cui 61 donne - 8 uomini;
- Elaborata e testata una metodologia di mentoring per le donne che vogliono creare impresa;
- 1000 aziende, pubbliche o private, informate sulle Pari Opportunità;
- Creato e testato il Premio Casalmpresa;
- 68 aziende, pubbliche o private, candidate al conseguimento del premio perché in possesso dei requisiti minimi.

Prodotti

- Sito internet www.tenereiltempo.it e DVD "Tenere il Tempo", importanti strumenti di approfondimento e divulgazione della cultura di parità e delle metodologie di intervento sperimentate con il progetto;
- Pubblicazione "Tenere il Tempo - Il ritmo della vita tra produttività e soddisfazione": report di ricerca che offre al territorio importanti informazioni qualitative sulla presenza della donna nei mercati del lavoro locali;
- Pubblicazione "L'impresa socialmente responsabile. Guida alla valorizzazione della risorsa femminile": strumento guida per ogni organizzazione pubblica e privata che voglia integrare la dimensione di genere al suo interno ed investire sulla diversità caratterizzante il capitale umano di cui dispone;
- Pubblicazione "La responsabilità sociale delle imprese e le donne: una convenienza reciproca": atti del convegno tenutosi a Casale Monferrato il 26 Marzo 2004;
- Il Premio Casalmpresa: gli indicatori, la griglia di rilevamento dati;
- Profilo professionale della "Tata Sociale";
- Percorsi formativi costruiti sulla base delle esigenze formative dell'offerta e della domanda del mercato del lavoro locale come ad esempio corso per l'assistenza all'infanzia presso il proprio domicilio o quello dell'utente;
- Pubblicazione "La guida del mentore. Come diventare un buon accompagnatore per le donne che vogliono creare impresa" (Italiano-English).

All'interno dell'Ente, qual è stato il soggetto promotore dell'iniziativa?

All'interno della partnership italiana il soggetto promotore è stata la Società Consortile Langhe Monferrato Roero.

Descrivere i punti forti dell'intervento

Gli input provenienti dal territorio e dalle imprese durante la realizzazione delle fasi progettuali hanno portato all'organizzazione del Premio "Casalimpresa per la qualità della vita".

Tale premio ha permesso di conoscere le aziende del territorio che adottano sistemi di gestione etici e, in più, ha avuto lo scopo di:

- stimolare le aziende pubbliche e private a riflettere sul concetto di azienda *women friendly* conseguente all'introduzione di elementi di genere nelle politiche di gestione del personale;
- accompagnare le aziende che intendano implementare al proprio interno politiche di genere;
- premiare e pubblicizzare le aziende che investono sulla valorizzazione delle proprie risorse umane e in particolare sulle risorse femminili.

Nel caso dei primi beneficiari (69 persone), il progetto ha sperimentato una metodologia di accompagnamento flessibile e individualizzata la cui sperimentazione è stata facilitata da 15 operatrici del settore socio-assistenziale (chiamate Tate Sociali).

Elencare i punti deboli dell'intervento

Più che di punti deboli si può parlare di grandi sfide:

- superare le difficoltà di coordinamento di attori differenti per mission e per vision;



- stabilizzare una rete che si occupi di promuovere e sostenere con continuità le pari opportunità e che veda il coinvolgimento attivo delle imprese.

Cosa, nell'ambito della vostra esperienza, potrebbe essere trasferito in un contesto analogo?

Sono già prodotti di *mainstreaming*, grazie al progetto SLALOM - Equal Azione 3- :

- la 'Tata Sociale', figura di accompagnamento al lavoro e al consolidamento della professionalità e facilitatore di processi di condivisione delle responsabilità all'interno del nucleo familiare;
- il Premio "Casalimpresa per la qualità della vita", riconoscimento per le imprese pubbliche e private che adottano sistemi etici di gestione delle risorse umane in un'ottica di responsabilità sociale di impresa;
- il modello di accompagnamento al lavoro e all'aggiornamento delle competenze che tenga conto delle problematiche di conciliazione vita-lavoro;
- l'attivazione di un "Network concertativo" per la diffusione delle tematiche di genere all'interno di tutte le politiche di sviluppo territoriale.

Contesto di riferimento

68 Comuni del basso Piemonte e ambito territoriale della Bassa Val Susa (Provincia di Torino).

L'iniziativa è

- In progettazione
- Avviata
- In corso
- Terminata

4.2

Titolo del progetto: CESEC++: Carrefour Européen au Service de l'égalité des Chances

INFORMAZIONI SULL'ORGANIZZAZIONE

Nome: CREF Carrefour Rural Européen Femmes
Indirizzo: 11, Av. Alexandre Baret - 06260 Puget-Théniers

Persona da contattare: Nathalie Grilli

Tel. +33 04 93 05 19 31

e-mail: ng.cref@wanadoo.fr

Per la realizzazione dell'intervento, è stato richiesto un finanziamento?

- Sì
- No

Se sì, indicare la tipologia di finanziamento:

- Pubblico
- Fondi comunitari: **5° programma quadro sulla parità tra donne e uomini**
- Fondi nazionali _____ (specificare)
- Fondi regionali _____ (specificare)
- Altri fondi: co finanziamento dei partner transnazionali
- Privato: autofinanziamento

Periodo di svolgimento dell'iniziativa: da gennaio 2004 a marzo 2005

Descrizione dell'iniziativa

La tematica di questo progetto è "la parità tra donne e uomini nell'accesso ai ruoli di responsabilità in ambito rurale" sviluppata con sei partner transnazionali: il CRE della regione Languedoc Roussillon (Francia), il CRE della regione Andalusia (Spagna), il CRE della regione Liguria (Italia), il CRE della regione Macedonia centrale (Grecia) e il CRE della regione Svenskinland (Finlandia).

Le indagini condotte congiuntamente nelle 7 regioni dei Carrefour partner mirano a conoscere l'organizzazione dei tempi di uomini e donne che occupano ruoli di responsabilità in ambito rurale. Tali indagini hanno l'obiettivo di determinare meglio i tempi necessari all'esecuzione di una funzione decisionale. In questo modo, ogni regione potrà valutare se esistono differenze tra uomini e donne nell'utilizzo del tempo.

La costituzione di un pacchetto di strumenti quali fumetti, cd-rom di formazione, confronto tra le indagini svolte nelle regioni partner, mira a formare sui vari territori gli attori e le attrici del mondo rurale al concetto di parità e a favorire l'accesso delle donne ai posti decisionali.

E' stata organizzata una "strada della parità" suddivisa in tre tappe: la Rioja, la Liguria e i Pirenei. La prima tappa di questo percorso si è svolta dal 22 al 25 aprile 2004 in Italia, sul territorio del Carrefour Liguria: essa ha permesso incontri e scambi tra i partner del progetto.

Inoltre è stato organizzato nel 2005 un seminario europeo finale nella regione PACA.

Motivazioni principali che hanno portato ad intraprendere l'azione

La motivazione principale è stata la realizzazione di strumenti che permettano di comprendere cosa implichi la parità tra uomini e donne, di tenerla in conto ed integrarla nelle diverse politiche. Ciò aumenterà considerevolmente il numero delle persone in grado di agire a favore della parità tra donne e uomini e più in particolare a favore dell'accesso delle donne rurali ai ruoli decisionali.

Esiste una considerevole differenza tra la legislazione a favore della parità tra donne e uomini e la situazione reale ed effettiva.

Le specificità dei territori rurali inoltre aumentano le ineguaglianze rispetto all'ambito urbano. Quest'ultimo infatti dispone di un maggior numero di strutture usufruibili dai cittadini.

Infine si è constatato che soltanto un ristretto numero di donne che vive nel contesto rurale occupa ruoli di responsabilità.

Principali destinatari-beneficiari dell'intervento

Le donne residenti nelle zone rurali che occupano o vorrebbero occupare un ruolo decisionale e gli attori e le attrici del mondo rurale (eletti, organismi di formazione, associazioni, ecc.).

Strategie, metodologie e strumenti utilizzati

Gli strumenti utilizzati sono i seguenti:

- Creazione di un'indagine sui tempi di lavoro degli uomini e delle donne che occupano dei ruoli direzionali nel settore privato, pubblico e associativo in ambito rurale;
- La costituzione di un pacchetto di strumenti destinati ad aiutare coloro che, nelle zone rurali, si occupano dell'accesso delle donne a ruoli di responsabilità ad agire in questo ambito;



- 2 cd-rom: il primo destinato ai formatori o agli specialisti sulla parità tra uomini e donne per sensibilizzare il pubblico sulla questione dell'accesso delle donne ai ruoli di responsabilità; il secondo contenente degli esempi di buone prassi provenienti da tutta Europa ed un'analisi comparativa della legislazione di ogni Stato membro dei Carrefour partner;
- La creazione del fumetto "Les temps changent...?!";
- Scambi di buone pratiche grazie alla creazione e all'attuazione di un percorso europeo reale, "la strada della parità".

Risultati raggiunti (prodotti specifici e valore aggiunto determinato dall'attività nel contesto di riferimento del progetto)

Si sono già ottenuti i primi risultati dell'indagine preliminare. Sembra che i ruoli decisionali permettano una grande flessibilità negli orari, che dipendono principalmente dalle esigenze della vita professionale. La flessibilità varia in funzione al settore d'attività e raggiunge il 100% per gli imprenditori del settore privato. Le donne sono le prime ad essere interessate dalle ripercussioni negative della mancanza di conciliazione tra tempi di vita lavorativa e familiare; ciò comporta un abbandono da parte loro alle aspirazioni di

tipo professionale. Le donne che rivestono ruoli di responsabilità sono spesso divorziate o separate; gli uomini al contrario sono appoggiati dalle proprie mogli nella maggior parte dei casi.

E' stato creato un sito Internet (www.europeso-lutionegalite.com) ed è stato possibile attuare scambi di esperienze e di buone prassi sui diversi territori attraverso un metodo innovativo dovuto alla "strada della parità".

Perché questa esperienza può essere considerata come un esempio di buone prassi?

Il progetto ha contribuito a rafforzare le capacità degli attori del contesto rurale di integrare il *mainstreaming* di genere nelle loro azioni e quindi di migliorare le condizioni vita delle donne che vivono nelle zone rurali. I rappresentanti politici e gli attori locali sono stati formati sull'approccio di genere e da ora in avanti possono tenerne conto. Inoltre, gli strumenti creati sono stati o verranno diffusi (guida metodologica, sito Internet, cd-rom, ecc.) e sono trasferibili su altri territori.

I risultati ottenuti in seguito alla "strada della parità" sono stati positivi. Queste azioni hanno portato a scambi a livello tanto regionale quanto europeo. I metodi innovativi delle buone prassi hanno contribuito a rendere favorevoli tali risultati.

All'interno dell'Ente, qual è stato il soggetto promotore dell'iniziativa?

Mme Nathalie Grilli, responsabile del CREF, in stretto partenariato con i sei partner transnazionali.

Descrivere i punti di forza dell'intervento

Si tratta del 4° progetto transnazionale condotto dal CREF dal 1998 sul tema della parità tra uomini e donne: l'intervento si appoggia quindi alle esperienze passate ed ai partenariati già esistenti. Il CREF lavora da molti anni con i carrefour

rurali europei dei paesi partner: le relazioni professionali risultano perciò più facili ed efficaci.

Elencare i punti di debolezza dell'intervento

In alcuni casi il numero dei partner complica la gestione del progetto per quanto riguarda la centralizzazione delle informazioni.

Inoltre, per riuscire a rispettare i tempi previsti, non è possibile fare tutte le riflessioni necessarie.

Cosa, nell'ambito della vostra esperienza, potrebbe essere trasferito in un contesto analogo?

La metodologia potrebbe essere trasferibile su un altro territorio rurale. Le indagini, le griglie analitiche, il pacchetto di strumenti, i cd-rom e i fumetti sono strumenti utilizzabili anche da altri organismi.

Contesto di riferimento:

- DONNE
- UOMINI

Organismi e associazioni di Pari Opportunità in Provincia di Cuneo e nel Dipartimento delle Alpi Marittime

A Italia

Di seguito riportiamo:

- l'elenco degli organismi regionali di parità corredati dalle relative schede di approfondimento;
- l'elenco degli organismi di parità della Provincia di Cuneo corredato da una scheda di approfondimento relativa alla Consigliera di parità provinciale;
- l'elenco delle associazioni di categoria che si occupano delle tematiche di pari opportunità in Provincia di Cuneo;
- l'elenco delle associazioni femminili iscritte all'Albo della Provincia di Cuneo impegnate nei temi di parità.



Consigliera di Parità regionale

Consigliera di Parità: Anna Mantini (effettiva)
Sede: Regione Piemonte, Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro
Via Magenta 12 - 10128 Torino
Tel. 011.4324047; fax 011.4324229
e-mail: anna.mantini@regione.piemonte.it

Animatrice di Pari Opportunità regionale

Animatrice di Parità regionale: Gianna Rolle
Sede: Regione Piemonte, Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro
Via Magenta 12 - 10128 Torino
Tel. 011.4325130; fax 011.4323151
e-mail: animatrice.pariopportunita@regione.piemonte.it

5.1

Organismi regionali di parità

Commissione regionale per la realizzazione delle Pari Opportunità uomo-donna

Presidente: Fantini Silvana
Vice presidenti: Patrizia Cascarano e Paola Ferrari
Sede: Via Pisano 6 (1° piano) - 10152 Torino
Tel. 011.4324877; fax 011.4325218
e-mail: pari.opportunita@regione.piemonte.it

Consulta delle elette

Presidente: Giuliana Manica
Sede: Via Alfieri 15 - 10121 Torino
Uffici: Via Arsenale 14 - 10121 Torino
e-mail: consulta.elette@consiglioregionale.piemonte.it

Consulta femminile regionale

Presidente: Maria Agnese Vercellotti Moffa
Sede: Via Alfieri 15 - 10121 Torino
Uffici: Via Arsenale 14 - 10121 Torino
e-mail: consulta.femminile@consiglioregionale.piemonte.it

Commissione regionale Pari Opportunità

Presidente: Fantini Silvana

Vice presidenti: Patrizia Cascarano e Paola Ferrari

Sede: Via Magenta 12 - 10128 Torino

Tel. 011.4324877; fax 011.4325218

e-mail: pari.opportunita@regione.piemonte.it

Cos'è/ da chi è composta

E' stata istituita presso la Giunta Regionale del Piemonte, con Legge Regionale n. 46 del 12 novembre 1986.

E' formata da 15 componenti elette dal Consiglio Regionale, con voto limitato, fra persone che abbiano riconosciute esperienze di carattere scientifico, culturale, professionale, economico e politico sulla condizione femminile nei suoi vari aspetti.

A queste si aggiungono 3 rappresentanti designate dalle Confederazioni sindacali regionali e le Consigliere di parità regionali in carica che ne fanno parte in numero aggiuntivo e a titolo consultivo. La Commissione svolge la propria attività in sezioni di lavoro e può avvalersi, temporaneamente, di esperti esterni; dura in carica per una legislatura e può essere prorogata sino al rinnovo da parte del Consiglio Regionale all'inizio della successiva legislatura.

Funzioni

Si adopera per:

- realizzare la cultura di parità tra uomo e donna in campo economico, sociale e culturale anche attraverso la promozione di azioni positive;
- rimuovere gli ostacoli che di fatto costituiscono discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle donne;
- promuovere il dialogo con i governi locali.

E' l'interfaccia istituzionale delle Commissioni ed i Comitati Provinciali per le Pari Opportunità delle Province Piemontesi, delle Consigliere di Parità (Regionale e Provinciali), della Giunta delle Elette, per tutti gli aspetti inerenti l'osservanza dei criteri di "uguaglianza e di opportunità" nelle Leggi e nei provvedimenti adottati.

Opera in continuo scambio con gli organismi nazionali di parità e con le Commissioni regionali delle altre Regioni.

Attività che svolge sul territorio/servizi che offre

Monitoraggio iniziative/applicazioni legislative:

- valuta lo stato di attuazione delle leggi nazionali e regionali in relazione alla condizione femminile;
- riferisce sull'applicazione delle leggi relative alla parità tra uomo e donna, con particolare riferimento alla parità in materia di lavoro, e sulle condizioni d'impiego delle donne;
- formula pareri e suggerimenti per iniziative legislative e normative inerenti la condizione delle donne in particolare in materia di formazione, lavoro, sanità, assistenza, servizi sociali.

Promozione iniziative

conoscitive/progettuali/informative:

- svolge e promuove indagini conoscitive e ricerche relative alla condizione femminile in Piemonte;
- promuove progetti/interventi/azioni positive intesi a incrementare l'accesso delle donne al lavoro ed alla formazione e progressione professionale, in base alla normativa nazionale di parità;

- informa sui ruoli e le funzioni dei diversi Organismi di Parità e di Pari Opportunità che operano a livello locale, regionale, nazionale e comunitario.

Consigliera di Parità regionale

Consigliera di Parità: Anna Mantini (effettiva)

Gianna Rolle (supplente)

Sede: Via Magenta 12 (5° piano) - 10128 Torino

Tel. 011.4324047; fax 011.4324229

e-mail: anna.mantini@regione.piemonte.it

Cos'è/ da chi è composta

Istituita dalla Legge 19 dicembre 1984, n. 863 e operativa dal 1991 a livello nazionale, regionale e provinciale. E' nominata - ai sensi del decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 - con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità su proposta della Regione.

A livello nazionale, regionale e provinciale sono nominati una consigliera o un consigliere di parità e per ciascuno/a di loro un/una supplente e durano in carica quattro anni.

La consigliera lavora a stretto contatto rispettivamente con il Ministero del Lavoro (Cons. nazionale), con l'Assessorato al Lavoro (Cons. regionale e provinciale) e con i Centri per l'Impiego ed è componente di diritto di tutte le assemblee istituzionali che si occupano di politiche del lavoro e di quelle che si occupano di pari opportunità.

Funzioni

Promuove e controlla l'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per uomini e donne nel lavoro (art. 1, D.lgs. n. 196/2000).



In particolare:

- rileva le situazioni di squilibrio e, più in generale, si pone a garanzia contro le discriminazioni;
- sostiene le politiche attive del lavoro sotto il profilo della promozione e della realizzazione delle pari opportunità;
- promuove l'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
- collabora con l'Assessorato provinciale al Lavoro per individuare le violazioni alle norme sulla parità;
- è componente di diritto della commissione tripartita provinciale.

Nell'esercizio delle funzioni attribuitele dalla legge, la Consigliera di parità è un pubblico ufficiale e ha l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati dei quali viene a conoscenza.

Nel caso in cui rilevi una discriminazione diretta o indiretta la Consigliera può agire secondo una delle seguenti modalità:

- avviare una procedura informale
- procedere verso il tentativo di conciliazione
- agire in giudizio avanti il Giudice del lavoro.

La Consigliera può agire solo su richiesta del lavoratore o della lavoratrice che ritengono di aver subito atti discriminatori ed è tenuta a rispettare le leggi sulla privacy.

Attività che svolge sul territorio/servizi che offre

In base all'art. 3 del D.lgs. n. 196/2000:

- promuove studi e analisi relativi alla presenza femminile nel Mercato del Lavoro;
- promuove progetti finalizzati ad accrescere l'occupazione femminile nell'ambito delle attività previste dal POR (Programma Operativo Regionale);
- promuove iniziative tese a facilitare l'incontro fra la domanda di lavoro e l'offerta femminile, anche attraverso modalità individualizzate di orientamento;
- collabora con i Servizi all'Impiego per garantire una modalità non discriminatoria di pubblicizzazione della domanda di lavoro e di predisposizione della scheda professionale;
- promuove attività di partenariato in materia di pari opportunità sui temi dello sviluppo locale;
- individua metodologie di progettazione di piani di azioni positive (con riferimento alla Legge n. 125 del 1991);
- promuove campagne informative per far conoscere le azioni positive e i progetti già realizzati;
- collabora con le direzioni provinciali e regionali del lavoro per individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi.

Consulta delle elette

Presidente: Giuliana Manica

Sede: Via Alfieri 15 - 10121 Torino

Uffici: Via Arsenale 14 - 10121 Torino

e-mail: consulta.elette@consiglioregionale.piemonte.it

Persona da contattare

Segreteria: Marita Triglio Godino

e-mail: marita.triglio@consiglioregionale.piemonte.it

Tel. 011.5757560; fax 011.5757277

Cos'è/ da chi è composta

E' composta da tutte le Consigliere elette nelle assemblee elettive di primo grado (consiglio regionale, consigli provinciali, comunali e circoscrizionali, dalle amministratrici nominate dalle Giunte degli Enti locali del Piemonte, dalle Parlamentari sua nazionali che europee elette nelle circoscrizioni relative al Piemonte, dalle Consigliere di parità regionali e provinciali, dalle presidenti delle consulte femminili e delle commissioni Pari Opportunità).

E' stata istituita con la Legge Regionale 9 luglio 1996, n. 44.

Funzioni

Il principio che ispira la Consulta è che l'attuazione delle politiche di parità passa anche attraverso una maggiore presenza femminile in politica. In concreto, la Consulta si propone di rendere più vicine e raggiungibili le donne elette nelle Assemblee e negli Organismi locali, nazionali ed europei.

A tal fine promuove rapporti permanenti con le elette presenti in Piemonte e con gli altri Organismi di Parità, locali, nazionali e internazionali.

Attività che svolge sul territorio/servizi che offre

Organizza, promuove e realizza seminari, percorsi formativi, pubblicazioni e convegni riguardanti le tematiche con le quali devono cimentarsi le donne elette in Piemonte: assetti istituzionali, legislazione degli Enti Locali, politiche comunitarie, riforma della Pubblica Amministrazione, legislazione di Parità.

Consulta femminile regionale

Presidente: Maria Agnese Vercellotti Moffa
 Sede: Via Alfieri 15 - 10121 Torino
 Uffici: Via Arsenal e 14 - 10121 Torino
 e-mail: consulta.femminile@consiglioregionale.piemonte.it
 Persona da contattare
 Segreteria: Ornella Toselli
 e-mail: ornella.toselli@consiglioregionale.piemonte.it
 Tel. 011.5757291; fax 011.5757365

Cos'è/ da chi è composta

Comprende 80 rappresentanti designate con una rappresentanza dei movimenti femminili, delle organizzazioni di categoria e sindacali, delle associazioni femminili e dalle Consigliere regionali. E' stata istituita con Deliberazione del Consiglio Regionale n. 59 del 1976.

Funzioni

Si propone di favorire l'effettiva partecipazione di tutte le donne all'attività politica economica e sociale del territorio piemontese e a tal fine contribuisce attivamente alla elaborazione della programmazione, pianificazione e legislazione regionale, con particolare riferimento alla condizione di vita, di lavoro e di salute della donna. La Consulta promuove e partecipa ad incontri con le Consulte delle altre Regioni ed in particolare con la Commissione Regionale per la



realizzazione delle Pari Opportunità di genere Uomo/Donna, con la Consulta delle Elette, con le Consigliere di Parità, con le Consulte degli enti locali piemontesi.

Attività che svolge sul territorio/servizi che offre

Organizza, promuove e realizza seminari, pubblicazioni, giornate di studio e convegni sulle tematiche di parità, sui problemi delle donne alle prese con famiglia, salute e lavoro, sugli stereotipi femminili in pubblicità.

5.2

Organismi di parità nella Provincia di Cuneo

Provincia di Cuneo

Assessore con delega alle Pari Opportunità:
 Simona Rossotti
 Sede: Corso Nizza 21 - 12100 Cuneo
 Tel. 0171.445440; fax 0171.698620
 e-mail: rossotti_simona@provincia.cuneo.it

Consigliera di Parità della Provincia di Cuneo

Consigliera di Parità: Franca Turco (effettiva)
Liliana Pellegrino (supplente)
Sede: Via XX Settembre 48 - 12100 Cuneo
Tel. 0171.445855-445800
e-mail: consiglieradiparita@provincia.cuneo.it

Comune di Cuneo

Nucleo per le Pari Opportunità: Assessore Elisa Borello
Sede: Via Roma 4 - 12100 Cuneo
Tel. 0171.444522
e-mail: elisa.borello@comune.cuneo.it

Laboratorio Donna

Persona da contattare: Maria Costamagna
Sede: Via Roma 4 - 12100 Cuneo
Tel. 0171.444456-444522
e-mail: mariacarla.costamagna@comune.cuneo.it

Comune di Alba

Assessorato alle Pari Opportunità: Ivana Brignolo Miroglio
Consulta Comunale per le Pari Opportunità
Sede: c/o Palazzo Comunale Via Cavour, angolo Via Vernazza - 12051 Alba (CN)
Tel. 0173.292242
Sito: <http://donnadomani.it>

Sportello donna

Sede: c/o ufficio Consulta Pari Opportunità, Palazzo Comunale, Via Cavour angolo Via Vernazza - 12051 Alba (CN)
Tel. 0173.292242
Orario: mer. e ven. 9,30-12,00; 18,30-20,00

Comune di Bra

Sindaco: Camillo Scimone, delega alle Pari Opportunità
Sede: Piazza Caduti Libertà 14 - 12042 Bra (CN)
Tel. 0172.438324; fax 0172.443333
e-mail: turismo@comune.bra.cn.it

Consulta comunale per le Pari Opportunità

Referente: Beatrice Arlorio
Sede: Piazza Caduti Libertà 14 - 12042 Bra (CN)
Persona da contattare: Luciana Gazzera
Tel. 0172.438234
e-mail: scuola@comune.bra.cn.it

Comune di Fossano

Commissione Cittadina Pari Opportunità
Sede: c/o Comune, Via Roma 91 12045 Fossano (CN)
Ufficio Servizi alla Persona - 1° piano
Tel. 0172.699694; fax 0172.699685
e-mail: cpo.fossano@virgilio.it
www.comune.fossano.cn.it/Fossano/cpo.htm

Comune di Mondovì

Sportello Associazione Informadonna
Sede: c/o Federcasa Via S. Agostino 12084 Mondovì (CN)
Tel. 0174.47471
Orari: gio. 9,00-11,00

Comune di Saluzzo

Assessorato alle Pari Opportunità: Emanuela Maggio
Comitato Pari Opportunità e Consulta femminile
Sede: c/o Comune, Via Macallé 9 12037 Saluzzo (CN)
Tel. 0175.211311
e-mail: sindaco@comune.saluzzo.cn.it

Comune di Monforte d'Alba

Consulta per le Pari Opportunità
Persona da contattare: Loredana Addari
Via Garibaldi 14 - 12065 Monforte d'Alba
Tel. 0173.78625; Cell. 340.6741204

Comune di Peveragno

Assessorato alle Pari Opportunità:
Antonietta Garro
Sede: c/o Comune, Via Pietro Toselli 30
12016 Peveragno (CN)
Tel. 0171.338226
e-mail: peveragno@ruparpiemonte.it

Consigliera di Parità provinciale

Consigliera di Parità: Franca Turco (effettiva)
Liliana Pellegrino (supplente)
Sede: Via XX Settembre 48 - 12100 Cuneo
Tel. 0171.445855-445800
e-mail: consiglieradiparita@provincia.cuneo.it

Cos'è/ da chi è composta

Istituita dalla Legge 19 dicembre 1984, n. 863 e operativa dal 1991 a livello nazionale, regionale e provinciale. E' nominata - ai sensi del decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 - con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità.

A livello nazionale, regionale e provinciale sono nominati una consigliera o un consigliere di parità e per ciascuno/a di loro un/una supplente e durano in carica quattro anni.

La Consigliera di Parità provinciale svolge un ruolo fondamentale per la promozione dell'occupazione femminile, attraverso la prevenzione e la lotta contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro e nei luoghi di lavoro. Ha quindi un ruolo di tutela da un lato, e di promozione attiva dall'altro.



Funzioni

La Consigliera promuove e controlla l'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per uomini e donne nel lavoro (art. 1, D.lgs. n. 196/2000).

In particolare:

- rileva le situazioni di squilibrio e, più in generale, si pone a garanzia contro le discriminazioni;
- garantisce la coerenza con il tema delle pari opportunità delle politiche di sviluppo territoriale;
- sostiene le politiche attive del lavoro sotto il profilo della promozione e della realizzazione delle pari opportunità;
- promuove l'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
- collabora con l'Assessorato provinciale al Lavoro per individuare le violazioni alle norme sulla parità;
- è componente di diritto della commissione tripartita provinciale.

Nell'esercizio delle funzioni attribuitele dalla legge, la Consigliera di Parità provinciale è un pubblico ufficiale e ha l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati dei quali viene a conoscenza.

Nel caso in cui rilevi una discriminazione diretta o indiretta la Consigliera può agire secondo una delle seguenti modalità:

- avviare una procedura informale
- procedere verso il tentativo di conciliazione

La Consigliera può agire solo su richiesta del lavoratore o della lavoratrice che ritengono di aver subito atti discriminatori ed è tenuta a rispettare le leggi sulla privacy.

Attività che svolge sul territorio/servizi che offre

La Consigliera è a disposizione di tutte le donne che intendano segnalare una violazione alle norme sulla parità o discriminazioni subite all'atto dell'assunzione o sul lavoro.

Inoltre:

- individua metodologie di progettazione di piani di azioni positive (con riferimento alla legge n. 125 del 1991);
- promuove campagne informative per far conoscere le azioni positive e i progetti già realizzati;
- si adopera per sensibilizzare istituzioni, aziende, parti sociali affinché favoriscano concretamente la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

5.3

Associazioni di categoria che si occupano delle tematiche di Pari Opportunità in Provincia di Cuneo

Associazione donne in campo

c/o Confederazione Italiana Agricoltori
Responsabile: Rita Bonetto
Sede: Via Caraglio 20 - 12100 Cuneo
Tel. 0171.67978; fax 0171.691927
e-mail: ciacuneo@interbusiness.it

Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile

Camera di commercio
Presidente: Graziella Bramardo
Funzionario Camerale incaricato:
Angelo De Cerce
Referente: Antonella Monaco
Sede: Via E. Filiberto 3 - 12100 Cuneo
Tel. 0171.318742
e-mail: angelo.decerce@cn.camcom.it

Commissione Pari Opportunità

CIA Cuneo - Confederazione Italiana Agricoltori
Presidente: Rita Bonetto
Sede: Via Caraglio 20 - 12100 Cuneo
Tel. 0171.67978; fax 0171.691927
e-mail: ciacuneo@interbusiness.it
Sito: www.tiscalinet.it/ciacuneo/

Comitato Impresa donna

CNA - Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa
Presidente: Fernanda Fulcheri
Sede: Corso Barale 12 - 12100 Cuneo

Tel. 0171.268019; fax 0171.268261

e-mail: fdemaria@cna-to.it

C.I.FEM Coordinamento per l'imprenditoria femminile

Coldiretti

Responsabile: Elsa Brunetti Bonamico

Sede: Via Chiamina 3 - 12039 Verzuolo (CN)

Tel. 0175.86237

Coordinatrice: Laura Occelli

Sede: Piazza Foro Boario, pal. Bianco

12100 Cuneo - Tel. 0171.447280

Comitato Braidese Terziario Donna

c/o Associazione Braidese Commercialisti.

Sede: Via Marconi 89 - 12042 Bra

Tel. 0172.413030; fax 0172.422594

e-mail: info@ascombra.it

Orario: dal lunedì al venerdì 8,30-12,30; 14,00-18,00

Gruppo Donne Imprenditrici Artigiane della Provincia di Cuneo

Confartigianato - Associazione artigiani della Provincia di Cuneo

Presidente: Margherita Miolano

Persona da contattare: Roberto Cavallera

Tel. 0171.451111; fax 0171.697453

e-mail: donneimpresa@confartcn.com

Sito: www.cuneo.confartigianato.it/donne

Consorzio terziario donna di Cuneo

Presidente: Aurelia Della Torre

c/o Ascom

Sede: Via Savigliano 37 - 12100 Cuneo

Tel. 0171.692300; fax 0171.634181

e-mail: dellatorre@cnet.it

Sito: www.contedonna.net

Orari di apertura: 8,00-12,30; 14,00-17,30



È presente presso le Ascom di:

BRA, Via Marconi 89 - Tel. 0172.413030

FOSSANO, Via Cavour 1 - Tel. 0172.60563

MONDOVI', Piazza S. Maria Maggiore 4

Tel. 0174.46893

SALUZZO, Via Marucchi 7 - Tel. 0175.42716

5.4

Associazioni femminili iscritte all'Albo della Provincia di Cuneo impegnate nei temi di parità

A.N.D.E. Associazione Nazionale Donne Elette

Referente: Beatrice Arlorio Lusso

c/o Borri

Sede: Via Pennaccini 3, Fraz. Bandito - Bra (CN)

Tel. 0172.421164

Associazione Laboratorio Politico Donne per la Città - Città per le Donne

Referente : Luciana Meinero

Sede: Via S. Pellico 6 - 12100 Cuneo

Tel. 0171.66324

Associazione Stelle Danzanti

Referente: Sivia Bonino
Sede: Via G. Marconi - 12010 Cervasca (CN)
Cell. 333.4479935

Casa della Giovane

Referente: Tina Moschella
Sede: Via Bersezio 27 - 12100 Cuneo
Tel. 0171.692120

C.I.F. Centro Italiano Femminile

Referente: Adriana Robba
Sede: Via Luigi Gallo 21 - 12100 Cuneo
Tel. 0171.693574

C.I.R.S. Comitato Italiano per il Reinserimento Sociale

Referente: Manuela Lovera
Sede: Via Mons. Peano 8 - 12100 Cuneo
Tel. 0171.631333

F.I.D.A.P.A. Federazione Italiana Arti Professioni Affari

Referente: Adriana Ricunda Piovano
c/o Aimo - Sede: Via Manfredi 18
12084 Mondovì (CN) - Tel. 0174.558164

SOROPTIMIST International d'Italia

Referente: Rosa Battoli
c/o Fenoglio - Sede: Viale Angeli 64
12100 Cuneo - Tel. 0171.214025

Telefono Donna

Referente: Andreina Camilla
Sede: Via Carlo Emanuele 34 - 12100 Cuneo
Tel. 0171.631515; fax 0171.67888
e-mail: telefono.donna@libero.it
Orari di apertura: lunedì 9,00-12,00; martedì e
giovedì 15,00-18,30

ZONTA International

Distretto 3 Area 30, Cuneo
Referente: Nadia Lemouth
c/o Hotel Lovera Palace
Sede: Via Roma 37 - 12100 Cuneo
Tel. 0171.681885

5.5

Altre associazioni

Donne in nero contro la guerra

Sede: Ufficio della Pace
Via Manzoni 8 - 12051 Alba (CN)
Tel. 0173.292238

B Francia

5.6

Organismi nazionali di parità

Observatoire de la parité entre les hommes et les femmes

Sede: 13, Rue de Bourgogne - 75007 Parigi
Tel. +33 01 42 75 86 91
Fax +33 01 42 75 77 76
e-mail: observatoire-parite@observatoire-parite.gouv.fr

Cos'è/Da chi è composto

L'osservatorio della parità tra uomini e donne è stato istituito dal decreto n. 95-1114 del 18 ottobre 1995.

Attività che svolge sul territorio/servizi che offre

Le sue missioni sono le seguenti:

- Polo d'informazione sulla condizione femminile;
- Produzione e diffusione di dati, analisi, studi e ricerche sulla situazione delle donne a livello nazionale e internazionale;
- Promozione della parità tra i rappresentanti dei due sessi oltre al minimo previsto per legge attraverso programmi di azioni specifiche e di elaborazione di proposte di riforma;
- Consulenza tanto ad enti pubblici quanto ad attori politici, economici e sociali che devono prendere decisioni in merito alla parità tra i sessi;
- Valutazione della persistenza dell'ineguaglianza tra i due sessi e identificazione degli ostacoli che impediscono la parità, sia in ambito politico sia in quello economico e sociale.



Essa rappresenta, nella Regione Provence Alpes Côte d'Azur, il Segretariato di Stato per i Diritti delle Donne e per la formazione professionale accanto al Ministero dell'Impiego e della Solidarietà.

La Delegazione Regionale è rappresentata in ogni dipartimento da un'incaricata di missione dipartimentale.

I membri della delegazione regionale:

- fanno parte del servizio pubblico per l'impiego e partecipano alle commissioni regionali e dipartimentali per l'impiego e per la formazione professionale;
- sono gli interlocutori dei partner istituzionali e associativi per tutte le questioni relative alla parità tra donne e uomini;
- animano le commissioni dipartimentali di lotta contro le violenze alle donne.

5.7

Organismi regionali di parità

Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'égalité

Sede: Préfecture - Bd Paul-Peytral - 13282
Marseille Cedex 20

Persona da contattare: Françoise Rastit

Tel. +33 04 91 15 61 61

e-mail: Francoise.RASTIT@bouches-du-rhone.pref.gouv.fr

Cos'è/ da chi è composta

La Delegazione Regionale per i diritti delle donne e per la parità è un servizio statale decentrato.

CREF, Carrefour Rural Européen Femmes

Sede: 11, Av. Alexandre Baret
06260 Puget-Théniers

Persona da contattare: Nathalie Grilli

Tel. +33 04 93 05 19 31

e-mail: ng.cref@wanadoo.fr

Sito: www.europesolutionegalite.com

Cos'è/da chi è composto

I principali obiettivi del Carrefour sono di diffondere l'informazione europea presso la popolazione e le strutture (pubbliche e private) rurali e di animare le zone rurali. In più il CREF fornisce consiglio ed assistenza tecnica ai progettisti e aiuta gli organismi che ricercano dei partner nei diversi paesi europei.

Attività che svolge sul territorio/servizi che offre

Il CREF è partner di un progetto Equal. Con i suoi partner regionali e internazionali elabora delle azioni al fine di favorire dei nuovi mezzi per lottare contro le discriminazioni e le ineguaglianze nel mercato del lavoro. Nello specifico, il CREF è impegnato in alcune iniziative che mirano a sviluppare forme più efficaci e più flessibili di organizzazione del lavoro e facilitare l'inserimento professionale e sociale di coloro che si trovano in difficoltà in ambito rurale.

Il CREF è capofila del progetto C.E.S.E.C.: Carrefour europeo al servizio delle pari opportunità in un partenariato transnazionale (6 paesi), regionale (Délégation Régionale du Droit des Femmes) e dipartimentale (CIDF).

Per "costituire metodi e strumenti per lottare contro le discriminazioni che colpiscono le donne residenti nelle zone rurali e a proporli ai soggetti capofila dei progetti" il CREF ha iniziato il progetto transnazionale C.E.S.E.C. Questo progetto si inserisce nella politica europea della parità tra donne e uomini ed è cofinanziato dalla Commissione europea. Il CREF ha sviluppato e coordinato in Europa quattro progetti (fatto eccezionale) nel quadro delle pari opportunità.

Particolarmente attento alle difficoltà delle donne, il CREF è l'unico Carrefour europeo che abbia scelto di privilegiare il pubblico femminile attraverso delle azioni specifiche a favore della parità tra donne e uomini. Il CREF offre quindi:

- un aiuto che permette di ottenere delle informazioni specifiche e degli strumenti differenti sulla parità;
- un aiuto per integrare il principio di parità tra donne e uomini in tutti i progetti europei;
- interventi a richiesta per sensibilizzare e per far conoscere meglio questo principio.

GRAIFF Groupement régional pour l'accès à l'information des femmes et des familles

Sede: 2, Rue Henri Barbusse - 13241 Marseille

Persona da contattare: M-Odile Dupont

Tel. +33 04 91 57 53 11

e-mail: info@graiff.org

Cos'è/ Da chi è composta

Il Graiff, associazione Legge 1901, è stata creata nel 1977 su iniziativa della Regione Provence Alpes Côte d'Azur (PACA) per elaborare, sostenere e attuare azioni a favore delle donne e delle famiglie. La sede sociale del Graiff si trova a Marsiglia, ma svolge attività su tutta la Regione (Bouches du Rhône, Alpes de Haute Provence, Hautes Alpes, Alpes- Maritimes, Var e Vaucluse). Il Graiff opera per ottenere una maggior rappresentanza delle donne nella vita politica e associativa e per applicare le pari opportunità tra uomini e donne nelle politiche pubbliche.

Funzioni

I compiti del Graiff sono:

- conoscere e far conoscere la situazione delle donne e delle famiglie nella regione PACA;

- favorire i rapporti tra le elette e le diverse reti associative e istituzionali della regione al fine di promuovere e attuare azioni che rispondano ai bisogni espressi;
- promuovere, realizzare o sostenere iniziative che migliorino la vita delle donne e delle famiglie;
- costituire una rete di informazioni tra i poteri pubblici, le associazioni e il pubblico.



5.8

Organismi dipartimentali di parità

DDF 006 Délégation Départementale aux Droits des Femmes et a légalité

Sede: Préfecture Centre Administratif Départemental - 06286 Nice Cedex 6

Tel. +33 04 93 72 22 70

Persona da contattare: Mavic Marie Jeanne

e-mail:

Marie.Jeanne.MAVIC@alpes-maritimes.pref.gouv.fr

Funzioni

La responsabile della Délégation Départementale du Droit des Femmes delle Alpi Marittime:

- fa parte del servizio pubblico per l'impiego e partecipa alla commissione dipartimentale per l'impiego e per la formazione professionale;
- è l'interlocutrice a livello dipartimentale dei partner istituzionali e associativi per quanto riguarda tutte le questioni relative alla parità tra donne e uomini;
- anima la commissione dipartimentale d'azione contro le violenze alle donne.

Attività che svolge sul territorio/servizi che offre

- favorisce le pari opportunità nella vita professionale;
- partecipa alla promozione e alla difesa dei diritti delle donne;
- promuove un migliore equilibrio dei tempi di vita;
- attua l'approccio globale alla parità.

CIDF 06 Centre d'information aux droits des femmes des Alpes Maritimes

Sede: Résidence St. Augustin Bât 20 esc.14 20

Ave des Mahonias - 06200 Nice

Persona da contattare: Ascheri-Pernet

Tel. +33 04 93 71 55 69

Sito: www.cidff.com

Orari: lunedì, martedì, e venerdì 9,00-17,00;

mercoledì 9,00-14,30.

Antenne:

Cannes-la-Bocca

53, Avenue Michel Jourdan, Résidence de l'Aube

06150 Cannes la Bocca

Tel. +33 04 93 47 52 47

Funzioni

Il CIDF delle Alpi Marittime interviene:

- affinché la nozione di diritto delle donne venga stabilita chiaramente e sbocchi in percorsi efficaci;

- affinché le donne godano di tutti i diritti civili e per aiutarle nel processo di integrazione. L'accesso delle donne all'informazione sui loro diritti costituisce una componente essenziale per la loro piena cittadinanza;
- affinché le donne imparino a conciliare vita professionale e vita familiare;
- affinché esse abbiano i mezzi per inserirsi nel processo di parità tra uomini e donne;
- affinché dispongano di un luogo che possa fornire loro risposte personalizzate in cui si consideri la globalità della loro situazione, dei dati di tipo personale, coniugale, familiare e/o professionale.

Obiettivi

- Convivialità e disponibilità all'ascolto
- Professionalità
- Volontà di accompagnare senza assistere
- Fiducia reciproca
- Imparzialità e principio di neutralità
- Sviluppo di un percorso personalizzato
- Globalità nell'approccio
- Innovazione
- Gratuità

L'INFORMAZIONE GIURIDICA. Le domande che riguardano questo ambito rappresentano più della metà delle domande che vengono poste: diritto di famiglia, diritto al lavoro e alla sicurezza sociale, diritto penale, ecc.

LE AZIONI NELL'AMBITO DELL'IMPIEGO. Il CIDF accompagna e sostiene il percorso delle donne verso l'impiego. L'informazione, l'orientamento e l'accompagnamento giocano un ruolo essenziale in tutte le tappe del loro inserimento professionale.

L'ACCOMPAGNAMENTO INDIVIDUALIZZATO VERSO L'IMPIEGO. I BAIE (Bureaux d'accompagnement individualisé vers l'emploi, gli uffici di accompagnamento individualizzato verso l'impiego) del CIDF esistono dal 1985, propongono a donne in cerca di impiego che siano diplomate, con esperienza o lontane dal mercato del lavoro, molte risposte alle loro domande:

- accompagnamento individualizzato alle differenti tappe del percorso professionale;
- azioni collettive che favoriscono la ricerca di un impiego.

AIUTO ALLA CREAZIONE DI IMPRESA. La crescita delle domande sulla creazione di impresa ha indotto il CIDF a proporre delle consultazioni di aiuto alla creazione di attività economiche, basate sulle nozioni del percorso personalizzato e di accompagnamento globale.

LO SVILUPPO LOCALE. Attraverso le sue azioni a favore dell'inserimento professionale, il CIDF partecipa attivamente allo sviluppo economico locale: stabilisce collaborazioni con i partner dell'impiego e le collettività locali.

LA CONSULENZA CONIUGALE E FAMILIARE. I colloqui con degli specialisti permettono di affrontare argomenti come la sessualità, la prevenzione della salute, la contraccezione, l'interruzione volontaria di gravidanza, le violenze familiari o le difficoltà relazionali.

LA MEDIAZIONE FAMILIARE. Il CIDF risponde alle domande che nascono soprattutto prima della separazione o del divorzio. Consiglia o aiuta ad affrontare i conflitti e ad elaborare un accordo.

Per far fronte ad una maggiore precarietà ed all'aumento di richiesta da parte del pubblico, soprattutto dei giovani, la Mission Santé Famille risponde a nuove priorità.

Parcours de Femmes

Sede: Av. Du Centre - ZI la Bocca

06150 Cannes la Bocca

Persona da contattare: Silvera Bérengere (segretaria); Dominique Mazella (direttrice)

Tel. +33 04 93 48 03 56; fax +33 04 93 48 79 29

e-mail: PDFlabocca@aol.com

Funzioni

È un organismo che aiuta le donne e più in generale le persone al loro inserimento sociale e professionale e alla loro formazione; le azioni sono destinate in particolare alle persone facenti parte di nuclei monoparentali che ricevono sussidi, a coloro che hanno un reddito minimo garantito e ai disoccupati di lunga durata. L'associazione sviluppa tutte le attività e le operazioni che possono ricollegarsi, direttamente o indirettamente, al reinserimento sociale.

Attività che svolge sul territorio/servizi che offre:

- Consigliera RMI (reddito minimo garantito);
- Assistente sociale;
- 2 psicologi;
- 1 animatrice di inserimento professionale;
- Colloquio con l'incaricata di inserimento e orientamento: persone orientate dall'ANPE (agenzia nazionale per l'impiego);
- Aiuto per la gestione amministrativa;
- Laboratorio francese di alfabetizzazione e di calcolo (4 ore a settimana);
- Laboratorio: curriculum vitae ogni 15 giorni;
- Laboratorio di estetica;



- Laboratorio di relooking;
- Laboratorio sulla stima di sé (raro);
- Laboratorio di yoga (1 volta a settimana);
- Laboratorio estivo in piscina;
- Gruppo di parola;
- Uscite famigliari grazie alla CAF (cassa di sussidio familiare) per le donne e i loro figli;
- Laboratorio corale;
- Gruppo di cucina: imparare come gestire il proprio budget, cucinare dei piatti equilibrati, ecc. (mercoledì mattina);
- Acconciatura per i beneficiari dell'associazione (dopo un colloquio).

In totale l'associazione conta 600 beneficiari e accoglie annualmente 5000 persone. Essa non si occupa di trovare né impiego né alloggio.

Accueil Femmes Solidarité

Sede: 81, Rue de France - Bureau 312 - 06000 Nice

Persona da contattare: Monique Gnagneri (direttrice)

Tel. +33 04 93 52 17 81; fax +33 04 93 82 10 75

e-mail: accueilfemmesbattues@hotmail.com

Sito: <http://accueilfemmesbattues.chez.tiscali.fr>

Attività che svolge sul territorio/servizi che offre

Associazione della Legge 1901 creata nel 1980, Accueil Femmes Solidarité accompagna e orienta le donne verso il reinserimento professionale (stage, riqualificazione, formazione, missioni ad interim), verso delle associazioni partner e verso le istituzioni che le aiutino a trovare lavoro e alloggio.

È l'unica associazione che lavori in modo specifico su questi problemi nel Dipartimento delle Alpi Marittime.

Per situazioni di emergenza, l'associazione propone inoltre una camera d'albergo per la notte e i fine settimana per le donne inviate dalla polizia e dall'ospedale, enti nostri partner.

Inoltre, l'associazione dispone di un monolocale con due letti, utilizzabile per necessità a medio termine. "Accueil Femmes Solidarité" segue quindi queste donne, per periodi che vanno da uno a tre mesi, verso il reinserimento professionale e sociale.

Quando arrivano all'associazione, le donne vengono affidate ad un'assistente sociale che si occupa di attivare il sistema di aiuto di emergenza, fase che richiede circa quindici giorni. Inoltre, l'associazione aiuta le donne a compilare i moduli necessari per presentare la richiesta di Assegno Sociale (API, sostegno familiare, ecc.).

L'associazione conduce delle azioni di prevenzione in ambito scolastico e in altri organismi di formazione, organizza delle uscite pedagogiche settimanali per i bambini, testimoni e/o vittime ed offre sostegno psicologico con la collaborazione di una psicologa.

Femmes solidaires

Sede: 18, Rue François Guisol, Bureau 312
06300 Nice

Persona da contattare: Aline Beneventi

Tel. +33 04 93 13 92 93

Attività che svolge sul territorio/servizi che offre

Associazione femminista aperta a tutte le donne senza distinzione d'opinione che si incontrano per:

- abolire le discriminazioni di cui sono vittime le donne ed informarle dei loro diritti;
- permettere loro di intervenire per migliorare le leggi o proporre di nuove;
- difendere i diritti ottenuti dalle donne, soprattutto il diritto al lavoro, all'interruzione volontaria di gravidanza, al rispetto nella coppia, nella famiglia e nella società;
- ottenere la parità in tutti i settori;
- ottenere il tempo e il modo, per le donne, di accedere alla cultura;
- organizzare degli stage che permettano loro di dare libero sfogo alla loro creatività;
- permettere alle donne di partecipare a delle attività sportive;
- intervenire per migliorare le condizioni di vita, contro tutte le forme di esclusione;
- informare le donne sui loro diritti di consumatrici;
- informarle sulla contraccezione e sull'interruzione volontaria di gravidanza, l'aids, la maternità, lo sviluppo del bambino;
- far diminuire il numero di tossicomani attraverso la prevenzione e le cure;
- agire per la pace e lo sviluppo, promuovendo rapporti di cooperazione tra le donne di tutti i paesi.

Association “Le Lien des chômeurs”

Sede: Avenue Emmanuel Signoret, HLM de la Mairie - Bâtiment D - 06260 Puget-Théniers
 Persona da contattare: Liselotte Englebert
 Tel. +33 04 93 05 16 98
 e-mail: le-lien-des-chomeurs@wanadoo.fr

Attività che svolge sul territorio/servizi che offre

L'associazione, che conta 74 adesioni di cui 59 sono rappresentate da donne, realizza le seguenti attività:

- Laboratorio di alfabetizzazione una volta alla settimana (in media dieci donne);
- Aiuto personalizzato (risposte amministrative,...);
- Laboratorio di informatica;
- Animazione culturale e culinaria.

4 A (Association Alphabétisation Adultes Animation et prévention des jeunes de l'Ariane)

Sede: BP 4304 - 06306 Nice
 Persona da contattare: Fetnan Abderazak (direttore)
 Tel. +33 04 93 55 79 68; fax +33 04 93 55 79 68
 e-mail: 4apja@caramail.com

Funzioni

- Agire affinché ogni azione educativa contribuisca sin dall'infanzia allo sviluppo armonioso della persona e alla formazione del cittadino;
- Inserire le azioni educative nella globalità e nella continuità dell'educazione a beneficio di tutti e in particolare degli svantaggiati, in accordo con le persone e le associazioni che lo desiderano;



- Adattare le attività, i settori d'intervento e le strutture d'accoglienza all'età e ai bisogni dei bambini, dei giovani e degli adulti;
- Permette a bambini, giovani e adulti di partecipare attivamente alla vita collettiva, alla scelta delle loro attività, all'elaborazione dei loro progetti e alla loro realizzazione;
- Informare sulla necessità della nostra azione educativa il maggior numero di abitanti del quartiere per aiutarli a prendere coscienza del ruolo dell'educazione al di fuori dell'ambiente scolastico e familiare.

L'azione educativa di questa associazione è destinata in particolare ai bambini, ai giovani e agli adulti dei quartieri disagiati.

Gli interventi che essa prevede sono quindi molto numerosi e diversi tra loro: alcuni agiscono direttamente sul pubblico, altri si verificano in un modo o nell'altro, in un momento o nell'altro del processo di elaborazione, di realizzazione e di valutazione di un progetto.

Association ISI Insertion, Solidarité, Intégration

Sede: 53, Av. De Verdun - 06800 Cagnes sur Mer
Persona da contattare: Maude Bellanger e
Laure Cecconi
Tel. +33 04 93 20 20 67; fax +33 04 93 20 02 03

Funzioni

- Accompagnamento scolastico dei bambini;
- Accompagnamento sociale: un assistente sociale, due animatori sociali, un mediatore linguistico. È prevista anche la partecipazione di un medico e di un'infermiera e di altre figure;
- Servizi di accoglienza. Ascolto e relazione con i partner sociali;
- Servizi sociali
Istruzioni sulle pratiche di reddito minimo garantito
Appoggio individuale per la compilazione dei contratti d'inserimento
Aiuto nella stesura delle diverse pratiche amministrative
- Accompagnamento per la salute
Prevenzione e informazione
Aiuto per l'accesso alle cure
- Piattaforma di orientamento;
- Impiego e formazione (giovani tra i 16 e i 25 anni e adulti)
Riquilificazione delle conoscenze di base
Lotta contro l'analfabetismo
Alfabetizzazione.

EREF Moyenne Vallée du Var

Sede: 11, Avenue Alexandre Baret
06260 Puget-Théniers
Persona da contattare: Kaled M'Tar
Tel. +33 04 93 05 00 19
e-mail: mtk-cepage@wanadoo.fr

Attività che svolge sul territorio/servizi che offre

- organismo di formazione per i disoccupati di lunga durata;
- laboratorio di informatica;
- presenza di un avvocato una volta al mese e di un centro di informazioni per i giovani;
- partenariato con la camera di commercio e dell'industria (aiuto per la creazione di impresa);
- accoglienza del pubblico (informazioni di tipo amministrativo);
- supporto di tipo logistico (telefono, fax, ecc.).

Le prospettive di collaborazione futura



La libera circolazione dei cittadini all'interno dell'Unione europea è un elemento fondamentale per il potenziamento socio-economico del mercato europeo. La mobilità in materia di istruzione, formazione e lavoro rappresentano un valore aggiunto essenziale non solo per promuovere l'integrazione interculturale e il concetto di cittadinanza europea, ma anche per sviluppare il mercato interno a favore di un'economia sempre più competitiva.

La mobilità geografica e professionale dei cittadini europei da un posto di lavoro, da un'attività, da un paese o da una regione all'altra rappresentano fattori vitali che favoriscono lo scambio di competenze e permettono di equilibrare il rapporto tra domanda e offerta di lavoro garantendo un progresso economico e sociale omogeneo in tutti gli Stati membri.

La maggior parte delle migrazioni che avvengono nell'Unione sono migrazioni temporanee, migrazioni d'impresa, movimenti pendolari transfrontalieri.

I dati che riguardano la mobilità sono sconfortanti: nel 2000 soltanto lo 0,1% della popolazione europea risultava aver stabilito la propria residenza ufficiale in un altro paese, mentre nel 1999 soltanto l'1,2% era andato a vivere in un'altra regione.²¹ Essa rappresenta quindi un fenomeno di modesta entità a causa del persistere di numerosi ostacoli (sociali, culturali, linguistici, economici, ecc.).

Risulta di grande importanza agevolare non solo la mobilità professionale, ma anche quella geografica.

Nel documento di rilancio della strategia di Lisbona,²² la Commissione si è posta come obiettivo la rimozione degli ostacoli alla mobilità dei lavoratori derivanti dai regimi pensionistici professionali e il coordinamento delle politiche di ammissione dei lavoratori migranti.

La Commissione europea afferma che, per portare ad un effettivo sviluppo e crescita occupazionale dell'Unione europea, ambedue ancora insoddisfacenti, è necessario che gli Stati membri collaborino tra loro con uno sforzo collettivo, in quanto le sfide che si presentano sono comuni e riguardano il modello di sviluppo di tutto il territorio europeo. Nessuno stato membro è in grado di affrontare da solo la situazione e per questa ragione la cooperazione transfrontaliera risulta di fondamentale importanza.

L'Iniziativa Comunitaria Interreg permette di consolidare i legami con i territori limitrofi, con realtà che hanno in comune condizioni economiche e territoriali simili. Il rafforzamento di tali legami risulta essenziale per uno sviluppo equilibrato ed

21 Piano d'azione della Commissione per le competenze e la mobilità, COM (2002)72.

22 Comunicazione al Consiglio europeo di primavera, "Lavorare insieme per la crescita e l'occupazione - Il rilancio della strategia di Lisbona", Bruxelles, 02/02/2005, COM (2005) 24.

integrato del territorio europeo che vede come protagonisti i territori di confine e le loro risorse umane. Il mercato del lavoro deve risultare attraente, efficace, aperto e accessibile a tutti, in modo tale da garantire lo sviluppo e lo sfruttamento del potenziale della manodopera europea e ottimizzare il potenziale del mercato interno.

Uno dei principali obiettivi del programma Interreg IIIA Alcotra è far emergere la specifica identità dei territori transfrontalieri, basata su comuni caratteristiche socio-culturali ed economiche e, alla luce di queste caratteristiche comuni, favorire la mobilità dei cittadini da un territorio all'altro.

La Commissaria europea per la politica regionale, Danuta Hübner, ha affermato²³ che la solidarietà è un valore fondamentale per l'Unione europea. La carta costituzionale europea riconosce oltre alla coesione economica e sociale, per la prima volta, anche quella territoriale; la politica di coesione, attuabile proprio attraverso la solidarietà, è essenziale per lo sviluppo armonioso e duraturo dell'Unione.

Appare quindi evidente che il programma Interreg diventerà uno strumento ancora più importante per favorire la coesione tra gli Stati membri e sviluppare una vera e propria solidarietà tra le regioni, unico modo per favorire in modo concreto la crescita economica ed un livello di sviluppo omogeneo e duraturo.

In seguito alle positive esperienze vissute durante Interreg IIIA Alcotra "Strategie comuni transfrontaliere per le pari opportunità", risulta logico guardare al futuro in un'ottica di prospettive comuni che permettano di dare valore aggiunto allo sviluppo socio-economico dei territori in que-

stione, vale a dire la Provincia di Cuneo e il Dipartimento delle Alpi Marittime.

Lo scambio di buone prassi avvenuto durante il corso del progetto è stato molto fruttuoso per ambedue i partner in quanto si è verificata la possibilità di comprendere le problematiche comuni e di elaborare le possibili soluzioni che possano oviare a tali criticità. È emerso chiaramente quanto la mobilità transfrontaliera sia fondamentale per permettere uno scambio di competenze costante e proficuo tra i due territori: risulta quindi necessario informare riguardo alle numerose opportunità esistenti per coloro che desiderano vivere e lavorare oltre frontiera. Il nostro obiettivo è proprio quello di permettere la diffusione e la conoscenza di tali opportunità.

Lo strumento informativo più immediato è senza dubbio il sito Internet del progetto, che sarà dotato di una sezione interamente dedicata agli enti che favoriscono e agevolano i cittadini che decidono di spostarsi da un territorio all'altro.

Ai tavoli di lavoro svoltisi durante gli incontri transnazionali tra i partner è stato inoltre sottolineato che una strategia concreta per la futura collaborazione potrebbe essere rappresentata dalla promozione del lavoro stagionale in agricoltura e nel settore alberghiero, due settori che permettono ai cittadini europei di lavorare all'estero per periodi di tempo brevi e di entrare direttamente in contatto e confrontarsi con una nuova cultura.

23 Danuta Hübner, "Solidarity in the European Constitution", Speech/05/95, 15/02/2005.