

Guida al
Mainstreaming di genere

EQUAL

Il fase

INDICE

1. Introduzione
2. Comprendere il *mainstreaming* di genere
3. Approfondire il *mainstreaming* di genere
4. Definizioni formali
5. Storia delle politiche dell'Unione europea e del *mainstreaming* di genere
6. Il *mainstreaming* di genere
7. Esercitazione pratica: comprendere il concetto del *mainstreaming* di genere
8. Il *mainstreaming* di genere nell'Iniziativa comunitaria EQUAL
9. Il *mainstreaming* di genere nel ciclo di vita dei Partenariati di sviluppo
10. L'analisi sull'impatto di genere
11. Esercitazione pratica per i Partenariati di sviluppo. Le fasi del *mainstreaming* di genere
12. Come includere la prospettiva di genere nel Partenariato di sviluppo
13. Le problematiche del *mainstreaming* di genere nella gestione di EQUAL
14. Esercitazione pratica. Le problematiche del *mainstreaming* di genere nella gestione di EQUAL
15. Come tenere conto della prospettiva di genere nella gestione dell'Iniziativa
16. Griglia di valutazione della dimensione di genere dei candidati nel quadro di EQUAL
17. Una finestra sui Partenariati di sviluppo EQUAL
18. Riferimenti

1. Introduzione

Perché una Guida?

Il *mainstreaming* di genere è un processo che consente di comprendere meglio le cause delle disparità tra donne ed uomini nelle nostre società e di identificare le strategie più adatte a combatterle. L'obiettivo consiste nel raggiungere la parità tra uomini e donne.

Tuttavia, tale concetto ha lasciato molte persone con le idee poco chiare. È stato criticato perché eccessivamente astratto e di difficile comprensione, soprattutto per le persone non anglofone.

Che cosa significa veramente? Come possono organizzazioni o addirittura individui trarne beneficio? Si tratta di un ennesimo requisito amministrativo al quale è necessario conformarsi?

Questa Guida si prefigge di fornire alcune risposte spiegando che cosa sia il *mainstreaming* di genere con parole semplici e mostra quali benefici possa apportare. Inoltre, sottolinea come il *mainstreaming* consista in un vero e proprio processo.

Il mainstreaming di genere nell'iniziativa comunitaria EQUAL

Questa Guida è stata redatta facendo riferimento all'Iniziativa comunitaria EQUAL in quanto il *mainstreaming* di genere costituisce parte integrante di EQUAL, un'iniziativa finalizzata ad esplorare nuove soluzioni per affrontare i problemi comuni a diverse tipologie di discriminazione e disparità.

Nel quadro di EQUAL, il *mainstreaming* di genere non è opzionale. Non può essere considerato un elemento aggiuntivo per garantire alla propria candidatura maggiori possibilità di essere accolta sostenendo, ad esempio, "noi respingiamo ogni discriminazione", oppure "trattiamo tutti allo stesso modo", o ancora "il nostro progetto è incentrato sulla parità, quindi questo non ci riguarda" o che "gli uomini e le donne lavorano insieme, e quindi non c'è ragione di concentrarci separatamente sulle loro rispettive esigenze".

Deve al contrario costituire un principio guida per tutti i membri di un Partenariato di sviluppo (PS), indipendentemente dalla priorità tematica individuata.

Il *mainstreaming* di genere non è solo una questione aggiuntiva ad altri fattori di cui tenere conto all'atto della pianificazione o dell'attuazione del proprio Partenariato di sviluppo, alla pari dell'efficienza finanziaria, la contabilità, la transnazionalità, la partecipazione attiva, il coordinamento e così via. Questa Guida illustra il modo in cui il *mainstreaming* di genere può costituire parte integrante di tutti questi aspetti all'interno del Partenariato.

È indispensabile far proprio il concetto di *mainstreaming* di genere per affrontare la questione della disparità. Dunque, che siate referenti o partner, dovrete raggiungere un buon grado di comprensione del *mainstreaming* di genere.

Ciò consentirà di risparmiare tempo ed ottenere risultati qualitativamente migliori in quanto sarà possibile stabilire gli obiettivi del Partenariato nonché le attività e i risultati in modo migliore.

A chi si rivolge la Guida?

La Guida è destinata a chiunque sia coinvolto nell'Iniziativa comunitaria EQUAL: Partenariati di sviluppo, Strutture Nazionali di Supporto, Autorità di Gestione, valutatori e Comitati di Monitoraggio.

Pertanto, questa Guida può rivelarsi utile per ogni individuo e per ogni organizzazione interessati a comprendere meglio il *mainstreaming* di genere e come includerlo nella pianificazione, nell'attuazione, nel monitoraggio e nella valutazione dei progetti.

Come leggere la Guida?

La Guida è stata progettata per garantire la massima flessibilità. Contiene una serie di note informative. È comunque possibile individuare e scegliere quelle che più rispondono alle vostre esigenze e non è necessario leggerle per ordine o per intero. Sono state infatti ordinate come segue:

- Note destinate a tutti i lettori, che forniscono informazioni teoriche e dati sul *mainstreaming* di genere e sulle esercitazioni pratiche da effettuare per facilitarne la comprensione da parte della propria organizzazione e del proprio Partenariato;
- Note rivolte ai Partenariati di sviluppo;
- Note indirizzate alle Strutture Nazionali di Supporto ed alle Autorità di Gestione;
- Note che contengono esempi di Partenariati di sviluppo EQUAL e riferimenti utili.

Il *mainstreaming* di genere è un processo e questa Guida potrà aiutarvi ad avviarlo e a garantirvi un valido supporto man mano che ne acquisirete maggiore comprensione e scoprirete le potenzialità per rendere il vostro Partenariato più efficace.

Gli autori

Questa Guida è il risultato delle attività svolte dal Gruppo di Lavoro sul *Mainstreaming* di Genere della Commissione europea, istituito nel quadro di EQUAL, costituito da rappresentanti delle Autorità di Gestione e delle Strutture Nazionali di Supporto provenienti dai Paesi membri dell'Unione europea. Un seminario sull'apprendimento tenutosi a Budapest nel luglio del 2004, organizzato dalla Commissione europea e dal Gruppo di Lavoro sul *Mainstreaming* di Genere ed ospitato dall'Autorità di Gestione ungherese ha, inoltre, fornito gran parte del materiale utilizzato in questa Guida, che è stata compilata e redatta da Rebecca Franceskides.

2. Comprendere il *mainstreaming* di genere

La partecipazione paritaria di donne e uomini a tutti i livelli della società, svolge un ruolo essenziale nel garantire sviluppo e democrazia, oltre a manifestare il livello di maturità politica raggiunto.

Tale obiettivo ambizioso è, tuttavia, ben lungi dall'essere una realtà, malgrado i notevoli progressi realizzati negli ultimi 40 anni e sostenuti in primo luogo dall'Unione Europea.

I rapporti tra le donne ed il mercato del lavoro sono ancora prevalentemente mediati dagli uomini, in quanto membri del nucleo familiare, datori di lavoro o ancora erogatori di credito.

Ancora oggi il mercato del lavoro privilegia gli uomini rispetto alle donne e riflette, nonché rafforza, la percezione dei ruoli di uomini e donne in seno alla famiglia, polarizzando le divisioni esistenti malgrado sia ormai chiaro come lo stile di vita della maggior parte degli individui, non possa più essere relegato in compartimenti stagni.

Infatti, l'esigenza di un maggior equilibrio tra vita professionale e vita familiare viene espressa sia dalle donne sia dagli uomini, sebbene le politiche tese a riconciliare queste due aree continuino ad essere prevalentemente rivolte alle donne.

L'incapacità di trasformare la posizione delle donne (e pertanto anche quella degli uomini), ha portato i decisori politici, e coloro che operano nel campo della parità, a mettere in discussione l'impatto delle politiche in materia di pari opportunità. Si sono resi conto che le strutture e le prassi della società, nonché i rapporti tra donne e uomini, dovevano essere ripensati in modo radicale, al fine di eliminare le cause profonde e spesso nascoste della disparità. Questo strumento è stato definito l'approccio del *mainstreaming* di genere.

Mettere in discussione il *mainstreaming*

Il *mainstreaming* di genere riconosce come le iniziative specificamente rivolte alle donne, che spesso operano ai margini della società, sebbene necessarie, non siano sufficienti da sole ad operare grandi cambiamenti. Nonostante molte di tali iniziative siano innovative e portino benefici alle donne che vi prendono parte direttamente, non riescono tuttavia ad avere un impatto sufficiente sulla distribuzione dei servizi o delle risorse previste dalle politiche e dai

progetti *mainstream* e pertanto fanno ben poco per ridurre o porre fine alle disparità tra uomini e donne.

Il *mainstreaming* di genere mette in discussione tali politiche ed il modo in cui vengono assegnate le risorse. Riconosce la forte correlazione tra lo svantaggio relativo delle donne ed il vantaggio relativo di cui godono gli uomini. Si concentra sulle differenze sociali tra uomini e donne, differenze apprese, modificabili nel tempo, e variabili da cultura a cultura.

Ad esempio, la differenza nell'uso del tempo da parte delle donne e degli uomini determina un impatto diretto sui modelli di lavoro, e, in ultima analisi, sulle loro scelte di vita. Modelli di lavoro retribuito tipicamente maschili - contratti di lavoro full-time a tempo indeterminato per tutta la durata del ciclo di vita - impongono un vincolo sul tempo a disposizione della famiglia. Sono le donne a garantire la necessaria flessibilità riducendo il proprio orario di lavoro oppure abbandonando un'occupazione a tempo pieno quando i bisogni familiari lo impongono.

Il risultato è che la maggior parte dei disoccupati sono donne, quando occupate sono spesso disoccupate e sono sempre le donne a garantire assistenza alla famiglia.

Valorizzare le differenze

La causa fondamentale del problema risiede nelle strutture sociali, nelle istituzioni, nei valori e nelle convinzioni che danno vita e perpetuano lo squilibrio esistente tra uomini e donne. Il problema non è solo quello di "aumentare" il numero di donne in una serie di processi, ma di modificarli per dare spazio al coinvolgimento sia delle donne che degli uomini.

Il *mainstreaming* di genere comincia con l'analisi della vita quotidiana di donne e degli uomini; rende visibili le loro diverse esigenze e problemi, facendo sì che politiche e prassi non si fondino su presupposti errati o su stereotipi.

Il *mainstreaming* di genere mostra, inoltre, come le donne e gli uomini non costituiscano un gruppo omogeneo. Oltre al genere, occorre tenere presente gli orientamenti religiosi, l'origine etnica, l'istruzione, la disabilità, l'orientamento sessuale, la classe sociale, ecc., elementi che contribuiscono a rafforzare oppure a dare vita ad ulteriori disparità che devono essere affrontate nel quadro dell'iniziativa EQUAL.

Ad esempio, una donna appartenente alla classe operaia, con un livello di istruzione limitato, soprattutto se appartenente ad una minoranza etnica, non avrà una situazione di partenza identica a quella di una donna appartenente alla classe media, con livello di istruzione

universitaria. Sebbene entrambe possano essere oggetto di discriminazione in ambito lavorativo, le loro esigenze sono nettamente diverse.

I decisori politici e gli attuatori dei programmi possono promuovere politiche più puntuali, efficaci e più eque tenendo conto delle differenze di genere.

Parità può significare sia trattare tutte le categorie esattamente allo stesso modo (ad esempio, per quanto riguarda le retribuzioni), sia trattarle in modo diverso sulla base delle loro differenze (maternità).

Può significare introdurre azioni specifiche rivolte alle donne oppure agli uomini al fine di porre rimedio a tipologie di disparità persistenti oppure modificare le politiche *mainstream* per fare sì che si tenga conto delle diversità e della loro valorizzazione.

Il *mainstreaming* di genere può sgomberare il campo consentendo di trovare un punto d'incontro e di rispondere alle diverse esigenze delle persone, in quanto gruppi od individui, mettendo da parte una visione del mondo definita esclusivamente dalla cultura unilaterale dominante.

In parte, il problema è rappresentato dal fatto che la parità viene spesso percepita come una lotta tra un gruppo - in questo caso quello degli uomini - che deve rinunciare a potere e vantaggi a favore di un altro, vale a dire quello delle donne.

La vera sfida è rappresentata dal riuscire a dimostrare che tutti possono trarre beneficio da una società maggiormente egualitaria, costruita sul riconoscimento delle differenze e che risponda e valorizzi le esigenze degli individui e dei gruppi.

Due approcci al microscopio

L'approccio incentrato sulle donne ritiene la loro mancanza di partecipazione come il problema principale

Il *focus*: le donne

Il problema: l'esclusione delle donne

L'obiettivo: uno sviluppo più efficace ed efficiente

La soluzione: integrare le donne nelle strutture esistenti

Le strategie: progetti rivolti esclusivamente alle donne. Aumento della produttività, del reddito e della capacità di gestire la famiglia per le donne

L'approccio di genere è incentrato sulle persone

Il *focus*: i rapporti tra gli uomini e donne

Il problema: la disparità nei rapporti che impedisce uno sviluppo equo e la piena partecipazione di donne e uomini

L'obiettivo: uno sviluppo equo in cui le donne e gli uomini condividano decisioni e potere, opportunità e risorse

La soluzione: trasformare rapporti e strutture ineguali, consentire una partecipazione attiva delle persone svantaggiate e delle donne

Le strategie: identificare e rispondere alle esigenze pratiche e strategiche espresse dalle donne e dagli uomini al fine di migliorarne la condizione

Fonte: *Gender Analysis and Gender Planning Training Module for UNDP Staff*

<http://www.undp.org/gender/tools.htm>

3. Approfondire il mainstreaming di genere

Il *mainstreaming* di genere non è:

- una problematica riservata alle donne;
- non ha a che vedere soltanto con il miglioramento dell'accesso o con l'equilibrio dei dati statistici;
- non significa adottare dichiarazioni ben formulate;
- non vuol dire attribuire a qualcuno la responsabilità delle disparità esistenti;
- non significa che debbano essere solo le donne ad attivarsi;
- non implica che siano solo le donne a trarne beneficio;
- non vuol dire porre fine o "rimpiazzare" politiche e progetti di genere specifici rivolti alle donne oppure agli uomini.

Il *mainstreaming* di genere:

- riguarda la riduzione della povertà, il miglioramento della crescita economica ed il rafforzamento della cittadinanza;
- consiste in un processo proattivo progettato per affrontare le disparità che possono costituire, e di fatto costituiscono, una discriminazione tra i sessi;
- ha come obiettivo politiche economiche e sociali di ampio respiro che erogano risorse importanti;
- adotta un approccio economicamente sensato volto a garantire che donne e uomini siano professionalmente attivi, utilizzando il 100% della forza lavoro produttiva
- rappresenta un ulteriore passo in avanti nella ricerca della parità;
- riconosce come l'elemento del genere costituisca uno dei fattori fondamentali di organizzazione a livello sociale ed influenzi la nostra vita dal momento della nascita;
- presuppone il riconoscimento dell'identità maschile e femminile;
- riconosce che nella vita degli uomini e delle donne vi sono differenze in termini di esigenze, esperienze e priorità;
- prevede la volontà di realizzare una distribuzione equilibrata delle responsabilità tra uomini e donne;

- necessita di azione e sostegno politico forti con indicatori ed obiettivi chiari;
- non si realizzerà in breve tempo e costituisce un processo continuo.

Il *mainstreaming* di genere significa:

- che le differenze tra uomini e donne non possono mai essere sfruttate come motivo di discriminazione;
- un ripensamento radicale delle modalità di funzionamento dei mercati del lavoro e del loro impatto sull'occupazione femminile e maschile;
- cambiamenti sociali duraturi, che trasformino i ruoli dei genitori, le strutture familiari, l'organizzazione del lavoro, del tempo e anche le prassi istituzionali;
- ripensare le politiche di genere;
- un partenariato tra uomini e donne volto a garantire la piena partecipazione di entrambi allo sviluppo della società e che entrambi beneficino allo stesso modo delle risorse della società;
- intervenire sulle cause principali che generano disparità ed adottare azioni correttive;
- garantire che le iniziative non si limitino a rispondere alle differenze di genere ma cerchino di ridurre le disparità di genere;
- porre le domande giuste per comprendere su cosa sia meglio concentrare le limitate risorse disponibili;
- garantire una maggiore attenzione agli uomini ed al loro ruolo nella creazione di una società più equa.

Il *mainstreaming* di genere riguarda:

- la formulazione delle politiche;
- i processi decisionali;
- l'accesso alle risorse;
- le procedure e le prassi;
- la metodologia;
- l'attuazione;
- il monitoraggio e la valutazione.

Glossario

Sesso: la differenza biologica universale tra uomini e donne.

Genere: le differenze sociali od i ruoli attribuiti alle donne ed agli uomini, ruoli appresi durante il processo di crescita che si modificano nel tempo e dipendono da fattori quali cultura, origine etnica, religione, istruzione, classe e ambiente geografico, economico e politico nel quale viviamo. Tali modelli comportamentali stabiliscono lo standard ed influenzano chi siamo al di là del nostro sesso. Ad esempio, laddove sono solo le donne a poter mettere al mondo un bambino (determinazione biologica), la biologia non stabilisce chi allevierà i figli (comportamento di genere), né chi deve svolgere i lavori domestici. Pertanto, il genere descrive la serie di qualità e comportamenti stabiliti dalla società per gli uomini e per le donne e costituisce la loro identità sociale. Identità che differisce da cultura a cultura e che si è modificata nel corso dei diversi periodi storici.

Parità di genere: i diversi comportamenti, aspirazioni ed esigenze delle donne e degli uomini devono essere valorizzati e favoriti allo stesso modo e non favorire situazioni che rafforzino le disparità.

Rapporti di genere: i rapporti di interdipendenza tra donne e uomini. Ciò implica che i cambiamenti per le donne dovranno essere accompagnati da cambiamenti per gli uomini e viceversa.

Mainstream: idee, atteggiamenti, prassi o tendenze principali, dominanti. È il livello al quale vengono prese in considerazione le scelte da operare ed in cui vengono prese le decisioni per mettere in pratica opzioni di tipo economico, sociale e politico. Il *mainstream* determina chi riceverà cosa e stabilisce la logica in base alla quale si attribuiscono risorse ed opportunità.

Mainstreaming di genere: si prefigge di rendere la parità di genere parte integrante di questa tendenza dominante (*mainstream*) a livello sociale in modo che le donne e gli uomini possano godere degli stessi benefici. Significa prendere in esame ogni fase dello sviluppo

delle politiche – progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione – nell'intento di promuovere la parità tra donne e uomini.

Analisi/valutazione degli impatti di genere: prende in considerazione politiche e prassi al fine di assicurarsi che abbiano effetti altrettanto positivi su uomini e donne. Identifica l'esistenza e la portata delle differenze tra donne e uomini e le implicazioni delle stesse in relazione a specifiche aree politiche. Valuta le politiche e le prassi per verificare se avranno un impatto diverso sulle donne e sugli uomini per neutralizzare le discriminazioni e per garantire la parità. Al fine di realizzare tali analisi, sono necessari dati statistici ed indicatori disaggregati per sesso.

Azione specifica/positiva: favorisce specifici gruppi di donne o uomini e viene adottata in aggiunta alle politiche di *mainstreaming* di genere al fine di eliminare le disparità identificate o per affrontare problemi particolarmente persistenti.

4. Definizioni formali

*"Il **mainstreaming di genere** implica un insieme di sforzi volti a promuovere la parità non tanto attuando misure specifiche a favore delle donne, quanto piuttosto mobilitando tutte le politiche e tutte le misure generali nell'intento specifico di raggiungere la parità, tenendo conto attivamente,, durante la fase di pianificazione, dei loro possibili effetti sulle rispettive situazioni degli uomini e delle donne (prospettiva di genere). Ciò significa prendere in esame sistematicamente misure e politiche nonché prendere in considerazione tali possibili effetti all'atto della loro definizione ed attuazione".*

*"La considerazione sistematica delle differenze tra le condizioni, le situazioni ed i bisogni degli uomini e delle donne si traduce nelle politiche e nelle azioni comunitarie: è questa la caratteristica fondamentale del "**mainstreaming**" adottato dalla Commissione. Ciò non significa semplicemente rendere i programmi o le risorse comunitarie più accessibili alle donne, quanto piuttosto una contemporanea attivazione di strumenti giuridici, risorse finanziarie e capacità analitiche ed organizzative comunitarie al fine di introdurre in tutti i settori la volontà di costruire relazioni equilibrate tra uomini e donne. In tal senso è necessario ed importante fondare le politiche della parità tra donne e uomini su un'analisi statistica affidabile della situazione delle donne e degli uomini nei vari settori della vita e dei cambiamenti che si verificano nelle società"*

Commissione europea. Comunicazione: "Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities "

(COM(96)67definitiva). In formato elettronico, soltanto in francese.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html

“Il mainstreaming di genere consiste nella (ri)organizzazione, nel miglioramento, nello sviluppo e nella valutazione dei processi politici per fare sì che gli attori abitualmente coinvolti nelle attività di formulazione delle politiche includano la prospettiva della parità di genere in tutte le politiche, a tutti i livelli ed in ogni fase.”

Consiglio d'Europa. Gender Mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Strasburgo, 1998.

[http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02._Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS\(1998\)2rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02._Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage)

Il mainstreaming di genere consiste in un “...processo volto a valutare le implicazioni sia per le donne che per gli uomini di ogni azione pianificata a tutti i livelli (normativo, politico e di programmi). Costituisce una strategia volta a rendere le preoccupazioni e le esigenze delle donne, ma anche degli uomini, parte integrante nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione di politiche e programmi nella sfera politica, economica e sociale, in modo che le donne e gli uomini possano trarne beneficio in ugual misura e non si continui a perpetuare la disparità. L'obiettivo ultimo risiede nel raggiungere la parità di genere”.

Nazioni Unite. ECOSOC, 1997.

<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>

5. Storia delle politiche dell'Unione europea e del *mainstreaming* di genere

Per molto tempo si è ritenuto che quella della parità fosse una questione prettamente femminile. Tale posizione è stata assunta dai politici, dai decisori e dalle donne stesse.

Gli anni '70 - Il periodo dei diritti individuali

L'Unione europea ha intrapreso il lungo cammino verso il raggiungimento della parità tra uomini e donne negli anni '70, sebbene disposizioni relative alla parità salariale fossero già state previste dal Trattato di Roma siglato nel 1957.

L'esigenza di parità ha dominato questo periodo durante il quale grande attenzione veniva prestata al diritto dell'individuo alla parità.

Nel 1975 è stata approvata la prima direttiva europea sulla parità in materia salariale.

A ciò ha fatto seguito nel 1976 una direttiva sulla parità di trattamento in materia di accesso all'occupazione, formazione, promozione e condizioni di lavoro. Nel 2002, la legge del 1976 è stata rafforzata ed ampliata fino ad includere la punibilità delle molestie sessuali.

Hanno fatto seguito altre direttive: parità di trattamento nei regimi previdenziali obbligatori (1978); nei regimi previdenziali occupazionali (1986); per i lavoratori autonomi ed il coniuge coadiuvante (1986); in materia di maternità e condizioni di salute e sicurezza per le donne in attesa di un figlio ed in allattamento (1992); sull'organizzazione dell'orario di lavoro (1993); sui congedi parentali e sui permessi per motivi di famiglia (1996); sull'onere della prova al fine di rendere più semplice provare in Tribunale ogni sorta di discriminazione (1997); sul lavoro part-time (1997).

Le leggi sulla parità di trattamento si sono dimostrate efficaci nel combattere discriminazioni evidenti, tuttavia non sono state sufficienti a garantire la parità. Il punto di partenza era che le donne e gli uomini dovevano essere trattati allo stesso modo. Poiché gli uomini e le donne non partono dalla stessa posizione, la parità di trattamento non necessariamente portava al raggiungimento della parità.

Gli anni '80 - Il periodo delle azioni positive

Gli anni '80 hanno visto l'introduzione di azioni specifiche/positive per combattere lo svantaggio di cui erano oggetto le donne. In tale periodo, hanno preso avvio alcune politiche orientate alle donne, sia pure in modo marginale, incentrate su ciò che "mancava" loro - il che implicitamente significava che il problema riguardava il solo universo femminile e, pertanto, erano le donne stesse a dover cambiare.

L'Unione europea, avendo riconosciuto l'inadeguatezza della legislazione in materia di parità di trattamento nell'affrontare le differenze tra uomini e donne, ha co-finanziato azioni specifiche per le donne soprattutto in campo formativo.

Ha, inoltre, adottato una serie di raccomandazioni e di codici comunitari di buone prassi in aree quali l'istruzione e la formazione; l'assistenza all'infanzia; la lotta alle molestie sessuali; le azioni positive; la discriminazione nei media; il miglioramento dell'accesso a posizioni direttive da parte delle donne.

Gli anni '90 - Il periodo del *mainstreaming*

Anche le azioni specifiche a favore delle donne si sono rivelate una soluzione parziale. Preparavano le donne ad operare in una cultura dominata dagli uomini, ma non la mettevano in discussione.

L'attenzione è stata così spostata sui sistemi e sulle strutture stesse, sul rapporto tra uomini e donne e sulle loro esigenze individuali secondo l'approccio del *mainstreaming* di genere, riconosciuto a livello mondiale in occasione della Quarta Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle Donne tenutasi a Pechino nel 1995.

Il *mainstreaming* di genere riconosce come le strutture esistenti non siano neutre sotto il profilo di genere, ma favoriscano un sesso a scapito dell'altro in modo più o meno palese. Il risultato è che, almeno in apparenza, le politiche neutre, sotto il profilo del genere, possono rafforzare le divisioni e penalizzare ulteriormente le donne o gli uomini.

Insieme al *gender mainstreaming* è emersa l'esigenza di politiche che tenessero conto di una serie di circostanze, riconoscendo che fattori quali età, origine etnica, disabilità ed orientamento sessuale, ad esempio, possono avere implicazioni in relazione alla capacità di un individuo di competere su base paritaria.

L'Unione europea ha adottato l'approccio del *mainstreaming* di genere nel 1996.

Con l'introduzione di questo cambiamento, la Commissione europea ha affermato di voler introdurre una prospettiva di genere nella pianificazione, nell'attuazione, nel monitoraggio e nella valutazione di tutte le politiche e di tutte le azioni comunitarie al fine di valutarne l'impatto su uomini e donne.

Nel 1997, il Trattato di Amsterdam ha confermato l'importanza della promozione della parità di genere ed ha provveduto a formalizzare l'impegno assunto nei confronti del *mainstreaming* di genere.

6. Il *mainstreaming* di genere - Alcuni dati

È noto a tutti come le donne siano oggetto di discriminazione sistematica e persistente sotto il profilo dell'accesso ai posti di lavoro, alle risorse, al potere.

Ciò risulta in modo evidente dall'analisi degli sviluppi intervenuti nel mercato del lavoro negli ultimi venti anni.

Nell'Unione europea composta da 15 Stati membri, già prima dagli anni '80 si è verificato un ingresso massiccio delle donne nel mercato del lavoro, che tuttavia non ha determinato il venir meno della segregazione settoriale, occupazionale o lavorativa. La maggior parte delle donne continua ad operare in un numero limitato di settori ed occupazioni, prevale nei posti di lavoro part-time, è per lo più esclusa da posizioni direttive, viene pagata meno degli uomini, ha una maggiore probabilità di rimanere disoccupata ed è a maggior rischio di povertà rispetto agli uomini.

La partecipazione attiva delle donne al mercato del lavoro e la riduzione dei divari di genere in tutte le sfere della vita costituiscono un elemento chiave per la competitività, la crescita economica e la coesione sociale all'interno dell'Unione europea. L'obiettivo di Lisbona relativo al raggiungimento di un tasso di occupazione femminile del 60% entro il 2010, non sarà raggiunto se non verranno messi in atto sforzi ulteriori nel campo della parità di genere, visto che, per poter raggiungere tale obiettivo, almeno altri 6 milioni di donne dovrebbero accedere al mercato del lavoro.

Alcuni dati¹:

Occupazione

- Il tasso di occupazione delle donne è aumentato in misura maggiore rispetto a quello degli uomini. Si attesta oggi al 55,6% rispetto a meno del 50% nella prima metà degli

¹ **Fonte:** Report on equality between women and men, 2004. Commissione Europea.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_en.pdf

anni '90. Tuttavia, il divario con gli uomini rimane elevato. Si attesta ancora a circa 17,2 punti percentuali al di sotto del tasso maschile nell'Ue a 15, ed al 16,3% nell'Ue a 25.

- La segregazione di genere occupazionale e settoriale rimane stabile ma elevata. Le donne prevalgono nel settore sanitario e nei servizi sociali, nell'istruzione, nella pubblica amministrazione e nel commercio al dettaglio, mentre un numero assai più rilevante di uomini lavora come personale tecnico, ingegneristico, come professionisti della finanza e come manager. Sebbene il numero delle donne in posizioni professionali di responsabilità sia aumentato, gli uomini hanno, tuttavia, una possibilità doppia rispetto alle donne di occupare posizioni manageriali ed una possibilità tre volte superiore di ricoprire posizioni direttive. Rispetto agli uomini, è notevolmente inferiore il numero le donne che svolge funzioni di supervisione, divario aumenta tra i lavoratori anziani.

Disoccupazione

- Nella maggior parte degli Stati membri, il tasso di disoccupazione rimane più elevato per le donne rispetto agli uomini (1,8 punti percentuali in più rispetto alla disoccupazione maschile nell'Ue a 15, e 1,9% in più nell'Ue a 25) e le donne continuano ad essere maggiormente a rischio di disoccupazione ed inattività economica rispetto agli uomini.

Salario

- Esiste ancora un divario salariale, da molti ritenuto una delle disparità più visibili vissute dalle donne sul posto di lavoro. In media, nell'Ue le donne guadagnano l'84% del salario degli uomini, l'89% nel settore pubblico ed il 76% nel settore privato.
- Le donne costituiscono il 77% dei lavoratori a salario più basso nell'Ue, rispetto al 23% degli uomini. Il rischio di povertà è del 3% superiore per le donne rispetto agli uomini.

Lavoro part-time

- Le donne sono sovrarappresentate nel lavoro part-time: il 34% delle donne nell'Ue a 15, il 30% nell'Ue a 25. Al contrario, soltanto il 7% degli uomini ha un lavoro part-time nell'Ue a 15 e nell'UE a 25.

Vita lavorativa e familiare

- Le donne continuano a svolgere la maggior parte delle attività domestiche e di cura della famiglia. Ciò ha un impatto sui loro modelli di lavoro e costituisce un limite alla possibilità di accettare occupazioni simili a quelle degli uomini.
- Le donne con figli lavorano 12 ore in meno rispetto agli uomini con figli nell'Ue a 15, ben 11 ore di meno nell'Ue a 25. Inoltre, il tasso di occupazione delle donne con figli è inferiore del 12,7% rispetto a quello delle donne senza figli.
- Nel caso di uomini con figli, si registra un tasso di occupazione superiore di 9,5 punti percentuali rispetto a quello degli uomini senza figli.

Istruzione

- Le donne hanno un livello di istruzione superiore a quello degli uomini. Il divario tra uomini e donne di età compresa tra i 20 ed i 24 anni, con un livello di istruzione secondario è pari a 6 punti percentuali nell'Ue a 15 ed a 5 punti percentuali nell'Ue a 25. Rappresentano la maggior parte dei laureati nell'Ue (55%), sebbene le loro scelte accademiche riflettano modelli tradizionali e stereotipati di genere - nel 2001, il 36% si è laureato in discipline scientifiche, matematiche ed informatiche, ed il 21% nel settore ingegneristico.

7. Esercitazione pratica: comprendere il concetto del *mainstreaming* di genere

È importante che il concetto di *mainstreaming* di genere sia compreso dalla vostra organizzazione e da tutti i vostri partner allo stesso modo e che vi sia una percezione condivisa dell'obiettivo nell'ambito del Partenariato di sviluppo. Un elemento chiave consiste nel definire che cosa significhi per voi il *mainstreaming* di genere.

Potete provare ad effettuare questa semplice esercitazione per aprire un dibattito in seno alla vostra organizzazione ed al vostro partenariato.

Prima di dare inizio all'esercitazione, tre le regole di base devono essere accettate e sostenute da tutti i partecipanti:

- **Riservatezza** - Qualsiasi cosa venga detta durante le sedute di gruppo non verrà divulgata né discussa al di fuori di esse, né potrà interferire con i normali rapporti di lavoro.
- **Un approccio che non sia censorio** - è possibile esprimere giudizi, ma questi non potranno interferire con il lavoro di gruppo. Pertanto, in presenza di disaccordo, è necessario dare ascolto a tutti i punti di vista senza metterli immediatamente in discussione. Ciò significa anche evitare di interrompere un partecipante e prendersi il tempo necessario per comprendere quello che dice.
- **Corresponsabilità** - il successo dell'esercitazione dipenderà dal coinvolgimento attivo di tutti. Non possono esservi osservatori passivi.

In questa esercitazione è importante evidenziare la rilevanza del *mainstreaming* di genere sia per gli uomini che per le donne.

Le disparità di genere incidono maggiormente sulla vita delle donne che su quella degli uomini e ciò può far pensare che le donne saranno le uniche a trarre beneficio da investimenti sul *mainstreaming* di genere. Tuttavia, le disparità di genere possono comportare un effetto negativo - seppure diverso - sugli uomini. Il *mainstreaming* di genere consente di concentrare l'attenzione su questi effetti, oltre che sugli effetti della disparità sulle donne. Rendere tale

tema importante per tutti i partecipanti è essenziale per stimolare la volontà del vostro gruppo ad impegnarsi nei confronti della parità. È importante includere informazioni sul modo in cui la società è strutturata ed i suoi effetti sfavorevoli sugli uomini e sottolineare come il *mainstreaming* di genere possa evidenziarsi in azioni correttive.

Ad esempio:

- Molti servizi di supporto sono incentrati sulle donne e non vi sono alternative o diverse modalità di supporto per gli uomini.
- Può essere più facile per le donne assumere ruoli tradizionalmente prerogativa degli uomini che per gli uomini assumere ruoli tradizionalmente svolti dalle donne, ad esempio nel settore assistenziale.
- Non disponibilità del congedo di paternità retribuito.
- Le esigenze professionali pongono difficoltà agli uomini che desiderino assumere un ruolo genitoriale e di cura più attivo.

Fase 1

Per dare avvio all'esercitazione, l'animatore può suggerire un argomento (divieto di fumo negli edifici pubblici, sciopero del trasporto ferroviario, eccetera) e chiedere al gruppo di valutare se questo abbia un impatto diverso sulle donne e sugli uomini e su diversi gruppi di donne o uomini. Si tratta di un esercizio di avvio e deve essere svolto rapidamente e risultare divertente. È possibile chiedere al gruppo di discutere di tale argomento in coppia e poi riportare al gruppo i risultati ottenuti. Sono riusciti ad identificare una prospettiva di genere in relazione ad un argomento o ad un aspetto di vita in particolare?

Fase 2

Ogni persona deve, quindi, completare le tre affermazioni che seguono, su tre *post-it* diversi:

1. Per me il *mainstreaming* di genere significa ...
2. Non significa...
3. E' necessario perché...

Questa esercitazione dovrebbe svolgersi in un minuto. Scrivere la prima definizione a cui si è pensato. Non è un *test* né una gara, ma un'opportunità di riflessione.

Al termine, ognuno deve collocare il *post-it* sul muro ed illustrarlo al gruppo. Man mano che i partecipanti aggiungono le proprie idee, cercate di raggrupparle. Seguirà una discussione approfondita per raggiungere una visione ed una comprensione comuni. Se il gruppo è ampio (oltre 12 persone), una prima discussione può essere organizzata in gruppi ristretti.

Altri aspetti da considerare:

- È possibile trattare gruppi diversi con esigenze diverse allo stesso modo?
- Parità significa trattare le persone allo stesso modo solo nel caso in cui tutte le altre variabili siano alla pari?
- La parità deve riconoscere ed affermare le differenze tra uomini e donne?
- È possibile sostenere che le donne e gli uomini costituiscano un gruppo omogeneo con le stesse esigenze?
- Qual è l'impatto di altri fattori - quali età, origine etnica, disabilità ed orientamento sessuale - sulla possibilità per donne e uomini di competere alla pari?

8. Il *mainstreaming* di genere nell'Iniziativa comunitaria EQUAL

Come tutte le politiche dell'Unione europea in questo settore, EQUAL ha adottato una doppia strategia per affrontare le disparità che interessano sia gli uomini che le donne.

- I candidati ai Partenariati EQUAL sono tenuti a conformarsi al requisito del *mainstreaming* di genere indipendentemente dalla priorità tematica prescelta. Si tratta di uno dei requisiti fondamentali di ogni Partenariato di sviluppo.
- Costituisce, inoltre, una priorità di programma a sé stante volta ad incoraggiare azioni specifiche a beneficio delle donne o degli uomini al fine di combattere le disparità persistenti.

Il *mainstreaming* di genere rappresenta uno strumento, una strategia volta a migliorare la qualità. Valorizza la qualità del Partenariato e vi consente di raggiungere con maggior successo le esigenze e le aspettative del gruppo target.

Fin dall'inizio, prevede un'analisi del modo in cui affronterete le esigenze dei soggetti svantaggiati al fine di garantire che il vostro Partenariato non solo eviti di riprodurre discriminazione basata sul genere, ma contribuisca attivamente all'obiettivo generale della parità tra uomini e donne.

La prospettiva di genere è applicabile anche nel caso in cui il vostro gruppo target sia dominato da uno dei sessi, come ad esempio avviene nel caso degli operatori sanitari o degli ingegneri. La vostra analisi può procedere ad esaminare per quale motivo le donne o gli uomini siano il sesso dominante in un determinato settore e quali siano le barriere che impediscono alle donne o agli uomini, oppure a gruppi di donne o uomini, di parteciparvi su base paritaria.

Sia che voi offriate sovvenzioni ad imprese di nuova creazione, o vi occupiate di formazione permanente, di riabilitazione, di assistenza agli ex-detenuiti oppure alle minoranze etniche, il *mainstreaming* di genere vi riguarda. Ciò perché i vostri *stakeholder* e partecipanti non costituiscono un gruppo omogeneo, ma si tratta di uomini e donne con esigenze ed

aspettative diverse. Sarete in grado di focalizzare meglio i vostri servizi se avrete prima analizzato queste esigenze ed il modo migliore di rispondervi.

Alcuni esempi

Fondi destinati alla creazione di nuove imprese per i disoccupati o le persone inattive

Ci sono prove attendibili che i finanziamenti alle aziende non arrivano ai gruppi e nelle aree vulnerabili. Come fare a garantire la medesima capacità finanziaria alle donne ed agli uomini che appartengono ai diversi gruppi dei quali vi occupate? Incontrano le stesse barriere nell'accesso ai fondi? Qual è il loro atteggiamento nei confronti del rischio? Ad esempio, i fondi minimi offerti non possono essere troppo elevati se devono attirare le donne, e questo perché molte donne preferiscono somme più contenute per avviare un'attività imprenditoriale. Ciò può essere legato al loro atteggiamento nei confronti dell'assunzione di rischio ed alla loro tendenza a prevedere fondi limitati per l'avvio delle proprie imprese, ma tale atteggiamento può anche essere spiegato dalla loro situazione familiare, dal numero di figli o familiari anziani che dipendono da loro.

Mantenere i lavoratori più a lungo nella vita attiva

La gestione dell'età è diventata una questione fondamentale a livello nazionale ed europeo. Sia che abbiate deciso di affrontare il problema degli ostacoli che incontrano i lavoratori anziani - motivazione, formazione, nuove modalità di lavoro - oppure di prendere in considerazione le strategie a lungo termine per le risorse umane o di *age management.*, si riscontrano molte differenze tra le donne e gli uomini anziani quali: il livello di anzianità a fine carriera, i diversi livelli di competenza, le pensioni e i redditi più bassi. Come fare a considerare tali aspetti all'atto della progettazione del vostro Partenariato? Come sostenere le donne e gli uomini e massimizzare le loro scelte?

Facilitare l'accesso al mercato del lavoro per le persone svantaggiate

Desiderate preparare donne e uomini svantaggiati ad entrare nel mercato del lavoro: avete pensato in quale modo il vostro piano di inserimento attirerà donne e uomini, nella stessa proporzione, rispetto alla loro presenza nel gruppo target nel suo complesso? In quale modo la vostra campagna pubblicitaria si rivolgerà alle donne ed agli uomini? Come farete a garantire lo stesso livello di permanenza delle donne e degli uomini nella vita attiva al termine

del piano di inserimento? È necessario adottare azioni specifiche presso i datori di lavoro per garantire che donne e uomini trovino un'occupazione corrispondente al loro livello di qualifica? Sarà necessario adottare misure di sostegno diverse per accompagnare le donne e gli uomini in tale processo?

Porre fine alla segregazione occupazionale

Volete che il vostro Partenariato abbia un impatto sul settore edile ed ingegneristico, spesso precluso alle donne. Come preparate le donne ad entrare in questi settori? Ed i datori di lavoro? Sono tutti uomini? Come li avvicinerete? Come affrontare la cultura professionale in tali settori per garantire che si apra sia alle donne sia agli uomini? Ed il ruolo dell'orientamento al lavoro? Le donne e gli uomini necessitano delle stesse misure di sostegno? Come rendere queste professioni più attraenti per le donne?

Recupero delle aree urbane

Il vostro Partenariato affronta le problematiche delle zone centrali delle città – disoccupazione, povertà, mancanza di servizi e di sicurezza. Volete creare posti di lavoro istituendo strutture di assistenza che saranno gestite dai disoccupati di lunga durata. La maggior parte dei richiedenti probabilmente saranno donne. Come farà il vostro Partenariato a raggiungere gli uomini e ad incoraggiarli a partecipare? Quali strutture di supporto occorrerà mettere in piedi per rispondere alle loro esigenze? Come garantire che l'erogazione di servizi si rivolga sia alle donne sia agli uomini?

Assistere gli operatori agricoli a rischio

Volete assistere gli operatori agricoli e formarli facendo loro acquisire nuove competenze. Un'analisi di genere mostra che la maggior parte degli operatori agricoli di professione sono uomini, mentre la maggior parte delle donne sono coniugi coadiuvanti. I ruoli svolti sono diversi ed altrettanto lo sono il loro status ed il loro coinvolgimento nella comunità. In assenza di tale analisi, le operatrici agricole sarebbero rimaste invisibili. Come rispondere alle esigenze delle donne e degli uomini per fare sì che traggano beneficio in ugual misura dal vostro Partenariato?

Lavoro autonomo o creazione di imprese per i disoccupati

Un disoccupato considera la creazione di un'impresa con lo stesso *ethos* e fiducia in sé stesso di una disoccupata? Hanno le stesse esigenze in termini di supporto e la stessa disponibilità in termini di tempo e di lavoro? E la cura dei figli e le altre responsabilità? Il mondo degli affari li considera allo stesso modo? In quale modo i vostri servizi risponderanno alle loro diverse esigenze?

Favorire le opportunità lavorative per i richiedenti asilo

Qual è la percentuale di donne nel gruppo di richiedenti asilo oggetto della vostra azione? Individuate possibili barriere alla partecipazione delle donne nelle azioni di formazione e di accompagnamento. Le donne richiedenti asilo politico partecipano agli stessi corsi di formazione degli uomini? In caso di risposta negativa, perché?

Migliorare l'occupabilità degli immigranti e dei gruppi etnici

La situazione delle donne immigrate o di quelle appartenenti a minoranze etniche, come i Rom, può essere molto diversa da quella degli uomini. Possono trovarsi sul gradino più basso della scala dello svantaggio e dover affrontare svantaggi multipli. Come raggiungere questi gruppi? Come fare a sensibilizzare i datori di lavoro in merito alle loro diverse esigenze?

Disabilità

Volete migliorare le opportunità di lavoro per le persone con disabilità. Avete considerato se le donne e gli uomini disabili hanno le stesse esigenze e le stesse aspettative? È necessario introdurre nel vostro Partenariato strategie diverse per le donne e gli uomini in materia di assunzione e selezione, sensibilizzazione sul tema della disabilità e valutazione ambientale?

Responsabilità sociale di impresa

Cercate nuove soluzioni per motivare le piccole imprese a svolgere un ruolo attivo nell'integrazione dei gruppi svantaggiati. Anche in questo caso, avete provveduto a considerare il profilo di genere di questi datori di lavoro e dei loro attuali dipendenti? Quanti sono gli uomini e quante le donne? Quali tipologie di lavoro offrono? Tutte le persone svantaggiate necessitano dello stesso livello di supporto? Se ci sono differenze, come avete fatto fronte alle stesse nel vostro Partenariato?

Promozione di una forza lavoro maggiormente diversificata

Volete rendere più aperto il mondo del lavoro, sensibilizzando i datori di lavoro in merito agli effetti positivi sulle loro aziende, adottando strategie in materia di diversità. Ad esempio, riduzione dello stress, minore mobilità del personale ed assenteismo, migliore immagine aziendale e diversificazione dei servizi. Queste politiche sono neutre sotto il profilo di genere? Ci sono differenze tra uomini e donne? Come possono i datori di lavoro imparare a valorizzare le differenze? Cosa si può fare per far sì che queste nuove pratiche lavorative tengano conto delle esigenze degli uomini e delle donne?

Orientamento sessuale

Avete considerato il modo in cui l'orientamento sessuale influenzi la percezione di ciò che è femminile e ciò che è maschile nell'ambiente di lavoro? Alcune professioni sono precluse alle donne oppure agli uomini a causa del loro orientamento sessuale? Le donne e gli uomini sono oggetto di discriminazione sul posto di lavoro a causa del loro orientamento sessuale? Sono oggetto degli stessi livelli di discriminazione?

Informazioni su EQUAL

Il sito Internet di EQUAL e la Banca Dati Comune di EQUAL (ECDB): <http://europa.eu.int/comm/equal>

L'extranet di EQUAL: <http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main>

9. Il *mainstreaming* di genere nel ciclo di vita dei Partenariati di sviluppo

Il *mainstreaming* di genere rafforza l'efficacia del Partenariato. È necessario verificare l'incidenza del vostro Partenariato sui diversi gruppi al fine di assicurarsi di non avere un effetto negativo, sia pure involontario. Non si tratta di “quante donne devono partecipare”, quanto di “come il nuovo approccio sperimentato nel quadro dell'Iniziativa comunitaria EQUAL sia in grado di ridurre le disparità tra uomini e donne”.

Ricordate, il *mainstreaming* di genere implica l'inclusione delle donne ma non implica l'esclusione degli uomini. Al contrario, significa che un numero maggiore di uomini deve essere coinvolto nella ricerca delle soluzioni.

In quanto Partenariato EQUAL, siete tenuti a raggiungere il più alto livello di parità in tutto ciò che fate.

Dovrete mostrare in quale modo la parità sia stata presa in considerazione attraverso:

- la composizione dei partner che compongono il Partenariato di sviluppo;
- la progettazione e la gestione del Partenariato;
- i metodi e gli strumenti adottati, in quanto datori di lavoro ma anche come erogatori di servizi;
- gli obiettivi e gli indicatori stabiliti per valutare se il tema delle pari opportunità sia stato affrontato con successo.

Il *mainstreaming* di genere nell'attuazione del Partenariato di sviluppo

Una volontà politica ai vertici

I vertici di tutte le organizzazioni che fanno parte del Partenariato devono impegnarsi nei confronti della parità tra uomini e donne. Tale impegno può assumere la forma di una dichiarazione di intenti nell'accordo di Partenariato.

Un impegno da parte di tutti i partner

Tutti i partner sono tenuti a garantire sostegno alla parità di genere nel caso in cui la leadership della PS sia assunta da un'organizzazione in particolare. Dimostrate in quale modo il vostro Partenariato si è impegnato nei confronti della parità in tutte le aree di lavoro. Spiegate le implicazioni di tale impegno per tutto il personale coinvolto, ivi compresi volontari, partner, *stakeholder* e partecipanti. Assicuratevi che la parità di genere sia presente in modo evidente in tutti gli incontri con i partner per monitorare i progressi compiuti e per introdurre cambiamenti in modo tempestivo.

Una definizione condivisa di parità di genere

Nell'ambito del vostro Partenariato dovrete esplorare che cosa intendete per parità di genere e per *mainstreaming* di genere. C'è molto materiale disponibile che vi consentirà di comprenderne meglio i termini. Potete effettuare le esercitazioni proposte in questa Guida (Nota n. 7 e Nota n. 11) oppure prendere in esame l'elenco dei punti da considerare (Nota n. 12). Prima di avviare il Partenariato sarà necessario acquisire una visione comune.

Capacity building

Tutte le organizzazioni partner devono avere una conoscenza di base del *mainstreaming* di genere e disporre di un piano di applicazione di tale concetto alle loro attività quotidiane. Ciò è importante anche qualora vi affidiate a consulenti esterni in relazione alle questioni di genere oppure facciate affidamento sulle conoscenze di uno dei partner. Al fine di migliorare la conoscenza, la comprensione ed i comportamenti del Partenariato, è possibile prevedere azioni di formazione e di sviluppo professionale.

Metodologie di lavoro

Le vostre metodologie di lavoro dovranno essere improntate alla parità di genere. Per ciascuna delle **organizzazioni** appartenenti al vostro Partenariato ciò significa:

- Considerate la **composizione del personale**. Quante donne o uomini, a quali livelli ed in quali aree di responsabilità? Potete stabilire obiettivi di parità in materia di assunzione, personale e membri del partenariato.

- **Comprendere le questioni di genere** costituisce un requisito di assunzione? Sono previsti interventi formativi sulle questioni di genere per il nuovo personale che non possiede tali conoscenze?
- Offrite **opzioni di lavoro flessibile** al personale di sesso maschile e femminile? Quanti si sono avvalsi di tali possibilità? Avete riscontrato l'esistenza di un modello di genere?
- Assicurate che vi sia **parità salariale tra il personale** e pari opportunità in materia di formazione e accesso ad opportunità di carriera in seno all'organizzazione?
- Valutate le **competenze e la conoscenza del personale** per determinare i fabbisogni formativi? La formazione sulla parità di genere viene erogata a tutto il personale?
- Includete **obiettivi di verifica in base al genere** nelle valutazioni sulla performance del personale?
- Come organizzate gli **incontri del Partenariato di sviluppo** (composizione, tempo di parola e livelli di responsabilità, ecc.)?
- **Considerate le questioni della parità nei vostri bandi di gara per la fornitura di beni e servizi?** Ad esempio, potreste dichiarare di servirvi soltanto da aziende che praticino la parità di genere.
- Create **partenariati con organismi di parità** al fine di migliorare la conoscenza e la competenza in materia di strategie a favore della parità?

In relazione all'erogazione dei vostri servizi, ciò significa:

- Avete **analizzato** quante donne e quanti uomini accedano ai vostri servizi o partecipino alle vostre attività a tutti i livelli? Avete rilevato l'esistenza di un modello?
- Le vostre **procedure di assunzione** tengono conto della parità tra uomini e donne (nelle vostre campagne pubblicitarie, brochure informative, procedure di selezione)?
- Avete adottato misure per riconoscere, rispettare e rispondere **alle diverse esigenze dei vostri gruppi target?** Come fate ad identificare le loro esigenze specifiche e come fate a rispondervi?

Coinvolgimento nelle attività di organismi di parità e di altri gruppi di rappresentanti

Gli organismi di parità nazionali e regionali costituiscono un'importante risorsa. Possono fornire consulenze utili e tempestive in ogni fase del vostro Partenariato. È importante consultare e promuovere la partecipazione di organizzazioni che rappresentano i diversi

gruppi target. Ciò richiederà una politica proattiva. Esaminate i vostri meccanismi di consultazione al fine di garantirne la partecipazione.

Gestione della parità nel Partenariato di sviluppo

Potete nominare un “garante” della parità per aiutarvi a gestirla nel vostro Partenariato e fornire agli altri membri informazioni rilevanti quali articoli, sviluppi a livello delle politiche, guide, eccetera. E’ importante includere sistematicamente il tema della parità di genere in tutti gli incontri del vostro Partenariato al fine di valutare i progressi compiuti. È, inoltre, possibile istituire un gruppo di lavoro in seno al partenariato con compiti di sviluppo e di monitoraggio della parità ed invitare organizzazioni esterne a fornire il proprio input a tale gruppo.

Bilancio adeguato

Sarà necessario garantire un bilancio adeguato per coprire i costi dell’applicazione del concetto di *mainstreaming* di genere nella vostra organizzazione e nei servizi correlati. Ad esempio, potrà rivelarsi necessario fare ricorso a consulenze esterne, organizzare attività di sensibilizzazione e formazione sul tema del genere, sviluppare strumenti di analisi di genere adatti al vostro Partenariato, organizzare la consultazione e la partecipazione delle parti interessate, garantire monitoraggio e valutazione e misurare i risultati del loro impatto.

Attività di mainstreaming di genere

Le fasi riportate nelle pagine che seguono costituiscono gli elementi essenziali di ogni efficace strumento di pianificazione. Sono compatibili con il *toolkit* sulla pianificazione, sul monitoraggio e sulla valutazione del Partenariato sulla base del *Logical Framework Approach* disponibile sul sito Internet di EQUAL.

Analisi del contesto

Indipendentemente dal tema prioritario prescelto, dovrete esaminare i problemi specifici delle donne e degli uomini:

- nei gruppi target rilevanti;
- per area geografica;
- per settore.

Questa attività viene definita analisi o valutazione dell'impatto di genere. È necessario effettuare tale analisi prima di passare alla fase di pianificazione del vostro Partenariato se intendente rispettare gli standard di EQUAL in materia di parità.

Per aiutarvi in tale compito, in questa Guida è stata inclusa una sezione (Nota n. 10) che vi seguirà in ogni fase suggerendo il tipo di domande da porre per identificare e per rispondere alle diverse situazioni ed alle diverse esigenze degli uomini e delle donne.

Occorre fare attenzione a non partire da assunti generici, come ad esempio che le donne trarranno beneficio dall'intervento proposto, che i dati aggregati e statistici ritraggono un quadro accurato della vita delle donne, oppure che ciò che funziona per gli uomini funzionerà automaticamente anche per le donne.

È possibile dare vita ad un piccolo gruppo di donne e di uomini con competenze di genere e competenze importanti per l'area tematica prescelta dal vostro Partenariato. Potete capire insieme a loro dove trovare i dati necessari alla vostra analisi e come procedere a raccogliarli. Per quanto riguarda l'analisi, occorre in primo luogo identificare e raccogliere i dati statistici disaggregati per sesso. Inizialmente, questi offriranno le conoscenze più tangibili e meno discutibili che si possano ottenere in relazione alla situazione di uomini e donne.

Inoltre, sarà opportuno cercare altri dati ed altre informazioni sulla questione in oggetto. È possibile avvalersi di dati statistici a livello locale e nazionale oppure di rapporti di ricerca. Cercate di individuare modelli di disparità.

Tale materiale di riferimento è necessario per assicurarsi di non dipendere in modo eccessivo da percezioni e congetture. Se non si è in grado di reperire tali informazioni, è sempre possibile produrre in proprio questionari che consentano l'identificazione di modelli di partecipazione e di discriminazione. È possibile descrivere nella vostra domanda i limiti dei dati ottenuti, e, laddove possibile, stanziare fondi per la ricerca di soluzioni pratiche.

È opportuno consultare le donne e gli uomini che costituiscono potenziali partecipanti al vostro Partenariato per comprendere quale siano secondo loro le questioni di maggior urgenza.

Identificare altre parti interessate quali formatori, enti di supporto, organismi di parità ufficiali, datori di lavoro, sindacati, organizzazioni di ricerca ed ONG che operano nell'area tematica prescelta. Considerare come vedono la parità tra uomini e donne. Possono contribuire al raggiungimento dell'obiettivo della parità da parte del Partenariato?

Consultare il maggior numero di parti interessate possibile e nella misura in cui lo considerate necessario. È opportuno consultare sempre gli organismi di parità ufficiali e le ONG che operano nell'area tematica prescelta.

Coinvolgere in consultazioni un pubblico più ampio, non limitandosi ai soli partner, contribuirà a delineare un quadro più preciso e ottenere il supporto necessario al Partenariato. Potreste anche scoprire che alcune di queste organizzazioni possono rivestire un ruolo chiave nell'attuazione del cambiamento e nella disseminazione dei risultati ottenuti dal Partenariato stesso.

Identificare, inoltre, organizzazioni, sia pur scettiche nei confronti delle argomentazioni a favore del *mainstreaming* di genere, che tuttavia possono assumere una posizione chiave nella vostra area di intervento. Nel vostro Partenariato potreste decidere di includere attività di sensibilizzazione destinate a loro oppure addirittura di attribuirgli un ruolo preciso.

Pianificazione del Partenariato di sviluppo

Dopo aver completato l'analisi, si può passare alla fase di pianificazione del Partenariato. Sarà necessario esaminare la natura e la forma della vostra azione e prendere decisioni sui seguenti aspetti:

- area geografica;
- area settoriale, area tematica;
- obiettivi specifici del Partenariato;
- le soluzioni ed i risultati previsti. Quali miglioramenti intendete attuare? Quali sono i benefici previsti per i gruppi target? Quali risultati pratici intendete ottenere?
- attività pianificate e tempistica;
- ruoli e responsabilità di ciascun partner all'interno della Partnership e di altre parti interessate che abbiate identificato;

- risorse umane, finanziarie, logistiche ed organizzative. Definire in modo chiaro gli obiettivi specifici e di genere e gli indicatori.

Gli obiettivi rappresentano l'input di partenza nella definizione del risultato che desiderate raggiungere. Occorre ricordare che devono essere specifici, misurabili, raggiungibili, realistici e dotati di una scansione temporale chiara (*Specific, Measurable, Achievable, Realistic and have a clear Time frame - SMART*). Fissate i vostri obiettivi ad un livello che ritenete di poter raggiungere ma che sia nel contempo ambizioso.

Gli indicatori misurano i risultati stabiliti per il Partenariato. Possono essere di natura quantitativa (valori assoluti, percentuali, ecc.) e qualitativa (basati sui giudizi e sulle percezioni degli individui).

È possibile reperire i dati quantitativi necessari nelle statistiche ufficiali e nei registri amministrativi. Per quanto riguarda i dati qualitativi, sarà necessario chiedere alle persone di esprimere i propri punti di vista, ad esempio, ricorrendo ai focus group ed alle valutazioni, ma anche attraverso la semplice osservazione.

Al fine di sviluppare i propri indicatori, è necessario decidere:

- che cosa si vuole che l'indicatore misuri;
- le informazioni necessarie per poter realizzare tale misurazione;
- dove e come ottenere queste informazioni.

Ad esempio, se l'obiettivo specifico del Partenariato consiste nel facilitare l'accesso all'occupazione da parte di persone escluse dal mercato del lavoro, l'obiettivo di genere specifico potrebbe essere quello di garantire un accesso paritario alle donne ed agli uomini esclusi dal mercato del lavoro. Uno dei target potrebbe consistere nel sensibilizzare il 70% degli imprenditori chiave del territorio in merito all'importanza di disporre di una forza lavoro equilibrata in termini di genere entro i primi cinque mesi dall'avvio del Partenariato. L'indicatore potrebbe essere il tasso di inserimento di uomini e donne ed il mantenimento del posto di lavoro in seno alle suddette aziende.

Formulare gli obiettivi come una situazione auspicata e futura. Ad esempio, "promozione della parità di accesso per uomini e donne".

All'atto dell'individuazione di tali obiettivi, occorre essere realistici. Affermare la “garanzia della parità di accesso per tutte le donne e gli uomini” significherebbe esagerare i risultati che il Partenariato può raggiungere.

È necessario dedicare attenzione a tutte le attività del progetto secondo un'ottica di genere. Assicurarsi che, indipendentemente dalla loro specificità o generalità, tutte le attività portino alla riduzione delle disparità ed alla promozione della parità tra uomini e donne.

In fase di pianificazione del bilancio, assicurarsi di aver stanziato risorse sufficienti per le attività sul tema della parità. I valutatori valuteranno se il bilancio è realistico in relazione al raggiungimento degli obiettivi previsti in materia di parità. Ciò può includere i costi relativi all'assistenza all'infanzia, la formazione di genere per il personale e per quello delle organizzazioni partner, il supporto alle spese di trasporto affrontate dal gruppo target, l'erogazione di servizi aggiuntivi, l'attività di sensibilizzazione, ecc.

Attuazione del Partenariato di sviluppo

Assicurarsi che tutti i partner della PS posseggano la necessaria esperienza in materia di genere per trasferirla in tutte le attività. È possibile organizzare una giornata destinata alla formazione utilizzando alcuni degli esercizi proposti dalla presente Guida? È possibile avvalersi di formatori esterni? Prevedere questi costi nel bilancio.

In assenza di una comprensione comune del *mainstreaming* di genere risulterà difficile sostenere la prospettiva della parità di genere in tutto il Partenariato.

Monitoraggio del Partenariato di sviluppo

Il monitoraggio vi consentirà di valutare lo stato di avanzamento del Partenariato ed il grado di raggiungimento degli obiettivi, oltre che di contribuire alle decisioni in merito a ciò che va modificato o migliorato.

Identificare dati che consentano di misurare aspetti del vostro Partenariato che possano essere oggetto di controllo, in itinere, e di modifica, se necessario. In caso contrario, ciò si tradurrà in uno spreco di tempo e risorse.

Sarà necessario ricorrere a personale ed a sistemi specifici per l'analisi dei dati, che dovranno entrare a far parte dei processi decisionali.

Ad esempio, è possibile monitorare:

- Quante donne e quanti uomini hanno preso parte fino ad ora alle varie attività del Partenariato?
- Se il numero di donne (uomini) partecipanti si è rivelato inferiore a quanto previsto, quali sono le cause?
- Quali misure correttive è possibile adottare?
- Vi sono differenze nei risultati per le donne e gli uomini partecipanti? In caso affermativo, per quale motivo? Quali misure correttive è possibile adottare?
- Le donne e gli uomini partecipanti hanno tratto beneficio in modo analogo? In caso negativo, per quale motivo? Quali misure correttive è possibile adottare?
- Quanto efficaci si sono rivelati lo sviluppo ed il rafforzamento delle competenze di genere nel vostro partenariato?

Valutazione del Partenariato di sviluppo

La valutazione offre l'opportunità di apportare miglioramenti e consente di capire se è stato fatto un buon lavoro e se le eventuali variazioni apportate al Partenariato hanno portato ai cambiamenti previsti.

La valutazione deve interessare i seguenti aspetti:

- **rilevanza:** Fino a che punto il Partenariato ha risposto alle esigenze ed alle aspettative delle donne e degli uomini partecipanti?
- **efficacia:** Chi ha tratto benefici dal Partenariato? Si tratta di un gruppo diverso da quello dei beneficiari originari? In caso affermativo, come e per quale motivo? La proporzione di donne e uomini tra i beneficiari ha subito un cambiamento? Le donne e gli uomini hanno tratto benefici in modo identico? Ci sono stati effetti negativi non intenzionali? In caso affermativo, in quale misura ciò ha influito sulle donne e sugli uomini?
- **impatto:** A seguito delle attività del Partenariato, quali cambiamenti relativi nella situazione delle donne e degli uomini possono essere osservati?
- **efficienza:** Il Partenariato ha sfruttato pienamente il potenziale delle donne e degli uomini? Mezzi e risultati sono stati distribuiti equamente tra uomini e donne?
- **sostenibilità:** I risultati verranno mantenuti anche una volta concluso il Partenariato?

Ai fini del monitoraggio e della valutazione, un'importante fonte di informazione è rappresentata dai partecipanti. È possibile:

- monitorare partecipazione e livelli di assenteismo così come i motivi di insoddisfazione;
- organizzare interviste e testimonianze sulle esperienze maturate, discussioni di gruppo, sondaggi, questionari e sessioni di *feedback* riservate;
- realizzare visite ed ispezioni sul campo.

Inoltre, è importante organizzare interviste e gruppi di discussione con individui chiave identificati grazie all'analisi realizzata dal Partenariato.

Disseminazione e *mainstreaming*

Nel quadro di EQUAL è necessario identificare, disseminare ed effettuare il *mainstreaming* delle buone prassi realizzate nell'ambito del progetto. Ciò significa illustrare le nuove idee ed i nuovi approcci sviluppati dal Partenariato nonché le implicazioni delle stesse in termini di politiche e prassi generali.

Considerate come sottolineare il successo del vostro Partenariato nella promozione della parità tra uomini e donne. Nel vostro caso, come illustrerete cosa ha funzionato e cosa non ha funzionato? Come dimostrereste di aver sviluppato una buona prassi in materia di *mainstreaming* di genere?

Pianificate le vostre attività di disseminazione e di *mainstreaming* fin dall'inizio. Valutate se le donne e gli uomini che costituiscono il vostro target rispondano in modo diverso allo stesso messaggio. Leggono pubblicazioni diverse oppure guardano o ascoltano diverse tipologie di media?

Ricordate, tutte le attività di disseminazione devono rispettare, promuovere e contribuire attivamente alla parità di genere. Assicuratevi che sia le donne sia gli uomini svolgano un ruolo chiave nelle vostre attività di disseminazione e di *mainstreaming*. Utilizzate un linguaggio ed immagini positive contro gli stereotipi di genere. Assicuratevi che sia le donne sia gli uomini siano descritti in modo analogo ed in ruoli attivi nei prodotti editoriali (newsletter, brochure sulle buone prassi, rapporti/studi, sito Internet), nelle interviste, in documentari, articoli di opinione, ecc.. Includere sempre novità in materia di pari opportunità nelle varie pubblicazioni e sul sito internet.

10. L'analisi sull'impatto di genere

Fase 1 - Rappresentanza e partecipazione

Questa fase prevede la realizzazione di una **mappatura quantitativa**. La domanda da porsi è: quante donne e quanti uomini?

- In quale modo la mia proposta influirà sulla vita quotidiana di donne e uomini in generale o su gruppi definiti da fattori quali età, disabilità, origine etnica, ecc.?
- Vi è una percentuale diversa tra uomini e donne nel gruppo target?
- Quali sono le loro caratteristiche?
- Qual è la percentuale di rappresentanza di uomini e donne negli enti decisionali ai diversi livelli? Qual è l'effetto di tale rappresentanza?

Fase 2 - Accesso alle risorse

Esaminare in quale modo le **risorse** chiave siano ripartite tra donne e uomini per capire se vi siano differenze rilevanti. Per risorse non si intende solo denaro, ma anche:

- **Tempo:** il tempo destinato da uomini e donne ad attività produttive (quali lavoro retribuito e non retribuito, interruzioni di carriera), attività riproduttive (cura dei figli e lavori domestici), attività di tipo associativo (associazioni, attività politica) e tempo individuale (sport, tempo libero, miglioramento di sé).
- **Informazioni:** su posti di lavoro, formazione, possibilità di finanziamento, creazione d'impresa, leggi in materia di lavoro e parità.
- **Denaro e potere economico:** dipendenza ed indipendenza finanziaria, reddito personale.
- **Istruzione e formazione:** i livelli ed i settori nonché la loro importanza in relazione alle tendenze del mercato del lavoro.
- **Lavoro e carriera:** distribuzione delle donne e degli uomini per settore, funzione, livello, posizione di responsabilità e tipologia di lavoro (contratto a tempo determinato, part-time, full-time), percentuale di donne e uomini disoccupati, disoccupati di lunga durata, interruzioni di carriera, persone in cerca di occupazione, lavoratori autonomi e capi di impresa.

- **Tecnologia dell'informazione e della comunicazione:** accesso ad Internet, formazione in materia di processi basati sulle tecnologie informatiche, percentuale di donne e uomini in imprese incentrate sulle IT e l'impatto di tali tecnologie su imprese e professioni tradizionalmente maschili o femminili.
- **Servizi sociali:** accesso ed uso da parte delle donne e degli uomini dei servizi sociali, ivi compresi quelli sanitari, domestici, assistenza all'infanzia, sostegno alla famiglia e cura dei familiari a carico. Adeguatezza di tali servizi rispetto ai fabbisogni.
- **Mobilità:** percentuale di donne e uomini che fanno uso dei trasporti pubblici, accesso all'auto di proprietà, adeguatezza dei servizi rispetto ai fabbisogni.

Fase 3 - Diritti, norme e valori sociali

In materia di **diritti**, controllare leggi, regolamenti e disposizioni esistenti. Sono discriminanti direttamente od indirettamente per uomini e donne?

In relazione **all'impatto delle norme e dei valori sociali**, considerare:

- Vi sono analisi in relazione a ciò che fanno donne e uomini nell'area di attività prescelta? In quale modo queste influiscono sui ruoli di genere, sulla divisione del lavoro, su atteggiamenti e comportamenti delle donne e degli uomini?
- Esistono valori diversi attribuiti alle donne ed agli uomini oppure a caratteristiche femminili e maschili? Danno vita a disparità?

Fase 4 - Fattori esterni

Considerare **fattori** quali il contesto economico, sociale, normativo e le tendenze demografiche che possono influire negativamente o positivamente sui risultati che volete ottenere.

Fase 5 - Fabbisogni

Alla luce dei dati di cui sopra, dovrete riuscire ad identificare i **fabbisogni specifici delle donne e degli uomini** in relazione alla vostra area tematica e come fare a rispondervi. È inoltre possibile realizzare sondaggi e questionari rivolti al gruppo target.

A questo punto siete pronti ad avviare la fase di pianificazione del vostro Partenariato, durante la quale definirete i vostri obiettivi specifici, indicando quale risultato volete raggiungere e quali saranno le vostre priorità.

Esempi

Mobilità

- **Partecipazione:** le donne hanno accesso in misura minore all'auto privata, sono più frequentemente utenti abituali dei trasporti pubblici e tendono a spostarsi più volte nell'arco della stessa giornata. Inoltre, viaggiano regolarmente con i figli ed utilizzano i mezzi di trasporto. Sono sottorappresentate tra coloro che prendono le decisioni in materia di trasporti e sono loro che trarrebbero i benefici maggiori da miglioramenti in tale settore. Nel quadro di EQUAL, ciò significa che le spese di viaggio potrebbero essere incluse nel vostro Partenariato.
- **Risorse:** esiste una differenza di genere nella distribuzione delle risorse (come ad esempio la disponibilità di un'auto privata) che accentua le disparità esistenti in relazione ai vincoli imposti dal tempo (nella misura in cui un'auto privata rappresenta l'efficienza temporale).
- **Norme e valori:** quando si tratta di condividere una risorsa limitata (ad esempio, l'automobile di famiglia), viene attribuita una maggiore importanza alle esigenze degli uomini.

Orario di lavoro - Divisione del lavoro

- **Partecipazione:** la maggior parte dei lavoratori part-time sono donne. Inoltre, le donne dedicano due terzi del loro orario di lavoro ad attività non retribuite, mentre gli uomini solo un terzo.
- **Risorse:** queste disparità di genere in termini di partecipazione influiscono sulla distribuzione delle risorse (tempo, reddito, opportunità di carriera).

- **Norme e valori:** questi contribuiscono a scelte di genere in materia di istruzione e carriera nonché nella distribuzione interna dei lavori domestici e delle responsabilità familiari.
- **Diritti:** diritti diversi per i lavoratori a tempo pieno e part-time avranno un impatto diverso su uomini e donne.

Segregazione occupazionale

- **Partecipazione:** gli uomini sono per lo più assenti in settori professionali “assistenziali” (segregazione di genere orizzontale). Sono poche le donne che hanno accesso a ruoli direttivi (segregazione di genere verticale). Sulla base dell’attuale tendenza demografica verso l’invecchiamento della popolazione ed una maggiore partecipazione alla forza lavoro da parte delle donne, è probabile che vi sarà un aumento dei posti di lavoro nel settore dell’assistenza (ai bambini, agli anziani e ad altri familiari a carico).
- **Risorse:** il problema dei salari bassi, una caratteristica delle professioni “assistenziali” dominate dalle donne, potrebbe costituire una barriera all’assunzione degli uomini. Un numero maggiore di uomini in tale tipologia occupazionale potrebbe avere un impatto positivo sui livelli salariali.
- **Norme e valori:** nuovi modelli di ruolo maschili avranno un impatto positivo sulla socializzazione di genere di ragazzi e ragazze e contribuiranno a porre fine alla rigidità occupazionale.
- **Diritti:** misure destinate alla promozione della partecipazione maschile nel settore dell’assistenza possono offrire nuove opportunità di lavoro a lavoratori uomini non specializzati e semi-specializzati, promuovendo al contempo modalità maggiormente paritarie nella distribuzione del lavoro tra uomini e donne.

11. Esercitazione pratica per i Partenariati di sviluppo. Le fasi del *mainstreaming* di genere

È necessario entrare nel mondo del *mainstreaming* di genere con le idee chiare. Assicuratevi di non fondare la vostra analisi su una vostra idea di una situazione in quanto questa può corrispondere in modo più o meno accurato alla realtà.

Suggerimenti su come affinare le vostre capacità analitiche¹:

- **Sondate** l'intero settore e non limitatevi ad una singola fonte di informazione.
- **Mantenete una mentalità aperta.** Prestate attenzione agli “eccetera” nascosti in ogni informazione che ottenete.
- **Evitate generalizzazioni eccessive.** Affermazioni quali “le donne ritengono...”, oppure “le donne hanno bisogno di...” danno vita a stereotipi in quanto sostengono implicitamente che tutte le donne condividano un'unica scala di valori o di obiettivi.
- **Descrivete le questioni in termini di gradi.** Non classificate le questioni in termini estremi, come giusto o sbagliato, paritario o disuguale, sfruttatore e sfruttato. La realtà è più complessa, quindi prendete in considerazione “la zona grigia”.
- **Prendete in considerazione punti di vista diversi.** Considerate fonti diverse di informazione. Le informazioni non sono necessariamente neutre. Riflettono gli obiettivi, le intenzioni, i limiti personali, la storia, gli atteggiamenti dell'autore e non necessariamente riportano i fatti in modo accurato.
- **Datate gli eventi,** registrando cambiamenti nelle informazioni nel tempo. Le informazioni di natura economica, sociale ed ambientale sono raramente stabili: sapere quando sono state raccolte può fare una grande differenza nella vostra analisi.

¹ **Fonte:** *Gender mainstreaming, Learning and Information Pack, 2000, United Nations Development Programme (UNDP), Gender in Development Programme.* <http://www.undp.org/gender/infopack.htm>

- **Pensate in modo politico.** È possibile trovare soluzioni attraverso negoziati e transazioni libere ed eque tra persone diverse e le loro diverse percezioni/livelli di comprensione.
- **Pensate in modo complesso.** Identificate e tenete conto delle interconnessioni e delle relazioni con altre aree politiche.
- **Garantite il presente ma pianificate per il futuro.** Agite in modo pratico e strategico.
- **Operate in modo cooperativo.** Per affrontare le disparità è necessario sviluppare un senso di solidarietà che favorisca il coinvolgimento di uomini e donne.

Scegliete una delle priorità tematiche dell'Iniziativa comunitaria EQUAL diversa dalle pari opportunità e realizzate questa esercitazione in piccoli gruppi. Potete prendere in considerazione la situazione reale sulla quale intendete intervenire.

Ricordate, è essenziale mantenere l'attenzione sulle questioni di genere in ogni momento. In ogni fase, cercherete di capire se vi sono disparità o disparità potenziali tra le donne e gli uomini ed i diversi gruppi di uomini e donne e che cosa poter fare per correggere tale situazione.

Cercate di identificare almeno un punto per ogni fase. Non complicate eccessivamente le cose.

In relazione all'area di intervento prescelta, valutate:

- La questione in oggetto influisce sulle donne e sugli uomini in modi diversi? Ricordatevi che non costituiscono un gruppo omogeneo. Come influisce sulla vita quotidiana? Fate uso del documento relativo all'analisi dell'impatto di genere contenuto nella presente Guida (Nota n. 10) per aiutarvi a trovare alcune delle risposte.
- Se vi sono differenze significative tra uomini e donne (e quasi sempre ci sono), quali sono le implicazioni di tali differenze per la mia proposta? Porterà ad una distribuzione ineguale di risorse, servizi, oppure influirà diversamente su uomini e donne? Manterrà la situazione di disparità oppure porterà ad una disparità ancora più pronunciata?
- Che cosa devo fare per garantire un risultato paritario per uomini e donne? Prendere in considerazione l'ipotesi di rivolgersi a consulenti esterni e gruppi di parità locali per aiutarvi a sviluppare la vostra strategia. Cercate di capire come consentire ai gruppi svantaggiati di far sentire la propria voce in seno al vostro Partenariato.

- Come è possibile misurare il successo in questo settore (indicatori, obiettivi) e capire se sono stati raggiunti i risultati previsti?
- Quali possono essere le conseguenze a livello più ampio della mancata adozione di un approccio sensibile alle questioni di genere?
- La mia organizzazione è in grado di garantire la parità? In caso negativo, che cosa posso fare per correggere tale situazione?

12. Come includere la prospettiva di genere nel Partenariato di sviluppo

Analisi del contesto

- Gli obiettivi generici sono in accordo con gli obblighi e le priorità in materia di parità previsti dall'Iniziativa comunitaria EQUAL?
- Prima di pianificare il vostro Partenariato, avete realizzato un'analisi della situazione volta ad identificare l'esistenza e la portata delle differenze tra uomini e donne e le implicazioni di tali differenze?
- Fino a che punto gli individui e le ONG con conoscenze ed esperienza in campo di *mainstreaming* di genere hanno preso parte all'identificazione, alla formulazione ed alla valutazione del vostro Partenariato?
- In quale modo gli *stakeholder* donne e uomini percepiscono il vostro Partenariato sotto il profilo dei costi, dei benefici, dell'accettabilità e della funzionalità?

Individuazione degli obiettivi specifici

- Avete deciso come affrontare le esigenze di uomini e donne emerse nella vostra analisi?
- In quale modo il vostro Partenariato contribuirà alla riduzione di pregiudizi e stereotipi?
- In quale modo promuoverà la parità?
- Quali saranno i benefici che il Partenariato porterà a donne e uomini?
- In quale modo metterà in discussione le attuali barriere alla parità di genere?
- In quale modo responsabilizzerete sia le donne sia gli uomini appartenenti al vostro gruppo target?
- Vi sono indicatori quantitativi e qualitativi della parità appropriati e realistici?
- Sono stati identificati e presi in considerazione i possibili ostacoli alle azioni ed al raggiungimento degli obiettivi?

Definizione, consultazione e coinvolgimento dei gruppi target

- In quale modo l'analisi della situazione ha guidato la vostra scelta dei gruppi target?
- Fatte salve azioni specifiche, in quale modo vi assicurerete che sia le donne sia gli uomini partecipino su base paritaria al Partenariato e ne traggano beneficio in modo paritario?
- In quale modo vi assicurerete che sia le donne sia gli uomini esprimano le proprie esigenze durante l'attuazione del Partenariato e prendano parte ai processi decisionali per influenzare il cambiamento?
- In quale modo avete coinvolto gli organismi di parità del vostro territorio e le organizzazioni che rappresentano i gruppi target?
- I vostri meccanismi di consultazione favoriscono la partecipazione?

Organizzazione del Partenariato di sviluppo

- Fino a che punto il vostro personale si è informato sulla dimensione di genere della tematica scelta per il vostro Partenariato?
- Avete identificato i fabbisogni formativi od informativi dei membri del Comitato e del personale in materia di *mainstreaming* di genere e la soluzione migliore per rispondervi (formazione, briefing, consultazioni su base settimanale, colloqui individuali, eccetera)?
- Avete erogato formazione o favorito meccanismi di *capacity building* per rispondere a tali esigenze?
- Avete istituito meccanismi di monitoraggio appropriati al fine di misurare l'impatto della formazione sui risultati in materia di genere ottenuti dal vostro Partenariato?
- Le competenze specifiche relative alle varie posizioni professionali richiedono tutte sensibilità e/o esperienza nelle questioni di genere?
- Vi assicurate che vi sia parità salariale?
- Mettete a disposizione opzioni di lavoro flessibile per il personale maschile e femminile? Quanti si sono avvalsi di tali opzioni? Avete rilevato un modello di genere?
- Le procedure di promozione e revisione garantiscono il progresso della carriera e la promozione del personale femminile e maschile?
- Le questioni della parità di genere vengono prese in considerazione nei vostri bandi per la fornitura dei beni e dei servizi che avete bisogno di acquistare?

Elaborazione del piano finanziario

- In bilancio avete previsto il costo delle attività di *mainstreaming* di genere?
- Il vostro bilancio è stato sottoposto ad una “verifica di genere” per garantire che sia le donne sia gli uomini traggano beneficio dall’intervento previsto?
- Il vostro bilancio è adeguato all’attuazione delle azioni in materia di parità?

Attuazione del piano di lavoro ivi compresa la cooperazione transnazionale

- Sono state adottate tutte le misure del caso per garantire un equilibrio di genere nei comitati del Partenariato?
- In quale modo vi assicurerete che tutte le organizzazioni partner siano a conoscenza della dimensione di genere del partenariato e che abbiano la capacità di operare in maniera efficace?
- Avete istituito procedure sufficienti in materia di reportistica ed informazioni per poter individuare i punti deboli del partenariato all’atto dell’attuazione degli aspetti legati al *mainstreaming* di genere?
- Avete previsto misure di sostegno ivi compreso il ricorso ad esperti esterni per affrontare tali problematiche?
- In quale modo intendete assicurarvi che il vostro Partenariato riconosca, rispetti e risponda alle diverse esigenze del vostro gruppo target durante l’intera fase di attuazione?

Organizzazione del monitoraggio e dell'autovalutazione permanente

- In quale modo vi assicurerete che gli obiettivi in materia di parità di genere siano stati raggiunti?
- Gli indicatori quantitativi e qualitativi sono adatti a misurare l’identificazione chiara dei risultati tra donne e uomini?
- In quale modo effettuerete il monitoraggio del contenuto, dei servizi e del processo amministrativo relativi al vostro Partenariato?

Valutazione dell’impatto del Partenariato di sviluppo sulle pari opportunità

- In quale modo effettuerete il monitoraggio e la valutazione del Partenariato al fine di garantire la parità dei risultati sia per le donne sia per gli uomini partecipanti?

- È stata sviluppata un'adeguata strategia di comunicazione al fine di informare le organizzazioni più importanti ed i decisori politici in merito all'esistenza, al progresso ed ai risultati ottenuti dal Partenariato sotto il profilo della prospettiva di genere?

Disseminazione e *mainstreaming*

- Chi costituisce il vostro gruppo target? Chi cercate di raggiungere ed attraverso quali messaggi?
- Le vostre strategie sono adatte al raggiungimento di tale risultato?
- In quale modo sottolineerete il successo raggiunto dal Partenariato nella promozione della parità tra uomini e donne?

13. Le problematiche del *mainstreaming* di genere nella gestione di EQUAL

La parità di genere influisce su tutti i livelli di gestione dei progetti EQUAL e sui servizi che erogano ai Partenariati ma anche sulle attività dei Comitati di Monitoraggio e di Valutazione.

In quanto Autorità di Gestione o Struttura Nazionale di Supporto, non potete chiedere ai Partenariati di sviluppo di diventare modelli di *mainstreaming* di genere se voi non siete stati promossi a pieni voti.

Il *mainstreaming* di genere esercita un'influenza quotidiana sulla vostra organizzazione del lavoro e di erogazione di servizi.

Applicazione del *mainstreaming* di genere alle prassi ed alle procedure di lavoro dell'Autorità di Gestione/Struttura Nazionale di Supporto

Impegno ai vertici dell'Autorità di Gestione/Struttura Nazionale di Supporto

Il personale direttivo deve essere convinto che l'attenzione tributata alle differenze di genere contribuirà a migliorare il livello qualitativo dei Partenariati ed a garantire un'attuazione maggiormente efficace di EQUAL.

È difficile persuadere i Partenariati di sviluppo dell'importanza del *mainstreaming* di genere se l'Autorità di Gestione oppure la Struttura Nazionale di Supporto la considerano una questione marginale da affrontare grazie all'aiuto dell'esperto in materia di "parità" in seno alla propria organizzazione, oppure rilevante soltanto per i Partenariati che presentino proposte che rientrano nella priorità tematica delle pari opportunità.

È necessario dimostrare di mettere in pratica la teoria del *mainstreaming* di genere grazie al supporto del management

Obiettivi chiari

È necessario stabilire degli obiettivi chiari rispetto ai risultati che volete raggiungere nella vostra organizzazione ed in quale modo intendete farlo. Ad esempio, in quale modo vi proponete di sviluppare competenze in materia di parità di genere nel vostro personale.

È necessario assicurarsi che le finalità siano specifiche, misurabili, raggiungibili e realistiche e sia stata individuata una scansione temporale chiara. Ad esempio, le procedure di assunzione del personale andranno esaminate durante il primo mese; tutto il management verrà reso più ricettivo riguardo al tema del *mainstreaming* di genere attraverso workshop di sensibilizzazione entro il terzo mese, ecc.

Collaborazione e chiarimento dei ruoli

È necessario il coinvolgimento di un ampio numero di persone nell'ambito dell'organizzazione al fine di garantire un'attuazione efficace del *mainstreaming* di genere. Considerate in quale modo sia possibile dare vita ad un quadro di cooperazione sul *mainstreaming* di genere che veda il coinvolgimento di tutto il personale impegnato sulle priorità tematiche di EQUAL.

Disponibilità di esperienza sulle questioni di genere

Tale esperienza non dovrebbe essere limitata ad uno o due dipendenti, ma far parte della cultura dell'organizzazione dell'Autorità di Gestione/Struttura Nazionale di Supporto. Occorre prevedere tempi per lo sviluppo di competenze in materia di *mainstreaming* di genere a tutti i livelli grazie ad una formazione specifica ed ai dibattiti. È auspicabile avvalersi di esperti esterni, ma non bisogna fare affidamento esclusivamente su di essi.

È possibile invitare un esperto in materia di *mainstreaming* di genere ad effettuare una valutazione di alcune precedenti esperienze EQUAL che non riguardino la priorità tematica delle pari opportunità. Tale valutazione potrà essere sfruttata come processo di apprendimento a vantaggio di tutto il personale. L'esperto potrà prendere in esame le candidature ponendo quesiti pertinenti relativi all'impatto su donne e uomini e suggerire dove apportare miglioramenti al fine di sostenere i Partenariati in tale attività.

Riconoscimento del processo

Il *mainstreaming* di genere è un processo. Quando viene attuato in modo efficace, entra a far parte delle attività e della forma mentis quotidiana.

Assunzione del personale ed organizzazione del lavoro

- Prendete in esame la composizione del personale. Quante donne o uomini, a quali livelli ed in quali aree di responsabilità? Avete stabilito target in termini di parità nell'assunzione e nella dotazione di personale?
- La capacità di comprendere le questioni della parità di genere costituisce un requisito per l'assunzione? Erogate formazione sulle questioni di genere ai nuovi assunti che non posseggono tali conoscenze?
- Offrite opzioni di lavoro flessibile al personale di sesso maschile e femminile? Quanti si sono avvalsi di tali possibilità? Avete riscontrato l'esistenza di un modello di genere?
- Vi assicurate che vi sia parità salariale tra il personale e giuste e pari opportunità in materia di formazione e di accesso ad opportunità di carriera in seno all'organizzazione?
- Valutate le competenze e le conoscenze del personale per determinare i fabbisogni formativi? La formazione sulla parità di genere viene erogata a tutto il personale?
- Come organizzate i vostri incontri interni (tempo di parola, scelta della data, eccetera)?
- Includete gli obiettivi di valutazione di genere nelle valutazioni generali sulla performance del personale?
- Considerate le questioni della parità nei vostri bandi di gara per la fornitura di beni e servizi? Ad esempio, potete dichiarare di acquistare esclusivamente da aziende che praticano la parità di genere.

Comitati di Monitoraggio/Valutazione - Appartenenza ed organizzazione

Sarà necessario individuare attivamente donne e uomini qualificati per garantire una rappresentanza equilibrata in seno ai vostri Comitati, a tutti i livelli ed in tutti i ruoli. Alcuni Paesi preferiscono ricorrere ad un sistema di contingentamento al fine di garantire tale equilibrio.

I rappresentanti degli organismi di parità potrebbero prendere parte ai Comitati di Monitoraggio al fine di rafforzare il livello di esperienza messo a disposizione dei membri.

Anche in questo caso, gli orari degli incontri e le modalità organizzative degli stessi avranno un impatto sui tassi di partecipazione.

È possibile dare vita a momenti di dibattito sul tema del *mainstreaming* di genere nell'ambito di tutte le tematiche EQUAL. Potrebbe rappresentare un punto fisso all'ordine del giorno in

ogni incontro da preparare in anticipo al fine di incoraggiare uno scambio produttivo ed informato.

È possibile identificare i fabbisogni formativi in materia di parità dei membri del Comitato. Essi comprendono il significato del *mainstreaming* di genere? Desidererebbero approfondire la valutazione dell'impatto di genere? Proponete ed organizzate opportunità formative adeguate per rispondere a tali esigenze.

Monitoraggio e valutazione

Effettuate il monitoraggio e la valutazione dei progressi compiuti per comprendere se gli obiettivi in materia di parità siano stati raggiunti ed apportare eventuali correzioni.

Disponibilità di risorse e strumenti

Prevedere risorse per sostenere i costi delle attività di *mainstreaming* di genere nella vostra organizzazione nell'ambito delle vostre politiche di spese correnti.

Introduzione della prospettiva del *mainstreaming* di genere nei vostri servizi

Informazione

Promuovete il messaggio relativo alle pari opportunità in tutte le vostre attività di informazione ed all'atto della pubblicazione del bando di gara. Ricordate, le immagini possono essere più forti delle parole, quindi assicuratevi che quelle da voi scelte trasmettano il messaggio giusto.

È possibile raccogliere e disseminare informazioni su strumenti e risorse relative al *mainstreaming* di genere e renderle disponibili attraverso il vostro sito Internet.

È possibile identificare e rendere disponibili importanti dati europei, nazionali, regionali e locali sulla posizione relativa di donne e uomini in una serie di aree per tutte le priorità tematiche di EQUAL.

Orientamento e consulenza a potenziali candidati - Avvio del Programma

È opportuno informare i candidati sull'importanza attribuita da EQUAL al *mainstreaming* di genere in quanto carattere distintivo di EQUAL e non elemento facoltativo da aggiungere od includere semplicemente apponendo un segno di spunta sulla "casella giusta".

Spiegare che i candidati in grado di dimostrare di aver incluso la parità nelle loro attività per tutta la durata del Partenariato avranno maggiori probabilità di successo.

Fornire informazioni sul *mainstreaming* di genere a tutti i candidati, soprattutto a quelli che non fanno richiesta in tal senso.

Istituite servizi di assistenza per i candidati che desiderano porre domande sul *mainstreaming* di genere. Tale servizio dovrà essere coadiuvato da incontri di briefing individuali, in occasione dei quali discutere in quale modo sia possibile includere l'aspetto della parità nell'idea di Partenariato prevista. Invitare i candidati interessati ad un workshop formativo, introduttivo e generale su EQUAL ed il *mainstreaming* di genere.

“Vendere” i benefici del processo di *mainstreaming* di genere ad entrambi i sessi. I promotori del Partenariato devono comprenderne l'importanza e fare proprio tale concetto.

Chiarire come i costi aggiuntivi legati alle attività di *mainstreaming* di genere costituiscono spese ammissibili.

Sottolineare la necessità di effettuare un'analisi dell'impatto di genere durante la fase di pianificazione del Partenariato. Spiegare che, anche se venisse identificato l'incidenza del Partenariato sui diversi gruppi, non si può essere certi di non esercitare un effetto negativo, sia pure non intenzionale.

Aiutarli ad identificare fonti di informazione rilevanti. Includere dati statistici, disaggregati per sesso, per le loro analisi.

È possibile compilare un database di esperti in materia di parità di genere da mettere a disposizione dei candidati attraverso il vostro sito Internet.

Consigliare loro di prendere contatti con gli organismi di parità e con le ONG del settore al fine di ottenere il loro aiuto per pervenire a delineare un quadro preciso delle diverse esigenze, esperienze ed aspirazioni di uomini e donne.

Dimostrare di attuare politiche in materia di parità nella vostra posizione di datori di lavoro e nei servizi che erogate.

Valutazione e selezione del Partenariato di sviluppo

Includere criteri per la valutazione della dimensione di genere delle candidature. Ciò vi consentirà di garantire un peso maggiore ai Partenariati che dimostrino chiaramente di aver incluso la parità nella loro proposta.

È possibile stabilire un punteggio minimo relativo alle questioni di genere che i Partenariati saranno tenuti a raggiungere. Nella presente Guida è stata inclusa una griglia che vi sarà di aiuto in tal senso (Nota 16).

Le candidature che non raggiungano tale standard in materia di parità verranno respinte o rinviate ai promotori con raccomandazioni relative a miglioramenti da apportare. L'approvazione del Partenariato può essere subordinata all'introduzione dei cambiamenti suggeriti. Tale regola va applicata a tutte le candidature indipendentemente dalla tipologia di priorità tematica EQUAL prescelta.

Supporto e monitoraggio

Deve esservi un dialogo continuo con i Partenariati al fine di valutare se stiano raggiungendo o meno gli obiettivi relativi alla parità di genere.

Poiché il *mainstreaming* di genere costituisce un processo, esso sarà caratterizzato da molteplici curve di apprendimento.

Chiedere ai Partenariati se ritengono di avere specifici fabbisogni formativi in relazione al rafforzamento delle loro capacità in materia di *mainstreaming* di genere. Potete erogare formazione al fine di rispondere a tali fabbisogni oppure consentire loro di mettersi in contatto con esperti in *mainstreaming* di genere ai quali potersi rivolgere in momenti di particolare importanza.

Prestare attenzione ad eventuali lacune informative che potrebbero emergere. È possibile commissionare studi di genere, ad esempio, per colmarle.

Chiarire ai promotori dei Partenariati che effettuerete un monitoraggio regolare dell'impatto in termini di parità.

Nelle loro relazioni in itinere, saranno tenuti a fornire informazioni rilevanti al fine di consentirvi di realizzare tale valutazione. Tutti i dati relativi ai vari Partenariati dovranno essere divisi per sesso, ma anche sulla base di criteri quali età, origine etnica e religione, qualora tali informazioni siano note. Tale analisi deve andare oltre una mera serie di cifre.

Qualora emergano punti deboli, presentare raccomandazioni la cui attuazione è obbligatoria. Qualora un Partenariato trovi difficoltà nel cercare di raggiungere gli obiettivi di parità prefissati, occorre garantirgli il supporto necessario a trovare soluzioni al problema.

Le visite presso i Partenariati costituiscono momenti ottimali per valutare il raggiungimento degli obiettivi in materia di *mainstreaming* di genere e discutere con i partner del Partenariato, e - se possibile - con alcuni dei partecipanti agli stessi, sui risultati ottenuti ma sulle difficoltà insite nel mantenere l'attenzione sull'approccio di genere.

Disseminazione e *mainstreaming*

Non bisogna perdere di vista il fine ultimo del *mainstreaming* di genere: la riduzione quantificabile delle disparità tra donne e uomini ed una maggiore parità per entrambi in ogni settore normativo.

Tutte le vostre attività di disseminazione e di *mainstreaming* devono sottolineare questo punto.

Ricordate, inoltre, che i Partenariati hanno molto da offrire gli uni agli altri e che possono costituire un'importante fonte di informazione. È possibile organizzare incontri su base regolare nell'ambito di ciascuna priorità tematica ed in modo trasversale alle varie priorità per garantire ai Partenariati la possibilità di scambiarsi informazioni ed esperienze sul *mainstreaming* di genere.

Attività tematiche in rete a livello nazionale e regionale sul *mainstreaming* di genere possono costituire uno strumento utile sia per le attività di disseminazione dei risultati sia per le attività di *mainstreaming*.

Altre possibilità sono rappresentate dal gemellaggio tra Partenariati che operano sulla priorità tematica delle pari opportunità e Partenariati che operano su altre priorità per favorire lo scambio di informazioni e per fornire supporto e professionalità.

14. Esercitazione pratica. Le problematiche del *mainstreaming* di genere nella gestione di EQUAL

Valutare i risultati positivi raggiunti dalla vostra organizzazione - Autorità di Gestione o Struttura Nazionale di Supporto - in relazione alle questioni di genere ed ai cambiamenti che è riuscita a negoziare.

Lavorando in piccoli gruppi formati da tre persone, identificare problematiche legate alla parità nella vostra organizzazione - numero di donne e uomini, livelli di istruzione, livelli salariali, procedure di assunzione e promozione.

In quale modo è possibile migliorare la parità di genere? Redigere un piano che includa un massimo di cinque azioni che vorreste fossero attuate. Si può dare ampio spazio alla propria immaginazione.

I gruppi dovranno quindi riferire tra loro i risultati raggiunti e discutere le azioni proposte.

Una fase ulteriore può essere rappresentata dal ricorso ai giochi di ruolo per negoziare l'attuazione di alcune delle azioni proposte.

Sarà necessario lavorare nuovamente in gruppi di tre in cui ciascun partecipante svolgerà un ruolo diverso:

“**A**” sarà il negoziatore che vuole attuare un cambiamento;

“**B**” sarà il manager che deve essere convinto;

“**C**” svolgerà il ruolo di osservatore.

Il negoziatore spiega i dettagli della situazione, il contesto del negoziato e le fasi del processo di negoziazione, ivi compresa la posizione del manager impersonato da “B”. E' a partire da questa posizione che il manager svolgerà le proprie attività di negoziato nel gioco di ruolo.

Il gioco di ruolo ha una durata di cinque minuti ed il negoziatore nonché il manager devono riferire in merito alla loro esperienza del ruolo svolto. L'osservatore quindi riferirà a sua volta sul negoziato, sul linguaggio del corpo, sulle domande aperte e chiuse, ecc. Ciascun partecipante svolgerà a turno il ruolo di negoziatore, manager ed osservatore.

Verrà quindi garantito al gruppo allargato il feedback sull'esperienza maturata in ciascun ruolo. Il processo di negoziazione ha avuto esito positivo? Quali sono stati gli ostacoli percepiti?

Bisogna ricordare che la competenza più importante ai fini del negoziato è rappresentata dalla capacità di garantire che ambo le parti apportino il loro sostegno al risultato atteso.

Ogni negoziazione caratterizzata da un esito positivo segue un processo ben delineato:

- **Preparazione:** individuare il risultato che si vuole ottenere dal negoziato e quale sia la probabile posizione della controparte.
- **Invito a negoziare:** consiste nell'affermazione iniziale nella quale si dichiara quale sia il risultato atteso del negoziato ed alcune delle questioni chiave che si desidera discutere e chiarire.
- **Contrattazione:** discutere delle diverse esigenze e vincoli ed esplorare possibili accordi.
- **Chiusura dell'accordo:** si perviene ad un accordo su tutti i termini e le condizioni e viene raggiunta una soluzione comune. Se ambo le parti sono soddisfatte, il negoziato giunge al termine.

Il segreto di un negoziato con esito positivo consiste nel seguire queste tre fasi in linea con l'altra persona. Ciò richiede:

- dimostrazione di **empatia**;
- **ascolto** attivo;
- **chiarezza** di comunicazione;
- porre **domande aperte strategiche**;
- **capacità di fissare limiti ed obiettivi** per raggiungere decisioni efficaci;
- **sapere come chiudere l'accordo**;
- **capacità di costruire rapporti a lungo termine**.

15. Come tenere conto della prospettiva di genere nella gestione dell'Iniziativa

Composizione del Comitato di Monitoraggio/Comitato di Valutazione

- Avete adottato tutte le misure possibili per garantire un equilibrio di genere nei Comitati?
- Avete identificato i fabbisogni formativi ed informativi dei membri del Comitato in relazione al *mainstreaming* di genere?
- Avete analizzato questi fabbisogni in modo da identificare la soluzione migliore per rispondervi?
- Avete garantito formazione o meccanismi di *capacity building* per rispondere a tali fabbisogni?
- Avete identificato e fornito documentazione rilevante e materiale formativo?
- I membri del Comitato sono stati informati sulle questioni di genere?
- Preparate sistematicamente del materiale informativo sulla parità di genere e lo presentate in occasione degli incontri per assicurare il dibattito sulle questioni di genere?

Pianificazione e avvio dell'Iniziativa

- Avete espresso chiaramente in tutto il vostro materiale informativo l'enfasi attribuita dall'Iniziativa comunitaria EQUAL al *mainstreaming* di genere e cosa significhi per i candidati?
- Avete identificato e raffrontato informazioni rilevanti sulle questioni di genere, soprattutto informazioni di natura socio-economica e dati disaggregati per sesso al fine di aiutare i promotori del Partenariato nella loro analisi?
- Avete consultato gli esperti in materia di genere ed i rappresentanti delle donne a tutti i livelli al fine di sondare i loro punti di vista e valutare come possano dare il loro contributo al Programma?
- Avete informato tutto il personale sulle questioni di genere?

Avvio del bando di gara

- Avete fornito informazioni sufficienti ai potenziali candidati sul tema del *mainstreaming* di genere e cosa significhi per un Partenariato?
- Avete sottolineato l'importanza dello svolgimento di un'analisi dell'impatto di genere nella fase di pianificazione?
- Avete fornito ai candidati un elenco di esperti sul tema della parità che possano aiutarli nel loro compito?

Orientamento e consulenza per i potenziali candidati

- Il vostro personale è sufficientemente preparato a fornire informazioni e supporto ai candidati sul tema del *mainstreaming* di genere?
- In caso di risposta negativa, quali misure avete adottato per rispondere a tale esigenza?

Analisi delle candidature e selezione dei Partenariati di sviluppo

- I candidati hanno dimostrato quale sarà l'impatto previsto su uomini e donne?
- L'analisi sulla situazione relativa di donne e uomini è adeguata?
- Sono stati forniti dati disaggregati per sesso?
- Il gruppo target del Partenariato è stato coinvolto nella progettazione dell'azione?
- Le attività previste sono sufficienti al raggiungimento degli obiettivi di parità?
- In quale modo la proposta contribuisce in modo positivo alla parità di genere?
- In quale modo i candidati si assicureranno durante ogni fase dell'attuazione del Partenariato di sviluppo di riuscire a rispondere alle diverse esigenze delle donne e degli uomini?
- Quali misure sono state adottate perché il gruppo target possa fornire un feedback ed influire sull'attuazione del Partenariato?
- Quali saranno i benefici per entrambi i generi?
- Hanno dimostrato un chiaro impegno nei confronti della parità di genere?
- Hanno la capacità di raggiungere i risultati che si sono prefissi?
- Il loro bilancio è sufficiente e realistico in relazione agli impegni che si sono assunti in materia di parità?

Supporto all'attuazione del Partenariato di sviluppo

- Il vostro personale possiede le competenze e la professionalità necessarie a prendere in considerazione il possibile impatto di genere di un Partenariato durante la sua attuazione?
- In caso di risposta negativa, in quale modo la professionalità necessaria verrà sviluppata oppure acquisita?
- In quale modo vi assicurerete che i vostri servizi di supporto siano sufficienti a rispondere alle esigenze dei Partenariati in termini di informazione e di orientamento sul tema della parità di genere?

Monitoraggio e valutazione

- Avete provveduto a fornire informazioni chiare ai Partenariati in relazione ai dati di cui avrete bisogno per monitorare e per valutare il programma al fine di garantire che gli obiettivi in materia di parità di genere siano raggiunti?
- Avete realizzato un sistema di controllo che vi consenta di individuare i punti deboli in relazione alle questioni di genere e di introdurre azioni correttive, se possibile?
- Il vostro gruppo di valutazione è stato informato adeguatamente sulle questioni di genere di maggiore rilevanza?

Disseminazione e *mainstreaming*

- Vi assicurate sistematicamente che tutte le informazioni su EQUAL includano la dimensione di genere?
- In quale modo vi assicurate che le priorità in materia di genere si riflettano nella selezione di tematiche e nell'agenda degli eventi EQUAL?
- In quale modo vi assicurate che donne e uomini partecipino su base paritaria a tutti gli eventi EQUAL come relatori, presidenti, decisori, eccetera e che siano consultati in ugual misura durante le attività preparatorie e di follow-up?
- In quale modo sensibilizzate i partecipanti a tali eventi sulla dimensione di genere dei dibattiti EQUAL (documentazione di riferimento, presentazioni, individuazione dell'ordine del giorno)?
- In quale modo vi assicurerete che le buone prassi in materia di *mainstreaming* di genere siano sistematicamente incluse nelle politiche occupazionali e di inclusione sociale?

- In quale modo contate di costruire le necessarie reti ed i necessari canali di comunicazione attraverso le varie regioni e tra le organizzazioni ed i decisori politici per facilitare tale processo?

16. Griglia di valutazione della dimensione di genere dei candidati nel quadro di EQUAL.*

Attribuire ad ogni domanda uno dei seguenti criteri di giudizio:

Ottimo

Buono

Medio

Discreto

Scarso

1. Analisi del contesto

Il Partenariato ha dimostrato di aver preso in esame le diverse situazioni, esigenze ed aspirazioni di donne e uomini?

Elementi a favore

Riferimento a studi, dati disaggregati per sesso, input proveniente da gruppi di parità locali.

2. Obiettivi specifici e gruppo target

Gli obiettivi specifici considerano le esigenze delle donne e degli uomini che sono emerse dall'analisi? Gli obiettivi specifici affrontano in modo adeguato le disparità identificate e promuovono la parità?

Elementi a favore

Almeno un obiettivo specifico incentrato sulle pari opportunità tra donne e uomini.

** Tratto da una griglia realizzata per i valutatori delle candidature presentate nel quadro dell'Obiettivo 3 del FSE in Francia. "FSE France. Intégration de l'égalité des chances femmes-hommes dans les projets Objectif 3: grille de l'instructeur", Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale / RACINE, Juin 2004.*

3. Presentazione del Partenariato di sviluppo

Viene spiegato come intendano attuare le pari opportunità nella realizzazione del Partenariato?

L'approccio scelto è fattibile? Le attività previste sono sufficienti per raggiungere gli obiettivi prefissati?

Elementi a favore

Esistenza di una chiara strategia in materia di pari opportunità trasversale a tutte le attività del Partenariato.

Numero di azioni che riguardano specificamente le pari opportunità tra donne e uomini.

4. Attuazione del Partenariato di sviluppo - Metodi e risorse

Dimostrano di aver compreso gli aspetti di genere del proprio Partenariato e sono in grado di realizzarli? I loro metodi e le loro risorse umane sono sufficienti ed adeguati per realizzare le attività pianificate in materia di parità? Il loro bilancio è sufficiente e realistico per garantire il raggiungimento degli obiettivi in materia di parità?

Elementi a favore

Esistenza di una chiara strategia volta a costruire capacità ed esperienza in materia di genere in seno al partenariato ed a garantire risorse sufficienti (personale, bilancio, supporto esterno, strumenti, eccetera).

Un chiaro impegno da parte dei partner del Partenariato nei confronti della parità di genere e prove in merito all'adozione di politiche della parità in qualità di datore di lavoro.

5. Attuazione del Partenariato di sviluppo - Valutazione

E' stata pianificata una valutazione di genere per tutte le attività al fine di garantire che il Partenariato adotti provvedimenti contro le disparità e promuova la parità tra donne e uomini?

Elementi a favore

Indicatori quantitativi e qualitativi in grado di misurare l'impatto sulle donne e sugli uomini.

Punteggi

Ottimo = 4

Buono = 3

Medio = 2

Discreto = 1

Scarso = 0

Per effettuare il calcolo:

Con 2 “Ottimo”, 1 “buono” e 2 “discreto”, Il punteggio totale sarà:

$$(2 \times 4) + (1 \times 3) + (2 \times 1) = 13$$

Il punteggio massimo è pari a 20.

Valutazione globale

Nel complesso, ritenete che il Partenariato in tutti i suoi aspetti tenga conto dell’obiettivo generale della parità tra donne e uomini e vi contribuisca attivamente? Fornire dettagli.

Se nella vostra valutazione globale pervenite ad un giudizio di “discreto” o “scarso”, quali raccomandazioni fareste ai candidati per rafforzare la dimensione paritaria del loro Partenariato?

Un Partenariato che ottenga un punteggio inferiore a 10 oppure una valutazione globale di “discreto” o “scarso” non potrà beneficiare del finanziamento. Qualora sia considerata adatta, la domanda può essere rinviata ai promotori corredata da raccomandazioni sul tema della parità. Queste dovranno essere attuate prima che il Partenariato venga nuovamente preso in considerazione.

17. Una finestra sui Partenariati di sviluppo EQUAL

Gli esempi a seguire sono stati forniti dagli Stati membri che hanno preso parte al Gruppo di Lavoro sul *Mainstreaming* di Genere. Viene riportato soltanto un esempio per Paese. Vi sono molti altri esempi che non sono stati descritti in questa sede.

E-QUALITY, the Development of a Quality System for Counselling Support and Employment Services, Grecia, (Tema 1A, GR-200889) www.equality.gr

E-QUALITY consiste nello sviluppo di sistemi di qualità per migliorare le strutture, i servizi e le competenze del personale di organizzazioni che erogano servizi di consulenza e supporto a gruppi sociali che si scontrano con ostacoli multipli e sempre maggiori nel cercare di entrare o rientrare nel mercato del lavoro. Fin dall'inizio, i partner dei Partenariati hanno ricevuto formazione di genere in modo da includere tale aspetto in tutte le loro attività e politiche del personale. Nelle loro attività di ricerca, hanno incluso domande incentrate sulle questioni di genere nelle guide alle interviste ed in tutti i questionari. La parità di genere è stata inoltre uno dei fattori chiave ai quali si sono ispirati gli strumenti metodologici utilizzati per sviluppare le procedure in materia di qualità e costituisce parte integrante della formazione e del supporto erogati ai consulenti. Inoltre, sono emersi interessanti risultati in materia di questioni di genere dalla rete costituita tra le agenzie, i consulenti, i datori di lavoro ed i gruppi target.

Risques d'exclusion des agriculteurs isolés et construction de nouvelles formations, Francia (Tema 3F, FR-RAL-2001-10789)

Questo Partenariato ha incentrato le proprie attività sull'assistenza agli agricoltori a rischio. Nell'analisi dei fabbisogni, sono state prese in considerazione le diverse sfide per gli uomini ma anche per le donne. Ciò ha evidenziato l'importante ruolo svolto dalle donne nel settore agricolo malgrado la mancanza di riconoscimento e di status professionale. Le donne sono attive in tutti i settori della vita rurale – professionale, familiare e associativa – tuttavia a volte non hanno fiducia nelle loro competenze professionali. Di conseguenza, i diversi ruoli svolti dalle donne e dagli uomini nelle aziende agricole sono stati inclusi nella progettazione del

Partenariato e nei corsi di formazione. E' stato, inoltre, costituito un gruppo di formazione rivolto esclusivamente alle donne al fine di incrementarne la fiducia in loro stesse.

JIVE Partners, Gran Bretagna (Tema 4H, UKgb-35)

JIVE Partners ha rivolto la sua attenzione ai settori ingegneristico, edile e tecnologico, in cui le donne occupano una posizione minoritaria (il 10% delle donne nel settore edile, l'1% ed il 4% delle donne coinvolte in attività di apprendistato edile ed ingegneristico, il 7% delle donne nei settori ingegneristico e tecnologico). In prima istanza, nel partenariato sono state coinvolti due Enti di formazione nazionali (uno attivo nel settore ingegneristico ed edile e l'altro nel settore dei servizi immobiliari) interessati ad aprire i propri ranghi alle donne. JIVE Partners fornisce assistenza alle donne che lavorano, studiano ed hanno intenzione di entrare nei settori ingegneristico, edile e tecnologico, ma considera anche in quale modo incoraggiare cambiamenti significativi negli atteggiamenti ed a livello culturale nelle prassi di orientamento alla carriera, nell'erogazione di formazione e nelle pratiche di assunzione e lavorative adottate dalle aziende di tali settori.

RepaNet - Reparaturnetzwerk Österreich, Austria (Tema 2D,AT-3-08/135)

RepaNet promuove le imprese sociali attive nel settore delle riparazioni. Forma i disoccupati di lunga durata a riparare elettrodomestici ed altri oggetti di uso quotidiano. Poiché tale settore è dominato dagli uomini, RepaNet si è proposto di 'attirare' le donne verso questo settore, attraverso attività di sensibilizzazione, formazione in materia di genere ed adeguamento del quadro di lavoro al fine di rispondere meglio alle esigenze delle donne e degli uomini disoccupati di lunga durata. Ha dato, inoltre, vita ad un gruppo di lavoro sul *mainstreaming* di genere che promuove regolarmente per un interscambio di esperienze nell'ambito del Partenariato e per fornire suggerimenti utili; inoltre, ha nominato un responsabile per il *mainstreaming* di genere con potere di veto sulle decisioni adottate dal Partenariato nel caso in cui siano disattese azioni di parità.

Gender Equality Developers (GED), Svezia (Tema 4H, SE-59)

Gender Equality Developers (GED) incentra le proprie attività su organizzazioni interessate ad attuare piani sul tema della parità di genere al fine di dare vita ad ambienti lavorativi che tengano conto delle esigenze delle donne e degli uomini. A tale fine, realizza attività di sensibilizzazione rivolte agli individui, alle comunità ed alle organizzazioni su che cosa significhi essere donna o uomo nella vita lavorativa ed in quale modo i metodi e gli atteggiamenti delle imprese possono migliorare sia l'efficienza organizzativa sia promuovere la parità tra donne e uomini. GED ha erogato formazione agli agenti di parità ed ha realizzato sessioni di sensibilizzazione sia per datori di lavoro sia per i dipendenti.

Gender *Mainstreaming* in der Informationsgesellschaft, Germania (Tema 4H, DE-EA- 31910)

Un ampio partenariato che ha visto una viva partecipazione di aziende, organizzazioni, enti locali, enti di formazione, uffici di collocamento, datori di lavoro ed organizzazioni sindacali è stato costituito nel quadro di questo Partenariato con l'obiettivo di dare vita ad un equilibrio di genere nel settore delle TIC e di aumentare l'influenza delle donne sulla società dell'informazione e della conoscenza. L'attività del Partenariato ha preso l'avvio attraverso le scuole, i servizi alla carriera ed attraverso gli erogatori di formazione sul *mainstreaming* per garantire alle ragazze maggiori opportunità di apprendimento nonché pratiche di competenze correlate alle tecnologie IT. Inoltre, ha avviato attività di cooperazione con aziende per lo sviluppo di prassi di assunzione e di lavoro sensibili alle questioni di genere. Telekom, uno dei principali datori di lavoro nel settore delle TIC in Germania ed uno dei partner di questo Partenariato, sta realizzando attività di *mainstreaming* di genere e di gestione della diversità; tali attività includono, sia l'offerta di pacchetti sull'equilibrio tra vita professionale e familiare a donne e uomini, sia l'introduzione di programmi di tutoraggio per supportare le donne *manager* a scalare i vertici aziendali.

The National Flexi-Work Partnership, Irlanda (Tema 4g, IE-19)

National Flexi-Work Partnership (membro della rete transnazionale 'FAIR') mira a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e familiare per i genitori che lavorano o per coloro che assistono i propri familiari, le persone anziane o le persone con problemi di salute mentale. Alcune di tali attività consistono nell'assunzione negli asili aziendali di persone descritte come "non stereotipate" (ovvero giovani di sesso maschile e donne anziane).

Questo Partenariato si propone di introdurre un equilibrio di genere e generazionale nel personale nella convinzione che ciò abbia un impatto importante nelle fasi iniziali e formative della vita di un bambino in quanto propone modelli di ruolo sia maschili sia femminili.

Ri.Do. Risorse Donne Venezia Gender, Italia (Tema 4H, IT-G-VEN-003)

Questo Partenariato ha realizzato una rete di cooperazione ancorata a centri di risorse in materia di pari opportunità istituiti con l'obiettivo di offrire informazioni, supporto, formazione e strumenti ad organizzazioni del settore pubblico e privato in modo da consentire loro di promuovere meglio le pari opportunità tra donne e uomini. Opera in stretta collaborazione con i Comuni, le Regioni e gli enti amministrativi per sviluppare modelli di cooperazione tra organizzazioni del settore pubblico e privato a livello locale al fine di rafforzare il *mainstreaming* di genere nel quadro delle loro politiche di sviluppo locale. Il Partenariato ha dato vita ad una Piattaforma per le azioni in materia di parità di genere (<http://www.gender-platform.net>) che vede la partecipazione di Partenariati provenienti da Austria e Svezia, oltre a quello italiano. Sta lavorando ad un *toolkit* esplicativo degli strumenti e dei servizi che possono favorire la promozione della parità di genere nel mercato del lavoro nel contesto dello sviluppo locale e di come introdurre percorsi di parità di genere in seno ad organizzazioni che affrontano tematiche quali i cambiamenti culturali.

Multiculturalism as a resource in a working community, Finlandia (Tema 1B, FI-13)

Nelle comunità di lavoro che riuniscono datori di lavoro e dipendenti, ma anche membri delle comunità di immigrati e lavoratori finlandesi, questo Partenariato intende formulare nuove idee, sviluppare produrre e sperimentare metodi di buone prassi per promuovere la tolleranza e la multiculturalità nel lavoro e nella formazione al fine di migliorare l'occupabilità degli immigrati. L'integrazione dei finlandesi con gli immigrati, sia uomini che donne, permette loro di avere una percezione culturale diversa libera da pregiudizi generati dall'ignoranza. Si propone di dare vita ad altre 16 comunità di lavoro in cui la diversità sia considerata una risorsa. Inoltre, vengono istituiti circoli sulla cultura del lavoro con il compito di fornire supporto, consulenza, materiale ed orientamento a favore delle comunità di immigrati.

Emprego Apoiado, Portogallo (Tema 1 A, PT-2001-070)

Questo Partenariato lavora sul rafforzamento delle comunità locali. Ha dato vita ad un'ampia Partnership che riunisce associazioni locali, enti pubblici ed associazioni imprenditoriali nonché gruppi oggetto di discriminazione, quali persone con disabilità, individui affetti da problemi mentali, gitani, migranti e donne vittime di violenza domestica. L'accento è messo sulla responsabilizzazione e sulla promozione di un legame forte con le imprese attraverso un approccio fondato su politiche di supporto all'inserimento lavorativo. I gruppi target stessi organizzano "Forum sulla diversità", che vedono la partecipazione delle comunità locali e danno vita a dibattiti su problematiche comuni quali l'inclusione sociale e professionale, la promozione del cambiamento, la lotta alle disparità di genere e la costruzione del "potere della comunità". Le donne seguono corsi di formazione sulle competenze di *leadership* per rafforzarsi e quindi per poter sostenere in maniera migliore le proprie comunità attraverso questi forum.

Per maggiori informazioni sui Partenariati di sviluppo descritti e sulle attività di altri Partenariati di sviluppo EQUAL, cfr. Banca Dati Comune di EQUAL (ECDB): http://europa.eu.int/comm/equal/about/key-doc_en.cfm

18. Riferimenti

Informazioni su EQUAL

Sito Internet di EQUAL e della Banca Dati Comune di EQUAL (ECDB)

<http://europa.eu.int/comm/equal>

Extranet di EQUAL

<http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main>

Pubblicazioni nazionali sul *mainstreaming* di genere, su EQUAL e sui Fondi Strutturali Europei

BELGIO (FR & DE)

“Implementing gender mainstreaming in EQUAL projects: a practical guide for promoters”

ESF Agency of the French-speaking community (2003)

www.fse.be

GERMANIA

“Gender mainstreaming. Grundlagen und strategien im rahmen der gemeinschaftsinitiative EQUAL”

Bundesministerium für wirtschaft und arbeit

www.equal-de.de

GRECIA

“Guide for implementing gender equality policies in the 3rd community framework programme”

Ministry of Labour and Social Affairs, 2003

<http://www.esfhellas.gr/gr/poltarg/orpolekt/isotfilo/default.asp>

SPAGNA

“Guiá para la incorporación de la igualdad de oportunidades en las actuaciones de los fondos estructurales”

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

www.mtas.es/UAFSE

“Sugerencias para integrar el enfoque de genero en los proyectos EQUAL”

Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, 2001

FRANCIA

“Egalité des chances entre les femmes et les hommes: la prise en compte dans les actions européennes de formation professionnelle et d’emploi”

Racine, 2001

<http://egalitedeschances.racine.fr>

“FSE France. Intégrer l’égalité des chances femmes-hommes dans votre projet: comment faire?”

Ministère de l’emploi, du travail et de la cohésion sociale/Racine, 2004

<http://egalitedeschances.racine.fr>

“FSE France. 18 questions pour évaluer la prise en compte de l’égalité des chances hommes-femmes dans votre projet”

Ministère de l’emploi, du travail et de la cohésion sociale/Racine, 2004

<http://egalitedeschances.racine.fr>

ITALIA

“Indirizzi operativi per l’attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O.”, 2004

ISFOL - Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori

www.equalitalia.it

UNGHERIA

“Guidelines on equal opportunities for applicants and evaluators, 2004”

www.equalhungary.hu

www.ofa.hu

GRAN BRETAGNA

INGHILTERRA

“Equal opportunities – A guide for development partnerships.”

EQUAL Support Unit

www.equal.ecotec.co.uk

“Empowerment – A guide for development partnership.”

EQUAL Support Unit

SCOZIA

“Toolkit for mainstreaming equal opportunities in the European Structural Funds”

European Policies Research Centre, University of Strathclyde

www.eprc.strath.ac.uk

GALLES

“Equal opportunities guidelines for European programmes in Wales”

European Equality Partnership

www.wefo.wales.gov.uk

“Applying for European Structural Funds in Wales – Equal opportunities. Additional guidance for applicants and assessors”

Chwarae Teg. European Equality Partnership

Pubblicazioni della Comunità Europea

Commissione europea. Informazioni sul *Mainstreaming* di genere – *An overview, the legal base, the Commission method, the tools.*

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html

Commissione europea. Statistiche dell'Ue sulle questioni di genere – *Labour market, education, earnings, daily life, retirement, pensions.*

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/statistics_en.html

Commissione europea. Comunicazione: *“Incorporating equal opportunities for women and men into all community policies and activities”* (COM(96)67FINAL).

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com9667.htm

Commissione europea, 2000. *Towards a community framework strategy on gender equality (2001-2005) – Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions.*

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com2000_335_en.pdf

Commissione europea, 2004. *Report on equality between women and men – Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions.*

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_en.pdf

Parità di genere nel Trattato di Amsterdam – *Articles 3, 13, 136, 137, 141 e 251*

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/treaty_en.html

The evaluation of socio-economic development. The sourcebook on themes and policy areas; December 2003 – One of the themes: Equality between women and men.

http://www.evaled.info/frame_themes_policy1_3.asp

Mainstreaming equal opportunities for women and men in structural fund programmes and projects - checklist, concept and objectives, integrating equal opportunities in the development plans and documents, managing the programmes.

http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/mains_en.htm

Altri siti internet di interesse

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10921.htm>

Summaries of legislation – Equality between men and women: incorporation of equal opportunities into Community policies.

Summaries of legislation – Equality between men and women: introduction.

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c00006.htm>

Summaries of legislation – Employment and social policy: job creation measures.

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/s02304.htm>

DG Occupazione ed Affari Sociali – *Homepage di Equal Opportunities Unit (DG EMPL/G1).*

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm

Pubblicazioni delle Nazioni Unite

“Gender mainstreaming, learning and information pack, 2000”

Programma delle Nazioni Unite per lo Sviluppo (UNDP), Le problematiche di genere nei programmi di sviluppo.

<http://www.undp.org/gender/infopack.htm>

“Gender analysis and gender planning. Training module for UNDP staff”

<http://www.undp.org/gender/tools.htm>

“Gender in development: tools for gender analysis and mainstreaming”

http://www.sdn.undp.org/gender/links/Gender_in_Development/Tools_for_Gender_Analysis_and_Mainstreaming/

“Gender mainstreaming in practice. A handbook.”

Programma regionale per le problematiche di genere dell'Ufficio regionale per l'Europa e la CSI dell'UNDP

http://www.undp.org/gender/docs/RBEC_GM_manual.pdf

Nazioni Unite, *“Platform for action adopted at the Fourth World Conference on women, Beijing 1995.”* Testo e selezione di piani di azione nazionali.

<http://www.un.org/womenwatch/followup/>.

Dati statistici delle Nazioni Unite

<http://www.un.org/womenwatch/resources/stats.htm>

Nazioni Unite. ECOSOC, 1997

<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>

Pubblicazioni del Consiglio d'Europa

Consiglio d'Europa "*Gender mainstreaming conceptual framework, methodology and presentation of good practices.*", Strasburgo, 1998

[http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02._Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS\(1998\)2rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02._Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage)