

PROGETTO – Sviluppo ed esecuzione di strategie per la fondazione e il miglioramento di enti comunali per le pari opportunità tra donne e uomini

VS/2006/0425
Acc.Nr. SI2.443646

**Rapporto
Gruppo di coordinamento progetto
15 – 17 dicembre 2006
Königswinter/ Germania**

Partner del gruppo di progetto:

**ACW – Belgio
AZK – Germania
AFB – Alto Adige-Südtirol (Italia)
BASE - F.U.T. – Portogallo
CSDR – Romania
CST – Spagna
Fondazione Luigi Clerici – Italia
LDF – Lituania**



Il progetto è sostenuto e sovvenzionato dalla

Commissione Europea, DG Occupazione, Affari Sociali e pari opportunità, Bruxelles

Centro Europeo per le Questioni dei Lavoratori, Königswinter

Contenuto:

- 1 Il quadro del progetto e del gruppo di coordinamento del progetto
- 2 Dimensioni di pari opportunità tra donne e uomini nell'Unione Europea
- 3 Date e azioni del progetto
- 4 Gruppi di lavoro relativi alla tematica

1 Il quadro del progetto e del gruppo di coordinamento del progetto

I concetti dell'Unione Europea per il miglioramento della parità tra donne e uomini dipendenti dalle condizioni sociali, economiche e del lavoro in Europa sono spesso piuttosto sconosciuti – soprattutto a livello locale

Col progetto: „Sviluppo ed esecuzione di strategie per la fondazione e il miglioramento di enti comunali per le pari opportunità tra donne e uomini“ si va incontro a questa mancanza d'informazione e verso un dialogo e lo scambio di informazioni.

Sono prevalentemente gli operatori a livello locale a dover essere informati, sensibilizzati e collegati tra di loro, in vista dei gruppi destinatari. Nel quadro del progetto saranno i moltiplicatori dei seguenti settori ad essere interpellati.

- ▶ scuole, asili infantili
- ▶ imprese
- ▶ enti comunali, associazioni a livello comunale, strutture locali dei partner nel dialogo sociale (sindacati, federazioni di imprenditori)
- ▶ associazioni private

Nel quadro dell'incontro di coordinamento del progetto al Centro per Lavoratori Königswinter (Germania) dal 15.12. – 17.12.2006 sono stati analizzati ed approfonditi gli obiettivi e i contenuti del progetto ed è stato elaborato un piano di lavoro comune per le singole attività degli otto partner del progetto. Durante questo incontro sono stati discussi tutti i tipi di problemi esistenti a livello contenutistico, organizzativo ed amministrativo.

2 Dimensioni di pari opportunità tra donne e uomini nell'Unione Europea

Innanzitutto è stato necessario presentare ai partner la dimensione del progetto con tutti i suoi dati teorici ed empirici da discutere in assemblea. Massima attenzione è stata posta all'importanza delle pari opportunità di uomini e donne all'interno dell'Unione Europea insieme a tutte le sue definizioni in riguardo.

Secondo questa definizione la parità è raggiunta „quando il comportamento differente e i desideri diversi di donne e uomini sono rispettati e sostenuti in ugual maniera senza portare a conseguenze utili al rafforzamento della disuguaglianza.“

La **politica della parità** è sostenuta dalle seguenti **istituzioni** europee:

- a.) Parlamento Europeo,**
- b.) Commissione Europea.**

- a.) Al Parlamento Europeo la politica della parità è rappresentata soprattutto dalla „Commissione per i diritti della donna e le parità dei sessi“ (FEMM) esistente dal

1984 con 35 - 40 membri. Fra i compiti di questa commissione stanno la definizione, la valutazione e l'implementazione dei diritti delle donne nell'Unione Europea e in stati terzi,

- ▶ Il sostenimento dell'„approccio gender mainstreaming“ in tutti i settori politici,
- ▶ La soppressione della discriminazione nel rapporto tra i sessi,
- ▶ Lo sviluppo di politiche e programmi per donne,
- ▶ Il controllo della realizzazione di accordi internazionali.

b.) Da parte della Commissione Europea vi è responsabile la „Direzione Generale per l'occupazione, affari sociali e pari opportunità“ / Reparto G1 / G2 per la politica di parità a livello europeo. La direzione generale si occupa dei seguenti compiti:

- ▶ Implementazione della parità
- ▶ Inserimento di azioni e programmi finalizzati al miglioramento della situazione di uomini e donne (preparazione di iniziative legislative, ecc.).
- ▶ Coordinamento della strategia quadro quinquennale per la parità dei sessi (volume di ca. 50 Mio. Euro).
- ▶ Cooperazione con la „Commissione consultiva per le pari opportunità tra uomini e donne“ (struttura: 40 membri di Ministeri nazionali per le pari opportunità, associazioni di imprenditori e di lavoratori, rappresentanti del lobby europeo di donne, nonché rappresentanti di federazioni professionali internazionali).
- ▶ Network esistente e consulenza

Le basi contrattuali per le pari opportunità sono state stabilite fin dalla fondazione della Comunità Europea nel 1957. Fin dal Contratto di Amsterdam, le pari opportunità fanno parte della legge comunitaria primaria (1 maggio 1999).

Le Leggi e direttive sono state portate avanti e sviluppate dal 1975 fino ad oggi e sono state create delle premesse di base molto importanti per la parità tra donne e uomini all'interno dell'Unione Europea. Le direttive vanno dal tema del pagamento equo (1975) fino alla direttiva sui beni e sui servizi.

Come **mezzi finanziari** per il sostenimento della parità (2001-2006) all'interno della strategia quadro dell'UE sono a disposizione 50 Mio. di euro. Questi mezzi devono essere utilizzati per i seguenti obiettivi:

- ▶ Il sostenimento e la diffusione dei valori e metodi che stanno alla base della parità dei sessi.
- ▶ Il miglioramento della comprensione per problemi delle pari opportunità attraverso la valutazione, il controllo e il giudizio sulla politica e la situazione pratica delle pari opportunità.
- ▶ Lo sviluppo delle capacità di operatori a portare avanti la parità dei sessi, soprattutto attraverso lo scambio di informazioni e le pratiche affermate del networking a livello europeo.

Settori destinatari sono:

- ▶ La vita economica
- ▶ Partecipazione e rappresentanza equilibrata
- ▶ Approccio e realizzazione piena dei diritti sociali
- ▶ La vita civile
- ▶ I ruoli dei sessi e suoi stereotipi

La definizione e quindi il termine „**gender – mainstreaming**“ è stato accettato il 5 maggio 2003 dal Parlamento Europeo. Come previsto dal concetto „gender-mainstreaming“, bisogna sempre valutare le ripercussioni delle misure politiche sulla situazione di vita di donne e uomini e, eventualmente, ripensarle. Solo in questo modo la parità dei sessi può diventare una realtà nella vita di donne e uomini.

Al termine sono legate le seguenti strategie:

1. Continuazione, miglioramento e allargamento di misure specifiche per le donne.
2. In tutti i settori politici e a tutti i livelli sono da osservare, misurare ed eventualmente da cambiare le ripercussioni specifiche ai sessi. In un processo permanente di miglioramento della situazione bisogna impegnarsi per la partecipazione delle donne e agire contro la loro discriminazione.

In diversi **settori della politica** deve essere raggiunta una parità tra donne e uomini. Nel settore **della politica di occupazione** deve prevalere come obiettivo l'eliminazione di differenze legate ai sessi.

La *Strategia di Lisbona* (2000) ha il traguardo di portare l'UE entro dieci anni, quindi entro il 2010 ad essere lo spazio economico più competitivo e dinamico di tutto il mondo basato sul sapere. Rispetto all'occupazione in Europa, l'UE vuole con questa strategia „..nel quadro dell'obbiettivo globale di uno sviluppo a lungo termine, essere un modello per il progresso economico, sociale ed ecologico in tutto il mondo “.

La strategia di occupazione europea è fondata sul modello „a quattro pilastri“. Alla base di questo modello sta un „approccio gender-mainstreaming“. Gli obiettivi del modello prevedono la piena occupazione, più qualità sul posto di lavoro e una maggiore produttività anche in quanto coesione e integrazione sociale.

Nel settore della **partecipazione** (politica) e della collaborazione ai **processi decisionali**, le donne sono generalmente sottorappresentate. Bisogna tenere conto di questa realtà, che deve essere seguita e documentata attraverso studi empirici per poter agire contro questa situazione.

Nel settore della **conciliabilità di famiglia e lavoro** si nota che la quota di occupazione delle donne con bambini piccoli continua a restare al di sotto di quel 13,6 per cento di donne che lavorano e che stanno senza bambini. Ci vogliono quindi più istituzioni di assistenza e modelli di lavoro flessibilizzato che corrispondono maggiormente alle esigen-

ze di una migliore compatibilità di famiglia e lavoro, e in fin dei conti ad una maggiore parità.

Nel settore dell'**integrazione sociale**, i sistemi sociali devono maggiormente tener conto delle esigenze specifiche delle donne e agire contro il pericolo di precarietà presso le donne.

Uno sguardo sulle **future iniziative per le pari opportunità** offre la situazione seguente: per il periodo tra il 2005 – 2010, l'allargamento delle pari opportunità su tutti i componenti della società rimane un obiettivo d'azione particolarmente importante nel quadro della nuova agenda sociale dell'UE; e ciò soprattutto riguardo alle seguenti sfide e ai seguenti obiettivi:

- ▶ Pagamento disuguale legato ai sessi
- ▶ La partecipazione delle donne al mercato del lavoro e alla formazione professionale
- ▶ La partecipazione ai processi decisionali
- ▶ Compatibilità di vita lavorativa e vita privata per i due sessi

3 Date e azioni del progetto

Durante l'incontro del gruppo di progetto a Königswinter, i partner hanno determinato le azioni e i seminari. Il periodo va dal dicembre 2006 al febbraio del 2008. Sono previste le seguenti date dei singoli partner del progetto:

ACW, 07. – 09.12.2007, Elewijt, Belgio
AFB, 25. - 27.01.2008, Bressanone, Alto Adige / Italia
AZK, 15. - 17.12.2006, Königswinter, Germania
Base – F.U.T., 01 – 04.11.2007, Faro/Algarve, Portogallo
CSDR, 14. – 16.09.2007, Bukarest, Romania
CST, 09. – 11.02.2007, Madrid, Spagna
FLC, 20. – 22.04.2007, Milano, Italia
LDF, 01. – 03.06.2007, Vilnius, Lituania

4 Gruppi di lavoro relativi alla tematica

In diversi gruppi di lavoro è stata ulteriormente approfondita la tematica della parità tra donne e uomini. Soprattutto si è parlato di quali enti sono necessari ai diversi livelli per raggiungere l'obiettivo della parità e implementarla in tutti i settori della società: questo è stato un desiderio speciale del lavoro nei gruppi dei partner, nonché l'elaborazione delle strategie da seguire da parte dei partner del progetto durante le misure a venire.

C'è stata una discussione specifica per ogni singolo paese per vedere quali enti per la parità a livello giuridico, politico e di volontariato esistono. È stato altrettanto valutato nei gruppi di lavoro quali sono le premesse strutturali nei singoli paesi per raggiungere a creare in futuro più enti per la parità di uomini e donne a livello comunale.