



*Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità*



European Commission Employment,
Social Affairs and Equal Opportunities DG

PER.FOR.MA.GE

Presentazione

La disuguaglianza sostanziale tra donne e uomini continua ad essere una problematica ancora radicata in molti territori dell'Unione Europea, tra cui l'Italia. Essa si manifesta in una molteplicità di comportamenti e/o atteggiamenti che investono quotidianamente la vita di tutti i cittadini e, in particolare, delle cittadine, ed è presente in numerosi ambiti e aspetti della vita sociale, economica, politica.

L'Unione Europea considera fra le proprie priorità la lotta alle disuguaglianze tra donne e uomini a tutti i livelli e adotta politiche tese a combattere e prevenire queste situazioni sostenendo l'attuazione di strategie e la diffusione di strumenti volti a garantire il principio delle pari opportunità tra donne e uomini nei diversi aspetti in cui esso si esplica.

Tali orientamenti vengono assunti e rafforzati nella nuova programmazione del sessennio 2007-2013 e richiedono, ancora una volta, agli Stati Membri di sostenere l'uguaglianza tra i sessi, recependo e declinando i principi, condivisi in ambito comunitario, in interventi e azioni concrete nell'ambito delle programmazioni nazionali. La strategia europea, in questo senso, ribadisce la necessità di adottare un approccio di mainstreaming in grado di assicurare che tutte le politiche tengano conto del loro impatto in termini di genere in fase di pianificazione ed attuazione delle politiche e, conseguentemente, pone l'accento sulla necessità di assicurare l'integrazione delle azioni a favore delle pari opportunità tra uomini e donne nei programmi nazionali e regionali promuovendo un'attenzione specifica alle pari opportunità tra donne e uomini nei meccanismi di governo delle politiche di sviluppo economico e sociale.

E' in questo contesto che si inserisce il progetto PER.FOR.MA.GE (Percorsi formativi al mainstreaming di genere) che parte dalla considerazione che le politiche di genere per essere realmente efficaci necessitano, per loro stessa natura, di una cultura predisposta a recepirle. E' essenziale, pertanto, che vengano accompagnate da azioni capillari di diffusione e di sensibilizzazione in maniera tale da stimolare su queste tematiche l'intera cittadinanza e la classe dirigente.

Ed è proprio nei confronti della Pubblica Amministrazione, ed in particolare, di coloro che progettano ed implementano politiche nel nostro Paese che il progetto intende rivolgersi. Si tratta di un terreno privilegiato per lo sviluppo di politiche pubbliche attente al principio di pari opportunità tra uomini e donne; di un luogo da cui possono e debbono partire azioni forti e significative in grado di avere un valore dimostrativo, irradiante verso tutta la società.

L'impegno ad una diffusione della cultura di genere è, di fatto, un obiettivo prioritario per il Dipartimento Pari Opportunità che, attraverso questo progetto, si impegna a sostenerlo in primo luogo mediante la promozione di percorsi formativi. La parità è, infatti, prima di tutto una frontiera culturale che deve essere raggiunta attraverso un cambiamento culturale che potrà incidere sulla capacità dei sistemi di governo di produrre innovazione facendosi carico di intervenire per un progresso generale verso una cultura delle pari opportunità.

Fulcro principale di tale strategia è il concetto di "capacity building" che, nel caso del nostro progetto, intende riferirsi strettamente alla capacità delle strutture pubbliche di identificare e risolvere i problemi di progettazione ed implementazione di strategie e programmi tenendo conto della prospettiva di genere. Nel nostro caso specifico, quindi, tale capacità riguarda lo sviluppo di quell'insieme di fattori e condizioni che possono permettere alla Pubblica Amministrazione italiana di raggiungere maggiori livelli di equità di genere nella promozione ed implementazione di politiche, strategie, programmi favorendo la consapevolezza all'interno della Amministrazione pubblica del principio di gender mainstreaming e di tutto quello che ad esso consegue così come di sviluppare e migliorare la conoscenza che sulle tematiche di genere hanno i principali stakeholder nel nostro Paese.

I materiali che di seguito sono presentati sono pensati sotto forma di strumenti di divulgazione (schede di lavoro operative) in maniera da fornire un ulteriore valore aggiunto al progetto.

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

INTRODUZIONE

PER.FOR.MA.GE

Percorsi Formativi al Mainstreaming di Genere

I presupposti

La strategia europea ribadisce la necessità di adottare un approccio di mainstreaming in grado di assicurare che tutte le politiche tengano conto del loro impatto in termini di genere in fase di pianificazione ed attuazione e pone l'accento sulla necessità di assicurare l'integrazione delle azioni a favore delle pari opportunità tra uomini e donne nei programmi nazionali e regionali.

Come rendere il mainstreaming di genere (MG) una chiave di lettura di qualsiasi politica e iniziativa che miri a promuovere sviluppo economico e sociale?

- Il MG deve essere considerato esplicitamente una delle strategie e uno degli obiettivi di lavoro e deve essere fatto proprio da tutti i soggetti coinvolti nella decisione e nell'implementazione delle politiche;
- Il MG deve diventare priorità in tutte fasi della preparazione e dell'attuazione dei programmi e dei progetti di governo;
- Occorre "oggettivare" la filosofia del mainstreaming e le politiche di pari opportunità, ponendole come un insieme di azioni politiche, cioè come processi di risposta ai bisogni, ai problemi e alle prospettive che emergono all'interno della società e dei contesti territoriali.

Obiettivi generali del progetto

Le politiche di genere per essere realmente efficaci necessitano, per loro stessa natura, di una cultura predisposta a riceverle. Il progetto intende, quindi:

- favorire la consapevolezza all'interno della Amministrazione pubblica del principio di gender mainstreaming e di tutto quello che ad esso ne consegue;
- sviluppare e migliorare le conoscenze che, sulle tematiche di genere, hanno i principali stakeholder nel nostro Paese;
- realizzare un percorso formativo rivolto alle Amministrazioni centrali, con particolare attenzione ai funzionari e dirigenti coinvolti a vario titolo nell'assunzione delle decisioni e nell'attuazione delle politiche.

Il percorso formativo

Per rispondere a queste finalità il percorso formativo dovrà necessariamente corrispondere ai seguenti obiettivi:

- promuovere la formazione e la costruzione delle capacità/competenze, finalizzate ad avviare/completare percorsi concreti e praticabili;

- ▶ fornire l'acquisizione di un maggior grado di consapevolezza, da parte di ciascun soggetto coinvolto, nell'implementazione delle politiche di pari opportunità nelle politiche di sviluppo;
- ▶ arricchire le competenze in materia di pari opportunità in modo tale da fornire ai soggetti coinvolti conoscenze e strumenti operativi utili a sviluppare le misure di intervento nell'ottica del mainstreaming di genere.



Il mainstreaming di genere diventa, così, elemento costitutivo dei processi e delle politiche.

Competenze da sviluppare:

- ▶ formalizzazione di concetti teorici legati al genere;
- ▶ sviluppo di capacità istituzionali (nel nostro caso, l'abilità delle istituzioni, formali ed informali, di definire obiettivi di genere e di creare le condizioni per il loro conseguimento);
- ▶ sviluppo di capacità di empowerment (nel nostro caso, l'abilità delle istituzioni di allargare il campo delle proprie scelte internalizzando il principio del gender mainstreaming attraverso l'apprendimento, la partecipazione e l'accesso alle opportunità).



In questo senso, il capacity building è un processo continuo di miglioramento degli individui, delle organizzazioni e delle istituzioni.

MODULO 1

PER.FOR.WA.GE

Il percorso della legislazione italiana in materia di pari opportunità tra donne e uomini

Concetti introduttivi

- La legislazione italiana in materia di parità e a sostegno delle politiche di pari opportunità è molto articolata e complessa.
- La produzione normativa è legata all'attuazione del principio di eguaglianza sancito dalla nostra Costituzione e alla necessità di fornire risposte e tutela specifica alle questioni inerenti la parità di genere sia per effetto di "spinte interne" che del contesto internazionale.
- L'evoluzione del sistema normativo è lo specchio del mutamento di prospettiva nella considerazione delle questioni femminili fino alla definizione delle "politiche di genere".
- Si è passati da norme orientate alla rimozione degli ostacoli giuridici all'affermazione del principio di uguaglianza formale tra i due sessi ad un'ottica di promozione della piena ed effettiva partecipazione delle donne alla vita politica, sociale ed economica.

L'evoluzione legislativa nazionale e comunitaria

- I fase (1945-1960) La carta costituzionale
- II fase (1960-1980) Verso la "tutela delle differenze"
- III fase (1980-1995) Le azioni positive
- IV fase (1995-ad oggi) Il gender mainstreaming

I fase (1945-1960)

La Costituzione italiana sancisce il principio della parità tra uomo e donna attraverso il **principio di eguaglianza**, formale e sostanziale, previsto all'art. 3:

“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.”

*“È compito della Repubblica **rimuovere gli ostacoli** di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.”*

Art. 4 La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il **diritto al lavoro** e promuove le condizioni che rendono effettivo questo diritto...

Si riconosce, quindi, il diritto al lavoro per tutti e si sancisce la necessità di promuovere condizioni che rendano effettivo questo diritto.

L'art. 37 (1° comma) riconosce alla donna lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. *“Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.”*

Dopo 12 anni dall'entrata in vigore della Costituzione, ci sarà un accordo sulla parità salariale tra donne e uomini solo per il settore industriale.

L'art. 51 (1° comma) *“Tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici alle cariche elettive in condizioni di uguaglianza secondo i requisiti stabiliti dalla legge”.* (legge costituzionale n.1 30 maggio 03)

L'8 marzo del 2003, su iniziativa della Commissione pari opportunità operante presso la Presidenza del Consiglio, all'art. 51 è stato aggiunto un secondo comma *“A tal fine la Repubblica promuove con **appositi provvedimenti** le pari opportunità tra donne e uomini”.*

Il fase (1960-1980)

In questo decennio si avvia il passaggio da una “**legislazione di tutela**” - riconoscimento del bisogno di tutelare la maternità -, a una “**legislazione di parità**” - riconoscimento giuridico della parità - introducendo, per la prima volta il ricorso al “divieto di discriminazione”.

Tale evoluzione concettuale nasce dalla consapevolezza che le politiche normative di tutela non fanno che prendere atto passivamente degli assetti sociali che hanno finora mantenute le donne in una posizione marginale rispetto al mercato del lavoro.

Si prende atto che nella maggior parte dei casi la condizione di svantaggio delle donne risente di condizionamenti strutturali radicati (distribuzione familiare dei ruoli, svantaggi nell'educazione e nella formazione, stereotipi radicati).

L'impulso a questa nuova fase è dato dal nuovo quadro internazionale ed europeo

- 1967 – Dichiarazione ONU sull'eliminazione delle discriminazioni contro la donna .
- 1975 – Anno internazionale della donna (Piano di azione della Conferenza mondiale del Messico).
- Direttive comunitarie 75/117 e 76/207 (parità di trattamento economico e normativo tra lavoratori e lavoratrici).
- Direttiva 10 febbraio 1975/117, entrata in vigore nel 1976, prevede l'eliminazione di ogni discriminazione fondata sul sesso per uno stesso lavoro o per un lavoro equivalente (in Italia legge 903 del 1977).
- Direttiva 9 febbraio 1976/207, entrata in vigore nel 1978, mira ad assicurare parità di trattamento fra i lavoratori dei due sessi per quanto concerne l'accesso al lavoro, la formazione e la promozione professionale, nonché le condizioni di lavoro.



Dal recepimento di queste direttive nasce la nuova legislazione di parità che esamineremo di seguito.

Il Parlamento italiano approva le seguenti leggi

- La legge n.73/1963 – vieta il licenziamento per matrimonio ed abolisce le clausole di nubilitato presenti nei contratti collettivi, individuali e nei regolamenti.
- La Legge 66/1963 – stabilisce l'accesso della donna “a tutte le cariche, professioni e impieghi pubblici, compresa la magistratura, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazioni di mansioni e di svolgimento della carriera”.

- Viene abrogata la Legge Sacchi del 1919 che precludeva alle donne l'accesso alla magistratura, alla diplomazia e alla carriera militare.
- Legge 1204/71 – E' una legge ancora vigente che ha la finalità di introdurre nell'ordinamento italiano elementi di tutela a favore delle lavoratrici madri. La legge introduce norme relativamente a:
 - Divieto di licenziamento fino ad un anno d'età del figlio;
 - Esonero da determinati lavori;
 - 5 mesi di congedo obbligatorio retribuito;
 - Astensione facoltativa;
 - Sostituzione delle lavoratrici assenti;
 - Riposi giornalieri.
- Legge 151/75
La nuova legge - in attuazione di quanto previsto dall'art. 29 della Costituzione- riforma il Diritto di famiglia, eliminando la dipendenza giuridica e morale della moglie nei confronti del marito e sancendo la parità dei coniugi nel ruolo di genitori; viene sostituita "la patria podestà" con la "potestà parentale" sui figli.
- Legge 903/1977 – Parità di trattamento tra donne e uomini in materia di lavoro.
E' la prima legge di parità che introduce il divieto di discriminazione nei confronti delle donne nell'accesso e nella permanenza nel mercato del lavoro. I punti qualificanti sono:
 - Parità di retribuzione per prestazioni uguali o di pari valore;
 - Parità nell'accesso al lavoro, all'orientamento, alla formazione, all'aggiornamento professionale;
 - Parità nell'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e nell'avanzamento di carriera;
 - Diritto di rappresentare l'impresa;
 e inoltre,
 - Divieto di lavoro notturno (per sole 6 ore); *oggi, per uniformarci alla direttiva europea questo divieto è caduto;*
 - Astensione obbligatoria delle lavoratrici per adozione/affidamento preadottivo;
 - Astensione, in alternativa e date certe condizioni, per il padre lavoratore, anche se adottivo/affidatario.

Questa legge, sebbene innovativa, non definisce il concetto di **discriminazione indiretta** e non prevede l'onere della prova. Le sanzioni previste per chi discrimina non sono significative.

III fase (1980-1995)

- Si approda al concetto di “genere” come “definizione di donne e uomini costruita dalla società”.
- Nella caratteristica della “doppia presenza” si ravvisa non più la debolezza ma la forza delle donne come “risorsa collettiva”.

Su impulso internazionale e comunitario l'Italia avvia politiche istituzionali di pari opportunità attraverso la creazione di specifici organismi.

Viene introdotto il concetto di “azione positiva”.

- 1979 Convenzione ONU per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW).
- 1984 attraverso apposita Raccomandazione del Consiglio CE n.84/635 le “azioni positive” diventano strumento operativo della politica europea per promuovere la partecipazione delle donne a tutti i livelli e settori e dell'attività lavorativa.
- I Programmi d'azione comunitari.

Le tappe dell'istituzionalizzazione delle politiche di genere

- Nel 1983 si istituisce presso il Ministero del Lavoro (D.M. 12/12/83):
 - Il Comitato Nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro con funzioni propositive per la formulazione di leggi nazionali in materia di lavoro;
 - L'art. 5 della Legge 125/91 ne disciplina ulteriormente composizione e funzioni.
- Nel 1984 viene istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri la Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna con funzioni consultive nei confronti del Governo sulle questioni femminili :
 - La Legge 164/90 ne fissa compiti e funzioni;
 - Il D. Lgs. 226/03 ne modifica la composizione (attualmente incardinata presso il DPO);

Legge 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna”

Lo “spirito” della legge è quello non di “proteggere” le donne, bensì “valorizzarle” in modo da renderle più competitive nel mercato del lavoro e creare per loro delle reali e concrete “pari opportunità” di accesso, permanenza e di carriera.

Finalità

“... favorire l'occupazione femminile e ... realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.”

Le condizioni di svantaggio delle donne non sono correggibili tramite norme tese a realizzare una parità formale, ma solo attraverso misure positive dirette a contrastare i fattori condizionanti alla luce del principio di uguaglianza sostanziale.

Come si Configurano

Provvedimenti o misure diseguali perché ripercorrono in senso contrario le diseguglianze esistenti nella società.

Cosa Sono

Strumenti creati dalla normativa per assicurare la propria realizzazione.

Scopo delle azioni positive

Assumere e valorizzare le “differenze” specifiche delle donne quali criteri per concorrere con gli uomini alla trasformazione della *diversità in valore condiviso*.

La legge è volta a tradurre concretamente il concetto di azioni positive riprendendo ed ampliando i principi e le finalità che altre leggi avevano introdotto (L. 1204/71 e L. 903/77).

Ambiti d'intervento

- Prevede azioni per superare un'organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi a seconda del sesso;
- Promuove l'inserimento delle donne nei settori di attività dove sono sottorappresentate;
- Promuove interventi con riferimento alla formazione scolastica e professionale, per l'accesso al lavoro e per la progressione di carriera;
- Promuove l'equilibrio e il miglioramento della ripartizione tra i due sessi delle responsabilità familiari e professionali.

La legge prevede anche lo *spostamento dell'onere della prova sul datore di lavoro* rispetto all'insussistenza del comportamento discriminatorio.



Ripara i limiti della 903 perché definisce la discriminazione indiretta.

Discriminazioni dirette ed indirette

Discriminazione diretta: quando un atto, un patto o comportamento produce un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso o come il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

Discriminazione indiretta: quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in situazione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali dell'attività lavorativa.

D. Lgs 145/2005 recepisce la Direttiva 2002/73

- La legge incentiva l'attuazione di progetti di azioni positive in aziende pubbliche e private (art. 2) a partire dal 1 ottobre al 30 novembre di ogni anno sulla base del Programma Obiettivo formulato dal Comitato Nazionale di Parità.
- e prevede l'obbligo per le aziende private con più di 100 dipendenti di fornire, a cadenza biennale, un rapporto sulla situazione del personale (art.9) che deve essere trasmesso alla Consigliera regionale di parità e alla rappresentanze sindacali.

Potenziali soggetti destinatari dei finanziamenti

- datori di lavoro pubblici e privati, ivi compresi le cooperative e i loro consorzi;
- le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali;
- i centri di formazione professionale accreditati;
- le associazioni;

Possano promuovere azioni positive:

- Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (art. 5 della Legge);
- I/le Consiglieri/e di parità domiciliati presso gli uffici del lavoro e dell'occupazione (art. 12);
- I centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale, aziendale.

I/le Consiglieri/e di parità

- Sono **figure istituzionali**, presenti a livello nazionale, regionale e provinciale, finalizzate alla tutela e alla promozione della parità. Sono nominate dal Ministero del Lavoro di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità sentite le Province e le Regioni presso le quali la Consigliera opera;
- Sono componenti delle commissioni regionali e provinciali per l'impiego, nell'esercizio delle loro funzioni, sono **pubblici funzionari**;
- Possono richiedere all'ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile,

in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale;

- hanno facoltà di **agire in giudizio** su delega della lavoratrice ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima;

Il decreto legislativo 196 del 23 maggio 2000 ne amplia e rafforza le funzioni

- rilevano squilibri di genere, promuovono azioni positive e verificano i risultati della realizzazione di azioni positive;
- promuovono la coerenza delle politiche sulle pari opportunità a livello territoriale;
- sostengono la predisposizione di politiche attive del lavoro e ne promuovono l'attuazione;
- collaborano con le direzioni provinciali e regionali del lavoro e con gli organi politici locali preposti allo sviluppo del mdl;
- sostengono la diffusione e lo scambio di prassi ;
- sono organizzate/i in una **rete nazionale**;
- attingono, per le attività svolte, ad un Fondo nazionale ripartito in base ad indicatori oggettivi;

Legge 215/1992 “Azioni positive” per l'imprenditorialità femminile

La legge favorisce il lavoro e l'occupazione femminile attraverso incentivi a sostegno dell'impresa al femminile; sulla base di bandi pubblici periodici vengono erogati finanziamenti alle imprese costituite da donne o che presentano una prevalenza femminile.

Finalità:

“... promuovere l'uguaglianza sostanziale e la pari opportunità per uomini e donne nell'attività economica imprenditoriale.”

La legge prevede l'istituzione del Comitato per l'imprenditoria femminile presso il MAP.

A seguito del protocollo d'intesa siglato nel 1999 tra il MAP e l'Unione Nazionale delle Camere di Commercio nascono i Comitati per la promozione dell'imprenditoria femminile presso le Camere di Commercio, composti da imprenditrici rappresentanti delle Associazioni di categoria presenti sul territorio con il compito di promuovere e **favorire lo sviluppo delle imprese femminili**.

I Programmi d'Azione

Dagli anni '80 la Comunità europea adotta un approccio globale alla questione femminile con la definizione dei Programmi di Azione contenenti indicazioni per interventi nei vari ambiti legati alla promozione delle pari opportunità

- I (1982-1985) centrato sui problemi dell'occupazione e del lavoro; incita alla promozione di azioni positive e dei congedi parentali;
- II (1986-1990) forniva indicazioni per gli interventi rivolti all'occupazione delle donne in attività attinenti alle nuove tecnologie e la ripartizione delle responsabilità familiari;
- III (1991-1995) dedicato all'applicazione e sviluppo del quadro giuridico e normativo, all'integrazione delle donne nel mercato del lavoro e al miglioramento della condizione delle donne nella società.

IV fase (1995 ad oggi)

Si afferma il concetto di gender mainstreaming:

- 1995 Conferenza di Pechino IV e V Programma di azione comunitaria;
- 2000 -2006 Dual approach nella programmazione Comunitaria;
- 2006 Road Map UE per l'uguaglianza tra uomini e donne.

La Conferenza di Pechino, 1995

La **Conferenza di Pechino** è il convegno a più ampia partecipazione della storia ONU e la **Piattaforma d'Azione** è a livello mondiale il testo politico più rilevante in materia. Sono state per la prima volta coinvolti i movimenti femminili e le ONG con l'obiettivo di **"guardare il mondo con occhi di donna"**.

Obiettivo generale della Conferenza:

- Eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne.

Dove trae origine la Conferenza di Pechino

La Commissione sulla condizione delle donne, CSW, è un organo del consiglio economico e sociale delle Nazioni Unite (ECOSOC), che si occupa di uguaglianza di genere e di emancipazione delle donne.

Ogni anno, i rappresentanti degli Stati membri si riuniscono nella sede delle Nazioni Unite, a New York, per valutare i risultati ottenuti, si valutano i futuri obiettivi e le politiche da attuare per promuovere l'uguaglianza di genere e il rispetto dei diritti umani delle donne di tutto il mondo.

La Commissione ha contribuito all'organizzazione e alla prosecuzione dei congressi mondiali sulle donne a Città del Messico (1975), Copenhagen (1980), Nairobi (1985) e Pechino (1995).

E' stato, infatti, con la IV Conferenza mondiale delle donne di Pechino che i movimenti di tutto il mondo hanno affermato la propria pretesa di **"guardare il mondo con occhi di donna"** e hanno proclamato che **"i diritti delle donne sono diritti umani"**.

Le parole chiave della Conferenza **"punto di vista di genere"**, **"empowerment"**, **"mainstreaming"** sono entrate nel dibattito delle donne e anche in quello dei governi.

La Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne rappresenta il principale testo giuridicamente vincolante sui diritti delle donne, la Piattaforma d'Azione, approvata dalla Conferenza di Pechino è il testo politico più rilevante e tuttora più consultato dalle donne di tutto il mondo.

Dopo la Conferenza di Pechino i problemi di applicazione della sua Piattaforma sono stati discussi ogni anno dalla Commissione ONU sulla condizione delle donne, appunto il CSW.

Nell'ambito della programmazione pluriennale della Commissione, 2007-2009, la 51^a Sessione della Commissione sullo Status delle donne tratterà il tema dell'eliminazione di tutte le forme di discriminazione e violenza contro le giovani donne e le bambine.

Le Parole-chiave di Pechino

Mainstriming di genere

Integrazione sistematica delle rispettive situazioni, priorità e necessità delle donne e degli uomini in tutte le politiche per raggiungerle ed attuarle tenendo conto delle differenze di genere fin dalla fase di pianificazione dei loro effetti sulle situazioni rispettive nelle fasi di attuazione, monitoraggio e valutazione.

Analisi di genere

Studio sistematico dei ruoli, delle relazioni e dei processi legati alle disuguaglianze fra uomini e donne nelle varie espressioni (reddito, lavoro, potere decisionale).

Statistiche in ottica di genere

Assumere la variabile di genere indipendentemente. in tutte le analisi di contesto comparando sistematicamente l'universo maschile e femminile.

Conciliazione tra vita lavorative e vita familiare

Introdurre azioni sistemiche che prendano in considerazione le esigenze delle donne, delle famiglie attraverso misure rivolte alla cura dei bambini e degli anziani per favorire lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione del lavoro tali da agevolare la condivisione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari tra uomini e donne.

Empowerment

Avviare percorsi che aiutino le donne a costruire la propria emancipazione, autonomia, libertà, indipendenza ed autostima.

Gender budgeting

Incorporare l'uguaglianza di genere in tutte le fasi di predisposizione del bilancio pubblico.

Le tappe fondamentali dell'assunzione degli orientamenti di Pechino da parte dell'Unione Europea

Trattato di Amsterdam (1997) – art. 2 “Parità tra donne e uomini”.



Consiglio Europeo di Lussemburgo (1997) Le pari opportunità diventano uno dei pilastri della SEO (Strategia Europea per l'Occupazione).



Consiglio Europeo di Lisbona (2000) “Promuovere la parità di opportunità tra donne e uomini sotto tutti gli aspetti”.



Consiglio Europeo di Nizza (2000)
Proclamazione della Carta dei Diritti Fondamentali.

L'Unione Europea, per attuare gli impegni assunti nei Consigli, promuove nuovi Programmi d'azione

- IV Programma di azione comunitario (1996-2000).
 - Acquisisce il principio del mainstreaming .
 - Solleva il problema della scarsa presenza femminile nei livelli decisionali (deficit di democrazia).

- V Programma di azione comunitario (2001-2005/6).

Strategia quadro comunitaria: lotta agli stereotipi, parità retributiva e salariale, presenza femminile nei processi decisionali (buone prassi economia, partecipazione, rappresentanza). Il V programma propone 5 obiettivi:

 - 1 Parità nella vita economica;
 - 2 Pari rappresentanza e partecipazione nel processo decisionale;
 - 3 Parità nella vita civile;
 - 4 Parità nella vita sociale;
 - 5 Cambiare il ruolo di genere e sormontare gli stereotipi.

Il recepimento degli orientamenti comunitari nella legislazione italiana

Legge n.53, marzo 2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il Coordinamento dei tempi delle città"

Nel 2000 viene emanata la Legge 53/2000 che recepisce la direttiva sui congedi parentali:

- Flessibilità del periodo di astensione obbligatoria per maternità;
- Estensione del diritto di astensione dal lavoro, da parte di madri e padri, per la cura dei figli (congedi parentali);
- Congedi formativi (conseguimento obbligo, titolo di studio superiore e universitario, formazione continua, ...);
- Organizzazione dei tempi delle città (orari servizi pubblici e privati, adozione di piani territoriali degli orari, costituzione di banche del tempo, ...). *TU in materia di sostegno alla maternità e alla paternità*
D.Lgs 151 del 26 maggio 2001

l'art. 9 prevede la concessione di contributi a favore delle aziende che attuano programmi per favorire la flessibilità di orario volta a conciliare tempo di vita e di lavoro (escluse le Pubbliche Amministrazioni e gli enti pubblici).

I soggetti destinatari delle azioni sono in via prioritaria le lavoratrici madri ed i lavoratori padri, compresi quelli adottivi ovvero affidatari.

A) Azioni di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro (part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, ore, flessibilità sui turni, orario concentrato);

B) Programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

C) Progetti di sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo;

Nel 2000 è stato modificato l'art. 51 della Costituzione

“Tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici alle cariche elettive in condizioni di uguaglianza secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra uomini e donne”.

La modifica garantisce copertura costituzionale a provvedimenti tesi a realizzare l'equilibrio tra i sessi nelle cariche pubbliche (quote rosa).

Con il D.Lgs. N. 145/2005 è stata recepita la Direttiva 2002/73 in materia di parità di trattamento tra donne e uomini

Il decreto legislativo:

- Amplia il raggio dell'azione antidiscriminatoria a tutti i settori lavorativi e modelli di contratto (forma subordinata, autonoma o altra forma);
- Ridefinisce i concetti di discriminazione diretta e indiretta;
- Riconosce come discriminazioni le molestie e le molestie sessuali;
- Prevede il risarcimento del danno subito anche non patrimoniale;

Direttiva 2006/54/CE

Riguarda l'attuazione del principio di pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

- Raccoglie e riordina tutte le precedenti direttive aventi il medesimo oggetto;
- Assume la rilevanza delle discriminazioni di genere in quanto strutturate e persistenti nei modelli di sviluppo dei paesi dell'Unione;
- Comprende, oltre alle discriminazioni dirette ed indirette, le molestie in generale, le molestie sessuali, le retribuzioni, i regimi professionali di sicurezza sociale;

- Conferma l'**Onere della prova**;
- Prevede l'accesso a procedure giurisdizionali qualora si è oggetto di discriminazione e tal fine gli Stati membri devono riconoscere alle associazioni, organizzazioni, secondo i criteri stabiliti dalle rispettive legislazioni nazionali, il diritto di rappresentare i soggetti discriminati;
- Obbliga gli Stati membri ad introdurre nei rispettivi ordinamenti giuridici nazionali le misure necessarie a garantire il principio;
- Individua negli organismi per la parità i soggetti istituzionali preposti alla promozione, all'analisi, al controllo e al sostegno della parità di trattamento;
- Gli organismi di parità devono garantire l'assistenza indipendente alle vittime di discriminazioni e devono svolgere inchieste;

Il 23 maggio del 2007 il governo italiano emana la Direttiva "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"

L'Obiettivo della Direttiva è quello di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni relative al principio di parità tra donne e uomini.

La Direttiva è rivolta ai vertici delle amministrazioni, ed in particolare, ai/alle responsabili del personale.

Le Linee di azione sono:

- Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni al fine di esigere l'osservanza delle norme;
- Adozione dei piani triennali di azioni positive finalizzate a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra i generi non inferiore a due terzi;

Individua due ambiti di intervento prioritari:

- Organizzazione del lavoro, favorendo il lavoro flessibile, il telelavoro, i progetti di miglioramento organizzativo, il reinserimento del personale assente per lunghi periodi; rispettare la normativa sui congedi parentali;
- Politiche di reclutamento e gestione del personale, affinché sia rispettate le normative per la composizione delle commissioni di concorso, rispettare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento; i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali devono rispettare il principio di pari opportunità; individuare e rimuovere gli eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione; monitorare gli incarichi conferiti al personale dirigenziale e non, le indennità e le posizioni organizzative.

Viene richiamata la funzione dei Comitati pari opportunità, quali organismi paritetici di confronto e di promozione delle iniziative. A tal fine le amministrazioni devono:

- adottare iniziative per la costituzione lì dove ancora non esistenti;
- favorire l'operatività e gli strumenti;
- rafforzare il ruolo con componenti che abbiano potere decisionale;
- le relazioni sindacali devono tenere in considerazione le proposte dei CPO finalizzate ad individuare misure idonee a favorire le pari opportunità anche rispetto allo sviluppo professionale;

Al fine di orientare le politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro in chiave di genere, le amministrazioni dovranno:

- Garantire la formazione e l'aggiornamento professionale;
- Curare che la formazione e l'aggiornamento anche a livello dirigenziale contribuisca allo sviluppo della cultura di genere;
- Produrre tutte le statistiche sul personale ripartito per genere;
- Utilizzare per tutti i documenti un linguaggio non discriminatorio;
- Promuovere analisi di bilancio in chiave di genere.

Inoltre

- Le amministrazioni devono adottare tutte le iniziative per l'attuazione della direttiva e devono presentare una relazione entro il 20 febbraio di ogni anno;
- All'attuazione della direttiva devono essere dedicate delle risorse e queste devono essere descritte per ciascuna attività ed evidenti nei bilanci annuali;
- Il monitoraggio dell'attuazione è garantito dal Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità;
- Gli strumenti per l'attuazione prevedono la costituzione di una area web, un format per la predisposizione delle relazioni, l'organizzazioni di incontri e seminari.

Il principio di pari opportunità di genere viene rafforzato nel Consiglio Europeo di Bruxelles 2006 producendo i seguenti atti

La **Road map**: una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010:

Essa nasce da una duplice consapevolezza: da un lato, sebbene molti passi in avanti siano stati compiuti nel raggiungimento della parità

tra i sessi, permangono significativi divari di genere nella maggior parte dei campi di intervento; dall'altro, la parità tra donne e uomini, oltre ad costituire un diritto fondamentale ed un valore comune dell'Unione Europea, è una condizione necessaria per il conseguimento degli obiettivi di crescita, occupazione e coesione sociale.

Individua 6 ambiti prioritari di intervento

- 1 Realizzare una pari indipendenza economica e promuovere la parità nel mondo del lavoro;
- 2 Favorire l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare;
- 3 Promuovere la pari partecipazione delle donne e degli uomini al processo decisionale;
- 4 Eliminare la violenza basata sul genere e la tratta di esseri umani;
- 5 Eliminare gli stereotipi di genere nella società;
- 6 Promuovere la parità tra donne e uomini all'esterno della UE;

Per ogni ambito di intervento individua azioni chiave che gli Stati membri si impegnano a promuovere.

Istituto Europeo per la parità di genere

Con decisione del 20 dicembre del 2006 il Parlamento Europeo e Il Consiglio istituiscono l'istituto europeo per l'uguaglianza di genere affinché contribuisca al raggiungimento di una coesistenza armoniosa e di una partecipazione equilibrata di uomini e donne nella società.

A tal fine, l'Istituto dovrebbe promuovere la cooperazione e il dialogo con le organizzazioni non governative e gli enti di ricerca, le parti sociali che operano attivamente per conseguire l'uguaglianza a livello nazionale ed europeo e nei paesi terzi.

Compiti

- Raccoglie, analizza e diffonde informazioni obiettive, comparabili e attendibili pertinenti all'uguaglianza di genere;
- Appresta metodi per migliorare l'obiettività, la comparabilità e l'attendibilità dei dati a livello europeo;
- Appresta, analizza, valuta e diffonde strumenti metodologici;
- Conduce indagini sulla situazione dell'uguaglianza di genere in Europa;
- Istituisce una Rete europea sull'uguaglianza di genere;
- Organizza conferenze, campagne e riunioni a livello europeo e presenta i risultati e le iniziative alla Commissione;
- Costituisce un fondo di documentazione accessibile al pubblico;
- Mette a disposizione delle organizzazioni pubbliche e private informazioni sull'integrazione della dimensione di genere.

MODULO 2

PER.FOR.MA.GE

Per una cultura di genere nella PA:
strumenti di programmazione comunitaria per lo sviluppo di una cultura di genere

I fondi strutturali e la politica regionale europea

La politica regionale dell'Unione Europea ha come obiettivo la riduzione delle disparità esistenti fra le regioni che fanno parte dell'Unione Europea attraverso la promozione della solidarietà fra le regioni e della coesione economica e sociale per garantire maggiore competitività.

I Fondi strutturali sono lo strumento finanziario della politica regionale dell'Unione Europea destinato a ridurre il divario dei livelli di sviluppo socio-economico tra le varie regioni, promuovendo la crescita di quelle meno favorite, al fine di rafforzare la coesione economica e sociale dell'Unione Europea.

I fondi strutturali e la programmazione comunitaria

I Fondi Strutturali vengono programmati ogni sette anni e, approvati dalla Commissione Europea, sono erogati tramite la mediazione delle autorità nazionali, regionali o locali. Ogni programmazione si ispira agli orientamenti dell'Unione Europea e ridisegna il quadro della politica di coesione europea in relazione alle diverse strategie da porre in atto.

L'ultima programmazione 2000-2007 e l'attuale programmazione 2007-2013 sono state delineate a partire dalla [Strategia di Lisbona](#) per la crescita, la competitività e l'occupazione e dalle sue evoluzioni.

La strategia di Lisbona

Nel marzo del 2000 si è tenuto a Lisbona un Consiglio Europeo straordinario dedicato ai temi economici e sociali dell'Unione Europea.

In tale sede viene istituzionalizzato il Consiglio Europeo di Primavera, un Vertice tra i Capi di Stato e di Governo da tenersi ogni anno a marzo e focalizzato interamente sui temi economici e sociali; viene inoltre rivendicato il ruolo cruciale del Consiglio Europeo nel definire le priorità di policy a livello comunitario. In secondo luogo, viene definito un obiettivo strategico decennale e una strategia per attuarlo, la cosiddetta "Strategia di Lisbona".

Obiettivo strategico da attuare entro il **2010** è quello di fare diventare l'Europa "l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale".

Inoltre, viene delineato un processo di coordinamento economico europeo in grado di rafforzare l'attuazione della strategia; tale processo prende avvio, ciascun anno, dal Consiglio Europeo di Primavera e si sviluppa nell'arco dell'intero anno tentando di conciliare i lavori delle diverse formazioni del Consiglio dell'Unione Europea.

Il Consiglio europeo di Bruxelles del 22 e 23 marzo 2005 ha proceduto alla **revisione intermedia** della strategia di Lisbona, a distanza di cinque anni dalla sua adozione, riorientando le priorità verso la crescita e l'occupazione. Gli assi es-

senziali della revisione individuati dal Consiglio europeo di primavera 2005 sono stati i seguenti:

A) Conoscenza e innovazione - motori di una crescita sostenibile. Lo spazio europeo della conoscenza deve consentire alle imprese di creare nuovi fattori di competitività, ai consumatori di beneficiare di nuovi beni e servizi e ai lavoratori di acquisire nuove competenze.

B) Uno spazio attraente per investire e lavorare. Per incoraggiare gli investimenti e creare un contesto attraente per le imprese e i lavoratori, l'Unione europea deve completare il mercato interno e dotarsi di un quadro normativo più favorevole alle imprese che, da parte loro, devono sviluppare la responsabilità sociale.

C) Crescita e occupazione al servizio della **coesione sociale**. Il Consiglio intende incentivare i tassi di occupazione e prolungare la durata della vita lavorativa, congiuntamente a una riforma dei sistemi di protezione sociale.

La politica regionale europea e le pari opportunità di genere

La politica regionale europea così come delineata si è caratterizzata come uno strumento essenziale per la **promozione delle pari opportunità di genere**. Diverse sono state le tappe che hanno contribuito a rafforzare l'importanza di tale principio:

- Il Trattato di Amsterdam (1997);
- Il Consiglio europeo di Lisbona (2000);
- Il Consiglio europeo di Nizza (2001);
- Il Consiglio europeo di Bruxelles (2005);
- L' Agenda sociale 2006-2010.

Il Trattato di Amsterdam (1997)

Il Trattato di Amsterdam rafforza notevolmente la base giuridica della parità tra uomini e donne. In particolare:

- Art. 2 - Parità tra donne e uomini;
- Art. 3 - Eliminazione delle disuguaglianze e promozione della parità tra donne e uomini;
- Art. 13 - Provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, le origine etniche, la religione, ecc;
- Art. 118 - Parità tra donne e uomini attraverso la promozione delle pari opportunità sul mercato del lavoro;
- Art. 119 - Assunzione di responsabilità da parte di ciascuno Stato membro nell'applicazione del principio di parità di retribuzione e di trattamento adottando iniziative che ne assicurino l'attuazione.

Il Consiglio Europeo di Lisbona (2000) e di Bruxelles (2005)

Il Consiglio Europeo del 2000, nella definizione della Strategia di Lisbona, stabilisce alcuni obiettivi settoriali necessari al soddisfacimento dell'obiettivo generale della strategia stessa.

Fra questi obiettivi, uno di quelli più qualificanti è rappresentato proprio dall'**occupazione femminile** che dovrebbe raggiungere il **60 per cento** entro il **2010**.

Tale obiettivo viene riconfermato anche a Bruxelles nel Consiglio del 2005, anno in cui viene rilanciata la Strategia di Lisbona: la **risorsa femminile** viene assunta come **risorsa essenziale allo sviluppo economico** e competitivo dell'Europa.

Il Consiglio Europeo di Nizza (2001) e la Carta dei diritti fondamentali della UE

Durante il Consiglio di Nizza viene promulgata la **Carta dei diritti fondamentali** della UE che rende esplicita e solenne la serie di valori che la Corte di giustizia delle Comunità europee si è riservata di difendere. Tra questi valori quello relativo alle **pari opportunità di genere**.

Il principio di pari opportunità viene affermato nel:

- Capo III Uguaglianza

Art. 23 Parità tra uomini e donne

"...Il principio di parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedono vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato."

- Capo IV Solidarietà

Art. 33 Vita familiare e vita professionale:

Diritto alla tutela contro il licenziamento per maternità;

Diritto al congedo di maternità retribuito;

Diritto al congedo parentale;

L'Agenda sociale 2006-2010

L'Agenda Sociale fissa le priorità che dovrebbero orientare l'azione dell'Unione europea verso lo sviluppo del modello sociale europeo. Essa intende anche promuovere la coesione sociale come parte integrante della Strategia di Lisbona.

L'Agenda sviluppa una duplice strategia: innanzitutto pone l'accento sul suo ruolo per accrescere la fiducia dei cittadini; in secondo luogo presenta azioni chiave secondo due assi maggiori che sono l'occupazione e le pari opportunità e l'inserimento sociale. La Commissione prevede, infatti, numerose azioni per risolvere problemi come il divario retributivo tra uomini e donne, l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, la **conciliazione** della vita familiare e della vita professionale.

Si stabilisce di organizzare un **Anno europeo delle pari opportunità nel 2007**, allo scopo di rendere visibili i risultati raggiunti e di illustrare i vantaggi della diversità per l'economia e la società europea.

La programmazione dei Fondi Strutturali e le pari opportunità di genere

Le indicazioni prima evidenziate vengono internalizzate nella programmazione dei Fondi Strutturali e, a partire dal 2000, le pari opportunità diventano una **priorità trasversale** a tutti i programmi finanziati con questi strumenti.

Il principio di pari opportunità assume la **duplice valenza** di obiettivo/priorità da raggiungere e di **parametro di valutazione** dei programmi stessi e viene sancito dai Regolamenti comunitari.

2000-2006: Pari opportunità e Regolamento Generale dei Fondi Strutturali (CE) 1260/99

Art.1

dove la Comunità si impegna, nel perseguire gli obiettivi programmatici a promuovere la parità tra donne e uomini.

Art.2

dove la Commissione e gli Stati membri assicurano che l'azione dei Fondi sia coerente con le altre politiche e azioni comunitarie tra cui quelle improntate alla parità tra donne e uomini.

Art.8

dedicato al partenariato, in cui si raccomanda che nell'individuare i partner a livello locale, regionale o nazionale, gli Stati membri tengano conto dell'esigenza di promuovere le pari opportunità.

Art. 35

in cui si esplicita che i Comitati di Sorveglianza promuovono un'equa partecipazione di donne e uomini.

Art. 36

dedicato agli indicatori di sorveglianza, nel quale si esplicita che possibilmente le statistiche utili al controllo dell'andamento della programmazione siano ripartite per sesso.

Art. 41

in cui si richiede che la **valutazione ex ante**, funzionale alla stesura dei piani e a stabilire le azioni da realizzare nel 2000-2006 riporti anche la "...situazione in termini di parità tra donne e uomini per quanto riguarda le opportunità sul mdl ed il trattamento sul lavoro...; **una stima dell'impatto atteso** della strategia e degli interventi, in special modo per l'integrazione delle donne e degli uomini nel mercato del lavoro, per l'istruzione e la formazione professionale, per l'attività imprenditoriale delle donne e per la conciliazione tra vita familiare e vita professionale".

La Programmazione dei Fondi Strutturali 2000-2006: la Strategia dell'approccio duale

Per rendere fattivo ed efficace quanto previsto dai Regolamenti, si ricorre alla **strategia dell'approccio** duale (Dual approach) che prevede contemporaneamente:

- Attuazione di **azioni trasversali** a tutti i programmi (gender mainstreaming):
 - declinazione in tutti gli assi e le misure gli obiettivi di parità tra i generi.
- Attuazione di **azioni specifiche** a favore delle donne:
 - riserva finanziaria per azioni specificamente dedicate alla promozione delle pari opportunità.

A livello nazionale la strategia del dual approach è stata promossa mediante l'adozione di una metodologia generale, le **Linee Guida VISPO** (Valutazione dell'Impatto Strategico sulle Pari Opportunità, 1999):

- All'interno del più generale obiettivo di miglioramento delle pari opportunità e della partecipazione di uomini e donne ad uno sviluppo equilibrato, il modello VISPO individua:
 - a) quattro obiettivi globali a cui i documenti di programmazione dovrebbero tendere;
 - b) un quadro di riferimento di contenuti, metodologie e strumenti operativi;
 - c) un supporto per le funzioni di programmazione e valutazione relative ai Fondi strutturali per il periodo 2000-2006 in grado di tenere conto dell'approccio di genere.

Le Pari opportunità nella programmazione dei Fondi Strutturali 2007-2013

Il passaggio al sessennio 2007-2013 vede l'estensione del principio di pari opportunità: alla nozione di pari opportunità di genere si affianca anche il principio di non discriminazione.

- art. 16 del Regolamento generale dei Fondi strutturali per il 2007-2013 (Reg. CE n. 1083/06) - Parità tra uomini e donne e non discriminazione:

“Gli Stati membri e la Commissione provvedono affinché la parità tra uomini e donne e l'integrazione della prospettiva di genere siano promosse nel corso delle varie fasi di attuazione dei Fondi.”

“Gli Stati membri e la Commissione adottano le misure necessarie per prevenire ogni discriminazione fondata sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, le disabilità, l'età o l'orientamento sessuale durante le varie fasi di attuazione dei Fondi, ed in particolare nell'accesso agli stessi. (...)”

ART.6 REGOLAMENTO DEL FSE 2007-2013

Parità di genere e pari opportunità

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

La logica che sottintende la programmazione 2007-2013 è quella di dare **continuità** alle esperienze positive maturate nella programmazione 2000-2006:

- rinforzando l'**approccio di mainstreaming** di genere nei diversi aspetti relativi alla programmazione, implementazione e valutazione degli interventi e delle politiche;
- costruendo una **governance amministrativa** delle pari opportunità;
- predisponendo **sistemi di monitoraggio e valutazione** orientati al genere;
- integrando, nella fase di implementazione dei programmi, azioni volte a ridurre la **discriminazione** e a tutelare le **categorie svantaggiate**.

La Programmazione dei Fondi Strutturali 2007-2013 e il Quadro Strategico Nazionale – QSN

Il Regolamento generale sulla politica di coesione comunitaria per il periodo 2007-2013 prevede un approccio programmatico strategico e un raccordo organico della politica di coesione con le strategie nazionali degli Stati membri.

A tal fine, l'Italia ha presentato all'Unione Europea un Quadro Strategico Nazionale con l'obiettivo di indirizzare le risorse che la politica di coesione destinerà al nostro Paese, sia nelle aree del Mezzogiorno sia in quelle del Centro-Nord, e propedeutico alla definizione dei singoli Programmi Operativi regionali monofondo (FESR e FSE).

Il periodo di programmazione 2007-2013 è inoltre caratterizzato dalla programmazione unitaria.

Il QSN dispone di un impegno settennale sia per la politica regionale comunitaria (finanziata con risorse comunitarie) sia per la politica regionale nazionale (finanziata con il Fondo per le Aree Sottoutilizzate).

Il QSN si attua tramite i Programmi Operativi (PO), documenti che declinano le priorità strategiche previste dal QSN stesso per settori e territori.

Nel ciclo di programmazione 2007-2013 i 66 PO sono "monofondo", ciascun PO sarà cofinanziato da un solo Fondo strutturale. Ci sono dunque 42 PO finanziati dal Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR) e 24 PO finanziati dal Fondo Sociale Europeo (FSE). I PO possono essere nazionali (PON) o regionali (POR).

I PO – ai fini della realizzazione degli interventi – si riferiscono ai **tre obiettivi**

della politica di coesione 2007/2013 :

- sotto la sigla CRO (**Competitività Regionale e Occupazione**) sono compresi i 33 PO che riguardano tutte le regioni del Centro Nord – incluse le Province Autonome di Bolzano e Trento - e le tre regioni del Mezzogiorno: Abruzzo, Molise e Sardegna;
- sotto la sigla CONV (**Convergenza**), sono compresi i 19 PO che riguardano le rimanenti regioni del Mezzogiorno: Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia;
- sotto la sigla CTE (**Cooperazione territoriale europea**) sono compresi i PO della cooperazione transfrontaliera.

QSN: Pari opportunità e criticità del contesto socio-economico

- Persistenza di discriminazioni di genere sia verticale che orizzontale;
- Persistenza nelle difficoltà di accesso e di permanenza nel mercato del lavoro;
- Difficoltà a considerare le pari opportunità tra donne e uomini trasversale nelle politiche intraprese a livello istituzionale e socio-economico;

Gli interventi realizzati con i fondi strutturali in via sperimentale stanno già dimostrando la loro efficacia nel rispondere a tali problematiche ed andrebbero implementati nel tempo.

Le priorità del QSN concernenti le tematiche di pari opportunità

- **Priorità 1.** Miglioramento e valorizzazione delle risorse umane:
 - Agire in favore della presenza delle donne e dei soggetti a rischio discriminazione all'interno dei processi formativi;
 - Rafforzare il processo di apprendimento lungo tutto l'arco della vita (**Life long learning**);
 - Aumentare le opportunità di accesso alla società della conoscenza e delle **nuove tecnologie**;
 - Contrastare la **segregazione formativa**;
 - Valorizzare le **competenze femminili** nell'accesso al lavoro;
 - Migliorare i **contesti familiari**;
 - fare leva per una maggiore e migliore **partecipazione** delle donne **al mercato del lavoro**, a sostegno dello sviluppo economico complessivo;
 - aumentare l'occupazione femminile attraverso **processi di qualificazione**;
 - sviluppare elementi fondamentali di **accesso alla cittadinanza** e alla in-

clusione e coesione sociale, che veda le donne pienamente partecipi ai processi di sviluppo economico e sociale.

➤ **Priorità 2.** Promozione, valorizzazione e diffusione della ricerca e dell'innovazione per la competitività:

- Contrastare la scarsa presenza femminile nelle aree di ricerca/sviluppo e della **innovazione tecnologica** (soprattutto nel mezzogiorno);

- Valorizzare ambiti di ricerca finalizzati al **miglioramento della qualità della vita** di uomini e donne;

- Promuovere **investimenti nelle risorse umane** da parte delle università e dei centri di ricerca in un'ottica di accrescimento della presenza delle donne nel personale scientifico e parascientifico (obiettivo del 25% di donne in posizione leader nel settore della ricerca pubblica);

- Supportare l'**imprenditoria femminile** e migliorare i servizi a suo sostegno, con particolare riferimento ai modelli di concessione del credito, agli strumenti di finanza innovativa e all'introduzione di meccanismi di priorità nelle procedure di valutazione delle domande di finanziamento;

- Promuovere e valorizzare il capitale umano femminile nella R&S e nell'alta formazione collegata, in modo da riequilibrare a livello qualitativo e quantitativo la presenza delle donne.

➤ **Priorità 4.** Inclusione sociale e servizi per la qualità della vita e l'attrattività territoriale:

- Ridimensionamento dei fenomeni discriminatori, specie nel mezzogiorno, nei servizi alla persona e nel mercato del lavoro;

- Rafforzamento dei servizi assistenziali e di istruzione e formazione;

- Conciliazione dei tempi di lavoro e di vita per uomini e donne;

- Politiche di sicurezza volta alla lotta al lavoro sommerso e alla tratta delle donne;

- Rispondere ai bisogni primari di cittadinanza e di **vivibilità** degli spazi;

- Garantire la piena **accessibilità ai servizi**, con particolare riferimento a quelli di cura, presenti nei diversi contesti territoriali;

- Sviluppare azioni a supporto della reale vivibilità delle città e dei territori;

- Costruire una **società inclusiva** per tutti i cittadini e in particolare per quelli più vulnerabili, affinché non si creino o mantengano condizioni discriminatorie.

➤ **Priorità 7.** Competitività dei sistemi produttivi e occupazione:

- Azioni integrate a favore della conciliazione tra vita e lavoro (politiche degli orari, dei tempi, accesso ai servizi per l'infanzia, gli anziani ecc.);
- Promozione dell'imprenditorialità femminile;
- Contrasto dell'esclusione dal lavoro e della **segregazione occupazionale**;

Si tratta, quindi, di:

- Favorire lo sviluppo, l'aumento di competitività e di produttività, di iniziative imprenditoriali nei settori ad alta concentrazione di manodopera femminile e che hanno dimostrato buone capacità di sviluppo e sulle attività produttive connesse con l'uso di risorse naturali e culturali locali, promuovendo le migliori tecnologie disponibili, con particolare attenzione alla valorizzazione delle competenze femminili ed agli incrementi dell'occupazione;
- Orientare le donne al lavoro e favorirne l'inserimento, contrastare e superare i meccanismi che creano e mantengono **disparità nelle carriere** e nelle retribuzioni;
- Individuare le specificità di genere legate al fenomeno dell'immigrazione;
- Sostenere la qualità dell'occupazione femminile per evitare forme di discriminazione prestando maggiore attenzione alla precarietà come nuova forma di esclusione sociale;
- Riorientare i servizi pubblici per l'impiego all'utenza femminile, anche con la formazione degli operatori dei servizi per l'impiego pubblici e privati e delle agenzie per il lavoro relativamente alle specificità e criticità del segmento femminile nel mercato del lavoro;
- Adottare procedure che favoriscano la presenza e il governo da parte di un numero significativo di donne nelle iniziative di sviluppo locale, quindi non solo in rappresentanza dello specifico interesse di genere ma anche del partenariato istituzionale e sociale.

► **Priorità 8.** competitività e attrattività delle città e dei sistemi urbani:

- Sviluppo del **sistema delle reti** e dei collegamenti per dare concretezza alle strategie di sviluppo economico e sociale, nell'ottica delle pari opportunità;
- Costruzione dello **urban welfare** (Tempi delle città, art. 53/2000);
- Attribuire rilevanza alla qualità della vita, alla conciliabilità tra i tempi di vita e di lavoro, al perseguimento dei diritti di cittadinanza e della valorizzazione sociale ai fini della costruzione dell'urban welfare (per la sicurezza, i servizi collettivi, l'organizzazione dei tempi delle città, le nuove marginalità, per la domanda di servizi di specifiche categorie quali studenti, professionisti, anziani, immigrati, donne in condizione di svan-

taggio, infanzia, diversamente abili, etc.), e lo sviluppo ecosostenibile (in particolare, mobilità);

- Individuare i servizi minimi essenziali; istituire una riserva finanziaria per garantirli ed individuare criteri di premialità volti a favorire una maggiore partecipazione delle donne alle iniziative intraprese;

- Prevedere la costituzione di **reti interistituzionali** che adottino procedure volte a favorire la presenza di un numero significativo di donne nelle iniziative di pianificazione e riqualificazione dello sviluppo urbano;

➤ **Priorità 10.** Governance, capacità istituzionali e mercati concorrenziali ed efficaci:

- Elevare le capacità delle amministrazioni per la programmazione e gestione della politica regionale;

- Rafforzare il coinvolgimento del partenariato economico e sociale;

- Eliminare le forti criticità esistenti in questo ambito;

Interventi da sviluppare mediante la politica ordinaria (Fondo Aree Sottoutilizzate – FAS)

- Marginalità sociale (Priorità 4 e 8 QSN);
- Politiche del lavoro e della formazione (Priorità 1 e 8 QSN);
- E-government e società dell'informazione (Priorità 2 QSN);
- Ricerca scientifica (Priorità 2 QSN);
- Sviluppo locale (Priorità 7 QSN);
- Beni culturali e ambientali (Priorità 3 QSN);
- Riqualificazione Urbana e interventi per la Mobilità (Priorità 8 QSN).

Marginalità sociale

Assistenza e supporto per implementare interventi di inclusione sociale e attivare servizi alle persone ad esempio:

- comunità di tipo familiare per l'accoglienza temporanea;
- servizi filtro telefonici rivolti a **minori e donne in difficoltà**;
- gruppi di aiuto ad opera di diversi servizi e risorse;
- progetti di orientamento, formazione ed inserimento socio-lavorativo e di

prevenzione e recupero dalla devianza e dalla **marginalità sociale** mediante la diffusione di una nuova cultura della responsabilità, della partecipazione, della legalità e delle pari opportunità.

Politiche del lavoro e della formazione

- Aumentare la partecipazione femminile al mercato del lavoro, con particolare attenzione all'individuazione di modalità di inserimento/reinserimento.
- Diminuire il livello di **segregazione orizzontale**, riducendo la concentrazione della manodopera femminile in specifici settori lavorativi.
- Diminuire il livello di segregazione verticale, rimuovendo gli ostacoli che si frappongono alle donne nella **progressione di carriera**.
- Promuovere modelli di intervento per il **superamento di stereotipi** legati al ruolo tradizionale delle donne nella sfera pubblica e privata.
- Diffondere modalità specifiche di intervento capaci di indurre le donne alla scelta di percorsi di istruzione e formazione professionale relativi ad ambiti lavorativi innovativi e ad alto livello in cui finora risultano sottorappresentate.

E-government e società dell'informazione

- Fornire supporto ed assistenza ai responsabili degli interventi al fine di individuare gli impatti sul genere femminile.
- Contribuire alla riduzione del digital divide ed all'inclusione dei gruppi marginali nel processo di diffusione dell'ICT.
- Contribuire all'abbattimento delle barriere elettroniche a favore delle fasce "deboli" della popolazione.

Ricerca scientifica

Promuovere modelli di intervento finalizzati a incentivare percorsi di carriera femminili, sia nell'ambito del sistema della ricerca pubblica che all'interno delle imprese.

Sviluppo locale

- Promuovere nuove forme di organizzazione del territorio, con riferimento sia a servizi diretti alla componente femminile della popolazione, sia dedicati ad altre fasce della popolazione (anziani, disabili, bambini) le cui responsabilità di cura ricadono, come è noto, prevalentemente sulle donne.
- Sperimentare forme di sostegno all'imprenditorialità ed al lavoro auto-

mo svolto dalle donne, anche in relazione all'attuale "ripensamento" strategico del sistema di sostegno nazionale all'imprenditoria femminile.

Beni culturali e ambientali

- Trasformare in vantaggio competitivo l'insieme delle risorse naturali, culturali e paesaggistiche locali, tenendo conto, nella pianificazione degli interventi, del target femminile.
- Realizzare interventi a carattere formativo destinati alle donne.
- Predisporre incentivi e priorità di genere che facilitino lo svolgimento di attività di impresa femminili in riferimento alle filiere di produzione e fruizione culturale.

Ambiente, risorse naturali e culturali, mercato dei servizi, territorio

- Considerare i servizi di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, quali servizi essenziali, prioritari nella strategia di sviluppo.
- Tutelare e valorizzare le risorse ambientali, naturali e culturali, anche nell'ottica di aumentare la domanda di lavoro e l'attività di impresa che valorizzi la componente femminile.
- Ampliare l'offerta turistica e aumentarne la qualità, con una maggiore attenzione a particolari segmenti dell'utenza, attraverso servizi family e women friendly.
- Prevedere appositi strumenti di monitoraggio e valutazione in grado di verificare i risultati degli interventi, con attenzione all'impatto che essi producono in ottica di genere.

Riqualificazione Urbana e interventi per la Mobilità

- Agevolare il trasferimento e la disseminazione di buone pratiche nella gestione urbana women and family friendly.
- Elaborare proposte per la definizione di progetti urbani che tengano conto delle priorità specifiche di genere.
- Promuovere, oltre alle politiche degli orari e dei servizi, interventi per la sperimentazione di forme di trasporto pubblico-privato che rispondano ai bisogni dell'utenza, uomini e donne di diverse età, consentendo di usufruire pienamente dell'offerta di istruzione e formazione, di lavoro e dei servizi presenti sul territorio.

Reti/collegamenti, territorio

- Incrementare modalità organizzative del sistema dei trasporti in relazione ai tempi delle città (orari degli istituti scolastici, degli uffici, delle attività commerciali) per una migliore razionalizzazione dei tempi, accessibilità ai servizi ed in generale maggiore vivibilità dei territori;
- Promuovere e sperimentare forme flessibili di trasporto pubblico-privato che rispondano ai bisogni dell'utenza, maschile e femminile, e che consentano di usufruire pienamente dell'offerta di servizi (istruzione, formazione, lavoro, servizi di cura) con particolare attenzione ai bisogni delle donne, sulle quali grava maggiormente il carico dei servizi alla persona.

● MODULO 3

PER.FOR.MA.GE

Il Gender Budgeting

Le autorità pubbliche, nel definire le politiche di entrate e di uscita, effettuano delle scelte politiche; definendo il modello di sviluppo socio-economico e i criteri di distribuzione delle risorse, decidono le priorità di intervento rispetto alle politiche, le quali producono impatti ed effetti differenti sulle donne e sugli uomini.

Il modo con cui i **bilanci pubblici** sono costruiti ignora le diversità – per ruolo, responsabilità e capacità- esistenti tra uomini e donne, e nella maggior parte dei casi, gli indicatori e i dati utilizzati non distinguono per sesso.

Poiché si presenta come uno strumento economico neutro, il bilancio pubblico riflette e riproduce le diseguaglianze socioeconomiche già presenti in una determinata comunità; di conseguenza l'analisi delle politiche di bilancio secondo l'**impatto differenziato per generi** serve a demistificare la c.d. neutralità dei bilanci pubblici e a fare in modo che questi, oltre a rispondere alle esigenze di economicità ed efficienza, rispondano anche alle esigenze di equità.

In sostanza la predisposizione del **bilancio in chiave di genere** consente di adottare un approccio che integra aspetti economici con aspetti sociali in quanto un'economia non può essere competitiva, dinamica e sana se dietro ai processi produttivi, commerciali, finanziari non vi è una società stabile, coesa e giusta, dove i diritti, le risorse e le capacità delle persone sono adeguatamente sviluppate.

- Il bilancio non è **neutro** perché riflette la distribuzione del potere nella società.
- Le autorità pubbliche di bilancio:
 - effettuano **scelte politiche**;
 - decidono le **priorità di intervento**;
 - producono **impatti ed effetti differenti** sulle donne e sugli uomini.

Cosa si intende per bilancio pubblico

Per **bilancio pubblico** si intende “quell'insieme di documenti, contabili programmatici e politici che contengono, da una parte, la declinazione degli obiettivi delle Amministrazioni, in termini di sviluppo locale, di servizi alla cittadinanza e alle imprese etc., dall'altra l'esposizione, sia in sede previsionale che di rendicontazione, della formazione e della distribuzione delle risorse.

Come nasce il gender budgeting

La tematica si presenta con un elevato grado di complessità, ciò rende impossibile sintetizzarla in un modello definito, ma trova diverse forme di applicazione ed è sicuramente in continua evoluzione.

Le prime esperienze sono state condotte a diversi livelli di governo e hanno seguito percorsi differenziati legati principalmente al ruolo delle istituzioni, da un lato e a quello della società civile, dall'altro.

E' in Australia che, nel 1984, sono stati introdotti il concetto e gli strumenti di **Gender Budgeting Auditing** con l'obiettivo di:

- Ottenere informazioni su quello che è stato fatto per le donne;
- Agevolare ed aumentare i finanziamenti ai programmi loro diretti;
- Suscitare in ogni Ufficio pubblico con responsabilità di programmazione la consapevolezza che ogni atto, ogni dollaro speso, ha un impatto sulle donne e che l'impatto è molto diverso per gli uomini e per le donne;

Una prima ragione per effettuare queste tipologie di analisi risiede nella constatazione che esistono numerose differenze di genere in termini di condizioni socioeconomiche, comportamenti, reazioni alle stesse politiche e di conseguenza una politica che non consideri tali differenze quasi sicuramente crea differenze discriminati tra donne e uomini.

1984 - GENDER AUDITING

Modalità con cui è possibile effettuare un'analisi dei budget dei governi, ai diversi livelli, per stabilire l'impatto differenziale del budget sulle donne e sugli uomini e sui diversi gruppi di donne e uomini.

Del gender budgeting si è cominciato a parlare nel **1994 in Sudafrica**, alla fine dell'apartheid, quando il governo ha introdotto la problematica di genere nel lavoro della Commissione Finanze che ha compiuto un'analisi di 27 capitoli del bilancio federale attraverso:

- La revisione di tutti i capitoli di bilancio secondo un'ottica di genere;
- La disaggregazione dei dati statistici per sesso oltre che per razza, classe e collocazione geografica;
- Il progressivo riorientamento delle spese in base alla **valutazione dell'impatto di genere**;
- L'attenzione sempre maggiore all'impatto di genere anche nel valutare efficienza ed equità complessive dell'allocazione delle risorse operata dal bilancio;

1994 - GENDER BUDGETING

Intervenire con un approccio di genere in tutte le azioni che portano alla predisposizione di un bilancio pubblico :

- nella revisione di tutti i capitoli di bilancio;
- nella disaggregazione dei dati statistici per sesso;
- nel progressivo riorientamento delle spese in base alla valutazione dell'impatto di genere;
- nell'attenzione sempre crescente all'impatto di genere nel momento della **riallocazione delle risorse** del bilancio;

1995

GENDER BUDGETING



PIATTAFORMA DI PECHINO

Budget sensibili al genere

Dal 1995 il concetto ed i metodi legati al Gender Budgeting si sono imposti e diffusi attraverso la Piattaforma d'Azione di Pechino elaborata in occasione della Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne promossa dalle Nazioni Unite.

Nella Piattaforma si fa espresso riferimento ai “budget sensibili al genere” e si sostiene la necessità dell'azione di una strategia di gender mainstreaming in tutte le politiche al fine di perseguire la parità tra uomini e donne.

Nella Piattaforma di Pechino 2 obiettivi per i Governi:

- **Ristrutturare e ridefinire** la spesa pubblica in funzione delle differenze di genere.
- Promuovere processi di bilancio più **trasparenti** e adeguati che integrino la prospettiva di genere.

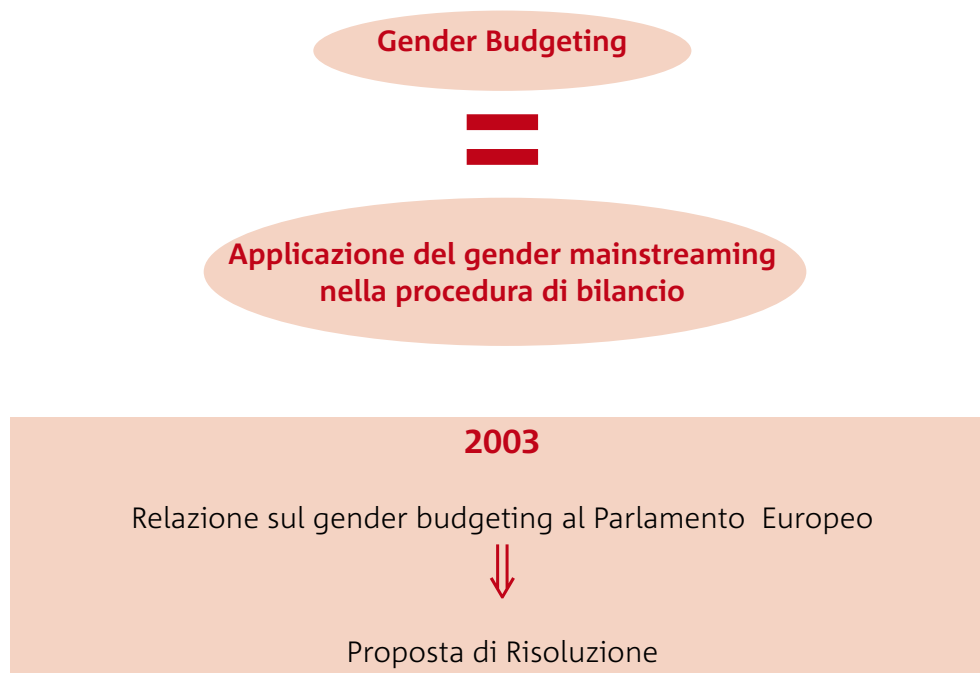
La Conferenza di Pechino indica alcuni obiettivi strategici che i governi, devono impegnarsi a raggiungere:

“ristrutturare e ridefinire la spesa pubblica per promuovere le opportunità economiche delle donne e il loro accesso alle risorse produttive, riconoscendo i loro bisogni fondamentali nel campo sociale, della formazione e della salute”.

“promuovere, ai vari livelli, processi di bilancio più **trasparenti** e adeguati, che integrino la prospettiva di genere nella programmazione e nelle politiche di bilancio e il finanziamento di programmi per le pari opportunità tra uomini e donne”.

Le elaborazioni prodotte dalla Conferenza di Pechino rendono esplicito che il gender budgeting si configura come l'applicazione del principio di gender mainstreaming nella procedura di bilancio, dove per gender mainstreaming intendiamo la riorganizzazione, lo sviluppo, l'implementazione e la valutazione dei processi politici (e di definizione delle stesse politiche) al fine di incorporare la prospettiva dell'uguaglianza di genere in tutte le fasi e a tutti i livelli delle politiche pubbliche da parte di tutti gli attori coinvolti nei processi decisionali.

Con riferimento alle questioni legate alla definizione di un bilancio pubblico ciò significa adottare una valutazione di impatto sul genere delle politiche di bilancio, integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne.



Gli orientamenti e la consapevolezza dell'importanza della tematica, maturati nella Conferenza di Pechino, e l'avvio delle prime sperimentazioni avviate vengono assunte dall'Unione Europea, nel 2003. Infatti sul gender budgeting viene predisposta una Relazione presentata al Parlamento Europeo con una Proposta di Risoluzione.

Nella Relazione viene ribadito che costruire un bilancio nella prospettiva di genere significa:

- Determinare come i singoli cittadini, donne e uomini beneficiano della spesa pubblica e contribuiscono alla formazione del reddito pubblico;
- Valutare il diverso impatto prodotto sulle donne e sugli uomini dalle politiche di bilancio e dalla redistribuzione delle risorse in termini di danaro, servizi, tempi, lavoro sociale e domestico/riproduttivo;
- Analizzare l'**impatto di genere** in tutti i settori dell'intervento pubblico (istruzione, previdenza sociale, servizi sociali, assistenza sanitaria, occupazione, trasporti, etc.);
- Attuare una procedura di bilancio **bottom-up** (dal basso verso l'alto) e promuovere il coinvolgimento e la partecipazione di tutti i cittadini – donne e uomini- e di tutti gli attori interessati (associazioni-ONG), al fine di individuare le diverse esigenze specifiche, le politiche e le misure più adeguate per soddisfarle;
- Verificare che l'allocazione delle risorse risponda in maniera congrua e adeguata alle diverse esigenze e richieste delle donne e degli uomini;
- Accertarsi che l'analisi di genere e la valutazione dell'impatto di genere siano debitamente considerati nelle diverse fasi di progettazione, definizione, attuazione, controllo e valutazione del bilancio;

- Utilizzare il bilancio pubblico per definire adeguate **priorità politiche** e individuare strumenti, meccanismi e azioni specifiche per raggiungere la parità tra donne e uomini tramite le politiche pubbliche;
- Ridefinire le priorità e riallocare la spesa pubblica, senza necessariamente aumentare l'ammontare del bilancio pubblico totale;
- Verificare e rendere conto dell'**efficacia** e dell'**efficienza** della spesa pubblica, nello specifico, relativamente al rispetto delle pari opportunità tra donne e uomini nella redistribuzione delle risorse e dei servizi pubblici.

Le indicazioni presenti nella Relazione del 2003 ci dicono che. il bilancio di genere, quindi:

- È riferito all'intero processo di costruzione e definizione di un bilancio;
- È riferito ai diversi documenti che accompagnano la definizione di un bilancio.

L'approccio che si assume è che la parità di genere deve costituire una variabile imprescindibile ed un parametro di valutazione della pertinenza, dell'efficacia dell'intervento pubblico, sia nella formulazione degli obiettivi di policy che nell'analisi delle entrate e delle uscite.

Dalle considerazioni finora svolte possiamo considerare Obiettivi del bilancio di genere i seguenti:

1. Promuovere l'equità, l'efficacia e l'efficienza nella programmazione e nell'implementazione delle politiche pubbliche

Equità	riduzione delle disuguaglianze tra uomini e donne;
Efficacia	capacità delle politiche di raggiungere i risultati auspicati;
Efficienza	capacità delle politiche di raggiungere i risultati auspicati a determinati costi.

Adottare strategie, metodologie e strumenti riferiti al bilancio ha come obiettivo generale quello di introdurre e sostenere nelle politiche pubbliche e nei bilanci che le rappresentano criteri di equità, efficienza, trasparenza.

Per **equità** intendiamo la riduzione delle disuguaglianze tra uomini e donne, poiché costoro giocano un ruolo diverso nella società e nell'economia e che gli effetti delle politiche hanno ricadute diverse su di loro, aggravando le disparità esistenti;

Per **efficacia** intendiamo la capacità che le politiche hanno di raggiungere i risultati auspicati;

Per **efficienza** intendiamo la capacità di raggiungere i risultati delle politiche attraverso una mobilitazione delle risorse economiche ritenuta congrua.

2. Favorire la trasparenza dei processi di allocazione e redistribuzione delle risorse pubbliche

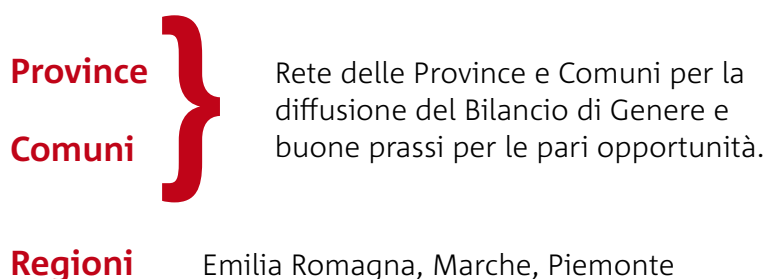
3. Accrescere l'informazione e la partecipazione della cittadinanza

Per **trasparenza** intendiamo la conoscenza e la conseguente consapevolezza delle implicazioni contenute nelle decisioni politiche e, conseguentemente finanziarie, da parte dei cittadini e delle cittadine.

L'obiettivo della trasparenza è un aspetto che assume sempre più importanza nella nostra società e rimanda all'esigenza da parte dei cittadini – uomini e donne – che i decisori, gli amministratori rendano conto del loro operato attraverso una adeguata informazione sulle motivazioni delle scelte economiche, sulle modalità delle loro realizzazioni, sui risultati e sugli impatti.

Questo obiettivo è strettamente connesso a quell'obiettivo che viene definito “**bilancio partecipato**”.

Principali esperienze nel territorio nazionale



Come abbiamo già avuto modo di dire come l'analisi dei bilanci di genere abbia, per oggetto, il bilancio dello Stato, così è stato, infatti, per tutti quei paesi che hanno sperimentato, e in alcuni casi portato a regime questa pratica.

In Italia, invece, le sperimentazioni sono state avviate, principalmente, a **livello sub locale**. Diversi, quindi, sono stati i modelli adottati dalle sperimentazioni. Ciò, però, non ha impedito che i diversi territori avvertissero la necessità, sia di confrontarsi tra loro, sia di dare diffusione alle esperienze che andavano compiendo. Da questa esigenza è nata la **Rete**.